T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

FATMA KOÇ

İSTANBUL, 2021

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

FATMA KOÇ

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi CANAN ÜNAL ADINIR

İSTANBUL, 2021

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı : Fatma Koç

Anabilim Dalı : Özel Hukuk

Programı : Yüksek Lisans

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Canan Ünal Adınır

Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Aralık 2021

Anahtar Kelimeler : Kişisel Veri, Özel Nitelikli Kişisel Veri, Hassas Veri, Kişisel Sağlık Verisi, Kişisel Verilerin İşlenmesi, Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi, İşçinin Kişisel Sağlık Verisi, İşçinin Kişilik Hakkı.

ÖZET

İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİ

Kişisel verilerin giderek artan oranda işlemeye konu olması, ulusal ve uluslararası boyutta kişisel verilerin korunması konusuna ilgiyi arttırmış, bu verilerin hukuka uygun olarak işlenmesini devletlerin önceliği haline getirmiştir. Kişisel veri kavramının geniş kapsamı dikkate alınarak çalışmamız kişisel sağlık verileri ile sınırlandırılmıştır. Bu verilerin incelenmesinde; son yıllarda tüm dünyanın gündemine oturan Covid-19 Pandemisinin etkisi kuşkusuzdur. Zira; pandemiyle beraber kişisel sağlık verileri daha sık işlenmeye başlamış, insanların bu hususta hassasiyeti de artmıştır. Dolayısıyla; kişisel sağlık verilerinin neler olduğu, hangi koşullarda işlenebileceği ve bu verilerin korunmasına yönelik yaptırımlar konusunda insanların bilinçlenmesi oldukça önemli hale gelmiştir.

Çalışmamız; kişisel veri ihlallerinin en çok meydana geldiği alanlardan biri olan "iş ilişkisi" içerisinde kişisel sağlık verilerinin işlenmesi ile sınırlandırılmıştır. Kişisel sağlık verilerinin hassas yapısı ve iş ilişkisinin tarafları arasındaki güç dengesizliği göz önünde bulundurulduğunda; hukuka uygun veri işlemenin çok daha fazla önem arz ettiği görülmektedir. Çalışmamızda iş ilişkisi kavramının tercih edilmesinin sebebi; iş sözleşmesi kurulmadan evvel, iş sözleşmesinin devamında ve iş sözleşmesi sona erdikten sonra dahi kişisel sağlık verilerinin

işlenmesi söz konusu olduğundan, yalnızca işçilerin değil adayların da kişisel sağlık verilerinin işlenmesine ilişkin esasların kapsamlı şekilde ele alınmasının amaçlanmasıdır. Çalışma konumuz; temelde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatı kapsamında, ilgili yerlerde 95/46/EC sayılı Direktif, 2016/679 sayılı Tüzük ve diğer ilgili uluslararası düzenlemeler ile karşılaştırılmak suretiyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararları ışığında ele alınmıştır.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Fatma Koç

Field : Private Law

Programme : Master's Degree

Supervisor : Canan Ünal Adınır, PhD.

Degree Awarded and Date : Master's Degree– December 2021

Keywords : Personal Data, Special Categories of Personal Data, Sensitive Data, Personal Health Data, Processing of Personal Data, Processing of Personal Health Data, Personal Health Data of the Employee, Personal Right of the Employee.

ABSTRACT

PROCESSING OF PERSONAL HEALTH DATA IN EMPLOYMENT RELATION

The fact that personal data is gradually subject to processing has raised the interest in the protection of personal data on both national and international scales, making it a priority for states to process these data in compliance with the law. Considering brode in scope of concept of personal data, our work is limited to personal health data. In the examination of these data; effect of Covid-19 Pandemic, which has remained on the agenda of whole world in recent years, is undoubted. For, personal health data start to be processed more frequent with pandemic, which causes to increase people's sensibility to this issue. Accordingly, it has become very significant people's awareness in the matter of what personal health data is, under which conditions data can be processed and sanctions towards the protection of these data.

Our work; it is limited to the processing of personal health data within the "employment relation", which is one of the filede where personal data violations occur most frequently. Considering delicate nature of personal health data and imbalance of power between sides of employment relation; it is seen that justifiable processing data is much more important. The reason why concept of employment relation is preferred in our work is aimed to extensively address the principles regarding the processing of personal health data not only of the workers

but also of the candidates since processing of personal health data is in question before establishment of the employment contract, during the continuation of the employment contract and even after the termination of the employment contract. Our working subject; fundamentally within the scope of legislation of Personal Data Protection Law, Turkish Code of Obligations, Regulation on Personal Health Data and Labor and Social Security Law, has been addressed in the light of the decisions of the European Court of Human Rights and the Personal Data Protection Board, by comparing with Directive 95/46/EC, Regulation No. 2016/679 and other relevant international regulations if requiered.

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı bünyesinde yüksek lisans tezi olarak sunulan bu çalışma, 3 Ocak 2022 tarihinde Dr. Öğr. Üyesi Canan Ünal Adınır (Tez Danışmanı), Prof. Dr. M. Erdem Özdemir ve Doç. Dr. Efe Yamakoğlu'ndan oluşan jüri önünde savunulmuş ve oybirliği ile kabul edilmiştir. Çalışmada; son yıllarda Covid-19 pandemisinin ortaya çıkmasıyla beraber kişisel sağlık verilerinin artan oranda işlenmeye başlaması sebebiyle bu verilerin hukuka uygun işlenmesine ilişkin usul ve esaslar iş ilişkisi kapsamı ile sınırlandırılarak ele alınmıştır.

Bu kapsamda; başta tez danışmanım olmayı kabul ederek beni onurlandıran ve çalışma sürecinin tamamında yolumu aydınlatan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Canan Ünal Adınır'a yol göstericiliği, cömertçe ayırdığı zamanı, emeği ve ilgisi için teşekkürü borç bilirim. Yine, tez jürimde olmayı kabul eden saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. M. Erdem Özdemir ile Doç. Dr. Efe Yamakoğlu'na tezime sundukları katkıları, değerli fikirleri ve ufuk açan önerileri için minnettarım.

Tez yazım sürecinde yardımlarını esirgemeyen ve sorularımı sabırla yanıtlayan meslektaşlarım Av. Ahmet Alper Aydın'a ve Av. Hakan Toka'ya; manevi desteklerini sunan ve hep yanımda olan sevgili arkadaşlarım Av. Sultan Merve Dermenci'ye, Av. Müşerref Büyükgümüş'e ve Av. Seher Ertuğrul'a teşekkür ederim. Bana benden daha çok inanan ve her zaman devam edecek gücü bulmamı sağlayan Fatih Erden'e ve desteklerini hep arkamda hissettiğim annem Hatice Koç'a ve babam Şenel Koç'a sonsuz minnet ve sevgilerimi sunarım. Son olarak, en büyük destekçim ve tezimi savunduğum ilk kişi olan sevgili Ufuk Çimen'e tüm kalbimle teşekkürler…

İstanbul, 2022 Fatma KOÇ

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **II**

ABSTRACT ..... **IV**

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR ..... **VI**

İÇİNDEKİLER ..... **VII**

KISALTMALAR ..... **XV**

GİRİŞ **1**

I. KONUNUN ÖNEMİ **1**

II. KONUNUN SINIRLANDIRILMASI **4**

III. ÇALIŞMANIN PLANI **5**

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR, HUKUKİ NİTELENDİRME VE HUKUKİ DAYANAKLAR

I. TEMEL KAVRAMLAR **7**

A. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI 7

1. Tanımı 7

2. Kişisel Verinin Unsurları 9

a. Bilgi 9

b. Kimliği Belirli veya Belirlenebilir Bir Kişi 11

(1) Kişi 11

(2) Kimliğin Belirli veya Belirlenebilir Olması 12

c. Bilgi ile Kişinin İlişkili Olması 13

B. ÖZEL NİTELİKLİ KİŞİSEL VERİ KAVRAMI 14
1. Tanımı, Terminoloji Sorunu ve Nitelikleri 14
2. Özel Nitelikli Kişisel Veri Türleri ve Kapsamı 17
C. KİŞİSEL SAĞLIK VERİSİ KAVRAMI 19
1. Tanım ve Terminoloji 19
2. Kişisel Sağlık Verilerinin Kapsamı 25
D. VERİ İŞLEME 30
E. VERİ KAYIT SİSTEMİ 32
F. VERİ SORUMLUSU 34
G. VERİ İŞLEYEN 37
H. İLGİLİ KİŞİ 40
İ. VERİ SORUMLULARI SİCİLİ (VERBİS) 41

II. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ 43
A. GENEL OLARAK 43
B. HUKUKİ GÖRÜŞLER 44
1. Mülkiyet Hakkı Görüşü 44
2. Fikri Mülkiyet Hakkı Görüşü 46
3. Kişilik Hakkı Görüşü 47
C. DEĞERLENDİRME 49

III. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNE İLİŞKİN HUKUKİ DAYANAKLAR 51
A. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER 51
1. Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) Düzenlemeleri 51
2. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri 52
3. Avrupa Konseyi Düzenlemeleri 53
a. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 53
b. Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Gerçek Kişilerin Korunmasına İlişkin 108 Sayılı Sözleşme ile 181 Sayılı Ek Protokol ve Değişiklik Protokolü 55
c. İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi 57

4. Avrupa Birliği Hukukundaki Düzenlemeler 58
a. 95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Direktifi 58
b. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü 60
c. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı 62
5. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Düzenlemeleri 63
6. Diğer Düzenlemeler 64
B. ULUSAL DÜZENLEMELER 65
1. Anayasa 65
2. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 66
a. Genel Olarak 66
b. Amacı ve Kapsamı 67
c. KVKK m. 28 Hükmü Kapsamında Ayrık Tutulan Haller 68
3. Türk Borçlar Kanunu 70
a. TBK m. 417 Hükmü Kapsamında Değerlendirme 70
b. TBK m. 419 Hükmü Kapsamında Değerlendirme 72
4. Türk Medeni Kanunu 74
5. Türk Ceza Kanunu 75
6. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatındaki Düzenlemeler 75
7. Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik 78
8. Diğer Düzenlemeler 80

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN HUKUKA UYGUN İŞLENMESİ

I. VERİ KORUMA HUKUKU KAPSAMINDA İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARI 83
A. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİ 83
B. İŞ İLİŞKİSİNDE VERİ SORUMLUSU 86
1. Genel Olarak 86
2. İşverenin Veri Sorumlusu Sıfatı 86

C. İŞ İLİŞKİSİNDE VERİ İŞLEYEN 90
1. Genel Olarak 90
2. İşverenin Veri İşleyen Sıfatı 90
3. İşyeri Hekiminin Veri İşleyen mi Yoksa Veri Sorumlusu mu Olduğuna İlişkin Değerlendirme 92
D. İŞ İLİŞKİSİNDE İLGİLİ KİŞİ 95
1. Genel Olarak 95
2. Sözleşme Kurulmadan Önce İlgili Kişi: Aday 96
3. Sözleşme Kurulduktan Sonra İlgili Kişi: İşçi 97

II. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNE HAKİM OLAN TEMEL İLKELER 98
A. GENEL OLARAK 98
B. HUKUKA VE DÜRÜSTLÜK KURALLARINA UYGUN OLMA 101
C. DOĞRU VE GEREKTİĞİNDE GÜNCEL OLMA 105
D. BELİRLİ, AÇIK VE MEŞRU AMAÇLAR İÇİN İŞLENME 108
E. AMAÇLA BAĞLANTILI, SINIRLI VE ÖLÇÜLÜ OLMA 113
F. MEVZUATTA ÖNGÖRÜLEN VEYA AMAÇ İÇİN GEREKLİ OLAN SÜRE KADAR MUHAFAZA EDİLME 117

III. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNE İLİŞKİN HUKUKA UYGUNLUK SEBEPLERİ 120
A. GENEL OLARAK 120
B. AÇIK RIZAYLA İŞLEME 129
1. Açık Rıza Kavramı 129
2. Açık Rızanın Unsurları 132
a. Belirli Bir Konuya İlişkin Olması 132
b. Bilgilendirmeye Dayanması 133
c. Özgür İradeyle Açıklanması 136
3. Açık Rızanın Şekli 140
4. Açık Rızada Bulunma Ehliyeti 143
5. Açık Rızanın Zamanı 146

6. Açık Rızanın Geri Alınması 147
C. BELİRLİ AMAÇLAR DAHİLİNDE VE SIR SAKLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ ALTINDA BULUNAN KİŞİLER VEYA YETKİLİ KURUM VE KURULUŞLAR TARAFINDAN İŞLEME 149
1. Belirli Amaçlar Dahilinde İşlenmesi 149
a. Kamu Sağlığının Korunması 149
b. Koruyucu Hekimlik 152
c. Tıbbi Teşhis, Tedavi ve Bakım Hizmetlerinin Yürütülmesi 154
d. Sağlık Hizmetleri ile Finansmanının Planlanması ve Yönetimi 156
2. Sır Saklama Yükümlülüğü Altında Bulunan Kişiler veya Yetkili Kurum ve Kuruluşlar Tarafından İşlenmesi 159
a. Genel Olarak Sır Kavramı ve Sır Saklama Yükümlülüğü 159
b. Sır Saklama Yükümlülüğü Altında Bulunan Kişiler 161
(1) İşverenin Sır Saklama Yükümlülüğü 161
(2) İşyeri Hekiminin Sır Saklama Yükümlülüğü 165
c. Sır Saklama Yükümlülüğü Altında Bulunan Yetkili Kurum ve Kuruluşlar 169
D. KURUL TARAFINDAN BELİRLENEN YETERLİ ÖNLEMLERİN ALINMASI 171

IV. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE VERİ SORUMLUSUNUN YÜKÜMLÜLÜKLERİ 175
A. AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 175
B. VERİ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER 179
C. VERİ SORUMLULARI SİCİLİNE KAYIT ZORUNLULUĞU 185

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNE İLİŞKİN BAZI ÖRNEKLER

I. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN AKTARILMASI 190
A. KİŞİSEL VERİLERİN AKTARILMASI KAVRAMI 190

B. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN YURT İÇİNDE AKTARILMASI 191
C. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN YURT DIŞINA AKTARILMASI 193

II. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN SİLİNMESİ, YOK EDİLMESİ VEYA ANONİM HALE GETİRİLMESİ 196
A. GENEL OLARAK 196
B. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN SİLİNMESİ 198
C. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN YOK EDİLMESİ 200
D. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN ANONİM HALE GETİRİLMESİ 201

III. İŞ SÖZLEŞMESİ KURULMADAN ÖNCE ADAYA İLİŞKİN KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİ 203
A. GENEL OLARAK 203
B. ADAYA SORULABİLECEK SORULAR VE SINIRLARI 205
1. Sağlık Durumuna İlişkin Sorular ve Sınırları 205
2. Engellilik Durumuna İlişkin Sorular 210
3. Hamilelik Durumuna İlişkin Sorular 211
C. ADAYA TEST UYGULANMASI VE MUAYENE YAPILMASI 215
1. Adaya Yapılabilecek Testler 215
a. Alkol ve Uyuşturucu Testleri 215
b. HIV/AIDS Testleri 219
c. Covid-19 Testleri ve Aşısı 222
d. Ruh Sağlığına İlişkin (Psikolojik) Testler 228
2. Sağlık Muayenesi Yapılması ve Sınırları 230
D. ÜÇÜNCÜ KİŞİLERDEN BİLGİ EDİNME 232

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE İLGİLİ KİŞİNİN HAKLARI VE HUKUKA AYKIRI İŞLEMENİN SONUÇLARI

I. İLGİLİ KİŞİNİN HAKLARI 235

A. HAKLAR 235
1. Kişisel Sağlık Verilerine Erişim Hakkı 235
2. Kişisel Sağlık Verilerinin Düzeltilmesini ve Silinmesini Talep Hakkı 238
3. Kişisel Sağlık Verilerinin Otomatik Kararlara Konu Olmasına İtiraz Hakkı 239
4. Zararın Giderilmesini Talep Hakkı 241
B. HAK ARAMA YÖNTEMLERİ 242
1. Başvuru Hakkı 242
2. Şikâyet Hakkı 243

II. HUKUKA AYKIRI İŞLEMENİN SONUÇLARI 244
A. İDARİ YAPTIRIMLAR 244
B. HUKUKİ YAPTIRIMLAR 249
1. Türk Medeni Kanunu Kapsamında Korunma 249
a. Önleme Davası 249
b. Durdurma Davası 250
c. Hukuka Aykırılığın Tespiti Davası 252
d. Mahkeme Kararının Üçüncü Kişilere Bildirilmesi veya Yayımlanması 253
e. Vekaletsiz İş Görme Hükümlerine Göre Kazancın İadesi Davası 254
2. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Korunma 256
a. Maddi Tazminat Davası 256
b. Manevi Tazminat Davası 259
3. İş Kanunu Kapsamında Korunma 260
a. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi 260
b. Ayrımcılık Tazminatı ve Yoksun Kalınan Haklar 263
C. CEZAİ YAPTIRIMLAR 265
1. Genel Olarak 265
2. Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu 266
3. Kişiler Arasındaki Konuşmaların Dinlenmesi ve Kayda Alınması Suçu 267
4. Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu 268
5. Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu 270

6. Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme veya Ele Geçirme Suçu..... 271
7. Verileri Yok Etmeme Suçu..... 272

SONUÇ..... 274

KAYNAKÇA..... 283

KISALTMALAR

108 sayılı Sözleşme : Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulma Sürecinde Bireylerin Korunmasına İlişkin 108 sayılı Sözleşme (Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data)

181 sayılı Ek Protokol : 181 No'lu Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tâbi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesine Ek Denetleyici Makamlar ve Sınır Aşan Veri Akışına İlişkin Protokol

2015/5 sayılı Tavsiye Karar : Avrupa Konseyi'nin 2015/5 Sayılı İş İlişkisinde Kişisel Verilerin İşlenmesi Hakkında Tavsiye Kararı (Council of Europe, Steering Committee on Media and Information Society, Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment)

2016/679 sayılı Tüzük (GDPR) : 2016/679 Sayılı Genel Veri Koruma Tüzüğü [Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation)]

95/46/EC sayılı Direktif: Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa

	Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi (Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data)
A.g.e.	**:** Adı geçen eser
A.g.m.	**:** Adı geçen makale
AB	**:** Avrupa Birliği
ABAD	**:** Avrupa Birliği Adalet Divanı (Court of Justice of the European Union)
AEPD	**:** Agencia Espanola de Proteccion de Datos
AİHM	**:** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	**:** Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AK (CoE)	**:** Avrupa Konseyi (Council of Europe)
Article 29 WP	**:** Madde 29 Çalışma Grubu (Article 29 Data Protection Working Party)
Aş.	**:** Aşağıda
AÜHFD	**:** Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	**:** Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
AYM	**:** Anayasa Mahkemesi
Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ	**:** Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ
BAM	**:** Bölge Adliye Mahkemesi
BD	**:** Büyük Daire
BEHK	**:** 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu
BK	**:** 818 sayılı Borçlar Kanunu
BKDS	**:** Biyometrik Kimlik Doğrulama Sistemi
Bkz.	**:** Bakınız

BM Rehber İlkeleri	**:** Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 14 Aralık 1990 tarihli Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeleri
BM	**:** Birleşmiş Milletler
C. (Vol.)	**:** Cilt (Volume)
CD	**:** Ceza Dairesi
CDMSI	**:** Council of Europe, Steering Committee on Media and Information Society
CNIL	**:** Commission nationale de l'informatique et des libertés (Fransız Veri Koruma Otoritesi)
Çev.	**:** Çeviren
Dan.	**:** Danıştay
DCR	**:** Data Controller Representative (Veri Sorumlusu Temsilcisi)
dn.	**:** Dipnot
E.	**:** Esas
Ed.	**:** Editör
EDPB	**:** European Data Protection Board (Avrupa Veri Koruma Kurulu)
EHK	**:** Elektronik Hasta Kaydı
EHR	**:** Electronic Health Records
EHSKVİY	**:** Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğinin Korunması Hakkında Yönetmelik
EMD	**:** Emergent Medical Data
EMRAM	**:** Elektronik Sağlık Kaydı Benimseme
ESK	**:** Elektronik Sağlık Kayıtları
ETK	**:** Elektronik Tıbbi Kayıtlar
GSS	**:** Genel Sağlık Sigortası
Haz.	**:** Hazırlayan
HD	**:** Hukuk Dairesi

HIMSS	**:** Healthcare Information and Management Systems Society (Sağlık Bilgi ve Yönetim Sistemleri Topluluğu)
HIPAA	**:** Health Insurance Portability and Accountability Act
HIV+	**:** Human Immunodeficiency Virus- Positive Patient
ICO	**:** Information Commissioner's Office (Birleşik Krallık Enformasyon Komiserliği)
ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu	**:** İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu (Code of Practice on Protection of Workers' Personal Data)
ILO (UÇÖ)	**:** International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İİK	**:** 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	**:** İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGK	**:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşyeri Hekimi Yönetmeliği	**:** İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
K.	**:** Karar
KHK	**:** Kanun Hükmünde Kararname
Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği	**:** Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik
KİT	**:** Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KSVHY	**:** Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik
KSVİMSHY	**:** Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Mahremiyetinin Sağlanması Hakkında Yönetmelik
KVK Kurulu	**:** Kişisel Verileri Koruma Kurulu
KVK Kurumu	**:** Kişisel Verileri Koruma Kurumu
KVKK	**:** 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
m.	**:** Madde

METİP	**:** Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Projesi
MHRS	**:** Merkezi Hastane Randevu Sistemi
No	**:** Numara
OECD Rehber İlkeleri	**:** Özel Yaşamın Gizliliğinin ve Sınır Ötesi Kişisel Veri Akışının Korunmasına Dair Rehber İlkeler
OECD	**:** Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı)
OSGB	**:** Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
Par.	**:** Paragraf
R (89) 2 sayılı Tavsiye Kararı	**:** İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin R(89) 2 sayılı Tavsiye Kararı (Council of Europe Recommendation No. R(89) 2 on the protection of personal data used for employment purposes)
RG	**:** Resmi Gazete
s.	**:** sayfa
S.	**:** Sayı
ss.	**:** Sayfa Sayıları
SGK	**:** Sosyal Güvenlik Kurumu
SHTK	**:** 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu
Sözleşme 108+ (Convention 108+)	**:** 108 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik Olarak İşleme Tâbi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'ni yenileyen Protokol (Council of Europe, Protocol amending the Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data)
SWIFT	**:** Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunications

T.	**:** Tarih
t.y	: Tarihsiz
TAAD	**:** Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBB	**:** Türkiye Barolar Birliği
TBK	**:** 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	**:** Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	**:** 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TDK	**:** Türk Dil Kurumu
TİHEKK	**:** 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TMK	**:** 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TTB	**:** Türk Tabipler Birliği
TÜHİS	**:** Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vb.	**:** ve benzerleri
vd.	**:** ve devamı
VERBİS	**:** Veri Sorumluları Sicili
VSBT	**:** Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ
VSSHY	**:** Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik
WHO (DSÖ)	**:** World Health Organisation (Dünya Sağlık Örgütü)
Y.	**:** Yıl
Yarg.	**:** Yargıtay
YCGK	**:** Yargıtay Ceza Genel Kurulu
YHGK	**:** Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yuk.	**:** Yukarıda

GİRİŞ

I. KONUNUN ÖNEMİ

Başkalarına ait kişisel verileri bilme isteği tarih boyunca devam etmiş; altında yatan sebepler farklı da olsa diğer kişilere ait çeşitli bilgilere dair merak duygusu her zaman varlığını sürdürmüştür[1]. Ancak; kişisel verilerin elde edilmeye çalışılmasının ardında, merak duygusundan daha fazlasının yattığı şüphesizdir. Bunun ardında kişisel verileri; elde edenin kişisel menfaatleri çerçevesinde kullanma, yönetme, kontrol etme, pazarlama faaliyetleri, kişisel verilerin güvenliğini sağlama ve çeşitli mali yükümlülükler getirilmesi gibi başkaca gerekçeler de bulunmaktadır[2].

Kişisel verileri kontrol isteği; bu kişilerin gözetim altında tutulması ihtiyacını doğurmuştur[3]. George Orwell'ın *"Big Brother"* imgesi[4] ve Michel Foucault'nun *"panoptikon"* hapishane modeli[5] ile kuramsallaştırılan gözetim üzerine kurulu disipliner toplumları, telekomünikasyon ve uydu çağının teknolojik olanaklarıyla birleşince daha da belirginleşmiş[6], bu da kişisel verilerin korunması gereksinimini doğurmuştur. Zira; sürekli

---

[1] Elif Küzeci, **Kişisel Verilerin Korunması**, 4. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayınları, Mayıs 2020, s. 19.

[2] Gökçe Çobansoy, "İnsan Hakları Açısından Kişisel Verilerin Korunması Sorunu", **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2020), s. 52.

[3] Çobansoy, s. 53 vd.; Küzeci, gözetim kavramını modernleşme, disiplin ve bürokrasi kavramlarıyla birlikte ele almakta, kişi ya da kişilerin sistematik bir şekilde hareketlerinin ve iletişimlerinin araştırılması ya da izlenmesi olarak tanımlamaktadır. Daha fazla bilgi için Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 22-30.

[4] George Orwell'in 1984 adlı romanında betimlenen toplumda, her bir birey tele-ekranlar aracılığıyla Big Brother'ın sürekli göz hapsi altındadır. Gözetim altında oldukları durmaksızın insanlara *"Büyük Birader seni izliyor"* sloganıyla anımsatılmakta, bu sayede bireylerin sisteme bağlılığı sağlanmaktadır. Bkz. George Orwell, **1984,** Celal Üster (Çev.) 69. Baskı, İstanbul: Can Yayınları, 2016.

[5] Jeremy Bentham'ın ortaya atıp Michel Foucault'nun Hapishanenin Doğuşu kitabında iktidar metaforu olarak kullanmasıyla yeniden gündeme gelen ve tartışma yaratan panoptikon hapishane modeli; mimari bir model olup bu yapının okullar ve ibadethaneler, fabrikalar gibi yapılar için de geçerli olduğunu savunmuştur. Bu yapı; tek odalı hücrelerden oluşan bir halka üzerine kurulu olup halkanın ortasında mahkumlardan tamamen gizlenmiş konumda gözlemcilerin bulunduğu bir nöbet kulesi vardır. Panoptikon modelinin temelinde yatan ilke; mahkumun hücrenin içinde saklanacak hiçbir yerinin olmamasıdır. Ayrıca; dış cephedeki duvarın penceresinden gelen ışık sayesinde kuledeki gözlemciler mahkumun her hareketinin silüetini izleme imkanı bulmaktadır. Gözlemlenen her yanlış davranışın ceza getireceğini bilen mahkumlar, aslında hangi zaman izlendiklerini bilmediklerinden sürekli olarak gözetlendiklerini düşünmekte, bu sayede kendi hareketlerini kollamak durumunda kalmaktadırlar. Bu hapishane modelinde binlerce mahkum çok az sayıda gözlemciyle kontrol altında tutulabilmektedir. Hatta denilebilir ki Panoptikon hapishane modelinde sistemin devamı için bir gözlemciye gerek dahi yoktur. Bkz. Michel Foucault, **Hapishanenin Doğuşu**, Mehmet Ali Kılıçbay (çev.) 4. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi, 2013, s. 289 vd.

[6] Uğur Dolgun, "Gözetim Toplumunun Yükselişi: Enformasyon Toplumundan Gözetim Toplumuna", **Yönetim**

izlenip gözetlenme durumu, insanı diğerlerinden ayıran *"kişilik"*inin gelişimi için önemli bir engel teşkil etmekte[7], gözetim altındaki kişiyi hareket edemez hale getirerek özgür iradesinin yok olmasına sebep olmaktadır[8]. Teknolojinin gelişimiyle birlikte; internetin yaygınlaşması ve iletişim kanallarının artması sonucu çok büyük sayıda verilerin, çok küçük aygıtlarda saklanması ve depolanması imkânı doğmuş, gerek hukuka uygun gerekse hukuka aykırı olarak kişisel verilerin toplanması ve işlenmesi çok basit hale gelmiştir[9]. Buradan hareketle; demokratik toplumun sürdürülebilirliği açısından bireyin devlet ve büyük şirketler karşısında kişisel verilerinin korunması zorunluluğu doğmuş, bu da hukuksal düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Bunun üzerine; 1960'lı yıllarda kişisel verilerin korunması gündeme gelmişse[10] de ilk düzenlemeler, bilgisayarın ve merkezi veri tabanlarının kişisel verileri işlemek amacıyla artan oranda kullanıldığı 1970'li yıllara tekabül etmektedir[11]. Kişisel verilerin korunmasına yönelik ilk yasal düzenleme 1970'te Almanya tarafından yapılırken, ulusal düzeyde ilk yasal düzenleme ise 1973'te İsveç tarafından kabul edilmiştir. 1980'lerin sonuna kadar Almanya, Hollanda, Fransa ve İngiltere'de de bu alanda yasal düzenlemeler kabul edilmiştir[12]. Türkiye'de ise Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun[13] çıkarılması 7 Nisan 2016 tarihini bulmuştur.

Kişisel veri türlerinden biri olan ve çalışmamızın konusunu teşkil eden kişisel sağlık verileri ise; diğer kişisel verilere nazaran daha sıkı koruma altına alınan özel nitelikli kişisel veri türlerindendir[14]. Buna ek olarak; kişisel sağlık verilerinin işlenmesi, KVKK m. 6/3 hükmünce, diğer özel nitelikli kişisel veri türlerinden de (cinsel yaşama ilişkin veriler hariç

Bilimleri Dergisi- Journal of Administration Sciences, C. 1, S. 3, 2004, s. 2; Serpil Karlıdağ, "Ekonomi Politik Açıdan Kişisel Verilerin Korunması", **Amme İdaresi Dergisi**, C. 46, S. 1, Mart 2013, s. 134.

[7] Elif Küzeci, "Anayasal Bir Hak: Kişisel Verilerin Korunması", **27. Ulusal Bilişim Kurultayı**, Ankara, 25.09.2010, s. 143.

[8] Murat Volkan Dülger, "İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması", **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 5, S. 1, Bahar 2018, s. 74.

[9] Dülger, *Temel Hak ve Özgürlükler*, s. 75-76.

[10] İbrahim Korkmaz, **Kişisel Verilerin Ceza Hukuku Kapsamında Korunması**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 79; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 19-20.

[11] Küzeci, *Anayasal Bir Hak*, s. 144-145.

[12] European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, **Handbook On European Union Data Protection Law**, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018, https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_ENG.pdf (Erişim Tarihi: 29.04.2020), s. 18.

[13] RG 07.04.2016, S. 29677 (KVKK).

[14] Türkay Henkoğlu, **Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması**, 1. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2015, s. 28; Aydın Akgül, **Danıştay ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Kişisel Verilerin Korunması**, 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, Temmuz 2016, s. 19; İlke Gürsel**, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, 1. Basım, Ankara: Adalet Yayınevi, 2016, s. 117; Kerim Kılıç, "Kişisel Verilerin Korunması ve 6698 Sayılı Kanun", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016), s. 9.

olmak üzere) farklı esaslara tabi tutulmuştur. Zira; kişisel sağlık verilerinin, hukuka aykırı ve keyfi şekilde toplanması veya açıklanması, veri sahibinin diğerlerinden farklı bir işlem görme ve dolayısıyla ayrımcılığa uğrama riskini arttıracak[15], kişi başka birçok zorlukla karşı karşıya gelebilecektir[16]. Örneğin; Singapur'da, eski sağlık çalışanlarından biri, güvenlik talimatlarını dikkate almayarak yetkisiz olarak sisteme erişmiş ve 14 binden fazla kişinin HIV (Human Immunodeficiency Virus) testi sonuçları ile diğer sağlık kayıtlarını ifşa etmiştir. Bunun sonucunda da virüs taşıdığı açıklanan kişilerden bazıları işlerinden çıkarılmış, bazıları da idari ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalmışlardır[17]. Bu ve benzeri ihlaller göstermektedir ki; sağlık verilerinin açığa çıkması sonucunda, kişiler tehdide maruz kalabilir, işlerinden kovulabilir ya da eşleri tarafından terk edilebilir. Bu durum, başkalarının eline geçmesinin ne kadar tehlikeli olduğu açık olan[18] bu verileri işlemenin daha özel koşullara bağlanmasının haklılığını ve bunları korumanın önemini ortaya koymaktadır.

Kişisel sağlık verilerinin önemi; sağlık kuruluşlarında yahut işyerinde hekimin sır saklama yükümlülüğüne ve sağlık verilerinin toplanma biçimine verilen önemi de beraberinde getirmiştir. Kişisel sağlık verilerine yönelik ihlallerde en önemli sorun genellikle; sağlık bilgilerine ilişkin her türlü bilginin kaydedilmesi ve bu kayıtlara erişim hususunda ortaya çıkmaktadır[19]. Sağlık sektöründe hizmet alım talebinin artması sonucunda, kişiye daha kaliteli hizmet verebilmek ve verimliliği arttırmak amacıyla hastaya ilişkin kayıtlara erişimin hızlı bir şekilde gerçekleşmesi için teknolojinin gelişmesine paralel olarak[20] sağlık verileri elektronik ortamda kayıt altına alınmaya başlamıştır[21]. Bu durum, birçok kazanımın yanında hastanın

---

[15] İbrahim Korkmaz, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme", **TBB Dergisi,** S. 124, 2016, s. 114; Canan İmançlı, **Kişisel Sağlık Verilerinin Korun(a)mamasından Doğan Özel Hukuk Sorumluluğu,** 1. Baskı, İstanbul: On iki Levha Yayıncılık, 2020, s. 82; Nilgün Başalp, **Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması**, 1. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2004, s. 43.

[16] Sevgi Erarslan, **Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller**, 2. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020, s. 65.

[17] İlgili haber için bkz. **BBC News,** "Singapur'da çoğunluğu yabancı binlerce kişinin HIV ve sağlık kayıtları sızdırıldı", 29.01.2019, https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-47042170 (Erişim Tarihi: 23.05.2020).

[18] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 283; Elif Küzeci, "Sağlık Verilerinin Korunması: Kurallar, Kararlar ve Öneriler", **Alman ve Türk Ceza Hukukunun Güncel Sorunları,** (Ed. Ayşe Nuhoğlu/Ulrich Sieber/Silvia Tellenbach eds.) Ankara, 20 Kasım 2014, s. 236.

[19] Elif Kandilli, "Sağlık Hukukunda Etik Açısından Kişisel Veriler ve Mahremiyet Hakkı", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s. 23.

[20] Neslihan Karadaş, "Tıp Hukukunda Kişisel Verilerin Açıklanması Suçu", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s. 16.

[21] Teknolojinin gelişmesiyle birlikte pek çok sektör hızla sayısallaşmış ve sağlık sektörü de bundan etkilenmiştir. Bu eğilim sonucunda sağlık verileri, artan oranda veri tabanlarında ve bilgisayarlarda tutulmaya başlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Elif Küzeci, "Sağlık Bilişim Teknolojileri ve Yeni Hukuksal Soru(n)lar", **İnönü**

kişisel sağlık verilerinin açığa vurulması, izinsiz kullanımı, metalaştırılması gibi birçok riski de beraberinde getirmiştir[22].

Kişisel sağlık verilerinden oluşan veri bankasının günümüzde bir meta haline gelmesi; kolaylıkla ve yetkilendirilmemiş kişilerce ulaşılabilir olması, bu ulaşılabilirliğin yaygınlaşması sonucunda kişilerin sisteme olan güveni azalmış ve ayrımcılığa uğrama ya da damgalanma endişesiyle birlikte gerek doğru bilgi vermekten çekinme gerekse de sağlık hizmetine erişim hakkından vazgeçme gibi sonuçların ortaya çıkma ihtimali artmıştır[23]. Bu durum, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde oldukça ağır sonuçlara yol açabilecektir[24].

Çalışmamızın özelleşen konusunu teşkil eden, kişisel sağlık verilerinin iş ilişkisi kapsamında işlenmesi ise; hem kişisel sağlık verilerinin bireyin özel hayatına saygı hakkı, ayrımcılığa maruz kalmama hakkı gibi temel hak ve hürriyetleri ile doğrudan bağlantılı olması nedeniyle hem de iş ilişkisi çerçevesinde aday yahut işçinin işverene ekonomik olarak bağımlı ve nispeten zayıf konumda olması sebebiyle bu verilerin hukuka uygun olarak işlenmesi ve yapılacak her türlü hukuka aykırı müdahaleye karşı korunması son derece önemlidir. Nitekim iş ilişkisi içinde; kişisel sağlık verilerinin meşru olmayan nedenlerle veya ölçüsüz işlenmesinden dolayı adayın işe alınmasına engel olunmakta, işçinin iş sözleşmesi feshedilebilmekte ya da çalışma ortamındaki işyeri barışı bozulabilmektedir. Bu çalışma ile; iş ilişkisinde kişisel sağlık verilerinin işlenmesi konusunun gerek iş hukuku gerekse veri koruma hukuku kapsamında akademide mevcut ya da olası bir boşluğu doldurması hedeflenmektedir.

II. KONUNUN SINIRLANDIRILMASI

Kişisel veri kavramının genişliği ve sınırlarının muğlaklığı göz önünde bulundurularak çalışmamızda yalnızca özel nitelikli kişisel verilerden olan kişisel sağlık verileri ele

---

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1, 2018, s. 482.

[22] Nitekim; Amerika'da Temmuz 2013 tarihinde Advocate Medical Group yönetici ofisinden, Sağlık Sigortası Taşınabilirlik ve Sorumluluk Yasası'nda (Health Insurance Portability and Accountability Act/HIPAA) belirtilen güvenlik kuralları ile korunma altına alınması gereken dört milyon kişinin elektronik sağlık kayıtları çalınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Emre Olca ve Özgü Can, "Türkiye'de Elektronik Sağlık Kaydı Bağlamında Gizlilik ve Güvenlik Üzerine Teknolojiler", Mayıs-2015, (Çevrimiçi), https://www.researchgate.net/publication/334707120_Turkiye%27de_Elektronik_Saglik_Kaydi_Baglaminda_Gizlilik_ve_Guvenlik_Uzerine_Teknolojiler (Erişim Tarihi: 15.05.2020), s. 2.

[23] Gamze Şenyürek, "Etik açıdan Kişisel Sağlık Verilerinin Korunması", **Kişisel Sağlık Verileri II. Ulusal Kongresi**, İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 3-4 Haziran 2017, s. 155-156.

[24] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 283-284.

alınmaktadır. Kişisel sağlık verileri ile kastedilen ise; kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ait her türlü sağlık bilgisidir. Bu veriler, çok çeşitli alanlarda işlenmekle beraber çalışmamız bilhassa iş ilişkisi çerçevesinde işlenen kişisel sağlık verilerine yoğunlaşmaktadır. Bu doğrultuda iş ilişkisi kapsamında işveren, işveren vekili, işyeri hekimi gibi aktörler tarafından işlenen, gerek adayın iş başvurusu sırasında gerekse de işçinin iş sözleşmesinin devamında ve sonlandırılmasında işlenmekte olan kişisel sağlık verilerinin neler olduğu, hangi işleme faaliyetlerine konu olduğu, hangi şartlarda işlenebildiği ve hukuka uygun olarak işlenmesinin şartları ile hukuka aykırı işlemenin sonuçları gibi konular çok yönlü olarak ele alınmaya çalışılacaktır. Bunu yaparken veri koruma hukukuna yönelik uluslararası düzenlemelerin yanında ulusal düzenlemeler olan kişisel verilerin korunması mevzuatı ve iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatı başta olmak üzere kişisel sağlık verilerinin korunması yönünden önem taşıyan anayasa hukuku, borçlar hukuku, medeni hukuk ve ceza hukuku gibi disiplinlerin ilgili hükümlerine de yer verilecektir.

III. ÇALIŞMANIN PLANI

Çalışmamızın birinci bölümünde; kişisel sağlık verileriyle ilgili temel kavramlar, veri koruma hukuku ve iş hukuku kapsamında süjeler ve diğer ilgili kavramlar, kişisel sağlık verilerinin hukuki niteliğine ilişkin değerlendirme ile kişisel sağlık verilerinin korunmasına ilişkin uluslararası ve ulusal düzeydeki hukuki dayanaklara yer verilecektir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde; kişisel sağlık verilerinin iş ilişkisi çerçevesinde işlenmesi ve iş ilişkisinin taraflarının veri koruma hukuku çerçevesinde karşılık bulacağı sıfatlar incelenecektir. Ardından; iş ilişkisinde kişisel sağlık verilerinin hukuka uygun olarak işlenmesi için uyulması gereken temel ilkeler ile hukuka uygunluk sebepleri, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında ele alınacaktır. Daha sonra ise; veri sorumlusu olarak işverenin veri koruma hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerine yer verilecektir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde; iş ilişkisinde kişisel sağlık verilerinin işlenmesine yönelik bazı örnekler ele alınacaktır. Bu kapsamda, adayın ve işçinin; kişisel sağlık verilerinin yurt içine ve yurt dışına aktarılması ve bu verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesi örnekleri detaylı olarak irdelenecek; ardından, iş başvurusu esnasında adayın kişisel sağlık verilerinin işlendiği hallere çeşitli alternatifler üzerinden ayrıntılı olarak yer verilecektir.

Çalışmamızın son bölümü olan dördüncü bölümünde ise; öncelikle işçinin ve adayın veri koruma hukuku kapsamındaki hakları ve hak arama yöntemleri ele alınacak ardından, kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi durumunda işçi ve adayın başvurabileceği idari, hukuki ve cezai yaptırımlar tek tek incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR, HUKUKİ NİTELENDİRME VE HUKUKİ DAYANAKLAR

I. TEMEL KAVRAMLAR

A. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI

1. Tanımı

Kişisel veri kavramı, kimliği belirli veya belirlenebilir olmak şartıyla bir kişi hakkında her türlü bilgi olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası öğretide ve uygulamada, üzerinde görüş birliği bulunan bu tanım; Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın (OECD)[25] 1980 yılında yayınlamış olduğu ilkelerin 1/b maddesinde[26], 108 sayılı Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin[27] m. 2/a hükmünde[28] ve 95/46/EC sayılı Direktif'in[29] m. 2/a hükmünde[30] yer almakta olup ülkemizde

[25] Organisation for Economic Co-operation and Development adıyla anılan bu kurum 30 Eylül 1961 yılında ekonomiyi desteklemek ve iyileştirmek amacıyla kurulmuştur. Bkz. https://tr.wikipedia.org/wiki/OECD (Erişim Tarihi: 30.04.2020).

[26] Bu metin 2013 yılında güncellenmiş olup söz konusu ilkelerin güncel ve tam hali için bkz. http://www.oecd.org/internet/ieconomy/oecdguidelinesontheprotectionofprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm (Erişim Tarihi: 30.04.2020).

[27] Convention for the Protection of Individual with Regard to Automatic Processing of Personal Data, Strasbourg, 28.I.1981, European Treaty Series-No.108, Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulma Sürecinde Bireylerin Korunmasına İlişkin 108 sayılı Sözleşme (108 sayılı Sözleşme).

[28] Bu sözleşmede kişisel veri kavramı, *"personal data"* olarak kullanılmış ve *"Kimliği belirtilen veya belirtilebilen gerçek kişiyle ilgili tüm bilgiler"* şeklinde tanımlanmıştır. Sözleşmenin tam metni için bkz. https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680078b37 (Erişim Tarihi: 30.04.2020).

[29] Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data. Türkçe çevirisi; 95/46/EC Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Bu Tür Verilerin Serbest Dolaşımına Dair Bireylerin Korunması Direktifi'dir (95/46/EC sayılı Direktif).

[30] Direktif'te kişisel veri kavramı, *"personal data"* olarak kullanılmış ve *"kimliği belirtilen veya belirlenebilen bir kişiyle ilgili bilgi"* olarak tanımlanmıştır. Direktif'in tam metni için bkz. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML (Erişim Tarihi:30.04.2020).

olduğu gibi diğer pek çok ülke tarafından da iç hukuka dahil edilmiştir. Türk Hukukuna bakıldığında ise uluslararası düzenlemelere paralel olarak kişisel veri; ilk olarak Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğinin Korunması Hakkında Yönetmelik'in[31] m. 4/1-f hükmünde *"belirli veya kimliği belirlenebilir gerçek ve tüzel kişilere ilişkin bütün bilgiler"* şeklinde tanımlanmışken Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun m. 3/1-d hükmünde tüzel kişiler kısmı metne dahil edilmeyerek *"kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi"* şeklinde ifade edilmiştir.

Bireyin maddi ve manevi bütünlüğünü oluşturan kişisel veriler, bireyin niteliklerini ortaya koymayı ve onu diğer bireylerden ayırmayı sağlayan her türlü bilgidir[32]. Bir kişiyi doğrudan yahut dolaylı olarak tanımlama imkânı sağlayan, kişinin kimlik bilgileri, telefon numarası, elektronik posta adresi, fiziksel, ruhsal, duygusal, ekonomik durumu, sosyal veya kültürel kimliği, DNA'sı, parmak izi, adresi, hesap numarası kişisel veri olarak değerlendirilir[33]. Gerçekten kişisel veriler, bireyin sadece özel ya da gizli hayat alanına ilişkin bilgileri[34] kapsamakla kalmaz; kişinin ekonomik ve mesleki hayatına ilişkin bilgileri de bünyesinde barındırır[35].

Sonuç olarak; bireyi işaret eden, bireye ait olan, birey tarafından kullanılan, bireyi tanımlayan[36] bireyin ev ve iş adresleri, genetik özellikleri, kan grubu, saç, göz ve ten rengi, ses tonu başta olmak üzere; o kişinin hayatın her alanındaki tercih ve beğenileri, değer yargıları kişisel verilerini oluşturmaktadır[37].

95/46/EC sayılı Direktif'te yer alan kişisel veri tanımına göre *"kimliği belirtilen veya belirlenebilen bir kişiyle ilgili bilgi"* kişisel veri olarak kabul edilmiş, birçok ülke bu tanımı

---

[31] RG 04.12.2020, S. 31324 (EHSKVİY).
[32] Ersan Şen "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı'nın Anayasa ve Türk Ceza Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi**" İstanbul Barosu Dergisi**, C. 83, S. 3, 2009, s. 1197; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 7.
[33] Doğan Kılınç, "Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C. 61, S. 3, 2012, s. 1094; Hüseyin Can Aksoy, **Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması,** 1. Baskı, Ankara: Çakmak Yayınevi, 2010, s. 1; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 8.
[34] Erbil Beytar, **İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması,** 2. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2018, s. 48.
[35] Gürsel*, İşçinin Kişisel Verileri,* s. 8; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 8; Aksoy, s. 13-14.
[36] Ersan Şen ve Yasemin Yurttaş "Bilgisayar Programları Karşısında Özel Hayatın Korunması" **Terazi Hukuk Dergisi,** C. 5, S. 42, 2010, s. 30; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 9-10.
[37] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 1; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 111.

aynı şekilde iç hukuklarına dahil etmiştir. Ancak, buradaki kişisel veri tanımı oldukça geniş bir tanım olduğundan hangi verilerin kişisel veri kapsamına dahil edilip edilmeyeceği hususu öznel bir değerlendirmeyi gerektirmektedir. Bunun sonucunda, kişisel verinin unsurları konusunda ülkeler arasında görüş ayrılıkları doğmuş ve tanımdan yola çıkarak nelerin kişisel veri olarak kabul edilebileceğine dair sınırlar çizilmiştir[38]. Bu kapsamda; Direktif'in 29'uncu maddesi çerçevesinde kurulan ve tavsiye organı niteliğinde olan Madde 29 Çalışma Grubu *(Article 29 Data Protection Working Party)*[39] kişisel verinin tanımı ve unsurlarına dair tüm bu belirsizlik ve yaklaşım farklılıklarını bertaraf etmek amacıyla bir rapor hazırlamıştır[40]. Rapora göre bu unsurlar; bilgi, belirli veya belirlenebilir olan gerçek kişi ve ilişkili olmadır[41].

2. Kişisel Verinin Unsurları

a. Bilgi

Kişisel verinin ilk unsuru bilgidir. Bilgi, bilişim terimi karşılığı olarak *"işlemde kullanılan uzlaşımsal kurallardan yararlanarak kişinin veriye yönelttiği anlam*" şeklinde tanımlanmaktadır[42]. Kişisel veriler kapsamında ise; bilgi kavramıyla ifade edilmek istenen *"yazılı, basılı ve elektronik ortamlarda yer alan (nesnesi olan) ve bilişsel yapıda değişiklik yaratan olgudur."*[43]. Veri ise; bilginin hammaddesi[44], işlenmemiş bilgidir[45].

---

[38] Aksoy, s. 13.
[39] Article 29 Data Protection Working Party, **Working Party on the protection of individuals with regard to the processing of personal data**, Rules of Procedure.
[40] Söz konusu rapor için bkz. Article 29 Data Protection Working Party: **Opinion 4/2007 on the Concept of Personal Data**, Adopted on 20 June, (Article 29 WP, Personal Data) 4-2007 wp personel data.pdf (Erişim Tarihi: 06.01.2021).
[41] Article 29 WP, **Personal Data**, s. 6-24.
[42] **Bilişim Terimleri Sözlüğü**, 1981, https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi:01.05.2020).
[43] Henkoğlu, s. 27-28. *Henkoğlu*'na ve bizim de katıldığımız görüşe göre; kişisel veri ve kişisel bilgi kavramları literatürde ve günlük kullanımda, aralarındaki kavramsal farklılık göz ardı edilerek aynı anlamda kullanılmakta ve bu kullanım yaygın şekilde devam ettiğinden değişme ihtimalinin uzaklığı göz önünde bulundurularak veri ve bilgi kelimelerinin birbirinin yerine kullanılması anlam farklılığı teşkil etmeyecektir. Bkz. **A.g.e.** s. 27-28.
[44] A. Çiğdem Ayözger Öngün**, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2019, s. 8.
[45] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 13; Ayözger Öngün, s. 8.

Kişisel veriler tanımlanırken kimliği belirli veya belirlenebilir kişiler hakkında "her türlü bilgi" ifadesi kullanıldığından, içeriğinden bağımsız olarak[46], kişi hakkındaki tüm bilgilerin kişisel veri olarak kabul edilmesi uygun olacaktır.

Kişinin sağlık durumuna, Covid-19 test sonucuna ya da aldığı trafik cezalarına dair nesnel bilgilerinin yanı sıra kişilik özellikleri, cinsel tercihi gibi öznel bilgileri de kişisel veri olarak kabul edilir[47]. Diğer yandan; herhangi bir bilginin kişisel veri olarak kabul edilmesi için o bilginin gizli olması aranmamaktadır[48]. Örneğin; kişinin banka kartı şifresi yahut seçimde hangi adaya oy verdiği gibi gizli bilgiler kişisel veri olarak kabul edilirken, kamuya açık alanda giydiği kıyafet, fiziksel özellikleri, kullandığı cep telefonu markası gibi kasten gizli tutulmayan veriler de kişisel veri olarak kabul edilir.

Bir bilginin kişisel veri olarak kabul edilmesi için diğer koşullar mevcutsa bu bilginin gerçek veya doğruluğunun ispatlanmış olması aranmaz[49]. Örneğin; kişinin bulaşıcı hastalık taşıdığına dair bir bilgi gerçeği yansıtmasa dahi o kişinin sosyal ve ekonomik hayatını etkilemesi yönünden kişisel veri olarak kabul edilmektedir.

Son olarak; bir bilginin kişisel veri olup olmaması durumu, o bilginin hangi yöntemle veya teknolojik araçlarla işlendiğinden[50], bilginin biçiminden ya da saklandığı ortamdan bağımsız bir şekilde ele alınmalıdır[51]. Nitekim, aranan diğer şartları taşıdığı sürece, bir verinin niteliği itibariyle alfabetik, sayısal, çizgesel, fotografik veya akustik olması ile kâğıt üzerinde veya bilgisayar ortamında saklanması, o verinin kişisel veri olma özelliğini değiştirmeyecektir[52]. Bu doğrultuda; gerek 95/46/EC sayılı Direktif'te gerekse KVKK'de

---

[46] Aksoy, s. 13; Beytar, s. 50.
[47] Selen Uncular, **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 33, Aksoy, s. 14; Ayözger Öngün, s. 8.
[48] Aksoy, s. 13-14; Beytar, s. 50.
[49] Uncular, s. 33; Beytar, s. 51.
[50] Beytar, s. 51; Ayözger Öngün, s. 9; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 13. Burada belirtmek gerekir ki; kimliği belirli veya belirlenebilir kişiye ilişkin herhangi bir bilginin, kişisel veri olarak kabul edilmesi ile KVKK kapsamında korunup korunmadığı arasındaki farka dikkat edilmelidir. Örneğin; otomatik olmayan ya da yarı otomatik bir araçla işlenen ve veri kayıt sisteminin parçası olmayan veriler, kişisel veri olarak kabul edilse de KVKK kapsamında korunması sağlanamayacaktır.
[51] Aksoy, s. 15; Uncular, s. 33.
[52] Aksoy, s. 15.

kişisel verinin yalnızca yazılı olması aranmamış, ses ve görüntü verileri de kişisel veri olarak kabul edilmiştir.

b. Kimliği Belirli veya Belirlenebilir Bir Kişi

(1) Kişi

Bilginin, kişisel veri olarak değerlendirilmesi için o bilginin *"kimliği belirli veya belirlenebilir bir kişi"*ye ait olması gerekmektedir. Hukuki yönden; kişi, haklardan yararlanma ehliyetine sahip insandır[53]. Ancak kanun koyucu, toplum ihtiyaçlarına cevap verebilmek için, insanlara tanıdığı hak ve yükümlülükleri diğer bazı insan veya mal topluluklarına da tanımış[54], bunun sonucunda kişi kavramı gerçek ve tüzel kişiler olmak üzere iki kısma ayrılmıştır[55].

Uluslararası öğretide ve mevzuatta, kişisel verilerin tanımındaki kişi kavramından ne anlaşılması gerektiğiyle ilgili fikir birliği bulunmamaktadır[56]. Bir görüşe göre; yalnızca gerçek kişilere ait bilgiler veri koruma hukuku kapsamına girebilirken[57] diğer görüşe göre, bu kapsama tüzel kişilere ait bilgilerin de dahil edilmesi gerektiği savunulmaktadır[58].

95/46/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi'nde; veri işleme sistemlerinin, milliyet ve ikametgahları fark etmeksizin tüm gerçek kişilerin *(natural persons)* temel hak ve özgürlüklerini koruması gerektiği belirtilmiş; tüzel kişilerin bilgileri kişisel veri olarak

---

[53] Hıfzı Veldet Velidedeoğlu, "Kişilik Ölümsüzdür", **Cumhuriyet Gazetesi,** Taha Toros Arşivi, 23.12.1973, s. 2, http://earsiv.sehir.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11498/30248/001640552010.pdf?sequence=1 (Erişim Tarihi:01.05.2020).

[54] Bilge Öztan, **Medeni Hukuk'un Temel Kavramları,** 45. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2020, s. 234; Ayözger Öngün, s. 9.

[55] Hüseyin Hatemi, **Gerçek Kişiler Hukuku (Kısa Ders Kitabı),** İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2005, s. 14; Hüseyin Hatemi, **Kişiler Hukuku,** Güncellenmiş 8. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Eylül 2020, s. 2-4.

[56] Engin Dinç, "Kişisel Verilerin Korunmasında Uluslararası Düzenlemeler ve Türkiye'nin Durumu", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), s. 15-16.

[57] Tezcan, özel hayatın gerçek kişilerle ilgili bir kavram olduğundan ve tüzel kişilerin kişisel verilerinin ise ticari gizliliğin korunması kapsamında korunabileceğinden bahisle gerçek kişilerle yetinmenin daha doğru olacağını savunmuştur; Bkz. Durmuş Tezcan, "Bilgisayar Karşısında Özel Hayatın Korunması", **Anayasa Dergisi**, C. 8, 1991, s. 389.

[58] Bkz. I.N. Walden ve R.N. Savage, "Data Protection and Privacy Laws: Should Organisations Be Protected?", **International and Comparative Law Quarterly**, C. 4, S. 22, 1988, s. 341'den aktaran Aksoy, s. 18; Ayözger Öngün, s. 9-10.

düzenlenmemiştir[59]. Ne var ki; 2002/58/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi[60] sadece haberleşme sektörüne özgü olarak hem gerçek hem de tüzel kişilerin kişisel veri sahibi olabileceğini düzenlemiştir.

Ülkemizde ise; 2012 tarihli EHSKVİY'de kişisel veri kapsamına tüzel kişiler de dâhil edilmiş olmasına rağmen 2016 tarihli KVKK'de yalnızca gerçek kişilerin verileri kişisel veri olarak düzenlenmiştir. KVKK'nin 2008 Tasarısında kişisel verilerin tanımı tüzel kişileri kapsayacak şekilde genişletilmiş ise de, tüzel kişileri dahil etmek, üst düzey idari yüke yol açacağından ve verileri korumanın ve işlemenin zor olacağından bahisle, AB'den gelen eleştiriler ve Anayasa m. 20/3 hükmü de dikkate alınarak tüzel kişiler kapsam dışı bırakılmıştır[61]. Bu durum kanaatimizce de yerindedir. Zira; kişisel verilerin korunmasında amaç, mahremiyet hakkı başta olmak üzere bireyin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasıdır[62]. Tüzel kişilerin verileri ise; çeşitli sektörlere ilişkin düzenlenen özel mevzuatlarda kişisel veri olarak düzenlenip koruma kapsamına alınabilir[63].

Bir kişiye ilişkin veri işlenmesi faaliyetinde bu kişi, 95/46/EC sayılı Direktif'e göre *"veri öznesi"* olarak tanımlanırken, KVKK'de *"ilgili kişi"* kavramı tercih edilmiştir.

(2) Kimliğin Belirli veya Belirlenebilir Olması

Bir bilginin kişisel veri olarak kabulü için ilgili kişinin kimliği doğrudan veya dolaylı olarak belirli veya belirlenebilir olmalıdır. Kişinin belirlenmesi gerekliliği; ilgili kişinin,

---

[59] Direktif'i kabul eden Lüksemburg ve İtalya gibi bazı ülkeler tüzel kişilere ait verileri de bu kapsama sokmuştur. Bkz: Songül Atak, "Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Temel Özellikleri", **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi**, Sayı: 59-60, İstanbul: Kazancı Yayınları, 2009, s. 205.

[60] Directive 2002/58/EC of the European Parliament and of the Council of 12 July 2002 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communications sector (Directive on privacy and electronic communications) Official Journal L 201 , 31/07/2002 P. 0037 – 0047; Söz konusu metnin tam hali için; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0058 (Erişim Tarihi: 02.05.2020).

[61] Ayrıntılı bilgi için bkz. Nurullah Tekin, "Kişisel Verilerin Korunması ile İlgili Türkiye'deki Kanun Tasarısının Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Işığında Değerlendirilmesi", **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S. 4, 2014, s. 250.

[62] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Madde ve Gerekçesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü", Ankara: KVKK Yayınları, Mart 2019, https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5388/Madde-ve-Gerekcesi-ile-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Bilgi-Notu-ve-Kisisel-Verilerin-Korunmasina-Iliskin-Terimler-Sozlugu (Erişim Tarihi: 02.05.2020), s. 7-8.

[63] Bu doğrultuda bkz. Ayözger Öngün, s. 10; Beytar, s. 52.

işlemeye maruz kalan kişisel verilerinin ve gizliliğinin korunması amacından kaynaklanmaktadır[64].

Birey, içinde yer aldığı insan grubunun diğer fertlerinden ayırt edilebiliyorsa; bu bireyin kimliği belirlidir[65]. Kimliği henüz belirlenmemiş olsa dahi; kişinin kimliğinin doğrudan ortaya çıkarmamakla birlikte[66], fiziksel görünümü, telefon numarası, mesleği, soyadı gibi bazı bilgi parçaları vasıtasıyla azimli bir kişi tarafından[67] tüm makul çabalar[68] neticesinde tespiti mümkün ise, bu kişinin kimliği belirlenebilir olarak kabul edilir[69]. Nitekim Direktif'in m. 2-a hükmüne göre; *"kimlik numarası başta olmak üzere bir bireyin fiziksel, fizyolojik, ruhsal, ekonomik, kültürel ya da sosyal kimliğine özgü bir ya da daha fazla unsuruna yapılacak atıfla bu birey doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebiliyorsa"*, bu kişinin kimliği belirlenebilir olarak kabul edilmektedir.

Kişinin kimliğinin belirli olup olmadığının tespiti her somut olayın özelliklerine göre ele alınmalıdır[70]. Örneğin; belirli bir görevi icra ediyor olma durumu genel olarak insanlar arasında o kişinin ayırt edilmesini sağlamazken işyerinde belirli bir görevi icra ediyor olmak o kişinin belirli veya belirlenebilir olmasına sebep olabilir. Öte yandan bir bilgi tek başına bireyi diğerlerinden ayırt etmeye yetmeyip; diğer birtakım ek bilgilerle dolaylı olarak kişiyi belirlenebilir hale getirebilir[71]. Örnek olarak adı bilinmemekle birlikte bir işçinin adli sicil kaydına ilişkin bilgi; henüz belirlenebilir bir kişiye ait değil iken kişinin fiziksel görünümünün nasıl olduğu bilgisi, onu doğrudan belirlenebilir hale getirecektir.

c. Bilgi ile Kişinin İlişkili Olması

Bilginin kişiyle ilişkili olması unsuru; bilginin o kişiden kaynaklanmasını ya da o kişi ile ilgili olmasını, eldeki veriyle bağlantı kurularak söz konusu kişiye ulaşılabilmesini ifade

---

[64] Ayözger, Öngün, s. 11; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 15-16; Beytar, s. 53.
[65] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 7, Aksoy, s. 22; Uncular, s. 35.
[66] Ayözger, Öngün, s. 11; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 16; Beytar, s. 53.
[67] Aksoy, s. 24, Ayözger Öngün, s. 12.
[68] 95/46/EC sayılı Direktif'in, m. 29 hükmünde belirtildiği üzere; tüm makul araçlar dikkate alındıktan sonra veri öznesinin halen tespit edilebilir olmadığı anonimleşmiş veriler kişisel veri korumasından yararlanamayacaktır.
[69] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 7.
[70] Aksoy, s. 23; Uncular, s. 36.
[71] Aksoy, s. 23; Ali Haydar Doğu, "Kişisel Verilerin Korunmasına Genel Bir Bakış", http://ceur-ws.org/Vol-2045/34_Bilisim_2017_paper_23.pdf (Erişim Tarihi: 03.05.2020).

eder[72]. Bağlamsız olarak elde edilmiş somut bir veri, sahipsizlik gerekçesi ile kişisel veri kapsamında korunmayacaktır[73]. Bu doğrultuda, gerçek bir kişiyle ilişkilendirilemeyen anonim veriler de koruma kapsamı dışında bırakılmıştır.

Bilginin kişiye ilişkin olabilmesi için; aralarında içerik, amaç veya sonuç unsurlarından en az biri yönünden bağlantı bulunmalıdır[74]. Şöyle ki; herhangi bir bilgi, amaç ve sonuçtan bağımsız olarak belirli bir kişi hakkında ise o bilgi kişiye ilişkindir[75]. Örneğin; işe başvuran adayın sağlık raporu o kişi hakkındadır. Somut olayın özellikleri dikkate alındığında, belirli bir kimsenin durumu veya davranışları hakkında bilgi edinmek yahut onu belirli bir davranışa yönlendirmek amacıyla kullanılan her türlü bilgi, sonuç ve içerikten bağımsız olarak amaç yönünden söz konusu kişiye ilişkindir[76]. Örneğin; işyeri girişine yerleştirilen kameranın görüntü verileri, işyeri güvenliğini sağlamak için değil işçilerin işe giriş-çıkış saatlerini kontrol amacıyla kullanılıyorsa, söz konusu veri o işçi bakımından kişisel veridir. Son olarak; amaç ve içerik unsurları bulunmasa dahi, somut olayın özellikleri çerçevesinde, herhangi bir bilginin kullanılması kişinin temel hak ve özgürlüklerini etkileyecekse bu bilgi sonuç yönünden kişiye ilişkindir[77]. Örneğin; bir taksi durağının, yakıt tasarrufu sağlamak ve müşteri memnuniyeti amacıyla uydu üzerinden taksilerini izleyerek çağrı gelmesi halinde en yakın taksinin müşteriye yönlendirilmesini mümkün kılan bir sistem, aslında taksi sürücüsü hakkında bilgi toplamak amacı taşımadığı halde, bu sistemden alınan bilgiler sürücülerin hız limitlerine uyup uymadıklarını ve seyir halinde olup olmadıklarını da ortaya koyduklarından, sonuç itibariyle sürücülerin menfaatini ilgilendirmekte ve kişisel veri olarak kabul edilmektedir[78].

B. ÖZEL NİTELİKLİ KİŞİSEL VERİ KAVRAMI

1. Tanımı, Terminoloji Sorunu ve Nitelikleri

Özel nitelikli kişisel veriler esasen bir kişisel veri türü olmakla birlikte; ulusal ve uluslararası düzenlemelerde ve öğretide değişik şekilde isimlendirilmiş, kullanılan kavramlarda

---

[72] Erarslan, s. 22.
[73] Şehriban İpek Aşıkoğlu, **Avrupa birliği ve Türk Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Büyük Veri**, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2018, s. 10-11.
[74] Aksoy, s. 28.
[75] **Ag.e.,** s. 28.
[76] **Ag.e**., s. 29; Erarslan, s. 22.
[77] Erarslan, s. 22, Aksoy, s. 29.
[78] Aksoy, s. 29.

bir yeknesaklık sağlanamamıştır. Bu nitelikteki kişisel veriler için; çoğunlukla *"hassas veri (sensitive data)"*[79] terimi kullanılmakla beraber, *"hassas kişisel veri (sensitive personal data)"*[80], *"özel nitelikli kişisel veri (special categories of personal data- besondere arten personenbezogener daten)"*[81] ya da *"duyarlı/özel kişisel veri (special personal data)"*[82] gibi kavramlar da kullanılmıştır[83]. Uluslararası düzenlemelere bakıldığında; 108 sayılı Sözleşme'nin m. 6 hükmünde ve 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 8 hükmünde *"özellikli veri kategorileri (special categories of data)"* terimi kullanılırken, 2016/679 sayılı Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde[84] *"special kategories of personal data (özel nitelikli kişisel veri)"* kavramı kullanılmıştır. Ulusal mevzuatta ise, KVKK'nin m. 6 hükmünde *"özel nitelikli kişisel veri"* terimi tercih edilmiştir. Çalışmamızda da mevzuat ile uyumlu olarak bu kavram kullanılacaktır.

KVKK'de özel nitelikli kişisel verinin tanımı yapılmamıştır, fakat niteliklerine ve kapsamına giren türlere bakılarak bir tanımlama getirilmesi mümkündür[85]. Buna göre; doğrudan veya dolaylı olarak[86] ortaya çıkarılan ve kişilerin ırksal ve etnik kökenine, dini ve felsefi inançlarına, siyasi görüşlerine, sendika üyeliğine, geniş anlamda sağlık durumu[87] ile cinsel yaşamına ve mahkumiyetlerine ilişkin verilere, özel nitelikli veriler denir[88]. 95/46/EC sayılı Direktif'in giriş kısmında hassas veriler; temel hakları ve özel yaşamın gizliliğini ihlal

---

[79] Amerikan Veri Koruma Kanunu ve Tüzüğü'nde bu terim tercih edilmiştir. Bkz. https://iclg.com/practice-areas/data-protection-laws-and-regulations/usa (Erişim Tarihi: 25.11.2021).

[80] İsveç Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve İngiliz Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda kullanılmıştır. İsveç için bkz. http://www.government.se/content/1/c6/01/55/42/b451922d.pdf (Erişim Tarihi: 05.05.2020); İngiltere için bkz. http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/29/section/2 (Erişim Tarihi: 05.05.2020).

[81] Alman Veri Koruma Kanunu'nda bu terim kullanılmıştır. Bkz. https://www.datenschutz-wiki.de/Bundesdatenschutzgesetz (Erişim Tarihi: 05.05.2020).

[82] Yunan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda kullanılmıştır. Bkz. https://lawandtech.eu/2013/04/01/data-protection-law-in-greece/ (Erişim Tarihi: 05.05.2020).

[83] Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İş İlişkisinde İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ", **İş Hukuku'nda Yeni Yaklaşımlar,** (Ed.Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ), 1. Basım, İstanbul: Beta Yayınları, 2017, s. 23; Cemil Kaya, Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,** C. LXIX, S. 1, 2011, s. 318; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 18-19.

[84] Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation- Genel Veri Koruma Tüzüğü), https://eurlex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj (Erişim Tarihi: 05.05.2020).

[85] Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi*, s. 316; Erarslan, s. 48-49.

[86] Bozkurt Gümrükçüoğlu**,** s. 24.

[87] Hayrunnisa Özdemir, **Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması**, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009, s. 152.

[88] Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi*, s. 318; KVKK m. 6 hükmünde özel nitelikli kişisel veri türleri ayrıntılı olarak yazılmış olup bir sonraki bölümde buna değinilecektir.

edici nitelikte bulunan veriler olarak tanımlanmıştır[89]. Buna ek olarak; hem 95/46/EC sayılı Direktif hem de 108 sayılı Sözleşme'de özel nitelikli kişisel veriler; diğer verilerden ayrı olarak daha fazla koruma gerektiren, kötüye kullanımına engel olunması için özel ya da kamu kuruluşları tarafından sadece belirli koşul ve amaçlarla işlenebilecek özellikli veri kategorileri olarak düzenlenmiştir[90]. KVKK'nin m. 6 hükmünün gerekçesinde ise[91]; *"bu verilerin, başkaları tarafından öğrenildiği takdirde ilgili kişinin mağdur olabilmesine veya ayrımcılığa maruz kalabilmesine neden olabilecek nitelikte veriler olmaları dikkate alınmakta, bu sebeple bu tür veriler özel nitelikli (hassas) veri olarak kabul edilmektedir."* şeklinde belirtilmiştir.

Birey yaşamının dar ve özel alanına ait bu veriler[92]; *"normal"* kişisel verilere nazaran[93] başkalarına açıklandıkları takdirde ilgili kişiye daha fazla zarar verebilecek[94], kişinin ötekileştirilmesine veya ayrımcılığa uğramasına sebep olabilecek[95] nitelikteki verilerdir. Örneğin; nüfus kayıtlarında kişilerin ırk ve etnik kökenlerinin de yer aldığı düzenleme sonrasında Yahudi soykırımının yaşanması; bu verilerin kötüye kullanılması endişesinin tarihsel kaynaklarından biridir[96].

Özel nitelikli kişisel veriler ile kişinin temel hak ve hürriyetleri arasında daha yakın bir ilişki olması, bu verilere özel bir yaklaşımı zorunlu kılmış[97] ve daha etkin bir şekilde koruma altına alınması yönünde düzenlemeler yapılmıştır[98]. Bu doğrultuda; ulusal ve uluslararası

---

[89] Metin Çokmutlu, "Türk Ceza Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması", (**Yayımlanmamış Doktora Tezi,** Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014), s. 30.

[90] Article 29 Data Protection Working Party, **Advice Paper on Special Categories of Data (sensitive data),** 04.04.2011, (Çevrimiçi), https://www.pdpjournals.com/docs/88417.pdf (Erişim Tarihi: 06.05.2020), s. 4.

[91] Türkiye Büyük Millet Meclisi, "117 Sıra Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı (1/541) ve Adalet Komisyonu Raporu", https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf (Erişim Tarihi: 19.10.2020), s. 9-10.

[92] Oğuz Şimşek, **Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2008, s. 121.

[93] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 117; Article 29 WP, **Sensitive Data**, s. 4.

[94] Zeki Okur, **İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme**, 1. Basım, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2011, s. 74. Burada özel nitelikli veriler dışındaki verilerin önemsiz olduğu sonucuna varılmamalıdır. Zira; basit ve tehlikesiz görülen bir veri dahi kişinin diğer verileriyle bağlantı kurulmasına sebep olarak onun özel hayatını derinden etkileyecek düzeye ulaşabilir. Bkz. Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 121; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 120.

[95] Kılıç, s. 9; Henkoğlu, s. 28-29; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 19.

[96] Murat Volkan Dülger, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Bağlamında Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması", **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C. 3, S. 2, Güz 2016, s. 109.

[97] Olga Mironenko Enerstvedt, **Aviation Security, Privacy, Data Protection and Other Human Rights: Technologies and Legal Principles,** 37 c., Law, Governance and Technology Series-Sub-series: Issues in Privacy and Data Protection, Norveç, Springer International Publishing, 2017, s. 34'ten aktaran bkz. Erarslan, s. 47.

[98] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 19; Ayözger Öngün, s. 19; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 281-282.

düzenlemelere bakıldığında özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi kural olarak yasaktır. Nitekim; 108 sayılı Sözleşme'nin m. 6 hükmünde; özellikli veri kategorileri altında yer alan özel nitelikli kişisel verilerin, iç hukukta uygun güvence sağlanmadığı sürece otomatik işleme tabi tutulamayacağı, temel ilke olarak kabul edilmiştir[99]. Bunun yanında, 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 8 hükmünde özel nitelikli kişisel verilerin kesin işlem yasağına tabi olduğu belirtilmiş ve kesin işlem yasağının istisnaları yine bu maddede ifade edilmiştir. Söz konusu Direktif'in m. 6 hükmünde yer alan hukuka uygunluk sebepleri, kesin işlem yasağının istisnalarına uygulanmaz. Bu durum, özel nitelikteki verilerin taşıdığı yüksek risk faktörüne dikkat çekilmek istendiği şeklinde yorumlanabilir[100]. Ulusal mevzuatta ise; KVKK'nin m. 6/2, 6/3 ve 6/4 hükümlerinde özel nitelikli kişisel verilerin hukuka uygun işlenmesi için gerekli olan şartlar düzenlenmiştir.

2. Özel Nitelikli Kişisel Veri Türleri ve Kapsamı

Ulusal ve uluslararası düzenlemelerde, özel nitelikli kişisel veriler sayılma suretiyle düzenlenmektedir[101]. KVKK'nin m. 6/1 hükmüne göre; *"Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir."*. Belirtmek gerekir ki; burada sayılan verilere dolaylı olarak da olsa ulaşma imkânı sağlayan veriler de aynı kapsamda değerlendirilir[102]. Örneğin; kişinin kredi kartı ekstresine bakılarak onun aldığı bir ilaç ya da sağlık hizmeti bilgisine ulaşılabiliyorsa kart ekstresi de özel nitelikli kişisel veri kapsamında özel korumaya tabi tutulacaktır.

95/46/EC sayılı Direktif'te özel nitelikli kişisel veriler m. 8/1 hükmünde belirtilmiştir. Buna göre; ırksal ve etnik kökene, siyasi görüşlere, dini ve felsefi inançlara, sendika üyeliğine, sağlık durumuna ve cinsel yaşama ilişkin veriler hassas (özel nitelikli) kişisel veri olarak kabul edilmiştir. Suçlar, mahkumiyetler ve güvenlik tedbirleri kayıtlarına ise, bu fıkrada yer

---

[99] Songül Atak, "Avrupa Konseyinin Kişisel Veriler İçin Sağladığı Temel Güvenceler", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 87, 2010, s. 96.
[100] Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 127.
[101] Kılıç, s. 9.
[102] Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 24; Başalp, *Koruma ve Saklama*, s. 43.

verilmeyip m. 8/5 hükmünde özel bir koruma rejimi getirilmiştir[103]. Üye devletler, bu fıkralarda sayılmakta olan özel nitelikli kişisel veri kategorilerini sınırlayamaz[104]; fakat Direktif'te öngörülmekte olan asgari düzenlemeyi yerine getirmek kaydıyla daha kapsamlı bir düzenleme getirebilirler[105]. Nitekim 2016 yılında kabul edilen KVKK'de Direktif'ten farklı olarak, mezhep veya diğer inançlar, kılık ve kıyafet, dernek ve vakıf üyeliği, ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili veriler ile biyometrik ve genetik veriler de özel nitelikli veri olarak sayılmıştır.

Öte yandan Direktif'in yerini alan ve 25 Mayıs 2018 tarihinden itibaren uygulamaya konan 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 9 hükmünde; *"ırk veya etnik köken, siyasi görüşler, dini veya felsefi inançlar ya da sendika üyeliğinin ifşa edildiği kişisel verilerin işlenmesi ve bir gerçek kişinin kimlik teşhisinin yapılması amacıyla genetik veriler ile biyometrik verilerin, sağlık ile ilgili verilerin veya bir gerçek kişinin cinsel yaşamı veya cinsel eğilimine ilişkin verilerin"* özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edildiği ve işlenmesinin yasak olduğu belirtilmiştir. Bunun dışında, 108 sayılı Sözleşme'nin m. 6 hükmünde ise özel nitelikli kişisel veriler; ırksal kökene, dini ve diğer inançlara, siyasi görüşlere, sağlığa ve cinsel yaşama ve mahkumiyetlere ilişkin veriler şeklinde sayılmıştır.

Hukuki metinlerde, özel nitelikli kişisel verilerin, sınırlı sayıda sayılması esasına karşı çıkanlar[106], bağlamsal ve amaçsal olmak üzere iki farklı yaklaşımı desteklemişlerdir. Bağlamsal yaklaşım görüşünü destekleyenlere göre; kişisel verilerin gruplara ayrılarak bir kısmının mutlak surette özel nitelikli veri sayılması kabul edilmez, çünkü *"normal"* kişisel veriler de verinin

---

[103] Direktif'in m. 8 /5 hükmünde yer alan: "*Üye Devletler, hukuk davalarındaki kararlar veya idari müeyyidelere ilişkin verilerin de resmi makamın kontrolü altında işlenmesini sağlayabilirler."* ifadesi bu doğrultuda yorumlanmıştır. Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 117-118; Beytar, s. 54; Ayözger Öngün, s. 20-21, Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi,* s. 319.

[104] Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 25.

[105] Aksoy, s. 30-31; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 26. Madde 29 Çalışma Grubu'nun 17 Mart 2004'te hazırladığı Genetik Veri Belgesi'nde genetik verilerin de özel nitelikli veri olduğu ve özel korumayı gerektirdiği belirtilmiştir. Bkz. Article 29 Data Protection Working Party, **Working Document on Genetic Data,** 17.03.2004, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2004/wp91_en.pdf (Erişim Tarihi: 07.05.2020).

[106] Öğretide, özel nitelikli verilerin tahdidi sayılması görüşü, bu verilerle aynı öneme sahip olmasına rağmen hukuki metinlerde sayılmadığı için özel nitelikli olarak kabul edilmeyen, dolayısıyla da özel korumadan yararlanamayan finansal veriler gibi kişisel veriler dikkate alınarak eleştirilmiştir. Bkz. Sümeyye Hilal Üçüncü, **Medeni Yargılama Hukukunda Kişisel Verilerin ve Sırların Korunması**, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 17; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 281-282. Bu konuda 2006 yılında Annual Tracking Report tarafından yayımlanan anket sonuçları için bkz. Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi,* s. 320-321.

hangi şartlar altında işlendiği ve kullanıldığına bağlı olarak ilgili kişi için hayati bir öneme sahip olup özel nitelikli kişisel veri haline gelebilir[107]. Bu görüş; yapımı zor ve yüksek maliyetli olan sektörel düzenlemeler olmadan uygulanamayacağı gerekçesiyle eleştirilmiştir[108].

Özel nitelikli kişisel verilerin amaçsal yaklaşım dikkate alınarak belirlenmesi görüşünü destekleyenlere göre ise; kişisel verinin işlenme amacına bakılarak o verinin özel nitelikli olup olmadığı belirlenir. Burada tespit edilmesi gereken; verinin işlenme amacının, özel nitelikteki veriyi açığa çıkarmak olup olmadığıdır. Bu görüş; doğrudan doğruya ve sadece, özel nitelikli kişisel veriyi kasten açığa çıkarma amacını taşıyan kişileri hedef gösterdiği için savunulmaktaysa da somut olayda, açığa çıkarılan verinin özel nitelikli olup olmadığını kimin tespit edeceği sorusunu beraberinde getirdiğinden dolayı eleştirilmektedir[109].

C. KİŞİSEL SAĞLIK VERİSİ KAVRAMI

1. Tanım ve Terminoloji

Kişisel sağlık verileri; hem 95/46/EC sayılı Direktif, 108 sayılı Sözleşme, 2016/679 sayılı Tüzük gibi uluslararası düzenlemelerde hem de KVKK'de özel nitelikli kişisel veri kategorisinde yer almış ve değişik terimlerle adlandırılmıştır. Şöyle ki; 95/46/EC sayılı Direktif'te, 108 sayılı Sözleşme'de ve Avrupa Konseyi'nin *"R(89) 2 sayılı Tavsiye Kararı"*nda[110] *"sağlık verisi/sağlığa ilişkin veri"* kavramı; Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 1997 yılında yayımlamış olduğu *"Tıbbi Verilerin Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı"*[111] ile Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization/ILO) *"Kişisel Veri Uygulama Kodu"*nda[112] *"tıbbi veri"* terimlerinin kullanıldığı görülmektedir. Ancak;

---

[107] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 21, Aksoy, s. 33, Beytar, s. 54.
[108] Aksoy, s. 33; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 21.
[109] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 22, Aksoy, s. 33-34, Beytar, s. 55.
[110] Council of Europe (CoE). Recommendation No. R (89) 2 on the protection of personal data used for employment purposes, (İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin R (89) 2 sayılı Tavsiye Kararı, 18 Ocak 1989), m. 10/3-6. Söz konusu metnin tam hali için; https://rm.coe.int/1680500b15 (Erişim Tarihi: 11.05.2020).
[111] Council of Europe Committee of Ministers Recommendation No. R (97) 5 of The Committee of Ministers to Member States on The Protection of Medıcal Data (Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Tıbbi Verilerin Korunması Hakkında R (97) 5 Sayılı Tavsiye Kararı), https://rm.coe.int/16804f0ed0 (Erişim Tarihi: 11.05.2020).
[112] International Labour Organization (ILO), **Protection of Workers' Personal Data- An ILO Code of Practise-Commentary on the Code Of Practise**, International Labour Office, Geneva, 1997. Söz konusu terim m. 6/7 hükmünde kullanılmakta olup ilgili metnin tam hali için; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf (Erişim Tarihi: 11.05.2020).

öğretide sağlığa ilişkin verilerin tıbbi veriden daha geniş bir kapsama sahip olduğu ifade edilmektedir[113]. Buna karşılık, doğrudan sağlık verisi anlamına gelmemesine rağmen aralarındaki yakın ilişki nedeniyle *"tıbbi kayıt"* kavramının da bu verilerle birlikte sıklıkla kullanıldığı görülmektedir[114]. Bilhassa, teknolojinin gelişmesiyle birlikte kayıtların dijital ortamlarda tutulmaya başlanmasıyla; *"elektronik sağlık kayıtları", "elektronik tıbbi kayıtlar", "elektronik hasta kayıtları"* gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Ulusal düzenlemelerde ise; KVKK'nin m. 6/3 hükmünde "*sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler"* ifadesi kullanılırken, mülga Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Mahremiyetinin Sağlanması Hakkında Yönetmelik[115] ile onun yerini alan Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik'te[116] ise *"kişisel sağlık verisi"* teriminin kullanıldığı görülmektedir. Bu çerçevede, öğretide de Yönetmelik ile uyumlu olarak çoğunlukla *"kişisel sağlık verisi (personal health data)"* kavramı tercih edilmekte[117] ve bu kavram kullanılarak ulusal ve uluslararası kongreler düzenlenmektedir[118]. Öte yandan, her ne kadar az sayıda yazar tarafından tercih edilmiş olsa da aynı anlama karşılık gelecek şekilde *"sağlık verisi"* ifadesinin de kullanıldığı görülmektedir[119]. Kişisel Verileri Koruma Kurumu ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun da bazı kararlarında

---

[113] Bkz. Frank Hendrickx, "Belgium", **Employment Privacy Law in the European Union: Human Resources and Sensitive Data**, Ed. Frank Hendrickx, Belgium, Intersentia Publishers, 2003, s. 41; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 187.

[114] İmançlı, s. 73.

[115] RG 20.10.2016, S.29863 (KSVİMSHY). Bu Yönetmelik, 21.06.2019 tarih ve 30808 sayılı Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

[116] RG 21.06.2019, S. 30808 (KSVHY).

[117] Bkz. Sinan Sami Akkurt, "Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine ve Covid-19 Pandemisi Sürecinde Mobil Uygulamalarla Paylaşılmasına Hukukî Bir Bakış", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, Yıl:19, S. 38, Yaz 2020/2, s. 143 vd.; Beşir Orak, **Kişisel Sağlık Verilerinin Korunması**, 1. Basım, Ankara: Yetkin Yayınları, 2020, s. 29 vd.; Mesut Serdar Çekin, "Covid-19 Pandemisi Karşısında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine Dair KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi", 06.04.2020, https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-pandemisi-karsisinda-kisisel-saglik-verilerinin-islenmesine-dair-is-iliskileri-kapsaminda-degerlendirme/amp/ (Erişim Tarihi: 25.11.2021); Murat Volkan Dülger, "SGK'nın Kişisel Sağlık Verilerini Satış Konusu Haline Getirmiş Olmasına İlişkin Mahkeme Kararının Kesinleşmesi Üzerine: Kişisel Sağlık Verileri Satılabilir mi?", 26.03.2021, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3792242 (Erişim Tarihi: 25.11.2021), s. 1-8; Gürbüz Yüksel, "Kişisel Sağlık Verilerinin Hukuki Korunması (Legal Protection of Personal Health Information)", **Sağlık Akademisyenleri Dergisi**, C. 6, S. 1, 2019, s. 2 vd.

[118] Türk Tabipler Birliği'nin düzenlediği ve şu ana kadar dördüncüsü yapılmış olan Kişisel Sağlık Verileri Kongreleri buna örnek verilebilir. Bkz. http://www.kisiselsaglikverileri.org/604-kisisel-saglik-verileri-4-kongresi.html (Erişim Tarihi: 25.11.2021). Öte yandan 117'ncisi düzenlenen ve 2021-2022 döneminde yapılacak olan Kongre'nin başlıklarından biri de "Summary: S. 24 - Protecting Personal Health Data Act"tır. Bkz. https://www.congress.gov/bill/117th-congress/senate-bill/24 (Erişim Tarihi: 25.11.2021).

[119] Bkz. Mustafa Alp ve İlke Gürsel, "Covid-19 Pandemisinde İşçilere Ait Sağlık Verilerinin İşlenmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 44, 2020, s. 12 vd.

bu kavramı kullandığı[120] görülmekte ise de çalışmamızda mevzuat ile uyumlu olarak *"kişisel sağlık verisi"* kavramı tercih edilecek, ancak yer yer *"sağlık verisi"* ifadesi de onun ikamesi olarak kullanılabilecektir.

Kişisel sağlık verisi kavramını tanımlamadan evvel *"sağlık"* kavramından neyin anlaşılması gerektiğine bakacak olursak; sağlık terimi sözlükte[121]; *"Bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği"* şeklinde tanımlanırken; aynı doğrultuda Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organisation/WHO) tarafından, 1948 tarihli Dünya Sağlık Örgütü Anayasasında *"yalnızca hastalık veya sakatlığın olmayışı değil, bedensel, zihinsel ve sosyal açıdan tam iyilik hali"* olarak tanımlanmaktadır[122]. Öğretide WHO'nun sağlık tanımını çok katı bulup, sağlık kavramını, uyum sağlama ve kendini yönetme yeteneği olarak tanımlayanlar da vardır[123].

Kişisel sağlık verilerine ilişkin tanımlama, ne 95/46/EC sayılı Direktif'te ne de 108 sayılı Sözleşme'de yer almaktadır. Buna karşın, 2016/679 sayılı Tüzük m. 4/15 hükmünde bir tanımlama getirilmiştir. Buna göre; *sağlığa ilişkin veriler*, sağlık koruma hizmetlerinin

---

[120] Bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 06/02/2020 tarihli ve 2020/93 sayılı "Geçmiş sağlık verilerinin düzeltilmesine/silinmesine yönelik şikâyetler" hakkında kararı, https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6875/2020-93 (Erişim Tarihi : 25.11.2021) ve Kişisel Verileri Koruma Kurumunun 27 Mart 2020 tarihli Kamuoyu Duyurusu, https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler- (Erişim Tarihi: 25.11.2021).

[121] **TDK Büyük Türkçe Sözlük**, https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 11.05.2020). Nitekim Oxford Sözlüğü'nde de "hastalık ve yaralanmalardan ari olma" şeklinde tanımlanmıştır. **Oxford Living Dictionaries,** https://en.oxforddictionaries.com/definition/health (Erişim Tarihi: 11.05.2020).

[122] Dünya Sağlık Örgütü Anayasası başlangıç kısmında tanımlanmakla beraber 07.04.1948 tarihli söz konusu Anayasa'nın tam hali için bkz. https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1 (Erişim Tarihi: 11.05.2020), s. 1. Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Bölge Ofisi tarafından *Health Promotion Gloassary* adı ile 1998 yılında yayımlanan metne göre sağlık, temel insan hakkı olarak görülmekle birlikte bütüncül bir sağlık anlayışına göre, sosyal ve ekonomik koşulları ve fiziksel çevreyi yöneten tüm sistem ve yapılar, faaliyetlerinin birey ve toplum sağlığı ve refahı üzerindeki etkisine ilişkin sonuçları dikkate almalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. T.C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Sağlığın Teşviki ve Geliştirilmesi Sözlüğü**, 1. Baskı, Ankara, Nisan 2011, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/64546/9789755903613_tur.pdf;jsessionid=992075CE0B861F0FD46F97A1250420C5?sequence=3 (Erişim Tarihi: 14.05.2020), s. 1; Ünal Er, **Sağlık Hukuku**, Yenilenmiş 2. Baskı, Ankara: Savaş Yayınevi, 2019, s. 2-3.

[123] Machteld Huber, J André Knottnerus, Lawrence Green, Henriëtte van der Horst, Alejandro R Jadad, Daan Kromhout, Brian Leonard, Kate Lorig, Maria Isabel Loureiro, Jos W M van der Meer, Paul Schnabel, Richard Smith, Chris van Weel ve Henk Smid, " How Should We Define Health", **British Medical Journal**, No: 343, 26.06.2011, (Çevrimiçi), https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21791490 (Erişim Tarihi: 11.05.2020), s. 3; Harald Brüssow, "What is health?" **Microbiol Biotechnology Journal,** 06.06.2013, No: 4, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3917469/#b14 (Erişim Tarihi: 11.05.2020), s. 341-348. Sağlık biyolojik bir terim olarak; *"canlı metabolizmasının maddesel bütünlüğünü sürdürmesi ve üst düzeyde bütünlüklerin oluşturulması sürecidir"* şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Onur Hamzaoğlu, "Sağlık Nedir? Nasıl Tanımlanmalıdır?", **Toplum ve Hekim,** C. 25, S. 6, Kasım-Aralık 2010, s. 407.

sağlanmasına ilişkin bilgiler de dahil olmak üzere, bir gerçek kişinin sağlık durumuyla ilgili bilgileri içeren, onun fiziksel ya da zihinsel sağlığına ilişkin kişisel verileri ifade etmektedir[124]. *Tıbbi veri* kavramı ise; Avrupa Konseyi'nin Tıbbi Verilerin Korunması Hakkında R (97) 5 Sayılı Tavsiye Kararı'nda tanımlanmıştır. Buna göre; kişinin sağlığıyla ilgili olan tüm kişisel veriler ve genetik verilerle açık ve yakın bağlantısı olan veriler, tıbbi veri olarak ifade edilmiştir[125].

Ulusal mevzuatta ise; KVKK'de kişisel sağlık verilerinin tanımı yapılmamakla birlikte mülga KSVİMSHY'de m. 4/1-g hükmünde "*kişisel sağlık verisi, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ait her türlü sağlık bilgisini"* ifade etmekteydi. Bu Yönetmeliğin yerini alan KSVHY'de ise; m. 4/1-j hükmünde, *"Kişisel sağlık verisi; kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin her türlü bilgi ile kişiye sunulan sağlık hizmetiyle ilgili bilgileri ifade eder."* şeklinde tanımlama yapılarak kişisel sağlık verisinin kapsamının Tüzük'te yer alan tanımlama ışığında genişletildiğini görmekteyiz. Nitekim Danıştay kararında[126]; kişisel sağlık verilerinin, kişinin sağlığına veya fiziksel özelliklerine ilişkin bilgilerden oluştuğu ve bu verilerin özel nitelikli veriler kategorisinde kabul edildiği belirtilmiştir. Yargıtay kararında[127] ise; sağlık verilerinin, bireylerin toplum içindeki statüsünü, iş güvenliğini ve sigorta kapsamını etkileyen hassas bilgiler olduğunu, bunun yanında bireylerin sosyal hayatı ve psikolojik durumları hakkında da bilgi edinilmesine neden olduğunu belirtmiştir.

Tıbbi kayıt kavramı ise esasen tarihi binlerce yıl öncesine dayanan[128]; hekim ya da diğer sağlık personeli tarafından, hastalığın teşhisi veya hastanın tedavisi gibi faaliyetlere

---

[124] Bkz. Canan Ünal, "İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler", **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III,** (Ed. Tankut Centel), 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 263-264.

[125] Murat Volkan Dülger, "Sağlık Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Hasta Mahremiyeti", **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 1 S. 2, Güz -2014, s. 55; Atak, *Avrupa Konseyi*, s. 114.

[126] Danıştay 15. Daire 08.7.2014, E:2014/1150 **[Yayımlanmamış Karar (Y.K.)]**; Aktaran için bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 192.

[127] Bu kararda kişisel veriler; yaşam şekline ilişkin kişisel veriler, ekonomik ve finansal kişisel veriler, bilişim alanına ilişkin kişisel veriler, sağlıkla ilgili kişisel veriler, politik kişisel veriler olmak üzere 5 grup halinde ele alınmıştır. Biyometrik verilere; sağlıkla ilgili veriler kategorisinde yer verilmiştir. Söz konusu karar için bkz. YCGK, T. 17.06.2014, 2012/1510 E.- 2014/331 K. https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?t=45321 (Erişim Tarihi: 14.05.2020).

[128] Milattan önce 668-627 seneleri arasında Mezotopotamya'da yaşayan Kral Asurpanipal dönemine ait olduğu düşünülen otuz bin tabletin, altı yüz altmışı tıbbi kayıttır. Çağdaş anlamda hasta kaydının geçmişi ise 19. Yüzyıla uzanır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Mehmet Altundiş, "Tıbbi Kişisel Verilerin Tutulması ve Korunması Yükümlülüğü ve İdarenin Bu Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesinden Doğan Sorumluluğu", **Türkiye Adalet Akademisi**

ilişkin değerlendirmeler sonucu oluşturulan ve tıbben öngörülmüş amaçlara hizmet eden[129]; resim, film, bilgisayar çıktısı, reçete gibi kâğıda dayalı kayıtlar ile hasta bilgilerinin bilgisayar ortamına kaydedildiği elektronik kayıtların tümünü ifade eden her türlü bilgi ve belgedir[130]. Bu doğrultuda; hastalığın geçmişi, hikayesi, teşhisi, tanısal test sonuçları, klinik bulgular, operasyon notları, ameliyat sonrası hastanın ilerleme ve günlük notları gibi verilerin tümü tıbbi kayıt niteliğinde olup bu kayıtlar çoğunlukla hastaya ilişkin sağlık verilerini içerir[131]. Söz konusu tıbbi kayıtları, sağlık personeli saklamakla yükümlüdür ve veri sahibinin rızası alınmadıkça gizli tutmak zorundadır[132]. Bu kayıtlar, kişinin bilgisi olmadan ve etik bir gerekçeye dayandırılmadan üçüncü kişiler ile paylaşılamaz[133].

Tıbbi kayıtların, kâğıt üzerinde veya elektronik ortamda tutulması arasında bir fark bulunmamaktadır[134]. *Elektronik tıbbi kayıtlar (ETK)*; sağlık personeli veya kuruluşların, hastalarının mevcut sağlık durumları veya tedavilerini takip etmeleri için tuttukları, hastanın kişisel bilgileri, tıbbi geçmişi ve teşhis listesi gibi bilgileri içeren dijital kayıtlardır[135]. *Elektronik sağlık kayıtları (ESK)* ise; esas olarak hastaya ilişkin sağlık hizmetlerinin desteklenmesi amacıyla kullanılan, hastanın geçmişteki, şimdiki ve gelecekteki fiziksel ve zihinsel sağlık durumu ile ilgili, elektronik sistemler kullanılarak kayıt altına alınan, kullanılan, iletilen, erişilen, saklanan, ilişkilendirilen ve işlenen her türlü bilgidir[136]. ETK yalnızca belirli

---

Dergisi, Yıl: 7, S. 28, Ekim-2016, s. 322.

[129] Caner Taşatan, **Hekimin Kayıt Tutma Yükümlülüğü Kapsamında Tıbbi Kayıtlar,** İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017, s. 24; İmançlı, s. 73.

[130] Vesile Güven, **Sağlık Hukukunda Tıbbi Kayıtların Tutulmasından ve Saklanmasından Doğan Sorumluluk,** Ankara: Adalet Yayınevi, 2016, s. 9; Taşatan, s. 47.

[131] İmançlı, s. 73-74; Altundiş, s. 323.

[132] Ahmet İstek, "Hasta Mahremiyeti Kapsamında Kişisel Veri", **Akademik Teklif Hukuk ve İdari Bilimler Dergisi,** C. 3, S. 5, 2016, s. 205.

[133] **A.g.m.** s. 205. Hasta ve hekim arasındaki gizliliğin ihmal edilmek zorunda kaldığı birtakım durumlar vardır. Bunlar; bilgi paylaşımı, çevirmen kullanımı, tıp öğrencilerine öğretim, bulaşıcı hastalık veya çocuk istismarı gibi hallerde zorunlu raporlama, başkalarını tehlike altında bırakmama ve genetik bilgilerdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Şenyürek, s. 154.

[134] İmançlı, s. 73.

[135] Donna P. Manca, "Do Electronic Medical Records Improve Quality of Care? Yes" **Canadian Family Physician Journal**, 61(10), Ekim-2015, (Çevrimiçi) https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4607324/ (Erişim Tarihi: 15.05.2020) s. 846–847.

[136] Sağlık Bilgi ve Yönetim Sistemleri Topluluğu (Healthcare Information and Management Systems Society/ HIMSS) tarafından Elektronik Sağlık Kaydı (ESK) tanımı: *"Hasta sağlık bilgilerinin herhangi bir sağlık kuruluşunda bir veya birden çok kuruluş tarafından oluşturulmuş boylamsal (dikey) elektronik kayıtlardır. Bu bilgiler kapsamına hastanın cinsiyeti, ilerleme notları, sorunları, tedavileri, yaşam belirtileri, geçmiş tıbbi bilgileri, bağışıklıkları, laboratuvar verileri ve radyoloji raporları girmektedir"* şeklinde yapılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Olca ve Can, *Elektronik Sağlık Kaydı*, s. 2; Cem Nuri Aldaş, "Elektronik Sağlık Kayıtları ve Dijital Hastane Kavramları", **Kişisel Sağlık Verileri III. Ulusal Kongresi,** İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları,

bir kuruluş tarafından oluşturulurken, ESK hastanın başvurduğu tüm sağlık kuruluşları tarafından oluşturulan, onun uzun dönemli ve toplanmış sağlık verileridir[137]. Aynı şekilde ESK'lere benzeyen ve sıklıkla kullanılan *elektronik hasta kaydı (EHK)* ise; belirli bir kurum tarafından sisteme girilen[138], hasta ile ilgili tüm bilgilerin, sağlık bakım hizmeti sunan hekim, tıbbi sekreter, hemşire, diyetisyen, fizyoterapist, sosyal hizmet uzmanı vb. birçok meslek grubu tarafından kullanılan kayıtlardır[139].

13-14 Ekim 2018, s. 112.

[137]Enis Karaarslan, Ali Murat Ergin, Nalin Turğut, ve Özgür Kılıç, "Elektronik Sağlık Kayıtlarının Gizlilik ve Mahremiyeti", İstanbul, 2015, https://www.researchgate.net/publication/287975276_Elektronik_Saglik_Kayitlarinin_Gizlilik_ve_Mahremiyeti (Erişim Tarihi: 16.05.2020), s. 1; İmançlı, s. 74-75.

[138] Bu kayıtlar; hastane, muayenehane veya psikolojik tedavi merkezi ve diğer sağlık bakım hizmeti sağlayan kurumlar tarafından tutulabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. İmançlı, s. 75.

[139] Fatma Ay, "Elektronik Hasta Kayıtları ve Etik Sorunlar", **İş Ahlakı Dergisi**, C. 2, S. 3, Mayıs-2009, s. 68. Ülkemizde tutulan tıbbi kayıtlara ilişkin olarak; sağlık politikalarını belirleyen kurum olan Sağlık Bakanlığı, sağlık hizmetlerinin yönetilmesi, örgütlenmesi ve sunumunu temelden değiştirip "Sağlıkta Dönüşüm Programı" adı altında 2000'li yıllarda yeniden yapılandırma yapmış, sağlık verilerinin korunması sistemi ve meselesini, her sağlık kurumunun farklı sistemi olmasındansa bütüncül bir sağlık sistemi oluşturmak suretiyle tıbbi kayıtların tutulmasını yeniden düzenlemiştir. Bkz. Şenyürek, s. 155; İlker Köse, "HIMSS EMRAM Modeli – EMRAM Açısından Türkiye'deki Durum", **Kişisel Sağlık Verileri III. Ulusal Kongresi,** İstanbul:Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 13-14 Ekim 2018, s. 118. Bu program kapsamında; 2006 yılında MEDULA, 2009 yılında "Sağlık-Net" sistemine geçilmiş ve ilerleyen süreçte "Sağlık-Net 2", "Biyometrik Kimlik Doğrulama Sistemi (BKDS), Merkezi Hastane Randevu Sistemi (MHRS)", "e-Nabız" gibi sistemler oluşturularak kişilerin özel veya kamu kurumlarından aldıkları sağlık hizmetlerine yönelik tüm sağlık verileri "Ulusal Sağlık Bilgi Sistemi" bünyesinde toplanmıştır. Bkz. Asuman Altay, "Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Yeni Açılımlar ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", **Sayıştay Dergisi**, S. 64, 2007, s. 33-58; Suat Hayri Küçük, "Tanı Laboratuvarları ve Görüntüleme Merkezlerinde Kişisel Sağlık Verileri Kullanımı ve Etik", **Kişisel Sağlık Verileri III. Ulusal Kongresi,** İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 13-14 Ekim 2018, s. 76; Emre Olca ve Özgü Can, "Ulusal ve Uluslararası Yönetmeliklerde Kişisel Sağlık Verisi Mahremiyetinin Korunması", Kasım-2014, (Çevrimiçi), https://www.researchgate.net/publication/328782662_Ulusal_ve_Uluslararasi_Yonetmeliklerde_Kisisel_Saglik_Verisi_Mahremiyetinin_Korunmasi (Erişim Tarihi: 25.05.2020) s. 4. Nitekim bu programlar aracılığıyla; hastalara ait, sağlık durumu geçmişi, özürlülük durumu, tetkik sonuçları, alkol-madde- sigara kullanımı, 15-49 yaş arası kadınların doğum, düşük sayısı ve türü, kullanılan aile planlaması yöntemi, gebelik izlem bilgisi, anne-bebek sağlık verisi, malzeme ve ilaç bilgisi, aşı takip sistemi, bulaşıcı hastalık setleri, intihar vakaları, hamilelik testleri, gebelik tespit sonuçları gibi sağlık verileri depolanmaktadır. Bu verilerin; herhangi bir filtreleme, denetleme ve koruma önlemi olmadan ve hastaların aydınlatılmış onamları alınmadan depolanması ve diğer kurumlarca erişilmesi bireyin mahremiyetinin örselenmesi tehlikesini doğurmaktadır. Bkz. Yüksel, s. 3-4; Karaarslan ve Diğerleri, s. 4. Bu sistem nedeniyle; pek çok ulusal ve uluslararası düzenlemede hasta hakkı olarak belirtilen mahremiyet hakkı engellenmekte ve yasal sorumluluk çiğnenmektedir. Bkz. M. Cumhur İzgi, "Mahremiyet Kavramı Bağlamında Kişisel Sağlık Verileri", **Türkiye Biyoetik Dergisi**, Vol. 1, No. 1, 2014, s. 34. Nitekim Türk Tabipler Birliği tarafından; sağlık verilerinin paylaşılıp satılmasının hukuka, Anayasa'nın m. 20 hükmüne ve 5502 sayılı Kanun'a açıkça aykırı olması nedeniyle SGK aleyhine dava açılmış; bunun sonucunda "Sosyal Güvenlik Kurulu Verilerinin Kullanımına, Paylaşılmasına ve Korunmasına İlişkin Usul ve Esaslar" çerçevesinde yürütülen işlemlerin durdurulması kararı alınmıştır. Bkz. Danıştay 10. Dairesi, E. 2016/572 ve T. 14.03.2017, http://www.ttb.org.tr/index.php/Haberler/sgk-6661.html (Erişim Tarihi: 26.05.2020). Aynı doğrultuda, sağlık turizmi kapsamında yurt dışından gelen hastaların kişisel sağlık verilerinin Bakanlık tarafından belirlenen merkezi sisteme aktarılacağına ilişkin Uluslararası Sağlık Turizmi ve Turistin Sağlığı Hakkında Yönetmelik hükmünün de yürütmesi durdurulmuştur. Bkz. Danıştay 15. Daire, E. 2017/2258, T. 17.01.2018, https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/D_15%20YD%20HK_karar.PDF (Erişim Tarihi: 26.05.2020).

95/46/EC sayılı Direktif'in m. 29 hükmü uyarınca kurulan Madde 29 Çalışma Grubu'na göre; sağlık verilerine, yalnızca tıbbi kaynaklardan edinilen bilgiler değil, kişinin fiziksel ve ruhsal durumuna ilişkin kendi başına yahut başka bilgilerle birleştirilerek bir gerçek kişinin sağlık durumu veya sağlık riskine ilişkin sonuç çıkarılabilen bilgiler de dahildir. Ayrıca; bu bilgilerin doğru, meşru veya yeterli olup olmadığı gözetilmeksizin ilgili kişinin sağlık durumu veya riskine ilişkin sonuç çıkarılabilmesi o bilginin sağlık verisi olarak kabul edilmesi için yeterlidir[140].

Yapılan açıklamalarda görüldüğü üzere, söz konusu kavramlar teknik ve terimsel anlamda birbirinden farklı olmakla birlikte bu kayıtlarda kişinin fiziksel veya zihinsel sağlık durumuna ilişkin herhangi bir bilgi bulunması halinde; hangi ortamda tutulduğuna bakılmaksızın kişisel sağlık verisi olarak kabul edilecektir[141]. Çalışmamızda da kavramlar arasındaki teknik farklılıklar gözetilmeyecektir.

2. Kişisel Sağlık Verilerinin Kapsamı

Hukuki metinlerde ve öğretide yapılan tanımlardan hareketle kişisel sağlık verisinin kapsamını tespit edecek olursak; öncelikle elimizde kişisel veri kategorisinde sayılabilecek bir veri mevcut olmalı ve bu veri, kişinin fiziksel veya psikolojik/ruhsal sağlığı ile ilgili olmalıdır. Bunun yanında; kişiye sunulan sağlık bakım hizmetlerine yönelik bilgiler de kişisel sağlık verisi kapsamına dahil edilmelidir. Meğerki; bu bilgiler, kişinin sağlık durumuyla ilişkili olsun. Sağlık durumuyla ilişkilendirilemeyen kişisel veriler, sağlık verisi kapsamında değildir. Bu doğrultuda; mevcut verinin kişinin sağlık durumuyla açık ve yakın bağlantısı bulunup bulunmadığına[142] ve işlenme amacına[143] bakılmalıdır.

---

[140] Bkz. Küzeci, *Sağlık Bilişim Teknolojileri*, s. 490. Söz konusu metnin tam hali için bkz. Article 29 Data Protection Working Party, **Working Document on the Processing of Personal Data Relating to Health in Electronic Health Records (EHR)**, 17.02.2007, https://www.dataprotection.ro/servlet/ViewDocument?id=228 (Erişim Tarihi: 16.05.2020), s. 4-5. Mason Marks'a göre; elimizdeki bilgi ilk aşamada sağlıkla ilgili görünmese dahi, sonradan bağlantı kurularak *"Müstakbel Sağlık Verisi" (Emergent Medical Data-EMD)* adı verilen bilgilere ulaşılabilir. Örneğin, ziyaret edilen internet sitesi ya da sosyal medya üzerindeki beğeniler, online alışveriş ile satın alınan elektronik aletler gibi bilgiler derlenip birleştirilmek suretiyle sağlık verisine ulaşılabilir. Bkz. Mason Marks, "Emergent Medical Data", 11.10.2017, https://blog.petrieflom.law.harvard.edu/2017/10/11/emergent-medical-data/ (Erişim Tarihi: 16.05.2020).

[141] İmançlı, s. 76.

[142] **A.g.e.** s. 77.

[143] Nafiye Yücedağ, "Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuk Uygunluk Sebepleri", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. LXXV, S. 2, 2017,

Kişisel sağlık verilerinin; etkin ve işlevine uygun bir şekilde korunması için hasta-danışan hakkında yapılan işlemlerin her aşaması önem arz etmektedir. Bu kapsamda; kişisel sağlık verilerine, kişinin kullandığı ilaçlar, geçirdiği hastalıklar, her türlü tahlil sonuçları, muayene raporları, hastalığın teşhisi ve tedavisi, psikolojik belirtileri, engel durumu, kan grubu, hastaneye giriş-çıkış tarihleri, sosyal güvenlik numarası, hatta resmi dahi örnek olarak verilebilir[144]. Sağlık hizmetleri yönünden ise; bireyin hizmet aldığı sağlık birimi ve verilen sağlık hizmetinin tüm aşamaları da dahil olmak üzere, kişinin hayatını kaybetmesi ve bundan sonraki aşama dahi kişisel sağlık verisi kapsamında korunmaktadır[145].

2016/679 sayılı Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün gerekçesinde[146]; *"sağlığa ilişkin verilerin"*, ilgili kişinin geçmiş, şimdiki veya gelecekteki fiziksel ya da zihinsel sağlık durumuyla ilgili tüm bilgileri kapsadığı ifade edilmiştir. Bu kapsama ek olarak gerekçede; sağlığa ilişkin verilerin; sağlık hizmetlerinin kaydı veya sağlanması amacıyla, gerçek kişiyi benzersiz olarak tanımlamak için kişiye atanan bir sembol, sayı veya belirli bir madde; genetik veriler ve biyolojik numuneler de dahil olmak üzere vücudun bir bölümünün veya bir vücut maddesinin test edilmesinden ya da incelenmesinden elde edilen; keza bir kişinin hastalığı, sakatlığı, tıbbi geçmişi, hastalık riski, klinik tedavileri ya da fizyolojik veya biyomedikal durumu hakkında kaynağından bağımsız olarak (mesela; bu bilgi doktordan veya başka bir sağlık uzmanından, hastaneden veya tıbbi bir cihaz ile in vitro diagnostik testten elde edilmiş olabilir) elde edilen her türlü bilgiyi ifade edebileceği belirtilmiştir[147].

2016/679 sayılı Tüzük kapsamında örneklendirmek gerekirse; bireyin, hasta, sağlıklı veya engelli olma durumu, alkol veya uyuşturucu kullanımı, hamileliği, bulaşıcı hastalıkları, kullandığı ilaçlar, aldığı tedaviler, geçirdiği ameliyatlar gibi sağlık durumunu ilgilendiren her

---

s. 770; Hamza Bayındır, **Özel Sağlık Kurumları Kapsamında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Korunması,** 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Nisan 2020, s. 36.

[144] Hakan Hakeri, **Tıp Hukuku, Cilt I, Genel Hükümler,** 23. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 216-217; İmançlı, s. 77.

[145] Hakeri, *Genel Hükümler,* s. 217; İmançlı, s. 77-78. Avrupa Konseyi'nin R (97) 5 Sayılı Tavsiye Kararı'nda; doğamamış çocukları ilgilendiren tıbbi verilerin de küçüklere ait tıbbi veriler gibi korunması gerektiği belirtilmiştir. Bkz. Nüket Örnek Büken ve Çağrı Zeybek Ünsal, "Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Biyomedikal Alana Yansımaları Açısından Değerlendirilmesi", **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 2, 2017, s. 51.

[146] GDPR, "Recital 35- Health Data", (Çevrimiçi), https://gdpr-info.eu/recitals/no-35/ (Erişim Tarihi: 14.05.2020).

[147] Bkz. Erarslan, s. 80; Ünal, s. 264.

türlü bilgi *"sağlığa ilişkin veri"* olarak kabul edilmektedir[148]. Ancak, iç hukukta kişisel sağlık verilerinin kapsamı ülkeler arasında değişkenlik gösterebilmektedir. Şöyle ki; genel olarak kişisel sağlık verileri kapsamına, Polonya ve İzlanda'da alkol ve uyuşturucu bağımlılıkları; Estonya'da özür durumu, İzlanda'da tıbbi ilaç kullanımı, cinsel yaşam ve cinsel davranışlar, Finlandiya'da cinsel tercihler ve cinsel yaşam, sağlık, hastalık veya özür durumu ile tedavi ve diğer benzer tedbirler, İngiltere'de fiziksel ve zihinsel sağlık ve duruma ilişkin kişisel veriler dahil edilmiştir[149]. Hukukumuzda ise, KVKK'ye ve uygulamaya bakıldığında; alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, sağlık, hastalık ve özür durumu, kullanılan ilaçlar, tedavi ve diğer tedbirler sağlık verileri kapsamına dahil edilirken; cinsel yaşama ilişkin verilerin ayrıca düzenlenmiş olduğu göz önünde bulundurularak cinsel tercih ve cinsel yaşama dair verilerin kişisel sağlık verisi olarak kabul edilmemesi yerinde olacaktır. Ancak; KVKK m. 6/3 hükmü çerçevesinde, sağlığa ilişkin veriler ile cinsel yaşama ilişkin verilerin aynı işlenme şartlarına tabi olduğu göz önünde bulundurulacak olursa, çalışmamızda ele alınan hukuka uygun işleme şartlarının cinsel yaşama ilişkin verilere de niteliği uygun düştüğü ölçüde uygulanabileceği kanaatindeyiz.

Kişisel sağlık verisinin kapsamı belirlenirken geniş yorum yöntemi kullanılmalıdır[150]. Örneğin; bir çocuğun çizdiği resme bakılarak, o çocuğun zekâ düzeyi, psikolojik gelişimi veya ailesiyle olan ilişkileri bilgiler elde edilebiliyorsa, kişisel sağlık verisi olduğu kabul edilebilir[151]. Nitekim; Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (European Court of Justice- ECJ) (ABAD) *Bodil Lindqvist* kararında da[152]; sağlık verisi kavramının, kişinin fiziksel ve zihinsel sağlık durumu da dahil olmak üzere kişinin sağlığının bütün yönleriyle ilgili bilgileri kapsayacak şekilde geniş yorumlanması gerektiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda ilgili kararda; Bayan Lindqvist'in kendi internet sitesinde bir meslektaşının ayağını incittiği ve kısmi zamanlı çalıştığına dair paylaştığı bilgi, 95/46/EC sayılı Direktif'in m.8/1 hükmü kapsamında sağlıkla ilgili veri olarak kabul edilmiştir.

---

[148] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 188-189.
[149] Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi,* s. 319; Ayözger Öngün, s. 21; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 22-25.
[150] Ayözger Öngün, s. 32.
[151] Elif Küzeci, "Kişisel Sağlık Verileri ve Hukuki Haklar", **Kişisel Sağlık Verilerine Mesleki Yaklaşımlar Çalıştay Kitabı**, İstanbul: TTB Yayınları, 2014, s. 18.
[152] ABAD, 06.11.2003 C-101/01, http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-101/01 (Erişim Tarihi: 19.05.2020).

Kişisel sağlık verilerinin geniş yorumlanması kapsamında ele alınması gereken bir diğer konu da biyometrik ve genetik verilerdir. Her ne kadar biyometrik ve genetik verilerin sağlığa ilişkin veriler arasında yer alması gerektiğini savunan görüşler olsa da[153] veri koruma uzmanları, bu konuda fikir ayrılığına mahal bırakmamak için biyometrik ve genetik verilerin hassas veriler arasında ayrıca düzenlenmelerinin daha faydalı olacağını savunmaktadır[154]. Nitekim hukuki metinlere bakıldığında, gerek KVKK'de (m. 6/1) gerekse de 2016/679 sayılı Tüzük'te *genetik veriler*[155] (m. 4/13) ile *biyometrik verilerin*[156] (m. 4/14) *sağlığa ilişkin verilerden* ayrı olarak düzenlendiği görülmektedir. Ancak bazı genetik veya biyometrik verilerin kişilerin sağlığına ilişkin bilgiler içermesi de mümkündür[157]. 2016/679 sayılı Tüzük'teki düzenlemede; genetik ve biyometrik veriler sadece bir gerçek kişinin kimliğini tespit veya doğrulama amacıyla işleniyorsa özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edilmekte ve onlara özgü korumadan yararlanmaktadır. Dolayısıyla, bu tür veriler söz konusu olduğunda; işlemenin amacına bakılarak[158] bu verilerin genetik veya biyometrik veriler için öngörülen düzenlemeler kapsamında mı yoksa sağlığa ilişkin veriler için öngörülen düzenlemeler kapsamında mı korunacağı tespit edilmelidir[159]. Zira, KVKK m. 6/3 hükmüne bakıldığında, sağlık ve cinsel yaşama ilişkin verilerin diğer özel nitelikli kişisel verilerden farklı işlenme şartlarına tabi olduğu görülmektedir.

Nitekim; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) *S. ve Marper / Birleşik Krallık* kararında[160]; resmi kurumlar tarafından alınan DNA profili, hücre örnekleri gibi genetik veriler ile parmak izi gibi biyometrik verilerin, kimliği belirli veya belirlenebilir bir kişi ile

---

[153] Handan Yokuş Sevük, "Tıp Ceza Hukukunda Kişisel Verilerin Açıklanması", **Tıp Ceza Hukukunun Güncel Sorunları**, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2008, s. 785.
[154] Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi*, s. 320.
[155] Genel Veri Koruma Tüzük'ü m. 4/13'te genetik veri; *"bir gerçek kişinin fizyoloji veya sağlığı ile ilgili eşsiz bilgiler sağlayan ve özellikle söz konusu gerçek kişiden alınan bir biyolojik numunenin analizinden kaynaklanan ve söz konusu kişinin kalıtım yoluyla alınan veya kazanılan özelliklerine ilişkin kişisel veriler*" şeklinde tanımlanmıştır. Bu veriler, gerek bizi eşsiz kılan verileri içerdiğinden gerekse de yalnız bizi değil kan hısımlarımız hakkındaki verileri de içerdiğinden son derece önemlidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Yasemin Avcı, "Kişisel Verilerin Korunması", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s. 16; Uncular, s. 34-35.
[156] Genel Veri Koruma Tüzük'ü m. 4/14 hükmünde biyometrik veri; *"yüz görüntüleri veya daktiloskopik veri gibi gerçek kişinin özgün bir şekilde teşhis edilmesini sağlayan veya teyit eden, o kişinin fiziksel, fizyolojik veya davranışsal özelliklerine ilişkin olarak spesifik teknik işlemeden kaynaklanan kişisel veriler*" şeklinde tanımlanmıştır.
[157] İmançlı, s. 79.
[158] Orak, s. 32.
[159] İmançlı, s. 80-81.
[160] *S. ve Marper / Birleşik Krallık* [BD], 30562/04 ve 30566/04, 4 Aralık 2008.

ilişkilendirilmesi halinde kişisel veri olarak kabul edildiğini, dolayısıyla da bu verilerin süresiz olarak saklanmasının bireyin özel hayatının gizliliği hakkına orantısız bir müdahale olduğu gerekçesiyle AİHS m. 8 hükmünün ihlal edildiği sonucuna varmıştır[161].

Genetik veriler; gen analizlerinin yardımıyla kişinin gelecekte karşılaşabileceği sağlık sorunlarının tespitinin yanı sıra, pek çok hastalığın teşhis ve tedavisinde de kullanılmaktadır[162]. Bu doğrultuda; genetik verilerin sağlık verilerinden farklı olmadığını, neredeyse bütün hastalıkların hem genetik hem de genetik olmayan güçlü ya da zayıf bileşenleri olduğunu, ayrıca yalnızca sağlık kurumlarında genetik bilgi diye bir tıbbi kayıt tutma sistemi bulunmadığını, bu sebeple de ek bir korumaya gerek olmadığını savunanların[163] yanı sıra; genetik verilerin *"genetik müstesnalık" (genetic exceptionalism)* gereği kendilerine has birtakım özellikleri bulunduğu ve kişisel sağlık verilerinden daha hassas nitelikte olduğu savunanlar da vardır[164].

Biyometrik veriler ise; kişinin parmak izi, irisi, yüzü, ses rengi, imzası, avuç içi, eli, yürüyüş şekli gibi fiziksel, ruhsal ya da davranışsal özellikleri aracılığıyla bireyi eşsiz bir biçimde tanımlayan veya zaten tanımlanmış olan bireyin kimliğini doğrulayan verilerdir[165]. Parmak izleri üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda, biyometrik verilerin, kişinin sağlığına, ırkı ya da etnik kökenine ilişkin hassas bilgileri açığa çıkarabileceği görülmüştür. Örneğin; parmak izleri üzerinde yapılan tıbbi araştırmalar sonucunda, parmak izi üzerindeki şekillerin paternlerinden kişinin şeker hastalığı taşıyıp taşımadığına ulaşılabildiği anlaşılmıştır[166].

---

[161] Atak, *Avrupa Konseyi*, s. 118-119; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 26; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 284.
[162] Elif Küzeci, "Genetik Ayrımcılık Yasağı", **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XV, 2018/1, s. 100; F. Zehra Konuk, "Biyoetik ve Hukuk Yönünden Gen Bilimi", **Sağlık Hukuku Makaleleri II,** İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, Temmuz-2012, s. 69; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 25. Örneğin Steve Jobs, kanser hastalığı ile olan mücadelesinde DNA diziliminden faydalanmıştır. Bkz. Küzeci, *Genetik Ayrımcılık*, s. 94.
[163] İpek Sevda Söğüt, "Özel Nitelikli Kişisel Veri Olarak Genetik Verilerin Korunması", **Kişisel Sağlık Verileri II. Ulusal Kongresi**, İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 3-4 Haziran 2017, s. 74-75.
[164] Küzeci'ye göre; genetik veri/bilgi, sağlık verisinden ayrı olarak değerlendirilmelidir. Keza genetik veri/bilgi; benzersizlik, görünmezlik, kapsamlılık, çeşitlilik, değiştirilmesindeki güçlük ve ulaşılabilirlik bakımından sağlık bilgisinden ayrılmaktadır. Bkz. Küzeci, *Genetik Ayrımcılık,* s. 97-100. Ayrıca; genetik veriler, bireyin genetik yatkınlığını gösterdiği ve sonraki nesiller hakkında da bilgi vermesi bakımından özel bir konuma sahiptir. Bkz. Söğüt, s. 74.
[165] Örnek Büken ve Zeybek Ünsal, s. 41; Göksu Hazar Erdinç, "Bilgi Güvenliği, Kişisel Verilerin Korunması ve Biyometrik Verilerin İşlenmesine İlişkin Örnekler", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilişim Enstitüsü, 2017), s. 49. Biyometrik yöntemlerin kullanımı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Aydın Akgül, "Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı", **TBB Dergisi**, S. 118, 2015, s. 200-221.
[166] Örnek Büken ve Zeybek Ünsal, s. 75.

Kanaatimizce; genetik ve biyometrik verilerin hem KVKK'de hem de 2016/679 sayılı Tüzük'te kişisel sağlık verilerinden ayrıca düzenlenmiş oldukları göz önünde bulundurularak amaçsal yorum yapılmak suretiyle bu verilerin kişisel sağlık verileri kapsamına alınmayacağı, ancak işlenme amacının Tüzük'te belirtilen kişinin teşhisi ya da doğrulanması değil de bizatihi sağlık durumuna ilişkin olması halinde kişisel sağlık verileri kapsamında koruma altına alınması daha isabetli olacaktır.

D. VERİ İŞLEME

Kişisel verilerin işlenmesi; KVKK'nin m. 3 hükmünde; "*kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem*" olarak oldukça geniş bir biçimde tanımlanmıştır. Bu kapsamda; veri işleme biçimleri bakımından kişisel sağlık verilerinin işlenmesi ile genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Nitekim KSVHY m. 4/1-(l) hükmünde de aynı tanımlamaya yer verilmiştir.

KVKK'nin gerekçesinde de belirtildiği üzere; kişisel verilerin işlenmesi, verilerin ilk defa elde edilmesinden başlayarak verileri silme, yok etme ve anonim hale getirme[167] işlemlerine kadar olan süreçte veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem kişisel verilerin işlenmesi olarak değerlendirilecektir[168]. Bu yönüyle Kanun metninde veri işlem türlerine ilişkin

---

[167] Bu noktada veri işleme faaliyetlerinden olan anonimleştirme/anonim hale getirme kavramını açıklamak yerinde olacaktır. Bu kavram 6698 sayılı Kanun'un m. 3/1(b) bendinde "*kişisel verilerin başka verilerle eşleştirilerek dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hale getirilmesi*" şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre kimliği belirleyici nitelikteki unsurların tümü kişisel veriden çıkarıldığında, arda kalan bilgilerin kişisel veri olarak kabul edilmesi mümkün olmamalıdır. Eğer elde kalan veri üzerinden bir izleme yapılmak suretiyle başka verilerle eşleştirme ve destekleme neticesinde verinin kime ait olduğu anlaşılabiliyorsa, bu verinin anonimleştirilmediği anlamına gelmektedir. Bkz. Uncular, s. 105; Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "6698 Sayılı Kanun'da Yer Alan Temel Kavramlar Rehberi", https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/8110dc3c-2856-4e54-9129-5e2e375469af.pdf (Erişim Tarihi: 09.11.2020), s. 8. Ayrıca ayrıntılı bilgi için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi", Ankara: KVKK Yayınları, Ocak 2018, s. 15-38.

[168] Bkz. KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 3, s. 7; KVK Kurumu, *6698 Sayılı Kanun'da Yer Alan Temel Kavramlar*, s. 15.

yapılan sayımın sınırlayıcı değil örnekleyici olduğu söylenebilir. Teknolojideki gelişmelere bağlı olarak bu listeye yeni işleme yöntemlerinin eklenmesi her zaman olasılık dahilindedir[169].

Nitekim Direktif'in m. 2/b hükmünde de kişisel verileri işleme kavramı; "*silme veya tahrip etme, engelleme, birleştirme veya sıralama, sağlama ya da dağıtma, iletmeyle 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 dizisi*" olarak tanımlamaktadır. Direktif'te de işleme faaliyeti; kişisel verilerin toplanmasından silinmesine kadar devam eden[170] uzun ve birçok işlemi ihtiva eder niteliktedir[171]. *Küzeci*'ye göre; kişisel verilerin korunmasının, veri işleme sürecinin tüm aşamalarını kapsar şekilde düzenlenmesi; bireylerin kişisel verileri üzerindeki denetim hakkını yeniden kazandırmaya yöneliktir[172].

Diğer yandan kişisel sağlık verilerinin KVKK kapsamında korunması için, işlemenin kısmen veya tamamen otomatik ya da bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işlenmesi gerekmektedir. Otomatik işlemenin tanımına ne Direktif'te ne de KVKK'de yer verilmekle birlikte OECD tarafından yapılan tanımda "*İnsan müdahalesi ya da yardımı konusundaki ihtiyacı asgari seviyeye indiren, kendi aralarında bağlantılı ve etkileşimli elektrikli veya elektronik bir sistem tarafından gerçekleştirilen veri işleme faaliyeti*" ifadeleri kullanılmıştır[173]. Bununla birlikte Kanun'un gerekçesinde, KVKK'nin kapsamı açıklanırken, kişisel verilerin hem kamu sektörü hem de özel sektör tarafından bilişim sistemleri üzerinden otomatik yollarla sıklıkla kullanıldığı belirtilmek suretiyle dolaylı olarak otomatik işlemenin; bilişim sistemleri üzerinden gerçekleştirildiği ifade edilmiştir[174]. Otomatik işleme mecralarına; bilgisayar, tablet, cep telefonu, kamera, dijital fotokopi, drone, gözetleme sistemi, akıllı ev, akıllı ev eşyası vb. teknolojik ürünler örnek olarak sayılabilir. Bu doğrultuda *Uncular*'a göre; otomatik işlemenin kapsamı geniş yorumlandığı ölçüde zamanla KVKK'nin kapsamı da genişleyecektir[175]. Otomatik olmayan işleme ise; ancak veri kayıt sisteminin parçası olmak

---

[169] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 126.
[170] Tekin, s. 228-229.
[171] Hayrunnisa Özdemir, Haberleşmenin Gizliliği ve Kişisel Veriler, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XIII, S. 1–2, 2009, s. 291.
[172] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 14.
[173] KVK Kurumu, *6698 Sayılı Kanun'da Yer Alan Temel Kavramlar*, s. 18.
[174] Bkz. KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 2, s. 6-7. .
[175] Bkz. Uncular, s. 104.

kaydıyla yani belirli bir sınıflandırma yapılarak o veriye erişimin kolaylaşması sağlanmış ise KVKK kapsamında değerlendirilebilecek, aksi halde kapsam dışında kalacaktır.

Belirtmek gerekir ki; günümüzde sıkça karşılaşılabilir bir durum olan, başkasına ait kişisel verinin internette erişilebilir kılınması ile ilgili olarak ABAD; işleme faaliyeti tamamen manuel biçimde gerçekleştirilse dahi, işlenen verileri internette erişilebilir hale getirmenin otomatik işleme teşkil edeceği ve Direktif kapsamında değerlendirileceği yönünde karar vermiştir[176].

E. VERİ KAYIT SİSTEMİ

KVKK m. 3/1-h hükmü kapsamında veri kayıt sistemi, "*kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemi*" şeklinde tanımlanmıştır. Maddenin gerekçesine bakıldığında, bu dosyalama sisteminin yalnızca dijital ya da elektronik ortamda değil fiziki ortamda da oluşturulabileceği ifade edilmiştir[177]. Örneğin; bir işyerinde, işçilere ait özlük dosyaları ve sağlık dosyalarının farklı değişkenler ölçüt alınarak ve fakat aynı şekilde yapılandırılarak kullanılmaya hazır halde bulundurulması KVKK kapsamında bir veri kayıt sistemi olarak kabul edilirken herhangi bir kritere bağlı olmadan rastgele bir şekilde işçilere ait kişisel sağlık verilerinin kâğıtta yer alması Kanun kapsamında korunmamaktadır. Öte yandan; elle tutulan veriler belirli bir kritere göre kaydedilirse Kanun kapsamına dahil edilmektedir. Örneğin; işyeri hekimi tarafından düzenli olarak Covid- 19 testi yapılan bir işyerinde, çalışanların test sonuçlarının belirli bir deftere kaydedilmesi halinde, bu defterdeki veriler KVKK kapsamına girmektedir[178].

2016/679 sayılı Tüzük'te ise veri kayıt sistemi kavramı "*dosyalama sistemi*" olarak ifade edilmiş ve m. 4 hükmü kapsamında; " *işlevsel veya coğrafi bir temel çerçevesinde, merkezi hale getirilmiş, getirilmemiş ya da dağınık bulunan, belirli ölçütlere göre erişilebilen, yapılandırılmış kişisel veriler bütünü*" olarak tanımlanmıştır. Kişisel sağlık verisinin sonradan dosyalama sistemine entegre edildiği haller de Tüzük kapsamına dahil edilmekte ise de

---

[176] Nazlı Elbir, **Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2020, s. 65; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 128. Kararı daha ayrıntılı olarak incelediğimiz kısım için bkz. Yuk., Birinci Bölüm, I. C. 2.
[177] Bkz. KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 3, s. 7.
[178] İmançlı, s. 100. Bu konudaki farklı görüşler ve detaylı açıklamalarımız için bkz. Aş. İkinci Bölüm, I. A.

Tüzük'ün başlangıç hükümlerinde de belirtildiği üzere kapak sayfaları da dahil olmak üzere dosyalar ya da dosyaların tümü belirli kriterlere göre yapılandırılmadığı takdirde Tüzük'ün kapsamına girmeyecektir.

95/46/EC sayılı Direktif'te, veri kayıt sistemi yerine *"kişisel veri dosyalama sistemi"* kavramı kullanılmıştır. Kişisel veri dosyalama sistemi; merkezi ya da merkezi olmayan veya fonksiyonel ya da coğrafi temelde bölümlenmiş olması önemli olmayan, belirli bir ölçüte göre erişilebilecek şekilde yapılandırılmış kişisel veri kümesi olarak ifade edilmiştir (m. 2/c)[179]. KVKK ve Tüzük'teki tanımların Direktif ile uyumlu olduğu görülmekle birlikte Direktif'in koruma kapsamına girme bakımından, kişisel veri dosyalama sisteminin kendi içinde bölümlere ayrılmış ya da indekslenmiş olması gibi ek bir şartın aranıp aranmayacağı hususuna yönelik öğretide farklı görüşler vardır. Örneğin; işverenlerin işçilerin kişisel verilerini kâğıt üstünde kayda geçirip belirli bir düzene sokmaksızın dosyalama sistemi oluşturarak veri koruma hukukuna özgü sorumluluklarından sıyrılmasına sebep olabileceği için bu kriterin aranması eleştirilmektedir[180]. Bir diğer tartışmalı husus ise; Direktif kapsamına dahil olunması için bir dosyalama sisteminde birden fazla kişiye ait verinin yer alması şartının gerekliliğidir. Bir görüşe göre; Direktif'te yer alan dosyalama sistemi kavramından, birden çok kişiye ait veriyi içeren bir dosyalama sisteminin varlığını zorunlu kılmadığı, dolayısıyla aynı kişiye ait verilerin yer aldığı dosyalama sistemine de Direktif hükümlerinin uygulanabileceği savunulmaktadır[181]. Öte yandan; Hollanda Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nda dosyalama sisteminin *"farklı kişilere"* yönelik kişisel verileri içermesi gerektiği somut olarak belirtilmiştir.

Son olarak; gerek 108 sayılı Sözleşme'nin eski ve yeni hallerinde gerekse de 2015/5 Sayılı İş İlişkisinde Kişisel Verilerin İşlenmesi Hakkında Tavsiye Kararı[182] veri kayıt sistemi ya da buna karşılık gelebilecek başka bir kavramdan bahsetmemekle birlikte; 2015/5 sayılı Tavsiye Karar'da *"bilgi sistemleri"* kavramına yer verilmiştir. Buna göre; otomatik araçlarla

---

[179] Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 98; Uygun, s. 50.
[180] K. Ahmet Sevimli, "Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 24, Aralık 2011, s. 123 (Veri Koruma Hukuku İlkeleri). Bu konuya ilişkin Birleşik Krallık Hukuku'nda değişik görüşler de vardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 130.
[181] Alfred Büllesbach, Serge Gijrath, Yves Poullet ve Corien Prins, **Concise European IT Law**, Second Edition, Kluwer Law International, United Kingdom, 2010, s. 43. Aktaran Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 130.
[182] Council of Europe, Steering Committee on Media and Information Society (CDMSI), Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment – Explanatory Memorandum, April 1 2015, (2015/5 sayılı Tavsiye Karar) https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a (Erişim Tarihi: 29.11.2020).

veri işleme olmadığı takdirde, belirli ölçütler doğrultusunda ulaşılabilen ya da geri getirilebilen yapılandırılmış bir veri kümesi içindeki verilerin işlenmesi ile kişisel verilerin işlenmesine izin veren herhangi bir kriter doğrultusunda oluşturulan yapılandırılmış bir kişisel veri topluluğu içindeki verilerin işlenmesi kapsama dahil kabul edilmiştir[183].

F. VERİ SORUMLUSU

Veri sorumlusu *(data controller)*; KVKK m. 3/1 hükmünde, "*kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi*" olarak tanımlanmıştır. 2016/679 sayılı Tüzük m. 4 hükmünde ise; "*kişisel verilerin işlenmesinin amaçlarını ve vasıtalarını tek başına veya başkalarıyla birlikte belirleyen kişi*" olarak ifade edilmiştir. Nitekim 108 sayılı Sözleşme'yi yenileyen Protokol'de[184] de benzer ifadeler kullanılmıştır[185]. Veri sorumlusu kavramı, kişisel sağlık verileri açısından herhangi bir özellik arz etmemektedir. Nitekim KSVHY m. 4/1-ş hükmünde veri sorumlusu; "*Kişisel sağlık verilerinin işlenme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiyi*" ifade etmektedir.

Gerek Tüzük'te gerekse de KVKK gerekçesinde belirtildiği üzere; veri sorumlusu kamu hukuku tüzel kişileri olabileceği gibi şirketler, dernekler ya da vakıflar gibi özel hukuk tüzel kişisi de olabilir[186]. Nitekim ABAD'nin *Google Spain Kararında*[187]; internet arama motorlarını (örneğin; Google) veri sorumlusu olarak nitelendirmiştir. Bu bağlamda, veri sorumlusu, bir şirket içindeki veri işleme faaliyetinden sorumlu olan kişi değil, şirket tüzel

---

[183] Uncular, s. 108.
[184] Council of Europe, Protocol amending the Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data (Amending Protocol), ("108 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik Olarak İşleme Tâbi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'ni yenileyen Protokol (CETS No. 223)") Strasbourg, 10.X.2018 (Sözleşme 108 +) https://rm.coe.int/16808ac918 (Erişim Tarihi: 07.10.2020).
[185] 108 sayılı Sözleşmede m. 2/d fıkrası uyarınca veri sorumlusu yerine "dosya yöneticisi" terimi kullanılmış ve "*otomatik veri dosyasının amacının ne olacağı, hangi kişisel veri kategorilerinin kaydedilmesi gerektiği ve bunlara hangi işlemlerin uygulanacağı hakkında karar verebilecek olan gerçek veya tüzel kişiler, kamu kurumu, birimi veya ulusal kanunlara göre yetkili olan diğer kuruluşlar*" şeklinde tanımlanmıştır. Sözleşme 108+ metninde ise; kişisel veri işlemeye yönelik tek başına veya diğerleriyle ortak karar alma gücüne sahip gerçek ve tüzel kişi olarak ifade edilmiştir.
[186] Bkz. KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 3, s.7.
[187] ABAD, C-131/12, *Google Spain SL ve diğer şirket /Agencia Espanola de Proteccion de Datos (AEPD) ve diğerleri*, 13.5.2014, http://www.abgm.adalet.gov.tr/abadaletdivani/abadaletdivani.html (Erişim Tarihi: 29.11.2020).

kişiliği olacaktır. Ne var ki; şirket bünyesinde yer alan birim ve bölümlerin tüzel kişiliği olmadığından bu birim ve bölümler veri sorumlusu olarak kabul edilmeyecektir. Bunun yanında; şirketler topluluğunda yer alan her bir şirket tüzel kişiliğini korumakta olduğundan hepsinin ayrı veri sorumluları olacaktır[188]. Örneğin; sağlık tesislerinin kullanımına yönelik Sağlık Bakanlığıyla protokol imzalamamış bir üniversite hastanesinde işlenen kişisel sağlık verileri bakımından veri sorumlusu, tüzel kişiliği bulunan ilgili üniversite iken tüzel kişiliği bulunmayan muayenehaneler, eczaneler bakımından veri sorumlusu gerçek kişiler olacaktır. Madde 29 Çalışma Grubu tarafından da dikkat çekildiği üzere; veri koruma hukuku kapsamındaki haklarını korumak üzere veri sahiplerine, daha sağlam ve güvenilir bir muhatap sağlanması için veri sorumlusunun, bir organ ya da şirketin içindeki belirli bir gerçek kişi yerine organ ya da şirketin olması tercih edilmelidir[189]. Örneğin, doktorlara tıbbi malzemeler satan bir şirket, belirli bir bölgedeki doktorların tümünün dağıtım listesini derleme ve tutma bakımından veri sorumlusudur, listeyi gerçekten kullanan ve tutan satış müdürü ise veri sorumlusu değildir.

KVK Kurulunun 13 Eylül 2018 tarihli kararı[190] gereğince veri sorumlusunun kimliği belirli olmalıdır. Veri sorumlusunun tespiti; fiili unsurlar ve somut olayın özellikleri göz önünde bulundurularak değerlendirilir. Veri sorumlusu; kişisel verileri elinde bulunduran kişi değil, bu verilerin işlenme amacını ve yöntemini belirlemek başta olmak üzere verilerin işlenmesine yönelik her türlü kararı alma gücü ve yetkisine sahip olan kişidir. Kısaca, veri işleme faaliyetinin "neden" ve "nasıl" yapılacağı sorularının yanıtını verecek olan kişi, veri sorumlusudur[191]. Bu doğrultuda; veri sorumlusunun tespiti için, kişisel verilerin toplanma

---

[188] Uncular, s. 109.

[189] Bkz. Article 29 Data Protection Working Party, **Opinion 1/2010 on the Concepts of "Controller" and "Processor",** Adopted on 16 February 2010, WP 169, Brüksel, s. 15, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2010/wp169_en.pdf (Erişim Tarihi: 29.11.2020). Madde 29 Çalışma Grubu'nun bu tavsiye kararından sonra 2016/679 sayılı Tüzük'ün yürürlüğe girmesiyle, Avrupa Veri Koruma Kurulu tarafından veri sorumlusu ve veri işleyene ilişkin olarak 2 Eylül 2020 tarihinde bir yönerge yayımlanmıştır. Bkz. European Data Protection Board, **Guidelines 07/2020 on the Concepts of Controller and Processor in the GDPR Version 1.0,** Adopted on 02 September 2020, https://edpb.europa.eu/sites/default/files/consultation/edpb_guidelines_202007_controllerprocessor_en.pdf (Erişim Tarihi: 10.10.2021). Ayrıca bkz. Avrupa Birliği Temel Haklar ve Avrupa Konseyi Ajansı, **Avrupa Veri Koruma Mevzuatı El Kitabı**, 2018, s. 101. Madde 29 Çalışma Grubuna göre, veri sorumlusu için yapılan tanım şu üç ana unsuru barındırmalıdır: şahsa ilişkin yön, çoğulcu kontrol olasılığı ve veri sorumlusunu diğer aktörlerden ayıran esaslı ögeler. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 132-134.

[190] KVK Kurulu'nun 13 Eylül 2018 tarihli 2018/106 sayılı kararının özeti için bkz. (Çevrimiçi) https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5421/-Kimligi-belirsiz-kisi-kisilerin-veri-sorumlusu-olarak-kabuledilemeyecegi-hakkinda-Kisisel-Verileri-Koruma-Kurulunun-13-09-2018-tarihli-ve-2018-106-sayiliKarari-Ozeti (Erişim Tarihi: 29.11.2020).

[191] Uncular, s. 109; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 130-131; Furkan Güven Taştan, **Türk Sözleşme**

yöntemine, hangi verilerin toplanacağına, bu verilerin hangi amaçlarla kullanılacağına, hangi bireylerin verilerinin toplanacağına, toplanan verilerin paylaşılıp paylaşılmayacağına, paylaşılacaksa kimlerle paylaşılacağına ve verilerin ne kadar süreyle saklanacağına kimin karar verdiğine bakılmalıdır[192].

Bir tüzel kişinin aynı zamanda hem veri sorumlusu hem de veri işleyen sıfatını haiz olması mümkündür. Ancak veri sorumlusu işlediği verileri üçüncü kişilere devretmekle sorumluluğundan kurtulamayacaktır. Zira verinin paylaşılması da başlı başına bir veri işleme faaliyetidir[193].

KVKK'de düzenlenmemesine karşın Avrupa Konseyi belgeleri ve 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 26 hükmünde yer alan diğer bir önemli husus *"müşterek/ortak veri sorumlusu (joint data controllers/joint controllers)"* kavramıdır[194]. Avrupa Veri Koruma Kurulu'nun 2 Eylül 2020 tarihli Yönergesi'ne ve Tüzük'e göre; kişisel veri işleme araçlarının ve vasıtalarının iki veya daha fazla kişi tarafından birlikte belirlendiği hallerde müşterek veri sorumlusu olarak kabul edileceklerdir[195]. Öte yandan; ilgili kişiye ait verileri işleyen birden fazla veri sorumlusu olmasına karşın; veri işleme faaliyetinin amaç ve yöntemine birlikte karar verilmediği takdirde müşterek veri sorumluluğundan söz edilemeyecektir[196]. Müşterek veri sorumluları, sözü geçen düzenleme gereği, iç ilişkilerindeki sorumluluk paylaşımını özel anlaşmalar ya da diğer yöntemler ile açık bir şekilde belirlemek zorundadırlar. Bu paylaşım, ilgili kişilerin erişimine açık olmalı ve paylaşım ne şekilde yapılmış olursa olsun, ilgili kişiler kişisel verilerinin korunmasıyla ilgili sahip oldukları hakları müşterek veri sorumlularından herhangi birine karşı kullanabilmelidir[197]. Müşterek veri sorumlusu kavramının ayrıntılı olarak ele alındığı ABAD'nin 5 Haziran 2018 tarihli *Wirtschaftsakademie ve Facebook İrlanda Kararı'*nda[198];

Hukuku'nda Kişisel Verilerin Korunması, 2. Basım, İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2017, s. 71-72.

[192] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Rehberi", https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen (Erişim Tarihi: 29.11.2020).

[193] Uncular, s. 110.

[194] Avrupa Veri Koruma Kurulu tarafından *"joint controllers"* terimi tercih edilmiştir. Detaylı açıklamalar için bkz. EDPB, **Controller and Processor,** s. 16-45.

[195] Bkz. EDPB, **Controller and Processor,** s. 16; 2016/679 sayılı Tüzük m. 26 hükmü.

[196] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 133.

[197] Uncular, s. 110; Nur Buğçe Bakırel, **Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Arasındaki Sorumluluk Paylaşımı-Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde Değerlerlendirilmesi,** 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan 2021, s. 53-54.

[198] ABAD, Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein v. Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH, Facebook Ireland Limited, C-210/16, Başvuru T. 01.07.2016, Karar T. 5.6.2018.

Divan, hem sosyal ağı (Facebook) hem de sosyal ağda açılan Fanpage sayfasını işletmekte olan şirketi (Wirtschaftsakademie) müşterek veri sorumlusu olarak kabul etmiştir.

Son olarak; KVKK'nin m. 16/2 hükmüne göre veri sorumluları, veri işlemeye başlamadan önce Veri Sorumluları Siciline kaydolmak zorundadır. Kanun'un 22'nci maddesinin (d) ve (e) bentlerine dayanılarak hazırlanan ve 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik'te[199] belirtilen ilke ve esaslara riayet etmek ve aynı maddenin (g) bendi uyarınca Kurul'un tesis edeceği düzenleyici işlemlere de uymakla yükümlüdür[200].

G. VERİ İŞLEYEN

Veri işleyen *(data processor)* KVKK'de; *"veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişi"* olarak tanımlanmıştır (KVKK m. 3/1-ğ). 95/46/EC sayılı Direktif'te ve 2016/679 sayılı Tüzük'te, veri sorumlusu adına verileri işleyen kişi için *"işleyici (processor)"* terimi kullanılırken, işleyici; *"kişisel verileri veri sorumlusu adına işleyen gerçek veya tüzel kişiler, kamu otoriteleri veya başka herhangi bir kurum"* olarak ifade edilmiştir (Direktif m. 2/e, Tüzük m. 4/8 ve m. 37)[201]. KSVHY'de ise veri işleyen yerine *"ilgili kullanıcı"* kavramı tercih edilmiştir. Buna göre, *"ilgili kullanıcı, verilerin teknik olarak depolanması, korunması ve yedeklenmesinden sorumlu olan*

Kararın İngilizce tam metni için bkz. (Çevrimiçi), http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=202543&doclang=EN (Erişim Tarihi: 30.11.2020). Aynı doğrultuda örnek olarak gösterilebilecek başkaca ABAD kararları da mevcuttur. Söz gelimi; 10 Temmuz 2018 tarihli *Yehova'nın Şahitleri Kararı* için bkz. ABAD, Tietosuojavaltuutettu v. Jehovan todistajat — uskonnollinen yhdyskunta, C-25/17, Başvuru T. 01.02.2018, Karar T. 10.07.2018, (Çevrimiçi) http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198949&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5051740 (Erişim Tarihi: 30.11.2020); 29 Temmuz 2019 tarihli *Fashion ID ve Facebook İrlanda Kararı* için bkz. ABAD, Fashion ID GmbH & Co. KG, Facebook Ireland Limited v. Verbraucherzentrale NRW e.V., Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen, C-40/17, Başvuru T. 24.03.2017, Mütalaa T. 19.12.2018, Karar T. 29.07.2019, (Çevrimiçi), http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=8DBD69E7AE1F7E84F2821CD64A2189A0?text=&docid=216555&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4907333 (Erişim Tarihi: 30.11.2020). Kararların ayrıntılı değerlendirmesi için bkz. Murat Volkan Dülger, "GDPR'da Bulunan Ancak KVKK'da Yer Verilmeyen Bir Kavram: Ortak Veri Sorumlusu Kavramı ve Güncel Kararlar Işığında Değerlendirilmesi", 3 Ağustos 2019, https://www.hukukihaber.net/gdprda-bulunan-ancak-kvkkda-yer-verilmeyen-bir-kavram-ortak-veri-sorumlusu-kavrami-ve-guncel-kararlar-isiginda-degerlendirilmesi-makale,6898.html (Erişim Tarihi:30.11.2020).

[199] RG 30.12.2017, S. 30286.

[200] Ayrıntılı bilgi için bkz. Aş. Birinci Bölüm, I. İ. ve İkinci Bölüm, IV. C.

[201] Direktif'te, her ne kadar işleyici, kontrolör (veri sorumlusu) adına veri işlemekte ise de kontrolörün çalışanı olan ve çalışma esnasında bu tür verileri işleyen kişi işleyici sıfatına sahip olmayacaktır. Bkz. Tekin, s. 229.

*kişi ya da birim hariç olmak üzere veri sorumlusu organizasyonu içerisinde veya veri sorumlusundan aldığı yetki ve talimat doğrultusunda kişisel verileri işleyen kişiler"*dir (KSVHY m. 4/1-g). O halde veri işleyen; veri sorumlusu tarafından belirlenen ve verilerin işlenmesi hususunda ne, niçin, nasıl, hangi sürelerle sorularının yanıtlarını oluşturan parametreler doğrultusunda verileri işleyen bir gerçek veya tüzel kişiyi ifade etmektedir. Bu gerçek veya tüzel kişi aynı anda hem veri sorumlusu hem de veri işleyen olabilir[202]. Örneğin; bir muhasebe şirketi, müşterisi olan işyerleri bakımından veri işleyen, kendi çalışanları yönünden ise veri sorumlusudur[203].

Veri işleyenin varlığı veri sorumlusu tarafından alınacak karara bağlıdır. Şöyle ki; veri sorumlusu, kişisel verilerin kendi organizasyonu içinde bir personel ya da departman tarafından kendi otoritesi altında işlenmesine karar verebileceği gibi veri işleme faaliyetlerinin tümünü ya da bir kısmını, kendi organizasyonu dışında bağımsız bir gerçek veya tüzel kişiye de devredebilir ve veri işleyenin varlığı bu ikinci halde söz konusudur[204]. Buradan hareketle, Madde 29 Çalışma Grubuna göre[205], bir kişinin veri işleyen olarak kabul edilebilmesi için veri sorumlusu dışında ayrı bir hukuki kişiliği olmalı ve veri işleme faaliyetini veri sorumlusu adına yerine getirmelidir. *Gürsel*'e göre[206]; burada belirtilen koşullardan en önemlisi, veri işleyenin *"veri sorumlusu adına hareket etmesi"*dir. Veri işleyen, özellikle veri işlemenin amacını ve yöntemlerini belirleyen esaslı unsurlar bakımından veri sorumlusu tarafından verilen talimatlar doğrultusunda görevini yerine getirmelidir. Ancak, veri sorumlusu tarafından veri işleyene tanınan yetkinin, belirli bir aşamada dolaylı bir takdir hakkını da içerdiği kabul edilir. Bu hak veri işleyene; veri sorumlusunun yararını gözetip ona en iyi biçimde hizmet etmek için en uygun teknik ve organizasyonel yöntemleri seçebilme olanağı verir. Şayet; işleme faaliyeti için veri işleyene yetki verilmişse, veri sorumlusu bu işlemenin veri koruma hukukuna ve kendi verdiği talimatlara uygunluğunu güvence altına alma yükümlülüğü söz konusu olacağından veri

---

[202] Taştan, s. 71; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 137; Bakırel, s. 56; İmançlı, s. 99.
[203] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 3, s. 6.
[204] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 135, Uncular, s. 111-112; Bakırel, s. 57. Uygulamada; veri sorumluları maliyet ve zaman tasarrufu için çoğunlukla kendi organizasyonu dışından birini görevlendirmekte olup bu kişi yalnızca veri sorumlusunun talimatları doğrultusunda hareket ettiği ve verinin işlenme amacını belirlemediğinden dolayı veri işleyen olarak kabul edilmektedir. Örnek olarak; muhasebeciler, bir başkası adına kişisel bilgileri işleyebilen ve saklayabilen sigorta şirketleri ile Pazar araştırma şirketleri sayılabilir. Bkz. Tekin, 229-230.
[205] Bkz. Article 29 WP, **Controller and Processor**, s. 25; ayrıca bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 135; Bakırel, s. 56.
[206] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 135-136.

işleyenin faaliyetlerini kontrol etmese de denetlemesi gerekmektedir[207]. Veri işleyenin ise; bu yetkisini kullanırken veri koruma hukukuna ilişkin standartları düşürmemeye özen göstermesi ve hukuken aksi öngörülmediği sürece, veri sorumlusu tarafından verilen talimatlar çerçevesinde veri işlemesi gerekmektedir (Direktif m. 16). Madde 29 Çalışma Grubuna göre; veri işleyenin, veri sorumlusunun talimatlarını ihlal ettiği ölçüde veri sorumlusu sıfatını alabileceği ve veri sorumlusuyla birlikte *"müşterek veri sorumlusu"* olabileceği ifade edilmektedir[208]. Hukukumuzda ise müşterek veri sorumlusu kavramına doğrudan yer verilmese de benzer bir sonuca ulaşılmaktadır. Şöyle ki; kişisel verilerin, veri sorumlusu adına başka bir gerçek veya tüzel kişi tarafından işlenmesi halinde, veri işleyen; bu verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini ve erişilmesini önlemek ile muhafazasını sağlamak konusunda veri sorumlusu ile birlikte müştereken sorumlu tutulmuştur[209].

Veri işleyenin sorumluluğuna ilişkin olarak; gerek 95/46/EC sayılı Direktif m. 17/3 hükmüne, gerekse de 2016/679 sayılı Tüzük m. 28/3 hükmüne göre, veri sorumlusu ile veri işleyen arasındaki ilişkinin detaylarını düzenlemek için bir *"kişisel veri işleme sözleşmesi"* yapılmalıdır[210]. İspat kolaylığı açısından bu sözleşmenin yazılı[211] veya elektronik[212] şekilde yapılması beklenir. Tüzük'e göre; bu sözleşmede, işleme faaliyetinin konusu, süresi, mahiyeti ve amacı, kişisel verilerin türü ve veri sahiplerinin kategorileri ile veri sorumlusunun hakları ve yükümlülükleri yer almalıdır. Kanımızca bahse konu sözleşmeyi yapma yükümlülüğü son derece yerinde olup yalnızca Tüzük'e tabi olan veri sorumluları açısından değil KVKK

---

[207] Uncular, s. 112. Zira; veri işleyene yetki verilse dahi veri sorumlusunun kanunun kendisine yüklediği sorumluluklardan kurtulması söz konusu değildir. Veri sorumlusunun, hukuki yükümlülükleri tayin etmek amacıyla kanunen belirlenen bir statü olduğu unutulmamalıdır. Bkz. İmançlı, s. 99.

[208] **Handbook on European Union Data Protection Law**, s. 53; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 136. Nitekim; Madde 29 Çalışma Grubu, birçok banka adına veri depolayan SWIFT ile ilgili olarak; veri sorumlularının talimatları dışında üçüncü kişilere verileri aktarması sebebiyle hizmetten yararlanan bankalar ile SWIFT grubunu müşterek veri sorumlusu olarak nitelendirmiştir. Bkz. Article 29 Data Protection Working Party, **Opinion 10/2006 on the Processing of Personal Data by the Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunications (SWIFT),** Adopted on 22 November 2006, Belgium, https://www.dataprotection.ro/servlet/ViewDocument?id=234 (Erişim Tarihi: 30.09.2021).

[209] Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, kişisel verilerin korunmasının kişilik hakkının bir gereği olduğunu vurgulamıştır. Bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular Kitapçığı", Ankara: KVKK Yayınları, Aralık 2019, https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4196/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Hakkinda-Sikca-Sorulan-Sorular (Erişim Tarihi: 17.07.2021), s. 36; Elif Küzeci ve Şebnem Kılıç, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 16, S. 63, 2019, s. 972.

[210] Ayrıntılı açıklamalar için bkz. Taştan, s. 117-150.

[211] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 136.

[212] Uncular, s. 112.

kapsamında da dikkate alınmalıdır. Zira; her ne kadar kişisel veri işleme sözleşmesine Kanun'da yer verilmese de Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun *yayımladığı "Veri Sorumlusu ve Veri işleyen Rehberi"*nde, veri sorumlusu yapacağı kişisel veri işleme sözleşmesi ile aşağıda örnek olarak sayılan hususlarda karar verme yetkisini veri işleyene bırakabileceği düzenlenmiştir[213].

- Kişisel verilerin toplanması için hangi bilgi teknolojileri sistemlerinin veya diğer metotların kullanılacağı,
- Kişisel verilerin hangi yöntemle saklanacağı,
- Kişisel verilerin korunması için alınacak güvenlik önlemlerinin detayları,
- Kişisel verilerin aktarımının hangi yöntemle yapılacağı,
- Kişisel verilerin saklanmasına ilişkin sürelerin doğru uygulanabilmesi için kullanılacak metot,
- Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesi yöntemleri.

Bu itibarla; kişisel veri işleme sözleşmesi veya bu minvalde yapılacak başka bir sözleşme ile, veri sorumlusu ve veri işleyen arasındaki ilişkinin yanı sıra veri sorumlusu ile başka bir veri sorumlusu ya da veri işleyen ile alt veri işleyen arasındaki ilişki de düzenlenebilir[214]. Nitekim Tüzük'ün m. 28/4 hükmü uyarınca; veri sorumlusu ile veri işleyen arasında düzenlenen bir sözleşme ya da taahhüt olması kaydıyla veri işleyenin alt veri işleyen ataması mümkün kılınmıştır. Ancak; sözleşme olsa dahi alt veri işleyenin yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi durumunda, veri sorumlusuna karşı veri işleyen sorumlu olmaya devam edecektir.

H. İLGİLİ KİŞİ

İlgili kişi kavramı; KVKK'de m. 3/1-ç hükmü ile KSVHY'nin m. 4/1-f hükmünde tanımlandığı üzere; *"kişisel verisi işlenen gerçek kişi"*yi ifade etmektedir. Bu kavram; 95/46/EC sayılı Direktif'te (m. 2) ve 108 sayılı Sözleşme'de (m. 2) doğrudan tanımlanmamış ancak *veri öznesi (the data subject)* olarak nitelendirilmiştir. Çalışmamızda; belirli ya da

[213] Bkz. KVK Kurumu, *Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Rehberi*, s. 3-4.
[214] Uncular, s. 113.

belirlenebilir kılınan gerçek kişiyi ifade eden bu kavrama karşılık, ilgili kişi terimi tercih edilecektir.

İlgili kişi kavramının kapsamına; KVKK'de yer alan tanım gereği, yalnızca gerçek kişiler dahil olup tüzel kişiler kapsam dışı bırakılmıştır[215]. Tüzel kişiye ait veriler, ancak bir gerçek kişiyi belirlemesi yahut belirlenebilir kılması halinde bu kapsama alınmaktadır. Yine de burada korunan hukuki menfaat tüzel kişiye değil; Kanun'da yer alan düzenlemenin temellendirdiği öncelik gereği kimliği belirlenen ya da belirlenebilir olan gerçek kişiye ait olacaktır. Çünkü Kanun tüzel kişilere ait verilerin korunmasını hiçbir şekilde düzenleme altına almamıştır[216].

İ. VERİ SORUMLULARI SİCİLİ (VERBİS)

KVKK'nin m. 16 hükmünde; kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun gözetiminde ve Başkanlık[217] tarafından kamuya açık olarak tutulan *"Veri Sorumluları Sicili"*ne kaydolması zorunlu tutulmuştur. Bu Kanun'un m. 16/5 ile m. 22/1-d ve 22/1-e hükümlerine dayanılarak çıkarılan ve Sicile ilişkin usul ve esasları belirleyen Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik, 1 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir[218].

Sicilin kamuya açık olmasının amacı; veri sorumlularının kimler olduğunun tespitini kolaylaştırmaktır. Bu sayede; ilgili kişiler Sicili her zaman görebilecek ve inceleyebilecek; bu da ilgili kişilerin, kişisel verilerinin korunması hakkını daha etkin bir şekilde kullanmasına imkân sağlayacaktır[219]. Dolayısıyla; tüm veri sorumlularının Kanun'un m. 16/2 hükmü gereği veri işlemeye başlamadan önce Veri Sorumluları Siciline kaydolmaları

---

[215] Detaylı açıklama için bkz. Yuk. Birinci Bölüm, I. A. 2. b. (1).
[216] Bkz. KVK Kurumu, *6698 Sayılı Kanun'da Yer Alan Temel Kavramlar*, s. 12.
[217] Sözü edilen birim, Kişisel Verileri Koruma Kurumu Başkanlığı olup KVKK m. 24-25 hükümlerinde düzenlenmiştir.
[218] Bu yönetmeliğin birtakım hükümlerinde; Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile 28 Nisan 2019 tarihinde değişiklik yapılmıştır. Bkz. RG 28.04.2019, S. 30758.
[219] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Veri Sorumluları Sicili Rehberi, https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2030/Rehberler?&page=1 (Erişim Tarihi: 18.12.2020), s. 1.

gerekmektedir[220]. Öte yandan; veri sorumlusu kendisini temsilen bir temsilci atamışsa[221] bu temsilciyi ve temsilcinin iletişim bilgilerini de Sicile bildirmelidir[222].

Bununla birlikte; Sicile kayıt yükümlülüğüne Kurul Kararıyla istisnalar getirilmesi de mümkündür. Kurul'un istisna getirirken Kanun'un m. 16/2 hükmü gereği; kişisel verilerin niteliği, sayısı, veri işleme faaliyetinin kanundan kaynaklanması veya üçüncü kişilere aktarılma durumu gibi objektif kriterleri esas alması gerektiği ifade edilirken; Yönetmeliğin m. 16 hükmünde bunlara ek olarak; verinin işlenme amacı, işlendiği faaliyet alanı, muhafaza edilme süresi, veri konusu kişi grubu veya veri kategorileri ölçütleri de tahdidi olarak hüküm altına alınmaktadır. Ayrıca; Yönetmelik'in m. 15 hükmünde sayılan hallerden birinin varlığı halinde ise; Kurul kararı gerekmeksizin veri sorumlusunun Sicile kaydolma ve bildirme yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır[223].

Uluslararası düzenlemelerde; 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 21 hükmü ile üye devletlere Veri Sorumluları Sicili tutma zorunluluğu getirilmiş ise de 2016/679 sayılı Tüzük ile bu durum ortadan kaldırılmıştır. Türkiye'de bu organın halen varlığını koruması her ne kadar tartışmaları beraberinde getirmiş olsa da *Dülger*'e göre[224]; AB'de 23 yıl boyunca uygulanmış

---

[220] KVK Kurumu, *Veri Sorumluları Sicili Rehberi*, s. 2. Öte yandan; kayıt yükümlülüğü bulunmayıp sonradan yükümlü hale gelen veri sorumluları için Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmeliğin 8'inci maddesinde; "*Kayıt yükümlülüğü altında bulunmayan, sonradan kayıt yükümlüsü haline gelen veri sorumluları, yükümlülük altına girmelerini müteakip otuz gün içerisinde Sicile kaydolurlar. Kayıt yükümlülüğü altında bulunan veri sorumluları, herhangi bir fiili, teknik ya da hukuki imkânsızlık nedeniyle kayıt yükümlülüklerinin yerine getirilememesi halinde, bu imkânsızlığın ortaya çıktığı tarihten itibaren en geç 7 iş günü içerisinde Kuruma yazılı olarak başvurmak ve gerekçesini belirtmek şartıyla, kayıt yükümlülüklerini yerine getirmek için Kurumdan ek süre talep edebilirler. Kurum, bir defaya mahsus olmak ve her halde otuz günü geçmemek üzere ek süre verebilir."* hükmü düzenlenmiştir. Bkz. Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 118.

[221] Veri sorumlusu temsilcisi [Data Controller Representative (DCR)]; Yönetmelik'te "*Türkiye'de yerleşik olmayan veri sorumlularını bu Yönetmeliğin 11 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen konularda asgari temsile yetkili Türkiye'de yerleşik tüzel kişi ya da Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gerçek kişi*" olarak tanımlanmıştır. Veri güvenliğinden doğan sorumluluk temsilcide değil veri sorumlusunda olmaya devam etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4117/Veri-Sorumlulari-Sicili-Hakkinda-Bilgilendirme (Erişim Tarihi: 18.12.2020).

[222] Sefer Oğuz, "Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun Genel İlkeleri", **Bilgi ve Ekonomi Yönetimi Dergisi**, C. 13, S. 2, Ankara, 2018, s. 132.

[223] İstisna kapsamındaki veri işleme faaliyetleri Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmeliğin m. 15 hükmünde; "*Kişisel veri işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması, ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi, kişisel veri işlemenin kanunun verdiği yetkiye dayanılarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için gerekli olması, kişisel veri işlemenin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması*" şeklinde sıralanmıştır.

[224] Murat Volkan Dülger, **Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**, 3. Baskı, İstanbul: Hukuk Akademisi, 2020, s. 572.

ve veri güvenliğine ilişkin önemli bir farkındalık ve güven ortamı yaratmış olan bu organın, kişisel verilerin korunması mevzuatına henüz adapte olan bir ülkede var olması gerekmektedir.

II. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

A. GENEL OLARAK

Teknolojinin hızla gelişmesine paralel olarak kişisel verilere yönelik tehditler artmış, bu doğrultuda kişilerin, mevcut ve olası tehditlere karşı üst düzeyde korunması ihtiyacı baş göstermiş, bununla birlikte kişisel verilere dair korumanın hangi hukuki nitelik çerçevesinde yapılacağı hususu önem kazanmıştır[225]. Belirtmek gerekir ki; kişisel veriler, kişisel sağlık verilerini de kapsayıcı nitelikte olduğundan, kişisel verilerin hukuki niteliğine ilişkin değerlendirmelerin kişisel sağlık verileri açısından da geçerli olduğunu söylemek mümkündür.

Kişisel verilerin korunmasıyla amaçlanan menfaatin ne olduğu, ABD'de ve Avrupa'da birbirinden farklı şekilde yaklaşılan ve tartışılan hususlardır. ABD'de kişisel veriler, üzerinde tasarrufta bulunulması mümkün olan ekonomik bir hak olarak değerlendirilmiş ve *"ekonomik-teknolojik (economic-technological)"* yaklaşım benimsenmiştir. Avrupa'da ise; kişisel verilerin korunması kişilere doğuştan bahşedilen bir hak şeklinde değerlendirilmiş ve *"sosyal değer (social values-oriented)"* yaklaşımı benimsenmiştir[226]. Bu durum, aslında her iki kıta arasındaki bilgi altyapısına bakış açısı farklılığının uzantısıdır[227]. Nitekim; ABD'de çoğunlukla *"bilgi ekonomisi"* tartışılırken, Avrupa'da *"bilgi toplumu"*ndan söz edildiği görülmektedir[228]. Bunun sonucu olarak; ABD'de kişisel veriler düşük düzeyde korunur[229] ve temel haklar

---

[225] Ayözger Öngün, s. 14; Berrak Yılmaz, "Türk Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Kişisel Verilerin Korunması", **(Yayımlanmamış Doktora Tezi,** Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s. 32.

[226] Roger Clarke, "Beyond the OECD Guidelines: Privacy Protection for the 21st Century", 4 Ocak 2000, http://www.rogerclarke.com/DV/PP21C.html (Erişim Tarihi: 30.05.2020); Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 67; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 32; Çokmutlu, s. 47; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 46; Samed Değirmenci, "Avrupa Birliği Bağlamında Türkiye'de Kişisel Verileri Koruma Kurumu", **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s. 19.

[227] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 67.

[228] Clarke, "Beyond the OECD Guidelines: Privacy Protection for the 21st Century"; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 67; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 32; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma,* s. 85.

[229] Corien Prins, "Property and Privacy: Perspectives and the Commodification of our Identity", **The Future of Public Domain**, (Haz. L. Guibault, P.B. Hugenholtz), Kluwer Law International, Hollanda, 2006, s. 224; Üçüncü, s. 38-39; Nur Halet Avcıoğlu, "Türk Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması Hakkı", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018), s. 16.

nispeten statik niteliktedir[230]. Kişisel verilerin korunması konusunda, Avrupa'daki gibi kapsamlı ve katı düzenlemeler değil, geçici[231] ve sektörel çözümler tercih edilmiştir[232]. Avrupa'da ise; temel haklar dinamik ve gün geçtikçe gelişen niteliktedir[233]. Bu doğrultuda; kişisel veriler yönünden, tarihsel tecrübelerin de etkisiyle[234] aşırı koruma söz konusudur[235].

Kişisel verilerin korunmasına yönelik bu farklı yaklaşımlar sonucu; kişisel verilerin hukuki niteliğine dair temel olarak mülkiyet hakkı, fikri mülkiyet hakkı ve kişilik hakkı görüşleri ileri sürülmüş olup[236] bu yaklaşımların konumuz olan kişisel sağlık verileri bakımından da geçerli olduğunu söyleyebiliriz.

B. HUKUKİ GÖRÜŞLER

1. Mülkiyet Hakkı Görüşü

Mülkiyet hakkı; kişiye, sahip olduğu şey üzerinde, kullanma, yararlanma ve tasarrufta bulunma hakkını vermektedir[237]. Mülkiyet hakkı görüşü Amerikan hukukunda ileri sürülen bir görüş olmakla birlikte kişisel verilerin yalnızca kişilik hakkının bir uzantısı değil, bunun yanında kişiliğin bir ürünü olduğunu kabul etmektedir[238]. Bu görüşe göre; mülkiyet hakkına dayanarak kişisel verilere bir koruma sağlandığı takdirde kişiler, mülkiyet hakkının geniş koruma alanından yararlanarak tam bir denetim yetkisine sahip olacaklardır[239]. Bu sayede, kişiler, anlaşma yaparak kişisel verilerini adil bir bedel karşılığında satabilecek ya da açıklayabileceklerdir[240]. Bununla birlikte; serbest piyasa ekonomisinde, kişisel verilerin

---

[230] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 48.
[231] Üçüncü, s. 38.
[232] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 67; Üçüncü, s. 38; Dinç, s.55-56; Uncular, s. 37.
[233] Üçüncü, s. 38.
[234] Nazi yönetimi döneminde, gerek özel gerekse de kamu sektöründen gelen bilgilerden oluşan kişisel veri havuzu ile Yahudilere ait malvarlıkları hakkında bilgi toplanmak suretiyle bu mallara el konulması kolaylaşmıştır. Bu doğrultuda, geçmişte yaşanan acı tecrübeler sonucu Avrupa toplumunun bilinçdışında kişisel verilerin daha spesifik ve sıkı kurallarla düzenlenmesi gerektiği fikri yer etmiştir. Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 47.
[235] Pamela Samuelson, "A New Kind of Privacy? Regulating Uses of Personal Data in the Global Information Economy", **California Law Review**, C. 87, S. 3, Mayıs 1999, s. 757.
[236] Çokmutlu, s. 46; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma,* s. 85; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 67.
[237] A. Lale Sirmen, **Eşya Hukuku,** 8. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2020, s. 31, 259.
[238] Aksoy, s. 57; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması* s. 76: Ayözger Öngün, s. 16; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 33.
[239] Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 33. Bu sayede mülkiyet hakkından doğan davaları açarak zararlarını tazmin edebileceklerdir. Herkes kendine ilişkin bilgileri dava açarak savunursa; kişinin izni olmaksızın bilgilerinin paylaşılması önlenebilir. Bkz. Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 76; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 67.
[240] Sinan Sami Akkurt, "Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış",

işlenmesi ve toplanması, ticari bir araç niteliğine dönüşerek, bu veriler özel sektör tarafından gerek kendi pazarlama stratejilerinin belirlenmesi gerekse de üçüncü kişilere devredilerek ticari bir kazanç sağlamaktadır[241]. Ancak; bu görüş, kişilik haklarının ihlali tehlikesini içerdiğinden öğretide çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır[242].

Mülkiyet hakkı görüşüne getirilen ilk eleştiri; mülkiyet hakkı kavramının niteliği itibariyle kişisel veriler ile bağdaşmamasıdır. Zira; mülkiyet hakkının hak sahibine tanıdığı en önemli yetkilerden biri olan tasarruf yetkisinin kişisel veriler bakımından uygulama alanı yoktur[243]. Bu görüş kabul edildiği takdirde, bir başka bireyin kişisel verilerini satın alan malik tasarruf yetkisini haiz olduğu için, bu verileri kendisine devreden veri sahibinin rızasını almaksızın üçüncü kişilere devredebilir veya işleyebilir ki bu durum kişisel verilerin korunması açısından kabul edilmezdir. Nitekim; birey, kişisel verilerini devretse dahi o verilerin başkalarıyla paylaşılmasına rıza göstermeyebilir[244]. Bu halde; veri sahibi, kendi kişisel verileri üzerinde hiçbir hak ve söz sahibi olamayacak, bu da insan onuruna aykırı durumlarla karşılaşılma riskini ortaya çıkaracaktır[245].

Mülkiyet hakkı görüşüne getirilen diğer eleştiri; kişisel veriler bir bedel karşılığında işlenirken pazarlıkta tarafların eşit olmaması durumudur. Çünkü kişisel veri sahibi olan bireyin karşısında, çoğunlukla bir devlet kurumu ya da özel sektör vardır. Kişisel verilerin, ticari bir araç olarak kullanıldığı bu ortamda, bireylerin zarar görmesi kaçınılmaz iken şirketler, bundan yarar sağlayan taraf olacaktır. Nihayetinde bu yaklaşım, daha az varlıklı olan tarafın aleyhine olacaktır[246].

Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C. 2, S. 1, 2020, s. 22; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 69; Aksoy, s. 58; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması* , s. 76; Ayözger Öngün, s. 16-17, Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları*, s. 33.

[241] Aksoy, s. 58; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 33-34.

[242] Eleştiriler için bkz. Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 69-71; Ayözger Öngün, s. 17; Aksoy, s. 64-66; Pamela Samuelson, "Privacy As Intellectual Property?", **Stanford Law Review,** C. 52, S. 5, Mayıs 2000, s. 1137; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 49-50.

[243] Samuelson, *Intellectual Property*, s. 1137; Aksoy, s. 64-65; Ayözger Öngün s. 17; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s.34.

[244] Aksoy, s. 64-65; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 34; Uncular, s. 39; Çokmutlu, s. 49-50; Bayındır, s. 30.

[245] Aksoy, s. 64-65; Ayözger Öngün, s. 17; Uncular, s. 39; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 34; Nevzat Ali Anı, "Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Açık Rıza", **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018), s. 22.

[246] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 70; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma*, s. 87;

Bu görüşe getirilen bir diğer eleştiri ise; mülkiyet hakkının doğuş nedeninin, sınırlı kaynakların paylaşımı olmasına rağmen, kişisel veriler bakımından sınırlı kaynak durumunun söz konusu olmamasıdır[247]. Bu açıdan bakıldığında, kişisel verilerin hukuki niteliğinin mülkiyet hakkı olduğunu kabul etmek mümkün görünmemektedir.

2. Fikri Mülkiyet Hakkı Görüşü

Fikri haklar; kişilerin kendilerine ait olan fikirleri üzerindeki haklarıdır[248]. Kişisel verileri hukuki niteliğine dair Amerikan hukukunda ileri sürülen bir diğer yaygın görüş ise fikri mülkiyet hakkı görüşüdür. Bu görüşü savunanlar; kişisel verilerin korunması ile fikri mülkiyet hakkı arasında benzerlik kurarak, kişisel verilerin telif hakkına benzer bir yaklaşımla korunması gerektiğini ileri sürmektedirler[249]. Bilhassa, eser sahibinin eseri üzerindeki manevi hakları[250] ile kişisel verilerin korunması arasında amaçsal yönden benzerlik bulunmaktadır[251]. Bu benzerlik; eser sahibinin, kişiliğinin bir parçası olarak görülen eseri umuma arz etme ve eserde değişiklik yapılmasını yasaklama yetkileri ile veri sahibinin kişisel verilerinin korunmasını talep etme yetkisinin paralelliğinden doğmaktadır. Nitekim; hem fikri mülkiyet hakkının hem de kişisel verilerin korunması hakkının temel amacı bilgilerin korunması ve kontrolünün sağlanması olduğundan bu haklar benzer şekilde koruma altına alınabilirler[252].

Fikri mülkiyet hakkı görüşüne yöneltilen eleştiriler ise; kişisel veriler ile fikri mülkiyet hakkı arasında böyle bir benzerliğin bulunmadığı temeline dayanmaktadır. Zira; fikri mülkiyete konu olan değer, "*bilinçli bir şekilde sarf edilen çaba sonucunda oluşan bir fikir veya eser*" iken; kişisel veriler çoğunlukla insan hayatına ilişkin bilgilerdir[253]. Bu görüşe getirilen diğer eleştiri ise; fikri mülkiyet hakkı, ekonomik endişeler nedeniyle korunurken, kişisel verilerin

---

[247] Aksoy, s. 66; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 71; Zeynep Ulus Gözüm, "Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s. 23-24.

[248] Ahmet Mithat Kılıçoğlu, **Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşama Basın Yoluyla Saldırılardan Hukuksal Sorumluluk**, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Güncelleştirilmiş 5. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2016, s. 5.

[249] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 71; Dülger, *Temel Hak ve Özgürlükler,* s. 77; Samuelson, *Intellectual Property,* s. 1134.

[250] Ahmet Mithat Kılıçoğlu, **Sınaî Haklarla Karşılaştırmalı Fikrî Haklar**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2006, s. 218.

[251] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması* , s. 76; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 71; Aksoy, s. 66-67; Ayözger Öngün, s. 17.

[252] Üçüncü, s. 40-41; Aksoy, s. 60; Beytar, s. 57; Ayözger Öngün, s. 17; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 35.

[253] Aksoy, s.66; Ayözger Öngün, s. 17; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma,* s. 88; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 35; Bayındır, s. 31; Akkurt, *Hukuki Nitelik,* s. 24.

korunmasında amaç, kişisel bilgilerin veri sahibinin izni olmadan kullanılmaması, toplanılmaması ve yayılmamasıdır[254].

3. Kişilik Hakkı Görüşü

Kişi, haklara ve borçlara ehil olabilen varlık anlamına gelmektedir[255]. Kişilik kavramı ise; kişiye bağlı ve hukuken korunan bedeni, manevi ve hukuki nitelikteki varlıkların tamamını ifade eder[256]. Bu bağlamda statik ve durağan bir kavramdan ziyade hayatın ve mekanın değişimine paralel olarak değişen ve dönüşen bir kavramı ifade etmektedir[257]. Kişilik hakkı ise; insanın kişiliğinin oluşmasında katkısı bulunan maddi ve manevi tüm değerler ile kişinin yaşamına, onuruna, saygınlığına, sağlığına, adına, sözüne, resmine, beden bütünlüğüne, özgürlüğüne ve ekonomik hareket serbestliğine ilişkin hakkı ifade etmektedir[258]. Başlangıçta kişiyi devlete karşı korumak ve kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirmek amacıyla kamu hukukunda düzenlenen kişilik hakkı, zamanla kişileri, diğer kişilerle olan ilişkilerinde de koruma ihtiyacının doğmasıyla özel hukuk alanında da düzenlenen bir hak olmuştur[259]. Kişilik hakkı herkese karşı ileri sürülebilen mutlak bir hak olup, şahsa sıkı sıkıya bağlı olduğundan bir başkasına devredilemez ve vazgeçilemez niteliktedir[260].

Özellikle Kıta Avrupası'nda kabul görmüş olan kişilik hakkı görüşü[261], diğer görüşlere kıyasla kişisel verilere en geniş korumayı sağlayan görüştür. Zira; kişilik hakkının temel işlevi, kişilerin maddi ve manevi tüm kişilik değerlerinin korunması için gerekli olan güvenceyi

---

[254] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 51-52; Aksoy, s. 67; Ayözger Öngün, s. 18; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma,* s. 88; Bayındır, s. 31-32; Ulus Gözüm, s. 24.

[255] Jale Akipek, Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, **Türk Medeni Hukuku (Başlangıç Hükümleri- Kişiler Hukuku), I. Cilt,** 17. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, Ağustos 2021, s. 232.

[256] Alaattin Bük, **Bilişim Alanında Kişisel Verilerin Korunması**, 1. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2021, s. 16.

[257] **A.g.e.** s. 16.

[258] Rona Serozan, "Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler", **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 11, S.14, 2011, s. 93; Aydın Zevkliler, Mehmet Beşir Acabey ve K. Emre Gökyayla, **Medeni Hukuk**, 6. Baskı, Ankara: Seçkin, 2000, s. 187-441; Rona Serozan, **Medeni Hukuk /Genel Bölüm/ Kişiler Hukuku**, 8. Baskı, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018, s. 454.

[259] Ülker Gürkan, "Kişilik Kavramının Evrimi", **Prof. Dr. Hamide Topçuoğlu'na Armağan**, Ankara, 1995, s. 51; Ulus Gözüm, s. 22; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 36; Aksoy, s. 38; Anı, s. 19-20.

[260] Serozan, *Medeni Hukuk*, s. 455-456; Kılıçoğlu, *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam*, s. 7; Aksoy, s. 43; Çiğdem Akbulut, "Manevi Tazminat Talebinin Hukuki Niteliği ve Şartları**", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1989), s. 7.

[261]Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, kişisel verilerin korunmasının kişilik hakkının bir gereği olduğunu vurgulamıştır. Bkz. KVK Kurumu, *Sıkça Sorulan Sorular Kitapçığı,* s. 11, 67, 95.

sağlamak iken[262]; kişisel verilerin korunmasının temelinde yatan da insan onuru ile beraber kişiliğin serbestçe geliştirilmesi ve korunması hakkıdır[263]. Bu görüşe göre; kişinin hangi sınırlar içerisinde ve ne zaman, hangi yaşam ilişkilerini açıklayıp aleni hale getirebileceği konusunda bizzat kendisinin karar vermesi gerekmektedir[264].

Kişilik hakkı görüşüne yöneltilen ilk eleştiri; kişisel verilerin korunması ile mahremiyetin ve özel hayatın gizliliğinin korunması kavramlarının eş anlamlı olmadığı yönündedir. Zira; bilgi edinmek amacıyla toplanan bir kişi hakkındaki verilerin tümüyle yanlış olması halinde, üçüncü kişilerde oluşan yanlış izlenimler nedeniyle kişinin itibarının zedelenmesi durumunda; özel hayatın gizliliği ihlal edilmediği halde kişisel verilerin korunması hakkı kapsamında, kişinin kendi hakkında bilgi toplanıldığını öğrenme ve bu verilerin silinmesini veya düzeltilmesini talep etme hakkına sahip olduğu açıktır[265]. Bir diğer eleştiri ise; özel hayatın gizliliğinin korunması hakkı, bilginin gizli kalması ile sınırlı olup kişisel verinin bir kez ifşa olması halinde artık bu korumadan yararlanamayacak olmasıdır[266]. Oysaki; ulusal ve uluslararası mevzuata bakıldığında, gizli olmayan kişisel verilerin de koruma altına alındığı görülmektedir.

Öte yandan; Kıta Avrupası hukukunda, Nazi Almanyası ve Mussolini İtalyası gibi birtakım tarihsel gerçeklerden yola çıkılarak kişisel verilerin gerek kamu sektöründe gerekse de özel sektörde kötüye kullanımının doğurduğu telafi edilemez sonuçlar, bilgi gizliliğinin bir kişilik hakkı olarak kabul edilmesi ve katı bir biçimde korunması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır[267]. Bu doğrultuda; kişilik hakkının bir uzantısı olarak, Federal Almanya Anayasa Mahkemesi, 1983 yılında verdiği ve modern gelişmelere bağlı olarak kişiliğe yönelik yeni tehditlere işaret eden *"Nüfus Sayımı (Census)"* kararında[268] insan onurunun korunması ve

---

[262] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 71; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 36.
[263] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 71; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 36-37; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 132; Anı, s. 20.
[264] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 71; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 135; Anı, s. 20.
[265] Ayözger, s. 18; Aksoy, s. 62; Anı, s. 20-21; Ulus Gözüm, s. 22.
[266] Aksoy, s. 63-64; Ayözger Öngün, s. 18; Akkurt, *Hukuki Nitelik*, s. 26; Anı, s. 22; Ulus Gözüm, s. 23.
[267] Uncular, s. 42.
[268] BVerGE, 65, 1- Volkzählung, 15 Aralık 1983. Söz konusu karar için bkz. https://openjur.de/u/268440.html (Erişim Tarihi:02.10.2020). Mahkeme kararında; *"Anayasal düzenin merkezinde toplumun özgür bir üyesi olarak kişinin onuru bulunur. Günümüzdeki teknik gelişmeler ve buna bağlı olarak ortaya çıkan tehlikeler karşısında kişiliğin korunması özel bir önem kazanmaktadır. Hakkında edinilen bilgilerin neler olduğunu ve bu bilgilerin kimin elinde bulunduğunu öğrenebilme olanağına sahip olmayan bireyin kendi kararlarını verme özgürlüğü önemli ölçüde zarar görür. Özellikle otomatik veri işleme araçları ile verilerin sınırsız bir şekilde*

kişiliğin korunmasına ilişkin hükümlerini birlikte değerlendirerek *"bilgilerin geleceğini belirleme hakkı (Enformasyonel Self- Determinasyon Hakkı, orijinal metniyle; das Recht auf informationelle Selbstbestimmung)* kavramını türetmiştir[269]. Bu karara göre; herkesin, kendisine ait verilerin kullanımı ve devri de dahil olmak üzere veri işleme sürecinin bütün aşamalarında kişisel verilerinden hangilerinin, kimler tarafından, ne zaman, ne tür şartlar altında ve hangi sınırlar dahilinde işlenebileceğine karar verme hakkı bulunmaktadır. Ancak bu hak, mutlak ve sınırsız olmayıp yalnızca ağırlıklı kamu yararı sebebiyle sınırlandırılabilir[270].

Böylelikle; kişisel verilerin kişilik hakkı kapsamında korunmasının bir adım daha ötesine geçilerek, kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı ve insan onurunun korunması kavramlarının, bilgilerin geleceğini belirleme hakkını da içerdiği kabul edilmiştir. Mahkemeye göre; anayasal düzenin merkezinde toplumun özgür bir üyesi olan kişinin onuru yer almakta olduğundan, kişiliğin serbestçe geliştirilmesi ve demokratik toplum yapısının sürekliliği için devlet tarafından kişisel verilerin işlenmesi karşısında bireyin korunması gerekmektedir. Nitekim; bilgilerin geleceğini belirleme hakkı görüşü çerçevesinde, bireyin temel haklar izin verdiği ölçüde kendi verileri üzerinde tasarrufta bulunma hakkı mevcuttur[271].

C. DEĞERLENDİRME

Günümüzde, kişisel verilerin serbest piyasa ekonomisinde kullanılması ve üçüncü kişilere satılması nedeniyle bilgi güç olarak kabul edilmiş ve ticari bir değer kazanmıştır. Kişisel verilerin hukuki niteliğine ilişkin görüş farklılıkları da veri ticaretine izin verilip verilmemesi noktasında toplanmaktadır. Diğer bir deyişle; kişisel veriyi işleyen kişi ile veri sahibi arasında

---

kaydedilebilmesi, bu verilerin her zaman ulaşılabilir niteliği ve bireyin ayrıntılı kişilik profilinin oluşturulabilme olasılığı da dikkate alındığında, kişinin üzerinde psikolojik baskı yaratılması ve onun kamusal yaşama katılımını etkilemesi olanaklıdır." şeklinde gerekçelendirerek Nüfus Sayımı Yasası'nı iptal etmiştir.

[269] Elif Küzeci; "İstatistikî Birimler ve Bilgilerin Geleceğini Belirleme Hakkı/ Statistical Units and Right to Informational Self-Determination", **İnsan Hakları Yıllığı**, C. 32, 2014, s. 55; Uncular, s. 42; Üçüncü s. 38; Aksoy, s. 70-71; Çokmutlu s. 53; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 77; Kılınç, s. 1098.

[270] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 77-78; Aksoy, s. 71; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 112-115. Ayrıca Mahkeme kararında; kişisel verilerin belirli bir amaç doğrultusunda kaydedilmesi gerektiği ve bu gerçekleştikten sonra derhal silinmesi gerektiği, verinin kaydedilme amacı dışında kullanılmaması gerektiği, verileri kaydeden kurum ve kuruluşların veri aktarımı durumunda veri sahibine danışması ve onu bilgilendirmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Küzeci, *Bilgilerin Geleceğini Belirleme Hakkı,* s. 59.

[271] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 76-77; Uncular, s. 42.

hangisinin menfaatinin, ne ölçüde korunacağı; verinin hukuki niteliği olarak hangi görüşün kabul edildiğine göre değişecektir.

Nitekim, 95/46/EC sayılı Direktif'e ve diğer uluslararası düzenlemelere bakıldığında; verilerin serbest dolaşımı hususunda, mahremiyet ve kişilik hakkı ile bilginin serbest dolaşımı arasında denge kurmanın amaçlandığı görülmektedir. Ancak; Avrupa'da üye ülkelerin her biri bu dengeyi farklı şekillerde kurmuş; bazı ülkeler mülkiyet hakkı görüşü doğrultusunda daha esnek politikalar belirlerken; bazı ülkeler de kişilik hakkı görüşüne paralel olarak daha etkili bir koruma öngörmüş ve diğer ülkelerle veri paylaşımına müsaade etmemiştir. Bu kapsamda; Direktif'in iç hukuka doğrudan etkili olmaması ve emredici hükümler getirememesi sebebiyle üye ülkeler arasında veri aktarımında uygulama birliği sağlanamamış ve birtakım sorunlar ortaya çıkmıştır[272]. Üye ülkeler arasındaki mevzuat farklılığının giderilerek veri aktarımının kesilmemesi için doğrudan iç hukuka etkili olan Genel Veri Koruma Tüzüğü getirilmiştir. Aynı doğrultuda; ABD'de de mülkiyet hakkı görüşü hâkim görüş iken; Avrupa Birliği'nin ABD'ye veri aktarımını engelleme tehlikesi ortaya çıktığından ABD tarafından Safe Harbor İlkeleri (Güvenli Liman İlkesi)[273] ile birtakım düzenlemeler yapılmıştır.

Buradan hareketle; kişisel verileri ekonomik hak yaklaşımı kapsamında koruyan mülkiyet ve fikri mülkiyet hakkı görüşlerinin kabul edilmesi, ticari hayatın sekteye uğramaması yönüyle önem arz etse de tek başına bu görüşler kapsamında kişisel verilerin korunması, beraberinde yukarıda bahsi geçen birtakım tehlikeleri doğurabilecektir. Öte yandan; mahremiyet ve özel hayat kavramlarından yola çıkan kişilik hakkı görüşü ise; kamusal alanı kapsamadığından kişisel verilerin korunması için yeterli olmayabilecektir. Ancak; her ne kadar özel hayat kavramı, kamusal alandaki bilgileri koruma imkânı tanımasa da gizli olmayan kişisel verilerin de hukuken kişilik hakkı niteliğinde olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Kaldı ki; özel hayat, kişilik hakkının görünüm türlerinden yalnızca biri olduğundan ve numerus clausus ilkesine tabi olmadığından yola çıkılarak kişisel verilerin, kişilik hakkı görüşü kapsamında ancak kendine özgü bir niteliğe sahip olduğu savunulabilecektir.

---

[272] Aksoy, s. 68-69; Anı, s. 25.
[273] U.S. Department of Commerce, "Safe Harbor Privacy Principles and Related Frequently Asked Questions", July 21, 2000. İlgili metin için bkz. https://2016.export.gov/safeharbor/eu/eg_main_018475.asp (Erişim Tarihi: 02.10.2020).

Bu minvalde; öğretide birçok yazar tarafından savunulan[274] bizim de katıldığımız görüşe göre; kişisel verilerin, kişilik hakkının bir görünümü olarak kabul edilen bilgilerin geleceğini belirleme hakkı kapsamında korunması gerekmektedir. Zira; bu hak sayesinde birey, kamu yararı göz ardı edilmedikçe, kişisel verilerinin korunmasına ilişkin gerçek bir denetim ve tasarrufta bulunma imkanına sahiptir ve kişisel verilerinin kaderini tayin etme hususunda daha yetkin, donanımlı ve güçlü olmasının yolu açılmaktadır. Bu da; kişisel verilerin korunmasından beklenen amaç ve faydanın, mülkiyet ya da fikri mülkiyet hakkı yaklaşımlarından değil bilgilerin geleceğini belirleme hakkını esas alan bir kişilik hakkı görüşünden yola çıkılarak sağlanabileceğini ortaya koymaktadır.

III. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNE İLİŞKİN HUKUKİ DAYANAKLAR

A. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

1. Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) Düzenlemeleri

Kişisel verilerin korunmasına yönelik ilk uluslararası düzenleme, Türkiye'nin de üye olduğu Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD)[275] tarafından 23 Eylül 1980 tarihinde; *"Özel Yaşamın Gizliliğinin ve Sınır Ötesi Kişisel Veri Akışının Korunmasına Dair Rehber İlkeler*"[276] adıyla yayınlanmıştır. OECD Rehber İlkeleri olarak anılan bu düzenleme; veri toplanmasının sınırlı olması (m. 7), verilerin belirli bir nitelikte olması (veri kalitesi, m. 8), amacın belirli olması (m. 9), verilerin kullanımının sınırlı olması (m. 10), veri güvenliği (m. 11), açıklık (m. 12), bireyin katılımı (m. 13) ve hesap verilebilirlik (m. 14) olmak üzere sekiz temel ilkeyi içermektedir. Bu ilkeler; kişisel verilerin korunmasına ilişkin asgari gereklilikleri ortaya koymaktadır[277].

---

[274] Ayrıntılı bilgi için bkz. Çokmutlu, s. 54-55; Aksoy, s. 71-72; Anı, s. 26.
[275] Ayrıntılı bilgi için bkz. Organisation for Economic Co-operation and Development, https://www.oecd.org/ (Erişim Tarihi: 06.10.2020).
[276] OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, 23 Eylül 1980. Söz konusu metin için bkz. (Çevrimiçi), http://www.oecd.org/internet/ieconomy/oecdguidelinesontheprotectionofprivacyandtransborderflowso%20fpersonaldata.htm (Erişim Tarihi: 06.10.2020).
[277] Bkz. Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 130; Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 17; Ayözger Öngün, s. 68-69; İmançlı, s. 11.

OECD üyesi devletler için hukuki açıdan bir bağlayıcılığı olmayıp yalnızca tavsiye kararı niteliğinde olan bu ilkelerle hedeflenen, ulusal düzeydeki veri koruma yasalarının uyumlaştırılması, veri sahibinin korunması, verilerin serbest dolaşımı sağlanarak sınır ötesi veri akışının engellenmesinin önüne geçilmesidir[278]. Her ne kadar bu ilkeler birçok ulusal ve uluslararası düzenlemeye öncülük edip onların içeriklerini etkilemiş[279] ise de yeterli ilgiyi görmediğinden dolayı yeni düzenlemelerin yapılmasına gerek duyulmuştur.

2. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri

Birleşmiş Milletler (BM)[280] tarafından, insan haklarının bölgesel düzeyde korunmasına ilişkin ilk gelişme[281], 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen *"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"*dir[282]. Bildirgede özel hayatın gizliliğini düzenleyen m. 12 hükmü şu şekildedir: *"Hiç kimsenin özel yaşamına, ailesine konut dokunulmazlığına ya da yazışma özgürlüğüne keyfi olarak karışılamaz; kimsenin onur ve ününe karşı kötü davranışlarda bulunulamaz. Herkesin bu karışma ve kötü davranışlara karsı yasalarla korunma hakkı vardır."*. Burada, doğrudan sağlık verilerine ilişkin bir düzenleme bulunmasa da özel hayatın gizliliği kapsamında değerlendirilerek kişisel verilere ilişkin koruma sağlanabilir[283]. Benzer şekilde, 19 Aralık 1966 tarihinde imzalanan *"Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi"*nin[284] m. 17 hükmünde de aynı ifadeler yer almaktadır.

BM, kişisel verilerin korunması konusunda 1990 yılında *"Bilgisayarla İşlenen Kişisel Veri Dosyaları Hakkında Yönlendirici İlkeler"*[285] adıyla bir diğer düzenlemeyi kabul

---

[278] Dülger, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 87; Ayözger Öngün, s. 67.
[279] Murat Uygun, "Avrupa Birliğinin 95/46 Sayılı Veri Koruma Yönergesi Işığında Kişisel Verilerin Korunması", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s. 11.
[280] Birleşmiş Milletler Şartı tam metni için bkz. (Çevrimiçi) http://www.un.org/en/charterunitednations/index.htm (Erişim Tarihi: 06.10.2020).
[281] Mahir Terzi, "İnsan Haklarının Bölgesel Düzeyde Korunması Üzerine Bir İnceleme: İnsan Hakları ve Amerika (Barrios Altos Davası Örneği ve Orta Doğu Üzerine Bazı Öneriler)", **Kara Harp Okulu Bilim Dergisi,** C. 27, S. 2, Aralık 2017, s. 56.
[282] İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi adıyla TBMM tarafından yayımlanan Türkçe tam metin için bkz. https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf (Erişim Tarihi: 06.10.2020).
[283] Kamil Alptekin, "Sağlık Hakkı ve İnsan Hakları Üzerine Bir Değerlendirme", **Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi,** S. 12, 2004, s. 133.
[284] Ülkemiz bu Sözleşmeyi, 15.08.2000 tarihinde imzalamış olup 04.06.2003 tarih ve 4868 sayılı Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ile onaylanmıştır.
[285] Söz konusu metnin tam hali için bkz. "Guidelines for the Regulation of Computerized Personal Data Files", (Çevrimiçi), http://www.refworld.org/docid/3ddcafaac.html (Erişim Tarihi: 06.10.2020).

etmiştir[286]. Bu düzenlemenin amacı, yalnızca bilgisayarla işlenen kişisel verilerin korunması için üye devletler tarafından çıkarılacak olan düzenlemelerde asgari standartların sağlanmasıdır[287]. Bu standardın sağlanması için gerekli olan ilkeler ise şu şekilde sayılmıştır: hukuka ve dürüstlük kuralına uygun veri toplama ve işleme, verilerin doğruluğu, amacın belirliliği ve haklılığı, ilgili kişilerin erişimi, ayrımcılıktan kaçınma, veri güvenliği, denetim ve yaptırım ile verilerin sınır ötesi aktarımıdır.

BM Rehber İlkeleri'nin önemi, üye devletlerin bu ilkeleri gözetip gözetmediğinin denetlenmesi amacıyla yetkili ve bağımsız bir uluslararası veri koruma organının kurulmasına olanak sağlayan ilk uluslararası hukuk düzenlemesi olmasıdır[288]. Buna karşın; üye devletler açısından hukuken tavsiye niteliğinde olan bu ilkelerin[289] bağlayıcı olmaması sebebiyle fazla etkili olduğu söylenemez[290].

3. Avrupa Konseyi Düzenlemeleri

a. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa Konseyi[291] tarafından, 4 Kasım 1950 tarihinde kabul edilen *"Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)"*[292] insan haklarının korunması ve gelişmesinde mühim bir rol oynamaktadır. AİHS'de doğrudan kişisel verilerin korunmasına yönelik bir düzenleme olmamasına rağmen kişisel sağlık verileri de dahil olmak üzere bireyle ilgili verilerin toplanması ve depolanması özel hayatın koruma alanına müdahale oluşturduğundan[293] bu verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi durumunda ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklar, özel hayatın ve aile hayatının korunması kapsamında değerlendirilerek AİHS m. 8/1 hükmü gereği korunmaktadır. Madde metnine göre; *"Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir."*. Maddenin 2'nci fıkrasında ise istisnalara

---

[286] Bkz. Özdemir, *Elektronik Haberleşme,* s. 18; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 136; Aksoy, s. 6; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 191.
[287] Aksoy, s. 6; Ayözger Öngün, s. 70-71.
[288] Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 16; Ayözger Öngün, s. 71.
[289] Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 16.
[290] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması* , s. 192; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 137; Ayözger Öngün, s. 72.
[291] 5 Mayıs 1949 tarihinde kurulan bu Konseye, Türkiye 13. üye olarak 13 Nisan 1950 tarihinde katılmıştır. Konsey hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.coe.int/web/portal/home (Erişim Tarihi: 07.10.2020).
[292] Sözleşmenin Türkçe tam metni için bkz. http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf (Erişim Tarihi: 07.10.2020).
[293] Yüksel, s. 4-5.

yer verilmiştir. Buna göre; bu hakka bir kamu makamının müdahale edebilmesi için *"bu 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"* gerekir.

Kişisel sağlık verilerinin, AİHS m. 8 hükmü kapsamında korunması gerektiğine ilişkin pek çok Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararı mevcuttur. Örneğin; AİHM'nin *Mitkus/Letonya kararında*[294], başvurucunun kişisel sağlık verilerinin ifşa edilmesinin ve fotoğrafıyla birlikte gazetede yayımlanmasının, AİHS'nin 8'inci maddesini ihlal ettiği belirtilmiştir. Yine Mahkeme'nin *Z./Finlandiya kararında*[295]; kişisel sağlık verilerinin açıklanmasının, kişinin yalnızca özel ve aile hayatını değil sosyal hayatını da etkilediğini; bu verilerin yeterince korunmamasının, bireyin sağlık hizmeti almaktan vazgeçmesine sebep olabileceği belirtilmiştir. *Chave nee Jullien/Fransa kararında*[296]; kişisel sağlık verilerinin işlenmesi hususunda yalnızca hasta ile ilgilenen hekimler ve kliniğin yetkili olduğu belirtilmiştir. *Uslu/Türkiye kararında*[297] ise; kişinin kendisine ilişkin kişisel sağlık verilerinin istenildiği takdirde, veri sahibine verilmesinin zorunlu olduğu belirtilerek *"bireyin ve toplumun çatışan çıkarları arasında adil bir denge bulunmadığı ve AİHS'nin 8'inci maddesinin ihlal edildiği"* kanaatine varılmıştır. *Avilkina ve diğerleri/Rusya kararında*[298]; Yehova Şahitleri'nin kan nakli yapılmasını reddetmelerine dair sağlık kayıtlarının haklı bir gerekçesi olmadan ifşa edilmesinin özel hayatın gizliliğine aykırı olduğu ifade edilmiştir. *Peruzzo ve Martens /*

---

[294] 02.10.2012 tarihli ve 7259/03 başvuru numaralı kararın tam metni için bkz. http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2012/1770.html (Erişim Tarihi: 07.10.2020).

[295] *Z v. Finland*, 22009/93, 25.02.1997. http://www.hrcr.org/safrica/privacy/z_finland.html (Erişim Tarihi: 27.05.2020).

[296] Decision of 9 July 1991 on the admissibility of the application, http://hudoc.echr.coe.int (Erişim Tarihi: 07.10.2020). Karar hakkında ayrıntılı inceleme için bkz. *Tematik Bilgi Notu- Kişisel Verilerin Korunması,* Ocak 2016, https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Data_TUR.pdf (Erişim Tarihi: 07.10.2020), s. 18.

[297] Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (20.01.2009). E. 2004/23815, Uslu-Türkiye Davası, *(Sinerji Mevzuat ve İçtihat Program).* Ayrıntılı bilgi için bkz. Mümin Serdar Güntürk, "Türk Yüksek Mahkemeleri ve Avrupa İnsan Hakları Kararları Işığında Özel Hayatın Gizliliğinin Korunması", **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s. 167-168.

[298] Birinci Daire'nin 1585/09 sayılı ve 6.6.2013 tarihli kararıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Selman Karakul, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Sağlık Hakkı- I", **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 3, S. 2, Güz 2016, s. 192*; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Mahkeme İçtihadına İlişkin Bilgi Notu*, S. 164, Haziran 2013, https://www.echr.coe.int/Documents/CLIN_TC_TUR.pdf (Erişim Tarihi: 12.10.2020), s. 30.

Almanya kararında ise[299]; gelecekte tekrar suç işleme ihtimalleri gözetilerek hükümlü suçluların DNA profillerinin alınması AİHM tarafından kabul edilemez bulunmuştur.

b. Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Gerçek Kişilerin Korunmasına İlişkin 108 Sayılı Sözleşme ile 181 Sayılı Ek Protokol ve Değişiklik Protokolü

Avrupa Konseyi bünyesinde, kişisel verilerin korunmasına yönelik ilk uluslararası düzenleme[300]; 28 Ocak 1981 tarihinde kabul edilen 108 sayılı *"Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi"*[301]dir. Bu sözleşme; kişisel verilerin korunmasına yönelik uluslararası alanda bağlayıcı olan ilk düzenleme olması[302], Avrupa Konseyi'ne üye olmayan ülkelerin katılımına da açık olması, hem özel sektör hem de kamu sektörü kurum ve kuruluşlarına ilişkin yükümlülükler getirmesi ve kişisel verilerin korunmasına dair temel ilkeleri birinci elden düzenlemesi sebebiyle oldukça önemlidir[303]. Ancak; Sözleşme'de yalnızca otomatik yolla işlenen kişisel veriler için güvence öngörülmüş, el ile işlenen veriler kapsam dışında bırakılmıştır.

108 sayılı Sözleşme'nin, kişisel sağlık verileri yönünden önem arz eden tarafı ise; sağlık ile ilgili verilere m. 6 hükmünde *"özellikli veri kategorileri"* başlığı altında yer verilmesi ve türleri tahdidi olarak sayılan özel nitelikli verilerin iç hukukta uygun güvence sağlanmadıkça otomatik işlemeye tabi tutulamayacağının belirtilmesidir. Kişisel verilerin korunmasına yönelik olarak, Sözleşmeye taraf devletlerin, iç hukuklarında uygulaması gereken asgari gereklilikleri gösteren temel ilkeler ise; verilerin belirli bir nitelikte olması (m. 5), özellikli veri kategorilerinde sayılan verilerin özel olarak korunması (m. 6), veri güvenliği (m. 7), ilgili kişiye

---

[299] Beşinci Daire'nin 7841/08 ve 57900/12 sayılı ve 4.6.2013 tarihli kararıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Mahkeme İçtihadına İlişkin Bilgi Notu,* s. 31.
[300] Başalp, *Koruma ve Saklama,* s. 24; Erarslan, s. 31.
[301] Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data, (Çevrimiçi), https://rm.coe.int/1680078b37 (Erişim Tarihi: 07.10.2020). Türkiye, bu sözleşmeyi imzalayan ilk ülkelerden biri olmasına rağmen uzun bir müddet onaylamamış ancak, 6669 sayılı *"Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*" ile 17 Mart 2016 tarihinde onaylamıştır. Bkz. RG 17.03.2016, S. 29656.
[302] Aksoy, s. 5; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 139; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 22.
[303] Ayözger Öngün, s. 72-73; Erarslan, s. 31; Özdemir, *Elektronik Haberleşme,* s. 21; Kılınç, s. 1112.

bilgi alma, verilere ulaşma ve gerekli olan durumlarda verileri düzeltme, hukuka aykırı işlenme halinde ise verileri sildirme haklarının tanınması (m. 8) olarak belirlenmiştir.

108 sayılı Sözleşme'de yer alan hükümleri yorumlamak ve uygulamaları geliştirmek[304] amacıyla Danışma Komitesi oluşturulmuştur (m. 18). Bu komitenin çalışmaları neticesinde; Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin belirli sektörlere ilişkin aldığı pek çok karar *(resolution)* ve tavsiye kararı *(recommendation)* bulunmaktadır[305]. Örneğin, sağlık sektöründe 13 Şubat 1997 tarihli "*Tıbbi Verilerin Korunmasına İlişkin R (97) 5 Sayılı Tavsiye Kararı"* yayımlanmıştır.

Danışma Komitesi, 108 sayılı Sözleşmeye ek olarak 8 Kasım 2001 tarihinde imzaya açılan *"181 Sayılı Ek Protokol"*[306] ile Sözleşmenin kapsamını genişletmiştir. Ek Protokolde, sözleşmeye taraf ülkelerde denetleyici nitelikte bağımsız veri koruma organları kurulması ve sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü ülkelere yapılacak veri transferlerinin şartlarının belirli standartlara bağlaması öngörülmüştür.

181 sayılı Ek Protokol haricinde; Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından, 18 Mayıs 2018 tarihinde "*Convention 108+ "*[307] adıyla 108 sayılı Sözleşme'nin, diğer Avrupa Veri Koruma Mevzuatı düzenlemeleriyle uyumlu ve güncel gelişmelere uyarlanmış bir hali yayımlanmıştır. Bu protokol kapsamında; daha güçlü bir veri koruma mekanizması oluşturulmuş, özellikli veri kategorileri genişletilmiş, veri işleme faaliyetlerinin hesap

---

[304] Küzeci, *Kişisel Veri*, s.148; Atak, *Avrupa Konseyi*, s. 99.

[305] İmançlı, s. 20. Bu kararlara yönelik ayrıntılı bilgi için bkz. Cemil Kaya, **İdare Hukukunda Bilgi Edinme Hakkı,** Ankara, Seçkin, 2005, s. 94.

[306] "Additional Protocol to the Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data regarding supervisory authorities and transborder data flows", No.181, ["*181 No'lu Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tâbi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesine Ek Denetleyici Makamlar ve Sınır Aşan Veri Akışına İlişkin Protokol (Ek Protokol*)"], (Çevrimiçi), https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680080626 (Erişim Tarihi: 07.10.2020). Türkiye bu Protokole; 6705 sayılı ve 20.04.2016 tarihli *"Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesine Ek Denetleyici Makamlar ve Sınıraşan Veri Akışına İlişkin Protokolün Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*" ile taraf olmuştur. Bkz. RG, 05.05.2016, S. 29703.

[307] Bu Porotokol, ülkemiz tarafından henüz imzalanmamıştır. Sözleşme 108+'ya ilişkin detaylı değerlendirmeler için bkz. Elif Küzeci, "Avrupa Konseyi'nin 108 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Sözleşmesi Yenilendi! Sözleşme 108+, Carpenter Kararı ve Diğer Bazı Gelişmelere İlişkin Bir Değerlendirme", 5 Haziran 2018 (Sözleşme 108+) https://medium.com/@elfkzc/avrupa-konseyinin-108-say%C4%B1l%C4%B1-ki%C5%9Fisel-verilerin-korunmas%C4%B1-s%C3%B6zle%C5%9Fmesi-yenilendi-bc8daad9decc (Erişim Tarihi: 16.10.2021).

verilebilir ve şeffaf olması için sorumluluklar arttırılmış ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin 181 sayılı Ek Protokol'de öngörülen denetim organlarının yetkileri genişletilmiştir[308].

c. İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi

Kişisel sağlık verilerinin korunmasına kaynak teşkil eden bir diğer düzenleme; Avrupa Konseyi tarafından 4 Nisan 1997 tarihinde imzaya açılan *"İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi"*dir[309]. Sözleşme; bireylerin genetik verilerinin bilimsel araştırmalarda kullanımıyla alakalı temel birtakım biyoetik kurallar koyan bir ana sözleşme niteliğindedir[310]. Bunun yanında; Sözleşme, biyoetik sorunlarını insan hakları hukuku çerçevesinde ele alan ve bu alanda, bağlayıcı niteliği olan ilk insan hakları belgesidir[311].

Kişisel sağlık verileri; Sözleşme'nin *"özel yaşam ve bilgilendirme hakkı"* başlıklı 10'uncu maddesi kapsamında kişilerin özel hayatının korunması ilkesiyle koruma altına alınmaktadır. Buna göre; herkes, sağlık verileri bakımından özel hayatına saygı gösterilmesini isteme ve sağlık verileriyle ilgili, varsa bilgilendirilmeme isteği de gözetilerek, bilgilendirilme hakkına sahiptir. Ancak; Sözleşme'nin 26'ncı maddesinde ise; Sözleşme'de yer alan hakların kullanımının, *"kamu güvenliği, suçun önlenmesi, kamu sağlığının korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması"* gibi sebeplerle kısıtlanabileceği belirtilmiştir. Her iki madde birlikte değerlendirildiğinde; kişisel sağlık verilerinin korunmasının mutlak surette olmadığı; 26'ncı maddede sayılan koşulların varlığı halinde ihlallerin olabileceği görülmektedir[312]. 26'ncı

---

[308] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 150-151; Erarslan, s. 32; İmançlı, s. 21.

[309] Oviedo Sözleşmesi olarak da anılan ve 1 Aralık 1999'da yürürlüğe giren bu Sözleşmenin tam hali için bkz. Convention for the Protection of Human Rights and Dignity of the Human Being with regard to the Application of Biology and Medicine: Convention on Human Rights and Biomedicine, (Çevrimiçi) https://rm.coe.int/168007cf98 (Erişim Tarihi: 11.10.2020). Türkiye söz konusu sözleşmeyi 4 Nisan 1997'de imzalamış ve 3 Aralık 2003 tarih ve 5013 sayılı "*Biyoloji ve Tıbbın Uygulanması Bakımından İnsan Hakları ve İnsan Haysiyetinin Korunması Sözleşmesi: İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*" ile sözleşmenin onaylanmasını uygun bulmuştur. Bkz. RG 20.04.2004, S. 25439.

[310] Murat Emir, "Hukuki ve Etik Yönleri İle Biyotıp Araştırmalarında Biyobankalar", (**Yayımlanmamış Doktora Tezi ,** Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2013), s. 134; Yüksel, s. 6.

[311] Tuğrul Katoğlu, "Türk Hukukunun Bir Parçası Olarak Avrupa Konseyi İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2006, s. 159. Aynı doğrultuda; sağlık araştırmalarında gönüllülüğün esas olduğunu vurgulayan 1947 tarihli Nuremberg Kodu ve 1964 tarihli Helsinki Bildirgesi yayımlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Banu Gökçay ve Berna Arda, "Kişisel Sağlık Verilerinin Korunması Kapsamında Sağlık Araştırmalarında Etik Bakış", **Türk Kardiyoloji Derneği Arşivi**, C. 47, S. 3, 2019, s. 225-226.

[312] Zeynep Forsman Kıvılcım, "Avrupa Konseyi İnsan Hakları ve Biyo-Tıp Sözleşmesi", **İnsan Hakları Yıllığı**, 1999-2000/21-22, s. 100; Karadaş, s. 39.

maddeye; bireylerin, bilimsel araştırmalara karşı güvence altına alınan haklarının bu madde ile etkisizleştirildiğinden bahisle pek çok eleştiri getirilmiştir[313].

4. Avrupa Birliği Hukukundaki Düzenlemeler

a. 95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Direktifi

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin en etkili düzenleme; Avrupa Birliği (AB)[314] tarafından 24 Ekim 1995 tarihinde onaylanan 95/46/EC sayılı *"Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktif"*[315] tir. Direktif'in amacı; kişisel verilerin korunması için AB üyesi ülkeler arasında veri akışını engellemeye yönelik faaliyetleri önlemek ve tüm üye ülkeler genelinde kişisel verilerin korunması hedefini gerçekleştirmektir[316]. Direktif'in kapsamı ise m. 3 hükmünde belirtilmiştir. Buna göre; Direktif, gerçek kişilere ait kişisel verilerin tamamının ya da bir bölümünün otomatik araçlar ile işlenmesi durumunda uygulama alanı bulacaktır[317].

Direktif'te sekiz temel ilke düzenlenmiştir. Bunlar; sınırlı amaç ilkesi, verilerin kalitesi ilkesi, veri güvenliği ilkesi, hassas veriler için özel koruma ilkesi, saydamlık ilkesi, veri transferi ilkesi, bağımsız çözüm ilkesi, ve bireysel çözüm ilkesi olarak sıralanabilir[318]. Direktif'in kilit özelliğinin, *"zorlayıcılığı"* olmasının[319] yanında dört dikkate değer özelliği de

---

[313] Bkz. Forsman Kıvılcım, s. 100 v.d. Sözleşme hükümlerine getirilen eleştiriler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Katoğlu, s. 163-190.

[314] 1 Kasım 1993 tarihinde Maastricht Antlaşması'nın yürürlüğe girmesiyle kurulan ekonomik ve siyasi bir örgütlenmedir. Söz konusu Antlaşma'nın tam hali için bkz. https://www.ikv.org.tr/images/files/A5-tr.pdf (Erişim Tarihi: 11.10.2020).

[315] 95/46/EC sayılı Direktif; 3 yıl sonra yürürlüğe girmiş, 25 Mayıs 2018 tarihinde "*AB Genel Veri Koruma Tüzüğü*"nün yürürlüğe girmesiyle de yürürlükten kaldırılmıştır. (Bundan sonra çalışmamızda Direktif olarak anılacaktır).

[316] Direktif'in birinci maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 101; Ayözger Öngün, s. 78-79; Aksoy, s. 7; Türkay Henkoğlu ve Bülent Yılmaz, "Avrupa Birliği Bilgi Güvenliği Politikaları", **Türk Kütüphaneciliği Dergisi,** C. 27, S. 3, 2013, s. 461; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 184-185.

[317] Her ne kadar Türkiye de 6698 sayılı Kanun ile tüzel kişilerin kişisel verilerini kapsam dışı bıraksa da Lüksemburg ve İtalya gibi bazı ülkeler tüzel kişilere ait verileri de bu kapsama sokmuştur. Bkz: Atak, *Yönerge,* s. 205. Ülkemizde; 6698 sayılı Kanun'un 2008 Tasarısında kişisel verilerin tanımı tüzel kişileri kapsayacak şekilde genişletilmiş ise de tüzel kişileri dahil etmek, üst düzey idari yüke yol açacağından verileri korumanın ve işlemenin zor olacağından bahisle, AB'den gelen eleştiriler ve Anayasa m. 20/3 hükmü de dikkate alınarak tüzel kişiler kapsam dışı bırakılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tekin, s. 226.

[318] Çağrı Zeybek Ünsal, "Google'ın Yeni Gizlilik Politikası Google Inc. Tarafından 1 Mart 2012 Tarihinde Yayımlanan Politikasının Kişisel Verilerin Korunması İlkeleri ile Uyumluluğu ve Avrupa Birliği'nin 95/46/EC Sayılı Veri Koruma Direktifi Açısından Değerlendirilmesi", **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 3, S. 1, 2013, s. 106; Ayözger Öngün, s. 80; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 45 v.d.

[319] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 187.

vardır. Bunlardan ilki; gerek özel sektör gerekse de kamu sektöründe uygulanması; ikincisi, veri toplama, kullanma, depolama ve dağıtımı da içine alan geniş bir alanı düzenlemesi; üçüncüsü, gönüllü olarak bu faaliyetleri uygulayanlara pozitif yükümlülükler yüklemesi ve son olarak da birkaç sektörel sınırlama getirmesidir[320].

Direktif'te kişisel sağlık verileri; *"Özel İşleme Kategorileri"* başlıklı üçüncü kısımda, m. 8/1 hükmünde; "*Üye Devletler, sağlık durumuna veya cinsel yaşama ilişkin verilerin işlenmesini ve sendika üyeliğini, dini veya felsefi inançları, siyasi görüşleri, ırk veya etnik kökeni açıklayan kişisel verilerin işlenmesini yasaklayacaktır*." şeklinde ele alınmıştır. Maddenin devamında ise kişisel sağlık verilerinin işlenebileceği istisnai haller şu şekilde sıralanmıştır:

- Veri öznesinin açık rızası varsa,
- Kanuni yükümlülük söz konusu ise,
- Veri öznesinden rıza alınamayıp başka bir kişi veya bizzat veri öznesinin hayati menfaatlerini korumak amacıyla,
- Veri öznesi tarafından veri alenileştirilmişse,
- Savunma hakkının kullanımı için gerekli olduğu takdirde kişisel sağlık verileri işlenebilir.

Direktif'in m. 8/1 hükmündeki özel korumadan faydalanılamayacak olan ve yukarıda sayılan istisnai hallerin varlığı halinde dahi, Direktif'te hassas veriler içinde sayılan kişisel sağlık verilerinin işlenmesinin katı bir denetime tabi tutulması gerektiği vurgulanmaktadır[321]. Bu kapsamda; "*hassaslık ilkesi (the principle of sensitivity)"* gereğince hassas verilerin işlenmesinin daha sıkı bir şekilde denetlenmesi; *"minimumluk ilkesi (principle of minimality)"*[322] gereğince de; veriyi işleme sınırının, verinin işlenme amacını gerçekleştirmek için zorunlu olan miktarla sınırlı olması gerekliliği dikkate alınmalıdır[323].

---

[320] Ayözger Öngün, s. 80-81.
[321] Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi,* s. 324.
[322] Bu ilke, Direktif'in m. 6/1-c hükmünde *"aşırı olmama (not excessive)"* deyimi ile ifade edilmiştir. Direktif'in yerini alan 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 5/1-c hükmünde ise veri minimizasyonu anlamına gelen *"data minimisation"* ifadesi tercih edilmiştir.
[323] Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi,* s. 324.

Sonuç olarak; Direktif, kişisel verilerle ilgili temel kurallar koyması, AB üyesi ülkeler arasında kişisel verilerin korunmasına ilişkin uyum sağlamaya yönelik düzenlemeler getirmesi ve daha sonraki birçok yasal düzenlemenin temelini oluşturması bakımından oldukça önemlidir. Fakat; teknolojik gelişmeler neticesinde, Direktif yetersiz kalmaya başlamış ve Avrupa Birliği Komisyonu, 2010 yılında*; "Avrupa Birliği'nde Kişisel Verilerin Korunmasında Kapsamlı Bir Yaklaşım"* adıyla yaptığı açıklamada teknolojik gelişmelere paralel olarak kişisel verilerin korunması konusunda daha etkin önlemler alınması gerektiği vurgulanmıştır[324].

Direktif'in m. 29 hükmü uyarınca kurulan, veri koruması ve mahremiyet hakkı konularında çalışmalar yürüten ve bağımsız bir tavsiye organı niteliğinde olan *"Madde 29 Çalışma Grubu (Article 29 Data Protection Working Party)"* ise; kişisel verilerin korunmasına yönelik çeşitli konularda rapor, tavsiye ve görüşleriyle hem uygulamaya hem de teoriye katkı sağlamaktadır[325]. Madde 29 Çalışma Grubu'nun; iş ilişkisi bağlamında işçinin kişisel verilerinin işlenmesi hususunda 2001 tarihli görüşü ile işyerindeki elektronik iletişimin gözetlenmesini konu alan 2002 tarihli görüşlerinin[326] yanında; 15 Şubat 2017 tarihli, elektronik sağlık kayıtlarında[327] yer alan kişisel sağlık verilerinin korunması hakkının güvenliğinin sağlanması amacıyla çeşitli konularda tavsiyeleri de bulunmaktadır[328]. Madde 29 Çalışma Grubu, Direktif'in yürürlükten kaldırılıp Tüzük'ün yürürlüğe girmesiyle yerini, Avrupa Veri Koruma Kurulu'na[329] bırakmıştır.

b. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü

Teknolojinin gelişmesi ve iletişim vasıtalarının değişmesiyle iletişimin hız kazanması, veri işleme yöntemlerinin değişmesini de beraberinde getirmiştir. Bu da yeni bir düzenleme yapılması ihtiyacını doğurmuştur. Bu doğrultuda; Direktif'te benimsenen ilkelerin

---

[324] Hüseyin Murat Develioğlu, **6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü uyarınca Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2017, s. 12.

[325] İmançlı, s. 26; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 177.

[326] Article 29 Data Protection Working Party, **Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace**, 5401/01/EN/Final WP 55, 29.05.2002, http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf (Erişim Tarihi:13.10.2020).

[327] Elektronik sağlık kayıtlarına dair açıklamalarımız için bkz. Yukarıda Birinci Bölüm, I. C. 1.

[328] Ayrıntılı bilgi için bkz. Article 29 WP, **EHR**, s. 2.

[329] Orijinal adıyla "The European Data Protection Board (EDPB)" olan Kurul hakkındaki detaylı açıklamalar için bkz. https://edpb.europa.eu/edpb_en (Erişim Tarihi: 12.10.2021).

geliştirilmesi ve gelecekte bireylerin mahremiyet hakkını garanti altına almak için güncelleme yapılması ihtiyacı gözetilerek[330], kişisel verilerin korunmasına yönelik daha geniş kapsamlı düzenlemeler getiren 2016/679 sayılı "*Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü"*[331] 4 Mayıs 2016 tarihinde AB Resmî Gazetesi'nde yayımlanmış ve 25 Mayıs 2018 tarihinde Direktif'i ilga ederek yürürlüğe girmiştir.

Tüzük, kişisel verilerin korunmasına ilişkin temel değişiklikler getirmiştir. Örneğin; Tüzük, Direktif'ten farklı olarak üye devletlerin iç hukuklarında ayrıca bir düzenleme yapılmasını gerektirmeksizin doğrudan bağlayıcı niteliktedir, bu da üst seviye bir uyumlaştırma sağlamıştır[332]. Kişisel veriye ilişkin gerçekleştirilen her türlü veri işleme faaliyetinin faillerinin veri işlemeden sorumlu olacağı esası getirilmiştir[333]. Verileri hukuka aykırı olarak işlenen kişilere tazminat talebi hakkı tanınmış, AB vatandaşlarına ait kişisel verilerin sınır-ötesi aktarımı daha sıkı kurallara bağlanmıştır. Veri işlemede opt-out değil, opt-in yaklaşımı[334] tercih edilmiş, hassas veriler işlenirken veri koruma görevlisi *(Data Protection Officers – DPO)* zorunluluğu öngörülmüştür. Veri ihlalleri karşısında daha sıkı yaptırımlar ve elverişli mekanizmalar getirilmiş, güçlendirilmiş rıza düzenlenmiştir[335].

Bunun yanında Tüzük'te bazı kavramlar ilk kez düzenlenmiştir. Örneğin; *"unutulma hakkı"*[336], *"veri taşınabilirliği hakkı (user-generated content)"*, *"başlangıçtan itibaren veri koruma (data protection by default)"* ve *"tasarımdan itibaren veri koruma (data protection by*

---

[330] Ayşe Nur Akıncı, "Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün Getirdiği Yenilikler ve Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Çalışma Raporu-6", T.C. Kalkınma Bakanlığı İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Yayın No:2968, Haziran 2017, http://www.bilgitoplumu.gov.tr/wp-content/uploads/2017/07/AB_Veri_Koruma_Tuzugu.pdf (Erişim Tarihi:13.10.2020), s. 5.

[331] Çalışmamızda kısaca "Tüzük" veya "2016/679 sayılı Tüzük" olarak ifade edilecektir.

[332] Orak, s. 38; Develioğlu, s. 12.

[333] Direktif'te "*veri kontrolörleri (data-controller)*" veri işlemeden sorumluyken Tüzük ile birlikte "*veri işleyen (data- proccessor)*" herkesin bundan mesul tutulacağı düzenlenmiştir. Bkz. Orak, s. 38; Akıncı, s. 14.

[334] "*Opt-out*" kavramı bir işlem veya eylemi reddetmek anlamına gelirken; "*Opt-in*" kavramı genel anlamda bir seçeneğin bilinçli olarak tercih edilerek herhangi bir işleme onay verilmesini ifade etmektedir. Bu konudaki detaylı açıklamalarımız için bkz. Aş. İkinci Bölüm, III. B. 3.

[335] Ayrıntılı bilgi için bkz. Akıncı, s. 14-19.

[336] Unutulma hakkı, Tüzük'ün 17'nci maddesinde silinme hakkı (right to erasure) başlığı kapsamında düzenlenmiştir. Direktif'in m. 12/b hükmünde tanınan hakkın kapsamı genişletilmiştir.

design)" gibi yaklaşımlar ile *"bulanıklaştırma (pseudonymisation)"*[337] kavramları Tüzük ile birlikte kişisel verilerin korunması terminolojisine kazandırılmıştır[338].

Kişisel sağlık verilerine ilişkin olarak ise; Tüzük'ün m. 4/15 hükmünde *"sağlıkla ilgili veri"*nin tanımı yapılmıştır. Buna göre, "*sağlıkla ilgili veri; sağlık hizmetlerinin sağlanması da dahil olmak üzere bir gerçek kişinin sağlık durumuyla ilgili bilgilerin açıklandığı, söz konusu gerçek kişinin fiziksel veya ruhsal sağlığına ilişkin kişisel veriler*" olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere; sağlık hizmetleri verilirken elde edilen her bilgi sağlıkla ilgili veri olarak kabul edilmiş ve fiziksel sağlık verilerinin yanında ruh sağlığına ilişkin veriler de kişisel sağlık verisi kapsamında değerlendirilmiştir. Yine, Tüzük'ün 9/1 maddesinde, sağlıkla ilgili veriler, genetik ve biyometrik veriler ile birlikte *"özel kategorilerdeki veriler"* arasında sayılmış ve özel kategorilerdeki verilerin işlenmesinin yasak olduğu kurala bağlanmıştır. Maddenin devamında ise işlem yasağının istisnaları sayılmıştır. Buna göre; veri sahibinin açık bir şekilde rıza göstermesi, veri sahibi rıza veremeyecek durumda olduğunda veri sahibinin hayati menfaatlerinin söz konusu olması, ilgili verinin veri sahibi tarafından daha önceden açık bir biçimde kamuya açıklanmış olması, kanuni yükümlülük, üstün kamu yararı, koruyucu hekimlik, kamu sağlığı, bilimsel ve tarihi araştırma amaçları gibi hallerde kişisel sağlık verilerinin işlenebileceği belirtilmiştir.

c. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

"Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı"[339] AB'nin meşruiyetini güçlendirmek, Birlik vatandaşları için temel hakları "görünür kılmak" ve temel hakların korunma düzeyini yükseltmek üzere[340] 7 Aralık 2000 tarihinde Konsey, Komisyon ve Avrupa Parlamentosu

---

[337] Tüzük kapsamında, "pseudonymisation" terimiyle ifade edilen kavramın Türkçe'de tam bir karşılığı bulunamasa da Akıncı "bulanıklaştırma" terimini tercih ederken; Dülger, "takma ad kullanımı, psödonimleştirme" kavramını, Uysal ise "müstearlama" terimini kullanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Akıncı, s. 30; Murat Volkan Dülger, "Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması", **Yaşar Hukuk Dergisi**, C. 1 S. 2, Temmuz 2019, s. 88; Emin Hamdi Uysal, "Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Mevzuatımızdaki Kavram Belirsizliği ve Pseudonymisation Kavramı", Ocak 2020, https://www.researchgate.net/publication/338718700_Kisisel_verilerin_korunmasina_iliskin_mevzuatimizdaki_kavram_belirsizligi_ve_pseudonymisation_kavrami (Erişim Tarihi: 13.10.2020), s. 10.

[338] Akıncı, s. 14-19; Dülger, *Genel Veri Koruma Tüzüğü*, s. 87-93; Orak, s. 39.

[339] European Union (Avrupa Birliği), "Charter Of Fundamental Rights Of The European Union", Official Journal of the European Communities, No: C 364/1, 18 Aralık 2000, (Çevrimiçi), http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf (Erişim Tarihi: 13.10.2020).

[340] Yüksel Metin, "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C. 57, S. 4, 01.04.2002, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/36201 (Erişim Tarihi: 13.10.2020), s. 36.

başkanları tarafından imzalanmış olup metni imzalayan kurumlar için bağlayıcı niteliktedir[341]. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın *"Kişisel Verilerin Korunması"* başlıklı m. 8 hükmü gereğince, *"Herkes, kendisine ilişkin kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu veriler, belirtilen amaçlar için ve ilgili kişinin muvafakatine veya yasada öngörülen başka meşru temele dayalı olarak adil şekilde kullanılmalıdır. Herkes, kendisi hakkında toplanmış olan verilere erişme ve bunlarda düzeltme yaptırma hakkına sahiptir. Bu kurallara uyulması, bağımsız bir makam tarafından denetlenecektir."*. Önemle belirtmek gerekir ki; bu bildirge ile kişisel verilerin korunması hakkının herkese tanınması, koruma kapsamını genişletmiş ve koruma alanını güçlendirmiştir. Bunun yanında; kişisel verilerin korunması hakkının ayrı bir başlık altında düzenlenmesi ulusal hukuk sistemlerinde yapılacak anayasal düzenlemeler için yol gösterici nitelikte olmuştur.

Kişisel sağlık verilerine ilişkin olarak Şart'ın m. 8 hükmü kapsamında koruma sağlanabileceği gibi m. 21/1 hükmü gereğince de *"genetik özellikler, doğum, sakatlık"* gibi kişisel sağlık verilerine dayanılarak ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır[342].

5. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Düzenlemeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nde *(International Labour Organization-ILO)*[343] işçilerin kişisel sağlık verilerine yönelik doğrudan bir düzenleme olmamakla birlikte 1-7 Ekim 1996 tarihleri arasında yapılan toplantıda *"İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu"* kabul edilmiştir. Hukuken bağlayıcı olmayıp yalnızca tavsiye niteliğinde olan[344] bu metinde, işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin temel ilkeler ile verilerin elde edilmesi, işlenmesi, iletilmesi, kullanılması, saklanması ve veri güvenliği gibi hususlarda düzenlemeler getirilmiştir[345]. Bu belge çerçevesinde; çalışanların kişisel verilerinin korunması

---

[341] Dinç, s. 37.
[342] Ayrıntılı bilgi için bkz. K. Ahmet Sevimli, **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, 1. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2006, s. 185-187.
[343] Türkiye, 1927 yılında ILO'ya gözlemci göndermiş, 1932 yılında ise Milletler Cemiyeti'ne üye olmasıyla birlikte ILO üyesi olmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Kemal Nurdoğan, "Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri", **Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi,** C. 3 S. 4, Aralık 2018, s. 78-95.
[344] Ali Güzel, "**ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku",** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yayını, Ankara, 1997, s. 6.
[345] Uncular, s. 66; Yonca Dursun, **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması**, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, 2021, s. 40.

için yeni yöntemler geliştirilmeli, kişisel verilerle ilgili kayıtlar en aza indirilmeli, elde edilen verilerle iş sözleşmesinin kurulmasında veya devamında ayrımcılık yapılmamalı, verilerin gizliliğinin korunması sağlanmalı, elde edilen veriler işçinin rızası olmadan üçüncü kişilerle paylaşılmamalı ve iş sağlığı ve güvenliği için gerekli olmadığı ya da iş için önemli olmadığı sürece işçinin sağlığıyla ilgili soru sorulmamalıdır[346].

ILO, söz konusu davranış koduna ek olarak *"Çalışanların Özel Hayatlarının Gizliliği Hakkı"* ana başlığı altında, işyerinde yapılan sağlık muayenelerini de içeren bir çalışmayı rehber ilkeler olarak yayımlamıştır[347].

6. Diğer Düzenlemeler

Kişisel sağlık verilerinin korunmasına yönelik yukarıda belirtilen düzenlemelerden başka, yalnızca belirli sektörlerde kişisel verilerin korunmasını ele alan ya da doğrudan kişisel verilerin korunması hakkında olmamakla beraber kişisel verilerin korunması yönünden önem arz eden başka birtakım düzenlemeler de bulunmaktadır. Örneğin; Avrupa Birliği Hukukunda, çalışma yaşamında ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin olarak, kişisel sağlık verileri kapsamında yer alan engelliliğe dayalı ayrımcılıkla mücadele için *2000/78 sayılı Diretif*[348] ve cinsiyete ve cinsiyete özgü niteliklere (kişisel sağlık verisi olarak kabul edilen; hamilelik, doğum vs.[349]) dayalı ayrımcılıkla mücadele için de *2006/54 sayılı Direktif*[350] kabul edilmek suretiyle gerek kamu sektörü gerekse de özel sektörde gerçek ve tüzel kişilerin ayrımcılık uygulamaları yasaklanmıştır[351].

Kişisel sağlık verilerinin korunmasına ilişkin 2002 tarihli "*Hasta Haklarına İlişkin Avrupa Statüsü*"nün[352] 6'ncı maddesinde de bireylerin, tıbbi teşhis ve tedavi aşaması da dahil

---

[346] A. Eda Manav, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C. XIX, S. 2, 2015, s. 103.
[347] F. Burcu Savaş, "İş Hukukunda 'Siber Gözetim'", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** 2009/3, s. 102.
[348] İstihdam ve iş konusunda eşit muamele için bir genel çerçeve oluşturulmasına ilişkin direktifin Türkçe tam metni için bkz. www.ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/.../tablo2000-78.doc (Erişim Tarihi: 17.10.2020).
[349] Bkz. ABAD, Case C-177/88, Dekker v Stichting VJV (1990), par. 12.
[350] İstihdam ve meslek sahibi olma konularında erkek ile kadınlara eşit fırsatlar tanınması ve eşit muamelede bulunulması ilkelerinin uygulanmasına dair direktifin Türkçe tam metni için bkz. www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/.../direktifler/13-2006-54.doc (Erişim tarihi: 17.10.2020).
[351] Ayrıntılı bilgi için bkz. A. Eda Manav, "2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C. 15, Özel Sayı, 2013 (Basım Yılı: 2014), s. 731-779.
[352] European Charter Of Patients' Rights,

verilen sağlık hizmetlerinin her aşamasında sağlık verilerinin gizliliğinin korunmasına vurgu yapılmıştır.

Bunlardan başka 1994 tarihli *"Avrupa Hasta Haklarının Geliştirilmesi Bildirgesi (Amsterdam Bildirgesi)"*[353] ile; kişisel sağlık verilerinin işlenme sürecine hastanın katılımının ve rızasının alınmasının önemi vurgulanmış, hastanın ölümü sonrasında dahi sağlık verilerinin gizliliğinin korunması düzenlenme altına alınmıştır[354]. 1981 yılında imzalanan *"Lizbon Bildirgesi"*nde[355] de bu esaslara yer verilirken, 1997 tarihli *"Dünya Tabipler Birliği Kalite Bildirgesi"*nde kişisel sağlık verilerinin anonimleştirilmesi ve yetkili olmayan kişilerin erişiminin engellenmesi düzenlenmiştir[356].

Avrupa Konseyi'nin R (97) 5 sayılı *"Tıbbi Verilerin Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı"*nda ise; kişisel sağlık verilerinin işlenmesi ve veri gizliliği ile güvenliğinin sağlanmasına ilişkin hükümlerin yanı sıra genetik verilerin işlenmesi (m. 4) ve ceninin sağlık verilerinin işlenmesi (m. 4) düzenlenmiştir. Yine Avrupa Konseyi'nin 2019/2 sayılı *"Sağlıkla İlgili Verilerin Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı"*[357] ile kişisel sağlık verilerinin korunmasına ilişkin daha etkin ve kapsamlı bir düzenleme getirilmiş, teknolojinin gelişimine paralel olarak özellikle elektronik ortamda işlenen sağlık verilerinin korunmasına yönelik önemli değişiklikler yapılmıştır.

B. ULUSAL DÜZENLEMELER

1. Anayasa

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin hükümlere, 1982 tarihli Anayasa'da 2010 yılında yapılan değişiklikler ile yer verilmiştir. Bu kapsamda, Anayasa'nın "*Özel Hayatın Gizliliği*"

---

http://ec.europa.eu/health/ph_overview/co_operation/mobility/docs/health_services_co108_en.pdf (Erişim Tarihi:17.10.2020).

[353] Declaration on The Promotion Of Patients' Rights in Europe, https://www.who.int/genomics/public/eu_declaration1994.pdf (Erişim Tarihi: 17.10.2020).

[354] Ayrıntılı bilgi için bkz. Orak, s. 37-38; Yüksel, s. 5.

[355] Declaration of Lisbon, https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-lisbon-on-the-rights-of-thepatient/ (Erişim Tarihi: 17.10.2020).

[356] Ayrıntılı bilgi için bkz. Türk Tabipler Birliği, **Füsun Sayek TTB Raporları, Sağlıkla İlgili Uluslararası Belgeler**, 2. Baskı, Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 2009, s. 92-94; Yüksel, s. 5-6.

[357] Recommendation CM/Rec(2019)2 of the Committee of Ministers to Member States on the Protection of Health-related Data, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=090000168093b26e (Erişim Tarihi:17.10.2020).

başlıklı m. 20 hükmüne; 5982 sayılı *"Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"*un[358] m. 2 hükmüyle eklenen fıkraya 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*.". Bu değişiklik ile; kişisel verilerin korunması, anayasal bir güvenceye kavuşmuştur[359].

2. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

a. Genel Olarak

Türkiye'de kişisel verilerin korunmasına ilişkin bütüncül nitelikte bir kanun hazırlama çalışmaları 1989'da başlamış ancak uzun yıllar sonuç alınamamıştır[360]. Nihayet 24 Mart 2016 tarihinde 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kabul edilmiş[361] ve 7 Nisan 2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun; genel gerekçesinde[362] de belirtildiği üzere 95/46/EC sayılı Direktif esas alınarak hazırlanmıştır. Ne var ki KVKK yürürlüğe girdikten kısa bir süre sonra Direktif ilga edilerek daha kapsamlı olan ve birtakım yenilikler getiren 2016/679 sayılı Tüzük yürürlüğe girmiştir. Kanaatimizce; bu eksiklikler, Tüzük'teki ilkeler ve esaslar doğrultusunda mahkeme içtihatları veya kanun değişiklikleriyle giderilebilecektir[363].

---

[358] Kanun'un kabul tarihi 07.05.2010 olup; 12.09.2010 tarihinde halk oylaması ile yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanun'un tam metni için bkz. https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5982.html (Erişim Tarihi: 18.10.2020).

[359] Anayasal düzeyde kişisel verilerin korunmasına ilişkin bkz. Ayşe Merve Belge, "Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlâli ve Korunması Yolları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C. 19, Özel Sayı-2017, s. 1031; Yüksel, s. 7. Kişisel verilerin Anayasa'da açıkça düzenlenmesine rağmen anayasal güvenceye kavuşturulmadığı ve temel insan hakkı olarak ayrıca düzenlenmesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. Uncular, s. 43-44.

[360] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 347; Erarslan, s. 41.

[361] KVKK kabul edilmeden evvel 2008 ve 2014 yıllarında iki tasarı metni hazırlanarak TBMM'ye sunulmuş ise de yasama döneminin sona ermesinden dolayı işbu metinler kadük hale gelmiştir.

[362] Kişisel sağlık verilerine ilişkin özel bir kanun düzenlenmesi ihtiyacı gerekçede şu şekilde belirtilmiştir: "*Sağlık kuruluşlarında hastalara ilişkin çok sayıda özel nitelikli veri tutulmakta olup, bu verilerin tutulmasına ilişkin kanuni dayanağın olmayışı, verilerin güvenliğinin sağlanmasına yönelik yeterli önlemlerin alınmaması ve yetkisiz kişilerce bu nitelikteki bilgilerin ifşa edilmesi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince özel hayatın gizliliğine müdahale olarak nitelendirilmekte ve ihlal kararları verilebilmektedir*." Bkz. KVKK Tasarısı Gerekçesi, s. 5.

[363] Aynı yönde görüşler için bkz.: Yüksel, s. 7; Erarslan, s. 41. Bu anlamda; Genel Gerekçe'den de hareketle KVKK'nın çerçeve kanun niteliğinde olduğu ve uygulamaya Kişisel Verileri Koruma Kurulu ile mahkeme içtihatlarının yön vereceğini söylemek mümkündür. Bkz. İmançlı, s. 32.

Kanun sistematiğine bakıldığında birinci bölümde; Kanun'un amacı (m. 1), kapsamı (m. 2) ve bazı kavramların tanımları (m. 3) belirtilmiştir. İkinci bölümünde ise; benimsenen ilkeler (m. 4), verilerin işlenme şartları (m. 5-6), verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesi (m. 7) ile verilerin yurt içine ve yurt dışına aktarılması (m. 8-9) hususları düzenlenmiştir. Üçüncü bölümde; veri sorumlusunun yükümlülükleri (m. 10), ilgili kişinin hakları (m. 11) ve veri güvenliğine ilişkin hükümler (m. 12) yer almaktadır. Dördüncü bölümde, başvuru ve şikâyet yolları ile veri siciline ilişkin hükümler (m. 13-16); beşinci bölümde kişisel verilere yönelik suçlar ve kabahatler (m. 17-18) düzenlenmiştir. Altıncı bölümde, Kişisel Verileri Koruma Kurumu ve teşkilat yapısı (m. 19-27) ele alınırken yedinci bölümde ise çeşitli hükümlere (m. 28-33) yer verilmiştir.

Kişisel sağlık verileri yönünden ele alacak olursak; Kanun'un 6. maddesinin birinci fıkrasında sağlığa ilişkin veriler özel nitelikli kişisel veri türleri arasında sayılmıştır. İkinci fıkrada; özel nitelikli kişisel verilerin ilgilinin açık rızası olmadan işlenemeyeceği belirtilmiştir. Üçüncü fıkrada ise; sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin açık rıza olmaksızın işlenebileceği istisnai hallere değinilmiştir. Buna göre; "*kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceği*" öngörülmüştür. Son fıkrada ise; bu nitelikteki veriler işlenirken, Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması gerektiği belirtilmiştir.

b. Amacı ve Kapsamı

Kanun'un amacı; düzenleyici hükümler tesis ederek bireyin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin temel hak ve özgürlüklerini garanti altına almaktadır. Nitekim Kanun'un m. 1 hükmünde amaç; "*başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek*" olarak belirtilmiştir.

Kanun'un kapsamı ise; m. 2 hükmünde; "*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*" olarak ifade

edilmiştir. Buna göre; Kanun'da uygulama alanı bakımından kamu sektörü ile özel sektör arasında herhangi bir ayrım yapılmamış olup her iki sektörün de Kanun hükümleri ile bağlı olması istenilmiştir[364]. Ne var ki; sadece gerçek kişilere ait kişisel veriler, Kanun kapsamında koruma altına alınmış; bu sayede, tüzel kişilere ait kişisel verilerin korumadan yararlanıp yararlanmayacağına ilişkin tartışma sona ermiştir. Zira Kanun'da, kişisel verileri korunacak olan kişilerin, gerçek kişiler olduğu açıkça ifade edilmiştir. Öte yandan; veri işleyen olarak gerçek veya tüzel kişiler birlikte Kanun kapsamına dahil edilmiştir.

Kanun'un kapsamı bakımından bir diğer ayrım, kişisel verinin ne şekilde işlendiğiyle ilgilidir. Buna göre; kişisel verinin, yalnızca kısmen ya da tamamen otomatik yollarla işlenmesi durumunda Kanun kapsamında korunması söz konusudur. Şayet, otomatik olmayan yollarla bir veri işleme söz konusuysa, bu verinin, muhakkak bir veri kayıt sisteminin parçası olması gerekir. Yani; bir veri kayıt sisteminin parçası olmadıkça otomatik olmayan yollarla işlenen kişisel veriler, bu Kanun kapsamında değerlendirilmeyecektir[365]. Ancak; bu durum verinin, kişisel veri olma niteliğini etkilemeyeceğinden bu verilere yönelik hukuka aykırı eylemler TCK kapsamında korunmaya devam edecektir[366].

Kanun'un kapsamı açısından önem arz eden bir diğer husus da m. 28 hükmünde öngörülen istisnalardır. Zira; Kanun'un m. 28/1-ç hükmünde sayılan haller, KVKK kapsamındaki düzenlemelerden tamamıyla muaftır. Bu düzenleme oldukça mühim olduğundan ve çalışmamızın kapsamını etkilediğinden aşağıda ayrı başlık halinde ele alınmıştır.

c. KVKK m. 28 Hükmü Kapsamında Ayrık Tutulan Haller

KVKK m. 28 hükmünde Kanun'un kapsamının tamamen veya kısmen dışında kalan haller düzenlenmiştir. Buna göre; KVKK m. 28/1 hükmünde, Kanun'un hiçbir şekilde uygulanmayacağı haller öngörülmüştür. Burada sayılan istisnai durumlarda tüm veri işleme faaliyetleri hukuka uygun kabul edilir[367]. Madde hükmü şu şekildedir:

---

[364] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 2, s. 6.
[365] Bir veri kayıt sisteminin parçası olup olmamaya yönelik detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. Birinci Bölüm, E.
[366] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 2, s. 6-7.
[367] Kişisel sağlık verilerinin işlenmesi bakımından KVKK m. 4 hükmündeki temel ilkelere ve m. 6 hükmündeki hukuka uygunluk şartlarına riayet edilmesi gerektiği halde m. 28/1 hükmünde sayılan hallerde kişisel sağlık verisi

"a) Kişisel verilerin, üçüncü kişilere verilmemek ve veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklere uyulmak kaydıyla gerçek kişiler tarafından tamamen kendisiyle veya aynı konutta yaşayan aile fertleriyle ilgili faaliyetler kapsamında işlenmesi.

b) Kişisel verilerin resmi istatistik ile anonim hâle getirilmek suretiyle araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlarla işlenmesi.

c) Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini, ekonomik güvenliği, özel hayatın gizliliğini veya kişilik haklarını ihlal etmemek ya da suç teşkil etmemek kaydıyla, sanat, tarih, edebiyat veya bilimsel amaçlarla ya da ifade özgürlüğü kapsamında işlenmesi.

ç) Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında işlenmesi.

d) Kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi."

KVKK m. 28/2 hükmünde ise; Kanun hükümlerinin kısmen uygulanmayacağı durumlar düzenleme altına alınmıştır. Buna göre;

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

a) Kişisel veri işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması.

b) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi.

---

işlendiği takdirde m. 4 ve m. 6 hükümlerindeki şartlar gözetilmeksizin veri işleme faaliyeti, hukuka uygun olarak kabul edilecektir.

c) Kişisel veri işlemenin kanunun verdiği yetkiye dayanılarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için gerekli olması.

ç) Kişisel veri işlemenin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması."

Burada sayılan hallerde ise; veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü ve Sicile kayıt yükümlülüğü ile ilgili kişinin m. 11 hükmünde düzenlenen zararın giderilmesini talep etme hakkı dışında kalan haklarına ilişkin hükümler uygulama alanı bulmayacaktır.

Sonuç olarak; çalışma konumuzun sınırı, KVKK kapsamında korunan kişisel sağlık verileriyle sınırlı olduğundan bu verilerin hukuka uygun olarak işlenmesine yönelik belirttiğimiz hususlar; yalnızca, bir gerçek kişiye ait kişisel sağlık verileri söz konusu olduğunda, bu verilerin kısmen veya tamamen otomatik yollarla ya da bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işlenmesi halinde ve KVKK m. 28 hükmünde sayılan hallerin mevcut olmadığı durumlarda geçerli olacaktır[368].

3. Türk Borçlar Kanunu

a. TBK m. 417 Hükmü Kapsamında Değerlendirme

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun[369] m. 417 ve devam eden hükümlerde işçinin kişiliğini korumaya yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Kanun'un m. 417/1 hükmüne göre; *"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."*.

---

[368] Kanaatimizce, kişisel sağlık verilerinin elle yazılarak not alınması usulünde olduğu gibi otomatik veya yarı otomatik araçlarla işlenmeyen ancak bir veri kayıt sisteminin de parçası olmayan veriler KVKK kapsamında olmadığından bu Kanun kapsamında korunmamaktadır. Bu hususa ilişkin detaylı açıklamalar ve farklı görüşler için bkz. Aş. İkinci Bölüm, I. A.

[369] RG 04.02.2011, S. 27836.

İşçinin kişiliğinin korunması; onun sağlığı da dahil olmak üzere yaşamı, bedensel ve ruhsal bütünlüğü, özel hayatı ve ahlaki değerlerinin tümünün korunması anlamına gelmektedir[370]. Bu borç kapsamında, işveren; işçinin çalışması sebebiyle karşılaşabileceği tehlikelerden korunması, bu hususta önlem alınması ve işçinin menfaatlerine zarar verecek davranışlardan kaçınılması suretiyle işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü altındadır. Bu yükümlülüğün işçinin sadakat borcunun karşısında konumlandığı kabul edilir[371]. Bu hüküm ile; işverene, işçinin kişiliğini koruma konusunda açık ve somut bir biçimde yükümlülük getirilmiştir. Aynı zamanda, bu hüküm sayesinde işçinin kişilik değerlerinin tümü, işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamına açık bir şekilde dahil edilmiştir[372].

İşçiye ait kişisel sağlık verilerinin de işçinin kişiliğinin bir parçası olduğu kuşkusuzdur[373]. Bu nedenle; işçinin kişisel sağlık verilerinin korunması, kişiliğinin korunması kapsamında değerlendirileceğinden bu verilerin TBK m. 417 hükmü kapsamında korunacağını söylemek yanlış olmaz.

TBK m. 417/3 hükmünde ise; işverenin, işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü de dahil olmak üzere, TBK m. 417/1 ve 417/2 hükümlerinde belirlenen yükümlülüklere, kanuna ve sözleşmeye aykırı bir davranışı nedeniyle işçinin kişilik hakkının ihlaline bağlı bir zarar meydana gelirse bu zararın sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu belirtilmiştir. Buradan hareketle; işçinin kişisel sağlık verilerine hukuka aykırı bir müdahale söz konusu olduğunda, TBK m. 417/3 hükmü uyarınca, işçinin maddi veya manevi zarara uğraması halinde zararını işverenden talep etme hakkı mevcuttur[374].

---

[370] Canan Erdoğan, **Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi,** 1. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2017, s. 34; K. Ahmet Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağılığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliğinin Korunması", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 36, 2013/1, s. 125.
[371] Sevimli, *İşçinin Kişiliğinin Korunması,* s. 110.
[372] Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 13. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 207. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 170; Dursun, s. 36. TBK'de bu düzenleme olmasaydı dahi, işçinin kişiliğini koruma borcu, iş sözleşmesinden kaynaklanan işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirilecekti. Ayrıntılı bilgi için bkz. Başak Güneş ve Faruk Barış Mutlay, "Yeni Borçlar Kanunu'nun 'Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanun'la Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 30, 2011, s. 257-260.
[373] Bkz. Yuk. Birinci Bölüm, II. C.
[374] Detaylı açıklamalarımız için bkz. Aş. Dördüncü Bölüm, II. B. 2.

b. TBK m. 419 Hükmü Kapsamında Değerlendirme

İşçinin kişilik haklarını korumaya yönelik ikinci önemli düzenleme ise işçinin kişisel verilerinin kullanılması hakkında 419. maddede yer alan; *"İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır."* hükmüdür. Buna göre; işveren işçinin kişisel verilerini yalnızca *gerekli* olduğu oranda ve *ölçülü* olduğu takdirde toplayabilecektir. Bu hüküm, İş Kanunu m. 75 hükmüne benzeyen ve onu tamamlayan bir düzenlemedir[375].

Hükümde belirtilen *"işe yatkınlık"* ifadesi ile kastedilen; *Sevimli*'ye göre[376], uygunluk, yeterlilik, işteki kapasite, yetenek ve beceri; *Okur*'a göre[377], işçinin verimliliği ve işteki performansı; *Gürsel'*e göre ise[378], işçinin işini ifa etmeye yönelik uygunluğudur. Ancak; bu şartlarda veri işlenirken dahi, veri koruma hukukundan kaynaklanan veri işleme şartlarına, işleme faaliyetinin taşıması gereken niteliklere ve tarafların hak ve yükümlülüklerine riayet edilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Örneğin; işçinin performansı veya verimliliği hakkında bir kanı içeren verilerin, adil ve düzgün bir değerlendirmeye dayanması, işçinin haklarına saldırı teşkil edecek biçimde ortaya konmaması, işçinin veriye erişim ile verinin düzeltilmesini veya silinmesini isteme imkanının tanınması gerekir[379].

Bir diğer ölçüt olan *"iş sözleşmesinin ifası için zorunluluk"* ise esasen; KVKK m. 5/1-c hükmünde bahsedilen, kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk nedenlerinden biri olan ilgili kişinin tarafı olduğu bir sözleşmenin kurulması, edimlerin yerine getirilmesi ve sözleşmenin devamı için gereklilik arz etmesi şartıyla özdeştir. Aynı şekilde KVKK m. 5/1-a

---

[375] İbrahim Aydınlı, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", **TÜHİS Dergisi**, Kasım 2005, s. 29.
[376] Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 134.
[377] Okur, s. 80.
[378] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 171. Nitekim İsviçre Borçlar Kanunu m. 328b hükmünde de bu ifade kullanılmış olup TBK m. 419 hükmü İsviçre Borçlar Kanunu dikkate alınarak düzenlendiğinden işe yatkınlık ile anlatılmak istenenin işi ifa etmeye uygunluk olduğunu söyleyebiliriz. İsviçre Borçlar Kanunu m. 328b hükmü şu şekildedir: *" 1- İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak iş ilişkisi için işçinin yatkınlığı veya iş sözleşmesinin ifası için gerekli olduğu ölçüde kullanabilir. 2- Bunun yanında veri korumasına ilişkin 19 Haziran 1992 traihli eyalet kanunu hükümleri uygulanır."*
[379] Bkz. Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 134-135; CoE, **R (89)2 sayılı Tavsiye Karar**, m. 5/3.

hükmü çerçevesinde işçinin verilerinin işlenmesinin yasal bir yükümlülüğe dayanması da iş sözleşmesinin ifası için zorunluluk ölçütü kapsamında değerlendirilebilir[380].

Kanaatimizce; işçinin kişisel verilerinin işlenmesi yönünden KVKK'deki hukuka uygunluk sebeplerinin yanında, iş ilişkisi bağlamında TBK m. 419 hükmü özel hüküm niteliğinde olduğundan burada belirlenen işleme şartlarına da riayet edilmesi gereklidir[381]. Bu anlamda; TBK m. 419 hükmü, işçinin kişisel verileri işlenirken dikkate alınması gereken ölçütleri arttırmış, dolayısıyla veri işleme alanını oldukça daraltmıştır[382]. Zira; iş ilişkisi kapsamında yer alan veri işlemelerin, bu madde hükmünde yer alan esaslara aykırılık teşkil etmesi, işlemeyi hukuka aykırı kılacaktır[383]. Burada TBK m. 419/1 hükmünün işçinin kişisel verilerinin işlenmesinde bir hukuka uygunluk sebebi mi olduğu sorusu akla gelmektedir. *Bozkurt Gümrükçüoğlu'*na göre[384]; TBK m. 419/1 hükmü bir hukuka uygunluk sebebidir. Bu kapsamda, işveren tarafından işlenen verinin iş ile ilgisi olmaması halinde, diğer hukuka uygunluk sebepleri gerçekleşmiş olsa dahi işleme hukuka uygun olmayacaktır. *Ünal*'a göre ise[385]; bu hüküm bir hukuka uygunluk sebebi değildir. Zira; işçinin kişisel verilerinin *"işçinin işe yatkınlığıyla ilgili olması"* ve *"hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olması"* hükümleri, KVKK m. 4/2-c ve m. 4/2-ç hükümlerinde yer alan *"meşru amaçla işleme"* ve *"işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma"* şeklinde ifade edilen veri işleme ilkelerinin iş ilişkisindeki yansımalarıdır. Gerçekten de iş ilişkisinde işçinin verilerinin işlenme amacı *"işle ilgili olma"* ölçütüyle sınırlandırılmıştır. Bu itibarla; veri işleme faaliyeti, işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya iş sözleşmesinin ifası için gerekli olmadığı takdirde meşru amaca dayanmayacağından hukuka aykırı olacak[386]; işlenmek istenen veri şayet iş görme edimiyle ilişkilendirilemiyorsa, işçinin açık rızası olsa dahi işlenemeyecektir[387]. Kanaatimizce de TBK

---

[380] Aynı yönde bkz. Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 135; Okur, s. 81. Ancak bu hükümlerin, işçinin özel nitelikli değil genel nitelikli kişisel verilerinin işlenme şartlarından olduğu unutulmamalıdır.
[381] Aynı yönde bkz. Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 266; Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 134; Uncular, s. 92.
[382] Kanaatimizce madde metninde geçen *"ancak"* kelimesi de bunun göstergesidir. Kaldı ki; kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun m. 328b hükmünün, işçi bakımından Federal Veri Koruma Kanunu'nun da ötesinde daha kapsamlı bir koruma getirdiğine ilişkin bkz. Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 134, dn. 105.
[383] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 267.
[384] Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 36-37.
[385] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 267-268.
[386] **A.g.m.** s. 268.
[387] Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara: Lykeion Yayıncılık, Ekim 2021, s. 203.

m. 419/1 hükmünü, KVKK m. 4/2-c ve m. 4/2-ç hükümlerindeki veri işleme ilkelerinin somutlaştırılmış hali olarak nitelendirmek, hukuka uygunluk sebebi olarak nitelendirmekten daha yerinde olacaktır.

Madde metninde ayrıca *"kişisel verilerin işlenmesi"* kavramı yerine *"kişisel verilerin kullanılması"* kavramı tercih edilmiştir. Ancak; daha önce de belirttiğimiz gibi[388] veri işleme eylemi ile; kaydetme, toplama, düzenleme, uyarlama veya değiştirme, depolama, elde etme, danışma, kullanma, yayımlama, ifşa etme ya da diğer yollarla erişilebilir kılma, sıraya koyma ya da birleştirme, engelleme, silme ya da tahrip etme, anonim hale getirme gibi birçok işlemi karşıladığından Kanun hükmünün uygulama alanının sadece verilerin kullanılması eylemiyle sınırlandırmak hükmün getiriliş amacına uygun olmayacaktır. Bu nedenle; *"kişisel verilerin kullanılması"* ifadesinin *"kişisel verilerin işlenmesi"* şeklinde anlaşılması gerekir[389].

Son olarak; TBK m. 419/2 hükmünde, uygulama alanı bakımından özel kanun hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir. Burada özel kanun ile kastedilenin KVKK olduğu kabul edilir[390]. Bunun yanında; iş ilişkisini düzenleyen iş hukuku mevzuatının da özel kanun kapsamında değerlendirilmesi düşünülebilir[391].

4. Türk Medeni Kanunu

Kişisel sağlık verilerinin korunması; kişinin temel hak ve özgürlükleri ile yakından bağlantılı olduğundan bu verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi nedeniyle kişilik hakları zedelenen bireyler, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda[392]; *"Kişiliğin Korunması"* ana başlığıyla yer alan, m. 23 ve devamında düzenlenen hükümlerden yararlanabilir. Buna

---

[388] Bkz. Yuk. Birinci Bölüm, I. D.

[389] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 172; Okur, s. 77; Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 134; M. Polat Soyer, "Yeni" Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Bazı Düzenlemelerin İş Hukuku Açısından Önemi, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları**, İB-GSÜ, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2012, s. 18-19. Nitekim; TBK m. 419 hükmü, İsviçre Borçlar Kanunu'nun m. 328b hükmü doğrultusunda düzenlenmiş olup orada kullanılan ifade *"traiter des données"* kavramının Türkçe karşılığı *"verilerin işlenmesi"*dir. Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 172, dn. 38; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 105; Uncular, s. 92.

[390] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 172; Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 133; Okur, s. 77; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 104.

[391] Bkz. Okur, s. 77; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 172. Örneğin; *Okur*'a göre İş Kanunu m. 75 hükmü özel kanun hükmündedir. Bkz. Okur, s. 77. Bizim de yukarıda katıldığımız *Sevimli*'ye göre; TBK m. 419 hükmü İsviçre Borçlar Kanunu'nun m. 328b hükmünden hareketle KVKK karşısında dahi özel hüküm niteliği taşımaktadır. Bkz. Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 134; Uncular, s. 92.

[392] RG 08.12.2001, S. 24607.

kapsamda; m. 23 hükmü ile, kişilik haklarından kısmen de olsa vazgeçmeye ve aşırı sınırlamaya karşı koruma; m. 24 hükmü ile, kişilik hakkına saldırı durumunda uyulması gereken ilkeler; m. 25 hükmü ile de kişilik hakkına yönelik saldırılara karşı başvurulacak hukuki yollar düzenlenmiştir. Bu husus; ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak incelenecektir[393].

5. Türk Ceza Kanunu

5271 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun[394] m. 132 ve devamı hükümlerde *"Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar"* düzenlenmiştir. Dolayısıyla kişisel sağlık verilerinin korunması hakkı ihlal edilenler; haberleşmenin gizliliğini ihlal (m. 132), kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması (m. 133), özel hayatın gizliliğini ihlal (m. 134), kişisel verilerin kaydedilmesi (m. 135), verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme (m. 136), verileri yok etmeme (m. 138) suç tiplerinin düzenlendiği hükümlere başvurabilecektir. Söz konusu cezai yaptırımlar; çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak ele alınacaktır[395].

6. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatındaki Düzenlemeler

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatımızda işçilerin; özelde kişisel sağlık verileri, genelde kişisel verilerin korunmasına yönelik çeşitli hükümlere rastlamak mümkündür. Başlıcalarına burada değinilmekle beraber yeri geldiğinde de ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda[396] işçinin kişisel verilerine yönelik m. 75 hükmünde işverenin, işçiye ilişkin özlük dosyası tutma ve bu dosyada yer alan verileri saklama yükümlülüğünden söz edilmiştir. Buna 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 dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür."*. Hükme göre; işveren, iş sözleşmesi

---

[393] Bkz. Aşağıda Dördüncü Bölüm, II. B. 1.
[394] RG 12.10.2004, S. 25611.
[395] Bkz. Aşağıda Dördüncü Bölüm, II. C.
[396] RG 10.06.2003, S. 25134.

kurulduğu andan itibaren işçi hakkında tutacağı kayıtları gizli tutmak ve üçüncü kişilere açıklamamak yükümlülüğü altındadır. Öğretide; işçinin özlük dosyasındaki bilgileri açıklamama yükümlülüğünü sır saklama yükümlülüğü kapsamında değerlendirip bu verilerin başkalarına açıklanması halinde sır saklama yükümlülüğünün ihlal edildiğini savunan görüşler bulunmaktadır[397]. Burada, işçinin sağlık ve hastalık durumu da kişisel bilgi kapsamındadır[398]. Kişisel verilerin korunması için getirilen bu düzenlemede; özlük dosyasının kâğıt üzerinde ya da bilgisayar ortamında tutulması arasında herhangi bir fark gözetilmediğini söylemek mümkündür[399]. Öte yandan; özlük dosyası tutma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekillerine[400], Kanun'un m. 104/1 hükmü gereği idari para cezası yaptırımı uygulanacağı belirtilmiştir. Kanımızca bu hüküm her ne kadar yetersiz bir düzenleme de olsa önemli bir başlangıçtır.

Doğrudan kişisel sağlık verilerini içermese de işçinin kişisel verilerine yönelik bir diğer düzenleme ise İş Kanunu m. 28 hükmünde öngörülen işverenin çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüdür. Bu madde hükmüne göre; *"İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir."*. Burada işverenden beklenen, işçiye ait kişisel verileri içeren[401] çalışma belgesi düzenlenirken verilerin doğruluğunun sağlanmasıdır[402].

Eşit davranma ilkesini düzenleyen İş Kanunu m. 5/1 hükmünde ise, iş ilişkisinde cinsiyet ve engellilik gibi kişisel sağlık verilerine dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Madde hükmünde *"ve benzeri sebepler"* denilerek bunların tahdidi olmadığı, dolayısıyla başkaca kişisel sağlık verilerine dayalı ayrımcılığın da yasaklandığı sonucuna varılabilmektedir. Kanun'un m. 5/3 hükmünde de biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu

---

[397] Sır saklama yükümlülüğü kapsamında değerlendiren görüşler için bkz. Hayrunnisa Özdemir, "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XIV, S. 1–2, 2010, s. 260; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 106; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 167.
[398] Erdoğan, s. 38.
[399] Bkz. Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale,* s. 101.
[400] Uncular s. 95.
[401] Bu belgenin içeriği itibariyle kişisel veri sayılacağına ilişkin görüş için bkz. Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 108.
[402] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 167-168.

kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle diğer işçilerden farklı bir işlem uygulanamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Uygulamada; ayrımcılık oluşturan birçok örneğin işçinin sağlık verilerinden olan hamilelik veya annelik izniyle ilişkilendirilmesi mümkündür. Hamile olduğu için işten çıkarılan kadınlar olduğu gibi işverenlerin hamile kalabilecek genç kadınları işe almadığı, bu nedenle iş görüşmesi sırasında hamile olup olmadığı ya da gelecek beş yıl içinde hamile kalmayı düşünüp düşünmediğinin sorulduğu görülmektedir[403].

İş sağlığı ve güvenliği hukuku mevzuatında ise; sağlık verilerine ilişkin işçi yararına birtakım düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda[404] *"Sağlık Gözetimi"*nin düzenlendiği m. 15 hükmünde; işçilerin maruz kalacakları duruma göre sağlık raporu alınması zorunluluğundan bahsedilmiş; m. 15/5 hükmünde ise; *"sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgilerinin gizli tutulacağı"* açık olarak düzenlenmiştir. Yine *"İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği"*nin[405] m. 7 hükmünde de işverenin, çalışanın kişisel sağlık verilerinin yer aldığı dosyayı, düzenlenme tarihinden veya işçinin işten ayrılış tarihinden itibaren on beş yıl süreyle saklamakla yükümlü olduğu hususu düzenlenmiştir. Aynı doğrultuda; *"İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik"*te[406] de işyeri hekimleri ve işyerinde görevli diğer sağlık personellerinin, işçinin kişisel sağlık verilerini içerir dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlü olduklarına vurgu yapılmıştır[407].

Kişisel sağlık verilerinin korunmasına ilişkin bir diğer düzenleme olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur[408]. Kanun'un m. 78/2 hükmünde;

---

[403] Manav, *İş Hukukunda Ayrımcılık*, s. 747.
[404] RG 30.06.2012, S. 28339 (İSGK).
[405] RG 29.12.2012, S. 28512.
[406] RG 20.07.2013, S. 28713 (İşyeri Hekimi Yönetmeliği).
[407] Aynı şekilde, Yönetmelik'in m. 13/1(e) fıkrası gereğince, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) de bu sağlık kayıtlarının gizli tutulmasından sorumludur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 168; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 108.
[408] RG 16.06.2006, S. 26200.

"Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişinin sağlık bilgilerinin gizliliği esastır." denilmek suretiyle bireyin sağlık verilerinin gizliliğinin asıl olduğu kabul edilmiştir.

Son olarak; 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun[409] m. 35/6 hükmünde ise, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işlediği kişisel verilerin, veri sahibinden alınacak noter onaylı muvafakatname olmadıkça üçüncü kişilerle paylaşılamayacağı düzenleme altına alınmıştır. Bu sayede, Kurum'un işlediği kişisel sağlık verileri, veri sahibinin açık rızası olmadıkça aktarılamayacaktır.

7. Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik

KVKK kapsamında, kişisel sağlık verilerinin işlenmesi ve güvenliğine yönelik usul ve esasların düzenlendiği ilk yönetmeliktir. Bu Yönetmelik; Sağlık Bakanlığı tarafından, 663 sayılı KHK'nin[410] m. 8/1-j ile m. 47 hükümlerine ve 3359 sayılı Kanun'un[411] m. 3/f hükmüne dayanılarak 20 Ekim 2016'da *"Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Mahremiyetinin Sağlanması Hakkında Yönetmelik"*[412] adıyla çıkarılmış, ancak hukuka aykırı olması nedeniyle 6 Temmuz 2017'de Danıştay 15. Dairesi tarafından yürürlüğünün durdurulmasına karar verilmiştir[413]. Bu karar üzerine Sağlık Bakanlığı, 24 Kasım 2017 tarihinde, yürürlüğü durdurulan yönetmeliğin çeşitli maddelerinde değişiklik yapılmasına dair başkaca bir yönetmeliği[414] yayımlamıştır. Ne var ki Danıştay 15. Dairesi, 9 Ekim 2018 tarihinde bu

---

[409] RG 20.07.2007, S. 26588.
[410] RG 02.11.2011, S. 28103 (Mükerrer).
[411] RG 15.05.1987, S. 19461.
[412] RG 20.10.2016, S. 29863.
[413] Danıştay 15. Dairesi'nin 2016/10488 E.- 2016/10500 K. Sayılı, 06.07.2017 tarihli Kararının tam metni için bkz. (Çevrimiçi), https://www.lexpera.com.tr/ictihat/danistay/15-d-e-2016-10500-k-yd-t-6-7- 2017 (Erişim Tarihi: 20.10.2020). Kanaatimizce de yerinde olan bu kararın gerekçesinde; "*Dava konusu Yönetmeliğin Resmî Gazete'de yayımlandığı tarih olan 20/10/2016'da Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun henüz oluşturulmadığı, dolayısıyla 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen yeterli önlemlerin Kurul tarafından belirlenmediği ve Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının (h) bendine göre diğer kurum ve kuruluşlarca hazırlanan ve kişisel verilere ilişkin hüküm içeren mevzuat taslakları hakkında Kurul görüşü alınmadan dava konusu düzenlemenin tesis edildiği, Kanun'un genel gerekçesi ve Kanun hükümlerine göre, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun kişisel verilerin korunması konusunda genel nitelikte bir kontrol ve denetim yetkisine sahip olduğu, diğer kurum ve kuruluşlarca hazırlanan ve kişisel verilere ilişkin hükümler içeren mevzuat taslakları hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulu'ndan görüş alınmasının şart olduğu, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun kontrol ve denetiminden geçirilmeksizin hazırlanan ve 20/10/2016 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren dava konusu düzenlemede bu nedenle mevzuata ve hukuka uygunluk bulunmadığı*" ifadelerine yer verilmiştir.
[414] "Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Mahremiyetinin Sağlanması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik", RG 24.11.2017, S. 30250. Her iki yönetmeliğin karşılaştırmalı tablosu için bkz. https://www.ttb.org.tr/haber_goster.php?Guid=36464b14-d12d-11e7-8dbd-76d8dbbf2da0 (Erişim Tarihi:

yönetmeliğin de yürürlüğünün durdurulmasına karar vermiştir[415]. Nihayet; Sağlık Bakanlığı tarafından 21 Haziran 2019 tarihinde *"Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik"*[416] yayımlanmış ve bu yönetmelik ile yürürlüğü durdurulan 20 Ekim 2016 tarihli yönetmelik de yürürlükten kaldırılmıştır.

Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik'e bakıldığında; kişisel sağlık verilerine ilişkin detaylı düzenlemelere yer verildiği ve KVKK ile uyumlu olduğu görülmektedir. Yönetmelik yedi bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yönetmeliğin amacı, kapsamı, dayanağı ve tanımlar (m. 1-4); ikinci bölümde genel ilke ve esaslar (m. 5); üçüncü bölümde verilere erişim (m. 6-11); dördüncü bölümde verilerinin gizlenmesi, düzeltilmesi, imha edilmesi ve aktarılması (m. 12-15); beşinci bölümde bilimsel amaçlarla sağlık verilerinin işlenmesi ve yeni bir kavram olan *"açık sağlık verisi"* (m. 16-17); altıncı bölümde veri güvenliği (m. 18-20); son olarak yedinci bölümde ise çeşitli hükümlere yer verilmiştir[417]. Söz

---

20.10.2020). Söz konusu yönetmeliğe ilişkin ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. Murat Volkan Dülger, "Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Mahremiyetinin Sağlanması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'in Getirdikleri ve Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar", https://www.academia.edu/35262148/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL_SA%C4%9ELIK_VER%C4%B0LER%C4%B0N%C4%B0N_%C4%B0%C5%9ELENMES%C4%B0_VE_MAHREM%C4%B0YET%C4%B0N%C4%B0N_SA%C4%9ELANMASI_HAKKINDA_Y%C3%96NETMEL%C4%B0KTE_DE%C4%9E%C4%B0%C5%9E%C4%B0KL%C4%B0K_YAPILMASINA_DA%C4%B0R_Y%C3%96NETMEL%C4%B0K%C4%B0N_GET%C4%B0RD%C4%B0KLER%C4%B0_VE_D%C4%B0KKAT_ED%C4%B0LMES%C4%B0_GEREKEN_HUSUSLAR (Erişim Tarihi:20.10.2020), s. 1-15.

[415] Danıştay 15. Dairesi'nin 2018/251 Esas sayılı, 09.10.2018 tarihli kararının tam metni için bkz. https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/ksv-D_15-YD-Karari.PDF (Erişim Tarihi: 20.10.2020). Kararın gerekçesinde ise şu ifadeler yer almaktadır. "*Bir düzenlemenin tamamının yürütülmesinin durdurulması veya iptal edilmesi üzerine, bu kararın gereğini yerine getirecek yeni bir düzenleme yürürlüğe konulmadığı sürece, önceki düzenlemede kısmi değişiklikler yapılmak suretiyle hukuka aykırılığı saptanmış olan düzenlemenin canlandırılması hukuken mümkün değildir. Zira düzenlemenin tamamının yürütülmesinin durdurulması veya iptali üzerine bu düzenlemede kısmen değişikliğe gidilmesi durumunda, değiştirilmeyen hükümlerin hukuken sakat olacağı da açıktır. Bu durumda, Anayasada ve 2577 sayılı Kanun'da yer alan emredici kurallar karşısında, idarenin, yürütmenin durdurulması kararının gereğini yerine getirecek şekilde düzenleme yapması gerekirken, maddi ve hukuki koşullara göre uygulanabilir nitelikte olan bir yargı kararını aynen ve gecikmeksizin uygulamaktan kaçınarak, hakkında yürütmenin durdurulması kararı verilen Yönetmelikte kısmi değişiklikler yapılarak yürürlüğe konulmasında hukuka uygunluk bulunmamaktadır*". Söz konusu YD kararına karşı ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. Murat Volkan Dülger, "Kişisel Sağlık Verileri Yönetmeliğinin Yürütmesinin Durdurulmasına İlişkin Danıştay'ın 9.10.2018 Tarihli Kararına İlişkin Değerlendirme", https://www.academia.edu/37873732/Ki%C5%9Fisel_Sa%C4%9Fl%C4%B1k_Verileri_Y%C3%B6netmeli%C4%9Finin_Y%C3%BCr%C3%BCtmesinin_Durdurulmas%C4%B1na_%C4%B0li%C5%9Fkin_Dan%C4%B1%C5%9Ftay_%C4%B1n_9_10_2018_Tarihli_Karar%C4%B1na_%C4%B0li%C5%9Fkin_De%C4%9Ferlendirme (Erişim Tarihi: 20.10.2020), s. 1-11.

[416] RG 21.06.2019, S. 30808 (KSVHY).

[417] Söz konusu yönetmelik hakkında ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. Murat Volkan Dülger, "Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik'e İlişkin Değerlendirme", https://www.academia.edu/39844597/Ki%C5%9Fisel_Sa%C4%9Fl%C4%B1k_Verileri_Hakk%C4%B1nda_Y%C3%B6netmelike_%C4%B0li%C5%9Fkin_De%C4%9Ferlendirme (Erişim Tarihi: 20.10.2020), s. 1-11.

konusu yönetmelik, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ve ilgili olduğu ölçüde detaylı olarak ele alınacaktır.

8. Diğer Düzenlemeler

Kişisel sağlık verilerine ilişkin yukarıda sayılan temel düzenlemelerin yanı sıra pek çok kanun, yönetmelik, tebliğ, kurul kararı gibi ikincil nitelikte düzenlemelerde de doğrudan yahut dolaylı olarak kişisel sağlık verilerinin korunmasına yönelik hükümler mevcuttur. Örneğin; Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi'nde[418] hekimlerin sır saklama yükümlülüğüne değinilirken; Hekimlik Meslek Etiği Kuralları'nda[419] da hekimin sır saklama yükümlülüğünün yanında bunun istisnaları da düzenlenmiştir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda[420] da söz konusu istisnalardan bazılarına yer verilmiştir.

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun[421] m. 21 hükmünde kişisel sağlık verileri bilgi edinme hakkı kapsamı dışında tutulmuş; yalnızca istisnai hallerde ve ilgili kişiye en az yedi gün önceden haber vermek koşuluyla açıklanabileceği hüküm altına alınmıştır.

Hasta Hakları Yönetmeliği'nde[422] ise; kişisel sağlık verilerinin yalnızca kanunda öngörülen hallerde açıklanabileceği, ilgili kişinin rızası olsa dahi temel haklarından vazgeçme sonucunu doğurabilecek nitelikteki rıza beyanlarının, verileri açıklayan kişileri sorumluluktan kurtarmayacağı düzenlenmiş; ayrıca hukuki ve ahlaki yönden geçerli ve haklı bir sebebi olmaksızın hastaya zarar verme ihtimalini haiz bir bilginin açıklanmasının hukuki ve cezai yaptırımları olacağı vurgulanmıştır[423].

Kişisel sağlık verilerine dayalı ayrımcılıkla mücadele kapsamında, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun[424] m. 3/2 hükmünde; diğer ayrımcılık türlerinin yanında doğum, sağlık durumu ve engelliliğe dayalı ayrımcılık da yasaklanmıştır. Çalışma

---

[418] RG 19.2.1960, S. 1043.
[419] 01.02.1999 tarihinde yayımlanan metnin tam hali için bkz. https://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?view=article&catid=4%3At&id=65%3Ahekl-meslek-etkurallari&format=pdf&option=com_content&Itemid=31 (Erişim Tarihi: 20.10.2020).
[420] RG 06.05.1930, S. 1489.
[421] RG 24.10.2003, S. 25269.
[422] Ayrıntılı bilgi için bkz. Olca ve Can, *Yönetmeliklerde Kişisel Sağlık Verisi*, s. 4; Altundiş, s. 344-345.
[423] Bkz. Yüksel, s. 6-7.
[424] RG 20.04.2016, S. 29690 (TİHEKK).

yaşamında işçinin ve adayın kişisel sağlık verileri nedeniyle ayrımcılığa uğramasının önüne geçilmesi için m. 6/1, 6/2 ve 6/3 hükümlerinde; *"İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez.*" şeklinde düzenleme yapılmıştır. Kanun'da ayrımcılık yasağının ihlali m. 25 hükmüyle idari yaptırıma bağlanmış ise de kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesini doğrudan koruyan bir hüküm bulunmamaktadır.

Aynı doğrultuda; 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un[425] m. 4/A hükmüyle engellilere karşı her türlü ayrımcılık yasaklanmış olup m. 14 hükmüyle de engelliler, çalışma hayatında ayrımcılığa karşı korunmuştur. Ancak bu Kanun'da da engelli işçi veya adayların, kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı işlenmesine yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun, KVKK'nin 6. maddesinin son fıkrası gereğince almış olduğu 31 Ocak 2018 tarih ve 2018/10 sayılı *"Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler"* ile ilgili kararı[426], 7 Mart 2018 tarihinde yayımlanmış olup kişisel sağlık verileri de özel nitelikli kişisel veri türlerinden olduğundan uygulamada önem arz etmektedir.

---

[425] RG 07.07.2005, S. 25868.

[426] Söz konusu karar metninin tamamı için bkz. https://kvkk.gov.tr/Icerik/4110/2018-10 (Erişim Tarihi: 20.10.2020).

Sonuç olarak; yukarıdaki açıklamalarımızda da görüldüğü üzere, ülkemizde kişisel sağlık verilerinin korunmasına yönelik birbirinden farklı seviyelerde özel veya genel düzenlemeler içinde çeşitli hükümler yer almaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN HUKUKA UYGUN İŞLENMESİ

I. VERİ KORUMA HUKUKU KAPSAMINDA İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARI

A. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİ

İş Kanunu m. 8 hükmünde iş sözleşmesi; *"bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir."* şeklinde tanımlanmaktadır. TBK m. 393 hükmünde ise; hizmet sözleşmesi adıyla, *"işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir."* biçiminde ifade edilmiştir. İşçi ile işveren arasındaki bu ilişkiye de iş ilişkisi denilmektedir. İş ilişkisinde; kişisel sağlık verilerinin işlenmesi, iş sözleşmesi kurulmadan önce, aday ile müstakbel işveren arasında; iş sözleşmesi kurulduktan sonra, işçi ile işveren arasında devam ederken iş sözleşmesi sona erdikten sonra dahi varlığını koruyan bir faaliyettir[427]. Belirtmek gerekir ki; burada iş ilişkisinden kastedilen yalnızca İş Kanunu'na tabi işçiler değil, İş Kanunu m. 4 hükmü dışında kalsa da TBK, Basın İş Kanunu[428], Deniz İş Kanunu[429] gibi kanunlara tabi olan tüm işçiler ile işveren arasındaki ilişkiyi de kapsamaktadır. Ancak, iş görüşmeleri sırasında da kişisel sağlık verileri işlenebileceğinden konumuz gereği adayların kişisel sağlık verileri de anlatılacaktır.

İş sözleşmesi kurulmadan evvel adayın işe alınmama korkusu, iş sözleşmesi kurulduktan sonra ise işçinin işverene bağlı ve onun talimatları doğrultusunda çalışması[430]

---

[427] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 205.
[428] RG 20.06.1952, S.8140.
[429] RG 29.04.1967, S.12586.
[430] Sarper Süzek, **İş Hukuku,** Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2021, s. 139, 422.

sebepleriyle, işveren karşısında daha zayıf bir konumda olmalarından dolayı kişisel sağlık verileri işlenirken en fazla korumaya ihtiyacı olan kişilerin bunlar olduğunu söylemek mümkündür. Öte yandan, işçi ve işveren arasındaki bu bağımlılık, işçinin hangi faaliyetlerinin iş hayatının bir parçası, hangilerinin ise özel hayatının bir parçası olduğuna ilişkin somut bir ayrım yapmayı zorlaştırmaktadır. Madde 29 Çalışma Grubu tarafından da vurgulandığı üzere; işçiler her sabah özel hayatın gizliliğine ilişkin haklarını işyerinin kapısında bırakıp içeri öyle girmezler. Ne var ki, özel hayatın gizliliği de sınırsız bir hak olmadığından diğer meşru menfaatler ve haklar ile dengelenmelidir. Nitekim; işçiler de belirli bir iş organizasyonunun parçası olduklarından dolayı özel hayatlarına belli oranda müdahale edilmesine ve belirli kişisel verilerinin işveren tarafından işlenmesini kabullenmek zorundadırlar[431]. Burada; işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ile işverenin bu verilere ulaşma ihtiyacı arasında bir menfaat dengesi kurulması gereklidir[432].

KVKK'nin m. 3/1-e hükmü kapsamında iş ilişkisinde adayın/işçinin verilerine yönelik veri işleme faaliyetlerine örnek olarak başvuru formları, referansların toplanıp değerlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği sağlık verilerinin saklanması, özlük dosyalarının tutulması, işçinin işe giriş-çıkışlarının kaydedilmesi (parmak izi, turnike geçişi, imza alınması vb. yöntemlerin tamamı dahil), yıllık izin defterlerinin tutulması, performans değerlendirmesi[433], terfi ve zam bilgilerinin tutulması, işyeri e-posta ve internet kullanımına ilişkin kayıtlar, işyeri telefon görüşmelerinin kaydedilmesi, işyerinde yapılan video-gözetlemeler sayılabilir[434]. Görülmektedir ki; otomatik araçlarla işlenen veriler (bilgisayar, telefon, kamera vs.) ile bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan araçlarla işlenen veriler KVKK kapsamında korunmaktadır. Ancak; teknolojik gelişmelere ve işverenin ihtiyaçlarına bağlı olarak KVKK m. 3/1-e hükmünde belirtilen işleme faaliyetlerine ekleme yapmak her zaman için mümkündür. Örneğin; iş görüşmesi için gelen adaya "hamile olup olmadığının" sorulması bir veri işleme faaliyeti olup bu verinin bilgisayar sistemine kaydedilmesi, işyeri hekimi ile paylaşılması, bir sonraki işverene aktarılması birden çok veri

---

[431] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 203.
[432] Okur, s. 370; Süzek, *İş Hukuku,* s. 418.
[433] Kanaatimizce, performans değerlendirme raporlarındaki değerlendirmeler, her ne kadar değerlendirmeyi yapan kişilerin görüşlerini içerse de verilerin birleştirilmesi ve çıkarsama yoluyla ilgili işçiye yönelik pek çok kişisel veriye ulaşılmasını sağlayacağından kişisel veri niteliğindedir. Öğretide bu yöndeki görüşler için bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 114; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 218.
[434] Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 218.

işleme faaliyetini içeren bir işlem grubudur[435]. Ancak belirtmek gerekir ki; herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmadan otomatik olmayan yollarla işlenen kişisel veriler (örneğin iş görüşmesi esnasında adayın hamileliğine ilişkin verinin elle not alındığı fakat herhangi bir dosyalama sisteminin parçası olmadığı durumlarda) KVKK'ye göre kapsam dışında kalmaktadır. Buna karşılık, ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu veri işleme faaliyetinin otomatik araçlarla veya elle gerçekleştirilmesi fark etmeksizin işçiye ait kişisel verilerin işlenmesine yönelik tüm faaliyetleri kapsamına dahil etmiştir. Öğretide görüş farklılığına neden olan bu ayrımda *Gürsel*'e göre; elle tutulan kayıtlar bir veri kayıt sisteminin parçası olmasa dahi işçi yararı gözetilerek Kanun kapsamında korunmalıdır. Bizim de katıldığımız ve aksi kanaatte olan *Ünal*'a göre ise; Kanun hükmü yoruma açık nitelikte olmayıp yalnızca elle not alınan ve belirli bir sisteme kaydedilmeyen veriler Kanun kapsamı dışında kalmaktadır[436]. İşçi; bu kişisel verilerinin korunması amacıyla, AY m. 20, TMK ve TBK'nin kişiliği koruyucu genel hükümleri ile TBK m. 419 özel hükmü ve ceza mevzuatındaki hükümlerin korumasından yararlanabilecektir[437].

İş ilişkisinin sona ermesi durumunda ise; işçiye ait kişisel sağlık verilerinin toplanması faaliyeti sona erse bile toplanmış olan verilerin aktarılması, saklanması vb. yöntemlerle işleme faaliyetine devam edilmektedir[438]. Bu kapsamda; İş Kanunu m. 75 hükmü gereği özlük dosyasını düzenleyen işverenin, dosyadaki belge ve kayıtları saklama yükümlülüğü devam etmektedir. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre; çalışan işten ayrıldıktan itibaren en az on beş yıl süreyle kişisel sağlık verilerinin işveren tarafından saklanmaya devam edilmesi gerektiği öngörülmüş, işten ayrılan çalışanın başka yerde çalışmaya başlaması durumunda ise yeni işverenin yazılı talebi üzerine kişisel sağlık verilerini içeren dosyanın onaylı bir örneğini bir ay içinde yeni işverene gönderme yükümlülüğü getirilmiştir.

---

[435] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 204.
[436] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler,* s. 270.
[437] Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 218-219.
[438] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 208.

B. İŞ İLİŞKİSİNDE VERİ SORUMLUSU

1. Genel Olarak

Gerek iş sözleşmesi kurulmadan evvel iş görüşmesi esnasında adaya soru sorulması, sağlık raporu istenmesi ya da belirli testlere tabi tutulması gibi durumlar, gerekse de iş sözleşmesi kurulduktan sonra işçinin özlük dosyasının tutulması, işyeri hekimine muayene olması, çalışma belgesi düzenlenmesi, performans değerlendirmesi yapılması gibi sebeplerle kişisel sağlık verileri devamlı işlenmektedir. Bu nedenle, iş ilişkisinde zayıf konumda olan işçinin ve adayın kişisel sağlık verilerinin korunamamasından dolayı sorumlu tutulacak olan kişilerin tespiti oldukça önemlidir. Yukarıda özellikleri sayılan[439] veri sorumlusunun tespiti için gerekli olan adımlar çerçevesinde iş ilişkisinde kişisel sağlık verilerini işleyen kişiler yönüyle veri sorumlusu sıfatı öncelikle işverene aittir[440]. İşçinin kişisel sağlık verilerini işleyen işyeri hekiminin veri sorumlusu sıfatını alabileceğine ilişkin görüşler mevcut ise de bu hususa ilişkin değerlendirmelerimiz veri işleyen başlığı altında ele alınacaktır[441].

2. İşverenin Veri Sorumlusu Sıfatı

İşveren tarafından, iş ilişkisi kapsamında gerek kanundan doğan bir yükümlülüğün yerine getirilmesi, gerekse de yasal bir hakkın tesisi amaçlarıyla işçinin kişisel sağlık verileri işlenebilmektedir. Örneğin; İş Kanunu m. 30 hükmü gereğince işverenin, işçinin sağlık ve ceza kayıtlarını tutma zorunluluğu; İSGK m. 15 hükmü gereğince işe giriş, iş değişikliği, meslek hastalığı, iş kazası ve diğer sebeplerle düzenli aralıklarla işçinin sağlık muayenesinin yapılmasını sağlama yükümlülüğü; tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışacak olanlardan işe girmeden evvel sağlık raporu alma yükümlülüğü; İş Kanunu m. 75 hükmü uyarınca işçiye ait özlük dosyası tutma yükümlülüğü gibi sebeplerle işveren tarafından işçinin ya da adayın kişisel sağlık verileri işlenmektedir[442].

---

[439] Bkz. Yuk. Birinci Bölüm, I. F.
[440] Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s.219; Mustafa Baysal, "İşçi İşveren İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması", **Mali Çözüm Dergisi**, C. 30, S. 161, Eylül-Ekim 2020, s. 322.
[441] Bkz. Aş. İkinci Bölüm, I. C. 4.
[442] Buradaki kişisel sağlık verisi işlemelerinin, işverenin sır saklama yükümlülüğü bulunmadığından yalnızca ilgili kişinin açık rızasıyla yapılabileceğine yönelik bkz. Aş. İkinci Bölüm, III. B. ve İkinci Bölüm, III. C. 2. b. (1).

Yukarıda atıf yapılan yükümlülükler kapsamında; veri koruma hukuku perspektifinden bakıldığında işveren, çalıştırdığı işçilerin kişisel sağlık dosyalarını tutmak ve saklamakla da dahil olmak üzere kişisel sağlık verilerinin işlenmesine yönelik gerçekleşen tüm veri işleme faaliyetleri bakımından sorumlu olduğu sonucuna varılabilecektir[443]. Zira; işçinin sağlık verilerinin işlenme kaynağı ne olursa olsun sağlık verilerinin, İşyeri Sağlık ve Güvenliği Birimi aracılığıyla mı yoksa Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi aracılığıyla mı[444], dijital ortamda mı yoksa fiziken mi toplanacağı noktasında karar veren, veri işleme sistemlerini kuran ve yöneten kişinin işveren olması sebebiyle veri sorumlusu tanımına paralel olarak veri sorumlusu rolünü üstlenmektedir[445]. Bu nedenle, işyerindeki veri işleme faaliyetlerinin tümünün, veri koruma hukukundaki esaslara uygun olarak gerçekleştirilmesinden doğan sorumluluk; veri sorumlusu sıfatına sahip olan işveren üzerinde doğmaktadır[446].

Veri sorumlusu olan işverenin kim ya da kimler olduğunun tespiti de oldukça önemlidir. İşveren kavramı, İş Kanunu m. 2/1 hükmünde düzenlenmiş olup *"bir iş sözleşmesine dayanarak (…) işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar"* şeklinde tanımlanmıştır. Tüzel kişi olan işverenin; şirket, dernek, kooperatif, sendika gibi bir özel hukuk tüzel kişisi veya KİT, üniversite, belediye gibi bir kamu hukuku tüzel kişisi olması mümkündür. Kanun hükmünde, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da işveren olabileceği düzenlendiğinden, işçi çalıştırdığı halde tüzel kişiliği olmayan kurumlar da (örneğin adi şirketler gibi özel hukuk kuruluşları ya da bakanlıklar gibi kamu kurumları) işveren sayılırlar[447].

---

[443] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 180; İmançlı, s. 94; Arda Altınok, "İşçiye İlişkin Sağlık Verilerinin İşlenmesi", (Çevrimiçi), https://www.academia.edu/41535457/%C4%B0%C5%9F%C3%A7iye_%C4%B0li%C5%9Fkin_Sa%C4%9Fl%C4%B1k_Verilerinin_%C4%B0%C5%9Flenmesi_Sorunu_ve_%C3%87%C3%B6z%C3%BCm_%C3%96nerileri (Erişim Tarihi: 30.11.2020), s. 4.

[444] İşveren, İSGK kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla dilediği takdirde kendi bünyesinde bir birim kurabilir ya da bu hizmeti dışardan alabilir. İşyeri içinde kurulacak olan bu birim, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) olarak Kanunda tanımlanmış iken; bu hizmetin dışardan alınması durumunda, izne tabi olarak kurulan ilgili birim Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) adıyla yasal olarak tanımlanmıştır. Bkz. Altınok, s. 5.

[445] Altınok, s. 4-5.

[446] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 180-181; Naz Çağıl Okutan ve Nur Melodi Yaman, Data Protection Law in the Light of the Labor Act and Employment Relationship, **GSI Articletter**, S. 18, Kış 2018, s. 96.

[447] Süzek, *İş Hukuku,* s. 150. Belirtmek gerekir ki; bizim de katıldığımız görüşe göre, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların; hukuki olarak kişi statüsünde olmaması, husumet ehliyetine sahip olmaması ve malvarlığı edinememesi gibi sebeplerle işveren sayılması isabetli değildir. Bu yöndeki diğer görüşler için bkz. Talat Canbolat, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Temel Kavramlarına İlişkin Hükümlerden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm

İşverenin veri koruma hukuku kapsamında veri sorumlusu olarak nitelendirildiği daha evvel zikredilmekle birlikte, veri sorumlusunun kanun hükmü gereği yalnızca gerçek veya tüzel kişi olma durumu göz önünde bulundurulduğunda; tüzel kişiliği olmayan işverenlerin (özellikle sağlık verilerinin yüksek oranlarda işlenmesini sağlayan Sağlık Bakanlığı gibi bakanlıkların) veri sorumlusu sıfatını haiz olmayacaklarının değerlendirilmesi, oldukça büyük sorunlara yol açacaktır. Nitekim bu durum öğretide eleştirilmiş ve 2016/679 sayılı Tüzük'teki veri sorumlusu tanımında yer alan *"kamu otoritesi ya da kurumları veya diğer kurum ve kuruluşları"* ifadelerinin KVKK'deki veri sorumlusu tanımına eklenmek suretiyle değişiklik yapılması halinde tereddütlerin son bulacağı öne sürülmüştür[448].

İşverenin bir adi şirket veya şirketler topluluğu olması halinde; adi şirketi oluşturan ortakların her biri, şirketler topluluğunda ise topluluğu oluşturan her bir şirket tüzel kişiliğe sahip olduğundan bu kişiler işçiye karşı *"birlikte işveren"*[449] konumundadırlar. Dolayısıyla; birlikte işverenlerin söz konusu olduğu ve bu işverenlerin tek bir tüzel kişilik altında toplanamadığı hallerde işverenlerin tamamı veri sorumlusu olarak kabul edilecektir[450]. Bu durum KVKK'de düzenlenmeyen ancak 2016/679 sayılı Tüzük'te müşterek veri sorumlusu olarak adlandırılan kavrama somut bir örnektir[451]. Geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı durumunda ise; işverenlerin her biri yalnızca kendi işçilerini ayrı ayrı ve kendi iş organizasyonları içinde çalıştırdığından ayrı işverenler olarak kabul edileceklerdir. Ayrıca; alt işverenin işçileri bakımından asıl işveren, işveren sıfatını haiz olmadığından[452] aynı kanaatte olduğumuz *Elbir*'e göre; asıl işveren ve alt işverenin birlikte veri sorumlusu oldukları sonucuna varılamayacaktır[453]. *Küzeci ve Kılıç*'a göre ise; alt işveren ilişkisinin kural olarak veri sorumlusu-veri sorumlusu ya da somut olayın özelliklerine göre müşterek (ortak) veri

---

Önerileri", **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu**, Ankara, 26-27 Nisan 2013, s. 24-58; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, 34. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, Ekim 2021, s. 105.

[448] Küzeci ve Kılıç, s. 963.

[449] Birlikte işveren (istihdam); genellikle aynı holding ya da şirketler grubu gibi aynı şirket topluluğu içindeki iki veya daha fazla şirketin, aynı işçi ile birbirini tamamlayan ve bir bütün oluşturan sözleşmeler yaparak tek bir iş ilişkisi kurmasıdır. Burada işçi, aynı anda birden fazla işverene iş görmektedir. Bkz. Sarper Süzek, "Türk İş Hukukunda İşveren", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 5, S. 17, Mart 2010, s. 21.

[450] Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 220-221.

[451] Müşterek veri sorumlusu kavramı konusunda detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. Birinci Bölüm, I. F.

[452] Süzek, *İş Hukuku,* s. 163; Çelik ve Diğerleri, s. 105-106.

[453] Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 221.

sorumlusu olarak değerlendirilebilir[454]. Ancak; bu gibi durumlarda taraflar arasındaki ilişkinin ne şekilde kurulacağına ilişkin hem veri koruma hukukunda hem de iş hukukunda bir hüküm bulunmaması önemli bir eksikliktir. Bu nedenle de alt işverenin kendi işçilerini bu konuda bilgilendirmesi yerinde olacaktır.

İş ilişkisindeki veri sorumlusu bakımından değinilmesi gereken bir diğer husus ise işveren vekilidir. İşveren vekili; işveren adına hareket eden ve işveren ve işletme adına görev alan kimse olarak tanımlanmış ve bu sıfatla yapacağı işlem ve yükümlülüklerden doğrudan işverenin sorumlu olacağı düzenleme altına alınmıştır (İş Kanunu m. 2/4; İSGK m. 3/2). Buradan hareketle; işveren vekili sayılabilmek için iki unsurun bir arada bulunması gerektiği söylenebilir. Bunlardan birincisi; *"işveren adına hareket etmek"*, ikincisi ise; *"işin ve işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almak"*tır[455]. Örneğin; aynı işverene ait birden fazla işyeri olması halinde işletmenin bütününün yönetiminde görev alan genel müdür ve genel müdür yardımcıları, işyerinin tümünü yöneten[456] müdürler ya da işyerinin bir bölümünde yönetim görevini üstlenen insan kaynakları müdürü, işletme müdürü, amir, şef, ustabaşı, posta başı ve benzeri kişiler işveren vekili sayılır[457]. İşveren vekilinin, işverene iş sözleşmesi ile bağlı olması gerekmemekte, vekalet ya da şirket sözleşmesinin varlığı da aradaki ilişki için yeterli gelmektedir[458]. Örneğin; şirket yönetim kurulu üyesine, işyerinde işveren adına hareket edebilme yetkisi verilmişse, bu üye aynı zamanda işveren vekili sıfatını haiz olacaktır. İş Kanunu m. 2/4 hükmü uyarınca da, "*işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olacağına*" ilişkin hükümden hareketle

---

[454] Küzeci ve Kılıç, s. 966. Makalede, yazarlar tarafından müşterek veri sorumlusu kavramı yerine ortak veri sorumlusu ifadesi tercih edilmiştir. KVKK'de düzenlenmemiş olması acilen giderilmesi gereken bir eksikliktir. Zira veri işleme amaçlarının birden fazla veri sorumlusu tarafından belirlenmesi uygulamada sıkça karşımıza çıkmaktadır. Bkz. **A.g.m.** s. 952, 965, 966.

[455] Süzek, *İş Hukuku,* s. 189-190; Çelik ve Diğerleri, s. 106; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili"**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 1, S. 14, 1998, s. 468-469; Halid Kemal Elbir, **İş Hukuku**, 9. Basım, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1987, s. 35.

[456] Yeri gelmişken önemle belirtmek gerekir ki; yerleşik Yargıtay içtihatlarına ve Bölge Adliye maözkaracahkemesi kararlarına göre; işveren vekili sıfatının kazanılması için işyerinin bütününü yönetmenin yanında işçi alma ve çıkarma yetkisine de sahip olunması gerekmektedir. Bkz. Yarg. 22. HD, E. 2014/8300- K. 2014/7051, T. 07.04.2014; İstanbul BAM 30. HD, E. 2018/1427- K. 2019/703, T. 19.4.2019; Yarg. 9. HD, E. 2014/14326- K. 2014/30784, T. 23.10.2014; Yarg. 22. HD, E. 2016/16007- K. 2016/18483, T. 20.6.2016, www.kazanci.com (Kazancı Bilgi Bankası), (Erişim Tarihi: 17.12.2020); Laçiner, s. 12-15; Ercüment Özkaraca, "İş Güvencesinin Kapsamı", **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, (Ed. Ender Demir ve Beste Gemici Filiz), 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ekim 2017, s. 57-60.

[457] Çelik ve Diğerleri, s. 107; Süzek, *İş Hukuku,* s. 189-190; Süzek, *İşveren,* s. 19; Güven ve Aydın, s. 468; Laçiner, s. 13.

[458] Süzek, *İş Hukuku,* s. 189-190; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 181-182.

işverenin sorumluluğuna gidilecektir. Öte yandan belirtmek gerekir ki; yönetim kurulunda murahhas üye sıfatını taşıyan kişiler, üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olacağından somut işveren olarak değerlendirilip[459] veri koruma hukuku kapsamında veri sorumlusu sıfatını taşıyacaklardır[460].

C. İŞ İLİŞKİSİNDE VERİ İŞLEYEN

1. Genel Olarak

İşyerinde veri işleyen yukarıda da tanımlandığı üzere[461], veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak verileri işleyen kimsedir. Somut olayın özelliklerine göre işveren, hem veri sorumlusu hem de veri işleyen olabilmektedir.

İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin işlenmesi yönünden veri işleyen olarak yetkilendirilen değişik kişi ve meslek grupları bulunmakla birlikte; çalışmamızda, genel olarak veri işleyen sıfatını haiz olabilecek işveren ele alınacak, işçinin kişisel sağlık verilerini işleyen en önemli aktörlerden biri olan işyeri hekiminin ise; veri sorumlusu mu yoksa veri işleyen mi olduğuna ilişkin bir değerlendirme yapılacaktır.

2. İşverenin Veri İşleyen Sıfatı

İşyeri ortamında; iş sözleşmesi kurulurken adayın, iş sözleşmesi kurulduktan sonra da işçinin kişisel verilerinin toplanmasını, birleştirilmesini, saklanmasını, iletilmesini veya diğer her türlü veri kullanımını kapsamına alan işleme faaliyetlerini gerçekleştiren kişi, işveren tarafından veri işleyen olarak bir başka gerçek veya tüzel kişi yetkilendirilmemişse, işverenin kendisidir. Ancak işveren verilerin işlenmesi görevini; kendi organizasyonu içinde çalışan diğer bir kişiye bırakabilmektedir. Örneğin bu kişi; insan kaynakları personeli veya güvenlik birim müdürü olabilmektedir. Bir diğer ihtimal; veri sorumlusu işveren tarafından, iş organizasyonu dışında üçüncü bir kişinin veri işleyen olarak görevlendirilmesidir. Örnek olarak; işçinin

---

[459] Süzek, *İş Hukuku,* s. 190; E. Murat Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 25. Cilt, 1998, s. 147-148.

[460] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 182. Bunun gibi; limited, kollektif ve paylı komandit şirketlerde kişi-organ vasfındaki ortaklar ve müdürler de işveren vekili değil, işveren sıfatına sahiptir. Bkz. Vedat Laçiner, "Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998), s. 84 vd.; Engin, s. 146 vd.

[461] Bkz. Yuk. Birinci Bölüm, I. G.

bordrolarının düzenlenmesi görevinin, bir başka tüzel kişi yahut bir muhasebecinin yerine getirmesi halinde bu durum söz konusudur[462].

Gürsel'e göre[463]; işverenin veri güvenliğinden kaynaklanan sorumluluklarını işyerinde veri işlemekle görevlendirdiği işçileriyle paylaşması ve sorumluluğunu hafifletmesi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. İşverenin doğrudan otoritesi altında ve işyerindeki görevi gereği veri işleme faaliyetini yerine getiren işçilerin, teknik ve organizasyonel tedbirleri almadığından ya da yetersizliğinden bahisle sorumlu tutulması hakkaniyete aykırıdır. Bu nedenle; kanaatimizce de yerinde olan görüşe göre ya veri sorumlusu işveren tarafından istihdam edilen işçilerin veri işleyen sıfatını almayacağı açıkça KVKK'de düzenlenmeli ya da Kanun gerekçesinde yer alan ve veri işleyen kişilerin "*kişisel verileri kendisine verilen talimatlar çerçevesinde işleyen çalışanlar olabileceği*" yönündeki açıklama kaldırılarak uygulamanın veri sorumlusu işverenin çalışanlarını kapsam dışında bırakacak şekilde gelişmesi sağlanmalıdır[464]. Nitekim *Küzeci ve Kılıç'a* göre[465]; veri işleyen sıfatı, hiçbir surette iş organizasyonu içinde yer alan ve işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan bir işçiye ait olamaz. Veri işleyen, yalnızca iş organizasyonu dışında olan ve işveren tarafından eser sözleşmesi, vekalet sözleşmesi gibi başkaca bir sözleşme ile yetkilendirilen gerçek veya tüzel kişiyi ifade eder. Yazarlar burada; *"veri işleme etkinliği"* ile *"veri işleyen"* arasında bir ayrım yapmış ve iş organizasyonu içinde veri işleme etkinliğini yerine getiren işçinin veri işleyen olarak değerlendirilemeyeceği sonucuna varmıştır[466].

---

[462] Çelik ve Diğerleri, s. 408.
[463] Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 183.
[464] Nitekim; Birleşik Krallık Veri Koruma Kanunu (m. 1/1) ve İrlanda Veri Koruma Kanunu'nda (m. 1) belirtildiği üzere veri sorumlusunun işçisi olarak işyerinde çalışmakta olan ve görevi süresince veri işleyen kişilerin "*işleyici*" kavramının dışında kalacağı açıkça düzenlenmiştir. Ancak, AB'ye üye devletlerin veri koruma kanunlarının çoğunda bu düzenleme somut olarak yer almamaktadır. Buna rağmen; AB üyesi devletlerde dahi, işyerinde veri işlemekle görevlendirilen işçilerin "*işleyici*" sıfatını haiz olmadıkları genel olarak kabul görmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 183.
[465] Küzeci ve Kılıç, s. 954.
[466] **A.g.m.** s. 966-967.

3. İşyeri Hekiminin Veri İşleyen mi Yoksa Veri Sorumlusu mu Olduğuna İlişkin Değerlendirme

İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği yapılanmasının en önemli aktörlerinden biri işyeri hekimidir[467]. İşyeri hekiminin tanımı, 6331 sayılı İSGK'nin m. 3 hükmü ile İşyeri Hekimi Yönetmeliği'nin m. 4 hükmünde *"İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim"* şeklinde belirtilmiştir. ILO'nun tanımına göre ise; işyeri hekimi, iş sağlığı alanında uzmanlık dönemini tamamlamış olan ve bu alanda çalışmak için uzmanlık belgesine sahip hekimi ifade etmektedir[468]. Genel itibariyle işyeri hekimi, işyerinde çalışanların sağlığının ve çalışma yetilerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla[469] işverene danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunan hekim olarak tanımlanabilir[470]. İSGK'ye göre, 50'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğu öngörülmüş, daha sonra ise 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yükümlülük getirilmiştir. Son aşamada, kamu kurumları ve 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işyeri hekimi görevlendirmeye ilişkin yasal düzenleme yapılmış fakat hükmün yürürlük tarihi; 7252 sayılı Kanun'un[471] m. 10 hükmü uyarınca 31 Aralık 2023'e ertelenmiştir.

Öğretide, işyeri hekimlerinin veri koruma hukuku kapsamında veri işleyen mi yoksa veri sorumlusu olarak mı değerlendirileceğine ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. *Çelik, Canikoğlu, Canbolat ve Özkaraca'ya* göre[472]; işyeri hekimi veri işleyenler arasında sayılırken *İmançlı*'ya göre[473]; İşyeri Hekimi Yönetmeliği'nin m. 7 hükmü gereğince işyeri hekimlerinin, işveren tarafından görevlendirildiğinden ve onun emir ve talimatları doğrultusunda veri

---

[467] Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, 1. Bası, Ankara: Vedat Kitapçılık, Aralık 2020, s. 91.
[468] Bkz. International Labour Organization (ILO**),** "Occupational Physician", **International Hazard Datasheets on Occupation**, International Occupational Safety and Health Information Center, Occupational Hazard Datasheets - Occupational physician (ilo.org) (Erişim Tarihi: 30.11.2020).
[469] Özdemir, *İSG Hukuku Dersleri*, s. 91.
[470] Efe Yamakoğlu, **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü,** 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 87.
[471] İşbu Kanun, Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun adıyla 28.07.2020 tarihinde, 31199 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
[472] Çelik ve Diğerleri, s. 408.
[473] İmançlı, s. 91, 98.

işlediğinden işyeri hekiminin veri işleyen, işverenin de veri sorumlusu olarak kabul edilmesi gerekir[474].

Aksi kanaatte olan *Altınok*'a göre ise; işverenlerin, iş sözleşmesi kurulurken ve sözleşme devam ederken işçilerden sağlık raporu alması ve işçilerin sağlık dosyalarını oluşturması, topladığı sağlık verilerini on beş yıl saklama yükümlülüğünü yerine getirirken veri işleyen sıfatına sahip olunduğu düşünülürse; işçilerin sağlık gözetimi ve bakımına ilişkin veri sorumlusunun, İşyeri Hekimi Yönetmeliği m. 9/2-c hükmü uyarınca işyeri hekimi olacağı sonucuna varılabilir[475]. Zira; ilgili yasa hükmüne göre, *"sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak ve işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını ek-2'de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek"* işyeri hekiminin görevleri arasında sayılmıştır. Ayrıca; İSGK'nin m. 8/1 hükmünde açıkça, işyeri hekimlerinin görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürüteceğini ifade etmiş, m. 8/2 hükmünde ise; işverenin gerekli tedbirleri almadığı takdirde işyeri hekiminin ilgili birimlere bildirimde bulunacağına ve bildirimde bulunması sebebiyle işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Tüm bu sebeplerle; *Altınok*'un görüşüne göre, işyeri hekimlerinin İSGB veya OSGB bünyesinde istihdam edilip edilmemesine bakılmaksızın 6331 sayılı İSGK bakımından bağımsız bir veri sorumlusu olarak kabul edilmesi gerekmektedir[476].

Küzeci ve Kılıç'a göre ise; avukatlık, mali müşavirlik gibi ilgili mesleğin ifası için kişisel verilerin işlenmesi zorunlu ise bu kişiler kaçınılmaz olarak veri işleyeceklerdir ve veri sorumlusu olarak değerlendirileceklerdir[477]. Bu kapsamda; işyeri hekiminin de mesleği gereği ve kaçınılmaz olarak işçilerin kişisel sağlık verilerini işlediğini, dolayısıyla veri sorumlusu olarak değerlendirilebileceğini söylemek mümkündür.

---

[474] İşyeri hekiminin, İSGK'den kaynaklanan veri işlemeler gözetilmeksizin veri işleyen olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde bkz. İmançlı, s. 98; Çelik ve Diğerleri, s. 408. İSGK kapsamının dışında kalan ve işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işçilerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi için gerçekleştirilen diğer tüm veri işleme faaliyetleri yönünden işyeri hekiminin veri işleyen olarak değerlendirilmesi yönünde bkz. Altınok, s. 10-11.

[475] Altınok, s. 10.

[476] **A.g.m,** s. 10-11.

[477] Küzeci ve Kılıç, s. 16; ayrıca bkz. KVK Kurumu, *Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Rehberi*, s. 8-9.

Burada değinilmesi gereken bir diğer husus ise işyeri hekiminin, işveren vekili olup olmadığıdır. Zira işveren vekili olarak değerlendirdiğimizde de işyeri hekiminin veri sorumlusu olarak kabulü yerinde olacaktır. Bu minvalde; işyeri hekiminin işveren vekili olup olmadığı hususunda İSGK ve işveren ile işyeri hekimi arasındaki sözleşmenin içeriğinin incelenmesi gerekir[478]. İşyeri hekiminin görevi, İSGK çerçevesinde işverene rehberlik ve danışmanlık yapmakla sınırlıysa işveren vekili sıfatını kazanmayacağını[479]; bununla birlikte görev tanımının içinde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilere talimat vermek ve belirlenen kurallara uyulmasını sağlamak da varsa işveren vekili olarak yorumlanabileceğini söylemek mümkün[480] ise de bizce de yerinde olan *Yamakoğlu*'nun görüşüne göre[481]; İSGK'de düzenlenen emir ve talimat verme yetkisi ile, işyeri hekimlerinin görevlerini yerine getirirken kolaylık sağlanması amaçlanmış olup işyeri hekiminin buna aykırı hareket etmesi halinde yetkileri çerçevesinde sorumlulukları doğacak[482], ancak işveren vekilinin tabi olduğu diğer hukuki ve cezai sorumluluklardan muaf olacaklarından[483] işyeri hekiminin işveren vekili olarak değerlendirilmesi yerinde olmayacaktır. Bu doğrultuda işyeri hekiminin, Türk çalışma mevzuatı bakımından işçi statüsü bulunduğu kabul edilebilir[484,485].

Sonuç olarak; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları kapsamında, işverenin yalnızca bir aracı olduğu, bu verilerin toplanması, işçilerin muayene öncesinde bilgilendirilmesi ve rızalarının alınması ile işe giriş muayenesi ve periyodik muayenelerin İşyeri Hekimi

---

[478] Yamakoğlu, s. 64-68.
[479] Ayrıntılı değerlendirme için bkz. Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 1. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014, s. 215-224.
[480] Yamakoğlu, s. 64.
[481] **A.g.e.** s. 65-68.
[482] Öğretide; 6331 sayılı Kanun'un düzenlediği şekliyle işveren vekilinin işveren sayılacağı hususu sadece; iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması açısından işyerinin tümünü yönetme yetkisine sahip kişiler ile sınırlı olarak yorumlamak gerektiği; bu sebeple mezkur düzenlemenin "*işletmenin veya işyerinin tümünü yöneten işveren vekilinin bu Kanun bakımından işveren sayılacağı*" şeklinde değiştirilmesinin isabetli olacağına ilişkin görüşler vardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ercan Akyiğit, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 29, Mart 2013, s. 47.
[483] Özdemir, *İSG Hukuku*, s. 217.
[484] Murat Demircioğlu, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği", **Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan,** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997, s. 208; Yamakoğlu, s. 91.
[485] Bu noktada belirtmek gerekir ki; İSGK m. 6/1 hükmü uyarınca; işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğünün OSGB gibi birimlerden yani dışarıdan hizmet alınarak yerine getirildiği durumlarda, işyeri hekimi, hizmet verdiği işyerindeki işveren ile değil bağlı olduğu birim ile iş ilişkisi içindedir. Dolayısıyla hizmet verdiği işyerindeki işverenin işçisi statüsünde sayılmayacaktır. Keza, işyeri hekiminin, kendine ait işyerinde işyeri hekimi olarak görev yapması da mümkündür. Bu halde, işyeri hekimi bizzat işveren statüsünde olacaktır. Bkz. Yamakoğlu, s. 92.

Yönetmeliği'nde yer alan formatta düzenlenmesinin işyeri hekimlerinin görevleri arasında olduğunun mevzuatla hüküm altına alındığı ve işverenin yegâne yükümlülüğünün *"sağlık gözetiminin yapılmasını sağlamak"* ve *"kişisel sağlık dosyalarını 15 yıl saklamak"* olduğu hususları göz önünde bulundurulduğunda gerçekten de işyeri hekiminin veri işleme faaliyetleriyle ilgili olarak veri sorumlusu sıfatıyla hareket ettiği kabul edilebilir[486]. Bu durum işverenin veri sorumlusu sıfatını ortadan kaldırmamaktadır. Öte yandan; veri sorumlusunun KVKK m. 3/1 hükmü uyarınca veri işleme amaç ve vasıtalarını belirleyen ve veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan kişiyi ifade etmesi gerekir. Bu kapsamda; işyeri hekiminin kişisel sağlık verilerini işlemenin amacı ve vasıtalarını belirleyen ve veri kayıt sistemini kuran ve yöneten kişi olup olmadığına bakılmalıdır. Şayet işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamındaki hükümleri yerine getiren ve bu hükümleri yerine getirirken de veri işlemenin neden ve nasıl yapılacağı gibi başat konularda değil verinin işlenmesi konusunda en uygun teknik ve organizasyonel yöntemleri seçme gibi veri işleyene ait dolaylı bir takdir yetkisiyle hareket ediyor ise veri sorumlusu olarak nitelendirilmesi yerinde olmayacak, veri işleyen sıfatını haiz olacaktır.

D. İŞ İLİŞKİSİNDE İLGİLİ KİŞİ

1. Genel Olarak

İş ilişkisi kapsamında; kişisel sağlık verilerinin işlendiği hallerde ilgili kişinin tespiti iş sözleşmesinin kurulup kurulmamasına göre değişiklik arz etmektedir. Buna göre; iş sözleşmesi kurulmadan evvel, gerek işe başvuru sırasında gerekse de iş görüşmesi esnasında kişisel sağlık verileri toplanan gerçek kişi aday; iş sözleşmesi kurulduktan sonra ise (birtakım hallerde sözleşme sona erdikten sonra da devam etmektedir[487]) gerçek kişi işçi; ilgili kişi olarak kabul edilmektedir[488].

---

[486] Altınok, s. 11.
[487] E. Kübra İnciroğlu ve Ercan Öge, "İnsan Kaynakları ve Bilgi İşlem Departmanlarının İşletmelerde Kişisel Verilerin Korunmasındaki Rolü: Farklı Sektörlerden Örnek Olay Çalışmaları", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C. 12, S. 65, Ağustos 2019, s. 1439; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 129.
[488] Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 219.

2. Sözleşme Kurulmadan Önce İlgili Kişi: Aday

Kişinin, iş başvurusunda bulunduğu ancak başvurunun henüz değerlendirmeye alınmadığı, dolayısıyla iş sözleşmesinin de kurulmadığı durumlarda aday işçiden söz edebiliriz. İşe alım sürecinde, işverenin işe alacağı kişinin işe yatkınlığını ve iş için gerekli olan özellikleri taşıyıp taşımadığını öğrenmek istemesi ve buna göre karar vermesi beklenebilir. Bu sebeple, iş başvurusu ve iş görüşmesi sırasında; adaya sorular sorulması, birtakım testler yapılması ve üçüncü kişilerden bilgi edinilmesi olasıdır[489]. Örneğin; bilhassa adayın kişisel sağlık verilerine ilişkin olarak; işe girerken yapılan sağlık muayene sonuçlarının hekim tarafından işveren ile paylaşılması, iş görüşmeleri sırasında adayın sağlık durumuna, hamile olup olmadığına ve HIV enfeksiyonu taşıyıp taşımadığına ilişkin sorular sorulması, işe girişte adaya alkol, uyuşturucu ve HIV gibi testlerin yapılması adayın kişisel sağlık verilerinin işlendiği olası durumlardır[490,491]. Dolayısıyla; burada ilgili kişi, yani belirli veya belirlenebilir kılınan gerçek kişi adayın kendisi olacaktır.

Belirtmek gerekir ki, her ne kadar iş sözleşmesi henüz kurulmamış olsa da iş ilişkisinde olduğu kadar bu aşamada da bireyin kişisel sağlık verileri müstakbel işverenin müdahalesine açıktır. Diğer bir ifadeyle, iş başvurusunda bulunan aday ile henüz iş sözleşmesi kurulmamış olması, onun kişisel sağlık verilerinin daha az korunmaya değer bir menfaati olduğunu göstermez[492]. Bu nedenle; gerek veri koruma hukukundan kaynaklanan haklardan gerekse de özel yaşam da dahil olmak üzere diğer temel haklardan yararlanma hususunda işçi ve aday arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır[493].

Nitekim, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 18 Ocak 2019 tarihli kararına göre[494]; iş başvurusu esnasında işlenen kişisel verilerin işveren tarafından hukuka aykırı olarak işe

---

[489] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 146.
[490] Ayrıntılı bilgi için bkz. Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 271-297.
[491] Bu hususstaki detaylı açıklamalarımız için bkz. Aş. Üçüncü Bölüm, III.
[492] Hatta adayın, iş sözleşmesinin sağladığı korumadan yararlanamamasının, kişisel sağlık verilerini saldırıya daha açık hale getirdiğini söylemek yanlış olmaz. Çünkü; henüz bir iş sözleşmesinin kurulmamış olduğundan, işverenin adayı gözetmekle yükümlülüğü de henüz doğmamıştır. Bkz. Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 147.
[493] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 280; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 146.
[494] Söz konusu kararın tam metni için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5410/Is-Basvurusu-Surecinde-Islenen-Kisisel-Verilerin-Hukuka-Aykiri-Sekilde-Paylasilmasi (Erişim Tarihi: 18.12.2020).

başvuran diğer kişilerle paylaşılması nedeniyle işveren şirket hakkında idari para cezası uygulanmıştır.

Taraflar arasında iş sözleşmesi kurulmadığı takdirde; iş başvurusu esnasında işverence elde edilen kişisel sağlık verilerinin akıbetinin ne olacağı hususunda ise; *"culpa in contrahendo (sözleşme öncesi sorumluluk/sözleşme görüşmelerinde kusur)"* hükümlerinin uygulanması gerekmektedir[495].

3. Sözleşme Kurulduktan Sonra İlgili Kişi: İşçi

İşçi, iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir (İş Kanunu m. 2). Veri koruma hukuku bakımından; iş sözleşmesi kurulduktan sonra verileri işlenen ilgili kişi; işçidir[496]. Madde 29 Çalışma Grubu tarafından da belirtildiği üzere; veri koruma mevzuatında veri öznesine/ilgili kişiye sağlanan haklardan aynı zamanda bir ilgili kişi olan işçinin de yararlanmasına olanak tanınmalıdır[497].

Çalışma yaşamında iş sözleşmesi devam ederken işçinin kişisel sağlık verileri, işyeri hekimi veya işverence işlenmektedir. Örneğin; işçinin sağlık problemi nedeniyle sağlık raporu alması, engellilik hali, hamilelik durumu, iş saatleri içinde kullanması gereken ilaçlar, bulaşıcı hastalık taşıma durumu, tehlikeli işlerde işçinin sağlık bakımından yeterliliğinin devam edip etmediği gibi işleme faaliyetlerinde bu verilerin ilgili kişisi ve korunmaya değer menfaatin sahibi işçidir.

Mukayeseli hukuka bakıldığında; çalışma hayatında işçinin kişisel verilerinin korunmasına yönelik özel bir kanuni düzenleme yapan Finlandiya, bu kanun hükümlerinin yalnızca işçileri değil, devlet memurları, kamu hizmetinde veya kamu hukukuna tabi olan benzeri hizmetlerde çalışanları da kapsayacak biçimde uygulanabileceğine dair somut bir düzenleme yapmıştır[498]. Aynı doğrultuda; ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu ile AK R (89) 2

---

[495] Sabahattin Yürekli, "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo)", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 72, S. 2, 2014, s. 551; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 147-148; Taştan, s. 79-93; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 129.
[496] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 184.
[497] Article 29 Data Protection Working Party, **Opinion 08/2001 on the processing of personal data in the employment context,** WP 48, 13 September 2001, http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf (Erişim Tarihi: 18.12.2020).
[498] Bahsi geçen 2004 tarihli Finlandiya Çalışma Yaşamında Özel Hayatın Gizliliğinin Korunması Hakkında Kanun

sayılı Tavsiye Kararındaki hükümlerin uygulama alanına özel sektörün yanında kamu sektörü de dahil edilmiştir. Yine; Alman Federal Veri Koruma Kanunu[499] m. 3/11 hükmüne bakıldığında, *"işçi"* kavramının içine, engelliler için hazırlanmış atölyeler, rehabilitasyon programlarına katılanlar, mesleki eğitim amacıyla işe alınan kişiler, iş başvurusunda bulunan adaylar, devlet memurları, federal yargıçlar ve askeri personel dahil edilmiştir[500]. Çalışmamızda ise; ilgili kişi olarak ifade edilen kavramın kapsamına, İş Kanunu m. 4 hükmü kapsamındaki işçilerin yanında TBK, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu gibi kanunlara tabi olan tüm işçiler ve iş sözleşmesi kurulmadan önce aday statüsünde olan kişiler dahil edilmiştir.

II. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNE HAKİM OLAN TEMEL İLKELER

A. GENEL OLARAK

Kişisel verilerin korunmasına yönelik gerek uluslararası düzenlemelerde gerekse de Türk veri koruma hukukunda; kişisel verilerle ilgili işlemlerin insan onuru ve değerlerine uygun olması amacıyla birtakım ortak ilkeler belirlenmiştir[501]. Bir veri işleme faaliyetinin hukuka uygun olabilmesi için; bu ilkelere işlemenin her aşamasında riayet edilmesi gerekmektedir[502]. Ne var ki bu ilkelerin her birinin ayrı ayrı fonksiyonları bulunsa da[503] birbirleriyle yakın ilişki içerisinde olduklarından sınırlarının kesin çizgilerle ayrılması her zaman mümkün olmamaktadır[504]. Nitekim bu ilkelerden bazıları diğerine kaynak teşkil ederken, bazıları da diğerini tamamlayıcı niteliktedir[505].

---

hükümlerinden, iş ilişkisinin Deniz Adamları Kanunu, İş Sözleşmeleri Kanunu, Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş İlişkisi Hakkında Kanun ya da çıraklık sözleşmesine dayalı olması gözetilmeksizin bu sözleşmelerin herhangi birinin kapsamına dahil olanlar yararlanabilmektedir. Ayrıca; belediye çalışanları, kilise yetkilileri ve uygun düştüğü ölçüde iş başvurusunda bulunan adaylar ile kamu hizmetinde çalışmak için başvuranlar da kanun kapsamına dahildir. İlgili Kanun'un tam metni için bkz. https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759 (Erişim Tarihi: 18.12.2020).

[499] Bkz. Bundesdatenschutzgesetz vom 14. Januar 2003, verkündet am 24.01.2003 in BGBl. I Nr. 3 S. 66.

[500] Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 184.

[501] Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma*, s. 120; Muammer Ketizmen, **Türk Ceza Hukukunda Bilişim Suçları**, 1. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2008, s. 215-216; Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 99.

[502] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 209; Oğuz, *Genel İlkeler,* s. 129; Dülger, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 261.

[503] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 209.

[504] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 227; Nafiye Yücedağ, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler, **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**, C. 1, S. 1, Mayıs 2019, s. 47; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 131; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 97.

[505] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 227; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 131; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s.

Kişisel veriler işlenirken *"verilerin belirli bir niteliği karşılaması"*[506] gerektiğine yönelik temel ilkeler; 95/46 /EC sayılı Direktif'in m. 6/1 hükmünde ve 108 sayılı Sözleşme'nin m. 5 hükmünde birbirine benzer olarak; *"adil biçimde ve yasal yoldan elde edilme ve işleme, belli ve meşru amaçlar için kaydetme ve bu amaçlara aykırı şekilde kullanılamama, kaydedilme amaçlarına göre uygun ve yerinde işleme, doğru bilgileri yansıtma ve gerektiğinde güncellenme, kaydedilme amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olan süreyi aşmayacak şekilde saklanma ilkeleri"* düzenlenmiştir. OECD Rehber İlkeleri ve BM Rehber İlkerinde ise; *"verilerin hukuka ve dürüstlük kuralına uygun şekilde toplanması, veri kalitesi, belirli amaçlarla işlenme, veri güvenliği, ayrımcılık yapmama, açıklık, şahsî katılım ve sorumluluk ilkelerine"* yer verilmiştir[507]. Bu ilkelerin yanı sıra 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 5 hükmüyle; *"şeffaflık ilkesi"*, *"veri minimizasyonu ilkesi"*, *"veri gizliliğinin ve bütünlüğünün sağlanması ilkesi"*, *"veri sorumlusunun kapsamlı sorumluluk ve hesap verilebilirlik (accountability) ilkeleri"*[508] de getirilmiştir[509].

Türk hukukunda ise; kişisel verilerin işlenmesine ilişkin ilkelere 95/46/EC sayılı Direktif ile 108 sayılı Sözleşmeye uyumlu olarak KVKK m. 4 hükmünde yer verilmiştir[510]. Buna göre; maddenin birinci fıkrasında, kişisel verilerin ancak Kanun'da ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde işlenebileceği öngörüldükten sonra ikinci fıkrasında kişisel verilerin işlenmesine hakim olan ilkeler sayılmıştır. Bu ilkeler (a) hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma; (b) doğru ve gerektiğinde güncel olma; (c) belirli, açık ve meşru

---

97.

[506] 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 6 hükmünde "*data quality*" olarak ifade edilen bu kavramın Türkçe karşılığı "*verilerin kaliteli olması*"dır. Öğretide bu kullanımı tercih edenler çoğunluktadır. Bkz. Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 83 vd.; Habip Oğuz, "Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum", **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S. 3, 2013, s. 22. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre "*verilerin belirli bir niteliği karşılaması*" ifadesi anlatımı daha net karşılamaktadır. Bkz. Leyla Keser Berber, Mahir M. Ülgü ve Cüneyd Er, **Elektronik Sağlık Kayıtları ve Özel Hayatın Gizliliği**, 1. Baskı, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 126 vd.; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 228.

[507] Bkz. OECD Rehber İlkeleri par. 7-14. Bkz. BM Rehber İlkeleri.

[508] Oğuz, *Genel İlkeler,* s. 129. Hesap verilebilirlik ilkesi; 95/46/EC sayılı Direktif ve 108 sayılı Sözleşmede sözü edilen ilgili kişinin haklarına ilişkin hükümlerden dolayı ortaya çıkmış olup bu ilkenin kabulüyle yalnızca Direktif ve Sözleşmede belirtilen hallerde değil, kişisel verilerin işlenmesine hâkim olan ilkelerin ihlali halinde de ilgili kişinin haklarının gündeme gelmesi söz konusudur. Bkz. Taştan, s. 48.

[509] Aşıkoğlu, *Büyük Veri,* s. 115; Bakırel, s. 59.

[510] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi", Ankara: KVKK Yayınları, Aralık 2019, 41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646 (1).PDF (Erişim Tarihi: 23.01.2021), s. 63; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 97; Oğuz, *Genel İlkeler,* s. 129; Oğuz, *Elektronik Ortamda Veri Koruması,* s. 22.

amaçlar için işlenme; (d) işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ve (e) ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmedir.

Kişisel sağlık verilerinin işlenmesine yönelik olarak ise; KSVHY m. 5/1 hükmünde, KVKK m. 4 hükmüne atıf yapılmak suretiyle aynı ilkelerin kişisel sağlık verileri için de geçerli olduğu belirtilmiştir. Bunlara ek olarak *Kaya*'ya göre[511]; kişisel sağlık verilerinin de içinde yer aldığı özel nitelikli kişisel verilerin her ne kadar KVKK'de düzenlemese de *"hassaslık ilkesi (the principle of sensitivity)"* de gözetilerek, özel nitelikli olmayan verilere kıyasla daha katı bir denetime tabi tutularak işlenmesi gerekmektedir.

İş ilişkisinde, temel kural kişisel sağlık verilerinin işlenmemesi olmakla beraber, işveren tarafından, işçi veya adayın bu verilerinin işlenmesi gerekiyorsa; işlemenin hukuka uygun olması için KVKK m. 6 hükmünde sayılan işleme şartlarının varlığının tespitinden evvel, veri işleme sürecinin her safhasında KVKK m. 4 hükmünde yer alan temel ilkelere riayet edilip edilmediğinin değerlendirilmesi gerekmektedir[512]. Zira; hukuka uygunluk sebepleri mevcut olsa dahi temel ilkelere aykırı bir veri işleme söz konusuysa, ilgili işlem hukuka aykırı olacağından veri sorumlusunun sorumluluğu doğacaktır[513]. Nitekim iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesini düzenleyen TBK m. 419 hükmü de KVKK m. 4 hükmünde sayılan meşru amaçlar için işlenme ve işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkelerinin somutlaştırılmış halidir[514].

Çalışmamızda iş ilişkisinde kişisel sağlık verilerinin işlenmesine ilişkin olarak KVKK m. 4 hükmünde sıralanan ilkeler; yol gösterici olması amacıyla 95/46/EC sayılı Direktif, 108 sayılı Sözleşme ve 2016/679 sayılı Tüzük ile kıyaslanarak ele alınacak, AİHM ve KVK Kurulu kararları ile desteklenmeye çalışılacaktır.

---

[511] Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi*, s. 324.
[512] Aşıkoğlu, *Büyük Veri,* s. 157; KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi*, s. 63; Develioğlu, s. 44; Oğuz, *Genel İlkeler,* s. 129; Küzeci*, Kişisel Veri*, s. 384; Dülger, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 261.
[513] Develioğlu, s. 44; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 84; Bakırel, s. 59.
[514] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 267-268; ayrıca bkz. Yuk. Birinci Bölüm, III. B. 3. b.

B. HUKUKA VE DÜRÜSTLÜK KURALLARINA UYGUN OLMA

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin birçok metinde, birbirine yakın ifadelerle, verilerin hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olarak işlenmesi ilkesine yer verilmiştir[515]. Bu ilkenin; diğer bazı ilkeleri kapsaması ve kaynağını oluşturması nedeniyle kişisel verilerin korunmasının birincil ilkesi olarak değerlendirilebilir[516]. Bu ilke, veri işleme sürecinin tüm aşamalarında bulunması gereken bir ilke olup[517] kişisel verilerin hem *hukuka uygun* hem de *dürüstlük kuralına* uygun olarak işlenmesi bakımından iki ayrı unsuru aynı anda içermekte olup ayrı ayrı incelenecektir.

Hukuka uygun olma ilkesi; veri işleme faaliyetinin, veri koruma kanunu ve sair hukuki düzenlemelerin tamamına uygun olarak gerçekleştirilmesidir[518]. Örneğin; ayrımcılık yasağı ihlalinin hukuka aykırı olmasından dolayı, iş görüşmesi esnasında adayın hamile kalma olasılığına atıf yapılarak kişisel verilerinin saklanması, veri işleme faaliyetinin hukuka uygun olarak yerine getirilmediği anlamına gelmektedir. Zira; veri işleme faaliyetiyle kastedilen, veri üzerinde uygulanan her türden işlem ya da işlem grubu olduğundan; veri işleme sürecinin tamamının hukuka uygun olması temel bir gerekliliktir[519].

İş ilişkisinde, kişisel sağlık verilerinin hukuka uygun olarak işlenmesi için öncelikle, KVKK m. 6/2 hükmü uyarınca ilgili kişinin açık rızasının alınması gerekmektedir. Bu durumun istisnaları da mevcuttur. İlgili kişinin açık rızası alınmaksızın kişisel sağlık verilerinin işlenmesi için KVKK m. 6/3 hükmünde belirtilen şartların yerine getirilmesi zorunludur. Buna göre; kişisel sağlık verileri, "*kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve*

---

[515] 95/46/EC sayılı Direktif m. 6/1-a, 108 sayılı Sözleşme m. 5/a, ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu m. 5/1, BM Rehber İlkeleri 1. İlke; OECD Rehber İlkeleri par.7 hükümlerinde kişisel verilerin hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olarak işlenmesi ilkesi düzenlenmektedir. Bunun yanı sıra; İtalyan Veri Koruma Kanunu m. 9, İsviçre Veri Koruma Kanunu m. 4/2, 1998 tarihli İngiltere Veri Koruma Kanunu B.1, ek 1'de de bu ilkeye yer verilmiştir. Federal Alman Veri Koruma Kanununda ise, dürüstlük kuralına yer verilmeyip m. 4/1 hükmünde; "*Kişisel verilerin toplanması, işlenmesi ve kullanımı ancak bu yasa ile ya da başka bir yasal hükümle öngörülmüşse veya izin verilmişse ya da veri öznesinin rızası bulunuyorsa kabul edilebilir*" şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bkz.: Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 228; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 210; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma,* s. 121.

[516] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 228; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma*, s. 121; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 98.

[517] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 132; Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 137; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 98; Taştan, s. 48.

[518] Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 85; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 211; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 229; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 132; Taştan, s. 49.

[519] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 211; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 229.

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.". Bunun yanında; veri sorumlusunun Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun belirlediği yeterli önlemleri de almış olması gerekmektedir (KVKK m. 6/4). Bu şartlar sağlanmadan işçinin ya da adayın kişisel sağlık verilerinin işlenmesi; hukuka aykırı işlemenin sonuçlarını doğuracaktır. Örneğin; bir kimsenin, açık rızası olmamasına rağmen akciğer kanseri olduğuna ilişkin kişisel sağlık verisinin çalışmakta olduğu işyeri tarafından kayıt altına alınması, hukuka uygunluk nedenlerinin mevcut olmaması halinde hukuka aykırı bir veri işleme olacaktır[520].

Genel itibariyle; iş ilişkisinde, ilgili kişinin genel nitelikli kişisel verileri yönünden hukuka uygun işleme yapılması için temel ilkelere ve KVKK m. 5 hükmünde yer alan hukuka uygunluk sebeplerine; kişisel sağlık verileri de dahil özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesi için de temel ilkeler ile KVKK m. 6 hükmünde düzenlenen hukuka uygunluk sebeplerine riayet edilmesi gerekir[521].

Dürüstlük kuralına uygun olma ilkesi ise; TMK m. 2/1 hükmünde düzenlenen dürüstlük kuralının veri koruma hukuku alanındaki görünümünden ibarettir[522]. Maddede dürüstlük kuralı; *"Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır."* şeklinde ifade bulmuştur. Öğretide ise bu temel ilke; kişilerin, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken ortalama bir anlayışa sahip, makul, namuslu, doğru ve dürüst bir bireyden beklenilen şekilde hareket etmesi olarak tanımlanmış[523] ve bu davranışın beklenen nitelikte olup olmadığının tayininin *"toplumda egemen olan ahlaki*

---

[520] Taştan, s. 49.

[521] Yücedağ, *Genel İlkeler*, s. 48-49. Yücedağ'a göre hukuka uygunluk ilkesinin kapsamına; KVKK m. 4, 5 ve 6 hükümlerinin yanında diğer hükümleri de dahil etmek, KVKK m. 12 hükmünün amacının dışına çıkılarak Kanun'un uygulama alanının genişletilmesi riskini taşımaktadır. Bkz. Yücedağ, *Genel İlkeler*, s. 49.

[522] KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi*, s. 64; Taştan, s. 49; İmançlı, s. 111; Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 138; Seyfullah Edis, **Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No. 5, 1991, s. 291; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 98.

[523] Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2021, s. 20; Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 20; Dursun Ali Demirboğa, "Dürüstlük Kuralının İş Etiğine Etkisi", **Gazi Antep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** C. 17, 2018, s. 32; Oğuz, *Elektronik Ortamda Veri Koruması,* s. 23.

ölçülere, geçerli adetlere ve hakları sağlayan ilişkilerin amacına" göre yapıldığı ifade edilmiştir[524]. Dürüstlük kuralının sınırları, kişilerin subjektif durumu göz ardı edilerek her somut olayda ayrı ayrı ve objektif bir kişiden beklenecek davranışa göre belirlenir[525].

Veri koruma hukuku bakımından iş ilişkisinde, kişisel sağlık verilerinin işlenmesinde dürüstlük kuralı ise; verilerin işlenmesi esnasında, işverenlerin şeffaflığa özen göstermeleri ve ilgili kişilerin makul beklenti ve menfaatlerini dikkate almalarını[526], taraflar arasındaki menfaatler dengesinin sağlanmasını[527], işverenlerin, işçi veya adayın öngöremeyeceği tarzda davranmamalarını ve asgari miktarda veri işlemeleri gerekliliğini ihtiva eder[528]. Örneğin; işyeri hekiminin işçiye ilişkin sağlık verilerini kaydederken hastanın tedavisiyle ilgisi bulunmayan verilerini de talep etmesi ve kaydetmesi dürüstlük kuralına aykırıdır.

Hukuka ve dürüstlük kuralına uygun olmanın yanında; 2016/679 sayılı Tüzük m. 5/1-a hükmünde ve OECD'nin 2013 tarihli Tavsiye Kararının m. 12 hükmünde; şeffaflık *(transparency)* ilkesi düzenlenmiştir[529]. KVKK'de şeffaflık ilkesine doğrudan yer verilmese de dürüstlük kuralına uygunluk ilkesinin bir gereği olarak kabul edilmekte[530], kişisel veriler işlenirken ilgili kişinin bilgilendirilmesi yasal bir zorunluluk olarak varlığını devam ettirmektedir[531]. Nitekim; veri işleme faaliyetinin şeffaf olması da verilerin nasıl işlendiğine yönelik olarak ilgili kişinin veri sorumlusu tarafından düzenli aralıklarla bilgilendirilmesi anlamına gelmektedir[532]. Veri sorumlusu, veri işleme faaliyetinden evvel en azından işleme

---

[524] M. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, **Medeni Hukuk & Giriş- Kaynaklar- Temel Kavramlar**, 27. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Eylül 2021, s. 244, 266.
[525] KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi*, s. 64.
[526] Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu,* s. 100; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 229-230; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması* s. 133; Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 138; Ketizmen, s. 224; KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi*, s. 64; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 85; Yücedağ, *Genel İlkeler*, s. 49.
[527] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 210.
[528] Orak, s. 57; Ulus Gözüm, s. 49-50.
[529] 95/46/EC sayılı Direktif'te de yer almayan bu prensip, Tüzük m. 5/1-a *hükmünde "hukuka uygunluk, adalet ve şeffaflık ilkesi"* olarak anılmaktadır. Tüzük'e uygun olarak güncellenen Fransız Bilişim, Dosyalar ve Özgürlükler Hakkında Kanun'un m. 4 hükmünde de hukuka ve dürüstlük kuralına uygunluğun yanında yer verilmiştir. Bkz. Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 85.
[530] **Handbook On European Union Data Protection Law,** s. 73; Ayözger Öngün, s. 134; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 85; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 210.
[531] Veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğüne ilişkin açıklamalarımız için bkz. Aş. İkinci Bölüm, IV. A.
[532] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 210.

faaliyetinin amacını, veri sorumlusu olarak kendisinin kimlik ve adres bilgilerini ilgili kişinin anlayabileceği düzeyde açıklamalıdır[533].

İş ilişkisi bağlamında ise; Madde 29 Çalışma Grubunun hazırladığı *"2016/679 sayılı Tüzük'te Şeffaflığa İlişkin Rehber İlkeler"*[534] adlı çalışma şeffaflığın nasıl sağlanacağına yönelik yol gösterici niteliktedir. Buna göre; kişisel verilerin işlenmesinde şeffaflık ilkesi gereği, öncelikle, işleme faaliyetinden evvel ilgili kişi bilgilendirilmeli; daha sonra, verilerin işlenmesi aşamasında da şeffaflık ilkesinin korunması amacıyla ilgili kişi, kendi verilerine erişim, bu verilere yönelik düzeltme, itiraz ve sildirme hakları konusunda bilgilendirilmeli ve bu hakları kullanabilmesi sağlanmalı; verilerin işlenmesi esnasında hukuka aykırı bir durumun meydana gelmesi halinde de yine ilgili kişi derhal bilgilendirilmelidir[535]. Ayrıca; işverenin veri koruma otoritesine bildirimde bulunma zorunluluğunun getirilmiş olması da şeffaflığın sağlanması için oldukça önemlidir[536]. Aynı doğrultuda; ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu'nun m. 5/8 ve m. 8/3 hükümlerinde de şeffaflık prensibine atıf yapılmıştır. Buna göre işçiler; ne tür verilerinin işlendiği, bu verilerin hangi işleme faaliyetlerine konu olduğu, işleme sürecinin hangi kurallara göre düzenlendiği, işçilerin verilerinin korunması için ne gibi haklara sahip olduğu vs. hususlarda işveren tarafından düzenli olarak bilgilendirilmelidir.

Kişisel sağlık verileri işlenen ilgili kişinin bu verilere erişimine ilişkin olarak AİHM'nin, *K.H. & Others v Slovakia kararında*[537]; kişisel sağlık verilerinin birer suretini almak isteyen kişilerin bunu neden istediklerine dair bir açıklama yapma zorunluluğu bulunmadığını, aksine bu talebi reddeden veri sorumlusunun reddetmesine neden olan mecburi sebepleri açıklaması gerektiğine hükmedilmiştir. Kanaatimizce, aynı durumun hukukumuzda iş ilişkisi bağlamında işlenen kişisel sağlık verileri için de geçerli olduğunu, işyeri hekiminin veya işverenin tuttuğu kayıtların talep edilmesi halinde işçinin erişiminin sağlanması gerektiğini söylemek yerinde olacaktır.

---

[533] **Handbook On European Union Data Protection Law,** s. 73-74; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 210.
[534] Article 29 Data Protection Working Party, **Guidelines on Transparency under Regulation 2016/679**, Adopted on 29 November 2017, As last Revised and Adopted on 11 April 2018, https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=622227 (Erişim Tarihi: 26.01.2021).
[535] Bkz. Article 29 WP, **Guidelines on Transparency**, s. 6; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 86.
[536] Bkz. Article 29 WP, **Employment Context**, s. 20; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 211.
[537] *K.H. & Others v Slovakia* Applications No. 32881/04 28.04.2009, http://www.echr.coe.int/ (Erişim Tarihi: 27.01.2021).

Hukuka ve dürüstlük kuralına uygunluk ilkesinin Türk İş Hukukundaki yansımasına bakıldığında; İş Kanunu m. 75/2 hükmünde, işverenin, işçi hakkında edindiği bilgileri hukuka ve dürüstlük kuralına uygun olarak kullanması ve koruması yükümlülüğünün getirildiğini görmekteyiz. Bu ilkenin işçilere ait kişisel veriler konusunda gözetilmesi gerektiğinin açıkça ve somut olarak vurgulanması oldukça önemlidir. Kanaatimizce de yerinde olan *Sevimli*'nin görüşüne göre[538]; bu düzenleme Kanun'un sistematiği olarak işçi hakkında özlük dosyası düzenlenmesi kapsamında yer alsa da işçinin, gerek elle tutulan gerekse de elektronik ortamda tutulan tüm verilerinin, işverenin gözetme borcu kapsamında korunması gerekmektedir. *Gürsel*'e göre ise[539]; bu hükmün işçinin kişisel verilerinin yalnızca kullanımı değil, elde edilmesinden başlayarak tüm veri işleme faaliyetlerini kapsar şekilde genişletici bir yorumla ele alınması, uluslararası metinlere paralel olarak veri işleme faaliyetlerinin tamamında hukuka ve dürüstlük kuralına uygunluk ilkesinin gözetilmesi fikrine daha uygun düşecektir.

C. DOĞRU VE GEREKTİĞİNDE GÜNCEL OLMA

Kişisel verilerin doğru ve gereken durumlarda güncel olması gerekliliğine; 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 5/1-d hükmünde, 95/46/EC sayılı Direktif m. 6/1-d hükmünde ve 108 sayılı Sözleşme'nin m. 5/d hükmünde yer verilmiş; OECD Rehber İlkeleri m. 8 hükmünde ise, doğru ve güncel olmanın yanı sıra verinin "*tam olması (completeness)"* da bir zorunluluk olarak aranmıştır[540]. Türk hukukunda ise KVKK m. 4/2-b hükmünde tam olma şartı aranmaksızın kişisel verilerin doğru ve gerektiğinde güncel olması ilkesi düzenlenmiştir.

Bu ilkeye göre; kişisel verilerin, işleme sürecinin başından sonuna kadar gerçeğe uygun olması gerekmektedir. Verinin doğru ve güncel tutulması yükümlülüğüne ilişkin sorumluluk ise veri sorumlusuna aittir[541] ve devredilemez niteliktedir[542]. Veri sorumlusu; verilerin doğru, hatasız ve güncel tutulması konusunda kendisinden beklenen özeni *(reasonable care)* göstermeli[543]; verinin doğruluğunu ve güncelliğini teyit etmeden bu bilgiyi kullanmamalı

---

[538] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 132.
[539] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 212.
[540] Bkz. Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 243; Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 101; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler*, s. 89; Aşıkoğlu, *Büyük Veri*, s. 165; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma*, s. 126; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 99-100.
[541] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 218-219; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 244.
[542] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 244; İmançlı, s. 115.
[543] Oğuz, *Genel İlkeler,* s. 133.

ve üçüncü kişilere aktarmamalıdır[544]. Zira; kişisel verilerin doğru veya güncel olmaması, ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerini, ekonomik menfaatlerini ve manevi bütünlüğünü zedeleyici sonuçlar doğurabileceği[545] gibi, veri sorumlusunun bu verileri belirli bir amaç için işlemesinden ve üçüncü kişilere de belirli amaçlarla aktarılmasından dolayı gerek veri sorumlusunun gerekse de üçüncü kişinin hak ve menfaatlerini de olumsuz yönde etkileyebilecektir[546]. Örneğin; işyeri hekiminin işçinin HIV pozitif olduğuna ilişkin tuttuğu yanlış bir kayıt, o işçinin ayrımcılığa maruz kalmasına veya işini kaybetmesine neden olabilecektir. Bunu önlemek amacıyla; ilgili kişiye kendisine ait verilerin doğru bir şekilde işlenmesini talep etme ve işlenen verilerin doğruluklarını periyodik olarak kontrol etme hakları tanınmış[547]; veri sorumlusuna da verinin doğruluğunun ve güncelliğinin araştırılması hususunda *"aktif özen yükümlülüğü"* getirilmiştir[548].

Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki; işlenmiş her verinin devamlı güncellenmesi gerekmez[549]. Zira Kanun hükmünde de belirtildiği üzere verinin gerektiğinde güncel olması esastır. Güncellik araştırmasına dair değerlendirmenin her somut olayda verinin işlenme amacı göz önünde bulundurularak yapılması gerekir[550]. Örneğin; gece çalışması yaptırılması kanunen yasak olan gebe kadının, gece vardiyasında çalıştırılması gerekliyse işçinin kişisel sağlık durumuna ilişkin verisinin güncellenerek gebeliğinin sona erdiğinin işlenmesi veya doğrudan verinin silinmesi gerekli bir güncelleme olacaktır. Ancak zaten gece çalışması olmayan bir işyerinde, çalışan kadının, gebe olup olmadığının ya da olma ihtimalinin düzenli aralıklarla kayıt altına alınmaya çalışılması hukuka aykırı bir veri işleme olacaktır.

Madde 29 Çalışma Grubu, işçilere ait kişisel verilerin doğruluğunun ve güncelliğinin temini için işverenler tarafından, işçilere ait kayıtların yıllık olarak çıktısının alınıp işçilere

---

[544] **Handbook On European Union Data Protection Law,** s. 71; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 219.
[545] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 243; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 99; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 138; Oğuz, *Genel İlkeler,* s. 133; Yücedağ, *Genel İlkeler*, s. 50.
[546] Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 101; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 243; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler*, s. 90; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 219.
[547] Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 138; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 99; Taştan, s. 50; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 100; Ayözger Öngün, s. 144-145.
[548] KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler*, s. 66; Sinem Göçmen Uyarer, **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması,** 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2020, s. 125.
[549] Aşıkoğlu, *Büyük Veri*, s. 166; Yücedağ, *Genel İlkeler*, s. 51; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 244.
[550] Yücedağ, *Genel İlkeler*, s. 51; Bakırel, s. 61.

iletilmesi yöntemini önermiştir[551]. Uygulamada işçilerin kendileri hakkında tutulan verilerden haberdar edilmemeleri yaygın olduğundan bu yöntem kanaatimizce oldukça yerindedir. Yine; Çalışma Grubu'nun 2017'de yayımlanan görüş metni[552] ile de işverenlerin işçilere ait verileri güncel tutması veya en azından güncel tutulması için gerekli tedbirleri alması gerektiği belirtilmiş, işçilere dair sonuçları olan her türlü raporlama ve veri işleme faaliyetindeki kişisel verilerin doğru ve güncel olmasının önemi vurgulanmıştır[553].

Yine belirtmek gerekir ki; kişisel verilerin doğru ve güncel olması ilkesi işçinin kişisel verilerine erişimi[554], yanlış veya eksik olan verinin silinmesini veya düzeltilmesini isteme[555] haklarıyla doğrudan ve yakından ilişkilidir[556]. Bu doğrultuda kapsamlı olarak veri işleyen veri sorumlularının; verilerin doğruluğunun ve güncelliğinin temin edilmesi amacıyla, yanlış verilerin silinmesine, eksik verilerin de düzeltilmesine imkan tanıyan bir sistem oluşturulması, ilgili kişinin de kendilerine ilişkin verileri doğrulama ve tamamlama imkanı sunması açısından önemlidir[557]. Ancak burada; geliştirilen mekanizmanın ölçülülük ilkesine aykırı olarak gereğinden fazla kişisel veri toplamamasına özen gösterilmelidir[558].

2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 5/1-d hükmünde; *"doğruluk prensibi"* uyarınca verilerin işlenme amacı da gözetilerek doğru olmayan verilerin gecikmeksizin silinmesi ya da düzeltilmesi için gerekli olan makul adımların atılması gerektiği düzenlenmiştir[559]. Buna mukabil; KVKK m. 4/2-b hükmünde, silinmeye ilişkin somut bir düzenleme yer almamakta, Kanun'un m. 7/1 hükmünde, veri işlemeyi gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde verilerin resen ya da talep üzerine silinebileceği ifade edilmektedir[560]. Bu maddede, yanlış ve eksik verilere dair bir hüküm kurulmamış ise de KVKK m. 11/1-d hükmü uyarınca; ilgili kişiye,

---

[551] Bkz. Article 29 WP, **Employment Context**, s. 22; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 220;
[552] Söz konusu metin için bkz. Article 29 Data Protection Working Party, **Opinion 2/2017 on Data Processing at Work**, Adopted on 8 June 2017, http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631 (Erişim Tarihi: 27.01.2021).
[553] Bkz. Article 29 WP, **Processing at Work** s. 3; Bakırel, s. 62.
[554] İlgili kişinin kişisel sağlık verilerine erişim hakkı için bkz. Aş. Dördüncü Bölüm, I. A. 1.
[555] İlgili kişinin kişisel sağlık verilerinin düzeltilmesini, silinmesini, anonim hale getirilmesini ve yok edilmesini talep hakkı için bkz. Aş. Üçüncü Bölüm, II. B. 2.
[556] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 220; İmançlı, s. 114; Taştan, s. 50.
[557] Aşıkoğlu, *Büyük Veri,* s. 165; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma*, s. 126; Bakırel, s. 61.
[558] Aşıkoğlu, *Büyük Veri,* s. 165.
[559] Bkz. Küzeci, *Kişisel Veriler,* s. 244; Yücedağ, *Genel İlkeler,* s. 51; Bakırel, s. 62.
[560] Kişisel sağlık verilerinin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesine ilişkin ayrıntılı açıklamalarımız için bkz: Aş. Üçüncü Bölüm, I.

kendisi hakkındaki kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini veri sorumlusundan talep etme hakkı öngörülmüştür.

D. BELİRLİ, AÇIK VE MEŞRU AMAÇLAR İÇİN İŞLENME

Kişisel verilerin; belirli, açık ve meşru amaçlarla işlenmesi ilkesine; uluslararası düzenlemeler kapsamında 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 6/1-b hükmünde, 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 5/1-b hükmünde, 108 sayılı Sözleşmenin m. 5-b hükmünde, OECD Rehber İlkelerinin ise m. 9 hükmünde yer verilmiştir. Hukukumuzda ise; KVKK'nin m. 4/2-c hükmünde aynı ifadelerle düzenleme altına alınmıştır. Kişisel verilerin işlenme amacına yönelmiş olan bu ilke; *"amacın belirlenmesi ve sınırlandırılması ilkesi"*[561] ya da *"amaca bağlılık ilkesi"*[562] olarak da ifade edilebilmektedir. Buna göre; veri sorumlularının, kişisel verileri işlemeye başlamadan evvel, veri işlemenin amacını açık ve kesin olarak belirlemesi ve bu amacın meşru olması gerekmektedir[563]. Ek olarak; veri sorumlusu, bu meşru amaçları açık bir biçimde ilgili kişiye bildirme yükümlülüğü altındadır[564]. İlgili kişiye bildirilen amaçlardan başka amaçlarla veri işleyen veri sorumlusu, bundan sorumlu olacaktır[565]. Bu doğrultuda; şeffaflık ilkesi ile de yakından ilişkisi bulunan[566] bu ilke, işlemenin hukuka uygunluğunu[567] da doğrudan etkilemektedir[568]. Nitekim, Madde 29 Çalışma Grubu da hazırlamış olduğu görüşünde, iş ilişkisi bağlamında merkezi bir öneme sahip olan[569] bu ilkeyi, veri korumanın temel taşı şeklinde nitelendirmiştir[570].

---

[561] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 212; OECD ve BM Rehber İlkelerinde de amacın belirlenmesi *(purpose spesification)* ifadesi kullanılmıştır.
[562] Bu ilkeyi kullanan *Şimşek*'e göre; kişisel veriler sadece açıkça belirli ve hukuka uygun olan sınırlı amaçlar ile işlenebilmektedir. Bu kavramı tercih edenler için bkz Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 83; Ayözger Öngün, s. 138; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 136.
[563] Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 101; KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 4, s. 8; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 212.
[564] Aşıkoğlu, *Büyük Veri,* s. 167; Başalp, *Koruma ve Saklama,* s. 37; Akgül, , *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 136.
[565] Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 101; KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 4, s. 8.
[566] Article 29 WP, **Guidelines on Transparency**, s. 6.
[567] Article 29 Data Protection Working Party, **Opinion 03/2013 on Purpose Limitation**, Adopted on 2 April 2013, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2013/wp203_en.pdf (Erişim Tarihi: 31.01.2021), s. 15; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 213; Ketizmen, s. 225; Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 102.
[568] **Handbook on European Union Data Protection Law**, s. 122; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 86; Yücedağ, *Genel İlkeler,* s. 52.
[569] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 230-231.
[570] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 212.

Kişisel verilerin meşru, açık ve belirli amaçlarla işlenmesi ilkesinde temelde üç unsurun bir arada bulunması gerekmektedir: Bunlardan ilki, verilerin toplama amacının belirli ve açık olması; ikincisi, veri toplama amacının meşru olması ve üçüncüsü ise verilerin toplanma amacı ile sonraki işlenme amaçlarının birbirine uyumlu olmasıdır[571].

Amacın belirli olması; kişisel verilerin tam olarak hangi amaçla işleneceğinin, detaylarıyla birlikte belirgin bir biçimde tanımlanmış olmasıdır[572]. Örneğin; belirlenen amacın, hangi veri işleme faaliyetlerini kapsayıp hangilerini kapsam dışı bıraktığına ayrıntılı olarak yer verilmelidir[573]. Keza; veri işleme esnasında hangi koruma teminatlarının uygulanacağının belirlenmesi de amacın tanımlanmış olmasına bağlı olduğundan[574] kişinin, kendi verileri üzerinde önleyici bir korumayı da sağlayacaktır[575]. Bu sayede; ilgili kişi, verilerinin hangi şekilde, hangi yöntemle ve hangi sınırlar dahilinde toplanmış ve işlenmiş olduğunu bilecek ve daha sonraki işlemelerin de amaca uygun olup olmadığının denetimini yapabilecektir[576]. Verilerin işlenme amacının; işleme faaliyeti başlamadan önce[577] veya en geç işleme yani toplanma anında belirlenmiş olması gerekmektedir[578].

İş ilişkisi bağlamında; işçilerin ya da adayın kişisel sağlık verileri toplanırken veri sorumlusunun, muğlak ifadelerden kaçınması ve işleme amacını belirgin bir biçimde ortaya koyması gereklidir[579]. Gelecekte ortaya çıkma olasılığı bulunan ya da halihazırda bilinmeyen amaçlar için veri işlenemeyeceği[580] gibi veri toplama işlemi tamamlandıktan sonra amacın belirlenmesi de işlemi hukuka uygun hale getirmeyecektir[581]. Dolayısıyla; kişisel sağlık verilerinin belirli bir amaç olmaksızın *"bir gün gerekli olursa"* düşüncesiyle toplatılması bu

---

[571] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 231; İmançlı, s. 117; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 213.
[572] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 213; Orak, s. 59.
[573] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 213.
[574] **A.g.e.** s. 213.
[575] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 133-134; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 83.
[576] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 134; Başalp, *Koruma ve Saklama,* s. 38.
[577] Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 86; İmançlı, s. 118. Amacın veri işlenmeden evvel belirlenmiş olması, veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirebilmesi bakımından da oldukça önemlidir. Bkz. Yücedağ, *Genel İlkeler,* s. 53.
[578] Yücedağ, *Genel İlkeler,* s. 53; Article 29 WP, **Purpose Limitation**, s. 15.
[579] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 213; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 135.
[580] Özdemir, Elektronik Haberleşme, s. 141; Başalp, *Koruma ve Saklama,* s. 37; Taştan, s. 50-51; Oğuz, *Genel İlkeler,* s. 134; Yücedağ, *Genel İlkeler*, s. 53.
[581] Article 29 WP, **Purpose Limitation**, s. 15; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 86.

ilkeye aykırılık teşkil edecek[582]; belki de işçilerin işyeri hekiminden sağlık hizmeti almasına ya da adayın işe başvurmasına engel teşkil edebilecektir.

Amacın açık olması; belirli hale getirilmiş olan veri işleme amacının, ilgili kişinin anlayabileceği açıklıkta ve anlaşılırlıkta ifşa edilmesi ve açıklanması anlamına gelmektedir[583]. Dolayısıyla; kişisel verilerin toplanma ve işlenme amaçlarının yalnızca veri sorumlusu tarafından bilinmesi veya tahmin edilebilir olması bu ilkeye aykırılık teşkil edecektir[584]. Bu nedenle; işleme amaçlarının açıklandığı hukuki işlem ve metinlerde (aydınlatma metni, açık rıza metni, veri sorumlusu siciline başvuru işlemi, ilgili kişinin başvurusunu cevaplama işlemi vb.) belirlilik ve açıklık ilkesine özen gösterilmeli; özellikle uzun ve karmaşık metinlerden[585], teknik ve hukuki terminolojiden kaçınılmalıdır[586].

Madde 29 Çalışma Grubu'na göre; *"pazarlamaya yönelik amaçlar"* ya da *"IT güvenliğine yönelik amaçlar"* gibi ifadeler, amacın belirliliği ve açıklığı şartlarını taşımamakta, belirliliğin ve açıklığın sağlanması için amaca ilişkin uygun detayların verilmesi gerekmektedir[587]. Aynı doğrultuda; verilerin birden fazla amaca yönelik olarak toplanması ve bilhassa amaçların birbiriyle bağlantılı olmaması hallerinde, veri sorumlusunun her bir amaç için ayrı ayrı bilgilendirme yapması gerektiği vurgulanmıştır[588].

Amacın meşru olması; amacın hukuki bir temele dayanmasını, bütün yasal gereklilikler ile uyumlu olmasını ve verilerin işlenmesinden kaynaklanan menfaat ile dengeli olmasını ifade etmektedir[589]. Nitekim, Madde 29 Çalışma Grubu da bu ilkeyi, amacın, *"en geniş*

---

[582] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 231; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 134; Ayözger Öngün, s. 138-139; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler*, s. 86; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 84; Başalp, *Koruma ve Saklama*, s. 38.
[583] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 213-214; Orak, s. 60.
[584] KVK Kurumu, *Madde Gerekçesi ve Terimler Sözlüğü*, s. 15.
[585] Orak, s. 60.
[586] KVK Kurumu, *Madde Gerekçesi ve Terimler Sözlüğü*, s. 15; İmançlı, s. 118. Bu ilkenin; şeffaflık ilkesi, dürüstlük ilkesi ve veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü ile de yakından ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Bkz. KVK Kurumu, *Madde Gerekçesi ve Terimler Sözlüğü*, s. 15.
[587] Burada; amacın "açık" olmasının karşılığı; uluslararası metinlerde "explicit/explicite" olup; bu kelimenin kökeni Latince'de "açmak, açıklamak" anlamına gelen "explicare"dir. Bkz. Article 29 WP, **Purpose Limitation**, s. 16; Yücedağ, *Genel İlkeler*, s. 53.
[588] Bkz. Article 29 WP, **Purpose Limitation**, s. 16; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 87.
[589] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 232. Burada belirtmek gerekir ki; kimi metinlerde "meşru", kimilerinde ise "yasal" deyimi kullanılsa da bu kavramların aynı anlama gelip gelmedikleri konusunda tartışma mevcuttur. Her ne kadar meşruluk, baskın sosyal kabul ve moral değerlere uygun hareket etme anlamına gelse de kişisel verilerin "meşru" amaçla işlenmesi gerektiğini belirten metinlerin çoğunda bu kavramın dayanağı olarak yasallık öngörülmüştür. Bkz. Küzeci, Kişisel Veri, s. 232, dn. 19. *Gürsel*'e göre ise; meşruluk kavramından kasıt, yazılı ve yazılı olmayan hukuka, birincil ve ikincil mevzuata, anayasal ilkelere, mahkeme içtihatlarına uygun olması anlamına gelmektedir.

anlamda hukuka uygun olması" şeklinde tanımlamış[590]; belirlenen amacın meşruluğunun, toplumsal ve kültürel değişimlere, bilimsel ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak zamanla değişiklik gösterebileceğini belirtmiştir[591].

Bu ilke ışığında; iş ilişkisinde de kişisel sağlık verileri işlenirken, veri sorumlusu; veri toplama amaçlarını tespit etmeli, bunları açık hale getirmeli ve tespit edilen amaçların meşru olmasına özen gösterilmelidir. İşveren; daha sonra kullanma olasılığını dikkate alarak herhangi bir amaç belirlemeden kişisel sağlık verilerini toplamaya başlayamayacağı gibi belirlediği amaçlarda iş ilişkisinden kaynaklanmayan sebeplere dayanması da mümkün değildir[592]. Örneğin; işveren, kendisini devletin yerine koymak suretiyle alkol ve uyuşturucu kullanımının önlenmesi gibi iş ve iş ilişkisi ile alakası olmayan nedenlere dayanarak veri işleyemez[593]. Nitekim ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu m. 5/1 hükmündeki; *"yalnızca işçinin istihdamı ile doğrudan bağlantılı olan nedenlerle kişisel verilerin işlenmesi gerektiğine"* yönelik hüküm işverenin veri işleme faaliyetinin amacının sınırlarını vurgulamaktadır[594]. Aynı doğrultuda KVKK gerekçesinde amacın meşruluğunun; veri sorumlusunun işlediği verilerin, yapılan iş veya sunulan hizmetle bağlantılı ve bunlar için gerekli olması anlamına geldiği belirtilmektedir[595]. Örneğin; işe başvuran adayın, iş için gerekli sağlık koşullarını taşıyıp taşımadığına yönelik işyeri hekimi tarafından hazırlanan raporun insan kaynakları birimiyle paylaşılması meşru bir veri işleme kabul edilirken; sağlık raporunun, işyerindeki muhasebe birimiyle paylaşılması meşru amaç kapsamında değerlendirilemez.

Verilerin toplanma amacı ile daha sonra işlenme amaçlarının birbirine uyumlu olması ise; veri sorumlusunun, belirli, açık ve meşru bir amaçla topladığı verileri, ancak başlangıçtaki amaca uyumlu *(compatibility)* olarak yeniden işleme faaliyetine tabi tutabilmesidir[596].

Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 214.

[590] Article 29 WP, **Purpose Limitation**, s. 20; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 87; Yücedağ, *Genel İlkeler,* s. 53.

[591] Article 29 WP, **Purpose Limitation**, s. 20; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 214.

[592] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 215.

[593] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale,* s. 109.

[594] Bkz. ILO, **Personal Data Code**, s. 12. Aynı minvalde hukukumuzda bu sınırı somut olarak belirleyen hüküm ise TBK m. 419 hükmüdür.

[595] Bkz. KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 4, s. 8.

[596] **Handbook on European Union Data Protection Law,** s. 69; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 215. Bu yönde; 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 6/1-b hükmünde doğrudan somut bir düzenleme yapılmış ve "*başlangıçta belirli, açık ve meşru amaçlar için toplanan kişisel verilerin bu amaçlarla bağdaşmayacak şekilde daha sonraki veri işleme faaliyetlerine konu edilmesinin mümkün olmadığı*" şeklinde ifade edilmiştir.

Belirtilen amaçtan başka amaçlarla veri işleyen veri sorumlusu, bundan sorumlu tutulacaktır[597]. Burada; *"uyumluluk"* kavramından ne anlamak gerektiği önem teşkil etmektedir. *Küzeci*'ye göre[598]; başlangıçtaki amaç ile sıkı sıkıya bağlı amaçların genel itibariyle *"uyumlu"* olduğu kabul edilmektedir. Kanaatimizce daha yerinde ve daha esnek olan *Gürsel*'e göre ise[599]; verinin hangi amaçla toplandığına ilişkin olarak yapılan bilgilendirmenin, ilgili kişide uyandırdığı beklentilere aykırı olmayan her türlü sonraki kullanım uyumludur.

Her yeni veri işleme amacı, kendine ait hukuki bir temele ihtiyaç duyar. Verinin başka amaçlarla sonraki kullanımları; başlangıçtaki amaçla uyumlu değilse, her seferinde ek bir yasal ve meşru dayanağın varlığını gerekli kılmaktadır[600]. İş ilişkisindeki veri işleme faaliyetlerinde de bu kuralın gözetilmesi gerekir. İşçilere ya da adaylara ait kişisel sağlık verileri, başlangıçtaki toplanma amaçları ne ise ancak o doğrultuda kullanılmalıdır. Eğer veriler toplanma amacı dışında bir amaçla işlenecekse; işverenin, verilerin toplanma amacıyla uyumlu olmayacak şekilde veri işlenmesine engel olması gerekmektedir. Aksi halde; yeni veri işleme faaliyetleri için işveren tarafından yeni bir hukuki temel inşa edilmelidir[601]. Örneğin; yüksek güvenlikli bir şirkette, çalışanların giriş çıkışlarını kontrol etmek amacıyla getirilen parmak izi alınması uygulamasının, başkaca bir hukuki dayanağı olmaksızın farklı amaçlar için kullanılması, hukuka aykırı olacaktır.

Öte yandan; 95/46/EC sayılı Direktif'te bu hususa bir istisna getirilmiş ve üye devletlerin uygun önlemleri almaları koşuluyla kişisel verilerin tarihsel, istatiksel ve bilimsel amaçlarla sonradan işlenebileceği düzenlenmiştir (m. 6/1-b). 2016/679 sayılı Tüzük'te de kamu yararı için arşivleme yapılması, bilimsel veya tarihi araştırma ya da istatistiksel amaçla yapılan işlemelerin toplanma amacına aykırı olmayacağı ifade edilmiştir (m. 5/1-b; m. 89/1). KVKK'de ise; bu istisnalara[602] m. 28/1-b hükmünde yer verilmiş ve resmi istatistik ile anonim hale

---

[597] Bkz. KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 4, s. 8.
[598] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 235-236. Örneğin; Avusturya Veri Koruma Kanuna göre, bir şirketin muhasebe bölümünün satışa ilişkin verileri işlemesi, satışın kendisi ile "uyumlu" kabul edilmektedir.
[599] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 215.
[600] **Handbook on European Union Data Protection Law,** s. 69; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 216; Küzeci, Kişisel Veri, s. 232; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 136. Öte yandan; OECD'nin 2013 tarihli Tavsiye Kararı m. 10 hükmünde *"veri öznesinin rıza vermesi halinde kişisel verilerin toplanma amaçları dışında dahi kullanılabileceği"* kabul edilmiştir.
[601] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 216.
[602] KVKK m. 28 hükmünde düzenlenen istisnalar hakkındaki detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. Birinci Bölüm, III. B. 2. c.

getirilmek suretiyle araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlarla kişisel verilerin işlenmesi KVKK kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu hüküm; anonim hale getirme şartı aranması sebebiyle Direktif ve Tüzük'ten farklılaşmaktadır.

E. AMAÇLA BAĞLANTILI, SINIRLI VE ÖLÇÜLÜ OLMA

Kişisel verilerin belirli, açık ve meşru amaçlarla işlenmesi ilkesini tamamlar nitelikte olan[603] amaca ilişkin bir diğer ilke; verilerin işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmasıdır. Bu ilke; *"veri minimizasyonu", "veri ekonomisi"* ve *"verilerin asgarileştirilmesi", "yeterlik"* ilkesi olarak da anılmaktadır[604]. İlkeye; 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 6/1-c hükmü, 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 5/1-b ve 5/1-c hükümleri, 108 sayılı Sözleşme'nin m. 5/b ve 5/c hükümlerinin yanı sıra KVKK m. 4/2-ç hükmünde yer verilmiş, ancak OECD ve BM Rehber İlkelerinde açıkça düzenlenmemiştir[605].

Bu ilkeye göre; işlenen kişisel verilerin niteliğinin, belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi için bağlantılı (uyumlu)[606] ve elverişli olması, amacın gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulmayan veya amaçla ilgisi bulunmayan verilerin işlenmesinden kaçınılması gerekmektedir[607]. Sonradan ortaya çıkma ihtimali bulunan ihtiyaçların karşılanmasına yönelik verilerin işlenmesi için de veri işleme şartlarının gerçekleşmiş olması aranmaktadır[608]. Bu ihtimalde de işlenen verinin, yalnızca amacın gerçekleştirilmesi için gerekli olanla sınırlı tutulması gerekir[609].

---

[603] Yücedağ, *Genel İlkeler*, s. 59; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler*, s. 87.
[604] Oğuz, *Genel İlkeler,* s. 134; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 140; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 237; Taştan, s. 51.
[605] Öğretiye göre; her ne kadar bu ilkeye, OECD ve BM Rehber İlkeleri arasında yer verilmese de dürüstlük ilkesi kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Bkz. Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 104.
[606] Uluslararası metinlerde; işlenen verinin amaçla "uyumlu olması (compatible)" değil, "uyumsuz olmaması (not incompatible)" ifadesi tercih edilmiştir. Madde 29 Çalışma Grubuna göre bu tercih; kişisel verilerin daha farklı kullanımlarına ilişkin esneklik sağlamak amacından kaynaklanmaktadır. Uyumluluk arayışında, her somut olayın sübjektif özelliklerinin dikkate alınması gerekir. Bkz. Article 29 WP, **Purpose Limitation**, s. 21; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 88; Aşıkoğlu, *Büyük Veri,* s. 175.
[607] KVK Kurumu, *Madde Gerekçesi ve Terimler Sözlüğü*, s. 16; Göçmen Uyarer, s. 126-127; Aşıkoğlu, *Büyük Veri*, s. 172-173; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 140; Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 143; Oğuz, *Elektronik Ortamda Veri Koruması,* s. 24. Özdemir, bu ilkeyi "*orantılılık ilkesi*" çerçevesinde ele almıştır.
[608] Kişisel sağlık verileri için bu şartlar KVKK m. 6 hükmünde yer alan hukuka uygunluk sebepleridir. Her yeni işlemenin temel ilkelerin tamamına uygun olması da gerekmektedir.
[609] KVK Kurumu*, Madde Gerekçesi ve Terimler Sözlüğü*, s. 17.

İş ilişkisi çerçevesinde işlenen kişisel sağlık verileri için de bu ilkenin oldukça önemli olduğu ve aynı şekilde geçerli olduğu söylenmelidir[610]. Zira; işçilerin ya da adayların kendilerini güvende hissetmeleri için kişisel verilerinin sınırlı amaçlarla kullanıldığını bilmeleri önemlidir. Aksi halde; işçi/aday hangi verilerinin, nerede ve ne amaçla kullanılacağını bilemeyecek; kişisel sağlık verilerinin güvenliğinden emin olamayacaktır[611]. Bu kapsamda; iş ilişkisi açısından gerekli olandan fazla bilgi talep edilmesi, kimi yazarlarca *"yalan söyleme hakkı"*nı da beraberinde getirmektedir[612,613]. Gerçekten de adayın veya işçinin kişisel sağlık verileri hakkında elde edilmek istenen bilginin işin niteliği ile bağlantılı ve ilgili olması gerekir. Örneğin; adaya gelecekteki işyeri ve işin niteliği açısından çalışma yeteneğini sınırlandıran ciddi nitelikteki hastalıkları taşıyıp taşımadığının sorulması yerinde olup, aday tarafından da doğru cevaplanması gerekmektedir[614]. Ancak; adayın başvurduğu pozisyon ile alakası olmadığı ve çalışma yeteneğini de sınırlandırmadığı halde ayrıntılı sağlık bilgilerinin sorulması (örneğin; basit sağlık problemleri veya kronik olmayan eski hastalıklar[615]) KVKK m. 6/2 ve 3 hükümlerindeki hukuka uygunluk sebepleri var olsa dahi adayın bu soruları doğru yanıtlama yükümlülüğü bulunmamaktadır[616,617].

Bu ilkeye göre; veri sorumlusu olarak işveren, ilgili kişilerin kişisel sağlık verilerini toplamadan önce amacın gerçekleşmesi için bu verilerin muhakkak gerekli olup olmadığını tespit etmeli, yeterli miktarda veri işlemeli, fakat gereğinden fazla veri işlememelidir. Bu ilkeyle hedeflenen; amaca ulaşmak için gerekli olan en az sayıda kişisel sağlık verisinin işlenmesidir[618]. Hatta, belirlenen amaca, veri işlenmesinden başka bir usul ile ulaşılma imkanı

---

[610] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 238; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 217.
[611] Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 85; Beytar, s. 152; Okur, s. 373.
[612] Marie-Theres Tinnefeld, Eugen Ehmann, ve Rainer W. Gerling, **Einführung in das Datenschutzrecht, Datenschutz und Informationsfreiheit in europäischer Sicht,** 4. Baskı, Oldenbourg Verlag, Münih, 2005, s. 68'ten aktaran Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 238; Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 276-277.
[613] Bkz. Aş. Üçüncü Bölüm, III. B. 1.
[614] Öğretiye göre; "*Başvuruda bulunduğunuz işi yapmaya engel bir hastalığınız var mı, varsa hastalığın türü nedir*?" şeklinde soru sorulması yerindedir. Bkz. Öner Eyrenci, "İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi**, 15. Yıl Armağanı, İstanbul, 1991, s. 252-253.
[615] Eyrenci, s. 253.
[616] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 300-302; Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 275-277.
[617] Adaya sorulabilecek sorular ve yapılabilecek testlere ilişkin detaylı açıklamalarımız için bkz. Aş. Üçüncü Bölüm, III.
[618] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 141; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 238; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 99; Yücedağ, *Genel İlkeler*, s. 59. Öte yandan; amaca ulaşmak için zorunlu olandan daha az miktarda verinin işlenmesi de bu ilkeye aykırılık teşkil edecektir. İmançlı, s. 122.

varsa, öncelikle o yol denenmeli; veri işlenmesi zorunlu ise, mevcut araçlar arasında, kişisel verileri korumayı hedefleyen temel hak ve özgürlüklere hiç ya da daha az müdahale eden tercih edilmelidir[619]. Veri işleme yapılmadan amaca varmanın mümkün olmadığı bu hallerde ölçülülük ilkesi gündeme gelmektedir.

Ölçülülük ilkesi; çalışma hayatında, işçinin veya adayın kişiliği ile işverenin ve/veya işletmenin menfaatleri arasındaki makul dengeyi sağlamayı hedeflemektedir. Buna göre; işçi veya adayın kişisel sağlık verileri, ancak iş ilişkisi ile ilgili ve ilişkinin niteliği ve kapsamının gerektirdiği ölçüde işveren tarafından işlenebilecektir[620]. Ölçülülük ilkesine riayet edildiğini söyleyebilmek için uygunluk, gereklilik ve orantılılık unsurlarının beraber gerçekleşmesi gerekmektedir. Zira; ölçülülük ilkesi bu üç unsuru da bünyesinde barındırmaktadır[621].

Uygunluk ilkesi; kişisel sağlık verilerinin işlenmesinin, veri işlemeyle ulaşılmak istenen amaca uygun olması anlamına gelir[622]. Burada temel nokta, söz konusu eylemin, erişilmek istenilen amaca ulaşmaya uygun olup olmadığıdır[623]. İşverenin elde etmek istediği amaç ile kullandığı yöntem arasında aşırı dengesizlik var ise, uygunluk ilkesinin varlığından söz edilmeyeceğinden işlem de hukuka uygun kabul edilemez.

Gereklilik ilkesi; işverenin, belirlenen amaca ulaşmasının, ilgili kişinin kişisel sağlık verilerinin işlenmesinden başka bir yöntemle mümkün olmaması anlamına gelmektedir. Eğer başka bir yöntem ile amaca ulaşmak mümkün ise, söz konusu veri işleme faaliyeti hukuka aykırı nitelik taşır[624]. Bu ilke aynı zamanda; veri işleme faaliyeti neticesinde güdülen amaç gözetilerek, bu amaca yönelik asgari seviyede kişisel verinin toplanması gerekliliğini ifade etmektedir. Örneğin; işveren tarafından, tehlikeli iş ayrımı yapılmaksızın beyaz yaka çalışanların dahi kan grubu örneklerinin toplanması bu ilkenin ihlalidir[625].

---

[619] Oğuz, *Genel İlkeler,* s. 134; K. Ahmet Sevimli, "İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran 2008, S. 10, s. 70.
[620] Erdoğan, s. 143; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 89.
[621] Erdoğan, s. 143; Beytar, s. 161; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 115-116, 170-171; Oğuz, *Genel İlkeler,* s. 134; Yücedağ, *Genel İlkeler,* s. 60.
[622] Erdoğan, s. 144; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 99; Ulus Gözüm, s. 54.
[623] Okur, s. 106; Erdoğan, s. 144.
[624] Erdoğan, s. 144; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 99; Ulus Gözüm, s. 54.
[625] Aşıkoğlu, *Büyük Veri,* s. 175-176.

Orantılılık ilkesi ise; işverenin işçinin ya da adayın kişisel sağlık verilerini kaydetmek suretiyle kişilik haklarına yaptığı müdahale ile işverenin ulaşmak istediği amaç arasında makul ve kabul edilebilir bir orantı bulunması gerekliliğidir[626]. Dolayısıyla; müdahalenin ağırlığı ile bu müdahaleyi gerektiren nedenler arasında bir değerlendirme yapılmalıdır[627]. Örneğin, iş başvurusunda bulunan adaylara, önemli olmayan düzeyde sağlık durumuna ilişkin kapsamlı sorular sorulması bu ilkeyle bağdaşmamaktadır[628].

Bu minvalde; iş ilişkisinde işverenin, yalnızca amacın gerektirdiğiyle sınırlı kalacak biçimde veri işlemesini destekler nitelikte hukuki düzenlemeler getirilmiştir. Örneğin; ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu'nda m. 5/1 hükmü uyarınca, sadece işçinin istihdamıyla doğrudan *"ilgili olan"* nedenler ile işçinin kişisel verilerinin işlenebileceği düzenlenmiş ve bu şart her türlü veri işlemede *"zorunlu şart"* olarak belirtilmiştir[629]. Aynı doğrultuda; Avrupa Konseyi'nin R (89) 2 sayılı Tavsiye Kararı'nda yer alan m. 4/2 hükmünde, iş ilişkisinin niteliği ve işverenlerin bilgi ihtiyacı gözetilmek kaydıyla istihdamla ilgili amaçlar doğrultusunda toplanan kişisel verilerin gerçekten yalnızca bu amaçlarla ilgili olmasına ve aşırıya kaçmamasına dikkat edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Hukukumuzda ise; TBK m. 419 hükmü ile işverenin işçinin kişisel verilerini kullanması bakımından benzer yönde sınırlamalar getirilmiştir[630]. Buna göre; işveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin *işe yatkınlığıyla ilgili* veya *hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde* kullanabilecektir. Öğretide; işçinin işe yatkınlığından, işin görülmesi için gerekli olan yetenekte bir işçi olmasının; iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olmaktan ise, işçinin iş görme edimini ifa etmesi için zorunlu olan verilerin anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir[631,632].

Kişisel sağlık verilerinin amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması ilkesi, AİHM'nin pek çok farklı kararında da vurgulanmıştır. Örneğin; *L.H. v. Latvia kararında*[633]; Letonya'da

---

[626] Erdoğan, s. 145; Okur, s. 107; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 125; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 99; Ulus Gözüm, s. 54.
[627] Erdoğan, s. 145.
[628] Aşıkoğlu, *Büyük Veri,* s. 175.
[629] Bkz. ILO, **Personal Data Code**, s. 12; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 217.
[630] TBK m. 419 çerçevesinde iş ilişkisinde kişisel sağlık verilerinin işlenmesine ilişkin detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. III. B 3. b.
[631] Soyer, s. 175.
[632] TBK m. 419 hükmüne ilişkin detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. Birinci Bölüm, III. B. 3. b.
[633] *L.H. v Latvia Kararı*, Application No. 52019/07, 29.04.2014. Kararın tam metni için bkz. https://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-142673 (Erişim Tarihi: 09.02.2021).

MADEKKI (Tıbbi Bakım ve İşe Uygunluk Kalite Kontrol Müfettişliği) adlı bir kamu kurumunun, kişilerin rızası olmadan kişisel sağlık verilerini topladığı gerekçesiyle yapılan başvuruda; Mahkeme, bu kurumun yetkilerinin çok genel bir şekilde belirlendiği, toplanılan verilerin kapsamının hiçbir biçimde sınırlandırılmadığı, toplanan kişisel sağlık verilerinin veri işleme amacıyla bağlantılı, ilgili ve uygun olup olmadığının değerlendirilmediği, yasalarca yetkili makamlara tanınan takdir yetkisinin sınırının ve bu takdir yetkisinin nasıl kullanılacağının açık bir biçimde belirlemediğini tespit etmiş ve AİHS m. 8 hükmünün ihlal edildiğine hükmetmiştir.

Son olarak belirtmek gerekir ki; bu ilke gereğince veri sorumlusu ve ilgili kişi arasında menfaat dengesi her somut olayda yeniden kurulmalıdır. Kişisel sağlık verileri yalnızca somut bir amacın gerçekleştirilmesi için işlenmeli ve bu amaç yerine getirildikten ve veriye artık ihtiyaç kalmadıktan sonra verinin yok edilmesi gerekmektedir[634]. Keza bu ilke; *"mevzuatta öngörülen veya amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme"* ilkesiyle yakından ilişkilidir.

F. MEVZUATTA ÖNGÖRÜLEN VEYA AMAÇ İÇİN GEREKLİ OLAN SÜRE KADAR MUHAFAZA EDİLME

Kişisel verilerin muhafaza edilme süresinin sınırlı olması ilkesi; 95/46/EC sayılı Direktif m. 6/1-e hükmünde, 2016/679 sayılı Tüzük m. 5/1-e hükmünde, 108 sayılı Sözleşme m. 5/e hükmünde, OECD Rehber İlkeleri m. 8 hükmünde, KVKK'de ise m. 4/2-d hükmünde düzenlenmiştir. Kişisel verilerin korunmasının zaman yönünü ifade eden[635] ve *"depolama yasağı"* olarak da anılan[636] bu ilke; kişisel verilerin, varsa ilgili mevzuatta öngörülen ya da işlendikleri amaç için gerekli olan süre *(retention time)* kadar muhafaza edilmesi anlamına gelmektedir[637].

İlkeye göre; veri sorumluları, kişisel verilerin muhafaza edilme süresini tespit ederken kural olarak öncelikle mevzuata bakmalı, eğer mevzuatta düzenlenen bir süre varsa verileri bu süre kadar muhafaza etmelidir. Kanunda belirlenen süreler haricinde kalan alanlarda Kişisel

---

[634]Aşıkoğlu, *Büyük Veri,* s. 175; İmançlı, s. 123.
[635] Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 85; Taştan, s. 52.
[636] Başalp, *Koruma ve Saklama,* s. 38.
[637] Özdemir, *Elektronik Haberleşme,* s. 143-144; Taştan, s. 52; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 139.

Verilerin Korunması Kurulu'nun aldığı ilke kararlar ile sektörlere özgü azami işleme süresi belirlenmesi mümkündür[638]. Şayet mevzuatta bir süre öngörülmemişse ve Kurul tarafından belirlenen herhangi bir süre de yoksa, veri sorumluları kişisel verileri ancak işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza etmelidirler[639]. Bu sürenin sonunda kişisel veriler, KVKK m. 7 hükmü ve Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik[640] hükümleri kapsamında silinmeli, yok edilmeli veya anonim hale getirilmelidir[641,642]. Buna göre; işveren, iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin kişisel verilerini yasal saklama süreleri boyunca elinde tutabilecek ancak yasal zorunluluk sona erdikten sonra bu verileri silecek ya da anonim hale getirecektir[643]. Veri sorumlusunun; kişisel verileri, gelecekte kullanma ihtimaline binaen saklaması hukuka aykırılık teşkil edecektir[644]. Örneğin; iş başvurusunda bulunan adayın, başvurusunun kabul edilmemesi halinde kendi rızasıyla başvurusunun bir süre daha geçerli olmasını istemediği sürece verilerinin saklanması hukuka aykırıdır[645].

Öte yandan; KVKK m. 16/3-f hükmü uyarınca, veri sorumlusu, Veri Sorumluları Siciline kaydolmak için başvururken, kişisel verilerin işlendikleri amaç için gerekli olan azami süreyi bildirmek zorundadır[646]. Veri sorumlusu bu süreyi; verinin mevcut ve gelecekteki değerini, veriyi elde tutmanın maliyet, sorumluluk ve risklerini, veriyi doğru ve güncel tutmanın zorluğunu göz önünde bulundurarak belirlemelidir[647].

---

[638] Oğuz, *Genel İlkeler,* s. 135; İmançlı, s. 123; Taştan, s. 52-53.
[639] Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu,* s. 104; İmançlı s. 123; Taştan, s. 52-53.
[640] RG 28.10.2021, S. 30224 (Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği).
[641] Saklama süresinin veya amacının sona ermasine rağmen kişisel veriyi muhafaza etmek isteyen veri sorumlusunun, bu verileri hukuka uygun olarak muhafaza etmeye devam edebilmesi için verileri anonimleştirmesi imkanı getirilmiştir. Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 220; **Handbook on European Union Data Protection Law**, s. 73. 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 5/1-e hükmü uyarınca bu ilkeye istisna getirilmiş ve kişisel verilerin; kamu yararına arşivleme, bilimsel veya tarihi araştırma veya istatistiki amaçlarla işlendikleri sürece; uygun teknik ve idari tedbirler de alındığı takdirde daha uzun süreler boyunca saklanabileceği hüküm altına alınmıştır.
[642] Kişisel sağlık verilerinin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesine ilişkin detaylı açıklamalarımız için bkz. Aş. Üçüncü Bölüm, II.
[643] Başalp, *Koruma ve Saklama,* s. 39.
[644] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 4, s. 8; Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu,* s. 104.
[645] Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 129.
[646] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m.4, s. 8; Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu,* s. 104; Taştan, s. 52-53; İmançlı, s. 124.
[647] Information Commissioner's Office, **"Guide to Data Protection",** https://ico.org.uk/media/for-organisations/guide-to-data-protection-2-4.pdf (Erişim Tarihi: 09.02.2021), s. 38. Veri sorumlusunun takdiriyle belirlenen sürelerin denetlenmesi ilk aşamada mümkün olmasa da KVK Kurulu tarafından sonraki aşamalarda yapılacak denetimlerde, dürüstlük kuralına aykırı bir sürenin belirlenmiş olduğunun tespiti halinde, veri

Kişisel verilerin sınırlı süreyle tutulması ilkesi; amaçla bağlı olmanın yanı sıra ver güvenliğinin sağlanması bakımından da önem arz etmektedir. Zira; kişisel veri ile amaç arasındaki illiyet bağının ortadan kalkma zamanı verinin ne kadar süreyle saklanmaya devam edeceğini etkilerken[648], kişisel verinin korunmasındaki risk, verinin muhafaza süresi boyunca devam edeceğinden bu süre ne kadar uzarsa, veri güvenliğini sağlama yükümlülüğünün de o kadar ağırlaşacağını söylemek mümkündür[649]. Dahası; verilerin sınırsız olarak *"bir gün lazım olursa"* veya *"yeri geldiği zaman"* kullanılmak üzere saklanması, veri koruma hukukunun dayanağını oluşturan bireysel özerklik, özel yaşamın gizliliği ve kişinin maddi ve manevi bütünlüğü gibi son derece önemli değerlerle bağdaşmamaktadır[650].

Nitekim; AİHM'nin de bu ilkeyi destekler nitelikte pek çok kararı bulunmaktadır. Daha evvel de değindiğimiz *S. ve Marper/Birleşik Krallık kararında*[651]; başvurucular hakkında açılan ceza kovuşturması esnasında, başvuruculaların DNA profili ve hücre örnekleri alınmış, ancak mahkumiyetlerine hükmedilmediği ve verilerin silinmesi talep edildiği halde bu veriler tutulmaya devam edilmiştir. Mahkeme kararda; bir suçtan dolayı hüküm giymemiş ancak şüpheli duruma düşmüş kişilerin; parmak izinin, hücre örneklerinin ve DNA profilinin *sınırsız* ve *gelişigüzel* biçimde tutulmasını AİHS m. 8 hükmünün ihlali olarak yorumlamıştır. Kararda maddeye uygun olması için; koruma tedbirlerinin yanı sıra verilerin hangi şartlar altında toplanacağını, hangi şekilde kullanılacağını, saklanma süresini ve hangi şartlar altında ortadan kaldırılacağını düzenleyen kuralların somut ve ayrıntılı bir biçimde yasal düzenlemelere konu olması gerektiği vurgulanmıştır.

---

sorumluları siciline kayıt yükümlülüğüne aykırılık kapsamında KVKK m. 18/1-ç hükmü uyarınca idari para cezası verilmesi mümkündür. Bkz. Taştan, s. 53, dn. 156.

[648] Küzeci'ye göre illiyet bağının kesilme olasılıkları; kişisel verinin işlenmesi ile hedeflenen amacın ortadan kalkması, amaca ulaşmak için veri işlemenin gereksiz olduğunun anlaşılması ve amaca ulaşıldığı için verinin saklanma gerekliliğinin ortadan kalkması halleridir. Bkz. Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 245.

[649] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 245; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 90; Aşıkoğlu, *Büyük Veri,* s. 180.

[650] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 245; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 90; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 222; Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 105.

[651] *S. ve Marper / Birleşik Krallık* [BD], 30562/04 ve 30566/04, 4 Aralık 2008. Söz konusu kararın çevirisi ve ayrıntılı incelemesi için bkz. Seyit Rasim Doru, "M.S. v. İsveç Davası- AİHM Karar Çevirisi," **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,** C. LXXIV, S. 1, 2016, s. 513-527. Aynı doğrultuda; *M.K. /Fransa kararında* da AİHM, hırsızlık şüphesiyle başvurucudan alınan parmak izi kayıtlarının saklanma süresinin 25 yıl olarak belirlenmesinin, aslında sınırsız olarak saklanması ile eş değer kabul ederek AİHS m. 8 hükmünün ihlali yönünde karar vermiştir. Bkz. *M.K. /Fransa*, 19522/09, 18 Nisan 2013.

III. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNE İLİŞKİN HUKUKA UYGUNLUK SEBEPLERİ

A. GENEL OLARAK

KVKK kapsamında; kişisel verilerin işlenmesi kural olarak yasaktır. Dolayısıyla veri sorumlusunun; hukuka uygun bir veri işleme faaliyeti gerçekleştirmesi için Kanun'da belirtilen hukuka uygunluk sebeplerinin varlığına dikkat etmesi gerekmektedir. Hukuka uygunluk sebepleri; genel nitelikli kişisel veriler bakımından KVKK'nin *"kişisel verilerin işlenme şartları"* başlıklı m. 5 hükmünde; özel nitelikli kişisel veriler bakımından ise *"özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartları"* başlıklı m. 6 hükmünde ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Kural olarak, gerek genel nitelikli gerekse de özel nitelikli kişisel veriler, ilgili kişinin açık rızası olmadan işlenemez (KVKK m. 5/1; m. 6/2). Ancak Kanunda belirtilen hallerde açık rıza olmadan da işleme yapılması mümkündür. Bu haller genel nitelikli veriler için KVKK m. 5/2 hükmünde şu şekilde sayılmıştır:

"(a) işlemenin kanunlarda açıkça öngörülmesi,

(b) fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukukî 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 hukukî yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması,

(d) ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması,

(e) bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması,

(f) ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması".

Bu şartlardan birinin varlığı halinde genel nitelikli kişisel veriler, ilgili kişinin açık rızası olmadan da işlenebilecektir[652].

Özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartlarını düzenleyen KVKK m. 6 hükmündeki düzenleme ise şu şekildedir:

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

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

(3) 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.

(4) Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şarttır.

Kanun'un 6'ncı madde metnine bakıldığında, öncelikle özel nitelikli kişisel veri türlerinin sayıldığı (m. 6/1)[653]; daha sonra ise m. 5/1 hükmüne uyumlu olarak *"Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır."* şeklinde işlenme yasağına bir istisna getirildiği görülmektedir (m. 6/2). Maddenin devamında, açık rıza olmaksızın özel nitelikli kişisel verilerin işlenebileceği haller düzenlenmiş fakat kanun koyucu burada ikili bir ayrıma gitmiştir. İlk ayrıma göre; kişinin sağlık ve cinsel hayatına ilişkin kişisel verilerin dışında kalan özel nitelikli kişisel verileri[654] yalnızca ilgilinin açık rızasıyla ya da kanunlarda

---

[652] Benzer düzenlemeler için bkz. 95/46/EC sayılı Direktif m. 7 ve 2016/679 sayılı Tüzük m. 6/1.

[653] Özel nitelikli kişisel verinin türleri ve kapsamına ilişkin detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. Birinci Bölüm, I. B. 2.

[654] Bunlar; kişinin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi ve diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf veya sendika üyeliği, ceza mahkumiyeti ve güvenli tedbirleriyle ilgili veriler ile biyometrik

öngörülen hallerde hukuka uygun olarak işlenebilecektir. İkinci ayrımı teşkil eden sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise; yine ilgilinin açık rızasıyla işlenebilmekte fakat açık rıza olmadan işlenebilmesi için kanunlarda öngörülmüş olmaktan daha sıkı bir koşul aranmaktadır. Bu ihtimalde; ilgilinin açık rızası olmaksızın sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin; ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenebileceği hüküm altına alınmıştır[655].

Uluslararası düzenlemelere bakıldığında ise; 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 8/1 hükmünde özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinin üye devletler tarafından yasaklanması gerektiği belirtilmiş, m. 8/2 hükmünde ise söz konusu işleme yasağının istisnaları düzenlenmiştir. Buna göre ulusal kanunlarda veri sahibinin açık rızasıyla dahi özel nitelikli kişisel verilerinin işlenemeyeceği düzenlenmemişse ilgili kişinin açık rızasının bulunması; ulusal kanunların gerekli korumayı sağlamış olması şartıyla iş kanunlarından kaynaklanan hak ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi için veri işlemenin gerekli olması ve veri işleyenin de bu konuda yetkilendirilmiş olması; veri sahibinin fiziki ya da hukuki nedenlerle muvafakatini veremeyeceği durumlarda, veri sahibinin veya diğer bir kişinin hayati çıkarlarını korumak için zorunlu olması; uygun güvenceler sağlandığı takdirde siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaç taşıyan bir vakfın, derneğin ve benzeri diğer kar amacı gütmeyen kuruluşların meşru faaliyetleri kapsamında işlenmiş olması ancak veri işlemenin yalnızca bu kuruluşların üyeleri veya amaçları için bu kuruluşlarla düzenli irtibat halinde olan kişiler hakkında olması ve verilerin, veri sahiplerinin muvafakati olmaksızın üçüncü kişilere açıklanmaması şartıyla işlenmesi; veri sahibi tarafından açık bir biçimde kamuya açıklanmış olması; kanuni hakların tesisi, yerine getirilmesi veya savunulması için gerekli olması; önleyici tıp, tıbbi teşhis ve tanı, bakım ve tedavi sunma , sağlık hizmetlerinin yönetimi amaçları için zorunlu olan durumlarda bu verilerin

---

ve genetik verilerdir (KVKK m. 6/1).

[655] Özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartlarına ilişkin benzer düzenlemeler için bkz. 95/46/EC sayılı Direktif m. 8/2 ve 2016/679 sayılı Tüzük m. 9/2-3. Bu noktada belirtmek gerekir ki; sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler ile diğer özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartlarına ilişkin ikili ayrıma KVKK'nin aksine Tüzük'te ya da Direktif'te yer verilmemiştir. Bu noktada Türk Hukukundaki düzenlemenin uluslararası düzenlemelerden farklılaştığını söylemek mümkündür. Ayrıntılı bilgi için bkz. Halil Altındağ, "Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine İlişkin 6698 Sayılı Kanun'daki Hükümlerin Avrupa Birliği Mevzuatı ile Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi", **II. Uluslararası Tıp Hukuku Kongresi Bildirileri Kitabı**, (Ed. Cahid Doğan ve Hakan Hakeri), 1. Baskı, İstanbul: Adalet Yayınevi, 2018, s. 624.

ulusal hukuka veya mesleki gizlilik yükümlülüğü ile ilgili ulusal yetkili kurumlarca geliştirilen kurallara tabi sağlık görevlileri veya eşdeğer düzeyde gizlilik yükümlülüğüne tabi diğer kişiler tarafından işlenmesi; suçlar, mahkumiyetler ve güvenlik tedbirleri ile ilgili verilerin ancak resmi bir makam tarafından işlenmesi halleri sayılmıştır. Ayrıca; kamu yararının söz konusu olduğu hallerde üye devletlerin ek istisnalar getirebileceği düzenlenmiştir.

2016/679 sayılı Tüzük'te ise m. 9/1 hükmünde özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasaklanmış; m. 9/2 hükmünde işleme yasağının istisnaları öngörülmüştür. Tüzük'te de Direktif'te sayılan istisnaların tamamına yer verilmiş olup ek olarak m. 9/2-d hükmünde *"işleme faaliyetinin bir vakıf, birlik veya kâr amacı gütmeyen başka bir organ tarafından siyasi, felsefi, dini veya sendika amacıyla uygun güvencelerle birlikte yürütülen meşru faaliyetleri esnasında işlemenin ve yalnızca organın üyeleri veya eski üyeleri ya da amaçlarıyla bağlantılı olarak kendisi ile düzenli olarak temas halinde bulunan kişilerle ilgili olması ve kişisel verilerin veri sahiplerinin rızası olmaksızın söz konusu organ dışında açıklanmaması koşuluyla gerçekleştirilmesi"*; m. 9/2- i hükmünde, *"özellikle mesleki gizlilik olmak üzere veri sahibinin hakları ve özgürlüklerine ilişkin güvence sağlanmasına uygun ve spesifik tedbirler sağlayan Birlik veya üye devlet hukukuna dayalı olarak, halk sağlığı alanında kamu yararına yönelik olarak işleme faaliyetinin gerekmesi"* ve m. 9/2-j hükmünde *"kamu yararına yönelik arşivleme amaçları, bilimsel veya tarihi araştırma amaçları ya da istatistiki amaçlar doğrultusunda işleme faaliyetinin gerekmesi"* istisnaları düzenlenmiştir.

Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi hususunda; KVKK'nin 95/46/EC sayılı Direktif ve 2016/679 sayılı Tüzük karşısında daha yetersiz olduğu ve belirsiz hükümler içerdiğini söylemek mümkündür. Bilhassa iş ilişkisi kapsamında Direktif'te ve Tüzük'te yer verilen istisnalardan biri olan; ulusal hukuk tarafından yeterli güvencelerin sağlandığı ve yetki verildiği sürece iş kanunlarından[656] kaynaklanan hak ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi için veri işleme zorunluysa özel nitelikli kişisel verilerin işlenebileceğine ilişkin hukuka uygunluk sebebi KVKK'de düzenlenmemiştir. Bu hükmün eksikliği; işverenin KVKK m. 6/3 hükmüne dayanarak işçinin/adayın kişisel sağlık verilerini işleyememesine sebep olmuştur[657].

---

[656] İş kanunları ile kastedilenin sadece İş hukuku alanı olmadığı, kamu hukukunun da bu alanda anlaşılması gerektiğine yönelik bkz. Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi*, s. 326; Kılıç, s. 20-21.
[657] İşverenin sır saklama yükümlülüğünün bulunmadığına ilişkin bkz. Aş. İkinci Bölüm, III. C. 2. b. (1).

Nitekim; uygulamadaki sorunların yanında KVKK m. 6/3 hükmünün lafzının yeterince açık olmaması pek çok yorum farklılığını da beraberinde getirmiştir. Bu noktada öğretide yorum farklılığı yaratan hususlardan biri; sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler işlenirken, kişinin açık rızasının aranmadığı hallerde, KVKK m. 6/3 hükmünde belirtilen belirli amaç ve kişi şartlarının yanında *"kanunlarda öngörülme"* şartının da aranıp aranmayacağıdır. Bir yoruma göre; sağlık ve cinsel hayat haricindeki özel nitelikli kişisel veriler için *"kanunlarda öngörülme"* şartı arandıktan sonra ayrıca sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler için öngörülen işleme şartları düzenlendiğinden bu şart sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler için geçerli değildir[658]. Yani, sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin işlenmesi ya ilgili kişinin açık rızası ile (m. 6/2) ya da belirli amaçlarla ve belirli kişilerce (m. 6/3) işlendiği takdirde hukuka uygun olabilecektir. Bir diğer yoruma göre ise; KVKK m. 6/3 hükmü bir bütün olarak değerlendirilerek tüm özel nitelikli kişisel verilerin açık rıza aranmaksızın işlenebilmesi için kanunlarda öngörülmüş olması gerekmekte, sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerde bu şartın yanı sıra belirli amaç ve kişilerce işlenmesi de aranmaktadır[659]. Bu yorumun dayanağı; sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin diğerlerinden daha hassas olması ve daha sıkı korunmayı gerektirmesidir. Ayrıca; sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin işlenmesine yönelik usul ve esasların kanun dışında tüzük, yönetmelik vb. düzenleyici işlemlerle belirlenmesi Anayasa m. 13 ve m. 20/3 hükümlerine aykırılık teşkil edeceğinden[660] bu verilerin işlenmesinin ancak kanunla öngörülebilir olduğu savunulmaktadır[661].

Taştan'a göre; sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin işlenmesi diğer kanunlarda öngörülse dahi işlemeden evvel veri sahibinin açık rızasının alınması gerekmektedir[662]. Zira;

---

[658] Orak, s. 68; Akkurt, *Kişisel Sağlık Verileri*, s. 150; Korkmaz, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 118.
[659] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 405-406; İmançlı, s. 127-128. Bu görüşü destekleyenlerin KVKK m. 6 hükmünün Adalet Komisyonunda kabul edilen ilk taslağının şu şekilde olması da etkili olmuştur: *"(1) Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir. (2) Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır. (3) Birinci fıkrada sayılan kişisel veriler, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın aşağıdaki hallerde işlenebilir: a) Kanunlarda açıkça öngörülmesi. b) Kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenmesi. (4) Özel nitelikli kişisel veriler, ikinci ve üçüncü fıkrada sayılan hâllerde, Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şartıyla işlenebilir*." Bkz. **TBMM Tutanak Dergisi,** 59. Birleşim, 8. Oturum, 22 Mart 2016.
[660] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 406; İmançlı, s. 128; Bayındır, s. 51.
[661] İmançlı, s. 128.
[662] Taştan, s. 175.

açık rıza alınmaksızın işlenebilecek durumlar arasında kanunlarda öngörülme şartı sayılmamıştır. Bu durum; kanunun uygulanmasına ilişkin birçok problemi beraberinde getirmekte, KVKK ile diğer mevzuatlar arasında uyumsuzluk yaratmaktadır. Örneğin; iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatımıza bakıldığında, kanun koyucu; İş Kanunu'nun m. 75[663] ve m. 30[664] hükümleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun m. 15[665] hükmü, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun m. 78/3[666] hükmü, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin m. 7/2[667] hükmü, Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'in[668] m. 17/1- a ve 17/1-b hükümleri[669] ve Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'in[670] m. 16/2-a ve m. 17/1 hükümleri[671] ve benzeri düzenlemelerle işverene, işçinin kişisel sağlık verilerini

---

[663] İş Kanunu m. 75 hükmü gereği, işverenin işçinin özlük dosyasını tutma yükümlülüğü bulunmakta olup işçiye ait sağlık kayıtlarının da bu dosyada yer alması gerektiği sonucuna varılabilir. Ancak KVKKm. 6 hükmü göz önünde bulundurulduğunda işveren, işçinin rızası olmaksızın, onun hastalıkları, kan grubu, alerjik reaksiyonları gibi kişisel sağlık verilerini işleyemeyecektir. Bkz. Taştan, s. 175; Orak, s. 68.

[664] İş Kanunu m. 30 hükmü gereği; *"İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli (...) işçi çalıştırmakla yükümlüdür."* Dolayısıyla; bu yükümlülüğün yerine getirilebilmesi için işçilerin veya adayların engelli olup olmadığına ilişkin kişisel sağlık verisinin işveren tarafından kayıt altına alınması gerekir.

[665] İSGK m. 15/1 hükmüne göre; işveren, *"1) İşe girişlerinde, 2) İş değişikliğinde, 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, 4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla"* işçilerin sağlık muayenesini yaptırmakla yükümlüdür. Yanı sıra; m. 15/2 gereği, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalıştırılacak olan işçilerin, yapacakları işe uygun olduklarını gösterir sağlık raporu sunmadıkları takdirde işe başlatılmaları mümkün değildir.

[666] Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 78/3 hükmü uyarınca; Sosyal Güvenlik Kurumu, genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanması ile ilgili olmak kaydıyla işverenler nezdinde bulunan defter, belge ve bilgileri inceleyip, bunların ibrazını isteyebilir. Dolayısıyla, işveren, işçinin sağlık durumuna ilişkin bu kayıtları SGK ile paylaşma yükümlülüğü altındadır.

[667] İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m. 7/2 hükmüne göre; *"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."* Yani, eski işverenin, işçinin kişisel sağlık verilerini yeni işverene aktarma yükümlülüğü altında olduğu düzenlenmiştir.

[668] RG 25.01.2013, S. 28539.

[669] Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik m. 17/1-a ve 17/1-b hükümlerine göre; asbestle çalışılan işyerlerinde, *"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. b) Asbest tozuna maruziyetin sona ermesinden sonra kayıtlar en az 40 yıl süreyle saklanır."* Burada, işverenden, çalışanların asbeste maruz kalma düzeylerinin kayıt altına alınması ve saklanması beklendiğinden, işçilerin buna ilişkin sağlık verilerinin işveren tarafından işlenmesi bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir.

[670] RG 06.08.2013, S. 28730.

[671] Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik m. 16/2-a ve m. 17/1 hükümleri gereğince; işçide tespit edilen sağlık probleminin kanserojen veya mutajen maddelere maruz kalma sebebiyle oluştuğunun saptanması halinde, işveren, işçinin sağlık gözetimine ilişkin sağlık kayıtlarını tutmak maruziyetin sona ermesinden sonra 40 yıl süre ile saklamakla yükümlü kılınmıştır.

işlemesi bakımından yasal bir zorunluluk getirmiştir[672]. Dolayısıyla; bu hükümlerin KVKK m. 6 hükmü karşısında uygulamasının nasıl olacağı bir başka soru işaretidir[673].

Madde 29 Çalışma Grubuna göre ise; ilgili hukuka uygunluk sebeplerinin amacı ve getirdiği koruma göz önünde bulundurularak genel hukuka uygunluk sebeplerinin ayrıca uygulanıp uygulanmayacağı hususu tespit edilmelidir[674]. Bu kapsamda *Yücedağ*'a göre; KVKK m. 6/3 hükmünün KVKK m. 5 hükmü ile birlikte uygulanması gerekir. Zira KVKK m. 6/3 hükmünde belirlenen hukuka uygunluk sebepleri özel düzenleme niteliğinde olup sadece kesin işlem yasağını ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin açık rıza aranmaksızın işlendiği hallerde işlemenin hukuka uygun kabul edilebilmesi için KVKK m. 6/3 hükmünde öngörülen şartların varlığının tek başına yeterli olmayacağı, bunun yanında KVKK m. 5/2 hükmünde öngörülen genel hukuka uygunluk sebeplerinden en az birinin daha mevcut olması gerektiği savunulmaktadır[675]. Bu görüş kişisel sağlık verilerinin işlenme alanını oldukça daraltacağından kanaatimizce yerinde değildir.

Kanaatimizce; madde metnine bakılarak lafzi yorum yapıldığında, açık rıza olmaksızın sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin işlenmesinde kanunlarda öngörülme şartı aranmamaktadır. Nitekim; Kanunda sayılan ve kapsamı epey geniş olan belirli amaçlarla ve yine geniş bir kitleyi kapsayan belirli kişilerce bu verilerin kanunlarda öngörülmese dahi işlenebilir olması; verilerin korunmasını zayıflattığından bahisle eleştirenlerin yanında[676] hükmün kapsamının zaten dar olduğunu, ek olarak kanunlarda öngörülme şartının da aranması halinde sağlık ve cinsel hayata ilişkin verileri işlenemez hale getirebileceğine ilişkin görüşler de vardır[677]. Netice itibariyle; Kanun hükmünün lafzına ilişkin belirsizliğin giderilmesi için yeniden düzenleme yapılması, kanunlarda öngörülen hallerde dahi açık rızanın aranıp aranmayacağı hususunun da açıklığa kavuşturulması elzemdir. Ancak KVKK m. 6/3 hükmünün de içerisinde bulunduğu bazı KVKK hükümlerinin iptali için Anayasa Mahkemesi (AYM)'ne

---

[672] Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 252-253.
[673] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 254; Altındağ, s. 622-623; Orak, s. 69.
[674] Bkz. Article 29 Data Protection Workinp Party, **Opinion 06/2014 on the Notion of Legitimate Interests of the Data Controller under Article 7 of Directive 95/46/EC**, Adopted on 9 April 2014, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_en.pdf (Erişim Tarihi: 24.02.2021), s. 14.
[675] Bkz. Yücedağ, *Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 772-773; ayrıca bkz. Article 29 WP, **Legitimate Interests**, s. 15.
[676] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 405-406.
[677] Altındağ, s. 623-624.

yapılan başvuru neticesinde AYM'nin 28.09.2017 tarih ve 2016/125 E. - 2017/143 K. sayılı kararında[678]; kanunlarda öngörülme şartının yalnızca sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler dışındaki özel nitelikli kişisel veriler yönünden arandığı ve kanunlarda öngörülmesi halinde kişinin açık rızası aranmaksızın veri işleme yapılabileceği açıkça belirtilmiştir.

Açıklığa kavuşturulması gereken bir diğer konu ise; açık rıza ve diğer veri işleme şartları arasındaki öncelik-sonralık ilişkisidir. Nitekim; KVKK'nin sistematiğine bakıldığında açık rızanın diğer işleme şartlarından önce düzenlenmiş olması, aralarında bir hiyerarşi olduğu yanılgısını uyandırabilmektedir. Zira; gerek genel nitelikli kişisel veriler yönünden m. 5/1 hükmünde gerekse de özel nitelikli kişisel veriler yönünden m. 6/2 hükmünde açık rıza şartı diğer işleme şartlarından önce düzenlenmiştir. Ancak buradaki amaç bir hiyerarşi yaratmak değildir[679]. Aksine; veri sorumlusu tarafından, öncelikle veri işleme faaliyetinin açık rıza dışındaki diğer işleme şartlarına dayandırılıp dayandırılmayacağı değerlendirilmeli, diğer şartlardan herhangi biri mevcut değilse açık rıza alınması yoluna gidilmelidir. Ancak, bu şartlardan en az biri mevcut ise ilgili kişinin açık rızasının alınmasına gerek bulunmamaktadır. Şartlardan birinin mevcudiyetine rağmen işleme faaliyetinin açık rızaya dayandırılması ilgili kişi açısından aldatıcı nitelikte, veri sorumlusu açısından ise hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olabilecektir. Zira; açık rıza geri alındığı takdirde veri sorumlusunun diğer işleme şartlarına dayanarak veri işlemeye devam etmesi hukuka ve dürüstlük kurallarına aykırı işlem yapılması anlamına gelebilecektir[680].

---

[678] RG 23.01.2018, S. 30310. Kararın tam metni için bkz. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/01/20180123-15.pdf (Erişim Tarihi: 03.12.2021).

[679] Kanaatimizce de yerinde olan *Yücedağ*'ın görüşüne göre; nasıl ki TBK m. 63 hükmünde "*Hukuka Aykırılığı Kaldıran Haller*" başlıklı madde metninde, zarar görenin rızası ile diğer hukuka aykırılığı kaldıran haller düzenlenmiş ve biri diğerine nazaran öncelikli görülmemişse kişisel veriler bakımından da bu ayrımın yapılmasına gerek yoktur. Bkz. Yücedağ, *Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 773. Aynı yönde bkz. Anı, s. 102; İmançlı, s. 132; Bayındır, s. 54. Nitekim, KVK kurulu tarafından da açık rıza Kanunda düzenlenen veri işleme şartlarından biri olarak görülmüş ve diğer işleme şartlarına nazaran karşılaştırmalı bir üstünlüğü olmadığı belirtilmiştir. Bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevaplar", https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/6698%20SAYILI%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNUNUN%20UYGULANMASINA%20Y%C3%96NEL%C4%B0K%20SORU%20VE%20CEVAPLAR.pdf (Erişim Tarihi: 13.03.2021), s. 21.

[680] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Verilerin İşlenme Şartları", https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4190/Kisisel-Verilerin-Islenme-Sartlari (Erişim Tarihi: 13.03.2021), s. 6. Finlandiya Kişisel Veri Koruma Hukukuna göre; iş ilişkisi içinde yalnızca doğrudan gerekli olan kişisel verilerin işveren tarafından işlenebileceği, hatta işçinin açık rızası alınsa dahi bu gereklilik şartına istisna getirilemeyeceği düzenlenmiştir (m. 3/1-2-). Keza; Belçika Hukukunda, ilgili kişinin işçi veya aday olması halinde; özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesi bakımından yazılı rızası alınsa dahi, belirli istisnalar dışında bu rıza geçerli kabul

Ne var ki; KVKK'de düzenlenen özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için tespit edilmiş hukuka uygunluk sebepleri, 95/46/EC sayılı Direktif ve 2016/679 sayılı Tüzük ile kıyaslandığında çok daha dar kapsamda ele alındığından, uygulamanın Avrupa Birliği'ndeki önerilerin tam tersi yönünde ilerleyeceği endişesi uyanmaktadır. Zira; bu durum, bilhassa çalışma hayatında özel nitelikli kişisel veriler işlenirken işveren tarafından ilgili işçiden ya da adaydan daha sık açık rıza alınması yoluna gidileceği ihtimalini güçlendirmekte, bu ise işçi ya da adayın özgür iradesi üzerindeki işveren baskısını arttırma riskini doğurmaktadır[681].

Öte yandan belirtmek gerekir ki; kişisel sağlık verilerinin hukuka uygun işlenmesine ilişkin diğer hukuki dayanaklar olan TMK m. 24/2[682], TBK m. 63[683] ve 64[684] hükümleri genel norm niteliğinde olduğundan uygulama alanı bulamayacak[685]; özel norm niteliğindeki KVKK m. 5 ve 6 hükümlerindeki işleme şartları dikkate alınacaktır[686]. Ancak; işçilerin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin olarak TBK m. 419 hükmünün KVKK'deki hukuka uygunluk sebeplerine göre daha özel bir norm olmasından dolayı[687] bilhassa kişisel sağlık verilerinin işlenmesi hususunda KVKK m. 6/2 ve 6/3 hükümlerinin yanı sıra TBK 419 hükmünün de

---

edilmemektedir (13.02.2001 tarihli Kraliyet Kararnamesi (Royal Decree) m. 27/1-2). Yine; 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 7/4 hükmünde; bir hizmetin sağlanmasını da kapsayacak biçimde sözleşmenin ifası için veri işleme faaliyetine rıza gösterilmesi koşul olarak öngörülmüş ise; rızanın özgürce verilip verilmediğinin azami surette dikkat edilerek değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bkz. İlke Gürsel, "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisi Üzerine Etkileri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 13, S. 50, 2016, s. 781, dn. 602.

681 Gürsel, *İşçi ve İşveren İlişkisi*, s. 781.

682 TMK m. 24/2 hükmü: "*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*." şeklindedir.

683 Hukuka aykırılığı ortadan kaldıran halleri düzenleyen TBK m. 63 hükmü: "*Kanunun verdiği yetkiye dayanan ve bu yetkinin sınırları içinde kalan bir fiil, zarara yol açsa bile, hukuka aykırı sayılmaz. Zarar görenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar, zarar verenin davranışının haklı savunma niteliği taşıması, yetkili kamu makamlarının müdahalesinin zamanında sağlanamayacak olması durumunda kişinin hakkını kendi gücüyle koruması veya zorunluluk hâllerinde de fiil, hukuka aykırı sayılmaz.*" şeklindedir.

684 Hukuka aykırı fiilden doğan sorumluluğu düzenleyen TBK m. 64 hükmü: "*Haklı savunmada bulunan, saldıranın şahsına veya mallarına verdiği zarardan sorumlu tutulamaz. Kendisini veya başkasını açık ya da yakın bir zarar tehlikesinden korumak için diğer bir kişinin mallarına zarar verenin, bu zararı giderim yükümlülüğünü hâkim hakkaniyete göre belirler. Hakkını kendi gücüyle koruma durumunda kalan kişi, durum ve koşullara göre o sırada kolluk gücünün yardımını zamanında sağlayamayacak ise ve hakkının kayba uğramasını ya da kullanılmasının önemli ölçüde zorlaşmasını önleyecek başka bir yol da yoksa, verdiği zarardan sorumlu tutulamaz.*" şeklindedir.

685 Genel norm niteliğindeki hukuka uygunluk nedenleri için ayrıntılı düzenlemeler için bkz. Serozan, *Medeni Hukuk*, s. 176 vd.; Haluk Tandoğan, **Türk Mes'uliyet Hukuku**, 1961 Yılı 1. Basıdan Tıpkı Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2010, s. 30 vd.

686 Yücedağ*, Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 771.

687 Detaylı değerlendirme için bkz. Yuk. Birinci Bölüm, III. B. 3. b. Aynı yönde bkz. Sevimli, *Veri koruma Hukuku İlkeleri,* s. 134; Uncular, s. 92.

değerlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, KVKK m. 5 veya 6'daki işleme şartlarının gerçekleşmiş olması halinde dahi KVKK m. 4 hükmünde düzenlenen temel ilkelere aykırı bir veri işlemenin hukuka aykırı olacağını da yeniden belirtmek gerekir.

Son olarak; KVKK m. 6/4 hükmünde, özel nitelikli kişisel veriler işlenirken Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şartı düzenlenmiştir. Bu önlemler; Kurul tarafından 31.01.2018 tarihinde, *"Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler"* başlıklı Karar ile yayımlanmıştır[688]. Bu kararın m. 6 hükmü uyarınca da Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından Ocak 2018 tarihinde, *"Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler)*[689] yayımlanmıştır. Rehberde; kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, yetkisiz kişilerin bu verilere erişimini engellemek ve işlenmiş verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla veri sorumlusunun alması gereken teknik ve idari tedbirlere yer verilmiştir. Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması; KVKK m. 6/2 ve 6/3 hükümlerinde düzenlenen şartlarda verilerin korunması bakımından güçlendirici bir etkiye sahiptir[690].

B. AÇIK RIZAYLA İŞLEME

1. Açık Rıza Kavramı

Açık rıza *(exclipt consent)*; belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rızayı ifade etmektedir (KVKK m. 3/1-a). Kanun gerekçesinde; açık rızanın, 95/46/EC sayılı Direktif esas alınarak tanımlandığı belirtilmektedir. Buna göre açık rıza, *"ilgili kişinin, kendisiyle ilgili veri işlenmesine, özgürce, konuyla ilgili yeterli bilgi sahibi olarak, tereddüde yer bırakmayacak açıklıkta ve sadece o işlemle sınırlı olarak verdiği onay beyanı"* olarak anlaşılmalıdır[691]. Açık rızanın tereddüde yer bırakmayacak açıklıkta olması unsuruna

---

[688] KVK Kurul Kararı, No. 2018/10, 31 Ocak 2018; RG S. 30353, 07.03.2018. Söz konusu kararın tam metni için bkz. Aş. İkinci Bölüm, III. D.

[689] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler)", Ankara: KVKK Yayınları, Ocak 2018, https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/veri_guvenligi_rehberi.pdf (Erişim Tarihi:11.03.2021).

[690] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 409.

[691] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m 3, s. 7. Diğer düzenlemelerdeki tanımlarına bakıldığında rıza kavramı; 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 2/h hükmünde, "*ilgili kişinin kendisine dair kişisel verilerin işlenmesi için kabulüne işaret eden, özgürce ve bilgilendirilme yapıldıktan sonra alınan rıza*" şeklinde; 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 4/11

yalnızca gerekçede yer verilse de Direktif ile KVKK hükümlerindeki tanımların örtüştüğü görülmektedir. Öte yandan; Direktif'in m. 8/2-a hükmünde; özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi veri sahibinin açık, kesin ve net olarak rıza vermesine bağlanarak rızanın niteliği, kişisel verinin hassasiyet düzeyine paralel olarak düzenlenmiştir. 2016/679 sayılı Tüzük ve KVKK'de ise; daha koruyucu bir düzenleme getirilerek kişisel verinin özel nitelikli olup olmamasına bakılmaksızın tüm verilerin işlenmesinde ilgili kişinin açık rızası aranmaktadır[692].

KVKK, ilgili kişinin açık rızasını; kişisel verilerinin işlenmesinin yasak olması ilkesine bir istisna[693], kişisel verilerin işlenmesinin bir şartı[694] ve kesin işlem yasağını ortadan kaldıran bir hukuka uygunluk nedeni[695] olarak düzenlemiştir[696].

Türk Hukukunda KVKK ile paralel diğer düzenlemelere bakıldığında; Anayasa'nın m. 20/3 hükmünde de kişisel verilerin ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızası ile işlenebileceğinin belirtilmesi, kişisel verilerin korunmasına anayasal bir güvence sağlamasından dolayı önemlidir[697]. Yine; TMK m. 24/2 hükmü, kişilik hakkı zedelenen kişinin rızasını hukuka uygunluk nedeni olarak düzenlemektedir. Ancak; hukuka ve ahlaka uygun olmayan ya da ilgili kişinin maddi, manevi, bedensel, mesleki ve ekonomik değerlerini ortadan kaldırmayı yahut aşırı derecede sınırlandırmayı hedefleyen açık rıza geçerli değildir ve hukuka

---

hükmünde ise, "*veri sahibinin bir beyan yoluyla ya da açık bir onay eylemiyle kendisine ait kişisel verilerin işlenmesine onay verdiğini gösteren özgür bir şekilde verilmiş spesifik, bilinçli ve açık gösterge*" ifadeleri ile tanımlanmaktadır. Görülmektedir ki; Direktifte kullanılan rıza kavramı bizde belirtilen açık rıza kavramıyla birebir örtüşmektedir. Buna göre rızanın geçerliliği kesin, bilinçli, spesifik olma ve özgür iradeye dayanma unsurlarının tamamının varlığına bağlıyken Türk Hukukunda özel nitelikli verilerin işlenmesinde bu unsurların yanı sıra rızanın "açık" olması şartına bağlanmıştır. Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 120.

[692] KVKK kapsamında açık rızanın düzenlendiği yerler; m. 5/1 hükmü uyarınca kişisel verilerin işlenmesinde, m. 6/2 hükmü uyarınca özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, m. 8/1 hükmü uyarınca kişisel verilerin aktarılmasında ve m. 9/1 hükmü uyarınca kişisel verilerin yurt dışına aktarılmasında ilgili kişinin açık rızası aranmaktadır.

[693] Başalp, *Koruma ve Saklama*, s. 44; Uygun, s. 60; Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi*, s. 325; Dülger, *Hasta Mahremiyeti*, s. 54.

[694] Article 29 Data Protection Working Party, **Opinion 15/2011 on the Definition of Consent**, Adopted on 13 July 2011, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp187_en.pdf (Erişim Tarihi: 24.02.2021), s. 2; ICO, **Guide to Data Protection**, s. 98.

[695] Article 29 WP, **Legitimate Interests,** s. 14, dn. 30; Yücedağ, *Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 772; Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 166.

[696] Dülger, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 220; Erarslan, s. 140.

[697] Bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Açık Rıza Rehberi", https://kvkk.gov.tr/Icerik/2037/Acik-Riza-Alirken-Dikkat-Edilecek-Hususlar (Erişim Tarihi: 24.02.2021), s. 1.

uygunluk nedeni olarak görülemez[698]. Aynı şekilde TMK m. 15 hükmü uyarınca; rızayı veren kişinin ayırt etme gücünü haiz olmaması halinde de rıza hukuken sonuç doğurmamaktadır.

KVKK kapsamında açık rıza, ilgili kişinin kendisine ait kişisel verinin işlenmesine, kendi isteği veya karşı taraftan gelen istek üzerine onay vermesi anlamına gelmektedir. Açık rıza beyanıyla kişi, veri işleyene gerçekleştirilecek işleme fiili konusunda yol gösterirken; esasen veri sorumlusuna da kendi hukuki değerine ilişkin kararı bildirmiş olmaktadır. Bu beyanla ilgili kişi de işlenmesine izin verdiği kişisel verilerin kapsamını, sınırlarını ve gerçekleştirilme biçimini belirlemesini sağlamaktadır[699].

Rızanın "açık" olması için; ilgili kişinin istemi, açık ve kesin bir şekilde dışa vurulmuş olmalı, yani kişinin rıza gösterip göstermediği hususunda herhangi bir şüphe bulunmamalıdır. Bu durumda, rıza beyanının içeriğine ilişkin bir kuşku varsa açık rızadan söz edilemeyecektir. Tereddüde yer bırakmayan bir rızanın aranması hem açık hem de örtülü rızanın kabul edilebileceği kanaatini uyandırsa da[700], kişinin örtülü rızasının başka hiçbir belirti olmaksızın iradenin kesin ifadesi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir[701]. Dolayısıyla susma; KVKK m. 6 kapsamında geçerli bir rıza beyanı sayılmayacaktır[702]. Örneğin; bir işverenin işçilerine e-posta göndermek suretiyle, iki haftalık süre içinde itiraz edilmediği takdirde kişisel verilerinin aktarılacağını bildirmesi ve bu süreçte işçilerin susması, aktarma faaliyetine rıza gösterdikleri anlamına gelmeyecektir[703].

İlgili kişinin; açık rızasının, özgür ve serbest bir zihinsel etkinliğin mahsulü olması[704] ve veri işlenmesini reddetme veya kabul etme yönünde belirli ve kasıtlı bir davranışta

---

[698] Zevkliler, Acabey ve Gökyayla, s. 483; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 243. TBK m. 27/1 hükmüne göre; Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Verilen rızanın hükümsüzlüğü de bu kapsamda değerlendirilebilecektir.
[699] KVK Kurumu, *Açık Rıza Rehberi*, s. 3.
[700] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 265-266; Başalp, *Koruma ve Saklama*, s. 40.
[701] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 266; Başalp, *Koruma ve Saklama*, s. 40.
[702] Avcı Braun, s. 31; Orak, s. 72; Yücedağ, *Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 775; Hale Akdağ, **Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması**, 1. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, Aralık 2013, s. 115-116; Cemal Başar, **Türk İdare Hukuku ve Avrupa Birliği Hukuku Işığında Kişisel Verilerin Korunması**, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 52, Taştan, s. 161-162.
[703] Bkz. Article 29 WP, **Legitimate Interests**, s. 12. Aksi kanaatte olan *Sevimli*'ye göre; eğer yeterli bilgilendirme yapılmış ve işçiye itiraz hakkı bulunduğu bildirilmiş ise, rızasını geri alabilme hakkı saklı kalmak kaydıyla işçinin suskunluğu rıza olarak anlaşılabilmelidir. Bkz. Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 125.
[704] Ahmet Mithat Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler,** 25. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2021, s. 62.

bulunması gerekmektedir[705]. Dolayısıyla; işleme faaliyetine ilgili kişinin doğrudan aktif müdahalesini sağlayan açık rıza; hem kişinin kendisiyle ilgili veriler üzerindeki denetimini hem de bilgilerin geleceğini belirleme hakkını temin etmektedir[706].

Açık rıza belirli bir konuya ilişkin olarak alınmalı yani işleme faaliyetinin sınırları ve kapsamı net olarak belirlenmiş olmalıdır[707]. Ayrıca; ilgili kişinin açık rızası alınmadan evvel neye rıza verdiğine ilişkin bilgilendirilmiş olması gerekmektedir[708]. Bu unsurların ikisi de şeffaflığın sağlanması için önem arz etmektedir. Öte yandan; açık rızanın geri alınması her zaman mümkündür[709].

Açık rızanın unsurları ise; KVKK m. 3/1-a hükmü çerçevesinde; *"belirli bir konuya ilişkin olma"*, *"bilgilendirmeye dayanma"* ve *"özgür iradeyle açıklanma"*dır[710]. 95/46/EC sayılı Direktif'te ve Kanun gerekçesinde yer alan *"tereddüde yer bırakmayacak açıklıkta olması"* unsuru ise Kanun metnine dahil edilmemiştir. Bunun sebebi; kimi yazarlara göre[711] *"tereddüde yer bırakmayacak açıklıkta olması"* unsurunun rızanın *"özgür iradeyle açıklanması"* unsuru içerisinde değerlendirilmesi gerektiği ise de kanaatimizce KVKK'de Direktif'ten farklı olarak rızanın *"açık"* olması gerektiğini vurgulayan ve daha farklı bir koruma statüsüne işaret eden *"açık rıza"* kavramının kullanılmasının tercih edilmesidir[712].

2. Açık Rızanın Unsurları

a. Belirli Bir Konuya İlişkin Olması

Açık rızanın; belirli bir konuya ilişkin *(spesific)* olması unsuru, kişisel verilerin işlenmesine hakim olan temel ilkelerden *"belirli ve açık amaçlar için işlenme"* ilkesiyle

---

[705] Gürsel, *İşçi ve İşveren İlişkisi,* s. 780; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 266-267; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 194, 242; Article 29 WP, **Legitimate Interests**, s. 25; Article 29 WP, **Guidelines on Transparency,** s. 16.
[706] Cihan Avcı Braun, "Kişisel Verilerin İşlenmesinde Rıza", **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C. 15, S. 1, 2018, s. 1; Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi*, s. 325; İmançlı, s. 131; Taştan, s. 157; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 264; Aşıkoğlu, *Büyük Veri,* s. 181.
[707] Develioğlu, s. 53; Article 29 WP, **Guidelines on Transparency,** s. 11.
[708] Dülger, *Hasta Mahremiyeti*, s. 55; Yücedağ, *Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 774; Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi*, s. 326.
[709] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 99; Avcı Braun, s. 16. Detaylı anlatım için bkz. Aş. İkinci Bölüm, III. B. 6.
[710] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 3, s. 7.
[711] Bkz. Taştan, s. 157; Erarslan, s. 143.
[712] Aynı yönde bkz. Başar, s. 52; Avcı Braun, s. 19.

birlikte; işlemenin kapsamının net olarak çizilmesini ifade etmektedir[713]. Madde 29 Çalışma Grubuna göre[714]; açık rızanın geçerli olması için belirli bir konuya ilişkin olması gerekmektedir. Veri işlemenin kesin amacını belirtmeksizin alınan "*torba rıza"*[715] geçerli kabul edilemez[716]. Bilhassa kişisel sağlık verilerinin işlenmesine ilişkin olarak Çalışma Grubu'nun hazırladığı raporda verilen örneğe göre; bir sağlık kuruluşuna ilk kez gidildiğinde, verilerin işlenmesine yönelik verilen rıza, daha sonraki ziyaretlerde verilerin işlenmesini kapsamamaktadır[717]. Bu nedenle; kişisel verilerin işlenmesi için her somut olayda ayrıca rıza alınması ve somut olayın açıkça tanımlanması gerekmektedir[718]. Açık rıza; sınırları belirlenmiş bu somut olaya ilişkin olarak verilmeli, yalnızca soyut bir biçimde kişisel verilerin işlenmesine gösterilen rıza geçerli kabul edilmemelidir[719]. Dolayısıyla; ilgili kişinin kendisiyle ilgili verilerin işlenmesine önceden topluca izin verdiği ya da ucu açık olarak rıza gösterdiği durumlarda, verilen rızalar geçerli değildir[720]. Konunun belirli olması için; özellikle hangi verilerin işleneceğini ve hangi amaçlarla kullanılacağının yanı sıra veri sorumlusunun kim olduğunun ve gelecekteki alıcıların da belirtilmesi gerekmektedir[721].

Öte yandan; ilgili kişinin makul beklentileri içinde kalması kaydıyla, veri sorumlusunun farklı işlemler için sadece bir kez rıza alması kural olarak yeterlidir. Ancak; veri sorumlusu, farklı amaçlarla bu verileri kullanmak isterse, bu işleme faaliyetlerine ilişkin olarak ayrı ve ek bir rıza alması gerekecektir[722].

b. Bilgilendirmeye Dayanması

Açık rızanın özgür bir şekilde sunulabilmesi için rıza beyanının aydınlatılmış olması gerekmektedir. Yani; ilgili kişi neye rıza verdiği, bu rızanın sonuçlarının neler olacağı, daha

---

[713] Taştan, s. 158; Erarslan, s. 149.
[714] Article 29 WP, **Definition of Consent**, s. 9.
[715] "*Battaniye rıza /toplu battaniye rıza*" gibi kavramların da tercih edildiği bu terim; çok geniş kapsamlı konular açısından ilgililerin rıza göstermeleri anlamına gelmektedir. Bkz. Taştan, s. 158; Erarslan, s. 149; Bakırel, s. 71.
[716]Başar, s. 55-56. Dolayısıyla işçinin ya da adayın "*Her türlü kişisel verimin işlenmesini kabul ediyorum*." şeklindeki rızası geçerli değildir. Bkz. Ulus Gözüm, s. 61.
[717] Article 29 WP, **EHR**, s. 9.
[718] Article 29 WP, **EHR**, s. 9; Avcı Braun, s. 24; İmançlı, s. 134; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 268.
[719] Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 45; Başar, s. 56.
[720] Ayözger Öngün, 136-137; Başar, s. 56; Yücedağ, *Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 776; Avcı Braun, s. 23; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 268.
[721] Başar, s. 56; KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi*, s. 48.
[722] Article 29 WP, **Definition of Consent**, s. 20; Avcı Braun, s. 23; Başar, s. 55-56.

sonraki işlemelerin olası riskleri konusunda bilgilendirilmiş olmalıdır[723]. Örneğin; işçinin kişisel sağlık verilerinin, yeterli düzeyde koruma sağlamayan üçüncü bir ülkeye aktarımı riski varsa bu hususta ilgili kişi bilgilendirilmiş olmalıdır. Aksi halde, ilgili kişinin usulüne uygun olarak bilgilendirilmiş olduğu söylenemez[724].

Bu kapsamda bazı ulusal metinlerde aydınlatma yükümlülüğünün içeriği hakkında da bilgi verilmiştir[725]. Türk hukukuna göre; veri sorumlusunun, bilgilendirme yaparken dikkat etmesi gereken usul ve esaslar, KVK Kurumu tarafından yayımlanan *"Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ"*[726] ile düzenlenmiştir. Aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilirken bu Tebliğ'e riayet edilmesi gerektiği KSVHY m. 5/8 hükmünde de ifade edilmiştir.

Açık rızanın hangi düzeyde bilgilendirmeye dayanması gerektiği temelde KVKK m. 10 ve m. 11 hükümlerine göre tayin edilecektir. Bilgilendirme metninde; asgari olarak, veri sorumlusunun kimliği, verinin hangi amaçla ne kadar süre için işleneceği, kimlere hangi amaçlarla aktarılabileceği, verileri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi gibi hususlara yer verilmelidir. Bunların yanı sıra, somut olayın özelliklerine göre bilgilendirme metninde yer alması gereken başkaca hususlar da eklenebilir[727].

Bilgilendirme yaparken; veri işlemeyle ilgili olan tüm konularda açık ve anlaşılır bir dil kullanılmalıdır. İlgili kişinin anlayamayacağı terimlerin kullanıldığı ya da okumakta zorlanacağı düzeyde küçük puntolarla yazılmış, sıkışık ve karmaşık ifadelerin yer aldığı matbu bir formun imzalanması, aydınlatılmış rıza beyanının alındığı anlamına gelmeyecektir[728].

---

[723] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 268; KVK Kurumu, *Açık Rıza Rehberi*, s. 5; Avcı Braun, s. 25.
[724] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 268; Working Party on the Protection of Individualswith Regard to the Processing of Personal Data, **Working Document Transfers of Personal Data to Third Countries : Applying Articles 25 and 26 of the EU Data Protection Directive,** Adopted by the Working Party on 24 July 1998, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/1998/wp12_en.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2021).
[725] Örneğin; Alman Federal Veri Koruma Kanunu'na göre, rızası alınacak olan ilgili kişi, verilerin toplanma, kullanma, işlenme amaçları ile somut olayda gereklilik ya da isteğe bağlı olarak elden geldiğince rıza göstermekten çekinmenin sonuçları hakkında bilgilendirilmiş olmalıdır. Bkz. Federal Almanya Veri Koruma Yasası, m. 4a/1.
[726] RG 10.03.2018, S. 30356 (Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ). Söz konusu Tebliğ'in bazı hükümlerinde 28 Nisan 2019 tarihinde değişiklik yapılmıştır. Bkz. RG 28.04.2019, S. 30758.
[727] Yücedağ, *Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 774; Article 29 WP, **Legitimate Interests**, s. 19.
[728] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 269; KVK Kurumu, *Açık Rıza Rehberi*, s. 5; Nilgün Başalp Yıldırım, "Açık Rıza", **Kişisel Sağlık Verileri III. Ulusal Kongresi**, İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 13-14 Ekim 2018, s. 22 (Açık Rıza). Örneğin Alman Federal Veri Koruma Kanunu'na göre; "*Eğer rıza başka yazılı beyanlarla birlikte veriliyorsa, görünüşünde ayırt edilebilir olmalıdır*". Bkz. Federal Alman Veri Koruma Yasası, m. 4a/1, son cümle.

Ayrıca *Gürsel*'e göre[729]; tıpkı Alman hukukunda olduğu gibi rızanın *"bilgilendirmeye dayanma"* koşulu gereğince, hem işçinin bilgilendirmesinde kullanılan dilin, hem de rıza beyanının alındığı dilin, işçinin okuyup anlayabileceği bir dil olması gerekmektedir. Aksi halde; verilen rıza, işçinin yeterince bilgilendirilmemesinden bahisle geçersiz kabul edilecektir.

Madde 29 Çalışma Grubu'na göre de; geçerli bir bilgilendirmeden söz edebilmek için aydınlatma metninde şu iki unsur yer almalıdır[730]: İlk olarak; bilgilendirmenin sıradan bir kullanıcının, yani orta zekalı, makul ve dürüst bir kimsenin anlayacağı biçimde basit bir dil ile yapılması gerekmektedir. İkinci olarak ise; bilginin erişilebilir ve görülebilir olması aranmaktadır[731]. Örneğin; ABAD'nin *Matthias Döbele kararına* göre[732]; toplu iş sözleşmelerinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin bir hüküm bulunması halinde, işçilerin bu sözleşme hükümlerine herhangi bir yerden erişebilir olması yeterli görülmemiş, sözleşmeye erişilebilecek uygun ortamın sağlanması ve işçilerin bu hükümler hakkında bilgilendirilmesi gerektiği yönünde karar verilmiştir.

Bilgilendirme; mutlak surette veri işlenmesinden önce yapılmalıdır[733]. Bilgilendirmenin yapıldığını ispat yükü veri sorumlusunda olup[734] açık rızanın aranmadığı veri işleme hallerinde dahi aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi gerekmektedir[735]. Açık rızanın arandığı hallerde ise dikkat edilmesi gereken önemli nokta; aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi ve ilgilinin açık rızasının alınması süreçlerinin ayrı ayrı ifa edilmesi gerektiğidir[736]. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun bu konuya ilişkin 2018/90 sayılı

Aynı minvalde; 2016/679 sayılı Tüzük m. 7/2 hükmünde, "*ilgili kişinin rızası başka hususları da kapsayan yazılı bir beyan şeklinde alınacaksa, rıza talebi diğer hususlardan açıkça ayırt edilebilecek şekilde sunulmalı, anlaşılır ve kolayca erişilebilir bir şekilde olmalı, açık ve basit bir dil kullanılmalıdır*" şeklinde ifade edilmiştir.

[729] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 195.

[730] Article 29 Data Protection Working Party, **Guidelines on Consent under Regulation 2016/679**, Adopted on 28 November 2017, As last Revised and Adopted on 10 April 2018 https://ec.europa.eu/newsroom/article29/document.cfm?action=display&doc_id=51030 (Erişim Tarihi: 23.03.2021), s. 14-15.

[731] Erişilebilir ve görülebilir olmaktan kastedilen, bilgilendirme metninin yazı fontu ve puntosu bakımından okunabilir olmasını ve elverişli bir vasıtayla ulaşılabilir olmasını ifade etmektedir. Bkz. Taştan, s. 159-160.

[732] ABAD, işçinin bilgilendirilmiş sayılması için; kendisiyle imzalanan bireysel iş sözleşmesi hükümleri haricinde, toplu iş sözleşmesi hükümleri hakkında da bilgilendirilmiş olması gerektiğini vurgulamıştır. ABAD, T. 05.10.2004, S. C-403/01, *Matthias Döbele kararı* için bkz. http://curia.europe.eu/ (Erişim Tarihi: 23.13.2021).

[733] KVK Kurumu, *Açık Rıza Rehberi*, s. 5; Dülger, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 226, Başar, s. 56.

[734] Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ m. 5/1-e.

[735] Anı, s. 135-136; Erarslan, s. 147.

[736] Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ m. 5/1-f.

kararında[737]; online platformda iş başvurusu alan şirketin; işe başvuru için üyelik kaydı yapılmasını zorunlu tuttuğu ve kayıt esnasında aynı kutucuğun işaretlenmesi suretiyle hem aydınlatma metninin okunduğuna hem de kişisel verilerin işlenmesine açık rıza verildiğine ilişkin onay alındığını tespit etmiş ve *"aydınlatma metninin okunduğuna ilişkin geri bildirim alınması ile ilgili kişilerin kişisel verilerinin işlenmesi hususunda gerekli seçimlik haklarının da tanındığı açık rıza metninin onaylandığının ispatını sağlayacak mekanizmaların ayrıştırılması hususunda veri sorumlusunun talimatlandırılmasına"* karar vermiştir. Kararda; veri sorumlusunun, aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesini herhangi bir onaya bağlayamayacağı vurgulanmış, aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesindeki amacın, ilgili kişinin kişisel verilerin işlenmesi noktasında bilgi sahibi olmasının sağlanması iken; açık rıza alınmasının amacının, kişisel verilerin işlenmesinin veri sorumlusu tarafından hukuki bir gerekçeye dayandırılması olduğu ifade edilmiştir. Bu durumda; ilgili kişinin, aydınlatma metni sayesinde kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin bilgi edinmiş olacağı, ancak söz konusu metinde yer verilen hususlara açık rıza vermek zorunda olmadığı belirtilmiştir.

c. Özgür İradeyle Açıklanması

Rızanın, özgür bir iradeye dayanılarak açıklanmış olması gerekmektedir. Özgür iradeyle açıklanma ise; rıza beyanında bulunup bulunmama hususunda kişiye gerçek anlamda bir tercih imkanı sunulmasını ifade etmektedir[738]. Diğer bir deyişle, ilgili kişi rıza vermeye mecbur bırakılmamalı ya da iradesini bozacak herhangi bir dışsal baskı bulunmamalıdır[739].

İradenin özgür olup olmadığı değerlendirilirken yalnızca yanılma, aldatma ve korkutma gibi irade sakatlığı halleri değil; iki taraf arasında hiyerarşik bir ilişkinin söz konusu olduğu durumlarda bağımlı tarafın iradesinin özgür olup olmadığı da dikkate alınmalıdır[740]. Örneğin; iş ilişkisi çerçevesinde kişisel veriler işlenmeden evvel, adayın ya da işçinin açık rızası alınırken, rızanın özgür iradeye dayanıp dayanmadığı hususu özellikle sorgulanmalıdır. Zira; işçi ve işveren arasındaki ekonomik bağımlılık ilişkisi sebebiyle, işverenin baskısı ya da tehdidi gibi irade bozukluğuna neden olabilecek hallerle karşılaşılması son derece olasıdır. Gerçekten

---

[737] Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 26 Temmuz 2018 tarih ve 2018/90 sayılı kararıdır. Kararın özeti için bkz. https://kvkk.gov.tr/Icerik/5420/2018-90 (Erişim Tarihi: 27.03.2021).
[738] Taştan, s. 160.
[739] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 266; Bakırel, s. 73; Article 29 WP, **Guidelines on Consent,** s. 4.
[740] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 266-267; Avcı Braun, s. 21.

de iş görüşmesi esnasında işe alınmama kaygısıyla adayların pek çok şeye rıza verebildiği ya da iş sözleşmesinin feshedilmesi korkusuyla işçilerin aslında rıza göstermeyecekleri bir işleme faaliyetine rıza gösterdikleri uygulamada sıkça rastlanan örneklerdir. Buradan hareketle; işçiye veya adaya rıza vermeme imkanının açık bir biçimde sunulmadığı veya rıza vermemesi halinde işçi veya adayın muhtemel bir olumsuzluk yaşayacağı durumlarda, verilen rızanın özgür iradeye dayandığı kabul edilmeyeceğinden bahisle geçersiz olduğu sonucuna varılacaktır[741]. Burada önemle vurgulamak gerekir ki; işçinin, işveren ile arasındaki bağımlılık ilişkisi ve sair kaygıları nedeniyle, verdiği açık rızaya kuşkuyla yaklaşılmalı ve somut olayda başkaca hukuka uygunluk sebepleri varsa öncelikle onlara başvurulmalı, şayet yoksa son çare olarak açık rıza alınması yoluna başvurulmalıdır[742].

Veri sorumlusu ve ilgili kişi arasındaki dikey/hiyerarşik ilişki yalnızca işçi-işveren ilişkisinde değil bilhassa kişisel sağlık verileri yönünden de önem arz eden hasta-hekim ilişkisinde de mevcuttur. İşçinin, işyeri hekiminden sağlık muayenesi hizmeti alabilme opsiyonu gözetildiğinde, bu husus da önem kazanmaktadır. Hasta Hakları Yönetmeliği m. 24 hükmü ile Türk Tabipleri Birliği Hekimlik Meslek Etiği Kuralları'nın[743] m. 26 hükmü gereği hekim; uygulayacağı tıbbi müdahalelerde hastanın aydınlatılmış onamını almalıdır[744]. Böyle durumlarda; hasta rızasının *"özgür iradeyle açıklanmış"* sayılabilmesi için; hekim tarafından

---

[741] Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması Rehberi", https://kvkk.gov.tr/yayinlar/KİŞİSEL%20VERİLERİN%20KORUNMASI%20KANUNU%20VE%20UYGULAMASI.pdf (Erişim Tarihi: 16.07.2021), s. 30-31; K. Ahmet Sevimli, "İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi için Verdiği Rızanın Hukuki Değeri", **Toprak İşveren Dergisi**, S. 116, Aralık 2017, s. 9; Sevimli, *Özem Yaşama Müdahale*, s. 126; Okur, s. 90; Ulus Gözüm, s. 57; Beytar, s. 154.

[742] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 243; Yücedağ, *Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 775-776; Sevimli, *Özem Yaşama Müdahale*, s. 100. Bu kapsamda; bazı AB üyesi ülkelerin ulusal hukuk düzenlemelerine bakıldığında, işçinin kişisel verilerinin korunması için işçi temsilcilerinden yardım alındığı görülmektedir. Bu ülkelerde; işyerinde denetim sistemleri kurulmadan evvel işçi konseyleri ile işveren bir mutabakata varması gerekir. Bkz. Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 267; Article 29 WP, **Employment Context**, s. 23.

[743] 10-11 Ekim 1998 tarihlerinde yapılan TTB 47. Genel Kurulunda kabul edilmiş, 1 Şubat 1999 tarihinde yayınlanmıştır. Söz konusu metin için bkz. https://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&task=view&id=65&Itemid=31 (Erişim Tarihi: 03.12.2021).

[744] Aydınlatılmış onam; Türk Tabipleri Birliği Hekimlik Meslek Etiği Kuralları'nın m. 26 hükmünde *"Hekim hastasını, hastanın sağlık durumu ve konulan tanı, önerilen tedavi yönteminin türü, başarı şansı ve süresi, tedavi yönteminin hastanın sağlığı için taşıdığı riskler, verilen ilaçların kullanılışı ve olası yan etkileri, hastanın önerilen tedaviyi kabul etmemesi durumunda hastalığın yaratacağı sonuçlar, olası tedavi seçenekleri ve riskleri konularında aydınlatır. Yapılacak aydınlatma hastanın kültürel, toplumsal ve ruhsal durumuna özen gösteren bir uygunlukta olmalıdır. Bilgiler hasta tarafından anlaşılabilecek biçimde verilmelidir. Hastanın dışında bilgilendirilecek kişileri, hasta kendisi belirler. Sağlıkla ilgili her türlü girişim, kişinin özgür ve aydınlatılmış onamı ile yapılabilir. Alınan onam, baskı, tehdit, eksik aydınlatma ya da kandırma yoluyla alındıysa geçersizdir."* şeklinde ifade edilmiştir.

hastaya, kişisel verilerinin işlenmesine rıza göstermemesinin, kendisine verilecek tedavi hizmetini etkilemeyeceğinin açıkça belirtilmesi gibi bazı ek güvenceler de tanınmalıdır[745]. Aynı şekilde; sağlık hizmeti almak isteyen kişinin verilerinin işlenmesine yönelik rıza vermemesi veya verdiği rızayı geri alması, aleyhine bir sonuç doğurmuyorsa rızanın özgür iradeyle açıklandığı söylenebilir. Diğer taraftan rızanın özgürce verilip verilmediği, her somut olay çerçevesinde özel olarak değerlendirilmelidir[746].

Bir diğer önemli nokta ise; açık rızanın özgür iradeye dayanması için, ilgili kişinin açık rızasının alınması, bir ürün veya hizmetin sunulmasının ya da bir ürün veya hizmetten yararlandırılmasının için ön şartı olarak ileri sürülmemesi gerekmektedir[747]. Örneğin; spor salonundan faydalanabilmenin üyelik şartına bağlanması ve üye olmak isteyen ilgili kişinin parmak izinin alınmasının ve işlenmesinin, üyelik için zorunlu olarak öngörülmesi hukuka aykırı olacaktır. Zira bu şekilde alınan açık rıza, hem özgür iradeye dayanmayacak hem de ölçülülük ilkesine aykırı olacaktır[748]. Öte yandan *Küzeci*'ye göre[749]; açık rızanın anlaşma için bir koşul olarak öngörüldüğü durumlarda külfetin ağırlığını da dikkate almak gerekir. Rıza göstermeme durumunda karşılaşılacak olan külfet son derece hafif ise rızanın, özgür bir iradenin mahsulü olduğu düşünülebilir. Örneğin; bazı ücretsiz internet sitelerinden yararlanabilmek için çerezlere izin vermek bir zorunluluktur. Eğer bu hizmet, yine ücretsiz olarak, ayrıca çerezlere izin vermek zorunda kalmadan diğer internet sitelerinden alınabiliyorsa rızanın özgürce verildiği söylenebilir[750].

Son olarak; açık rızanın unsurlarının tamamının ele alınması bakımından önem arz eden Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 20 Mayıs 2020 tarihli, 2020/404 sayılı Kararını[751] incelemekte fayda görmekteyiz. Somut olayda Kurul'a şikayet yoluna başvuran işçiler; veri sorumlusu işverenin, genel nitelikte bir bilgilendirmeyle işçilerin hem genel nitelikli hem de özel nitelikli kişisel verilerini işlediğini, bu verilerin işlenme ve saklanma süreçlerine ilişkin bilgi verilmediğini, çalışanlardan elektronik ortamda muvafakatname alındığını, bu

---

[745] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 267.
[746] İmançlı, s. 136; Avcı Braun, s. 22; Orak, s. 78.
[747] KVK Kurumu, *Açık Rıza Rehberi*, s. 6; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 268; İmançlı, s. 135.
[748] KVK Kurumu, *Açık Rıza Rehberi*, s. 6; İmançlı, s. 135.
[749] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 268.
[750] **A.g.e.** s. 268.
[751] Söz konusu kararın özeti için bkz. https://kvkk.gov.tr/Icerik/6913/2020-404 (Erişim Tarihi: 27.03.2021).

muvafakatnamenin çok geniş kapsamlı olduğunu, yeterli aydınlatmanın yapılmadığını, verilecek rızanın "battaniye rıza" olduğunu ve onay vermekten imtina ettikleri halde onaylamak durumunda kaldıklarını zira metni imzalamayan çalışanların isim listesinin tutulduğunu beyan ederek şikayet yoluna başvurmuşlardır. Kurul kararında; aydınlatma yükümlülüğünün gerek açık rıza alınacağı durumlarda gerekse de diğer işleme şartlarının mevcut olduğu durumlarda veri sorumlusu tarafından yerine getirilmesi gerektiği belirtilmiş ve muvafakatnamenin hem aydınlatma metni hem de açık rıza metni olarak düzenlenmesinden dolayı veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmemiş kabul edileceği ifade edilmiştir. Bu metne onay vermeyenlerin isim listelerinin tutulması ve onay verilmediği takdirde özlük dosyalarının tamamlanmamış sayılacağı hususu ise; işçilere, rıza göstermeme imkanının etkin biçimde sunulmamasından dolayı verilen rızanın açık rıza beyanı olarak değerlendirilemeyeceği sonucuna varılmıştır. Ayrıca kararda; *"'Açık rıza' kavramının Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde; 'Belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza' şeklinde tanımlandığı, ilgili kişilerin açık rızasının alınacağı hallerde; rızanın belirli bir konuya ilişkin olması, bilgilendirmeye dayanması ve özgür iradeyle açıklanması gerektiği, veri işlemek üzere verilen açık rızanın geçerli olması için, açık rızanın öncelikle belirli bir konuya ilişkin ve o konu ile sınırlı olarak verilmesi ve veri sorumlusu tarafından açık rıza beyanının hangi konuya ilişkin olarak istenildiğinin açıkça ortaya konulması gerektiği, bununla birlikte; açık rıza bir irade beyanı olduğundan, kişinin özgür bir şekilde rıza verebilmesi için, neye rıza gösterdiğini de bilmesi ve kişinin sadece konu üzerinde değil, aynı zamanda rızasının sonuçları üzerinde de tam bir bilgi sahibi olması gerektiği, bu sebeple bilgilendirmenin, veri işleme ile ilgili bütün konularda açık ve anlaşılır bir biçimde, mutlaka verinin işlenmesinden önce yapılması gerektiği, ayrıca açık rızanın geçerlilik kazanabilmesi için kişinin yaptığı davranışın bilincinde ve kendi kararı sonucunda olması ve açık rızanın özgür iradeyle açıklanması gerektiğinden, herhangi bir hususun ilgili kişi tarafından açık rıza verilmesi şartına bağlanmaması, tarafların eşit konumda olmadığı veya taraflardan birinin diğeri üzerinde etkili olduğu durumlarda rızanın özgür iradeyle verilip verilmediğinin dikkatle değerlendirilmesi gerektiği, örneğin işçi-işveren ilişkisinde, işçiye rıza göstermeme imkânının etkin bir biçimde sunulmadığı veya rıza göstermemenin işçi açısından muhtemel bir olumsuzluk doğuracağı durumlarda, rızanın özgür iradeye dayandığının kabul edilemeyeceği"* vurgulanmıştır. Kanaatimizce bu karar bilhassa iş ilişkisinde açık rıza alınması konusunda yol gösterici ve umut vaat edici niteliktedir.

3. Açık Rızanın Şekli

Açık rızaya ilişkin irade beyanı, gerek 95/46/EC sayılı Direktif'te gerekse de KVKK'de herhangi bir şekil şartına bağlı tutulmamıştır[752]. İlgili kişi; rızasını aktif bir davranışı[753], onaylayıcı bir eylemi[754], belirtilen koşulları içeren her türlü işareti[755] ile dış dünyaya yansıtabilir. Diğer bir deyişle; sözle, bir metnin imzalanmasıyla, hatta karşı tarafın ilgili kişinin rıza verdiğini kabul etmekte haklı görülebileceği bir davranış ile bile rıza verilebilir[756].

Rızanın verildiğine ilişkin ispat yükü veri sorumlusunda olduğundan[757] rızanın *"yazılı"* olarak alınması veri sorumlusunun lehine olacaktır. Ancak yazılı olması halinde dahi; rıza metninin açık, anlaşılır ve yalın bir biçimde kaleme alınmış olması önemlidir. Öte yandan; sözlü veya yazılı olarak rıza alınırken, rıza beyanında hangi dilin kullanılacağına ilişkin KVKK'de herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak; gerek bilgilendirmenin yapıldığı gerekse de rıza beyanının alındığı dilin, ilgili kişinin okuyup anlayabileceği bir dil olması gerektiği kuşkusuzdur. Aksi halde; verilen rıza, bilgilendirmeye dayanmadığından geçersiz kabul edilecektir[758].

---

[752] Her ne kadar KVKK Tasarı metninde m. 6/2-a hükmünde; özel nitelikli kişisel veriler için kanunla yasaklanmayan hallerde rızanın "yazılı" şekilde verilmesi gerektiği belirtilmiş ise de yayımlanan Kanun metninde bu kısım çıkarılmıştır. Kişisel sağlık verileri yönünden ise; mülga KSVİMSH Yönetmeliğin "Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi" başlıklı yedinci maddesinin ikinci fıkrasında *"Kişisel sağlık verilerinin, ilk fıkrada sayılan amaçlar dışında anonim hale getirilmeden işlenmesi için ilgili kişiye ait verilerin işlenme gerekçesi ile ilgili olarak ayrıntılı bir şekilde bilgilendirilmesi, yazılı rızasının alınması ve bu rızanın muhafaza edilmesi gerekir."* ifadeleriyle açık rızanın şeklinin yazılı olması gerektiği belirtilmiş ise de Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi Ve Mahremiyetinin Sağlanması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile bu hüküm çıkarılmıştır. Bkz. RG 24.11.2017, S. 30250. Mülga KSVİMSH Yönetmeliğinin yerini alan KSVH Yönetmelikte de bu ifadelere yer verilmemiştir. Keza; Direktif'te öngörülmese de Alman Federal Veri Koruma Kanunu'nda rızanın şeklinin yazılı olması gerektiği belirlenmiş ve metnin başkaca yazılı irade beyanlarını da içermesi halinde rızanın fark edilebilir bir biçimde metinde yer alması gerektiği vurgulanmıştır (m. 4/a-1).

[753] Avcı Braun, s. 20.

[754] Ozan Selek, "Genel Veri Koruma Tüzüğü Işığında Kişisel Verilerin İşlenmesinde Rıza Açıklaması", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C. 21, S. 2, 2019, s. 929.

[755] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 269.

[756] Article 29 WP, **Definition of Consent**, s. 13-14; Avcı Braun, s. 20.

[757] Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, "100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu", Ankara: KVKK Yayınları, Nisan 2018, https://www.siberasist.com/images/files/kvkk100soruda.pdf (Erişim Tarihi: 01.04.2021), s. 28; Erarslan, s. 150. *Başalp Yıldırım*'a göre; açık rıza alındığını ispat için rızanın alındığı saat ve dakikanın yazılması, bilhassa elektronik ortamda bunun elektronik zaman damgası ile kuvvenlendirilmesi oldukça önemlidir. Bkz. Başalp Yıldırım, *Açık Rıza*, s. 21.

[758] Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 195; ayrıca bkz. Yuk. İkinci Bölüm, III. B. 2. b.

Teknolojinin gelişimiyle birlikte son yıllarda sıkça karşılaşılan bir durum olan rızanın elektronik ortamda alınmasında da hukuken bir sakınca bulunmamakta; ancak kişinin neye rıza gösterdiği hususunda tam olarak bilgilendirilmemesi, kişinin neye rıza verdiğini tam olarak anlayamaması tehlikesini de beraberinde getirmektedir[759]. Yeri gelmişken değinilmesi gereken bir husus da; *"opt-out"* ve *"opt-in"* olarak ifade edilen rıza türleridir. Bu yöntemlere; pazarlama amacıyla pek çok şirketin gönderdiği e-postalar örnek olarak verilebilir. Eğer postada; *"Bu iletileri istemiyorsanız aşağıdaki kutuyu işaretleyiniz."* gibi bir ifade varsa bu *"opt-out"* rıza beyanıdır. *"Opt-out"* rıza yöntemi; rıza göstermek istemeyen kullanıcının halihazırda işaretli olan kutucuktaki işareti kaldırmasının gerektiği; sessiz kalan kullanıcının rıza gösterdiği anlamına gelen yöntemdir[760]. Bu yöntem; rıza göstermeyen kullanıcıyı aktif bir harekete zorladığı için ilgilinin kişisel verilerinin korunmasını zayıflatan bir niteliğe sahiptir[761]. Yine bu şirketler, veri alışverişi yaparak birtakım menfaatler sağlamak için kullanıcıların kişisel verilerini üçüncü kişilerle paylaşabilmektedir. Eğer bu şirketin gönderdiği postada; *"Sizin tercihlerinize uygun fırsat ve seçenekler sunması için bilgilerinizi (...) şirketi ile paylaşmamıza izin veriyorsanız aşağıdaki kutucuyu işaretleyiniz."* gibi bir ifade varsa bu da *"opt-in"* yöntemidir. *"Opt-in"* rıza yöntemi; veri işleme faaliyetine rıza göstermek isteyen kullanıcının aktif bir hareketiyle kabule yönelik iradesini ortaya koymasının beklendiği yöntemdir[762].

95/46/EC sayılı Direktif'in m. 14 hükmü uyarınca *"opt-out"* bir standart belirlenmiş ise de doğrudan pazarlama hususunda *"opt-in"* standardı belirlenmiştir[763]. Buna göre; elektronik postalar, faks makineleri, otomatik arama sistemlerinin doğrudan pazarlama amacıyla kullanılabilmesi, ancak ilgilinin önceden izin vermesine bağlıdır[764]. Buna karşılık Direktif'te diğer doğrudan pazarlama türlerinde üye ülkelere *"opt-out"* veya *"opt-in"* rıza yöntemleri açısından serbesti tanınmıştır. 2016/679 sayılı Tüzük'te ise; *"opt-out"* yöntemine kapılar kapatılmış, rıza gösterilmesi amacıyla kutucukların tıklanması yöntemi kabul görürken,

---

[759] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 269-270.
[760] Mesut Serdar Çekin, **Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu,** İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 55-56; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma*, s. 151-152; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 270; Selek, 930.
[761] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 271; Selek, s. 931.
[762] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 270; Selek, s. 930.
[763] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 271.
[764] Article 29 Data Protection Working Party, **Opinion 5/2004 on unsolicited communications for marketing purposes under Article 13 of Directive 2002/58/EC,** Adopted on 27 February 2004, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2004/wp90_en.pdf (Erişim Tarihi: 01.04.2021), s. 7.

önceden tıklanmış kutucuktaki işaretin kaldırılmayarak hareketsiz kalınmasının rıza anlamına gelmeyeceği ileri sürülmüştür (Giriş Kısmı, Par. 32). Zira, bu yöntemde onaylayıcı bir eylem bulunmamaktadır[765]. Yani; ilgili kişinin, rıza gösteriyorsa değil rıza göstermek istemiyorsa bilinçli ve aktif bir harekette bulunması beklenmektedir. Aslında rıza göstermek istemeyen, hatta belki de rıza göstermek gibi bir düşüncesi hiç olmayan ilgili kişiye adeta aktif bir harekette bulunması dayatılmaktadır[766]. Bu nedenle, ilgili kişinin sessizliği rıza verdiği anlamına gelmemelidir[767].

Türk Hukukuna bakıldığında ise; ticari elektronik postalara yönelik Elektronik Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun[768] yayımlanmış olup buradaki standardın da *"opt-in"* yöntemi olduğunu söylemek mümkündür. Zira; Kanun'un m. 6 hükmüne göre, mal veya hizmet sağlamak amacıyla kurulan bir hukuki ilişki nedeniyle elde edilen iletişim bilgileri; esnaf ve tacir olan kişiler hariç, ancak ilgili kişinin açık rızası alınmışsa, benzer mal ve hizmetlere ilişkin ticari elektronik posta gönderilebilecektir. Aksi halde işleme faaliyeti hukuka aykırı sayılacaktır[769]. Bu yaklaşımın ticari olmayan e-postalar yönünden de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Zira, KVK Kurumu tarafından hazırlanan Rehber'de; açık rızanın ilgili kişinin olumlu bir irade beyanını içermesi gerektiği ifade edilerek *"opt-out"* yönteminin geçerli bir rıza beyanı kabul edilemeyeceğine işaret edilmiştir[770]. Nitekim öğretide de ilgili kişinin açık rızaya yönelik iradesini, bir internet sitesinde bulunan kutucuğu *"katılmayı tercih ediyorum"* şeklinde işaretleyerek gösterebileceği, çünkü açık rızanın özünün veri sahibinin olumlu muvafakatini göstermesine dayandığı belirtilmiştir[771]. Bu nedenle; *"opt-in"* yöntemiyle alınan açık rıza beyanının geçerli bir rıza olacağına yönelik öğretide fikir birliği olduğu söylenebilecektir[772].

---

[765] Article 29 WP, **Guidelines on Consent**, s. 16.
[766] Selek, s. 931.
[767] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 271.
[768] RG 23.10.2014, S. 6563.
[769] Yücedağ, *Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 776.
[770] Bkz. KVK Kurumu, *Açık Rıza Rehberi*, s. 3; ayrıca bkz. Avcı Braun, s. 28-29.
[771] Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi*, s. 326; Anı, s. 156-157.
[772] Develioğlu, s. 53; Kaya, *Hassas Veriler ve İşlenmesi*, s. 326; Avcı Braun, s. 31; Anı, s. 157.

4. Açık Rızada Bulunma Ehliyeti

Açık rıza gösterme, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hukuki işlemdir[773]. Dolayısıyla rıza beyanında bulunma ehliyeti yalnızca hak sahibine yani ilgili kişiye aittir[774]. Ancak; bireyin, kişisel verilerinin işlenmesine rıza gösterebilmesi için kural olarak hak ve fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir. Bu durumda çocukların rıza beyanının nasıl alınacağı sorusu akla gelmektedir.

Öğretide; kişisel sağlık verilerinin işlenmesi bakımından rıza gösterme hakkının; ayırt etme gücüne sahip olunması halinde hak sahibi tarafından, ayırt etme gücüne sahip olunmaması halinde ise yasal temsilci tarafından kullanılacağı kabul edilmektedir[775]. Buna karşılık; Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'un[776] m. 70 hükmünde hastanın, küçük veya kısıtlı olduğu hallerde veli ya da vasiden rıza alınması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca; yasal temsilcinin rızasının yeterli olduğu durumlarda dahi, küçük veya kısıtlı temyiz kudretini haiz ise yani anlatılanları anlayabilecek düzeyde ise onun da bilgilendirme ve tedavi sürecine dahil edilmesinin sağlanacağı düzenlenmektedir. Nitekim, Madde 29 Çalışma Grubu'na göre de veri sorumlusu, rıza ehliyeti bulunmayan ilgili kişiye özgü bir bilgilendirme süreci yürütmek zorundadır[777]. Bu durumda rıza gösterme hakkı yine yasal temsilci tarafından kullanılacaktır[778].

Bu noktada belirtmek gerekir ki; küçüğün verilerinin işlenmesine yasal temsilcisinin rızasıyla başlanmış olsa dahi, küçük reşit olduğu zaman bu rızayı geri alabilmelidir. İşlemenin devam etmesini istediği takdirde, birtakım durumlarda açık rıza vermesi beklenebilir. Örneğin; kişisel sağlık verilerinin konu olduğu bir davada, çocuğun verilerinin kullanılmasına yasal temsilcisi rıza göstermişse, çocuk reşit olduğunda veri sorumlusu, çocuğun açık rıza gösterip göstermediğinin tespitine özel önem vermelidir[779]. Zira; burada özel nitelikli kişisel veri söz

---

[773] Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 168; Taştan, s. 162; Fatma Tülay Karakaş, **Kişiye Sıkı Sıkıya Bağlı Haklar**, 1. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2015, s. 93.
[774] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 272; Abdurrahim Altun, "Küçüğün Tıbbi Müdahaleye Rızası", **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 1, S. 1, 2018, s. 45.
[775] Saibe Oktay Özdemir, "Tıbbi Müdahaleye ve Tıbbi Müdahalenin Durdurulmasına Rızanın Kimler Tarafından Verileceği", **Rona Serozan'a Armağan**, 2. Cilt, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2010, s. 1325; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku*, s. 305.
[776] RG 11.04.1928, S. 863.
[777] Article 29 WP, **Guidelines on Consent,** s. 14.
[778] Altun, s. 45; Abdülkadir Arpacı, "Özel Hukuk Açısından Tıbbi Müdahaleye Rıza Beyanı, Buna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Yolları", **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. VI, S. 2, 2009, s. 10.
[779] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 273.

konusudur ve kişisel verilerin korunması hakkı; rıza hakkını kullanan yasal temsilciye değil, bizzat çocuğa aittir[780]. Öğretiye göre[781]; somut olayın özelliklerine bakıldığında, eğer çocuk mantıklı bir kararı kendisi verebilecek düzeyde ise yasal temsilcinin rızasını olmazsa olmaz bir koşul olarak değerlendirmemek, bu kararı çocuğa bırakmak gerekir. Zira; görüşlerini oluşturma yeteneğine sahip olan çocuk, kendisini ilgilendiren tüm hususlarda görüşlerini serbestçe ifade edebilme hakkına sahiptir[782].

Rızanın verilme zamanı ve anne-babanın çocuk adına rıza beyanında bulunup bulunamayacağı hususunu AİHM, *Reklos ve Davourlis/Yunanistan kararında*[783] ele almıştır. Somut olayda; bir günlük bebeğin bulunduğu steril bir klinikte profesyonel bir fotoğrafçı tarafından bebeklerinin görüntülenmesi nedeniyle çocuğun ebeveynleri şikayetçi olmuş, hastane yönetimi ve ulusal mercilerden fotoğrafların negatiflerini istedikleri halde, talepleri geri çevrilmiştir. Mahkeme kararında; bireyin görüntüsünün kişiliğine bağlı niteliklerden olduğu, bu görüntü yayınlanacaksa dahi yayınlanma aşamasında değil çekim aşamasında rızanın alınması gerektiği, aksi halde kişinin görüntüsü üzerindeki denetimini kaybedeceği, kişinin küçük olması nedeniyle görüntüsünü koruma hakkının anne ve babasına ait olduğu, onlardan önceden izin alınması gerektiği, oysa ebeveynlerden izin alınmadan hastane yönetiminin buna izin verdiği belirtilerek AİHS m. 8 hükmünün ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

Rıza ehliyetinin ne zaman kazanılacağına ilişkin ne 95/46/EC sayılı Direktif'te ne de KVKK'de bir hüküm bulunmaktadır. Ancak 2016/679 sayılı Tüzük bu hususa açıklık getirmiştir. Buna göre; bir çocuğa doğrudan *"bilgi toplumu hizmeti (enformation society service)"*[784] sunulması söz konusuysa beyanın hukuka uygun olması için çocuğun 16 yaşından

---

[780] Article 29 Data Protection Working Party, **Opinion 2/2009 on the protection of children's personal data (General Guidelines and the special case of schools)**, Adopted on 11 February 2009, https://www.garanteprivacy.it/documents/10160/10704/1619292.pdf/1ab4d295-c2b9-405f-a2df-1e0f7ec9cfd1?version=1.0 (Erişim Tarihi: 02.04.2021), s. 5.

[781] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 273; Çekin, *AB Hukuku ve KVKK*, s. 63; Selek, s. 944.

[782] 1989 tarihli Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, m.12.

[783] *Reklos ve Davourlis/Yunanistan*, B.No:1234/05, 15.4.2009. Kararın İngilizce tam metni için bkz. https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22Reklos%20%20Davourlis%22],%22itemid%22:[%22001-111942%22]} (Erişim Tarihi: 02.04.2021).

[784] Bilgi toplumu hizmeti; 98/34/AT sayılı Elektronik Ticaret Direktifi'nin m. 1/2 hükmünde; *"Hizmet alanın kendi talebi üzerine ve ücret karşılığında mesafeli olarak elektronik araçlarla sağlanan her türlü hizmet."* şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu Direktif'in İngilizce tam metni için bkz. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0034&from=EN (Erişim Tarihi: 02.04.2021). Öte yandan; ekonomik bir faaliyet yürütüldüğü sürece elektronik ticari iletişim, veri arama imkanı sağlayan araçlar gibi bedeli kullanıcı tarafından ödenmeyen hizmetler de bilgi toplu hizmetidir. Detaylı bilgi için bkz. Kübra Yıldız, "Elektronik Ticaret

büyük olması gerekir. Çocuğun 16 yaşından küçük olması durumunda ise; veri işleme faaliyeti, yalnızca çocuğun yasal temsilcisi rıza gösterirse veya çocuğun rızasını onaylarsa mümkündür. Aksi halde, işleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır (Tüzük m. 8/1). Bu noktada asgari yaşı, 13 yaşın altında olmamak üzere AB üyesi devletler kendileri belirleyebilecektir (Tüzük m. 8/1).

Sözü edilen yaş sınırları çalışma hayatı bakımından ayrıca önem arz etmektedir. Nitekim İş Kanunu m. 71/1 hükmü uyarınca kural olarak on beş yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasak ise de aynı maddenin devamında *"On dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocukların; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabileceği; on dört yaşını doldurmamış çocukların ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabileceği"* düzenlenmiştir.

Ancak; 15 yaşını doldurmamış *çocuk işçilerin*[785] ve 15 yaşını tamamlamış, 18 yaşını tamamlamamış *genç işçilerin*[786] veri işleme faaliyetine yönelik rıza beyanında bulunup bulunamayacağına ilişkin açık bir hüküm Türk hukukunda öngörülmemiştir. *Gürsel*'e göre[787]; rıza beyanı alınacak çocuğun, rızanın ne anlama geldiği ve rızası sonucunda işlenecek kişisel verilerinin, kişilik hakları üzerinde doğurabileceği sonuçlar konusunda yeterli değerlendirmeyi yapabilecek yetenek ve kapasitede olması beklenir. Nitekim, rızanın bilinçli olma koşulunun gerçekleşmesi de değerlendirme yapabilme yeteneğine sahip olmanın bir sonucudur. Bu kapsamda; geçerli bir açık rıza beyanı için işçinin veya adayın "*ayırt etme gücüne"* sahip olması gerekmektedir. Ayırt etme gücü; kişilerin eylem ve işlemlerinin amacını, sonuçlarını, kapsam

---

ve Hukukumuzdaki Durumu Üzerine Kısa Bir İnceleme", **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 92, S. 6, 2018, s. 209-210.

[785] *Çocuk işçi* kavramı, İş Kanunu m. 71 hükmüne dayanılarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te (RG 06.04.2004, S. 25425) m. 4 hükmüne göre; 14 yaşını bitirip, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade etmektedir. Ancak bu Yönetmelik yayımlandığında, İş Kanunu m. 71 hükmünde yapılan 04.04.2015 tarihli değişiklik henüz bulunmadığından çalışma hayatının içinde olup da 14 yaşını doldurmamış çocuklar yönünden bu tanımın eksik kaldığı görülmektedir. Bu nedenle; kanaatimizce *Tunçomağ*'ın yaptığı tanım daha yerindedir. Buna göre; on beş yaşını doldurmamış küçükler *"çocuk işçi"*, on beş yaşını doldurmuş ama on sekiz yaşını doldurmamış küçükler *"genç işçi"* kabul edilir. Bkz. Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku Cilt 1, Genel Kavramlar Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul : Fakülteler Matbaası, 1981, s. 139.

[786] Bkz. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 4.

[787] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 196.

ve etkilerini seçebilme ve bunlara uygun hareket edebilme yeteneğidir[788]. Medeni Hukukumuzda yaş küçüklüğü ayırt etme gücünü ortadan kaldıran bir neden olarak düzenlenmiş ise de hangi yaşa kadar ayırt etme gücünden yoksun olunduğuna dair herhangi bir yaş sınırı düzenlenmemiştir[789]. Bu nedenle; her somut olayda, o olayın özellikleri ve küçüğün içinde bulunduğu durum gözetilerek ayırt etme gücünün var olup olmadığı değerlendirilmelidir[790]. Örneğin, 15 yaşındaki bir işçinin rıza beyanında bulunma ehliyeti değerlendirilirken somut olayın özellikleri çerçevesinde işçinin, veri işleme faaliyetinin sonuçlarını algılayabilecek yeterli olgunluğa sahip olup olmadığı tespit edilmelidir. Şayet sahip olduğu kanaatine varılmışsa, işçinin tek başına onayı yeterli görülmeli, aksi halde yasal temsilcisinin onayı alınmalıdır[791].

5. Açık Rızanın Zamanı

Açık rızanın ne zaman verileceğine ilişkin olarak KVKK'de ya da KSVHY'de somut bir hüküm yer almamakla birlikte, genel nitelikli kişisel veriler bakımından KVKK m. 5/1 hükmünde, özel nitelikli kişisel veriler bakımından ise m. 6/2 hükmünde ilgili kişinin açık rızası olmaksızın veri işlemeyeceği düzenlendiğinden; açık rızanın, işleme faaliyetinden önce alınması gerektiği sonucuna varmak mümkündür. Buradan hareketle; açık rıza alınmaksızın gerçekleştirilen işleme faaliyetinin hukuka aykırı bir şekilde ilgilinin kişilik hakkına müdahale olduğu; hukuka aykırı olarak gerçekleştirilen müdahalenin hukuka uygun hale getirilmesi için de müdahaleden önce[792] ya da en geç müdahale anında[793] hak sahibi ilgili kişinin açık rızasının alınması gerektiği söylenebilir[794]. Öte yandan; veri işlemeye sonradan verilen onay, işlemin

---

[788] Vehbi Umut Erkan ve İpek Yücer, "Ayırt Etme Gücü", **AÜHFD**, C. 60, S. 3, 2011, s. 488-489.
[789] Örneğin 9 yaşındaki bir çocuğun kırtasiyeden kalem alma hususunda ayırt etme gücünü haiz olduğu kabul edilse de, aynı çocuğun bir spor araba satın alma konusunda aynı ayırt etme gücüne sahip olduğu söylenemez. Bkz. Erkan ve Yücer, s. 490, dn. 8.
[790] Zevkliler, Acabey ve Gökyayla, s. 250-252; Erkan ve Yücer, s. 490.
[791] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 197. Benzer yöndeki yorumlar için bkz. Article 29 WP, **Guidelines on Consent,** s. 28; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 273; Erkan ve Yücer, s. 510.
[792] Ayözger Öngün, s. 137; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 195; Avcı Braun, s. 15; Taştan, s. 164; Article 29 WP, **Definition of Consent**, s. 9.
[793] Kılıç, s. 20; Avcı Braun, s. 15.
[794] Avcı Braun, s. 15; Orak, s. 78; Kılıç, s. 20.

hukuka aykırılığını ortadan kaldırmayacak[795], yalnızca rıza beyanından sonra gerçekleştirilen veri işlemelerini hukuka uygun hale getirecektir[796].

6. Açık Rızanın Geri Alınması

İlgili kişi, bir defa açık rıza beyanında bulunduktan sonra bu beyandan geri dönülememesi gibi bir husus söz konusu değildir. Rıza; her zaman geri alınabilir[797]. Buna ilişkin; ne KVKK'de ne de KVSHY'de açık bir düzenleme bulunmakla birlikte[798], KVKK m. 11/1-e hükmünden hareketle kişisel verilerin silinmesini ya da yok edilmesini isteme hakkının rızanın geri alınması ile aynı amaca hizmet ettiğinden bahisle rızanın geri alınabileceği sonucuna varmak mümkündür[799]. Öte yandan; Madde 29 Çalışma Grubu'nun hazırladığı raporda rızanın özgürce geri alınabileceği somut olarak düzenlemiştir[800]. 95/46/EC sayılı Direktif'te bu yönde bir hüküm bulunmasa da[801] 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 7/3 hükmünde; ilgili kişinin dilediği zaman rızasını geri alabileceği, rızasını geri aldığı takdirde daha önce işlenen verilerin hukuka uygunluğunun etkilenmeyeceği açıkça düzenlenmiş ve rızanın geri alınmasının, rızanın verilmesi kadar kolayca gerçekleştirilebilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Örneğin, klavyede bir tuşa basmak ya da ekrana dokunmak suretiyle rıza verilmişse, rızanın geri alınması da bu ölçüde kolay olmalıdır[802].

---

[795] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 196; Taştan, s. 165. Sonradan verilen rıza beyanının, icazet değil izin niteliğinde olduğuna dair bkz. Avcı Braun, s. 15-16.

[796] Avcı Braun, s. 16; Article 29 WP, **Definition of Consent**, s. 31; Taştan, s. 164. Açık rıza alınmaksızın gerçekleştirilen veri işleme faaliyetleri yönünden veri sorumlusunun tazminat sorumluluğu doğmaktadır, ancak daha sonra verilen rıza beyanı tazminattan indirim sebebi olarak değerlendirilebilir. Bkz. Orak, s. 78; Avcı Braun, s. 16. Tıbbi veriler bakımından, tıbbi müdahaleden sonra verilen rızanın TBK m. 52/1 kapsamında tazminattan indirim sebebi olabileceğine dair bkz. Altun, s. 46.

[797] KVK Kurumu, *100 Soruda KVKK*, s. 29; Taştan, s. 165; Orak, s. 79.

[798] Her ne kadar KVSHY'de rızanın geri alınmasına ilişkin bir düzenleme yer almasa da mülga KSVİMSHY'in m. 7/3 hükmünde; *"İlgili kişi, aksi yönde bir hukukî düzenleme veya yargı kararı bulunmaması halinde verilerinin işlenmesi ve aktarılması için vermiş olduğu rızayı istediği zaman geri alabilir. Rızanın geri alınması, o tarihe kadar yapılmış bulunan işlemler bakımından etkili olmaz."* şeklinde bir düzenleme öngörülmüştür. Bu Yönetmelik hükmünde belirtilen *"herhangi bir hukuki düzenleme*" ifadesinin, rızanın özgürce geri alınmasının önünde bir engel teşkil ettiği, rızanın geri alınabilmesi imkanı ile ileriye dönük olarak enformasyonel surette kişinin kendi kaderini belirleme hakkının sağlanması gerekirken, aksine ilgili kişiyi bu imkandan yoksun kılmak anlamına geldiğinden bahisle hükmün hukuka aykırı olduğu yönündeki görüş için bkz. Başalp Yıldırım, *Açık Rıza*, s. 24.

[799] Taştan, s. 165.

[800] Article 29 WP, **Definition of Consent**, s. 32-33.

[801] Direktif'in veri öznesinin rızasını düzenlediği m. 2/h hükmünde; rızanın geri alınabilmesine ilişkin bir hüküm yer almasa da öğretide, ilgili kişinin herhangi bir neden göstermeksizin ve dilediği zaman rızasını geri alabilme imkanı olduğu yönünde görüşler vardır. Bkz. Yılmaz, *AYM ve AİHM Kararları,* s. 29; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 144.

[802] Selek, s. 940.

Rızanın geri alınması hakkı; ilgili kişinin kişisel verilerinin geleceğini belirleme hakkıyla yakından ilişkili olup[803] rızanın özgürce verilebilmesinin de bir teminatıdır. Bilhassa iş ilişkisi içinde işçinin ya da adayın rızası alınırken, herhangi bir olumsuz sonuç doğmadan ve diğer rıza verenlere nazaran bir ayrımcılığa maruz kalmadan rızasını her zaman geri alabileceğinin hatırlatılması gerekir[804]. Bu noktada; işçinin rızasını geri alması, işverenin müdahalesinin hukuka uygunluk nedenini ortadan kaldırmakla birlikte, bu eylemin işveren açısından bir fesih sebebi oluşturup oluşturmayacağı ayrı bir tartışma konusudur. *Sevimli*'ye göre[805]; veri işleme faaliyetinin nedenine bağlı olarak işçinin rızasının, sadakat borcunun bir gereği olarak beklenebilirliği hususu önem kazanmaktadır. Zira diğer haklar gibi rızanın geri alınması hakkının da kötüye kullanılmaması gerekir. Bu hakkın açıkça kötüye kullanıldığı durumlarda işverenin uygulamayı sonlandırmaması mümkündür. Diğer taraftan; örneğin işçi tarafından ifa edilmekte olan iş, iş sağlığı ve güvenliği bakımından riskli olmadığı halde, düzenli aralıklarla işçiye alkol ve uyuşturucu testleri yapılıyor ve işçi bu testlere itiraz etmeyip daha sonra yapılan testleri reddediyorsa artık rızasını geri almış demektir. Bu durumda; işverenin söz konusu testlerin yapılabilmesine dayanak teşkil edecek başkaca bir hukuka uygunluk nedeni bulunmuyorsa, özel yaşama ağır müdahale oluşturan bu eyleme işçinin sadakat borcu kapsamında rıza göstermesi beklenemez[806]. Kanaatimizce; işçinin açık rızası, yalnızca diğer hukuka uygunluk nedenlerinin yokluğu halinde aranacağından ve rızanın geçerli kabul edilmesi onun özgürce verilmiş olmasına bağlı olduğundan, hiçbir durumda, işçinin rıza vermesi veya verdiği rızayı geri almaması, sadakat borcunun bir gereği olarak beklenmemelidir. Ancak; işçinin özel yaşamına müdahaleye rızası olmaksızın işin ifasının mümkün olmadığı hallerde, işveren bakımından haklı fesih nedeninin doğduğu kabul edilmektedir[807].

Son olarak belirtmek gerekir ki; rızanın geri alınması beyanı, veri sorumlusuna ulaştığı andan itibaren hüküm doğurmaktadır. Dolayısıyla; beyan ulaştığı anda veri işlemenin

---

[803] KVK Kurumu, *100 Soruda KVKK*, s. 29.
[804] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 144; Ulus Gözüm, s. 58; Article 29 WP, **Employment Context**, s. 23. İşçi-işveren ilişkisindeki bağımlılığın benzer bir türü hasta-hekim ilişkisinde de geçerli olduğundan aynı yaklaşımın elektronik sağlık kayıtları hususunda da gösterilmesi gerektiğine ilişkin olarak bkz. Article 29 WP, **EHR,** s.8-9; Selek, s. 938-939. Rızasını geri alan kullanıcının aldığı hizmette bir düşüş olmaması ya da ek ücret ödemek durumunda kalmaması gerektiğine ilişkin olarak bkz. Article 29 WP, **Guidelines on Consent**, s. 21.
[805] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 99, 271-272.
[806] **A.g.e.** s. 272.
[807] **A.g.e.** s. 273.

durdurulması gerekir, aksi halde işleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır[808]. Rızanın geri alınmasına ilişkin beyan ileriye etkili olarak *(ex nunc)* sonuç doğurduğundan, beyanın veri sorumlusuna ulaşma anına kadar gerçekleştirilen veri işleme faaliyetleri hukuka uygunluğunu koruyacaktır[809].

C. BELİRLİ AMAÇLAR DAHİLİNDE VE SIR SAKLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ ALTINDA BULUNAN KİŞİLER VEYA YETKİLİ KURUM VE KURULUŞLAR TARAFINDAN İŞLEME

1. Belirli Amaçlar Dahilinde İşlenmesi

a. Kamu Sağlığının Korunması

KVKK m. 6/3 hükmü uyarınca kamu sağlığının korunması amacıyla kişisel sağlık verileri ilgili kişinin açık rızası alınmaksızın işlenebilecektir. Çeşitli mevzuatlarda, kamu sağlığı *(public health)* kavramının muadili olarak halk sağlığı, toplum sağlığı ve genel sağlık kavramları kullanılmış ise de bunların tümü temelde aynı açıklamaya karşılık gelmektedir. Bu sebeple, öncelikle kamu sağlığı kavramından ne anlaşılması gerektiğini açıklamak yerinde olacaktır.

Kamu sağlığı kavramı; Avrupa Konseyi'nin düzenlediği 1338/2008 sayılı Direktif'te; *"hastalık ve engellilik de dâhil olmak üzere sağlık durumu, bu sağlık durumu üzerinde etkisi olan belirleyici faktörler, sağlık bakımıyla ilgili ihtiyaçlar, sağlık hizmetlerine ayrılan kaynaklar, sağlık hizmetlerinin sağlanması, ölüm nedenleri gibi sağlığa yönelik tüm unsurlar"* olarak tanımlanmıştır[810]. Bu kavram, Charles-Edward Amory Winslow tarafından ise; *"çevrenin temizliği, enfeksiyonların kontrolü, kişisel temizlik kuralları hakkında bireyin eğitimi, hastalığın erken teşhisi ve önleyici tedavisi için tıbbi hizmetler ve bakım hizmetlerinin organizasyonu ile toplumdaki her bireyin sağlığının korunmasına yeterli bir hayat standardını*

---

[808] KVK Kurumu, *100 Soruda KVKK*, s. 29; İmançlı, s. 139; Sevimli, *Özel Yaşama müdahale*, s. 99.
[809] KVK Kurumu, *100 Soruda KVKK*, s. 29; İmançlı, s. 139; Avcı Braun, s. 17; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 145.
[810] Bkz. Regulation (EC) No 1338/2008 of the European Parliament and of the Council of 16 December 2008 on Community statistics on public health and health and safety at work, art. 3(c), EUR-Lex - 32008R1338 - EN - EUR-Lex (europa.eu) (Erişim tarihi: 14.04.2021). TDK tarafından ise *"bir toplumda büyük halk kitlelerinin sağlık koşulları açısından içinde bulunduğu durum"* olarak genel hatlarıyla tanımlanmıştır. Bkz. TDK Büyük Türkçe Sözlük, https://sozluk.gov.tr/ (Erişim tarihi: 14.04. 2021).

temin edecek sosyal mekanizmanın geliştirilmesi için gösterilecek organize bir toplum gayreti aracılığıyla hastalığın önlenmesi, hayat süresinin uzatılması ve fiziksel sağlık ve verimliliğin geliştirilmesi bilimi ve sanatı" şeklinde tanımlanmıştır[811].

Kamu sağlığı; hastalığın ortaya çıkmasından sonra bireyin tedavisine odaklanan klinik faaliyetlerin aksine; eğitim programları uygulamak, politikalar geliştirmek, hizmetleri yönetmek ve araştırma yapmak suretiyle problemlerin oluşmasını veya yeniden ortaya çıkmasını önlemeye odaklanan faaliyetler bütünüdür[812]. Bu faaliyetler; salgın hastalıkları engellemek, çevreyi, suyu ve besini korumak, halkın sağlık durumunu takip etmek, tıbbi bakım ve hizmetin kalitesini, erişilebilirliğini ve hesap verilebilirliğini temin etmek, kamu sağlığı için toplumsal seferberlik oluşturmak, doğal afetlere müdahale etmek, yüksek risk altında bulunan ancak sağlık hizmetine erişimi zor olan kişilere ihtiyaç duydukları hizmeti vermek, yeni anlayışlar ve yenilikçi çözümler üretmek için araştırmalar yapmak, nitelikli bir sağlık politikası ve planlamasının gelişimine öncülük etmek şeklinde sıralanabilir[813].

AYM'nin 28.09.2017 tarihli 2016/125 Esas sayılı kararında da kamu sağlığının korunması hükmüyle; halk sağlığının korunması ve geliştirilmesi, hastalık risklerinin azaltılması ve önlenmesinin amaçlandığı belirtilmiştir. Dolayısıyla; Anayasa'da devlete verilen görevin gereği olarak kişilerin sağlıklı bir biçimde yaşamlarını sürdürebilmeleri için genel sağlığın korunmasını hedefleyen bu gibi durumlarda kişisel sağlık verileri açık rıza olmasa dahi sır saklama yükümlülüğü bulunan yetkili kişi veya kurumlarca işlenebilecektir[814]. Nitekim bu durum genel hükümler çerçevesinde TMK m. 24/2 hükmü uyarınca da *"üstün nitelikte kamu yararı"* kapsamında ele alınabilecek, bu sayede; kişilik hakkına yapılan müdahale, hukuka uygun hale gelmiş olacaktır[815].

---

[811] Charles-Edward Amory Winslow, "The Untilled Fields of Public Health", **Science,** C. LI, No: 1306, 1920, s. 30.
[812] *What is Public Health?* https://www.cdcfoundation.org/what-public-health (Erişim Tarihi: 14.04.2021).
[813] Lloyd F. Novick ve Cynthia B. Morrow,"Defining Public Health: Historical and Contemporary Developments", **Public Health Administration: Principles For Population-Based Management,** (Ed. Lloyd Novick vd.), Sudbury, Jones and Bartlett Publishers, 2005, s. 2-4. Türkiye'de kamu sağlığı politikalarının sahibi, sağlık hizmetlerinin tedarikçisi olan ve sağlık politikalarının planlanması, uygulanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesinden sorumlu olan kurum Sağlık Bakanlığı'dır. Detaylı açıklamalar için bkz. Alperen Mehmet Aydın, "Public Health, Human Capital And Economic Growth: The Case of Turkey", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009), s. 53-54.
[814] Bkz. AYM'nin 28.09.2017 tarih ve 2016/125 E.- 2017/143 K. sayılı kararı, par. 76.
[815] M. Kemal Oğuzman, Özer Seliçi ve Saibe Oktay Özdemir, **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler),** Gözden

Hukukumuzda kamu sağlığını korumaya yönelik tedbirler genellikle bulaşıcı ve salgın hastalıkların önlenmesi noktasında toplanmaktadır. Örneğin; Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun m. 57 hükmü uyarınca kolera, veba (bübon veya zatürree şekli), lekeli humma, karahumma, çiçek, difteri (kuşpalazı), şarbon, kızamık, cüzzam gibi hastalıkların bildirilmesinin mecburi olduğu; m. 67 hükmü uyarınca da bu hastalıkların tedavisinin sağlanması bakımından hekimlerin hastaların yanına girebileceği, aynı evde ikamet eden diğer kişileri de muayene edebileceği ve hastalık hakkında bilgi talep edebileceği; yine aynı Kanun'un m. 88 hükmü gereği Türkiye'de yaşayan herkesin çiçek aşısı yaptırmaya mecbur olduğu düzenlenmiştir. Yine aynı doğrultuda, Sıtmanın İmhası Hakkında Kanun'un[816] m. 7 hükmünde; herkesin, sıtma ile mücadele ekiplerinin yaptığı muayenelere uymak ve teşhis için kan alınmasına izin vermek zorunda olduğu öngörülmüştür. Diğer taraftan; Bulaşıcı Hastalıklar, Sürveyans ve Kontrol Esasları Yönetmeliği'nde[817] bulaşıcı hastalıkları bildirmekten sorumlu olan kişiler ve bildirim kapsamında olan konular düzenlenmiş (m. 10) ve Hepatit B, Hepatit C, AIDS, HIV enfeksiyon sendromu gibi hastalıklar da bildirimi zorunlu olan bulaşıcı hastalıklar listesine eklenmiştir (m. 18, ek-1)[818].

Nitekim KVKK uyarınca da kamu sağlığı üzerinde ciddi bir tehdit teşkil eden salgın hastalıklar söz konusu olduğunda kişisel sağlık verilerinin işlenebileceği evleviyetle kabul edilmelidir. Bu yöndeki kabul uluslararası düzenlemelerde de mevcuttur. Örneğin; 2016/679

Geçirilmiş ve Yenilenmiş 20. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2021, s. 241; İmançlı, s. 144. Örneğin Federal Almanya Yüksek Mahkemesi kararına göre; hastanın HIV taşıyıcısı olduğunu öğrenen hekimin, bu bilgiyi hastanın beraber yaşadığı kişiye bildirmemesinden dolayı sorumlu olacağını belirtimiş ve maddi ve manevi tazminat ödemesine hükmetmiştir. Mahkeme kararında; *"önemlilik"* kıstası sebebiyle hekimin sır saklama yükümlülüğünün kalktığı vurgulanmıştır. Söz konusu karar için bkz. OLG Frankfurt a.M. Urt. V. 05.10.1999-8U67/99, in: MedR 2000, 196-198= NJW2000, 875-877. *Özdemir'*e göre; bu olayda kamu sağlığı için önem arz eden bir durum söz konusu olduğundan sır saklama yükümlülüğü ortadan kalkmıştır, diğer bir deyişle üstün kamu yararı mevcut olduğundan hekimin bu veriyi paylaşması hukuka uygun hale gelmiştir. Bkz. Hayrunnisa Özdemir, Teşhis ve Tedavi Sözleşmesinde Kayda Geçirme ve Sır Saklama Yükümlülüğü, **Sağlık Hukuku Digestası Dergisi**, Yıl:1, S. 1, Ankara, 2009, s. 161. *Yücedağ*'a göre ise; bulaşıcı bir hastalığın mevcut olması halinde bu kişiyle temaslı olanların beden bütünlüğünün korunması yani kamu sağlığının korunması amacıyla sağlık görevlileri tarafından bu veriler işlenebilecektir. Ancak; bir başkasının yaşamı ve bedensel bütünlüğünü korumak her zaman kamu sağlığının korunması amacı kapsamında olmayabilir. Böyle durumlarda; veri işleme faaliyeti, KVKK m. 6/3 hükmü uyarınca tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetleri kapsamında kabul edilmeli ve KVKK m. 5/2-b hükmünde düzenlenen şartın da gerçekleşmesi halinde hukuka uygun bir veri işleme olarak değerlendirilmelidir. Bkz. Yücedağ, *Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 711-712, dn. 23.

[816] RG 11.01.1960, S. 10402.

[817] RG 30.05.2007, S. 26537.

[818] Bulaşıcı Hastalıklar, Sürveyans ve Kontrol Esasları Yönetmeliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile bildirim zorunluluğu bulunan bulaşıcı hastalıkların listesi Ek-1 adı altında yayımlanmıştır. Bkz. RG 04.05.2019, S. 30764.

sayılı Tüzük'ün m. 9/2-i hükmü uyarınca; bilhassa sağlığa yönelik ciddi sınır ötesi tehditlere karşı kamu sağlığı alanında kamu yararına veri işlemenin gerekli olması halinde özel nitelikli kişisel verilerin (diğer deyişle kişisel sağlık verilerinin) işlenebileceği açıkça hüküm altına alınmıştır.

Güncel bir salgın hastalık olan Covid-19 pandemisi hususunda bilhassa işverenlerin neler yapabileceğine ilişkin olarak ise; Avrupa Veri Koruma Kurulu 20 Mart 2020 tarihinde yayımladığı resmi bildiride; işyerindeki sağlık ve güvenliğe ilişkin yükümlülükler uyarınca işverenler tarafından veri işlenebileceğine, kamu sağlığı alanında kamu yararının veri işlemeyi zorunlu kılması hali ile ilgili kişinin hayati menfaatlerinin korunmasına gerek duyulması halinin işleme faaliyetini hukuki bir zemine oturtacağına özel olarak yer verilmiştir[819]. Bu nedenle, salgın hastalıklarla mücadele ve bunların takibi için kişisel sağlık verilerinin işlenmesinde kamu sağlığının korunması amacına hizmet eden bir fonksiyonun bulunduğu kuşkusuzdur[820].

b. Koruyucu Hekimlik

KVKK m. 6/3 hükmü uyarınca koruyucu hekimlik amacıyla kişisel sağlık verileri ilgili kişinin açık rızası alınmaksızın işlenebilecektir. Koruyucu hekimlik *(preventive medicine)*[821]; bir hastalığın herhangi bir aşamasında, ilerlemesini sınırlayan tüm önlemleri ihtiva etmektedir[822]. Birey sağlığını korumaktan ziyade toplum sağlığını korumayı hedef alan bu yaklaşım; klinik hekimliğe ihtiyaç duyulacak düzeye gelinmeden[823], yani hastalık henüz risk düzeyindeyken müdahale edilmesini esas alır[824].

---

[819] Söz konusu bildirinin İngilizce tam metni için bkz. EDPB, "Statement on the Processing of Personal Data in the Context of the COVID-19 Outbreak", 20.03.2020, https://edpb.europa.eu/news/news/2020/statement-processing-personal-data-context-covid-19-outbreak_en (Erişim Tarihi: 14.04.2021), s. 1-2.
[820] Alp ve Gürsel, s. 17.
[821] Koruyucu hekimlik yaklaşımı kapsamında verilen hizmeti tanımlamak için doğrudan *"koruyucu sağlık hizmetleri (preventive health services)"* kavramı kullanılmaktadır. Bkz. Nuri Mehmet Basan ve Nazmi Bilir, "Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Önleme Çelişkisi ve Nedenleri", **TAF Preventive Medicine Bulletin**, C. 15, S. 1, 2016, s. 44-50.
[822] E.A. Clarke, "What is Preventive Medicine?", **Official Publication of The College of Family Physicians of Canada,** C. XX, No:11, 1974, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2274388/?page=1 (Erişim Tarihi: 16.04.2021), s. 65.
[823] Nesrin Çobanoğlu, "Tıp Etiğinden Tıp Hukukuna Hasta Hakkı Olarak Aydınlatılmış Onam", **Sağlık Hukuku Digestası Dergisi**, Yıl:1, S. 1, Ankara, 2009, s. 71.
[824] Basan ve Bilir, s. 45.

Koruyucu hekimlik kavramı üç aşamalı bir korumayı bünyesinde barındırmaktadır. *Birincil koruma*; çevrenin, havanın, su kaynaklarının temizliğinin sağlanması ile bulaşıcı hastalıklara karşı bireye bağışıklık kazandırma gibi önlemlerle kişinin kendisinin korunmasını; *ikincil koruma,* bulaşıcı hastalıktan henüz etkilenmemiş olanlara hastalığın sirayet etmesini önlemek için terapileri, tedavinin etkinliğini artırmak için erken tanı faaliyetlerini ve ileri seviyedeki klinik vakalar için terapi ve rehabilitasyon yöntemleriyle hastalık sonucunun geciktirilmesini; son olarak *üçüncül koruma* ise, hastalığa bağlı olarak gelişen sakatlık veya kalıcı bozuklukların en aza indirgenmesi ve rehabilitasyon hizmetlerini içermektedir[825]. Bunlardan başka koruyucu hekimlik kapsamındaki faaliyetlere örnek olarak şunlar sayılabilir; aşılamalar, temiz su temini, insan ve çevre temizliği, çevre kirliliği ile mücadele, kanalizasyon, şehircilik ve altyapı çalışmaları, sağlık ve dengeli beslenme, sağlıklı barınma yerleri, sağlık eğitimi, toplu yaşanan okul, yurt, pansiyon, kışla gibi yerlerdeki hijyen tedbirleri, sağlık taramaları ve bulaşıcı hastalıklarla mücadele gibi faaliyetlerdir[826].

Nitekim sağlıkla ilgili mevzuata bakıldığında; Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nda[827] koruyucu hekimliğe ilişkin düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Örneğin Kanun'un m. 3/j hükmü gereğince, *"Vatandaşların hastalıklardan korunma, sağlıklı çevre, beslenme, ana çocuk sağlığı ve aile planlaması ve benzeri konularda eğitilmeleri ve takipleri bütün kamu kuruluşlarının sorumluluğu, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, özel ve gönüllü kuruluşların iş birliği içerisinde gerçekleştirilecektir."*. Keza; aynı Kanun'un m. 3/l hükmünde de *"Engelli çocuk doğumlarının önlenmesi için, gebelik öncesi ve gebelik döneminde tıbbi ve eğitsel çalışmalar yapılacak, yeni doğan bebeklerin metabolizma hastalıkları için gerekli olan testlerden geçirilerek risk taşıyanların belirlenmesine ilişkin tedbirler alınacaktır."* ifadelerine yer verilmiştir.

Koruyucu hekimlik yaklaşımının faydaları ise; hastalıkların önüne geçilerek bireyin maddi ve manevi olarak zarar görmesini önlemek, onların sağlıklı ve refah bir ortamda yaşamalarını temin etmek ve bu sayede, beden ve ruh sağlıklarının korunmasını sağlayarak

---

[825] Clarke, s. 65.
[826] Kağan Üçok, "Koruyucu Hekimlik ve Acil İlk Yardımda Pratik Bilgiler", **Bizim Ereğli**, No:3, Konya: Konya-Ereğli Halk Eğitimi Merkezi ve Akşam Sanat Okulu Yayını, 1991, s. 13; Basan ve Bilir, s. 45.
[827] RG 15.05.1987, S. 19461 (STHK).

insana hizmet etmektir[828]. Gerçekten de bu faydalar göz önünde bulundurulduğunda; kişisel sağlık verilerinin açık rıza alınmaksızın işlenebilmesine hukuki imkan sağlanması, daha anlaşılır hale gelmektedir. Örneğin; Türk Kızılayı'nda görev yapmakta olan bir hekimin, afet bölgesinde "çocuk felci" hastalığının ortaya çıktığını teşhis etmesi halinde, bölgede yaşayan diğer kişilere tıbbi geçmişlerine ilişkin sorular yöneltmesi ve bu soruların yanıtlarını kayıt altına alması; koruyucu hekimlik kapsamında ele alınacağından, ilgili kişilerin açık rızası olmasa dahi hukuka uygun bir veri işleme faaliyeti olacaktır[829].

Çalışma hayatında ise; işyeri hekiminin, adayın sağlığının o işe uygun olup olmadığına dair rapor vermesi veya işçinin çalışma kapasitesinin, sağlığı göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi[830] örneklerine bakıldığında, aslında koruyucu hekimlik faaliyetinin gerçekleştirildiğini söylemek mümkündür[831]. Nitekim; İşyeri Hekimi Yönetmeliği'nde, işyeri hekiminin sağlık gözetimine ilişkin görevlerinin sıralandığı m. 9/2-c(8) hükmünde; *"Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak"* ifadeleri yer almaktadır. Buna göre; bulaşıcı hastalıkların ya da meslek hastalıklarının erken teşhisi veya işyerindeki endüstriyel hijyen sorunlarının tıbbi yönden incelenmesi, işyeri hekiminin koruyucu hekimlik işlevine örnektir[832].

c. Tıbbi Teşhis, Tedavi ve Bakım Hizmetlerinin Yürütülmesi

KVKK m. 6/3 hükmü uyarınca tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetleri amacıyla kişisel sağlık verileri ilgili kişinin açık rızası alınmaksızın işlenebilecektir. Bu nedenle; öncelikle tıbbi teşhis, tıbbi tedavi ve tıbbi bakım hizmeti kavramlarından ne anlaşılması gerektiğini açıklamak yerinde olacaktır.

---

[828] Üçok, s. 13.
[829] Erarslan, s. 209; Bayındır, s. 64.
[830] Alp ve Gürsel, s. 18.
[831] İşyeri hekimlerinin koruyucu hekimlik yaptığına dair Fransa örneği için bkz. Yamakoğlu, s. 84-85.
[832] Demircioğlu, s. 196.

Tıbbi teşhis; kişinin sahip olduğu bulgu ya da semptomlara dayanarak hastalık ya da durumunun belirlenmesini ifade eden tıbbi işlemdir[833]. Bu işlem; zamanla ortaya çıkan ve sağlık bakım hizmetleri sistemi kapsamında gerçekleşen, iş birliğine dayalı, kompleks bir işlemdir[834].

Tıbbi tedavi; kişinin fiziksel ve ruhsal yapısındaki hastalık ve sakatlıkların iyileştirilmesi, hafifletilmesi ve yok edilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen işlemlerin tümünü ifade eder[835]. *Hakeri* ise tıbbi tedavi hizmetlerini; daha geniş kapsamlı olarak ele almış ve hastalıktan korunma önlemleri, hastalığın teşhisi ve son aşamada bakımını da içine alan bir kavram olarak nitelendirmiştir[836].

Tıbbi bakım hizmetleri ise; sağlık görevlileri, hastane, özel klinik ve evde bakım hizmetleri gibi kurumsal sağlayıcılar aracılığıyla hastalara sunulan sağlık hizmetleridir[837]. Bu bakım hizmetleri; kişinin sağlık durumunun değerlendirilmesi, hastalığın yayılmasını engelleme çalışmaları, hastalıkla başa çıkmak için yapılan bakım yardımı, hastalığın iyileştirilmesi ve hastalığın önlenmesi gibi işlevleri bünyesinde barındırmaktadır[838].

Diğer bir deyişle, örneğin; eklem ağrısı ve yüksek ateşten mustarip bir kişinin müracaat ettiği klinikte çalışan sağlık görevlilerince, hastalığın teşhisi için yapılan testlerin ve tahlillerin sonucu, konulan teşhis ve uygulanan tedaviyi gösteren tıbbi kayıtlar tutulması halinde, kişisel sağlık verilerinin tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetleri amacıyla işlenmesi söz konusu olacağından KVKK m. 6/3 hükmü uyarınca bu işlem hukuka uygun olacaktır.

Öte yandan; tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetleri, doğrudan doğruya bireyin sağlık ve yaşam hakkıyla ilgili olduğundan TMK m. 24/2 hükmü kapsamında *"üstün nitelikte özel yarar"* kapsamında değerlendirilir[839]. Bu nedenle; bireyin yaşam hakkı veya beden

---

[833] Teşhis, tanı ve diyagnoz terimleri aynı anlamı karşılamaktadır. Bkz. Vikipedi, https://tr.wikipedia.org/wiki/Tan%C4%B1 (Erişim Tarihi: 20.04.2021).
[834] National Academies of Sciences- Engineering and Medicine, **Improving Diagnosis in Health Care**, (Ed. Erin P. Balogh, Bryan T.Miller and John R. Ball), Washington DC, The National Academies Press, 2015, s. 2.
[835] Hayrunnisa Özdemir, Sağlık Hukukunda Teşhis ve Tedavi Sözleşmesi, 1. Baskı, Ankara: Yetkin, 2017, s. 38, (Teşhis ve Tedavi). Diğer yandan; iyileştirme amacı güdülmese dahi estetik ameliyatlar, organ nakli, suni döllenme, cinsiyet değişimi ve benzeri tıbbi müdahalelerin de tedavi kapsamında olduğuna dair bkz. Hakeri, *Genel Hükümler,* s. 573.
[836] Hakeri, *Genel Hükümler*, s. 43-44.
[837] Alfred W. Childs, "The Functions of Medical Care", **Public Health Reports,** C. 90, No. 1, 1975, s. 10; Bayındır, s. 65.
[838] Childs, s. 10.
[839] Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 238-239.

bütünlüğünün korunması amacıyla yapılacak olan tıbbi müdahalelerde bu üstün yararın varlığı kabul edilir. Nitekim KVKK m. 5/2-b hükmünün gerekçesine bakıldığında da, kişinin şuurunun yerinde olmadığı ya da akıl hastası olması sebebiyle rıza ehliyetinin bulunmadığı hallerde, tıbbi müdahale esnasında, kişinin geçirdiği hastalık veya ameliyatlar kullandığı ilaçlar, kan grubu, kronik bir hastalığının bulunup bulunmadığı gibi kişisel sağlık verileri işlenebilecektir[840].

Ne var ki; KVKK m. 6/3 hükmü kapsamında, kişinin kendisine yönelik tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetleri amacıyla kişisel sağlık verileri işlenebileceği düzenlenmiş iken bu amaçlarla bir başkasının kişisel sağlık verilerinin işlenip işlenemeyeceği hususu tartışmalıdır. Öğretiye göre; bir başkasının hayatı ve bedensel bütünlüğü söz konusu olduğunda da TMK m. 24/2 hükmü kapsamında kişisel sağlık verilerinin işlenmesi mümkündür[841]. Ancak; bu ihtimalde, üçüncü kişinin üstün nitelikte özel yararı amacıyla veri işleme durumları oldukça sınırlı olduğundan dar ve dikkatli yorumlanarak tespit edilmesi gerekmektedir. Üstün nitelikte yararın mevcut olup olmadığı değerlendirilirken, yalnızca kişilik değerlerine bakılarak *"eşdeğer olan kişilik değerleri"* arasında bir değerlendirme yapılmalıdır. Zira; başka hiçbir değer kişilik hakkından daha üstün nitelikte değildir[842].

d. Sağlık Hizmetleri ile Finansmanının Planlanması ve Yönetimi

KVKK m. 6/3 hükmü uyarınca sağlık hizmetleri ve finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla kişisel sağlık verileri ilgili kişinin açık rızası alınmaksızın işlenebilecektir. Bu nedenle; öncelikle sağlık hizmetleri ile sağlık finansmanı kavramlarından ne anlaşılması gerektiğini açıklamak yerinde olacaktır.

Sağlık hizmetleri; önem sırasına göre, koruyucu, iyileştirici ve rehabilite edici faaliyetlerdir[843]. Diğer deyişle; sağlık hizmetleri, insan sağlığına zarar veren çeşitli etmenlerin yok edilmesi ve toplumun bunların etkilerinden korunması, hastalıkların tedavi edilmesi, bedensel ve ruhsal yetenek ve becerileri azalmış olanların rehabilite edilmeleri amacıyla yapılan

---

[840] KVKK Tasarı Gerekçesi, m. 5, s. 8.
[841] Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 238-239; Yücedağ, *Medeni Hukuk Açısından KVKK*, s. 711-712, dn. 23. *Bayındır*'a göre; bu karışıklığın giderilmesi için KVKK'de değişiklik yapılmak suretiyle m. 6/3 hükmünde sayılan mevcut işleme amaçlarına *"bir başkasının hayatı ve beden bütünlüğünün korunması amacı"* da eklenerek bu husus açıklığa kavuşturulmalıdır. Bkz. Bayındır, s. 65.
[842] Bkz. İmançlı, s. 150.
[843] Nusret Fişek, "Sağlık Hizmetleri ve İşçi Sağlığı Ailelerinin Sağlık Sorunları", **Modern Yönetim Semineri,** Türk-İş Yayınları, No: 144, 1982, http://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html (Erişim Tarihi: 22.04.2021).

hizmetlerin tümünü ifade eder[844]. Öte yandan; her ne kadar sağlık hizmetleri kavramının tanımına yer verilmese de sağlık hizmetlerine ilişkin usul ve esasları düzenlemek için Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu çıkarılmıştır. Kanun'un m. 3/f hükmü uyarınca; herkesin sağlık durumunun takibi ve sağlık hizmetlerinin daha etkili ve hızlı bir biçimde yürütülmesi amacıyla Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlar tarafından gerekli bir kayıt ve bildirim sistemi kurulacağı öngörülmüştür. Bu sistemler aracılığıyla[845]; kişisel sağlık verileri, sağlık hizmeti sunan kamu ve özel kurum ve kuruluşlarca kayıt altına alınmaktadır. Dolayısıyla; KVKK m. 6/3 hükmü uyarınca kişisel sağlık verilerinin sağlık hizmetleri ve finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla işlenebilmesi STHK ile de uyumlu bir düzenlemedir.

Sağlık finansmanı[846] ise; sağlık sektöründe finansal kaynakların kullanılması ve harekete geçirilmesini içeren geniş kapsamlı bir kavramdır[847]. Sağlık finansmanının amacı; tüm bireylerin sağlık hizmetlerine finansal açıdan ulaşabilmelerini sağlamak için yeterli ve sürdürülebilir kaynak yaratmaktır. Ek olarak; bu kaynakları verimli bir biçimde kullanmak, tüm bireylere finansal koruma sağlamak ve bu korumayı sağlarken adaleti gözetmek, kaynak oluştururken hane halklarının yoksullaşmasını engellemek gibi amaçları da mevcuttur[848]. Gelir toplama, hizmet sunucularına ödeme yapma ve fon havuzlama gibi işlevleri olan[849] sağlık finansmanı; doğrudan (cepten) ödeme, özel sağlık sigortası, kamusal sigorta sistemi ve vergi gibi yöntemlerle finanse edilmektedir[850].

---

[844] Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Sağlık Bakanlığı Yönergesi, m. 4/b hükmü.
[845] Bkz. Yuk. Birinci Bölüm, I. C. 1.
[846] Öğretide *"sağlık hizmetleri finansmanı"* kavramını kullananlar da mevcuttur. Bkz. Hakan İstanbulluoğlu, Mahir Güleç ve Recai Oğur, "Sağlık Hizmetlerinin Finansman Yöntemleri", **Dirim Tıp Gazetesi,** Yıl: 85, S. 2, 2010, s. 86-99; Mümin Güngör, "Sağlık Hizmetlerinin Finansmanı", https://www.researchgate.net/publication/340384753_SAGLIK_HIZMETLERININ_FINANSMANI, (Erişim Tarihi: 22.04.2021), s. 1-19.
[847] K. Lee and H. Goodman**, Global Policy Networks: The Propagation of HealthCare Financing Reform Since the 1980s,** (Ed. K. Lee, Buse K. and S. Fustukian), Health Policy in a Globalising World, Cambridge: Cambridge University Press, 2002, s. 98; İstanbulluoğlu, Güleç ve Oğur, s. 89; Gülbiye Yenimahalleli Yaşar, "Sağlığın Finansmanı ve Türkiye İçin Sağlık Finansman Modeli Önerisi", **(Yayımlanmamış Doktora Tezi,** Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), s. 4.
[848] Yenimahalleli Yaşar, s. 5; İstanbulluoğlu, Güleç ve Oğur, s. 89.
[849] İstanbulluoğlu, Güleç ve Oğur, s. 89-90; Güngör, s. 4; Yenimahalleli Yaşar, s. 5.
[850] Güngör, s. 4. Ayrıntılı bilgi için bkz. İstanbulluoğlu, Güleç ve Oğur, s. 90-93. Öte yandan; Türkiye'deki durumu ele alacak olursak, sağlık finansmanının sağlanmasına yönelik en büyük adım 2006 yılında tüm sosyal güvenlik kurumlarının birleştirilmesiyle oluşturulan SGK'dır. Nitekim; Hazine ve Maliye Bakanlığı verilerine göre de ülkemizde sağlık finansmanının temel kaynağını SGK oluşturmaktadır. Keza; ikinci büyük adım ise, 2012 yılında Genel Sağlık Sigortası'nın oluşturulması olmuştur. Bu sayede; tüm vatandaşlar (ister çalışsın ister çalışmasın) GSS kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlandırılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Güngör; s. 10-13.

Sağlık hizmetleri ve finansmanının planlanması ise; ileride meydana gelmesi muhtemel sağlık hizmeti ihtiyaçlarını belirleme, bu ihtiyaçları finanse etme yollarını tespit etme ve bu tespitleri mevcut kaynaklar ile karşılaştırmak suretiyle çeşitli önerilerde bulunma sürecini ifade etmektedir[851]. Bu amaçla yapılan tüm veri işlemeleri, KVKK m. 6/3 hükmü kapsamında hukuka uygun olarak değerlendirilecektir.

Ülkemizde; çalışma hayatında bilhassa mevsimlik tarım işçilerinin, koruyucu sağlık hizmetlerine erişiminin düşük olduğu tespit edilmiş ve bu yönde sağlık sisteminin güçlendirilmesi için çalışmalara başlanmıştır[852]. Öte yandan; gebe, lohusa veya bebeği olan kadın çalışanların sağlık hizmetlerinden yararlandırılması için farkındalık oluşturulması adına sağlığı geliştirme eğitimleri verilmiştir. Nitekim bu farkındalık çalışmaları neticesinde; gebe tespitleri ve rutin izlemleri ile aşılama çalışmalarında önemli bir artışın olduğu saptanmıştır[853]. Bu doğrultuda esasen; dezavantajlı grupların sağlık hizmetlerinden yararlanmaları amacıyla kişisel sağlık verilerinin işlenmesinde, gerek sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi gerekse de TMK m. 24/2 hükmü kapsamında daha üstün nitelikli özel ve kamu yararının mevcut olduğunu söylemek mümkündür.

Bu noktada belirtmek gerekir ki; AYM'ye KVKK m. 6/3 hükmünün iptali için yapılan başvuruda iptal gerekçesi olarak "sağlık hizmetleri ve finansmanının planlanması ve yönetimi" amacıyla sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin işlenebilmesi kuralının, ayırt edici bir ölçütünün bulunmadığı, bireylerin sağlık hakkına erişiminden kaçınmalarına sebep olabileceği, kişilerin yaşam hakkı ile maddi ve manevi varlıklarının geliştirilmesi hakkına müdahale oluşturduğu ve hiçbir sınırlamaya tabi tutulmadan kişisel sağlık verilerinin işlenmesinin insan haklarına saygılı devlet olma ile bağdaşmadığı ve bu verilere yönelik etkin bir korumanın da sağlanmadığı sebepleri sunulmuş; AYM kararında ise, *"sağlık hizmetleri ile bu hizmetlerin finansmanının planlanması ve yönetimi suretiyle; teşhis, tedavi ve rehabilite edici sağlık*

---

[851] İmançlı, s. 150-151.
[852] Önemli bir risk grubu olarak belirlenen mevsimlik tarım işçilerinin sağlık hizmetlerine erişimi için araştırmalar yürütülmüş ve bu araştırmaların katkısıyla "Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Genelgesi" (Bkz. RG 24.03.2010, S. 27531) yayınlamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ise "METİP" projesi ile tarım alanlarının altyapısının geliştirlmesi çalışmalarına başlanmıştır. Bkz. Zeynep Şimşek, "Sağlığı Geliştirmenin Tarihsel Gelişimi ve Örneklerle Sağlığı Geliştirme Stratejileri", **TAF Preventive Medicine Bulletin**, C. XII, No: 3, 2013, Sağlığı Geliştirmenin Tarihsel Gelişimi ve Örneklerle Sağlığı Geliştirme Stratejileri - PDF Free Download (docplayer.biz.tr) (Erişim Tarihi: 22.04.2021), s. 353.
[853] Şimşek, *Sağlığı Geliştirme,* s. 352.

hizmetlerinin yürütülmesi, eğitim ve araştırma faaliyetlerinin geliştirilmesi, insan gücü ve maddi kaynaklarda tasarruf sağlanması ve verimin arttırılmasının amaçlandığı, dolayısıyla Anayasa'da devlete verilen görevin gereği olarak kişilerin sağlıklı bir şekilde yaşam sürdürmeleri için genel sağlığın korunması amacıyla düzenlenen dava konusu kural demokratik toplum düzeninin korunması için alınması gereken tedbirler kapsamında kalmaktadır." denilerek iptal talebinin reddine karar verilmiştir[854].

Sonuç itibariyle; görüldüğü üzere KVKK m. 6/3 hükmü kapsamında tahdidi olarak belirlenen kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amaçları oldukça geniş kapsamlıdır. Zira kavramlar hakkında KVKK'de bir açıklama mevcut olmadığından kavramların sınırlarının tespiti net olarak yapılamamaktadır. Ancak, her ne kadar işleme amaçlarının kapsamı geniş olarak belirlenmiş ise de kişisel sağlık verilerinin burada sayılan amaçlarla sınırlı olarak işlenebilmesinin yanı sıra yalnızca sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenmesi şartının da öngörülmesi hükmün kapsamını nispeten daraltmıştır.

2. Sır Saklama Yükümlülüğü Altında Bulunan Kişiler veya Yetkili Kurum ve Kuruluşlar Tarafından İşlenmesi

a. Genel Olarak Sır Kavramı ve Sır Saklama Yükümlülüğü

Sır kelimesi sözlükte; açığa vurulmak istenmeyen, gizli tutulan şey anlamına gelmektedir[855]. Daha detaylı olarak tanımlamak gerekirse sır; diğerleri tarafından daha önceden bilinmeyen ancak açıklanması halinde sırrın sahibinin şeref ve menfaatine zarar verme tehlikesi bulunan, dolayısıyla açıklanmamasında yarar görülen her türlü iş, işlem ve olaya ilişkin bilgidir[856]. Diğer deyişle; daha önceden aleni hale getirilmiş, herkesçe bilinen ya da basit bir araştırmayla öğrenilebilecek bilgiler sır değildir[857]. Burada önemli nokta; sır niteliği taşıyan

---

[854] Bkz. AYM'nin 28.09.2017 tarih ve 2016/125 E.- 2017/143 K. sayılı kararı, par. 62, 76.
[855] TDK Büyük Türkçe Sözlük, https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 21.05.2021). Benzer şekilde sır kavramının, gizli tutulması gerekli olan bilgi şeklinde tanımlandığı da görülmektedir. Bkz. **Handbook On European Union Data Protection Law**, s. 40.
[856] M. Fatih Uşan, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı),** 1. Baskı, Ankara: Seçkin, 2003, s. 23.
[857] **A.g.e.** s. 31-32.

bilginin *"genel ve kontrolsüz"* olarak yayılmasını önlemek için sırrı bilmesi gereken kişilerin dışında kimsenin o sırrı bilmemesidir[858]. Buradan hareketle; yasal mevzuatımızda, sır sahibinin menfaatini korumak ve sırrın yayılmasını önlemek amacıyla, sırra vakıf olan çeşitli kişilere, meslek gruplarına ve kuruluşlara; sözleşme, kanun veya diğer düzenlemelerle sır saklama yükümlülüğü getirilmiştir.

KVKK m. 6/3 hükmü kapsamında kişisel sağlık verilerinin açık rıza aranmaksızın işlenebilmesi için belirli amaçlarla işlemenin yanı sıra, yalnızca; sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Burada amaç; sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişi ve kuruluşların, bu yükümlülüğü ihlal ettikleri takdirde çeşitli yaptırımlarla karşılaşacaklarından daha özenli ve dikkatli davranacakları mülahazasıdır. Gerçekten de mevzuatımızda belirli meslek grubuna ait kişi ve kuruluşlara sır saklama yükümlülüğü getirilmiş ve bu yükümlülüğün ihlali halinde yaptırımlar düzenlenmiştir. Örneğin; Avukatlık Kanunu'nun[859] m. 36 hükmü uyarınca avukatlara, Bankacılık Kanunu'nun[860] m. 73 hükmü uyarınca da bankalara, Noterlik Kanunu'nun[861] m. 54 hükmü uyarınca noter ve noterlik katiplerine ve Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi'nin m. 4 hükmü uyarınca da hekimlere sır saklama yükümlülüğü getirilmiştir. Ne var ki, KVKK m. 6/3 hükmünde sözü edilen *"sır saklama yükümlülüğü altındaki kişiler"* ifadesi genel bir sır saklama yükümlülüğünü işaret etmekte olup doğrudan bu kişiler ve meslek grupları sayılmamıştır. Dolayısıyla burada kimlerin sır saklama yükümlülüğü altında bulunduğu diğer yasal düzenlemelere bakılmak suretiyle tespit edilmelidir. Öte yandan yapılacak bir sözleşme ile de sır saklama yükümlülüğünün getirilmesi mümkündür.

Kaldı ki, KVKK m. 12/4 hükmü incelendiğinde veri sorumlusu ve veri işleyen kişilere sır saklama yükümlülüğünün getirildiği görülmektedir. Madde metnine göre; "*Veri sorumluları ile veri işleyen kişiler, öğrendikleri kişisel verileri bu Kanun hükümlerine aykırı olarak başkasına açıklayamaz ve işleme amacı dışında kullanamazlar. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam eder.*". Bu kapsamda iş ilişkisi içinde işverenin ve onun yetkilendirdiği veri işleyen kişilerin sır saklama yükümlülüğü altında olduğunu

---

[858] **A.g.e.** s. 29-30.
[859] RG 19.03.1969, S. 1136.
[860] RG 19.10.2005, S. 5411.
[861] RG 05.02.1972, S. 14090.

söyleyebiliriz[862]. Diğer yandan; bu kişiler de kendi çalışanları ile yapacağı iş sözleşmesine, sır saklama yükümlülüğüne ilişkin bir hüküm koyarak, çalışanlar yönünden de bu yükümlülüğün tesis edilmesini sağlayabilirler[863].

Nitekim AYM kararında da[864]; özel nitelikli kişisel verilerin ancak sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenebileceği, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişilerin de hekim, avukat, mali müşavir gibi kendi kanunlarında görevleri sebebiyle edindikleri bilgileri belirli bir zamanla sınırlı olmaksızın açığa vurmaları yasak olan ve bu yasağın ihlali durumunda hukuki ve cezai sorumluluğu bulunan kişiler olduğu vurgulanmıştır.

Bu bilgiler ışığında çalışmamızda; öncelikle sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler kapsamında, işyerinde kişisel sağlık verilerinin işlenmesi hususunda başlıca aktörler olan işverenin ve işyeri hekiminin sır saklama yükümlülükleri değerlendirilecek, bilahare sır saklama yükümlülüğü altında bulunan yetkili kurum ve kuruluşlar ele alınacaktır.

b. Sır Saklama Yükümlülüğü Altında Bulunan Kişiler

(1) İşverenin Sır Saklama Yükümlülüğü

İşçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinden ve işçinin zayıf konumundan dolayı işverenin, işçiye ait bilgileri saklaması oldukça önem arz etmektedir. Nitekim; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatına bakıldığında[865] işverenin, işçinin kişisel sağlık verilerinin gizliliğini korumakla yükümlü tutulduğu görülmektedir[866].

Örneğin; İş Kanunu m. 75 hükmü gereğince; işveren çalıştırdığı her bir işçi için özlük dosyası düzenlemek, bu dosyada işçiye ait her türlü belge ve kayıtları saklamak ve istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermekle yükümlü kılınmıştır. Kanun'un m. 75/2 hükmü uyarınca; *"İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla*

---

[862] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 231.
[863] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 231; **Handbook on European Union Data Protection Law**, s. 94.
[864] Bkz. AYM'nin 28.09.2017 tarih ve 2016/125 E.- 2017/143 K. sayılı kararı, par. 78.
[865] Detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. Birinci Bölüm, IV. B. 6.
[866] Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 251.

yükümlüdür.". Bu hüküm çerçevesinde; işveren, iş sözleşmesinin kurulduğu andan itibaren[867] işçi hakkındaki bilgi ve belgeleri gizli tutma ve kimseye açıklamama yükümlülüğü altındadır. Öğretiye göre; işçinin özlük dosyasında kayıt altına alınan bilgileri açıklamama yükümlülüğü, işverene ait bir tür sır saklama yükümlülüğü olarak değerlendirilebilir[868]. Nihayet işverenin, bu yükümlülüğe aykırı hareket ederek işçinin dosyasında yer alan kişisel verileri üçüncü kişilere açıklaması halinde sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiği söylenebilir[869]. Aynı doğrultuda; İSGK m. 15/5 hükmü uyarınca, kişisel sağlık muayenesi yaptırılan işçinin sağlık bilgilerinin gizli tutulmasına ilişkin işverene getirilen yükümlülük de sır saklama yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebilir[870].

Bu kapsamda *Alp ve Gürsel*'e göre; İş Kanunu m. 75/2 ve İSGK m. 15/5 hükümleri işverenin sır saklama yükümlülüğünün somut birer örneğini oluşturmaktadır. Hatta bulaşıcı hastalık gibi kamu sağlığının korunmasını gerektirir bir durum oluşması halinde, işyerinde görevli bir işyeri hekimi olsa bile işverenin kamu sağlığını gözeterek işçilerin bulaşıcı hastalıklarına yönelik kişisel sağlık verilerini işleyebileceği kabul edilmelidir[871]. Ancak; söz gelimi iş görüşmesine gelen bir adayın ya da pozisyon değişikliği talebinde bulunan bir işçinin fiziksel yeterliliğe sahip olup olmadığının tespiti için sağlık muayenesi yapılması KVKK m. 6/3 hükmü kapsamında hukuka uygunluk sebeplerinden birine dahil edilemeyeceğinden işçinin ya da adayın açık rızasının alınması şartıyla veri işlemesi gerçekleştirilmelidir[872]. Keza; işverenin kişisel sağlık verilerini işleyebileceği kabul edilse bile işleme faaliyetinin sınırlarının da tam olarak belirli olması gerekmektedir. Örneğin; işçiye sağlık muayenesi yapılması, tıbbi teşhis konulması ya da sağlık bilgilerini içerir bir dosya hazırlanması gibi hekimin yetki alanına

---

[867] Kanaatimizce, iş görüşmesi ya da iş başvuruları esnasında adayların kayıt altına alınan kişisel verileri de,dürüstlük kuralı ve sözleşme öncesi sorumluluk ilkesi gereği bu kapsamda değerlendirilebilir.

[868] Bkz. Süzek, *İş Hukuku,* s. 419; Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 311, dn. 158; Alp ve Gürsel, s. 17; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 106. *Altınok*'a göre; işverenin burada sözü edilen sır saklama yükümlülüğü yalnızca özlük dosyası içeriği ile sınırlı değildir. İş Kanunu m. 75/1 hükmünde; işverene "*diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklama*" yükümlülüğü getirildiğinden ve diğer kanun ifadesinin içine İSGK de dahil olduğundan, işverenin sır saklama yükümlülüğü, İSGK ve diğer ikincil düzenlemeler kapsamında toplanan ve kayıt altına alınan kişisel sağlık verilerinin tamamını kapsayacaktır. Dolayısıyla KVKK m. 6/3 hükmünde yer alan *"sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler"* ifadesi dar değil geniş yorumlanmalıdır. Bkz. Altınok, s. 8.

[869] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 167; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 106; Özdemir, *İşçinin Kişilik Hakları*, s. 260.

[870] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 251; Alp ve Gürsel, s. 17; İmançlı, s. 155.

[871] Alp ve Gürsel, s. 17.

[872] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 252.

giren ancak veri işleme faaliyeti niteliği de taşıyan işlemlerin doğrudan işveren tarafından gerçekleştirilmesi şüphesiz imkansızdır[873].

İmançlı'ya göre; her ne kadar zikredilen hükümler doğrultusunda işverenin sır saklama yükümlülüğü kabul edilse de işçinin kişisel sağlık verilerinin bizzat işveren tarafından işlenmesi KVKK m. 6/3 hükmüne aykırılık teşkil edecektir. Zira; işverenin madde hükmünde sayılan belirli amaçlarla veri işleme olasılığı oldukça güç olup sadece kamu sağlığının korunması amacıyla veri işleme yapabileceği kabul edilebilir[874].

Sevimli, Dülger ve *Çekin'e* göre de işverenin sır saklama yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu yükümlülük, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku mevzuatı gereğince işyeri sağlık ve güvenlik birimine, ortak sağlık ve güvenlik birimine, toplum sağlığı merkezlerine ve işyeri hekimlerine aittir[875].

Kanaatimizce; her ne kadar İş Kanunu m. 75, İSGK m. 15, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m. 7/2 gibi hükümlerle kişisel sağlık verilerinin işlenmesi konusunda işverene yasal bir zorunluluk getirilmiş[876] ise de bu hükümler ile KVKK m. 6/3 hükmünün çeliştiği kuşkusuzdur. Zira; KVKK m. 6/3 hükmüne göre, işveren sır saklama yükümlülüğü altında değildir. Nitekim AYM kararına[877] göre de KVKK m. 6/3 hükmü kapsamında sır saklama yükümlülüğü altındaki kişiler, kendi kanunlarında görevleri sebebiyle edindikleri bilgileri zamanla sınırlı olmaksızın açığa vurmaları yasaklanmış olan meslek gruplarıdır. Dolayısıyla; işverenlerin sır saklama yükümlülüğü altında olduğu söylenemeyecektir. Ancak; mevzuat gereği işyeri hekimi bulundurması gerektiği halde bulundurmayan ya da 31 Aralık 2023 tarihine kadar işyeri hekimi bulundurmasına gerek olmayan[878] işyerlerinde yetkili bir

---

[873] Bu noktada; *Alp ve Gürsel'e* göre, son yıllarda gündemde olan Covid-19 Pandemisi sebebiyle işverenlerin yapabileceği veri işleme faaliyetini değerlendiren Fransız Veri Koruma Otoritesi'nin yaptığı ayrım, KVKK m. 6/3 hükmü gereğince kişisel sağlık verilerinin işlenmesi bakımından da gözetilebilir. Söz gelimi, Fransız Veri Koruma Otoritesi; 2016/679 sayılı Tüzük'te işverenlerin yalnızca iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan yükümlülükler kapsamında sağlık verilerini işleyebileceği hükmünden hareketle; tarih, ilgili işçinin kimlik bilgisi, hastalığın işçiye bulaşma ya da belirtilere rastlanma bilgisi, alınan önlemler gibi bilgilerle sınırlı olmak kaydıyla işveren tarafından veri işleme faaliyetinin gerçekleştirilebileceği kabul edilmektedir. Bkz. Alp ve Gürsel, s. 17-18.

[874] İmançlı, s. 155-156.

[875] Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri,* s. 127; Dülger, *Kişisel Sağlık Verileri*, s. 3; Çekin, *Covid-19 ve Kişisel Sağlık Verileri*.

[876] Bkz. Yuk. İkinci Bölüm, III. A.

[877] Bkz. AYM'nin 28.09.2017 tarih ve 2016/125 E.- 2017/143 K. sayılı kararı, par. 78.

[878] Kaldı ki erteleme süresinden sonra dahi az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işyeri hekimi her zaman değil, sadece haftanın belirli günleri ve/veya saatlerinde işyerinde olacaktır. Pandemi döneminde olduğu gibi kişisel

sağlık çalışanının bulunmadığı hususu göz önünde bulundurulduğunda işçinin kişisel sağlık verilerinin kim tarafından işleneceği konusunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu boşluğun doldurulması ve kanunlar arasındaki ihtilafın giderilmesi için 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 8/2-b hükmü ile 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 9/2-b hükümlerinde olduğu gibi işverenin iş hukukundan kaynaklanan hak ve yükümlülüklerini yerine getirmesi için kanunla yetkilendirilmesi halinde özel nitelikli kişisel verileri işleyebileceğine ilişkin hukuka uygunluk sebebinin KVKK m. 6/3 hükmüne dahil edilmesi düşünülmelidir[879].

ILO'nun düzenlediği Kişisel Veri Uygulama Kodu'na göre ise; işçinin sağlığıyla ilgili işveren tarafından işlenebilecek veriler; yalnızca, işçinin işe uygun olup olmadığına karar vermek, iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmek ve işçinin sosyal yardımlardan yararlanma imkanının olup olmadığını değerlendirmek için toplanabilir ve toplanan verilerin diğer verilerden ayrı bir yerde saklanması gerekir[880]. Nitekim Türk hukukunda da işçilerin kişisel sağlık verilerinin ayrı depolanması gerektiği ve işyerlerindeki özlük dosyalarının *kişisel sağlık bölümünde* saklanması gerektiğini öngören düzenlemeler mevcuttur (Bkz. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği[881] m. 5/IV). Ayrıca; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ile İşyeri Hekimliği Yönetmeliği'nde de *"kişisel sağlık dosyası"* adıyla kayıtlı ayrı bir dosyadan söz edilmekte ise de bu dosyanın da işçinin özlük dosyası içinde saklanması zorunluluğunu öngören düzenleme karşısında, kişisel sağlık verilerinin diğer verilerden ayrı şekilde saklanması gerektiği ilkesinin ne kadar uyumlu olduğu tartışmaya açık bir mevzudur[882]. Kanaatimizce; işveren tarafından, işçinin özlük dosyasına erişim ile kişisel sağlık dosyasına erişimin aynı olması, kişisel sağlık verilerinin ayrı şekilde saklanması ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Bu noktada; öncelikle kişisel sağlık dosyasının nerede muhafaza edileceğine ilişkin düzenleme eksikliğinin kanun koyucu tarafından giderilmesi; aksi takdirde ise KVK Kurulu'nun 2018/10 sayılı kararı dikkate alınarak kişisel sağlık dosyasının özlük dosyasından ayrı bir şekilde muhafaza edilmesi gerektiği kanaatindeyiz[883].

---

sağlık verilerinin yoğun olarak işlendiği zamanlarda işyeri hekiminin işyerinde bulunacağı günü beklemek şüphesiz gerçekçi değildir. Böyle olağanüstü hallerde devamlı işyeri hekimi bulundurmanın yaratacağı ek mali külfet de göz önünde bulundurulmalıdır. Bkz. Çekin, *Covid-19 ve Kişisel Sağlık Verileri*.

879 Aynı yönde bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 254; Çekin, *Covid-19 ve Kişisel Sağlık Verileri*.

880 ILO, **Personal Data Code**, par. 6.7, 8.2.

881 RG 16.06.2004, S. 25494.

882 Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 128.

883 Bkz. Aş. İkinci Bölüm, III. D.

KVK Kurulu'nun 18.02.2020 tarihli 2020/138 sayılı kararında da[884] bu konudaki yasal boşluğa dikkat çekilmiştir. Karara konu olayda; iş sözleşmesi tek taraflı olarak feshedilen ve işe iade davası açan işçinin özlük dosyasının içinde bulunan sağlık raporu, veri sorumlusu işveren tarafından dava savunmasında kullanılmış, başvurucu işçi ise bu raporun davaya konu edilmesinin kişilik haklarının ihlali olduğundan bahisle KVK Kurulu'na başvuruda bulunmuştur. Kurul tarafından yapılan incelemede; İSGK m. 15 hükmü gereği işverenin işçiye ait kişisel sağlık dosyalarını işten ayrılma tarihinden itibaren 15 yıl süreyle saklama yükümlülüğüne atıf yapılmış ve sağlık raporlarının işçiye ait özlük dosyası içinde yer alıp almayacağına ilişkin gerek İş Kanunu'nda gerekse de İSGK'de herhangi bir özel hüküm bulunmadığı vurgulanmıştır. Sonuç olarak da KVKK m. 28/1-d hükmü uyarınca kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi istisnasına dayanılarak ihlal bulunmadığına karar verilmiştir.

(2) İşyeri Hekiminin Sır Saklama Yükümlülüğü

Hekimler; KVKK m. 6/3 hükmünde ifade edilen *"sır saklama yükümlülüğü altındaki kişiler"* kapsamına dahil olan meslek gruplarından biridir. AYM kararında[885] da belirtildiği gibi hekimlik mesleğini icra edenlerin kendi kanunlarında görevleri sebebiyle edindikleri bilgileri açığa vurmaları yasaklanmıştır. Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi m. 4 hükmüne göre, *"Tabip ve diş tabibi, meslek ve sanatının icrası vesilesiyle muttali olduğu sırları, kanuni mecburiyet olmadıkça ifşa edemez."*. Bu minvalde; sağlık alanında çalışan özellikle hekimler, yardımcı sağlık personelleri[886], diş hekimleri, hasta bakıcılar, ebeler, eczacılar, diyetisyenler, tıp

---

[884] KVK Kurulu'nun 18/02/2020 tarihli ve 2020/138 sayılı, *"Veri sorumlusu işveren tarafından, iş sözleşmesi tek taraflı olarak feshedilen ve işe iade davası açan ilgili kişiye ait özlük dosyasında yer alan sağlık raporunun dava savunmasında kullanılmak suretiyle mahkemeye sunulması"* başlıklı kararının özeti için bkz. https://kvkk.gov.tr/Icerik/6887/2020-138 (Erişim Tarihi: 08.12.2021).

[885] Bkz. AYM'nin 28.09.2017 tarih ve 2016/125 E.- 2017/143 K. sayılı kararı, par. 78.

[886] Yardımcı sağlık personeli ile kastedilen; hekim mesleğini icra ederken yanında olan ya da hastalarla ilgili olarak hastane bünyesinde çalışan kişiler ifade edilmektedir. Buna göre; hasta ile doğrudan doğruya temas eden hemşire, hasta bakıcı gibi personelin yanı sıra hekim sekreteri, laboratuvar teknisyeni, muhasebe çalışanları, hasta için özel yemek hazırlayanlar gibi kişiler de *"yardımcı"* kapsamında kabul edilir. Hans Langmack, "Ceza Hukuku Açısından Hekimin Sır Saklama Yükümü", (Çev. Erdener Yurtcan), **Schweizerische Zeitschrift für Strafrecht,** S. 1, 1972, s. 454; Erman Erçeltik, "Özel Sağlık Kurum ve Kuruluşlarının Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki Sorumluluğu", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), s. 129, dn. 674.

öğrencileri ve hastaya ait bilgilerin işlenmesinde görevli sağlık personeli[887] sır saklama yükümlülüğü altındadır[888]. İş ilişkisi kapsamında ise; hekimlik sıfatını haiz olan işyeri hekimleri ile işyerinde işyeri hekimiyle birlikte çalışan diğer sağlık personellerinin[889] de sır saklama yükümlülüğü altında olduğu kuşkusuzdur. Kaldı ki; İşyeri Hekimliği Yönetmeliği'nin m. 11/1 hükmünde işyeri hekiminin yükümlülükleri arasında *"çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutma borcu"* somut olarak ifade edilmiştir[890].

İşyeri hekimi; genel itibariyle işyerinde çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi amacıyla işverene danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunan hekim olarak görev yapmakta olduğundan[891] ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği borcu kapsamındaki *"sağlık gözetimi"*ni ifa ettiğinden[892] işçilerin ve kimi zaman işçi adaylarının çok sayıda kişisel sağlık verisini elinde bulundurmaktadır. Örneğin; çalışanların işyerinde maruz kalabileceği sağlık ve güvenlik risklerini göz önünde bulundurarak sağlık gözetimine tabi tutmak (İSGK m. 15/1-a), işe girişte sağlık muayenesi yapmak (İSGK m.15/1-b) veya tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışacak olanların işe uygunluğunu gösteren sağlık raporu vermek (İSGK m. 15/2) işyeri hekiminin görevlerindendir.

---

[887] Hasta Hakları Yönetmeliği m. 4/c hükmüne göre *personel*; "*Hizmetin, resmi veya özel sağlık kurumlarında ve kuruluşlarında veya serbest olarak sunulmasına bakılmaksızın, sağlık hizmetinin verilmesine iştirak eden bütün sağlık meslekleri mensuplarını ve sağlık meslekleri mensubu olmasa bile sağlık hizmetinin verilmesine sorumlu olarak iştirak eden kimseleri"* ifade etmektedir. WHO tarafından yayımlanan insan gücü istatistiklerinde *"sağlık personeli"* kapsamında şunlar sayılmıştır: *"Hekimler, yardımcı hekimler, çok görevli sağlık yardımcıları, diş hekimleri, dişçiler, diş hekimi yardımcıları, eczacılar, eczacı yardımcıları, veterinerler, hayvan sağlığı yardımcıları, ebeler, yardımcı ebeler, yardımcı ebe-hemşireler, hemşireler, yardımcı hemşireler, ebe ve hemşire yardımcıları, fizyoterapistler, laboratuvar teknisyenleri, laboratuvar teknisyen yardımcıları, tıp fizikçileri, tıp radyoloji teknisyenleri, tıp radyoloji teknisyen yardımcıları, sağlık mühendisleri, çevre sağlık teknisyenleri, çevre sağlık teknisyen yardımcıları, diğer sağlık personeli (biyologlar, biyokimyacılar, estemologlar, psikologlar, beslenmeciler, dietçiler, sağlık eğitimcileri, özel dalda terapistler, sağlık istatistikçileri, tıp kütüphanecileri gibi), diğer teknik personel (kardiyoloji teknisyenleri, ensefolografi teknisyenleri, işitme cihazı teknisyenleri, istatistik teknisyenler gibi), diğer yardımcı personel (mikrokopistler, laboratuar hizmetlileri, film banyo teknisyenleri gibi), geleneksel sağlıkçılar (bitkisel tedavi verenler, ayurvedik hekimler, akupunkturcular)".* Bkz. Hakan Hakeri, *Genel Hükümler*, s. 143-144; İmançlı, s. 152, dn. 267; Er, s. 47.

[888] Langmack, s. 452; Erçektik, s. 129; Hakeri, *Genel Hükümler,* s. 635.

[889] Bkz. İşyeri Hekimliği Yönetmeliği m. 9/1. Diğer sağlık personeli ifadesinin tanımı adı geçen yönetmeliğin m. 4/1-b hükmünde şu şekilde yapılmıştır: "*Diğer sağlık personeli: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişileri*" ifade eder.

[890] Ancak, bu hükmün yetersiz olduğu ve işçinin sağlık bilgilerinin korunmasının bağımsız bir madde konusu yapılması gerektiği nedeniyle öğretide eleştirilmektedir. Bkz. Erdem Özdemir, s. 191.

[891] Yamakoğlu, s. 87.

[892] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler,* s. 271.

Keza; işçiyle işyeri hekimi arasındaki ilişki aynı zamanda bir hasta-hekim ilişkisi olduğundan işyeri hekimi tarafından hasta mahremiyeti hakkına[893] da özen gösterilmelidir. İşyeri hekiminin hastanın mahremiyet hakkına saygı göstermesi, sır saklama yükümlülüğünün de bir gereğidir[894]. Dolayısıyla işyeri hekiminin; elde ettiği kişisel sağlık verilerini gizli dosyalarda saklaması, gerekli olduğu durumlar dışında paylaşmaması ve işvereni de hastanın mahremiyet hakkı hususunda bilinçlendirmesi gerekmektedir[895].

ILO'nun Kişisel Veri Uygulama Kodu'na göre; işyeri hekimi tarafından yapılan muayene sonucunda işverene verilecek bilgi, yalnızca işle ilgili karar almaya yetecek nitelikte olmalı, ancak işçinin sağlık durumuyla ilgili detaylara yer verilmemelidir[896]. Sağlık muayenesi ister işyeri hekimi tarafından, isterse diğer hekimler tarafından yapılsın, muayenede elde edilen bulgulardan sadece adayın işe uygun olup olmadığına yönelik sonuçlar işveren ile paylaşılmalıdır[897]. Aksi takdirde; işle ilgili olmayanlar da dahil olmak üzere raporda yer alan tüm sağlık bilgileri işverene ifşa edilmiş olacağından adayın kişisel sağlık verilerine ölçüsüz bir müdahale söz konusu olacaktır. Bu sonucu somutlaştırmak gerekirse; İşyeri Hekimliği Yönetmeliği'nin m. 9/2-c(4) hükmü ile işyeri hekiminin, *"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"* ile yükümlü tutulması örnek olarak verilebilir. Zira burada işaret edilen Ek-2'deki *"İşe Giriş/Periyodik Muayene Formu"*na bakıldığında; *"Tıbbi Anamnez", "Fizik Muayene Sonuçları", "Laboratuvar Bulguları"* ve *"Kanaat ve Sonuç"* olmak üzere dört farklı kısma ayrıldığı, formda talep edilen soru ve tetkikler sonucunda işçinin sağlık durumu hakkında oldukça ayrıntılı bilgilere ulaşılabileceği görülmektedir. Kanaatimizce burada yer verilen sağlık bilgilerinin tamamının yapılmakta olan işle ya da başvurulan pozisyonla alakası olduğunu söylemek güçtür. Her ne kadar ilgili Yönetmeliklerde bu formda sözü edilen sağlık bilgilerinin

---

[893] Hasta mahremiyeti hakkı; hastanın sadece tıbbi müdahalelerin yapılabilmesi için gerekli olan konularda açıklama yaptığı ancak bu açıklamanın sınırlarını kendisinin belirlediği ve bunun haricinde kimsenin bilmesini istemediği özel yaşam alanıdır. Bkz. Neslihan Can, "Hasta Mahremiyet Hakkı", **TBB Dergisi**, S. 147, 2020, s. 185.

[894] **A.g.m.** s. 186.

[895] Begüm Öztunay, "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşverenin Yönetim Hakkının Sınırları", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s. 56.

[896] ILO, **Personal Data Code**, par. 10.8, 10.9.

[897] Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 106-107; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 305.

tamamının işverene bildirilmemesi konusunda açık bir hüküm bulunmasa da hekimler bakımından sır saklamanın açık bir yükümlülük olduğu unutulmamalıdır[898]. Bu nedenle, bizce de yerinde olan öğretideki görüşe göre[899]; formda yer alan *"Kanaat ve Sonuç"* bölümünde adayın, işinde bedenen ve ruhen çalışmaya elverişli olduğuna veya belli bir şart ile çalışmaya elverişli olduğuna ilişkin işyeri hekiminin değerlendirmesini belirteceği bölümle sınırlı olarak işverene bilgi verilmesi yerinde olacaktır.

Ayrıca; yukarıda yapılan açıklamalar yalnızca işe alım aşamasında adayın sağlık muayenesiyle sınırlı olmayıp işveren tarafından iş ilişkisi süresince yaptırılan periyodik sağlık muayeneleri için de geçerlidir. Buradan hareketle; işçinin işe uygunluğunun devam edip etmediğine, yapılmakta olan işin, işçinin sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunup bulunmadığına[900] ve bulaşıcı bir hastalığının olup olmadığına ilişkin olarak periyodik sağlık kontrolleri gerçekleştirilmeli ve bu muayene sonuçları, yalnızca muayenenin yapılış amacıyla sınırlı olmak kaydıyla işveren ile paylaşılmalıdır[901].

Öte yandan; işyeri hekiminin sır saklama yükümlülüğü mutlak bir yükümlülük değildir[902]. Zira; işyerinde, diğer işçileri de etkileyebilecek bulaşıcı bir hastalık söz konusu olduğunda; mevzuat gereği işyeri hekiminin bu bilgiyi yerel sağlık birimlerine bildirmesi gerekmektedir[903]. Bu bildirim, işyeri hekiminin sır saklama yükümlülüğüne aykırı olmadığı gibi[904] KVKK m. 6/3 hükmünde sayılan belirli amaçlar için veri işlemeye yönelik olduğundan ilgili kişinin açık rızası gerekmeksizin hukuka uygun olarak işlenebilecektir. Ne var ki; işyeri hekiminin bildirim yükümlülüğü, bulaşıcı hastalığa dair veriyi işçinin açık rızası alınmaksızın

---

[898] Bkz. Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi, m. 4.
[899] Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 306; Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 128.
[900] E. Tuncay Senyen Kaplan, "İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları"**, Çimento İşveren Dergisi**, C. 28, S. 3, Mayıs 2014, s. 22.
[901] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 306.
[902] Murat Volkan Dülger, "COVID-19 Pandemisine İlişkin Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun Son Duyurusu Hakkında Değerlendirme", 24 Şubat 2021, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3792365, (Erişim Tarihi: 11.06.2021).
[903] Bu gereklilik, hem Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda hem de Bulaşıcı Hastalıklar, Sürveyans ve Kontrol Esasları Yönetmeliği'nde öngörülmüştür.
[904] Bu noktada belirtmek gerekir ki; İşyeri Hekimliği Yönetmeliği'nin m. 9/2-c(8) hükmü gereğince; işyeri hekiminin, *"Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak"* yükümlülüğünün bulunduğunu ve bulaşıcı hastalığın yayılmasının önlenmesi için gerekli tedbirleri alması gerektiği, dolayısıyla sır saklama yükümlülüğünün ölçülülük ilkesine bağlı kalmak şartıyla esnetilebileceğini söylemek mümkündür.

işveren ile paylaşmasına müsaade etmez[905]. Zira; TBK m. 419/1 hükmü uyarınca, işveren yalnızca işçinin işe yatkınlığı ve iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olması halinde veri işleme faaliyetini gerçekleştirebilecektir[906]. Bununla birlikte; işçinin bulaşıcı hastalığını işverenin öğrenmesi halinde, TBK m. 419/1 hükmü kapsamındaki değerlendirmenin işyeri hekimi tarafından yapılması gerektiğinden işverenin bu bilgiyi işyeri hekimi ile paylaşmasında sakınca bulunmadığı kabul edilebilir[907].

Son olarak belirtmek gerekir ki; işyeri hekimi tarafından, işçi veya adayın sırrının izinsiz açıklanması TCK'de suç olarak düzenlenmekle birlikte[908] hekimlik görevinde son derece önemli olan bir mesleki etik kuralının ihlali niteliğindedir. Dolayısıyla; bu mesleki etik kuralının ihlalinin soruşturulması ve şartların mevcut olması durumunda işyeri hekiminin görevden menedilmesi de dahil çeşitli disiplin yaptırımları uygulanabilecektir[909].

c. Sır Saklama Yükümlülüğü Altında Bulunan Yetkili Kurum ve Kuruluşlar

KVKK m. 6/3 hükmü uyarınca; kişisel sağlık verilerini belirli amaçlar dahilinde işleyebilecek bir diğer grup yetkili kurum ve kuruluşlar olarak belirtilmiştir. Öğretide; yetkili kurum ve kuruluşlar yönünden sır saklama yükümlülüğü altında bulunma şartının aranıp aranmayacağı konusunda görüş ayrılığı vardır. Bir görüşe göre; hükmün düzenleniş şeklinden dolayı yetkili kurum ve kuruluşlar için sır saklama yükümlülüğü altında bulunma şartı aranmamalıdır. Zira; hükmün lafzına bakıldığında sır saklama yükümlülüğü altındaki kişiler ile yetkili kurum ve kuruluşlar arasında *"veya"* bağlacına yer verilmiştir. Ayrıca sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişilerden; gerçek ve özel ve kamu hukuku tüzel kişileri anlaşıldığından yetkili kurum ve kuruluşlar lafzı sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişilerden bağımsız yorumlanmalıdır[910]. Bizim de aynı kanaatte olduğumuz diğer görüşe göre ise; sır saklama yükümlülüğü altında bulunma şartı, yetkili kurum ve kuruluşlar için de

---

[905] Öztunay'a göre; bulaşıcı hastalığın, yapılan işin sonucu olarak gelişen bir meslek hastalığı olması halinde; işçinin meslek hastalığı sigortasından yararlanarak tedavisinin yapılması ve işyerinden ayrılması gerektiği hususlarının işveren ile paylaşılması gerekmektedir. Zira burada, korunan değer hasta-hekim mahremiyetinden ziyade kamu sağlığıdır. Bkz. Öztunay, s. 56-57.
[906] Bkz. Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 307-308.
[907] **A.g.m.** s. 308.
[908] Bkz. Aş. Dördüncü Bölüm, II. C.
[909] Bu yaptırımı uygulayacak olan kurum Tabipler Odasıdır. Ayrıca; T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından işyeri hekiminin belgesinin iptali yaptırımı da uygulanabilmektedir. Bkz. Öztunay, s. 57.
[910] Bkz. İmançlı, s. 159.

geçerlidir[911]. Zira; hükmün lafzına bakıldığında *"sır saklama yükümlülüğü altında bulunma"* şartı hem kişiler hem de yetkili kurum ve kuruluşları kapsayacak şekilde ortak bir nitelik olarak düzenlenmiştir.

Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan yetkili kurum ve kuruluşların hangileri olduğuna ilişkin mevzuatımızda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Yalnızca KVKK gerekçesinde; bu kurum ve kuruluşlar arasında, Sağlık Bakanlığı ile her türlü sağlık kuruluşu ve Sosyal Güvenlik Kurumu örnek olarak sayılmıştır[912]. Bunlara ek olarak sağlıkla ilgili okul ve üniversitelerin de bu kapsama dahil edilebileceğini söylemek mümkünken[913], özel sağlık sigortası hizmeti sunan sigorta şirketlerinin durumu tartışmalıdır. Kanaatimizce; sigorta şirketleri, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan yetkili kurum ve kuruluşlardan değildir[914]. Zira; sigorta şirketlerinin bu kapsamda kabul edilmesi halinde, ilgili kişilerin sağlık verilerinin, onların açık rızası olmadan işlenebilmesi mümkün olacağından, bu verilerin üçüncü kişilerle paylaşılması riski doğacak, verilerin kontrolsüzce dolaşımda olması da ilgili kişilerin temel hak ve özgürlüklerine ciddi zararlar verecektir. Bu nedenle; kanaatimizce sigorta şirketleri tarafından, özel sağlık sigortası için tanzim edilecek olan poliçeye, ihtiyaç duyulan belirli kişisel sağlık verilerinin, ancak ilgili kişinin açık rızası ile işlenmesi mümkündür[915].

---

[911] Aynı yönde bkz. Dülger, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 424-425; Bayındır, s. 70; Erarslan, s. 184

[912] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 6, s. 10.

[913] İmançlı, s. 159.

[914] Aynı yönde bkz. İmançlı, s. 159; Bayındır, s. 70; Recommendation CM/Rec(2016)8 of the Committee of Ministers to The Member States, **on the Processing of Personal Health-Related Data for Insurance Purposes, Including Data Resulting from Genetic Tests**, Adopted by the Committee of Ministers on 26 October 2016 at the 1269th meeting of the Ministers' Deputies, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016806b2c5f (Erişim Tarihi: 16.06.2021).

[915] Öğretideki diğer bir görüşe göre; sağlık alanında kişisel verilerin işlenmesinde sır saklama yükümlülüğünün ihlali kapsamında taşınabilir sigorta sistemi ele alınarak, gerek sağlık verilerinin elektronik ortamda işlenmesi gerekse de bürokratik işlemlerin azaltılması için getirilen bu sistemde, belirli mahremiyet standartları getirilmiştir. Özellikle sağlık verilerinin işlenmesinde kişilerin yazılı rızası aranmakta olup rızanın yokluğu halinde verilerin elektronik ortama aktarılamayacağı öngörülmüştür. Ayrıca; sigorta şirketleri kişilerin sağlık verilerini işlerken gizlilik yöntemlerini açıklamak, kişilerin sağlık verilerine erişimi ve bunların düzeltilmesini isteme haklarını tanımak, gizliliğin ihlali halinde şikayetleri incelemek ve karara bağlamak, veri mahremiyeti konusunda uzman kişiler yetiştirmek ve sağlık verilerinin işlenmesi konusunda uzman kişileri görevlendirmek yükümlülüğü getirilmiştir. Bkz. Sabire Sanem Yılmaz, **Tıp Alanında Kişisel Verilerin Açıklanması Suçu**, 5. Baskı, Ankara: Seçkin, Mart 2021, s. 165.

D. KURUL TARAFINDAN BELİRLENEN YETERLİ ÖNLEMLERİN ALINMASI

KVKK m. 6 hükmü kapsamında; özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartlarından sonuncusu, Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınmasıdır[916]. Keza; KVKK m. 22/1-ç hükmünde Kurul'un görev ve yetkileri arasında, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için aranan yeterli önlemleri belirlemek de sayılmıştır. Bu tür verilerin korunamaması halinde ortaya çıkacak olan maddi ve manevi zararın büyüklüğü düşünüldüğünde, hassas nitelikteki verilerin ayrıca korunması ve işlenmesinin daha sıkı şartlara tabi tutulması olağan karşılanabilir. Dolayısıyla, bu şartın *"veri güvenliği ilkesi"*[917] de dahil olmak üzere pek çok amaca hizmet ettiğini söylemek mümkündür.

Nitekim; son yıllarda artış gösteren veri ihlallerine bakıldığında da veri güvenliğinin sağlanması için yeterli önlemlerin alınmasının son derece önemli olduğunu görebiliriz. Özellikle Covid-19 Pandemisi döneminde artış gösteren online alışveriş sitelerinde siber saldırıların olduğu ve dijital bilgi hırsızlığının[918] daha yoğun bir biçimde yaşandığı gözlemlenmektedir. Örneğin; online yemek sipariş platformu Yemeksepeti'nin hacklenmesi neticesinde 21 milyondan fazla kişinin kullanıcı adı, adres, telefon, e-posta, şifre, IP bilgilerinin ele geçirildiği tespit edilmiştir[919]. Pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamasının yerleşmeye başlaması da işverenler tarafından, hem çalışanlarının hem de işyerlerinin kişisel verilerinin güvenliği için gerekli idari ve teknik tedbirleri almanın çok daha fazla önem kazanacağını göstermektedir.

Bu doğrultuda; KVKK m. 6/4 hükmünün yanı sıra KSVHY'nin veri güvenliğine ilişkin m. 20 hükmünde de özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde KVK Kurulu tarafından

---

[916] Keza; KVKK m. 22/1-ç hükmünde Kurul'un görev ve yetkileri arasında, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için aranan yeterli önlemleri belirlemek de sayılmıştır.
[917] Veri güvenliği ilkesine ilişkin detaylı anlatım için bkz. Aş. İkinci Bölüm, IV. B.
[918] *"Formjacking"* adı verilen bu işlem ile; e- ticaret sitelerinin ödeme formlarındaki bilgileri çalmak için kötü amaçlı JavaScript kodunun kullanılması suretiyle müşterilerin kişisel bilgilerinin toplandığı görece yeni olan bir dijital bilgi hırsızlığı biçimidir, bkz.: https://www.experian.com/blogs/ask-experian/what-is-formjacking/ (Erişim Tarihi: 17.06.2021).
[919] İlgili haber için bkz. **Sputnik Türkiye**, "Yemeksepeti'ne Veri İhlali Nedeniyle İnceleme", 29.03.2021, https://tr.sputniknews.com/turkiye/202103291044143902-yemeksepetine-veri-ihlali-nedeniyle-inceleme/ (Erişim Tarihi: 17.06.2021).

yapılan ikincil düzenlemelerde yer alan yeterli önlemlere riayet edilmesi gerektiği açıkça düzenlenmiştir.

Bu hükümler kapsamında; KVK Kurulu tarafından alınan 31 Ocak 2018 tarihli ve 2018/10 sayılı Karar ile *"Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler"* yayımlanmıştır. Bu önlemler; özel nitelikli kişisel veriler için güvenlik politikası belirlenmesi, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde görev alan çalışanların yetki, denetim ve görevlerine ilişkin sınırlamaların belirlenmesi, elektronik ve fiziksel ortamda işlenen özel nitelikli kişisel verilere ilişkin ortam güvenliğinin sağlanması, özel nitelikli kişisel verilerin aktarılmasına ilişkin özel önlemlerin belirlenmesi ve teknik ve idari tedbirler olmak üzere düzenlenmiştir[920].

Kurul kararında özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde veri sorumluları tarafından alınması gereken yeterli önlemler şu şekilde sayılmıştır[921]:

"1- Özel nitelikli kişisel verilerin güvenliğine yönelik sistemli, kuralları net bir şekilde belli, yönetilebilir ve sürdürülebilir ayrı bir politika ve prosedürün belirlenmesi,

2- Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi süreçlerinde yer alan çalışanlara yönelik;

a) Kanun ve buna bağlı yönetmelikler ile özel nitelikli kişisel veri güvenliği konularında düzenli olarak eğitimler verilmesi,

b) Gizlilik sözleşmelerinin yapılması,

c) Verilere erişim yetkisine sahip kullanıcıların, yetki kapsamlarının ve sürelerinin net olarak tanımlanması,

ç) Periyodik olarak yetki kontrollerinin gerçekleştirilmesi,

[920] Bkz. Erarslan, s. 160-161.
[921] Söz konusu önlemler hakkında ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. Erarslan, s. 164-184.

d) Görev değişikliği olan ya da işten ayrılan çalışanların bu alandaki yetkilerinin derhal kaldırılması. Bu kapsamda, veri sorumlusu tarafından kendisine tahsis edilen envanterin iade alınması,

3- Özel nitelikli kişisel verilerin işlendiği, muhafaza edildiği ve/veya erişildiği ortamlar, elektronik ortam ise;

a) Verilerin kriptografik yöntemler kullanılarak muhafaza edilmesi,

b) Kriptografik anahtarların güvenli ve farklı ortamlarda tutulması,

c) Veriler üzerinde gerçekleştirilen tüm hareketlerin işlem kayıtlarının güvenli olarak loglanması,

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

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

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

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

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

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

5- Özel nitelikli kişisel veriler aktarılacaksa;

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

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

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

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

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

Gerek kişisel sağlık verilerine ilişkin gerekse de iş hukukuna ilişkin yasal düzenlemeler değerlendirilirken Kurul kararının dikkate alınması yol gösterici olacaktır. Örneğin; İş Kanunu m. 75 hükmü uyarınca işverenin, işçiye ait özlük dosyası düzenleme ve bu dosyada işçinin her türlü belge ve kaydını saklama yükümlülüğü öngörülmekle beraber işçinin kişisel sağlık verilerinin de özlük dosyası kapsamında yer aldığı düşünüldüğünde bu verilerin muhafazasının Kurul kararı göz önünde bulundurularak sağlanması gerekir[922]. Zira; Kurul kararı uyarınca özel nitelikli kişisel verilerden olan kişisel sağlık verilerinin güvenliğine yönelik sistemli, kuralları net bir şekilde belli, yönetilebilir ve sürdürülebilir ayrı bir politika ve prosedürün belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle; işçinin kişisel sağlık verileri, özlük dosyasındaki diğer verilerden ayrı olarak muhafaza edilmelidir[923].

[922] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 311.
[923] Bu konudaki görüşümüze ilişkin bkz. Yuk. İkinci Bölüm, III, C. 2. b. (1).

IV. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE VERİ SORUMLUSUNUN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Kişisel verilerin işlenmesi hukukunda veri sorumlusunun en önemli yükümlülüklerinden olan *"aydınlatma yükümlülüğü"*[924]; aynı zamanda ilgili kişinin doğrudan kullanmadığı[925] pasif bir *"bilgilendirilme hakkı"*[926] olarak ifade bulmaktadır[927]. Temelde dayanağını Anayasa'nın m. 20/3 hükmünden alan[928,929] veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü; KVKK m. 10 hükmünde düzenlenmiş, 10 Mart 2018 tarihli *"Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ"* ile de usul ve esaslarına ilişkin detaylara yer verilmiştir[930]. Uluslararası belgelerde de düzenlenen bu yükümlülük, 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 10 ve 11 hükümleri ile 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 13 ve 14 hükümlerinde detaylı olarak ele alınmıştır. Yine bu kadar detaylı olmamakla beraber 108 sayılı Sözleşme'nin m. 8 hükmünde, OECD Rehber İlkeleri'nin 12'nci paragrafında ve BM Genel İlkelerinin 3'üncü ilkesi kapsamında ilgili kişinin bilgilendirilmesine ilişkin düzenlemeler öngörülmüştür.

---

[924] Aydınlatma yükümlülüğünün tanımı, veri koruma hukuku mevzuatında yapılmamıştır. Ancak genel itibariyle; veri sorumlusunun, ilgili kişinin talebi gerekmeksizin, onun kararını etkileyebilecek fakat ilgili tarafından bilinmeyen hususlar ya da olaylar hakkında kişiye bilgi verilmesidir. Sümeyra Karınçu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesi Kabahati", **(Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s. 55. Kanaatimizce, aydınlatma metninde yer alan hususların ilgili kişi tarafından bilinmiyor olması göz önünde bulundurulmaksızın bilgilendirme yapılması gerektiğinden bu unsurun tanımda yer alması işlevsizdir.

[925] Aydınlatma yükümlülüğü; ilgili kişinin aktif bir hareketini gerektirmemektedir. Veri sorumlusu; ilgili kişinin talebine bağlı kalmaksızın ve onun bu bilgilendirmeye ilgi gösterip göstermemesi fark etmeksizin aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirilmelidir. Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirildiğinin ispatı veri sorumlusuna aittir. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 256; Şehriban İpek Aşıkoğlu, "Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü -Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda-", **Kişisel Verileri Koruma Dergisi,** C. 1, S. 2, 2019, s. 42.

[926] KVKK'de aydınlatma, bilgilendirme kavramları birbirlerinin yerine geçen şekilde kullanılmıştır. (Bkz. KVKK m. 3 ve m. 10). Bu nedenle; çalışmamızda da *"aydınlatma, bilgi verme, bilgilendirme"* kavramları aynı anlamı taşıyacak şekilde kullanılacaktır.

[927] Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 91; Kılıç, s. 90.

[928] Erdoğan, s. 147; Erarslan, s. 122.

[929] Bu yönüyle aydınlatma yükümlülüğünü anayasal bir ilke haline getiren düzenlemede bahsi geçen ifadenin *"kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilmesi"* olarak yer almasından dolayı, aydınlatma yükümlülüğünün yalnızca kişisel veriler işlendikten sonraki aşamada yapılacağı izlenimi yarattığından bahisle tam bir yasal koruma sağlanamadığı yönündeki eleştiriler için bkz. Akdağ, s. 81.

[930] Hukukumuzda; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında, İşyeri Sağlık Birimleri Yönetmeliği m. 6/3, Asbest Yönetmeliği m. 19/c gibi hükümlerde de aydınlatma yükümlülüğüne rastlanılmaktadır. Ne var ki; bu Yönetmeliklerin, yapılacak olan bilgilendirmenin kapsamı, içeriği ve sonuçları bakımından veri koruma hukuku ilkelerinden çok geride olduğunu söylemek mümkündür.

Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi iki açıdan önem arz etmektedir. Bunlardan ilki; ilgili kişinin, kişisel verileri üzerinde sahip olduğu haklarını etkin bir şekilde kullanabilmesi için bu konuda bilgilendirilmiş olması gerekliliği[931], ikincisi ise; bilhassa kamusal organların ellerinde tuttukları kişisel veriler açısından idarenin şeffaflığını sağlamasıdır[932,933]. Nitekim, daha önce de belirttiğimiz üzere; ilgili kişinin bilgilendirilmesi, hem hukuka ve dürüstlük kuralına uygunluk ilkesinin hem de şeffaflık ilkesinin bir gereğidir[934]. Bu nedenle; veri koruma hukukunda merkezi bir öneme sahiptir[935]. Tüm bu bilgiler ışığında; iş ilişkisinde veri sorumlusu sıfatına sahip olan işveren ya da işverenin yetkilendirdiği kişinin veri işleme faaliyeti hakkında işçileri ve adayları bilgilendirmesi gerekmektedir[936].

Aydınlatma yükümlülüğünün kapsamı; KVKK m. 10 hükmünde ve Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ'in m. 4 hükmünde, *"veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği*[937]*, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabileceği, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi, 11'inci maddede sayılan diğer hakları"* şeklinde sıralanmıştır[938]. Aynı doğrultuda; KSVHY m. 5/8 hükmünde;

---

[931]Develioğlu, s. 83; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 91; Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 248.

[932] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 248.

[933] Bu durum, özellikle sağlık hizmetini kamu hastanelerinden alan hastalar ya da işvereni bir kamu kurumu olan işçiler bakımından önemlidir.

[934] Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması, s.* 88; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 248; Develioğlu, s. 86; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 91; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 256; Uncular, s. 161.

[935] Deryck Beyleveld, "The Duty to Provide Information to the Data Subject: Articles 10 and 11 of Directive 95/46/EC", **The Data Protection Directive and Medical Research Across Europe**, 1. Baskı, Londra: Routledge, 2004, s. 70.

[936] Aydınlatma yükümlülüğünün veri sorumlusu tarafından mı yoksa işverenin veri işlemekle görevlendirdiği veri işleyen tarafından mı yerine getirilmesi gerektiğine ilişkin soru işaretlerine, KVK Kurulu 30.01.2020 tarih ve 2020/71 sayılı kararında; bu seçimin veri sorumlusuna ait olduğu, her ne kadar aydınlatma yükümlülüğü veri sorumlusuna ait olsa da veri işleyene verdiği talimatlar doğrultusunda veri işleyen tarafından da yerine getirilebileceği yönünde yanıt vermiştir. KVK Kurulu'nun *"Veri sorumlusu ve veri işleyenin tespitinde göz önünde bulundurulması gereken hususlar ile aydınlatma yükümlülüğünün kim tarafından yerine getirileceği"* kararının özeti için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6874/2020-71 (Erişim Tarihi: 10.07.2021).

[937] Verilecek olan bilginin, kişisel sağlık verisinin gelecekteki tüm kullanım amaçlarını ve şekillerini içermesi gerekmektedir. Bkz. ILO, **Personal Data Code** (Commentary), s. 13.

[938] Aydınlatma yükümlülüğünün kapsamı hususunda; KVKK'de kişisel verinin doğrudan ilgili kişiden veya üçüncü bir kişiden edinilmesi yahut ilgili kişinin bu bilgilere zaten vakıf olması arasında bir ayrım gözetilmemiş ise de Aydınlatma Yükümlülüğe İlişkin Tebliğ'in m. 6 hükmünde ve uluslararası metinlerde bu ayrıma yer verilmiştir. 95/46/EC sayılı Direktif'te m. 10 hükmüne göre ilgili kişinin; *"veri denetleyicisinin ve varsa temsilcisinin kimliği, verinin hangi işleme amaçlarına yönelik olduğu, veri alıcıları veya alıcı kategorileri hakkında bilgi, veri toplarken işçiye yöneltilecek sorulara cevap vermenin zorunluluğu ya da ihtiyariliği ile cevap vermemenin olası sonuçları, işçinin kendisi hakkında tutulan verilere erişim hakkı ile bu verileri düzeltme hakkı"* hususunda bilgilendirilmesi gerekirken; 2016/679 sayılı Tüzük'te m. 13 hükmüne göre veri sorumlusu, ilgili kişiyi; *"kendi kimliği, gerekli iletişim bilgileri, işlemenin amaçları ve hukuki dayanağı, kişisel verinin yurtdışına aktarılacak olması halinde buna ilişkin bilgi, kişisel verinin saklanacağı süre, ilgili kişinin itiraz, düzeltme, silme ve şikayette bulunma hakları"* gibi konularda bilgilendirmelidir. Kişisel verinin üçüncü kişilerden edinildiği

aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilirken KVKK m. 10 hükmüne ve Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'in hükümlerine riayet edileceği öngörülmüştür.

Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ'in m. 5/1-a hükmü uyarınca; gerek işçinin ve adayın açık rızasıyla gerekse de KVKK m. 6/3 hükmündeki diğer işleme şartlarına bağlı olarak veri işlendiği her durumda aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilmelidir. ILO'ya göre; işçinin rızası alınmadan evvel yapılacak olan bilgilendirmede; işlemenin amaçları, işverenin veri toplarken kullanacağı yöntem ve kaynaklar, toplanacak olan verilerin türleri, açık rıza beyanının ne kadar süre için kullanılacağı ve rıza gösterilmemesinin sonuçları işçiye anlaşılır bir dilde bildirilmelidir[939].

Açık rızaya dayanmayan veri işleme faaliyetlerinde de veri sorumlusu işveren aydınlatma yükümlülüğü altındadır[940]. Bu nedenle; veri sorumlusu, işçinin ya da adayın kişisel sağlık verilerini işlerken KVKK m. 6 hükmünde belirtilen işleme şartlarından hangisine dayanılarak işleme yapıldığını açıklamalı; işleme amacının sonradan değişmesi durumunda ise her yeni veri işleme faaliyetinden evvel bu amaç için de aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmelidir[941]. İşveren; gerekli hukuka uygunluk nedenine dayansa dahi aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeden işleme yapması hukuka aykırı olacaktır.

Aydınlatma yükümlülüğünün ne şekilde yapılacağı konusunda ise herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın; Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ'in m. 5/1 hükmü uyarınca, yükümlülüğün; sözlü, yazılı, çağrı merkezi, ses kaydı gibi fiziksel veya

---

durumlar için ise; Direktif'in m. 11 hükmünde ve Tüzük'ün m. 14 hükmünde özel düzenlemelere yer verilmiştir. Tüzük'ün m. 14 hükmüne göre; veri sorumlusu veriyi üçüncü kişilerden elde etse dahi ilgili kişiyi m. 13 hükmünde sayılan hususlarda, *"kişisel veriyi elde ettikten makul süre içinde ve en geç bir ay içinde", "kişisel veriler, ilgili kişi ile iletişime geçmek için kullanılacaksa, en geç bu ilgili kişi ile ilk iletişim sırasında"* veya *"başka bir aktarılana ifşa edilmesi düşünülüyorsa, en geç ilk defa ifşa edildikleri sırada"* bilgilendirmesi gerekir. Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 257, dn. 331; Elbir *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 92. Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ'de ise kişisel verilerin ilgili kişiden elde edilmemesi halinde bilgilendirmenin nasıl yerine getirileceğine ilişkin düzenlemeye yer verilmiş olup Tüzük'ten farklı olarak bilgilendirmenin içeriğine değil yalnızca zamanına ilişkin düzenleme öngörülmüştür.

939 ILO, **Personal Data Code** (Commentary), s. 15; ILO, **Personal Data Code**, par. 6.2. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 257, dn. 331; Sevimli*, Özel Yaşama Müdahale*, s. 135; Sevimli*, Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 130. Ayrıca; veri işlemelerde ilke olarak işçi ya da adayın kendisinden bilgi toplansa da eski işveren gibi üçüncü kişilerden toplanan verilerde de işçinin açık rızasının alınması ve dolayısıyla işçinin bu konuda bilgilendirilmesi gerektiğine ilişkin bkz. ILO, **Personal Data Code**, par. 6.1.

940 Bkz. Yuk. İkinci Bölüm, III. B. 1. B. (2).

941 Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ, m. 5/1-a, 5/1-b, 5/1-h.

elektronik ortam kullanılmak suretiyle yerine getirilmesi mümkündür. Temelde, bilgilendirmenin en iyi yolunun doğrudan işçiye yöneltilmesi olmakla birlikte işyerlerinde ilan ya da duyuru panosu yoluyla bilgilendirmenin yapılması da mümkündür[942,943]. Bilhassa internet ortamında uygulamalar aracılığıyla yapılan bilgilendirmelerde; ilgili kişinin yeterince bilgilendirilmediği durumlarda (servis sağlayıcının; ilgili kişinin bu durumu bildiğini kanıtladığı haller hariç olmak üzere) aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilmiş sayılmayacaktır. Madde 29 Çalışma Grubu, internet ortamındaki bilgilendirmelerde, ilgili kişinin hangi verilerinin, hangi işleme faaliyetine tabi tutulacağı ve hangi amaçlarla işleneceği konusunda bilgi sahibi olabileceği bir sistemin gerekliliğine dikkat çekmektedir[944]. Bilgilendirme hangi yöntemle yapılıyor olursa olsun; anlaşılır, açık ve sade bir dil ile yapılması; genel nitelikte ve muğlak ifadelere yer verilmemesi; gelecekte gündeme gelmesi muhtemel başka amaçlar için kişisel sağlık verilerinin işlenebileceği kanaatini uyandıran ifadeler kullanılmaması; yanıltıcı, eksik ve yanlış bilgiler içermemesi gerekmektedir[945].

İşverenin, aydınlatma yükümlülüğünü ne zaman yerine getireceği de önemlidir. KVKK m. 10 hükmüne göre; kişisel sağlık verilerinin elde edilmesi sırasında bilgilendirme yapılmalıdır. Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ'in m. 6 hükmüne göre ise; verinin kimden elde edildiğine göre bu husus değişmektedir. Eğer işveren; kişisel sağlık verisini, işçi ya da adayın kendisinden elde ediyorsa, en geç veriyi elde etme anında; ilgili kişi haricinde üçüncü bir kişiden veri elde ediyorsa verinin elde edilmesinden itibaren makul bir süre

---

[942] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 135; Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 130; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 258; Uncular, s. 162; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 92-93. Nitekim KVK Kurumu'nun hazırladığı Rehberde de; aydınlatma yükümlülüğünün, yüz yüze yapılan şifahi aydınlatma, bina girişinde duvara asılı levha, web sayfasında yer alan metin, web sayfasında pop-up pencere açılması, ilgili kişiye ses kaydı dinletilmesi veya mobil uygulamalar gibi yöntemlerle yerine getirilebileceği belirtilmiştir. Bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi, Ankara, Nisan 2019, https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5394/Aydinlatma-Yukumlulugunun-Yerine-Getirilmesi-Rehberi (Erişim Tarihi: 03.07.2021), s. 14.

[943] *Erdoğan*'a göre, bilgilendirmenin ilan yoluyla yapılması halinde; işverenin, ilan metninde, veri işlemeye konu her türlü bilgiyi detaylı olarak açıklaması ve verileri işlenecek tüm işçilerin bu ilandan haberdar olduğundan emin olması gerekir. Erdoğan, s. 147.

[944] Working Party on the Protection of Individualswith regard to the Processing of Personal data, **Recommendation 1/99 on Invisible and Automatic Processing of Personal Data on the InternetPerformed by Software and Hardware**, Adopted by the Working Party on 23 February 1999, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/1999/wp17_en.pdf (Erişim Tarihi: 03.07.2021); Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 250.

[945] Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ, m. 5/1-g, 5/1-ğ, 5/1-j.

içerisinde; bu verilerin bir başkasına aktarılacak olması halindeyse en geç verilerin ilk kez aktarımının yapılacağı esnada ilgili kişi bilgilendirilmelidir[946].

Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirildiğine ilişkin ispat yükü, veri sorumlusu işverene aittir[947]. Eğer işveren tarafından; üçüncü kişiler veri işlemekle görevlendirildiyse, işçi ile üzerinde anlaşmaya varılan esaslara sıkı şekilde bağlı kalınmak suretiyle veri işleme faaliyetinin gerçekleştirildiğine ve aydınlatma yükümlülüğünün usulüne uygun olarak yerine getirildiğine ilişkin sorumluluk, yine işverene ait olacaktır[948]. Bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işverenler hakkında, Kurul tarafından idari para cezası yaptırımı uygulanabilecektir (KVKK m. 18/1-a).

Öte yandan; KVKK m. 28/2 hükmünde; Kanun'un amacına ve temel ilkelerine uygun ve orantılı olmak kaydıyla veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğüne birtakım istisnalar getirilmiştir[949]. Bu istisnalar; "*a) Kişisel veri işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması, b) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi, c) Kişisel veri işlemenin kanunun verdiği yetkiye dayanılarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için gerekli olması, ç) Kişisel veri işlemenin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması*" şeklindedir. Bu istisnalardan birinin ya da birkaçının mevcut olması halinde, veri sorumlusu, aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeden de veri işleme faaliyetini gerçekleştirebilecektir.

B. VERİ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER

Veri güvenliği *(data security)*; kişisel verilerin korunması için gerekli olan tüm idari ve teknik tedbirlerin alınmasını ifade etmektedir[950]. Buna göre; veri sorumlusu, veri işleme

---

[946] Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ, m. 6. Aynı şekilde bkz. 95/46/EC sayılı Direktif m. 11; **Handbook on European Union Data Protection Law,** s. 97.
[947] Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ, m. 5/1-e.
[948] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 257.
[949] Bu istisnalar hakkındaki detaylı açıklamalara ve sorunsallara ilişkin açıklamalar için bkz. Aşıkoğlu, *Aydınlatma Yükümlülüğü*, s. 55-62.
[950] Taştan, s. 74.

faaliyetinin başından sonuna kadar verilerin güvenliğini ve gizliliğini sağlamakla yükümlüdür[951].

Kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması hakkında düzenlemelere bakıldığında; uluslararası düzeyde 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 17 hükmünde, 108 sayılı Sözleşme'nin m. 7 hükmünde, OECD Rehber İlkelerinin 11'inci paragrafında ve 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 32 ve devamı hükümlerinde ele alındığı görülmektedir. Ayrıca Tüzük'ün m. 5/1-f hükmünde düzenlenen ve *"bütünlük ve gizlilik ilkesi"* adıyla anılan hükme göre; kişisel verilerin, *"yetkisiz veya yasa dışı işlemeye karşı ve kazara kayba, imhaya veya tahribe karşı koruma da dahil olmak üzere teknik veya düzenlemeye ilişkin uygun tedbirlerin kullanılması suretiyle kişisel verilerin güvenliğini sağlayan bir şekilde işlenmeleri"* gerekmektedir.

Hukukumuzda ise kişisel verilerin güvenliğine ilişkin düzenlemeye; KVKK m. 12 hükmünde yer verilmiş, kişisel sağlık verileri özelinde ise KVKK m. 12 hükmüne ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından hazırlanan Kişisel Veri Güvenliği Rehberi'ne atıfta bulunan KSVHY'nin m. 18 hükmünde düzenleme getirilmiştir.

Bu doğrultuda ve iş ilişkisi kapsamında; veri sorumlusu işveren, KVKK m. 12/1 hükmü uyarınca; işçiye ve adaya ilişkin kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi ve erişilmesini önlemek ve bu verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almakla; m. 12/3 hükmü uyarınca da kendi kurum veya kuruluşunda KVKK hükümlerinin uygulanmasını sağlamak için gerekli denetimleri yapmak ya da yaptırmakla yükümlüdür. İşveren; verilerin işlenmesi için bir başka gerçek veya tüzel kişiyi görevlendirmişse birinci fıkrada sayılan önlemlerin alınması hususunda veri işleyenle beraber müştereken sorumlu olacaktır[952]. Bu nedenle; veri sorumlularının yanında işleyenler de işlemeden kaynaklanan riskler, teknolojideki gelişmeler, verinin niteliği gibi değişkenleri dikkate alarak uygun teknik önlemleri almalı ve gerekli olan idari personeli istihdam etmelidir[953]. Ayrıca; 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 16 ile

---

[951] Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 159-160; Ayözger Öngün, s. 145-146; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 102.

[952] Bkz. KVKK m. 12/2. Örneğin; işverenin kendi şirketine ait finansal kayıtları bir muhasebe şirketi nezdinde tutuyorsa, verilerin işlenmesi hususunda KVKK m. 12/1 hükmünde belirtilen tedbirlerin alınması konusunda işveren şirket ve muhasebe şirketi müştereken sorumlu tutulacaktır. Bkz. KVK Tasarı Gerekçesi, m. 12, s. 12.

[953] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 415.

m. 17/2, 17/4 hükümlerine ve ILO'ya göre[954]; kişisel verilerin güvenliğini sağlamak için, veri işleyen ve onun istihdam ettiği kişilerin, veri sorumlusunun talimatları dışında veri işleme yapmaması ve veri güvenliğinin sağlanması amacıyla veri işleyen ile veri sorumlusu arasında yazılı bir sözleşme yapılması gerektiği öngörülmüştür. Bununla birlikte; işverenlerin, veri işlemekle görevlendirdiği çalışanların, yapılan işin önemi ve veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklere uyulmamasının sonuçlarına ilişkin yeterli düzeyde eğitim almalarını sağlaması gerektiği belirtilmiştir[955].

Diğer taraftan KVKK m. 12/4 hükmü uyarınca; işveren ve veri işleyenler, öğrendikleri kişisel sağlık verilerini, KVKK hükümlerine aykırı olarak bir başkasına açıklamamalı ve işleme amacı dışında kullanmamalıdır. Bu yükümlülük gerek görevleri esnasında gerekse de görevleri sona erdikten sonra geçerliliğini devam ettirmektedir. Bu doğrultuda; işveren, işçilerin kişisel sağlık verilerini, diğer işçilerin erişiminden de korumalıdır[956]. Örneğin; ILO, kişisel verilerin işyeri içinde dolaşımından işçilerin açıkça haberdar edilmeleri gerektiğini ve bu verilere yalnızca veri işlemekle görevlendirilmiş çalışanların erişebilmesinin önemini vurgulamaktadır[957]. Madde 29 Çalışma Grubuna göre; işyerinde veri güvenliğinin sağlanması için bilgisayar ortamında saklanan işçilerle ilgili kayıtlara erişimde kullanıcı şifresi ya da kimlik tanımlaması gerektiren sistemlerin kurulmasının, kişisel verilere erişimin ve ifşasının takip edilmesinin, yedekleme kopyalarının alınmasının ve verinin bilhassa işyeri dışında bir yere aktarılması durumunda bu aktarımın yapıldığı e-postanın, mesajın ya da diğer araçların şifreleme ile korunması uygun olacaktır[958].

İşlenen kişisel sağlık verilerinin yasal olmayan yollarla üçüncü bir kişi tarafından elde edilmesi halinde ise; KVKK m. 12/5 hükmü uyarınca, işveren en kısa sürede veri sahibi olan adaya veya işçiye ve KVK Kurulu'na bu durumu bildirmek zorundadır. Kurul, gerektiği takdirde, bu ihlali kendi resmi internet sitesinde ya da uygun göreceği başka bir yöntem ile ilan edebilir. *Bildirim yükümlülüğü*[959] olarak da adlandırılan bu yükümlülüğe göre; olası *"veri*

---

[954] ILO, **Personal Data Code**, par. 10.4.
[955] ILO, **Personal Data Code,** par. 5.9; ILO, **Personal Data Code,** (Commentary), s. 14.
[956] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 140; Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 132.
[957] ILO, **Personal Data Code**, par. 10.5, 10.6.
[958] Bkz. Article 29 WP, **Employment Context**, s. 22; Uncular, s. 176.
[959] Bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kanun Kapsamındaki Hak ve Yükümlülükler Rehberi", https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4192/Kanun-Kapsamindaki-Hak-ve-Yukumlulukler (Erişim Tarihi:09.07.2021), s. 11.

sızıntıları" nedeniyle, gerek kişilerin hak ve özgürlükleri açısından oluşan tehlikeleri gerekse de ekonomik kayıpları asgari düzeye indirmek amacıyla *"şeffaflık"* ilkesinin hayata geçirilmesi, uygun teknik ve idari tedbirleri almak kadar önemlidir. Nitekim veri sızıntısı konusunda ilgili kişinin ve yetkili kuruluşların bilgilendirilmesi, hem en kısa zamanda yeterli önlemlerin alınıp zararın asgari düzeyde kalmasına hem de gelecekteki veri sızıntılarının da önlenmesine yardımcı olacaktır[960]. Kanun metninde geçen *"en kısa süre"* ile kastedilen sürenin ve bu sürenin başlangıç anının ne olduğuna ilişkin bir açıklık bulunmamakla beraber KVK Kurulu'nun 24 Ocak 2019 tarihli ve 2019/10 sayılı kararında[961]; *"en kısa süre"* ifadesinin 72 saat olarak yorumlanmasına ve veri sorumlusunun ihlali öğrendiği tarihten itibaren gecikmeksizin ve en geç 72 saat içinde Kurul'a bildirmesine, veri ihlalinden etkilenen kişilerin tespitinden itibaren de makul olan en kısa süre içerisinde ilgili kişilere bildirim yapılmasına karar verilmiştir.

KVKK m. 12 hükmü kapsamında veri güvenliğini sağlamaya yönelik; kişisel veriler işlenirken veri sorumluları tarafından alınması gereken teknik ve idari tedbirler hususunda, uygulamada netlik ve açıklık sağlanması ve örnek oluşturması amacıyla KVK Kurulu tarafından Kişisel Veri Güvenliği Rehberi ("Rehber") hazırlanmıştır[962]. Rehber'de kişisel veri güvenliğine ilişkin idari tedbirler kapsamında: *"Mevcut Risk ve Tehditlerin Belirlenmesi"*, *"Çalışanların Eğitilmesi ve Farkındalık Çalışmaları"*, *"Kişisel Veri Güvenliği Politikalarının ve Prosedürlerinin Belirlenmesi"*, *"Kişisel Verilerin Mümkün Olduğunca Azaltılması"*, *"Veri İşleyenler ile İlişkilerin Yönetimi"* başlıkları yer almaktadır. Kişisel veri güvenliğine ilişkin

---

[960] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 416.

[961] *"Kişisel Veri İhlali Bildirim Usul ve Esaslarına İlişkin Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 24.01.2019 Tarih Ve 2019/10 Sayılı Kararına İlişkin Duyuru"* başlıklı kararın tam metni için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5362/Veri-Ihlali-Bildirimi (Erişim Tarihi: 09.07.2021). KVK Kurulu'nun güncel kararlarında da 72 saati dikkate aldığı görülmektedir. Örneğin; Kurul'un 24.11.2020 tarih ve 2020/905 sayılı kararında, sigorta şirketinin veri güvenliği ihlalini 72 saat içinde Kurul'a bildirmediği gerekçesiyle idari para cezasına hükmedilmiştir. Söz konusu karar özeti için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6862/2020-905 (Erişim Tarihi: 09.07.2021).

[962] Özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartlarından olan Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınmasını öngören KVKK m. 6/4 hükmüne dayanılarak, KVK Kurulu tarafından 2018/10 sayılı *"Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler"* başlıklı bir metin yayınlanmıştır. Bu metnin m. 6 hükmünde; Kurul'un hazırladığı Kişisel Veri Güvenliği Rehberi'ne atıfta bulunularak, veri sorumlularının; Rehber'de yer alan uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik teknik ve idari tedbirleri de dikkate alması gerektiği açıkça düzenlenmiştir. Rehber üç bölümden oluşmakta olup giriş bölümünde: *"Amaç ve dayanak"*, *"Kapsam"* ve *"Tanımlar"* bölümü ele alınmıştır. İkinci bölümde; *"kişisel veri güvenliğine ilişkin idari tedbirler"* ve son olarak üçüncü bölümde ise; *"kişisel veri güvenliğine ilişkin teknik tedbirler"* detaylı olarak düzenlenmiştir.

teknik tedbirler kapsamında ise: *"Siber Güvenliğin Sağlanması"*, *"Kişisel Veri Güvenliğinin Takibi"*, *"Kişisel Veri İçeren Ortamların Güvenliğinin Sağlanması"*, *"Kişisel Verilerin Bulutta Depolanması"*, *"Bilgi Teknolojileri Sistemleri Tedariği, Geliştirme ve Bakımı"*, *"Kişisel Verilerin Yedeklenmesi"* başlıkları düzenlenmiştir. Veri sorumlusu, Rehber'de belirlenen asgari kriterlere uymakla yükümlüdür; ancak veri güvenliğini sağlamaya yönelik tedbirler standart değildir. Her bir veri sorumlusu; faaliyetlerini, kendi yapısını, büyüklüğünü, içinde bulunduğu sektör ve işlediği verilerin niteliğini ve tabi olduğu riskleri göz önünde bulundurarak veri güvenliğine yönelik önlemleri kendisi belirleyecektir. Örneğin; küçük ölçekli bir işyeri özel nitelikli kişisel verileri işlerken büyük ölçekli olup da özel nitelikli kişisel veri işlemeyen işyerinden daha yüksek düzeyde koruma önlemi almalıdır[963].

Nitekim; İş Kanunu m. 75/2 hükmü uyarınca da işveren, işçinin özlük dosyasında yer alan bilgileri açıklamamakla yükümlü tutulmuştur. İşverenin, işçiyi gözetme borcu kapsamında ve veri güvenliğini sağlama yükümlülüğü doğrultusunda, buradaki sorumluluğun yalnızca açıklamama değil aktif bir yükümlülük olarak verilerin korunmasını da sağlama olduğunu söylemek mümkündür[964]. Öte yandan; kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kişisel verileri bakımından ise; kurumun kendi personeli hakkındaki bilgi ve belgelerin Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamı dışında tutulması öngörülmüştür. Kanun'un m. 21/1 hükmü uyarınca; *"Kişinin izin verdiği hâller saklı kalmak üzere, özel hayatın gizliliği kapsamında, açıklanması hâlinde kişinin sağlık bilgileri ile özel ve aile hayatına, şeref ve haysiyetine, meslekî ve ekonomik değerlerine haksız müdahale oluşturacak bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkı kapsamı dışındadır."*. Buna göre; kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin kişisel sağlık verilerinin güvenliğini sağlamak noktasında da işverenlere yasal yükümlülükler getirildiği görülmektedir[965].

Bu bilgiler ışığında KVK Kurulu'nun çalışanların verilerinin güvenliğine ilişkin ihlal kararları yol gösterici niteliktedir. Örneğin Kurul; bir otoyol işletmesinde, çalışanların kendi rızalarıyla verdikleri kişisel e-posta adreslerinin sisteme işlenmesi akabinde, bordro programı

---

963 KVK Kurumu, *Kanun Kapsamındaki Hak ve Yükümlülükler Rehberi*, s. 6; Taştan, s. 74-75; İmançlı, s. 191.
964 Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 140-141; Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri*, s. 132.
965 Öte yandan; veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin kamu kurum ve kuruluşları tarafından yerine getirilmemesi halinde; yaptırım mekanizmasının nasıl uygulanacağının belirsiz olması hakkaniyete aykırı durumlar yaratabilecektir. Bkz. Uncular, s. 173.

üzerinden e-posta adreslerine gönderilen bordroların, kişilerin kendisine değil, aynı şirkette çalışan diğer kişilere ait bordrolar olduğu, dolayısıyla bir başka çalışana ait ad, soyad, kimlik numarası ve sicil numarasının paylaşılması olayını; veri sorumlusunun Rehber'de belirtilen gerekli teknik tedbirleri uygulamayıp riskleri doğru değerlendiremediğinden bahisle KVKK m. 12/1 hükmü uyarınca veri güvenliği ihlali olarak değerlendirmiştir[966]. Yine; online insan kaynakları hizmeti sunan bir platformun veri sorumlusunun, iş başvurusunu takiben adaya ait kişisel verileri herhangi bir sebebe dayanmadan diğer adaylarla paylaştığının tespiti KVKK m. 12/1 hükmüne aykırılık teşkil etmektedir[967]. Kişisel sağlık verilerinin güvenliği bakımından ise Kurul; hastanede çalışan bir hekimin talimatıyla hastalara ait dosyaların hastane çalışanları tarafından arşivden alınarak 17 gün boyunca hastane dışına çıkarılması olayında; ihlalden hastanın özel nitelikli kişisel verilerinin de etkilenmesi sebebiyle ve Kurul'un 2018/10 sayılı Kararında belirtilen hususlara aykırı olarak; çalışanlara verilerin korunmasına yönelik yeterli eğitimin verilmediği, hastane kayıtlarının yer aldığı arşive yetkili olmayan kişilerin girememesine ilişkin yeterli idari tedbirlerin alınmadığı, ayrıca Rehber'de belirtilen diğer idari tedbirlerin de uygulanmadığından bahisle KVKK m. 12/1 hükmünün ihlaline karar vermiştir[968].

Görüldüğü üzere her ne kadar veri sorumlusu işverenin veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri KVKK m. 12 hükmü ile genel kapsamlı ve organizasyonel tedbirlere yer verilmeksizin düzenlenmiş ise de Kişisel Veri Güvenliği Rehberi ve KVK Kurul kararları doğrultusunda somutlaştırılmaktadır. Bu bağlamda; işçinin ya da adayın kişisel sağlık verilerinin etkin, adil ve işlevsel olarak korunabilmesi için işverenin, ulusal ve uluslararası düzenlemelerin yanı sıra Rehber ve KVK Kurul kararları ışığında, işyerinde kapsamlı ve adil bir veri güvenliği politikası belirlemesi ve bu politikaya hizmet edecek etkin, adil ve işlevsel teknik, idari ve organizasyonel tedbirleri uygulaması şarttır. Veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde KVKK m. 18/1-b hükmü uyarınca idari para cezası öngörülmüştür.

---

[966] KVK Kurulunun 16.06.2020 tarih ve 2021/464 sayılı *"Bir otoyol işletmesinin veri ihlal bildirimi hakkında"* kararının özeti için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6994/2021-464 (Erişim Tarihi: 10.07.2021).

[967] İlgili karar için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5410/Is-Basvurusu-Surecinde-Islenen-Kisisel-Verilerin-Hukuka-Aykiri-Sekilde-Paylasilmasi (Erişim Tarihi: 10.07.2021).

[968] KVK Kurulunun 20/04/2021 tarih ve 2021/407 sayılı *"Bir hastanenin veri ihlal bildirimi hakkında"* kararının özeti için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6993/2021-407 (Erişim Tarihi: 10.07.2021).

C. VERİ SORUMLULARI SİCİLİNE KAYIT ZORUNLULUĞU

KVKK m. 16/2 hükmü uyarınca; kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, veri işlemeye başlamadan evvel[969] Veri Sorumluları Siciline[970] kaydolmak zorundadır. Veri sorumlusu olarak işverenlerin de bu madde kapsamındaki yükümlülükleri yerine getirmeleri gereklidir. Veri sorumlusunun Sicil'e kayıt yükümlülüğü, *"şeffaflık"* ilkesinin bir sonucudur[971]. Nitekim; işçilerin ve adayların, kişisel verileri üzerinde denetim ve kontrol sağlaması, ihtiyaç halinde muhataplarını kolaylıkla saptayabilmesi şeffaflık ilkesinin uygulanmasıyla mümkündür[972].

KVKK m. 16/3 hükmü ve VSSHY m. 9/1 hükmü uyarınca işverenlerin Sicile kayıt başvurusu esnasında; *"a- Veri sorumlusu, varsa veri sorumlusu temsilcisi ve irtibat kişisine ait kimlik ve adres bilgilerine ilişkin Kurul tarafından belirlenecek başvuru formunda yer alan bilgiler, b- Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, c- Veri konusu kişi grubu ve grupları ile bu kişilere ait veri kategorileri hakkındaki açıklamalar, ç- Kişisel verilerin aktarılabileceği alıcı veya alıcı grupları, d- Yabancı ülkelere aktarımı öngörülen kişisel veriler, e- Kanunun 12'nci maddesinde öngörülen ve Kurul tarafından belirlenen kriterlere göre alınan tedbirler, e- Kişisel verilerin mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan azami muhafaza edilme süresi"* bilgilerini bildirmesi gerektiği öngörülmüştür. KVKK m. 16/4 hükmü ve VSSHY m. 13 hükmü gereği de söz konusu bilgilerde herhangi bir değişiklik olduğu takdirde, değişikliğin meydana geldiği tarihten itibaren yedi gün içinde işveren tarafından VERBİS üzerinden KVK Kurumu'na bildirimde bulunulması gerekir. Böylelikle Sicilin güncelliğinin korunması hedeflenmiştir[973].

Sicile kayıt yükümlülüğüne Kurul kararıyla birtakım istisnalar getirilebilmesi mümkündür. KVKK m. 16/2 hükmü ve VSSHY m. 16/1 hükmüne göre; Kurul'un istisnalar

---

[969] Aynı doğrultuda Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik (VSSHY) m. 8/1 hükmü gereğince de kayıt yükümlülüğünün veri işleme faaliyetine başlamadan evvel yerine getirilmesi gerekiyor ise de herhangi bir fiili, teknik ya da hukuki imkansızlık söz konusu olması halinde imkânsızlığın ortaya çıktığı tarihten itibaren en geç yedi iş günü içinde veri sorumlularınca Kurum'a başvurularak ek süre talep edilebileceği düzenleme altına alınmıştır. Bkz. VSSHY m. 8/3.

[970] Daha önce ele aldığımız Veri Sorumluları Sicili (VERBİS) hakkındaki detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. Birinci Bölüm, I. I.

[971] Çekin, *AB Hukuku ve KVKK*, s. 120; Erarslan, s. 135.

[972] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 434; Erarslan, s. 135.

[973] Bkz. KVK Kurumu, *Veri Sorumluları Sicili Rehberi*, s. 5.

getirirken esas alacağı kriterler, *"kişisel verilerin niteliği, sayısı, işlenme amacı, işlendiği faaliyet alanı, üçüncü kişilere aktarılma durumu, veri işleme faaliyetinin kanunlardan kaynaklanması, muhafaza süresi, veri konusu kişi grupları ve veri kategorileri"* şeklinde sıralanmıştır. Bu bağlamda; 2 Nisan 2018 tarihinde alınmış olan 2018/32 sayılı Kurul Kararı[974] ile 2018/68[975], 2018/75[976], 2018/87[977] ve 2021/571[978] sayılı Kurul Kararlarına göre; *"a) Herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla yalnızca otomatik olmayan yollarla kişisel veri işleyenler, b) 18/01/1972 tarihli ve 1512 sayılı Noterlik Kanunu uyarınca faaliyet gösteren noterler, c) 04/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununa göre kurulmuş derneklerden, 20/02/2008 tarihli ve 5737 sayılı Vakıflar Kanununa göre kurulmuş vakıflardan ve 1118/10/2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre kurulmuş sendikalardan yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak üzere kişisel veri işleyen Türkiye'de yerleşik dernek, vakıf ve sendikalardan kendisine bağlı herhangi bir iktisadi işletmesi bulunmayanlar[979], ç) 22/04/1983 tarihli ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanununa göre kurulmuş siyasi partiler, d) 19/03/1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca faaliyet gösteren avukatlar, e) Gümrük müşavirleri[980], f) Arabulucular[981], g) 01/06/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu uyarınca faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler, ğ) Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den az olan gerçek veya tüzel kişi veri sorumlularından ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olmayanlar[982]"* Sicile kayıt yükümlülüğüne istisna

---

[974] RG 15.05.2018, S. 30422. Karar'ın tam metni için bkz. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180515-16.pdf (Erişim Tarihi: 11.07.2021).
[975] RG 18.08.2018, S. 30513. Karar'ın tam metni için bkz. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/08/20180818-4.pdf (Erişim Tarihi: 11.07.2021).
[976] RG 18.08.2018, S. 30513. Karar'ın tam metni için bkz. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/08/20180818-5.pdf (Erişim Tarihi: 11.07.2021).
[977] RG 18.08.2018, S. 30513. Karar'ın tam metni için bkz. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/08/20180818-6.pdf (Erişim Tarihi: 11.07.2021).
[978] RG 24.06.2021, S. 31521. Karar'ın tam metni için bkz. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/06/20210624-9.pdf (Erişim Tarihi: 11.07.2021).
[979] KVK Kurulu önce 22/04/2020 tarih ve 2020/315 sayılı Karar ile değişik 02/04/2018 tarihli 2018/32 sayılı Kararında "yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak üzere kişisel veri işleyen Türkiye'de yerleşik dernek, vakıf ve sendikalar" ifadesini kullanmış, 2021/571 sayılı Kararı ile de son halini almıştır.
[980] KVK Kurulu'nun 28/06/2018 tarih ve 2018/68 sayılı kararı ile eklenmiştir.
[981] KVK Kurulu'nun 05/07/2018 tarih ve 2018/75 sayılı kararı ile eklenmiştir.
[982] KVK Kurulu'nun 19/07/2018 tarih ve 2018/87 sayılı kararı ile eklenmiştir. Yurt dışında yerleşik olan veri sorumluları için bu istisna geçerli değildir. Bkz. Mustafa Baysal, **KVKK Kişisel Verilerin Korunması Kanunu El Kitabı,** 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 65.

getirilmiştir. Dikkat edilmesi gereken nokta ise; veri sorumlusunun, Sicile kayıt yükümlülüğüne istisna getirilmiş olması diğer yükümlülüklere de istisna tanındığı anlamına gelmeyeceğinden istisna kapsamında yer alan veri sorumluları da başta KVKK m. 4 hükmünde düzenlenen temel ilkeler olmak üzere Kanun'dan kaynaklanan diğer hükümlere uymakla yükümlüdürler[983].

Yukarıda belirtilen istisnalar dışında kalan veri sorumlularının Sicile kayıt yaptırması ve bildirimde bulunması zorunludur. Bu yükümlülüğün ne zaman başlayacağına ve en geç ne zamana kadar yapılacağına ilişkin olarak KVK Kurulu tarafından 19 Temmuz 2018 tarih ve 2018/88 sayılı Karar[984] yayımlanmış ancak bu tarihler tüm dünyada etkisini gösteren Covid-19 salgın hastalığı nedeniyle devamlı olarak ertelenmiştir. Son aşamada; Kurul'un 11 Mart 2021 tarihinde aldığı 2021/238 sayılı Karar[985] ile veri sorumlularının Sicile kayıt sürelerine ilişkin olarak;

"Yıllık çalışan sayısı 50'den çok veya yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den çok olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları ile yurtdışında yerleşik gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.12.2021 tarihine,

Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilançosu 25 milyon TL' den az olup ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.12.2021 tarihine,

Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.12.2021 tarihine" kadar uzatılmasına karar verilmiştir.

Öte yandan; Sicile kayıt yükümlülüğü altında bulunmayıp sonradan yükümlülük altına giren veri sorumlusu işverenler, bu tarihten itibaren otuz gün içerisinde VERBİS'e

---

983 Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 432; Uncular, s. 180; KVKK Veri Yönetimi Dairesi Başkanlığı, "Sorularla Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS)", https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA_VERBİS.pdf (Erişim Tarihi: 11.07.2021), s. 11.
984 KVK Kurulu'nun 19/07/2018 Tarihli ve 2018/88 Sayılı *"Sicile Kayıt Yükümlülüğünün Başlama Tarihleri"* kararı için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5272/2018-88 (Erişim Tarihi: 11.07.2021).
985 RG 16.03.2021, S. 31425.

kaydolmalıdır. Birtakım istisnai hallerde bu sürenin KVK Kurumu tarafından ek süre verilmek suretiyle uzatılması mümkündür[986].

Ayrıca; VSSHY m. 5/b hükmü gereğince, Türkiye'de yerleşik olmayan veri sorumlusu işverenler, veri işlemeye başlamadan evvel veri sorumlusu temsilcisi marifetiyle VERBİS'e kaydolmalıdır. Yurt dışında yerleşik olan tüzel kişi veri sorumlularının Türkiye'de bulunan şube ve irtibat bürolarının kayıt zorunluluğu olup olmadığına ilişkin tartışmalar ise KVK Kurulu kararı[987] ile çözüme kavuşturulmuştur. Buna göre; yurt dışında yerleşik tüzel kişi veri sorumlularının, Türkiye'de doğrudan veya şubeleri vasıtasıyla veri işlemeye başlamadan evvel yurt dışında yerleşik olan veri sorumluları siciline kaydolması gerekmektedir. Bunların Türkiye'deki şubeleri KVKK'de belirlenen veri sorumlusu tanımının kapsamına dahil olduğu takdirde Türkiye'de yerleşik veri sorumlusu olarak değerlendirilecek ve kayıt yükümlülüğü bulunup bulunmadığı yukarıda açıklanan ölçütlere bağlı olarak belirlenecektir. Bu tüzel kişilerin irtibat büroları ise şube niteliğinde olmadığından Sicile kayıt yükümlülükleri bulunmamaktadır.

Son olarak belirtmek gerekir ki; Sicile kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket eden işverenler hakkında KVKK m. 18/1-ç hükmü uyarınca idari para cezası yaptırımı uygulanacaktır. Diğer yandan; KVKK m. 28/2 hükmünde; Kanun'un amacına ve temel ilkelerine uygun ve orantılı olmak kaydıyla veri sorumlusunun Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğüne birtakım istisnalar getirilmiştir[988]. Bu istisnalar; "*a) Kişisel veri işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması, b) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi, c) Kişisel veri işlemenin kanunun verdiği yetkiye dayanılarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için gerekli olması, ç) Kişisel veri işlemenin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması*"

---

[986] Bkz. VSSHY m. 8/2-3.

[987] KVK Kurulunun 23/07/2019 tarih ve 2019/225 sayılı *"Yurtdışında yerleşik Tüzel kişilerin Türkiye'deki Şubeleri ile İrtibat Bürolarının Sicile Kayıt Yükümlülüğü Hakkındaki Görüş Talebi*" başlıklı kararının özeti için bkz. https://kvkk.gov.tr/Icerik/5545/2019-225 (Erişim Tarihi: 11.07.2021).

[988] Bu istisnalar hakkındaki detaylı açıklamalara ve sorunsallara ilişkin açıklamalar için bkz. Aşıkoğlu, *Aydınlatma Yükümlülüğü*, s. 55-62.

şeklindedir. Bu istisnalardan birinin ya da birkaçının mevcut olması halinde, veri sorumlusu, Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğünden muaftır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNE İLİŞKİN BAZI ÖRNEKLER

I. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN AKTARILMASI

A. KİŞİSEL VERİLERİN AKTARILMASI KAVRAMI

Kişisel verilerin aktarılması/transferi; elektronik ortamda verilerin çeşitli yöntemlerle iletilmesini[989] veya incelenmek üzere hazır bulundurulması amacıyla üçüncü kişilere duyurulmasını ifade etmektedir[990]. Aktarım; ya veri sorumlusundan bir başka veri sorumlusuna ya da veri sorumlusundan veri işleyene şeklinde olabilmektedir[991]. Ancak; verilerin ilgili kişinin kendisine iletilmesi veri aktarma olarak kabul edilmemektedir[992].

Kişisel verilerin aktarılması hususu; verilerin aktarıldığı yere göre KVKK'de iki ayrı bölüm halinde ele alınmıştır. Buna göre; KVKK m. 8 hükmünde verilerin yurt içinde aktarılmasına; m. 9 hükmünde ise verilerin yurt dışına aktarılmasına ilişkin düzenleme getirilmiştir. Kişisel sağlık verilerinin aktarımı ise; KSVHY m. 15 hükmünde ele alınmış olup KVKK ile uyumluluk gözetilerek yurt içindeki kişisel sağlık verisi aktarımları için KVKK m. 8 hükmüne, yurt dışındaki kişisel sağlık verisi aktarımları için de KVKK m. 9 hükmüne riayet edileceği öngörülmüştür. Bu itibarla; verilerin aktarılması hususunda kişisel sağlık verilerinin,

---

[989] KVK Kurumu, *6698 Sayılı Kanun'da Yer Alan Temel Kavramlar*, s. 16.

[990] Kılıç, s. 13. Verileri üçüncü kişilere duyurmanın; sözlü, yazılı, telefon, elektronik medya gibi araçlarla yapılması mümkündür. Duyurunun belirli bir kişi grubuna ya da kamuya yapılmış olması yeterli kabul edilmektedir. Örneğin; alkol bağımlılığı olan bir kişi hakkında verilen kısıtlama kararının kamuya duyurulması da veri aktarımı olarak kabul edilmektedir. Yine, verilerin arama için internet ortamında hazır bulundurulması da veri aktarımı örneğidir. Bkz. Kılıç, s. 13-14.

[991] KVK Kurumu, *Sıkça Sorulan Sorular Kitapçığı*, s. 77; Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi", https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646.PDF (Erişim Tarihi: 17.07.2021), s. 89.

[992] Kılıç, s. 14.

genel nitelikli kişisel veri aktarımından farklı olmadığını, dolayısıyla veri aktarımına ilişkin hükümlerin kişisel sağlık verileri için de geçerli olduğunu söyleyebiliriz.

Öte yandan; verilerin aktarılması da bir veri işleme türü olduğundan, kişisel sağlık verisi işlerken gözetilmesi gereken hukuki düzenlemelerin, verinin aktarılması aşamasında da dikkate alınması gerektiği kuşkusuzdur. Bu nedenle; kişisel sağlık verilerinin aktarılmasında, KVKK m. 8 ve 9 hükümlerine uygunluğun yanı sıra KVKK m. 4 hükmünde düzenlenen temel ilkelere ve m. 6 hükmünde düzenlenen işleme şartlarına da uygun hareket edilmelidir[993].

B. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN YURT İÇİNDE AKTARILMASI

Kişisel sağlık verilerinin yurt içinde aktarımı; bu verilerin işlenmesiyle aynı esaslara tabidir. Yurt içinde veri aktarımına ilişkin KVKK m. 8 hükmündeki düzenlemeyi kişisel sağlık verileri yönüyle ele almak gerekirse; m. 8/1 hükmü gereğince genel kural; kişisel sağlık verilerinin ancak ilgili kişinin açık rızasının alınması şartıyla aktarılmasıdır. Ancak; m. 8/2-b hükmü gereğince buna istisna getirilmiş ve ilgili kişinin açık rızası bulunmasa bile belirli şartlar dahilinde yurt içinde veri aktarılması mümkün hale getirilmiştir. Buna göre; kişisel sağlık verileri, ilgili kişinin açık rızası olmadan ancak; yeterli önlemlerin alınması kaydıyla, yalnızca kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amaçlarıyla ve sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından yurt içinde bulunan üçüncü kişilere aktarılabilecektir. Ayrıca; m. 8/3 hükmü uyarınca da kişisel sağlık verilerinin üçüncü kişilere aktarılmasına yönelik diğer kanunlarda yer alan hükümler saklı tutulacaktır.

KVKK m. 8/2-b hükmünde düzenlenen ve veri sorumlusu tarafından alınması gereken *"yeterli önlemler"*in neler olduğuna daha önce değinmiştik[994]. Burada; bilhassa kişisel sağlık verilerini aktaran veri sorumlusunun KVK Kurulu tarafından yayımlanan 2018/10 sayılı Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler başlıklı kararında belirlenen esaslara ve KVKK m. 12 hükmüne dayanılarak çıkarılan Kişisel Veri Güvenliği Rehberi'nde yer alan teknik ve idari tedbirlere uygun hareket etmesi

---

[993] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 208.
[994] Bkz. Yuk. İkinci Bölüm, III. D.

gerekir. Yine KVKK m. 12/1 hükmü gereği; veri sorumlusu, kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi ve erişilmesini önlemek ve bu verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri de almakla yükümlüdür.

Kişisel sağlık verilerinin yurt içinde aktarımı yapılırken KVKK m. 8/1 ve 8/2-b hükmünde belirlenen esaslara aykırılık halinde hukuka aykırı bir veri aktarımı söz konusu olacaktır. Nitekim; bu hususta KVK Kurulu'nun 5 Aralık 2018 tarih ve 2018/143 sayılı kararında[995]; doktor kontrolü altında ilaç kullanan ilgili kişinin kişisel sağlık verisinin, ilacı temin ettiği eczane tarafından KVKK m. 8 ve oradan atıfla KVKK m. 6 hükümlerinde öngörülen işleme şartlarından birine dayanmadan üçüncü kişilere aktarılmasını veri güvenliğini ihlal olarak değerlendirmiş ve KVKK m. 12/4 hükmüne aykırı olduğundan bahisle eczane hakkında idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

İş ilişkisinde; veri sorumlusu işverenin, adayın ya da işçinin kişisel sağlık verilerini yurt içinde aktarabileceği yerler genellikle eski veya yeni bir işveren olmakla beraber veri aktarılan üçüncü kişiler çeşitlilik gösterebilmektedir. Yurt içinde hangi veri paylaşımlarının veri aktarma olarak kabul edildiğini netleştirebilmek adına KVK Kurulu tarafından birtakım örnekler paylaşılmıştır. Söz gelimi; veri sorumlusu olan bir tüzel kişiliğin, kendi bünyesinde faaliyet gösteren çalışanları ya da farklı birimleri arasında gerçekleşen veri aktarımı, KVKK m. 8 kapsamında bir aktarım olarak değerlendirilemez. Buna karşın; bir şirketler topluluğu içerisinde bulunan farklı şirketler arasındaki veri aktarımı KVKK m. 8 çerçevesinde bir veri aktarımıdır. Zira; burada, bir tüzel kişiliğin farklı birimleri arasında veri aktarımı yapılmasının aksine, aynı şirketler topluluğu bünyesinde yer alan fakat her birinin veri sorumlusu sıfatını haiz olduğu farklı tüzel kişilikler arasında bir veri aktarımı söz konusudur[996]. Yine aynı doğrultuda; kamu kurum ve kuruluşlarının kendi arasında ya da kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek veya özel hukuk tüzel kişileri arasında gerçekleşen veri aktarımları da KVKK m. 8

---

[995] Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 05/12/2018 Tarihli ve 2018/143 Sayılı ve *"Sağlık verilerini Kanunun 6'ncı maddesinde yer alan işleme şartlarından birine dayanmadan üçüncü bir kişiye aktaran veri sorumlusu hakkında"* başlıklı kararının özeti için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5364/2018-143 (Erişim Tarihi: 17.07.2021).
[996] KVK Kurumu, *Sıkça sorulan Sorular Kitapçığı*, s. 78; KVK Kurumu, *KVKK'ya İlişkin Uygulama Rehberi, s*. 89-90; KVK Kurumu, *KVKK ve Uygulaması Rehberi*, s. 62.

hükmü çerçevesinde değerlendirilecektir. Bu duruma; emeklilik işlemlerinin gerçekleştirilmesi, kadrolara uygunluğun değerlendirilmesi gibi işlemler örnek olarak verilebilir[997].

Bu arada belirtmek gerekir ki; KVKK'den farklı olarak KSVHY m. 15/2 hükmü ile kamu kurum ve kuruluşlarına kişisel sağlık verisi aktarımına dair de düzenleme getirilmiştir. Buna göre; kişisel sağlık verilerinin kamu kurum ve kuruluşlarına aktarılması için protokol düzenleneceği ve düzenlenen protokolde, veri koruma hukuku mevzuatının temel ilkelerine ve veri güvenliğine ilişkin hükümlerine ve hangi verilerin aktarılacağına yer verilmesi gerektiği öngörülmüştür. Bunun yanı sıra, teknik altyapının uygun olması halinde ise verilerin aktarımının KamuNET[998] üzerinden gerçekleştirileceği düzenleme altına alınmıştır. KSVHY m. 15/3 hükmünde ise; kişisel sağlık verilerinin aktarılmasına ilişkin taleplerin değerlendirilmesinin; talep edilen sağlık verilerinin ilgili olduğu Bakanlık birimi tarafından yerine getirileceği ve değerlendirmenin sonucuna göre Genel Müdürlük tarafından işlem tesis edileceği ifade edilmiştir. Bu nedenle; işverenin, işçi ya da adayın kişisel sağlık verilerini SGK gibi kamu kurumlarına aktarması aşamasında Yönetmeliğin bu hükmüne riayet etmesi gerekir.

C. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN YURT DIŞINA AKTARILMASI

Uluslararası veri aktarımı, veri üzerindeki denetim ve kontrolü azalttığından veri akışında birtakım riskler ve endişeler yaratmaktadır[999]. KVKK m. 9 hükmünde ele alınan kişisel verilerin yurt dışına aktarımına dair esaslar[1000]; temelde yurt içinde veri aktarımıyla aynı istisnalara tabi olmasına karşın farklı birtakım ilave tedbirleri de içermektedir.

---

[997] KVK Kurumu, *KVKK'ya İlişkin Uygulama Rehberi, s*. 90; KVK Kurumu, *KVKK ve Uygulaması Rehberi*, s. 62.

[998] KSVHY m. 4/1-ğ hükmünde KamuNET; *"Kamu kurum ve kuruluşları arasındaki veri iletişiminin sağlanması, bu veri iletişiminin internete kapalı, fiziksel ve siber saldırılara karşı daha güvenli sanal bir ağ üzerinden yapılması, siber güvenlik risklerinin minimize edilmesi, mevcut ve kurulacak olan güvenli kapalı devre çözümlere standart sağlanması, ortak uygulamalar için uygun alt yapının tesis edilmesi amaçlarıyla Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı tarafından geliştirilen projeyi"* ifade edecek şekilde tanımlanmıştır.

[999] Şehriban İpek Aşıkoğlu ve Fatih Burak Uzun, "Kişisel Verilerin Yurtdışına Aktarımının Açık Rızaya Dayandırılmasının Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **Prof Dr. Türkan Rado'nun Anısına Armağan,** İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020, s. 924-925; Berna Akçalı Gür, "Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Boyutuyla Kişisel Verilerin Yurt Dışına Aktarılması", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 25, S. 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, s. 870.

[1000] Konuya ilişkin detaylı açıklamalar ve tablolar için bkz. Kişisel Verileri Korunma Kurumu, "Kişisel Verilerin Yurtdışına Aktarılması Rehberi", https://kvkk.gov.tr/yayinlar/KİŞİSEL%20VERİLERİN%20YURTDIŞINA%20AKTARILMASI.pdf (Erişim Tarihi: 17.07.2021). Uluslararası hukuk çerçevesinde ele alınan detaylı açıklamalar için bkz. Akçalı Gür, s. 850-870.

Uluslararası veri aktarımlarının ciddi bir bölümünün çok uluslu firmalar ya da grup şirketleri tarafından işlenen işçilere ilişkin kişisel verileri içermekte olduğu[1001] ve bu verilerin içerisinde işçinin kişisel sağlık verilerinin de bulunabileceği göz önünde tutularak yurt dışına veri aktarımının çalışma hayatı için oldukça önemli olduğunu söyleyebiliriz. Zira; artık yaygınlaşmakta olan çok uluslu yabancı firmaların, farklı ülkelerdeki şirket yapılanmaları sebebiyle, bu şirketlerde çalışmakta olan işçilere ve iş başvurusunda bulunan adaylara ilişkin kişisel veriler firmanın ana merkezinde toplanıp saklanmaktadır[1002]. Bu noktada; yurt dışı merkezli bir firmanın Türkiye'de kurduğu şirketlerde çalışan işçilerin kişisel verilerinin firmanın ana merkezine aktarılmak istenmesi halinde; KVKK m. 9 hükmü gündeme gelecektir. Bu nedenle; işçi veya adaylara ait kişisel verilerin yurt dışına aktarımında bu hükmün özenle uygulanması gerekir.

KVKK m. 9 hükmü uyarınca; kişisel verilerin yurt dışına aktarılması için ilgili kişinin açık rızası aranmaktadır. Ancak; kişisel sağlık verileri yönünden KVKK m. 6/3 hükmünde düzenlenen hukuka uygunluk sebeplerinin varlığı halinde, bir diğer deyişle; kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amaçlarıyla ve sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenmesi halinde verinin yurt dışına aktarılması için ilgili kişinin rızasına ihtiyaç kalmamaktadır. Öte yandan; burada sayılan hukuka uygunluk sebeplerinden birinin varlığı tek başına yeterli kabul edilmemekte, ayrıca verinin aktarılacağı yabancı ülkede yeterli korumanın sağlanmış olması aranmaktadır[1003]. Şayet, yabancı ülkede yeterli koruma bulunmuyorsa; Türkiye'deki ve söz konusu yabancı ülkedeki veri sorumlularının (örneğin ilgili işverenlerin) yeterli bir korumayı yazılı olarak taahhüt etmeleri ve KVK Kurulu'nun bunu onaylaması şartıyla[1004] işçilere veya adaylara ait kişisel sağlık verilerinin yurt dışına aktarılması mümkün hale gelebilir (KVKK m.

[1001] Article 29 WP, **Employment Context,** s. 26.
[1002] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 208.
[1003] KVKK m. 9/3 hükmü uyarınca; yeterli korumanın bulunduğu ülkeler, KVK Kurulu tarafından ilan edilecek olup henüz bu listeye ilişkin herhangi bir ilan yayımlanmamıştır.
[1004] KVK Kurulu'nun henüz, yurt dışına veri aktarımına dair yayımladığı herhangi bir kararı bulunmamaktadır. *Aşıkoğlu* ve *Uzun*'a göre; izin başvurusu sırasında aranan koşulların belirsizliği, izin sürecinin ne zaman tamamlanacağının belirli olmaması, sürekliliği olan veri aktarımı ile tek seferlik aktarım arasında bir ayrım gözetilmemiş olması gibi sebeplerle Kurul izin mekanizmasının işlevsel olmadığı söylenebilir. Bkz. Aşıkoğlu ve Burak, s. 928.

9/2-b)[1005]. Veri sorumlusunun hazırlayacağı yazılı taahhütnamede bulunması gereken asgari unsurlar KVK Kurulu tarafından belirlenip 16 Mayıs 2018 tarihinde KVK Kurumu tarafından ilan edilmiştir[1006].

AB uygulamalarına bakıldığında; yeterli koruma düzeyine sahip olmayan üçüncü ülkelerde bulunan bağlı şirket veya iştiraklere, AB üyesi bir devlette bulunan şirketten yapılacak olan işçilere ait veri aktarımlarında, Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan ve yeterli korumayı sağlayacağı varsayılan *"standart sözleşme koşulları/standart sözleşmesel hükümler (standard contractual clauses)"*[1007] alternatif bir yöntem olarak kullanılmaktadır[1008]. Aynı doğrultuda uygulamada; uluslararası şirketler, *"bağlayıcı şirket kuralları (binding corporate rules)"* koyarak veri aktarımında makul bir korumayı sağlamayı taahhüt etmektedirler[1009].

Öte yandan; KVKK m. 9/5 hükmü ile; Türkiye'den yurt dışına yapılacak olan veri aktarımlarında; eğer Türkiye'nin veya ilgili kişinin menfaatlerinin ciddi oranda zarar görme ihtimali var ise, bu veri aktarımı açık rızaya dayansa dahi KVK Kurulu'nun onaylama ve yasaklama imkanı bulunmaktadır. Ancak; Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası anlaşmaların kapsamına giren konularda; sadece Türkiye'nin ya da ilgili kişinin ciddi oranda zarar görme ihtimali var ise ilgili kamu kurum ve kuruluşunun görüşü ve Kurul'un izni alınarak yurt dışına veri aktarımı gerçekleştirilebilecektir[1010]. Bu noktada; bireyin kişisel sağlık verisinin, ilgili

---

[1005] KVKK m. 9/4 uyarınca; KVK Kurulu, yabancı ülkede yeterli koruma bulunup bulunmadığını ve yurt dışına veri aktarımına izin kararı verip vermeyeceğini şu unsurlara bakarak değerlendirir: *"• Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeleri, • Kişisel veri talep eden ülke ile Türkiye arasında veri aktarımına ilişkin karşılıklılık durumunu, • Her somut kişisel veri aktarımına ilişkin olarak, kişisel verinin niteliği ile işlenme amaç ve süresini, • Kişisel verinin aktarılacağı ülkenin konuyla ilgili mevzuatı ve uygulamasını, • Kişisel verinin aktarılacağı ülkede bulunan veri sorumlusu tarafından taahhüt edilen önlemleri*". Ayrıca ihtiyaç duyması halinde ise; ilgili kurum ve kuruluşun görüşünü de alarak karar verir.

[1006] KVK Kurulu, taahhütnamede yer alması gereken asgari unsurları, *"veri sorumlusundan veri sorumlusuna aktarım"* ve *"veri sorumlusundan veri işleyene aktarım"* olarak iki ayrı şeklinde hazırlamıştır. Söz konusu unsurlar için bkz. https://kvkk.gov.tr/Icerik/4236/Yurtdisina-Veri-Aktariminda-Veri-Sorumlularinca-Hazirlanacak-Taahhutnamede-Yer-Alacak-Asgari-Unsurlar (Erişim tarihi: 17.07.2021).

[1007] Bunların İngilizce örnek metinleri için bkz. https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection_en (Erişim Tarihi: 17.07.2021).

[1008] Bkz. Article 29 WP, **Employment Context**, s. 27; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 209.

[1009] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 209.

1010 KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin Yurtdışına Aktarılması Rehberi*, s. 5; KVK Kurumu, *KVKK ve Uygulaması Rehberi*, s. 64.

kişinin menfaatine ciddi şekilde zarar verebilecek nitelikte olup olmadığının iyi değerlendirilmesi gerekir.

Sonuç olarak; kanaatimizce gerek Kurul tarafından yeterli koruma sağlayan ülkelerin listesinin halen yayımlanmamış olması gerekse de henüz yurt dışına veri aktarımına ilişkin hiçbir izin kararı verilmemiş olması hususları göz önünde bulundurulduğunda, veri aktarımının uygulamada yalnızca ilgili kişinin açık rızasıyla mümkün olduğu söylenebilir. Bu sebeple; uluslararası düzeyde veri akışının hızla yaygınlaşması, bilhassa bazı verilerin doğası itibariyle uluslararası nitelik taşıması hususları dikkate alınarak ve KVKK m. 20/1-c hükmü gereği KVK Kurum'unun, kişisel verilerle ilgili uluslararası gelişmeleri izleme ve değerlendirme görevi gözetilerek; kişisel verilerin yurt dışına aktarılmasına ilişkin hükümlere işlerlik kazandırılması ve ulusal düzenlemelerin, uluslararası hukuk boyutuyla da ele alınarak teorik ve pratik çalışmaların yürütülmesi, uluslararası bütünlüğü sağlamaya yardımcı olacaktır[1011].

II. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN SİLİNMESİ, YOK EDİLMESİ VEYA ANONİM HALE GETİRİLMESİ

A. GENEL OLARAK

KVKK m. 7 hükmünde, veri işleme türlerinden olan kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi düzenlenmiştir. Bu kapsamda; işçinin veya adayın hukuka uygun olarak daha önce işlenmiş olan verileri; işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde resen ya da ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu işveren tarafından silinir, yok edilir ya da anonim hale getirilir[1012]. Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesine ilişkin usul ve esaslar ise *"Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik (Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği)"*[1013] ile belirlenmiştir. Ayrıca; bu Yönetmeliğe dayanarak KVK Kurulu tarafından, kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesi işlemlerinin uygulamada nasıl yapılacağı konusuna açıklık getirmek ve iyi örnekler oluşturmak amacıyla

1011 Akçalı Gür, s. 870.
1012 Bkz. KVKK, m. 7/1 hükmü; Baysal, *KVKK El Kitabı,* s. 52.
1013 RG 28.10.2021, S. 30224.

"Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi"[1014] hazırlanmıştır.

Kişisel sağlık verilerinin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi konusunda ise; KSVHY m. 14 hükmünde *"Kişisel Sağlık Verilerinin İmha Edilmesi"* başlığı altında düzenleme getirilmiştir. Buna göre; kişisel sağlık verileri imha edilirken KVKK m. 7 hükmüne ve Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği'nin hükümlerine riayet edilmesi öngörülmüştür[1015]. Bu doğrultuda; kişisel verilerin imhası ile kişisel sağlık verilerinin imhası arasında herhangi bir ayrım gözetilmediği görülmektedir. Ancak, kişisel sağlık verilerinin hassas niteliği göz önünde bulundurularak, bu konudaki işleme faaliyetlerinde daha dikkatli ve özenli hareket edilmesi gerektiği evleviyetle söylenebilir.

İşverenin işçi veya adayın kişisel sağlık verilerini işlemesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde, yani KVKK m. 6 hükmünde yer alan verilerin işlenmesine ilişkin hukuka uygunluk şartlarının artık mevcut olmaması halinde, resen veya ilgili kişinin talebi üzerine söz konusu verileri silmesi, yok etmesi veya anonim hale getirmesi gerekmektedir[1016].

Bu doğrultuda Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği'nin m. 7 hükmüne göre işveren; işçi veya adayın kişisel sağlık verileri üzerinde silme, yok etme veya anonim hale getirme işlemlerini gerçekleştirirken; KVKK m. 4 hükmünde düzenlenen temel ilkelere, KVKK m. 12 hükmü uyarınca gerekli olan teknik ve idari tedbirlere, ilgili mevzuat hükümlerine, KVK Kurulu kararlarına ve kişisel veri saklama ve imha politikasına[1017] uygun olarak hareket etmelidir. Kişisel sağlık verilerinin imhasına yönelik yapılan tüm işlemler kayıt altına alınmalı ve söz konusu kayıtların üç yıl süreyle saklanması gerekmektedir. İşveren tarafından; kişisel sağlık verilerinin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi işlemlerine ilişkin

---

[1014] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi", Ankara: KVKK Yayınları, Nisan 2018, https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/KİŞİSEL%20VERİLERİN%20SİLİNMESİ,%20YOK%20EDİLMESİ%20VEYA%20ANONİM%20HALE%20GETİRİLMESİ%20REHBERİ.pdf (Erişim Tarihi: 15.07.2021).

[1015] KSVHY m. 14 ve Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği m. 4/c hükmüne bakıldığında; verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi ifadelerini tümden karşılamak için *"kişisel verilerin imha edilmesi"* kavramının da kullanılabildiği görülmektedir.

[1016] KVK Kurumu, *Sıkça Sorulan Sorular Kitapçığı*, s. 73.

[1017] Kişisel veri saklama ve imha politikası; Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliğinin m. 4/1-f hükmünde; "*Veri sorumlularının, kişisel verilerin işlendikleri amaç için gerekli olan azami süreyi belirleme işlemi ile silme, yok etme ve anonim hale getirme işlemi için dayanak yaptıkları politikayı*" ifade etmektedir. Yönetmeliğin m. 5 ve 6 hükümlerinde detaylı düzenlemelere yer verilmiştir.

uyguladığı yöntemleri, verilerin imhasına ilişkin politika ve prosedürlerinde açıklamalıdır. Ayrıca; KVK Kurulu tarafından aksine bir karar alınmadıkça, veri sorumlusu olarak işveren, kişisel sağlık verilerinin hangi yöntemle imha edileceğini kendisi seçer. İşçi ya da aday tarafından, verilerinin hangi yöntemle imha edileceği hususunda bir talepte bulunulmuş ise, gerekçesini açıklamak suretiyle uygun imha yöntemini yine işveren seçecektir.

B. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN SİLİNMESİ

Kişisel sağlık verilerinin silinmesi, Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği'nin m. 8/1 hükmü kapsamında; bu verilerin ilgili kullanıcılar için hiçbir şekilde erişilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesidir. Hükümde yer alan *"ilgili kullanıcılar"* kavramından ne anlaşılması gerektiği ise aynı Yönetmeliğin m. 4/1-b hükmünde açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre ilgili kullanıcı; *"verilerin teknik olarak depolanması, korunması ve yedeklenmesinden sorumlu olan kişi ya da birim hariç olmak üzere veri sorumlusu organizasyonu içerisinde veya veri sorumlusundan aldığı yetki ve talimat doğrultusunda kişisel verileri işleyen kişileri"* ifade etmektedir. Örneğin; işveren, kişisel sağlık verilerinin işlenmesi görevini, kendisinin yetki ve talimatları çerçevesinde yerine getirmek amacıyla bir başka işyeri ile anlaşmış ise, bu işyeri veri işleyen olarak kabul edilecek, dolayısıyla ilgili kullanıcı sayılacaktır. İşverenin; işyerindeki veri tabanı yöneticiliğini yapan bir birim veya personelinin bulunmaması halinde ise tüm çalışanlar ilgili kullanıcı olacaktır[1018].

Kişisel verilerin silinmesine ilişkin bir tanım hükmü KVKK'de yer almamakla beraber madde gerekçesinde; kişisel verilerin silinmesiyle, bu verilerin hiçbir şekilde tekrar kullanılamayacak ve kayıtlı oldukları yerlerden geri getirilemeyecek şekilde imhasının amaçlandığı belirtilmiştir. Buna göre silme ile kastedilenin kişisel verilerin kayıtlı olduğu dosya, evrak, CD, disket, hard disk gibi araçlardan geri dönüştürülemeyecek şekilde silinmesi olduğu anlaşılmaktadır[1019].

Kişisel Verilerin İmhası Rehberi'ne göre; kişisel verilerin ilgili kullanıcılar tarafından hiçbir şekilde erişilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi için veri sorumlusu, gerekli her

[1018] Baysal, *KVKK El Kitabı,* s. 53; KVK Kurumu, *100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 46.
[1019] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 7, s. 10.

türlü teknik ve idari tedbirleri almakla yükümlüdür[1020]. Rehber'de ayrıca, kişisel verilerin silinme süreci[1021] ve yöntemlerine de yer verilmiştir[1022]. Örneğin; kağıt ortamında tutulan kişisel verinin karartma işlemi[1023] kullanılarak silinmesi önerilirken[1024], taşınabilir medyada bulunan verilerin şifreli olarak saklanması ve buna uygun yazılımlarla silinmesi gerekmektedir[1025].

Bu noktada değinilmesi gereken en önemli konulardan biri de ilgili kişinin, kişisel verilerinin silinmesini talep hakkı olarak ifade bulan *"silinme hakkı*"dır[1026]. Bu hak; 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 17 hükmünde *"unutulma hakkı [right to erasure (right to be forgotten)]"* olarak ifade edilmiş ve sonrasında öğretide de yaygınlık kazanmıştır[1027]. Unutulma hakkı[1028], KVKK'de düzenlenmemiş olmakla beraber kişisel verilerin korunması hakkının çatısını oluşturması[1029] ve kişilere kendi kişisel verilerini kontrol edebilme yetkisi vermesi bakımından oldukça önemlidir[1030]. Bilhassa kişisel sağlık verileri bakımından kanaatimizce daha büyük önem arz etmektedir. Zira; kişinin geçmişte yakalandığı ancak sonraki süreçte atlattığı bir hastalık ya da geçmişte kullandığı özellikli bir ilaç hakkında tutulan kayıtların aleyhine sonuçlar

---

[1020] KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin İmhası Rehberi,* s. 6.
[1021] Rehber'e göre kişisel verilerin silinme sürecinde şu sırlamaya riayet edilmelidir: silinecek verilerin tespiti, ilgili kullanıcıların tespiti, kullanıcıların erişim yöntemlerinin tespiti ve verilerin silinmesi yani erişimin kaldırılmasıdır. Bkz. KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin İmhası Rehberi,* s. 6.
[1022] Rehber'e göre kişisel veriler saklanabildikleri kayıt ortamlarına uygun olan yöntem kullanılmak suretiyle silinmelidir. Bu doğrultuda kişisel veriler; taşınabilir bellekte, kağıt ortamında, Office 365, dropbox gibi uygulamaların bulut ortamında, merkezi sunucuda veya veri tabanlarında tutulan kişisel verilerin ne şekilde silinebileceğine ilişkin örneklere yer verilmiştir. Detaylı bilgi için bkz. KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin İmhası Rehberi,* s. 7-9.
[1023] Karartma işlemi; evrak üzerindeki kişisel verilerin, mümkünse kesilmesi, mümkün değil ise geri döndürülemeyecek ve teknolojik çözümlerle okunamayacak biçimde sabit mürekkep kullanılarak ilgili kullanıcılara görünemez hale getirilmesi suretiyle yapılmaktadır. KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin İmhası Rehberi,* s. 7. Örnek karartma işlemi için aynı Rehber'de bkz. s. 8.
[1024] Kağıt üzerindeki kişisel verinin üzerinin kırmızı kalemle çizilmesi silme işlemi olarak kabul edilmemektedir. Bkz. LAG Köln, 1989, 131; Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 137.
[1025] KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin İmhası Rehberi,* s. 7-9.
[1026] Bu hakka ilişkin detaylı açıklamalarımız için bkz. Aş. Dördüncü Bölüm, I. A. 2.
[1027] Yeşim Çelik, "Özel Hayatın Gizliliğinin Yansıması Olarak Kişisel Verilerin Korunması ve Bu Bağlamda Unutulma Hakkı", **TAAD**, Yıl:8, S. 32, Ekim 2017, s. 391-408; Sinan Sami Akkurt, "Unutulma Hakkının Kişilik Hakkı Kapsamındaki Kişisel Değerlerle İlişkisi", **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 3, S. 1, Ocak 2018, s. 81-104.
[1028] Unutulma hakkı; bir kişinin kendisi hakkındaki bilgilerin, içeriklerin silinmesi için üçüncü kişileri zorlama yetkisini içermesinin yanı sıra; tıbbi kayıtlar, sicil kaydına ilişkin veriler ya da hakkında olumsuz yorumlara neden olabilecek bilgi ve fotoğrafların kaldırılmasını isteme yetkisi veren kapsamlı ve geniş yeni bir silme hakkı olarak tanımlanabilir. Aydın Akgül, "Kişisel Verilerin Korunmasında Yeni Bir Hak: 'Unutulma Hakkı' ve Ab Adalet Divanı'nın 'Google Kararı'", **TBB Dergisi**, S. 116, Ocak-Şubat 2015, s. 18; Akkurt, *Unutulma Hakkı*, s. 81.
[1029] Çelik, s. 391.
[1030] Akgül, *Unutulma Hakkı*, s. 18; Çelik, s. 401.

doğurması olasıdır. Tutulan sağlık kayıtlarının, kişisel verilerin korunması hakkına aykırı olarak uzun süre veya gereksiz yere muhafaza edilmesi, bu bilgilerin işverenler veya kötü niyetli üçüncü kişilerce bireyin yaşamı boyunca aleyhine kullanılmasına yol açabilir[1031]. Dolayısıyla; işçinin ya da adayın kişisel sağlık verilerinin de unutulma hakkı kapsamında korunması gerektiği söylenmelidir.

C. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN YOK EDİLMESİ

Kişisel sağlık verilerinin yok edilmesi, Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği'nin m. 9/1 hükmü kapsamında; bu verilerin hiç kimse tarafından, hiçbir şekilde erişilemez, geri getirilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesidir. İşveren, kişisel sağlık verilerinin yok edilmesi işlemini yaparken gerekli tüm teknik ve idari tedbirleri almakla yükümlüdür[1032].

Kişisel sağlık verilerinin yok edilmesi için; verilerin bulunduğu tüm kopyaların tespit edilmesi ve verilerin kayıtlı olduğu sistemin türüne göre manyetize etme, üzerine yazma ve fiziksel yok etme, CD veya DVD'yi yakma veya eritme, kağıdı imha veya kırpma makinesinde küçük parçalara ayırma gibi yöntemlerden biri ya da birkaçı kullanılır[1033].

Bu noktada; karıştırılmaya müsait olan kişisel verilerin silinmesi ile kişisel verilerin yok edilmesi kavramları arasındaki ince ayrıma dikkat etmek gerekir. Öncelikle silme işleminde; veri, ilgili kullanıcılar için erişilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilirken; yok etme işleminde, veri artık hiç kimse tarafından erişilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmektedir. Buna göre silme işlemi; verinin muhafaza edildiği materyale zarar vermemek kaydıyla, o materyalden (örneğin; bir evrak, dosya, CD, harici bellek) geri döndürülemeyecek şekilde silinmesi iken; yok etme işlemi, doğrudan verinin kayıtlı olduğu materyalin imha edilmesini ifade etmektedir[1034].

[1031] İmançlı, s. 173.
[1032] Bkz. Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği'nin m. 9/2 hükmü; KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin İmhası Rehberi,* s. 9.
[1033] Baysal, *KVKK El Kitabı,* s. 53-54; KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin İmhası Rehberi,* s. 9-13; KVK Kurumu, *100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 47.
[1034] Bkz. KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 7, s. 10; Kılıç, s. 18; Baysal, *KVKK El Kitabı,* s. 54.

D. KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN ANONİM HALE GETİRİLMESİ

Kişisel verilerin anonim hale getirilmesi; Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği'nin m. 10/1, KVKK m. 3/1-b ve KSVHY m. 4/1-c hükümlerinde; *"kişisel verilerin başka verilerle eşleştirilse dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hale getirilmesi"* olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifade ile anonim hale getirme; bir veri kümesinde yer alan doğrudan ve dolaylı tüm tanımlayıcıların, çıkarılması ya da değiştirilmesi suretiyle ilgili kişinin kimliğinin tespitinin engellenmesi veya bir grup ya da kalabalık içinde ayırt edilebilir olma özelliğinin, bir gerçek kişi ile ilişkilendirilemeyecek biçimde kaybedilmesidir[1035,1036].

Bu doğrultuda; belirli bir gruptaki veri üzerinden izleme yapılarak başka verilerle destekleme ve eşleştirme işlemleri neticesinde verinin kime ait olduğu anlaşılabiliyorsa, bu verinin anonim hale getirildiği söylenemez[1037]. Nitekim Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği'nin m. 10/2 hükmünde belirtildiği üzere; *"Kişisel verilerin, veri sorumlusu, alıcı veya alıcı grupları tarafından geri döndürme ve verilerin başka verilerle eşleştirilmesi gibi kayıt ortamı ve ilgili faaliyet alanı açısından uygun tekniklerin kullanılması yoluyla dahi kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemez hale getirilmesi gerekir."*. Aksi halde kişisel veri anonim hale getirilmiş kabul edilmeyecektir.

Öte yandan; Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği'nin m. 10/3 hükmü gereğince de veri sorumlusunun verileri anonim hale getirirken gerekli tüm idari ve teknik tedbirleri alması gerekir. Veriyi anonim hale getirmek isteyen veri sorumlusu, elindeki verinin niteliklerini göz önünde bulundurarak uygun olan anonimleştirme yöntemini seçmelidir. Ayrıca; bir veriyi anonim hale getirdiğini düşünen veri sorumlusunun, bu veriyi bir başka kurum veya kuruluşa aktarması halinde, söz konusu kurum ve kuruluşun bünyesindeki bilgiler ya da kamuya açık bilgiler kullanılmak suretiyle, aktarılan verinin yeniden belirli bir kişiyi tanımlayabilecek

---

[1035] Baysal, *KVKK El Kitabı,* s. 54.

[1036] Bu noktada önemli bir diğer konu, anonim veri ve anonimleştirilmiş veri arasındaki ayrımdır. Zira anonim veriden (anonymised data) kastedilen; verinin kişiyle ilişiğinin tamamen kesilmiş olması iken; anonimleştirilmiş veri, daha önce bir kişiyle ilişkilendirilmiş fakat anonim hale getirme işlemi neticesinde artık bağlantısı kalmamış veridir. Bkz. Article 29 WP, **Personal Data**, s. 21; KVK Kurumu, *KVKK ve Uygulaması,* s. 31; KVK Kurumu, *100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 47.

[1037] Baysal, *KVKK El Kitabı,* s. 54.

nitelikte olup olmadığını; yapacağı risk analizi ve sözleşmeler ile kontrol etmek zorundadır. Bu yükümlülük, veri sorumlusuna aittir[1038].

Anonim hale getirme yöntemleri Kişisel Verilerin İmhası Rehberi'nde örnekleme yoluyla sayılmıştır. Buna göre; kişisel verinin bulunduğu veri kayıt sistemindeki kayıtlar üzerinde otomatik olan ya da olmayan; maskeleme, genelleştirme, gruplama, türetme, rastgele hale getirme gibi yöntemler kullanılarak, kişisel veri ile verinin tanımladığı kişi arasındaki bağ koparılmak suretiyle veri anonim hale getirilebilir[1039]. Bu doğrultuda; KSVHY'ye bakıldığında m. 4/1-ı hükmünde *"kimliksizleştirme",* m. 4/1-p hükmünde ise *"maskeleme"* ifadelerinin tanımlandığı görülmektedir. Buna göre kimliksizleştirme kavramı; *"kişisel verilerin; kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiyle ilişkilendirilememesi için teknik ve idari tedbirlerin alınması şartıyla ve farklı bir ortamda muhafaza edilen diğer verilerle bir araya getirilmeksizin ilgili kişiyle ilişkilendirilemeyecek şekilde işlenmesi"* şeklinde tanımlanırken maskeleme kavramı da; *"kişisel verilerin belirli alanlarının, kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek şekilde silinmesi, üstlerinin çizilmesi, boyanması ve yıldızlanması gibi işlemleri"* ifade eder şeklinde düzenlenmiştir. Rehber'de yer alan anonim hale getirme yöntemleri ve Yönetmelik'te düzenlenen kavramların tanımlanma biçimleri beraber ele alındığında, maskeleme ve kimliksizleştirmenin de bir anonim hale getirme işlemi örneği olduğu kanaatine varılabilir[1040].

Son olarak belirtmek gerekir ki; anonim hale getirilmiş olan veri, artık kişisel veri niteliğini haiz olmayacağından KVKK hükümleri kapsamında değerlendirilemeyecektir[1041]. Nitekim KVKK m. 28/1-b hükmünde de belirtildiği üzere; kişisel verilerin anonim hale getirilmek suretiyle planlama, araştırma, istatistik gibi amaçlarla işlenmesi halinde Kanun hükümleri uygulanmayacaktır. Kişisel sağlık verilerinin, sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi ve planlanması amacıyla resmi istatistik ve araştırmalarda çokça kullanılacağı göz önünde bulundurulduğunda, usulüne uygun olarak anonim hale getirmenin oldukça önemli olduğunu söyleyebiliriz.

[1038] KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin İmhası Rehberi,* s. 34.
[1039] Anonim hale getirme yöntemleri hakkındaki detaylı açıklamalar için bkz. KVK Kurumu, *Kişisel Verilerin İmhası Rehberi,* s. 16-34.
[1040] Aynı yönde bkz. İmançlı, s. 154.
[1041] Baysal, *KVKK El Kitabı,* s. 54.

III. İŞ SÖZLEŞMESİ KURULMADAN ÖNCE ADAYA İLİŞKİN KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİ

A. GENEL OLARAK

İş görüşmeleri süresince işverenin; adayın işe uygun olup olmadığı, adaydan ne kadar verim alabileceği ya da adayın niteliklerinden doğabilecek risklerin neler olduğunu değerlendirebilmesi amacıyla aday hakkında detaylı bir araştırma yapmak istemesinde, bu nedenle de adayı birtakım sorulara ve testlere tabi tutmasında haklı bir menfaati vardır[1042]. Ancak; işverenin adaydan bilgi toplamadaki bu haklı menfaatleri sınırsız değildir. Adayın kişiliğini serbestçe geliştirebilmesi için kişisel verilerinin korunması hakkı ile işverenin veri işlemedeki makul beklentisinin tatmin edilebilmesini sağlayan bilgi edinme hakkı arasında makul bir dengenin tesis edilmesi gerekmektedir[1043].

Görüşmeler esnasında; adaya soru yöneltilip ondan cevap alınması ve adaya sağlık muayenesi veya test yapılması, doğrudan adayın kendisinden bilgi toplanması şeklinde vuku bulan bir veri işleme faaliyetidir[1044]. Dolayısıyla; kişisel verilerin korunmasına ilişkin usul ve esaslara tabidir[1045]. Bu noktada; adayın açık rızasıyla veri işlenmesi oldukça önemlidir. Ancak; işçi ve işveren arasındaki ekonomik bağımlılığa benzer olarak; adayın *ekonomik gereksinimi,* işveren karşısındaki konumunu zayıflatmakta ve aday ile işveren arasında bir dengesizlik yaratmaktadır[1046]. Bu nedenle; adayın, işverenin sorularını yanıtlamamayı tercih etmesi ya da uygulanmak istenen testleri reddetmesi halinde işe girememe ihtimali söz konusu olacağından adayın rızasına ihtiyatlı yaklaşılmalıdır[1047]. Öte yandan; iş görüşmelerinde, işveren tarafından hukuka ve ahlaka aykırı olarak adayın kişilik değerlerine müdahale edilmesi halinde, adayın açık rızası olsa dahi bu müdahale hukuka uygun hale gelmez[1048]. Nihayetinde adayın açık rızası;

1042 Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 280; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 283.
1043 Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 278-279.
1044 Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 274; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 204; Ufuk Aydın ve Doğukan Küçük, "Kişilik Hakkı Kapsamında İşçinin Sağlığına İlişkin Veriler", **Yönetim ve Çalışma Dergisi**, C. 3, S. 1, 2019, s. 66.
1045 Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 274.
1046 Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale,* s. 146.
1047 **A.g.e.** s. 152.
1048 İbrahim Aydınlı, **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları,** 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2004, s. 115.

yalnızca işverenin veri işlemedeki haklı menfaatleri ile bağdaşan nitelikte ve ölçüde kişilik hakkı ihlallerini meşru kılmaktadır[1049].

Nitekim; aday ve işveren arasındaki bu temas ve birbirlerinin menfaat alanlarına müdahil olmaları sonucunda denilebilir ki; iş sözleşmesi devam ederken geçerli olan ve temelini dürüstlük kuralından alan sadakat ve tarafların birbirlerinin çıkarlarını gözetme yükümlülüğü, iş görüşmeleri esnasında da devam etmektedir[1050]. Ayrıca; tarafların birbirlerinin kişilik ve malvarlığı değerlerine zarar vermekten kaçınma, sözleşmenin şartları ve içeriği konusunda birbirlerini aydınlatma, dürüstlük kuralına uygun davranma gibi birtakım koruma yükümlülükleri de bulunmaktadır[1051]. İşte bu görüşmeler esnasında taraflar; özen ve koruma yükümlülüklerine aykırı davranmak suretiyle, aralarında kurulan güven ilişkisinin ihlali halinde doğabilecek zararlardan, sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk *(culpa in contrahendo)* gereği sorumludur[1052]. Örneğin; soru sorma hakkının sınırları aşıldığı için adayın manevi bir zarar görmesi ya da görüşme esnasında adayın sağlık durumuna veya cinsel yönelimine ilişkin edinilen bilginin adayın açık rızası alınmadan üçüncü kişilere aktarılması halinde culpa in contrahendo sorumluluğuna dayanılarak zarar tazmin edilecektir[1053].

Son noktada; iş görüşmesi neticesinde eğer aday ile iş sözleşmesi kurulmamış ise, veri işlemeyi gerektiren sebeplerin ortadan kalkması nedeniyle iş başvurusu ya da iş görüşmeleri kapsamında adayın işverene verdiği bilgiler adaya iade edilmeli, resen ya da adayın talebi üzerine işverenin tuttuğu veri kayıt sisteminden silinmeli, yok edilmeli veya anonim hale getirilmelidir[1054].

[1049] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 279; Eyrenci, s. 258.
[1050] Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 283.
[1051] Yürekli, s. 542; Şükran Ertürk, "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. 9.
[1052] Akyiğit*, İş Hukuku*, s. 106; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku - Cilt 1*, s. 511; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 282; Yürekli, s. 542; Eyrenci, s. 241; Ayözger Öngün, s. 234.
[1053] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 282; Taştan, s. 87.
[1054] Okutan ve Yaman, s. 96; Beytar, s. 163.

B. ADAYA SORULABİLECEK SORULAR VE SINIRLARI

1. Sağlık Durumuna İlişkin Sorular ve Sınırları

İşverenin; adayın çalışmak için başvurduğu pozisyona sağlık açısından uygunluğu, diğer çalışanlara bulaşma tehlikesi bulunan bir hastalığının mevcut olup olmadığı ve benzeri durumların tespiti, hatta işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kendi sorumluluklarını yerine getirebilmek amacıyla adayın sağlık durumuna ilişkin sorular sorması muhtemeldir[1055]. Bu nedenle; sağlığa ilişkin soru sorma hakkının sınırının belirlenmesi oldukça önemlidir.

Adaya sorulacak olan soruların sınırını; çalışılacak olan pozisyonun özellikleriyle objektif olarak *bağlantılı* olup olmadığı, yani sözleşmenin kurulması, edimin yerine getirilmesi ve devamı için *gerekliliği* oluşturur[1056]. Nitekim; 2015/5 sayılı Tavsiye Kararı'nın m. 9/2 hükmüne göre; işveren yalnızca, adayın işe uygun olup olmadığını belirleyebilmek ve koruyucu hekimlik faaliyetlerini yerine getirebilmek amacıyla adayın sağlık durumuna ilişkin sorular sorabilir. Bunun yanında; uygun iyileştirme ve iş ortamı şartlarının sağlanması, ilgili kişinin ya da diğer çalışanların hayati çıkarlarının korunması, sosyal yardım sağlanması ya da yargılama faaliyetlerinin gereğini ifa etmek amacıyla işverenin, sağlığa ilişkin sorular sorabileceği düzenlenmiştir. Aynı minvalde; ILO'nun düzenlediği Kişisel Veri Uygulama Kodu'na göre de soruların veri işlemeye ilişkin temel ilkelere uygun olması gerektiğinin yanı sıra soruların yalnızca yapılacak olan iş ile doğrudan ilgili sebepler çerçevesinde ve ayrımcı etkilerinin olmaması kaydıyla sorulabileceği belirtilmiştir. Ek olarak sağlık durumuna ilişkin sorular; ulusal düzenlemeler, tıbbi gizlilik ilkesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkelerine uygun olmak şartıyla, ancak işçinin işe yatkınlığının belirlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği gereklerini yerine getirmek ve sosyal yardımlara hak kazanıp kazanılmadığının tespitine ilişkin olması halinde meşrudur[1057].

Hukukumuzda ise soru sorma hakkının sınırı öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre; çalışma yeri ve işin niteliği bakımından adayın sağlık durumunun çalışma yeteneğini

---

[1055] Aydın ve Küçük, s. 66; Belge, s. 1035; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 300.
[1056] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 151; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 300; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 289; Beytar, s. 164.
[1057] ILO, **Personal Data Code**, par. 5.8; 5.10; 6.7.

sınırlandırıp sınırlandırmadığını öğrenmeye ilişkin sorular sorulabilir[1058]. Bir diğer görüşe göre; adayın işe yatkınlığının tespiti ve iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olan durumların öğrenilmesi amacıyla adayın sağlık durumuna ilişkin soru sorulabilir[1059]. Nitekim Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında[1060], işverenin adayın sağlık durumu hakkında sorabileceği sorulara ilişkin şu şekilde bir formül oluşturmuştur: *"Hedeflenen işleri yapmasına sürekli şekilde veya periyodik aralıklarla engel oluşturacak bir hastalık veya sağlık durumunda bozukluk söz konusu mudur? Performansını etkileyen ancak müstakbel iş arkadaşları ve müşteriler için tehlike oluşturan bulaşıcı hastalıkları var mıdır? İşin başlangıcında veya öngörülebilir bir sürede planlanmış bir operasyon, onaylanmış bir tedavi yüzünden yahut var olan akut bir hastalık gibi sebeplerle iş göremez hale gelmesi beklenmekte midir?"*. Bu sorular TBK m. 419/1 hükmüyle aynı amaca ilişkin olduğundan hukukumuzda da hukuka aykırı olmayacaktır[1061]. Bir başka görüşe göre ise; adayın sağlığına ilişkin sorulan soruların sınırını adayın kişilik hakları ile yapılacak işin niteliğinin adayın sağlık durumu hakkında bilgi edinilmesini gerektirmesi, yani adayın sağlık durumunun yapılacak iş ile bağdaşmamasıdır[1062]. Bir diğer görüş de işverenin, adaya TMK m. 2 hükmü gereği dürüstlük ve güven ilkesi kapsamında sorular sorabileceğini savunmaktadır[1063].

Kanaatimizce; adayın sağlık durumuna ilişkin verilerin KVKK kapsamında[1064] işlenmesi söz konusuysa; KVKK m. 4 hükmündeki temel ilkeler ve m. 6/3 hükmündeki işleme şartlarına riayet edilmesinin yanı sıra TBK m. 419 hükmü de dikkate alınarak soru sorulmalıdır. Yani; ancak işçinin işe yatkınlığı veya iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olan hususları öğrenmek amacıyla adayın açık rızasını da alarak soru sorulmalıdır. KVKK kapsamına

---

[1058] Bkz. Serkan Odaman, "İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları", **Tekstil İşveren Dergisi,** S. 274, Ekim 2002, s. 41; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 154; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 118. Ünal da bu görüşe katılmakla beraber her bulaşıcı hastalık yönünden bu görüşe katılmadığını, zira her bulaşıcı hastalığın çalışma yeteneğini etkilemediğine ilişkin bkz. Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 276.

[1059] Bkz. Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 276; Aydın ve Küçük, s. 67.

[1060] Bkz. BAG (2. Senat), Urteil vom 07.06.1984-2 AZR 270/83 (2. Instanz: LAG Hamm), AP BGB & 123 Nr. 26; ayrıca bkz. Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 275.

[1061] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 275-276.

[1062] Gaye Burcu Yıldız, "Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasağı", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Yıl: 3, S. 10, Haziran 2008, s. 83.

[1063] Uncular, s. 191; Eyrenci, s. 250; Aydınlı, *İşverenin Yükümlülükleri*, s. 29.

[1064] İş görüşmeleri esnasında, sorulan sorulara adayın verdiği yanıtların, belirli bir yere kaydedilmemesi halinde, bir veri kayıt sisteminden söz edilemeyeceğinden KVKK kapsamında veri işleme olmayacaktır. Bkz. Yuk. İkinci Bölüm, I. A.

girmeyen bir veri işleme söz konusu ise; genel hukuka uygunluk nedenleri ve TBK m. 419 hükmündeki unsurların varlığı birlikte aranacaktır[1065].

İş görüşmesi sırasında adayın sağlık durumuna ilişkin sorulan soruların hukuka uygun olması halinde, adayın bu soruları doğru yanıtlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak bu sınırları aşan hukuka aykırı sorulara adayın yanıt vermeme hakkı bulunduğu gibi doğru yanıt vermeme yani yalan söyleme hakkının varlığı da öğretide kabul görmektedir[1066]. Zira; iş görüşmesinde adayın doğru yanıt vermeme hakkını kullanması, işverende olumsuz bir kanı ya da şüphe oluşturabileceğinden bu hakkın uygulanabilir olduğunu söylemek güçtür. Bu nedenle; yanıt vermeme hakkının kullanılmasındansa yalan söyleme hakkının kullanılması, çoğu zaman özel hayatın gizliliği ve eşitlik haklarının korunmasına hizmet eden tek yol olacaktır[1067].

Adayın sağlık durumuna ilişkin sorular ile kastedilen ise; öncelikle o kişinin sahip olduğu hastalıklardır. Öyleyse; adaya, çalışma yeteneğini sınırlandıran ciddi bir hastalık taşıyıp taşımadığı sorulabilir ve adayın da bu soruya doğru yanıt vermesi gereklidir[1068]. Örneğin; akciğere zarar veren bir işlem olan kot taşlama işlemini gerçekleştirmek için iş görüşmesi yapılan adaya, akciğer rahatsızlığının bulunup bulunmadığı sorulabilir[1069].

Buna karşın; adayın hastalığı, iş görüşmeleri esnasında çalışma gücünü etkileyecek düzeyde olmamasına rağmen yakın bir gelecekte ameliyat olmak gibi iş görmeyi engelleyecek bir sonuç doğuracak ise, bu durumun işveren tarafından sorulmasa dahi özen yükümlülüğü gereği kendiliğinden anlatılması gerekir[1070]. Ancak; işin niteliği ile alakası olmayan ve çalışma gücünü de etkilemeyecek olan sağlık sorunlarının ya da kronik olmayan eski hastalıkların sorulması hukuka uygun değildir[1071]. Burada; KVKK m. 6/3 hükmünde yer alan kişisel sağlık

---

[1065] Aynı yönde bkz. Aydın ve Küçük, s. 67; Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 274-275, dn. 53.
[1066] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 276-277; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 238; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 285; Odaman, s. 40. Bir kısım yazara göre ise adayın yalan söyleme diğer bir deyişle yanlış cevap verme hakkından değil sadece cevap vermeme hakkından bahsedilmektedir. Bkz. Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 114; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 75; Murat Kandemir ve Didem Yardımcıoğlu, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi", **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, S. 30-31, 2014, s. 20.
[1067] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 277; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 285-286; Yürekli, s. 553.
[1068] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 300; Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 276; Ertürk, *Aids Hastalığı*, s. 9; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 154. Gerçekten de iş görüşmeleri esnasında; "Başvuruda bulunduğunuz işi yapmaya engel bir hastalığınız var mı? Varsa hastalığın türü nedir?" şeklinde soru sorulması oldukça yaygındır ve hukuka uygundur. Bkz. Eyrenci, s. 252-253; Belge, s. 1035.
[1069] Belge, s. 1035.
[1070] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 301.
[1071] Eyrenci, s. 253; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 301.

verilerini işleme şartları gerçekleşmiş olsa dahi adayın kişisel verilerinin korunmasına yönelik menfaati ağır basmalı ve işverenin neredeyse tıbbi özgeçmiş talep etmesine varacak düzeyde ayrıntılı sağlık soruları yöneltmesine müsaade edilmemelidir[1072].

Diğer taraftan; bulaşıcı hastalığın işyerinde yaratabileceği tehlike göz önünde bulundurularak; adaya mevcut bir bulaşıcı hastalığının bulunup bulunmadığı sorulabilir[1073]. Zira; adayın bulaşıcı hastalığını bildirmeden işe başlaması ve hastalığın diğer işçilere de bulaşması halinde hem işgücü kaybı yaşanacak hem de İş Kanunu m. 24/1-b hükmü gereğince hastalık bulaşan işçiler haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilecektir[1074]. Bu noktada; her türden bulaşıcı hastalığın bildirilmesinin gerekip gerekmediği konusu önem arz etmektedir. Kanaatimizce, yapılan iş gereği bulaş riski olmayan ya da işçinin işyerinde çalışmasına engel yaratmayan bulaşıcı hastalıkların bildirilmesi gerekmez[1075]. Örneğin; HIV+ durumda olmak ya da birtakım genetik hastalıklara yatkın olmak kural olarak işyerinde çalışmaya engel yaratacak bir durum değildir[1076]. Diğer taraftan; vücut sıvıları ya da kanla teması gerektiren işlerden olan doktor, hemşire, ilk yardım ekibi, laboratuvar teknisyenliği gibi pozisyonlara başvuru yapanların HIV+ ya da AIDS hastası olma durumlarını kendiliğinden işverene bildirmesi gerekir[1077].

Öte yandan; adaya tütün ve alkol gibi yasal maddeleri işyeri dışındaki hayatında kullanıp kullanmadığının sorulmasının hukuka uygun olmadığı kanaatindeyiz[1078]. Tütün ve/veya alkol kullanan kişilerin akciğer kanseri, siroz gibi çeşitli sağlık risklerine açık olması; tıpkı kadın adayın hamile kalabileceği ya da HIV+ veya genetik olarak birtakım hastalıklara yatkın olan adayların hastalanabileceği varsayımıyla benzerlik göstermektedir. Keza; işyeri dışındaki yaşamında alkol ve tütün kullanan adayın, işyerindeki alkol ve tütün yasağını ihlal

---

[1072] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 301.
[1073] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 301; Eyrenci, s. 253. Adayın; çalışma yeteneğini sınırlamasa dahi işyerinde çalışmasında sakınca doğurabilecek bir bulaşıcı hastalık veya çalışmasına engel teşkil edecek düzeyde ağır bir hastalığı varsa sözleşme görüşmelerindeki özen borcunun gereği olarak kendiliğinden işvereni haberdar etmesi gerektiğine ilişkin bkz. Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 154.
[1074] Odaman, s. 41; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 301; Uncular, s. 197.
[1075] Aynı yönde bkz. Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 276; Uncular, s. 197; Ertürk, *Aids Hastalığı*, s. 9-10.
[1076] Ertürk, *Aids Hastalığı,* s. 9; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 154.
[1077] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 301; Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 279; Ertürk, *Aids Hastalığı,* s. 10; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 118.
[1078] Aynı yönde bkz. Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 155.

edeceğine yönelik ön kabul de mutlak surette ileri sürülemez. Dolayısıyla adayın bu sorulara doğru yanıt vermesi gerekmemektedir[1079].

Adayın sağlık durumuna ilişkin soruya cevabı doğrultusunda haklı bir gerekçe olmaksızın aday hakkında olumsuz bir karar alınması halinde ise, İş Kanunu m. 5 gereği işverenin eşit davranma borcu[1080] ve TİHEKK m. 6 hükmü uyarınca da ayrımcılık yasağı[1081] ihlal edilmiş olacaktır.

Sonuç olarak; soru sorma sınırını aşan yani, başvurulan pozisyonla bağlantısı olmayan ve çalışma gücünü etkilemeyen sağlığa ilişkin sorulara, adayın yanıt vermeme hakkı bulunduğu [1082] gibi bu haktan daha etkin bir hak olan yanlış cevap verme hakkının da bulunduğu kanaatindeyiz[1083]. Bu sorulara yanlış cevap verilmiş olması ve bunun işveren tarafından sonradan öğrenilmesi durumunda; kimsenin kendi kusuruna dayanarak bir hak elde edemeyeceği ilkesi uyarınca işveren lehine bir fesih sebebi doğmayacaktır[1084]. Nitekim ILO'ya göre de veri işleme ilkelerine aykırı olarak sorulan sorulara adayın/işçinin eksik veya yanlış cevap vermesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği ve disiplin cezası uygulanamayacağı düzenlenmiştir[1085].

[1079] **A.g.e.** s. 156.

[1080] Öğretide genel kabul gören görüş; iş sözleşmesi kurulmadan evvel işverenin gerek sözleşme serbestisi gerekse de "iş ilişkisinde" ifadesinin kullanımının tercih edilmesi sebebiyle işverenin iş sözleşmesi kurulmadan evvel eşit davranma borcu bulunmadığı yönündedir. Bkz. Şükran Ertürk, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2002, s. 64, 79-83; Kandemir ve Yardımcıoğlu, s. 16. Ancak kanaatimizce Kanun'un gerekçesinde *"İşverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma, bu arada cinsiyet ayırımına gitmeme yükümlülüğü"* çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak değerlendirilmiştir. Bkz. **TBMM**, 22. Dönem 1. Yasama Yılı, İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534), m. 5. Gerekçe metninin tam hali için bkz. https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm (Erişim Tarihi: 12.12.2021). Kaldı ki kanaatimizce *"iş ilişkisi"* ifadesi çalışma konumuzun sınırlarının belirlenmesinde olduğu gibi iş sözleşmesinin kurulması aşamasını da kapsamaktadır. Bu nedenle işverenin adaya karşı da eşit davranma borcu bulunmaktadır.

[1081] Ancak; TİHEKK m. 7/1-a hükmü uyarınca; zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamelenin; Kanun'un m. 7/1-b hükmü uyarınca da sadece belirli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumların ayrımcılık yasağı kapsamında olmadığı belirtilmiştir.

[1082] ILO, **Personal Data Code** (Commentary), s. 17; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 302; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler*, s. 290.

[1083] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 152; Eyrenci, s. 251, 252, 255; Odaman, s. 40; Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 276-277.

[1084] Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler*, s. 290.

[1085] ILO, **Personal Data Code**, par. 6.8.

2. Engellilik Durumuna İlişkin Sorular

Engelliler Hakkında Kanun'un m. 3/c hükmüne göre, engelli; *"fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi"* ifade etmektedir[1086]. Bireyin engellilik durumu, onun sağlığına ilişkin bir veri olduğundan, bu veri özel nitelikli kişisel veri olarak değerlendirilip bu kapsamda korunmalıdır[1087].

Adayın engellik durumu, iş görme borcunu engelleyebileceğinden işveren tarafından adayın engelli olup olmadığına ve engelinin derecesine ilişkin sorular sorulabilir. Adayın da bu sorulara doğru yanıt vermesi beklenmektedir. Engellilik durumu, başvurulan işin ifasını engelleyecek düzeyde ise işveren sormasa dahi adayın bunu resen bildirmesi gerekmektedir[1088].

Öte yandan; işverenin, adayın engellilik durumu hakkında bilgi sahibi olmak istemesi, yalnızca işin ifasını engellemesi hali ile sınırlı değildir. İşverenlerin; engellilerin istihdamı bakımından, İş Kanunu m. 30 hükmü gereği, elli veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde yüzde üç, kamu işyerlerinde ise yüzde dört oranında engelli bireyin, meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırılması yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca; Engelliler Hakkında Kanun m. 14/4 ve Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik[1089] m. 18 hükümleri uyarınca; işveren, çalışan ya da iş başvurusunda bulunan engellilerin çalışırken karşılaşabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemleri almak ve işyerinde makul düzenlemeleri yapmak zorundadır. Yönetmelikte ayrıca; engellilerin işe yerleştirilmesi ve çalışma koşullarına ilişkin işverenleri bağlayıcı bir dizi düzenleme bulunmaktadır. Dolayısıyla; müstakbel işverenin, bu hükümlerin

---

[1086] Engelliliğin; yalnızca tıbbi değil, aynı zamanda sosyal bir olgu olduğu ve aynı tıbbi rahatsızlık veya bozukluğa sahip olan bireylerin eşit oranda özürlü olduğunu söylemenin mümkün olmadığından bahisle Kanun'da *"özürlülük/engellilik"* kavramının tanımlanmasından kaçınılması gerektiğine ilişkin bkz. Canan Ünal, **Özürlülerin Sosyal Güvenlik Hakları**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2012, s. 115 (Özürlülerin Hakları).

[1087] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 313; Ali Nazım Sözer, "AB'nin İstihdama İlişkin 2000/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında- Türk Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Yıl: 1, S. 2, Haziran 2006, s. 191.

[1088] Sözer, *Özürlülük,* s. 191; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 313; Uncular, s. 203.

[1089] RG 25.04.2009, S. 27210.

kapsamında olup olmadığını ve gereğini yerine getirip getirmediğini kontrol edebilmesi için adayın engellilik durumu hakkında bilgi sahibi olmasında menfaati vardır[1090].

Son olarak; iş ilişkisinde engellilik durumuna dair ayrımcılık yasağı İş Kanunu m. 5 hükmünde açıkça düzenlenmiş; işe alımda engelliliğe dayalı ayrımcılık yasağı da Engelliler Hakkında Kanun m. 14/2 ve Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik m. 17/1 hükümleri ile TİHEKK m. 3/2 ve 6/1 hükümleri kapsamında somut olarak ifade edilmiştir. Bu nedenle; adayın engellik durumuna dair soruya verilen yanıt doğrultusunda iş görüşmesi başkaca haklı bir gerekçe olmaksızın olumsuz sonuçlanmış ise, adayın ayrımcılık tazminatı talep etme hakkı doğacaktır[1091]. Keza; TCK m. 122/1-c hükmü ile işe alımda engelliliğe dayalı ayrımcılık yasağına aykırılık açık şekilde suç olarak düzenlenmiştir.

3. Hamilelik Durumuna İlişkin Sorular

İş görüşmelerinde; işveren tarafından kadın adaylara, hamile olup olmadığı ya da yakın ve belirli bir zamanda hamile kalma ihtimalinin bulunup bulunmadığı sorulabilmektedir. Bu soruların hukuka uygun olup olmadığı ya da adayın doğru yanıt verme mecburiyetinin bulunup bulunmadığı öğretide tartışmalıdır. Hukukumuzda bir görüşe göre; işin niteliğinin gerektirdikleri gözetilmeksizin, hamileliğin işverene zorunlu bir külfet yaratacağı düşüncesiyle işverenin bunu bilmekte haklı bir menfaatinin olduğu, dolayısıyla hamileliğe ilişkin soru sorabileceği kabul edilmektedir[1092]. Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise; çalışma yeri ve işin niteliği bu soruyu sormayı haklı kılıyorsa adayın bu soruyu doğru yanıtlaması gerektiği, aksi ihtimalde hem özel hayata saldırı hem de ayrımcılık yasağının ihlali olarak değerlendirilebileceği mülahaza edilmektedir[1093].

Gerçekten de kadınların ve özellikle hamilelerin işe girişten iş sözleşmesinin sona erdiği ana kadar karşılaşabilecekleri ayrımcı muamelelere karşı korunmasına yönelik olarak; ILO'nun İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu (par. 5.8; 5.10;

[1090] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 313-314.
[1091] Yıldız, *Özürlülük ve Sağlık Durumu*, s. 81; Sözer, *Özürlülük*, s. 184.
[1092] Ali Nazım Sözer, "Hamilelik ve İş Hukukunda Sonuçları", **Adalet Dergisi**, Kasım- Aralık 1982, C. 73, S. 6, s. 1051.
[1093] Savaş Taşkent, "İş Sözleşmesinin İptal Nedenleri", **Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan II,** İstanbul, 1982, s. 179-180; İştar Urhanoğlu Cengiz, "Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi", **Kamu- İş Dergisi,** C. 10, S. 4, 2009, s. 28; Eyrenci, s. 253-255; Sözer, *Hamilelik*, s. 1050-1052; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 314; Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 282-283.

6.7), ILO'nun 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki Sözleşmesi[1094] (m. 1), 2006/54 sayılı Direktif (m. 3), BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi[1095] (m. 11), AB'nin İşe Girme, Mesleki Eğitim, Terfi ve Çalışma Koşulları Konusunda Kadın ve Erkeklere Eşit İşlem Hakkında 76/207/EEC sayılı Direktifi[1096] (m. 1, 3/1-a) uyarınca cinsiyet veya hamilelik sebebiyle bir ayrımcılık yapılamayacağı öngörülmüştür.

Hukukumuzda da İş Kanunu m. 5/3 hükmünde; işe almada cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı açıkça düzenlenmiştir[1097]. Ancak; biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kıldığı takdirde ayrımcılık yasağı ortaya çıkmayacaktır. Yani, işveren haklı bir sebebi olmaksızın salt hamilelik nedeniyle iş sözleşmesi yapmaktan kaçınamayacaktır[1098]. Aynı doğrultuda TİHEKK m. 6/3 hükmü uyarınca da istihdam başvurusunun gebelik gerekçesiyle reddedilemeyeceği açıkça düzenlenmiştir. Öte yandan; TİHEKK m. 7/1-a hükmüne göre de ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği haller kapsamında; *"istihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele"* istisnası öngörülmüştür. Hükümdeki zorunlu mesleki gereklilik ifadesiyle İş Kanunu m. 5/3 hükmü birlikte değerlendirildiğinde hamileliğe ilişkin soruların, zorunlu mesleki gereklilik ve biyolojik sebeplerin zorunlu kılması halinde hukuka uygun olacağı görülmektedir.

[1094] Türkiye bakımından 811 sayılı Kanun (RG 22.12.1966, S. 12484) ile onaylanması uygun bulunmuş ve 19.07.1968 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesine karar verilmiştir (Bkz. 21.09.1967 tarih ve 12705 sayılı RG'de yayımlanan 6/8730 sayılı karar). Söz konusu Sözleşmenin Türkçe tam metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 05.08.2021).

[1095] Türkiye bakımından 3232 sayılı Kanun ile onaylanması uygun bulunmuş ve BK'nın 24.07.1985 tarih ve 85/9722 sayılı kararıyla onaylanmıştır (Bkz. RG 14.10.1985, S. 18898). Söz konusu Sözleşmenin Türkçe tam metni için bkz. https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/KadinlaraKarsiAyrimciliginOnlenmesiSozlesmesi.pdf (Erişim Tarihi: 05.08.2021).

[1096] Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. Metnin İngilizce tam hali için bkz. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207&from=EN (Erişim Tarihi: 05.08.2021).

[1097] Hamilelik ve doğum; yalnızca kadınları etkileyen durumlar olması sebebiyle cinsiyet ayrımcılığı içinde değerlendirilmektedir. Bkz. Kandemir ve Yardımcıoğlu, s. 16-17.

[1098] E. Tuncay Senyen Kaplan, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı", **TBB Dergisi**, Özel Sayı, 2017, s. 242.

Buradan hareketle; işin niteliğinin hamilelikle bağdaşmadığı veya mankenlik, spor eğitmenliği, sahne sanatçılığı gibi iş görme borcunun hamile olarak ifa edilmesinin mümkün olmadığı hallerde kadın adaya hamilelik durumuna ilişkin soru sorulabileceği kabul edilmektedir. Adayın bu sorulara doğru şekilde yanıt vermesi, hatta işveren tarafından sorulmasa dahi kendiliğinden hamilelik durumunu bildirmesi beklenmektedir[1099,1100]. Ancak; hamilelik durumu, yalnızca kişilik hakkı ve ayrımcılık yönüyle değil işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında da değerlendirilmelidir[1101]. Bu kapsamda; başvuru yapılan işin risk taşıması sebebiyle, kadın adayın ya da doğacak çocuğun sağlığının korunması bakımından işverenin, adayın hamilelik durumu hakkında bilgi edinmesi bir gereklilik arz etmektedir. Örneğin; bulaşıcı hastalık uzmanı bir doktorun yanında yardımcı personel olarak çalışmak amacıyla işe başvuru yapan kadın adaylara hamilelik durumu hakkında soru sorulabilecektir[1102]. Aynı minvalde; hamilelerin kanunen çalışmasının yasak olduğu bir işe başvuru yapılmış olması halinde de işverenin, adayın hamilelik durumunu bilmesinde yararı vardır[1103]. Nitekim; İş Kanunu'nun m. 74 hükmü[1104] ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in[1105] m. 8/2 hükmü[1106] uyarınca hamilelere belirli bir süreyle gece çalışma yasağı getirilmiştir. Bu nedenle, gece çalışmanın işin zorunlu bir parçası olduğu işlere başvuru yapan kadın adayın hamilelik durumunun işverence bilinmesi gerekir. Örneğin; gece kulübünde barmaid olarak çalışmak için işe başvuran kadın adaylara hamilelik durumu sorulabilir[1107]. Bu gibi durumlarda; hamile olmama hali, işin niteliği bakımından vazgeçilmez bir koşul olduğundan, aday

---

[1099] Kaplan, *Eşitlik İlkesi,* s. 246; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 315; Sözer, s. 1051; Odaman, 42; Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 284-285; Eyrenci, s. 255.

[1100] Nitekim Alman Federal Mahkemesi kararlarına bakıldığında, başlangıçta kural olarak iş görüşmelerinde hamilelikle ilgili soru sorulabileceği kabul edilmekteyken daha sonra yapılan düzenlemelerde cinsel ayrımcılığa sebep olacağından bahisle kadın adaylara bu soruların sorulamayacağı öngörülmüş, yalnızca hamilelikten dolayı işin yapılmasının mümkün olmadığı mankenlik, spor hocalığı vs. gibi pozisyonlara başvuruluyorsa hamilelik durumunun sorulabileceği kabul edilmiştir. Ancak; işe başvuru yapanların tamamının kadın olması halinde adaylara, hamilelik durumlarının sorulabileceği belirtilmiştir. İlgili karar için bkz. BAG. Urt. V. 20.2.1986, DB 1986, s. 2287.

[1101] Uncular, s. 204; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 117; Beytar, s. 172.

[1102] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 315, dn. 119.

[1103] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 315; Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 285.

[1104] Hükümde; "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır." şeklinde düzenleme mevcuttur.

[1105] RG 16.08.2013, S. 28737.

[1106] Bu hüküm uyarınca da *"Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz."*.

[1107] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 285.

tarafından işveren yanıltılarak iş sözleşmesi kurulmuş ise; işveren İş Kanunu m. 25/2-a hükmü gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir[1108].

Diğer taraftan; belirsiz süreli iş sözleşmesinin söz konusu olduğu ve hamileliğin işin ifasını tamamen engellemediği durumlarda, iş başvurusunun hamilelik nedeniyle reddedilmesi hukuka aykırı olacaktır[1109]. Nitekim ABAD kararlarına bakıldığında[1110]; *Habermann-Beltermann kararında*[1111], hamile olduğu iş sözleşmesi kurulduktan sonra anlaşılan hemşirenin, hamilelerin gece çalışmasının yasak olmasına dayanılarak iş sözleşmesinin feshedilmesi hukuka aykırı olarak değerlendirilmiştir. Zira belirsiz süreli bir iş sözleşmesinde geçici olarak gece çalışması yapamayacak olmak sözleşmenin haklı nedenle feshine gerekçe oluşturmaz. Aynı doğrultuda *Mahlburg kararında*[1112] ise; Divan, hamile bir hemşirenin, ameliyathanede zararlı maddelere maruz kalacağından bahisle iş başvurusunun reddedilmesini; başvurulan kadronun daimi olması sebebiyle ölçüsüz olarak değerlendirmiştir.

Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kurulu'nun 2019/3031 başvuru numaralı kararına[1113] konu olayda; yönetici pozisyonuna başvuru yapan ve işe alındığı bildirilen kadın adayın hamilelik durumunu belirtmesi üzerine ertesi gün tekrar aranarak *"hamileliği nedeniyle belki bazı işlerin elinden gelemeyeceği, işin süreklilik istediği, hamilelik izninde yerini dolduracak kimse olmayacağı"* gibi sebeplerle işe alım kararından vazgeçilmesi üzerine aday Kurul'a başvurmuştur. Kurul kararında; *"sadece kadınların hamilelik sebebiyle istihdam talebinin reddedilebileceği ve bu tür bir reddin cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık teşkil*

[1108] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 315; Urhanoğlu Cengiz, s. 28.
[1109] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 286; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 315.
[1110] ABAD'ın hamilelik nedeniyle işe alınmama ya da iş sözleşmesinin feshedilmesinin cinsiyet ayrımcılığı olarak nitelendirileceğine dair pek çok kararı bulunmaktadır. Bu kararlarından birkaçının incelemesine ilişkin bkz. Gözde Kaya, "Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı", **(Yayımlanmamış Doktora Tezi,** Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2012), s. 211-214.
[1111] *Habermann- Beltermann Case*, Case C-421/92,05.05.1994, European Court Reports, 1994, I-01657, par. 3-5, 25.
[1112] *Silke- Karin Mahlburg v. Land Mecklenburg Vorpommern Case*, C-207/98, 03.02.2000, par. 27.
[1113] *K. N.Nakliyat Ltd.Şti.* Kararı, Başvuru No: 2019/3031, 11.08.2020. Söz konusu kararın tam metni için bkz. https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2020/09/1599513274.pdf (Erişim Tarihi: 10.12.2021). Aynı doğrultuda; bankacılık alanında işe başvuru yapan kadın adayın hamile olduğunun öğrenilmesinden sonra kendisine tavrın değişmesi ve iş başvurusunun olumsuz sonuçlanması üzerine yapılan başvuruda, Kurul yine ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ve ilgili Bankanın idari para cezası ödemesine karar vermiştir. Bkz. Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kurul Kararı, Başvuru No: 2019/2428, 14.021.2020. Kararın tam metni için bkz. https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2020/03/1583673044.pdf (Erişim Tarihi: 10.12.2021).

ettiği"[1114] vurgulanarak her ne kadar işveren, işin gerekleri itibariyle kendisi için en verimli olacak, en nitelikli işçiyi seçmekte serbest ise de bu serbestinin ayrım yasakları söz konusu olduğunda sınırlanacağını; hamile bir kadın üzerinde, objektif ve makul bir gerekçeye sahip olmayan ve meşru bir amaç gütmeyen olumsuz anlamda farklı bir muamelenin ayrımcılık teşkil edeceğini belirterek ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ve idari para cezası ödenmesine karar vermiştir.

Bunlardan başka; adaya cinsel yaşamına, evlenmeyi veya doğum yapmayı düşünüp düşünmediğine, kürtaj yaptırıp yaptırmadığına ilişkin sorular sorulması da özel yaşama saldırı oluşturacağından hukuka aykırı niteliktedir ve bu soruların sorulmaması gerekmektedir[1115]. Keza işveren, kadın aday veya işçiden hamilelik testi yaptırmasını isteyemeyeceği gibi işyerindeki periyodik sağlık kontrollerinde de özel olarak hamilelik testinin de yapılmasını talep edemez[1116].

C. ADAYA TEST UYGULANMASI VE MUAYENE YAPILMASI

1. Adaya Yapılabilecek Testler

a. Alkol ve Uyuşturucu Testleri

Alkol ve uyuşturucu kullanımına ilişkin bilgiler kişinin sağlığına ilişkin durumlar olduğundan bu bağlamda toplanacak olan veriler de kişisel sağlık verisi olarak kabul edilmektedir[1117]. Dolayısıyla KVKK kapsamında, alkol ve uyuşturucu kullanımı ile ilgili veriler işlenmeden önce adayın açık rızasının alınması gerekir, aksi halde rıza alınmadan test yapılması adayın kişilik haklarının ihlali anlamına gelecektir[1118]. Bu kapsamda; alkol ve uyuşturucu

---

[1114] Kurul, kararında ABAD'ın bu ifadesine dikkat çekmiştir. İlgili karar için bkz. ABAD, Case C-177/88, Dekker v Stichting VJV (1990), par. 12.
[1115] Eyrenci, s. 255; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 156.
[1116] Kaplan, *Eşitlik İlkesi*, s. 246; Uncular, s. 205; Aydın ve Küçük, s. 74. Aksi yönde bkz. Sözer, s. 1053.
[1117] International Labour Organization (ILO), **Management of Alcohol- and Drug-related Issues in the Workplace, An ILO Code of Practice**, Geneva, 1996, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107799.pdf (Erişim Tarihi: 07.08.2021), s. 6.
[1118] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 288-289; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 329. Aynı şekilde TMK m. 23/2 hükmü uyarınca; insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılanması ve nakli için de yazılı rıza gerekeceğinden alkol ve uyuşturucu kullanımına yönelik testin kan örneği alınması yöntemiyle uygulanması halinde, bu madde de göz önünde bulundurulmalıdır. Bkz. Aydın ve Küçük, s. 70, dn. 34.

kullanımıyla ilgili kişilik hakkına ve özel yaşama yönelik müdahaleler; sınırlı, makul ve haklı olmalıdır[1119].

Uygulamada alkol ve uyuşturucu testleri işe alım ya da işin devamı esnasında; belirli aralıklarla ya da rastlantısal olarak yapılabilmektedir. İşverenin bunu yapmadaki gerekçesi, işyerindeki verimin arttırılması; işçilerin, müşterilerin ve kamu sağlığı ve güvenliğinin korunması; iş ilişkisinin kötüye kullanılmasının önlenmesi, ulusal mevzuat hükümlerinin gereğinin yerine getirilmesi; toplumun alkol ve uyuşturucu ile mücadele politikasına katkı sağlanması gibi sebeplerdir[1120]. Verimlilik veya kamu sağlığı gibi nedenlerle alkol ve uyuşturucu testi yapılmasının haklılığı tartışmalı olmakla beraber işyerinde asıl sebep çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan risklerin en aza indirilmesidir[1121]. Zira; madencilik, taşımacılık, enerji gibi sektörler iş güvenliği açısından yüksek risk barındırdığından bu sektörlerde çalışan veya çalışmak için başvuru yapan kişilere alkol ve uyuşturucu testinin yapılması hukuka uygun kabul edilir[1122]. Ancak; burada dikkat edilmesi gereken husus, bu testlerin işçi veya adayların tamamına değil yalnızca risk oluşturan görevleri ifa edecek kişilere yapılacak olmasıdır[1123].

Öte yandan; alkol ve uyuşturucu kullanımına yönelik test yönteminin güvenilir ve geçerli sonuçlar vermesi beklenir ve testin doğru sonuç verdiği konusunda sağlamasının yapılabilir olması gerekir[1124]. Özellikle uyuşturucu testlerinde kullanılan maliyeti düşük yöntemlerin yanılma payı yüksek olduğundan pozitif sonuçların ikinci bir teste tabi tutularak teyit edilmesi önemlidir[1125].

İşverenler tarafından adayın alkol kullanıp kullanmadığının belirlenmesi amacıyla en sık başvurulan yöntem nefes testidir. Nefes testinin pozitif çıkması halinde bunu teyit etmek

---

[1119] ILO, **Alcohol- and Drug-Related**, s. 8.
[1120] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 325; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 166-167; Aydın ve Küçük, s. 70.
[1121] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 167.
[1122] International Labour Organization (ILO), **Workers' Privacy Part I: Protection (Conditions of Work Digest 2/91),** Vol. 10, No. 2, International Labour Office, Geneva, 1991, https://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wc-dig1-91.htm (Erişim Tarihi: 07.08.2021), s. 15-16, 30-33; Uncular, s. 213-214.
[1123] ILO, **Alcohol- and Drug-Related**, s. 34.
[1124] ILO, **Alcohol- and Drug-Related**, s. 36.
[1125] International Labour Organization (ILO), **Workers' Privacy Part III: Testing in the Workplace,** Vol. 12, No. 2, International Labour Office, Geneva, 1993, s. 19.

için kullanılabilecek en güvenilir yöntem ise kan örneğinin alınmasıdır. Uyuşturucu testleri bakımından ise en çok tercih edilen yöntem idrar testidir. İdrar testi; vücuda enjekte edilen, yutulan yahut solukla vücuda alınan herhangi bir maddenin, boşaltım yoluyla vücuttan dışarı atılacağı esasına dayanmaktadır. Ancak; alkol testinden farklı olarak, uyuşturucu maddeler vücuda alındıktan belirli bir süre daha idrarda kalmaya devam edeceğinden mevcut durumun tespiti değil, önceki kullanımın etkilerinin devamı olabileceği ihtimali de göz ardı edilmemelidir[1126].

Ne var ki; alkol ve uyuşturucu testlerinin kişinin vücut bütünlüğüne ve özel yaşamına müdahale içerdiği kuşkusuzdur. Zira; bu testlerin uygulaması, doğası gereği kan, idrar, tükürük, saç vb. biyolojik bir örneğin alınması ve alkometreye nefes üflenmesi gibi yöntemler ile yapılabildiğinden ister istemez vücut bütünlüğü etkilenecektir[1127]. Kan örneği alınması yöntemine oranla, alkometreye nefes üfleme ve idrar örneği alınmasının kişinin özel yaşamına daha az müdahale eden bir yöntem olduğu kabul edilmektedir[1128]. Ancak; idrar testinde hile yapılma olasılığına binaen, bir gözlemcinin refakatçi olarak bulundurulması istenebilmektedir[1129]. Bu durumun, onur kırıcı ve utanç verici bir uygulama olması sebebiyle de özel yaşama daha ağır müdahale içerdiği açıktır. Diğer taraftan; kişiden alınan biyolojik bir örneğin incelenmesi neticesinde, testin konusu olmayan ve bireyin gizli kalmasını istediği başkaca pek çok sağlık bilgisine de erişilebilir olacaktır. Örneğin; adaydan alınan kan ya da idrar testi ile adayın haberi olmaksızın hamilelik durumu öğrenilebilir ya da adayın gizlemekte olduğu bir hastalığın tedavisi amacıyla kullandığı ilaç, test sonucunun pozitif çıkmasına sebep olmuş ise, aday işverene kullandığı ilaçlar ve hastalığı hakkında bilgi vermek zorunda hissedebilir[1130].

Bu işlemlerin hem adayın kişisel sağlık verilerinin işlenmesi hem de adaya yapılan tıbbi bir müdahale teşkil etmesinden dolayı alkol ve uyuşturucu testine başlamadan evvel

---

[1126] ILO, **Workers' Privacy Part III**, s. 18-19, Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 325-326.
[1127] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 326; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 164.
[1128] ILO, **Alcohol- and Drug-Related**, s. 37.
[1129] ILO, **Workers' Privacy Part III**, s. 21.
[1130] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 326; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 164.

adayın açık rızasının alınması gereklidir[1131]. Adayın bu teste rıza vermemesi halinde, doğrudan alkol ya da uyuşturucu kullandığı sonucuna varılmamalıdır[1132].

Sevimli ve *Gürsel*'e göre; alkol ve uyuşturucu testleri, iş sağlığı ve güvenliği gerekçesiyle işverenler tarafından sınırlı ve makul düzeyde yaptırılabilir[1133]. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, haklı gerekçelere rağmen test uygulamasının reddedilmesinin, verilecek işe alım kararında etkili olması makul karşılanabilir[1134]. Öte yandan; açık rızanın bilgilendirmeye dayanması gerektiği için açık rıza alınmadan evvel biyolojik örneğin alınma prosedürü, testin nasıl uygulanacağı, hangi maddelerin teste tabi tutulacağı, test uygulamasıyla alakalı risklerin neler olduğu, test sonucunun nasıl kullanılacağı konularında aday bilgilendirilmelidir[1135]. Aday, test sonucundan mümkün olan en kısa sürede ve özellikle müstakbel işveren tarafından test sonucuna dayanarak bir karara varılmadan evvel haberdar edilmeli ve sonuçlar muhakkak tıbbi bir uzman tarafından değerlendirilmelidir[1136].

Ünal'a göre ise; alkol ve uyuşturucu testleri, iş ilişkisi bakımından TBK m. 419 hükmü gereği işçinin işe yatkınlığıyla ilgili ve iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olmanın yanı sıra ölçülülük ilkesi bakımından da uygun ve gerekli birer araç olmalıdır[1137]. Ancak; alkol testiyle, yalnızca yakın bir zaman içinde alkol alınıp alınmadığının tespitinin yapılabilmesi ve testin yapıldığı andaki alkol düzeyinin ölçülmesi[1138] göz önünde bulundurulduğunda alkol testi sonucunun adayın işe yatkınlığı veya iş sözleşmesinin ifası için gerekli koşulları taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde uygun bir araç olmadığı görülmektedir. Ayrıca; alkol düzeyinin, iş ilişkisiyle ilişkilendirilmesi halinde ölçülülük ilkesi ihlal edileceğinden adaya alkol testi uygulanması hukuka aykırı olacaktır[1139]. Bu nedenle sadece iş sözleşmesi kurulduktan sonra bu

---

[1131] ILO, **Alcohol- and Drug-Related**, s. 37; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 329.
[1132] ILO, **Alcohol- and Drug-Related**, s. 34; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 329.
[1133] Bkz. Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 169; Gürsel, *İşçinin Kişisel* Verileri, s. 329.
[1134] Bkz. Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 169; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 329. Nitekim işçi yönünden verilen AİHM'in *Wretlund ve İsveç Kararı*'nda, nükleer santralde ofis temizlikçisi olarak çalışan işçiye uyuşturucu testi yapılması AİHS m. 8 hükmünün ihlali olarak yorumlanmamıştır. Karar için bkz. *Wretlund vs. Sweden Case*, Başvuru No: 46210/99, http://www.kurt.nu/index_europaratt/europadomstolen_domar_text/ECHR_Wretlund_Sv_drogtetst.htm (Erişim Tarihi: 08.07.2021).
[1135] ILO, **Alcohol- and Drug-Related**, s. 37.
[1136] ILO, **Alcohol- and Drug-Related**, s. 34. Böylece aday, pozitif çıkan test sonucunu tıbbi uzmanla müzakere etme imkanına sahip olacaktır. Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 330; Uncular, s. 215.
[1137] Bkz. Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 291; ayrıca bkz. Uncular, s. 217.
[1138] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 165.
[1139] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 291.

testlere başvurulabilecektir. Aynı minvalde; uyuşturucu testi uygulaması ile sadece kandaki uyuşturucu miktarı tespit edilebilmekte, adayın uyuşturucu etkisinde ya da bağımlısı olduğu sonucuna varılamamaktadır[1140]. Dolayısıyla; adaya uyuşturucu testinin uygulanması da TBK m. 419/1 hükmü gereği uygun bir araç olmadığı gibi ölçülülük ilkesine de aykırılık teşkil edeceğinden hukuka aykırıdır[1141].

Netice itibariyle; işe alımda adaya uygulanacak olan alkol ve uyuşturucu testleri KVKK kapsamında kişisel sağlık verilerinin işlenmesine ilişkin usul ve esaslara tabidir. Ayrıca; iş ilişkisi gereği alkol ve uyuşturucu testlerinin işçinin işe yatkınlığı ve iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olan hususların belirlenmesinde uygun bir araç olmasının yanında testin ölçülülük ilkesine de uygun olması beklenir. Bu nedenle kanaatimizce işe alımda alkol ve uyuşturucu testi uygulanması, iş ilişkisinin kurulması bakımından uygun ve gerekli birer araç olmadığı gibi ölçülü de değildir. Dolayısıyla; adaya bu testlerin uygulanması hukuka aykırı bir veri işleme olacaktır.

b. HIV/AIDS Testleri

HIV *(the Human Immunodeficiency Virus- İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü)*, vücudun bağışıklık sistemini zayıflatarak sonuçta AIDS'e yol açan virüstür[1142]. AIDS *(the Acquired Immune Deficiency Syndrome- Edinilmiş Bağışıklık Yetmezliği Sendromu)* ise; genellikle fırsatçı enfeksiyonlar ve kanser türleriyle birlikte anılan ve bugüne kadar tedavisi bulunamamış tıbbi durumların oluşturduğu kümeye verilen isimdir[1143]. AIDS hemen her zaman ölümcül ise de herhangi bir kişi AIDS belirtileri görülmeksizin on yıl veya daha uzun bir süre enfeksiyonlu yani HIV+ olarak yaşamını sürdürebilir. HIV+ kişilerin, iş yaşamında çalışma yeteneklerini etkileyebilecek herhangi bir sağlık problemi yaşamadan, çalışmaya devam etmeleri mümkündür[1144]. Fakat, bu aşamadaki kişiler dahi virüsü başkalarına bulaştırabilir[1145]. HIV, el sıkışmak veya kucaklaşmak gibi[1146] olağan bir fiziksel temasla bulaşmamakla beraber

---

[1140] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 165
[1141] **A.g.e.** s. 291-292.
[1142] International Labour Organization (ILO), **An ILO Code of Practiceon HIV/AIDS and the World of Work,** International Labour Office, Geneva, 2001, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf (Erişim Tarihi: 11.08.2021), par. 3.2.
[1143] ILO, **HIV/AIDS**, par. 3.2.
[1144] ILO, **Workers' Privacy Part III**, s. 37.
[1145] ILO, **HIV/AIDS**, s. 19.
[1146] Ertürk, *Aids Hastalığı,* s. 7; ILO, **HIV/AIDS**, s. 19; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 173.

kan, vajinal sıvı, meni, anne sütü gibi vücut sıvıları yoluyla insandan insana bulaşır[1147]. Görülmektedir ki; normal sosyal ilişkilerin yaşandığı işyeri ortamlarında HIV bulaşma riski oldukça düşük bir ihtimal iken; insan kanıyla doğrudan teması bulunan doktor, hemşire, dişçi gibi sağlık sektörü çalışanları; polis, askeri veya diplomatik personel, cezaevi çalışanları, denizaşırı çalışanlar gibi güvenlik personeli; itfaiyeci, sahil güvenlik gibi kurtarma personeli çalıştıran işyerleri ile seks işçileri, gıda sanayinde ya da yiyecek-içecek hizmetlerinde çalışanların bulunduğu işyerlerinde HIV bulaşma riskinin daha yüksek olduğu kabul edilebilir[1148].

İşe alımda, iş sözleşmesinin devamında ve feshinde ayrımcılık, cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesi ve çocuk işçiliğinin yaygınlaşması HIV ve AIDS'in başat olumsuz etkileri arasındadır[1149]. Ek olarak; AIDS hastalığının iş görme edimini etkilemesi ve HIV'in aynı işyerinde çalışan diğer işçilere ya da müşterilere bulaşma kaygısı nedeniyle de işverenler, çeşitli iş kolları ve meslekler yönünden gerek iş başvurusunda bulunanlara gerekse de halen çalışmakta olan işçilere HIV testi yapma eğilimindedir[1150,1151].

Bu kapsamda; işyerlerinde HIV/AIDS testlerine nasıl yaklaşılması gerektiğine ilişkin olarak ILO'nun HIV/AIDS ve Çalışma Yaşamı Kodu'nda; *"HIV testleri işyerlerinde yapılmamalıdır. Böyle bir uygulama gereksizdir ve yapıldığında işçilerin insan haklarını ve saygınlıklarını zedeleyecektir. Çünkü, test sonuçları açık edilebilir ya da kötüye kullanılabilir; işçilerden bu konuda alınacak rıza her zaman kendi özgür iradelerinin sonucu olmayabilir ya da testle ilgili gerçekleri ve sonuçları, işçi, eksiksiz biçimde dikkate almayabilir. İşyerlerinin dışında bile, gizli tutulması gereken gönüllü HIV testleri, işçilerin öncesinde bilgilendirilmiş rızalarına dayanılarak gerçekleştirilmeli ve tam gizlilik koşullarında yalnızca sağlık personeli tarafından yapılmalıdır"* şeklinde ifade edilmektedir[1152]. Ayrıca; *"HIV testi, işe alımda ya da*

[1147] ILO, **Workers' Privacy Part III**, s. 38; ILO, **HIV/AIDS**, s. 19.
[1148] ILO, **Workers' Privacy Part III**, s. 38; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 173; Ertürk, *Aids Hastalığı,* s. 8; Uncular, s. 219; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 332-333.
[1149] ILO, **HIV/AIDS**, s. iii; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 174.
[1150] ILO, **Workers' Privacy Part III**, s. 40-46; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 174.
[1151] Buradan hareketle; ayrımcılık başta olmak üzere HIV/AIDS kaynaklı çalışma yaşamındaki olumsuzluk etkiler nedeniyle; ILO tarafından HIV/AIDS ve Çalışma Yaşamı Kodu, AB Avrupa Konseyi ve Üye Devletlerin Sağlık Bakanlarının AIDS ve İşyeri konulu toplantısından çıkan Karar (Kısaca; AB, AIDS ve İşyeri Kararı), Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesince kabul edilen CoE R(87)25 ve CoE R(89)14 sayılı Tavsiye Kararları, uluslararası kuruluşlarca hazırlanmış yol gösterici başat düzenlemelerdir.
[1152] ILO, **HIV/AIDS**, par. 8.

iş sözleşmesinin devamında bir ön koşul olarak kullanılmamalıdır. Çalışanlar için, işe girişte ya da iş sözleşmesi devamında düzenli aralıklarla yapılan işe uygunluğu belirlemeye yönelik sağlık testlerinde ise, zorunlu HIV testine yer verilmemelidir" ifadesi de öngörülmüştür[1153]. Koda göre HIV testi yalnızca; bilimsel amaçlar ya da gönüllü olarak, işyeri dışında ya da işyerinde HIV virüsüne maruz kalma sonrasında ve yalnızca test sonucunda elde edilen bilginin anonim hale getirilmesi koşuluyla yapılabilir[1154].

Nitekim ABAD'nin bir kararına[1155] konu olan olayda; belirli süreli bir işe başvuran adayın, HIV testi yaptırmak istemediğini açıkça beyan etmesine rağmen doğrudan AIDS testi olarak nitelenmeyen başka bir test (lökosit sayımı) yapılmak suretiyle AIDS olduğu öğrenilmiştir. Divan; her ne kadar işe alınacak olan kişinin işe uygunluğunun tespiti için sağlık muayenesi yapılabilse de açıkça HIV testi yaptırmak istemediğini belirten bir adaya farklı bir test yapılarak AIDS'li olduğunun ortaya çıkarılması hukuka aykırılık teşkil eder ve özel yaşama saldırıdır şeklinde karar vermiş; test yaptırmayı reddeden adayın gereği gibi bilgilendirildiği halde halen rıza göstermemesi halinde, işverenin bu adayı, işe kabul etme riskini alma yönünde bir yükümlülüğü olmadığına dikkat çekmiştir. Aynı doğrultuda Güney Amerika Anayasa Mahkemesinin verdiği *Hoffmann v. South African Airways kararında*[1156]; kabin memuru pozisyonu için işe başvuran adayın, kan testi neticesinde HIV+ olduğu öğrenilerek, iş başvurusunun reddedilmesi, sağlık temelinde ayrımcılık olarak nitelendirilmiştir.

Hukukumuzda ise; iş hayatında HIV/AIDS kaynaklı sorunlara yönelik özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, adayın HIV+ ya da AIDS'li olup olmadığı kişisel sağlık verisi teşkil ettiğinden ve işverenin bu testlerin uygulanmasını istemesi bir veri işleme faaliyeti olacağından, söz konusu testin uygulanmasına karşı öncelikle kişisel sağlık verilerinin işlenme şartlarına ve temel ilkelere riayet edilmelidir[1157]. Öte yandan; eşit davranma ilkesinin

---

[1153] ILO, **HIV/AIDS**, par. 8.1.
[1154] ILO, **HIV/AIDS**, par. 8.3, 8.4, 8.5. Aynı doğrultudaki düzenlemelere Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Kararlarında da rastlanmaktadır. Bkz. Avrupa Konseyi COE R (87)25 sayılı Tavsiye Karar, par. 2.2.1, 2.2.3; Avrupa Konseyi COE R (89)14 sayılı Tavsiye Karar, par. I-A, I-B, V-A.
[1155] ABAD'ın 05.10.1994 tarihli ve C-404-92 sayılı kararının tam metni için bkz. http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98823&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=154787 (Erişim Tarihi: 12.08.2021).
[1156] Constitutional Court of South Africa, *Case Cct 17/00 Jacques Charl Hoffmann Appellant Versus South African Airways*, 28.09.2000, ilgili kararın tam metni için bkz. www.saflii.org/za/cases/ZACC/2000/17.pdf (Erişim Tarihi: 12.08.2021).
[1157] Aydın ve Küçük, s. 68.

düzenlendiği İş Kanunu m. 5 hükmünde yer alan *"... ve benzeri sebepler"* ifadesi HIV/AIDS testine dayalı ayrımcılığı kapsayacak şekilde değerlendirilerek, bu testleri yaptırmayı reddeden ya da test sonucuna göre iş başvurusu reddedilen adayların ayrımcılığa karşı korunması öngörülmüştür[1158]. Öte yandan; TİHEKK m. 3/2 hükmü uyarınca da sağlık durumuna dayalı ayrımcılık söz konusu olduğundan Kanun'un m. 6/1 hükmü gereği işverenin işe alımda ayrımcılık yasağını ihlal ettiği sonucuna varılabilecektir. Bu nedenle aday, İş Kanunu m. 5 gereği ayrımcılık tazminatı talep edebileceği gibi TİHEKK m. 25 hükmü gereği de işveren aleyhine idari para cezasına hükmedilebilecektir[1159].

Netice itibariyle; kanaatimizce, kural olarak HIV/AIDS testi yapılması hukuka aykırıdır. Zira; HIV+ kişilerin yıllarca hastalanmadan çalışabildiği ve olağan işyeri koşullarında bulaşma olasılığının sıfıra yakın olduğu düşünüldüğünde, bu testin uygulanması TBK m. 419/1 hükmüne ve ölçülülük ilkesine aykırıdır[1160]. Öte yandan, işyerinde; işe yatkınlık ve iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olan haller ile hastalığa yakalanma ve bulaştırma riski fazla olan meslek gruplarıyla sınırlı olmak kaydıyla; sistemli, kuralları net bir biçimde belirli olan, yönetilebilir ve sürdürülebilir ayrı bir politika ve prosedürün varlığı halinde HIV testi uygulanabilir[1161]. Bu şartların sağlanması halinde dahi ancak adayın açık rızasıyla HIV testi uygulanabilecektir.

c. Covid-19 Testleri ve Aşısı

Covid-19 olarak da ifade edilen Yeni Koronavirüs hastalığı *(SARS- CoV-2 Enfeksiyonu)*; Çin'in Wuhan eyaletinde ortaya çıkan ve ilk olarak 7 Ocak 2020 tarihinde daha önce insanlarda tespit edilmemiş yeni bir koronavirüs olarak tanımlanan, solunum ile saçılan damlacıklar yoluyla kişiden kişiye bulaşan ve ateş, öksürük, dispne, baş ağrısı, boğaz ağrısı, koku ve tat alma kaybı vb. belirtileri bulunan bulaşıcı bir hastalıktır[1162]. WHO tarafından; 11 Mart 2020 tarihinde yapılan açıklama ile Covid-19 virüsünün, ciddiyet seviyesi ve yayılım

---

[1158] Yıldız, *Özürlülük ve Sağlık Durumu*, s. 85; Aydın ve Küçük, s. 68; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 179-180.
[1159] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 280-281.
[1160] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 296; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 335.
[1161] Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 296; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 335
[1162] **T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü**, "Covid-19 (Sars-Cov-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemiyoloji ve Tanı", Ankara, 7 Aralık 2020, https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39551/0/covid-19rehberigenelbilgilerepidemiyolojivetanipdf.pdf (Erişim Tarihi: 12.08.2021), s. 9, 13.

hızının alarm verici bir düzeye gelmesinden dolayı virüsün, pandemi (küresel salgın) olarak nitelendirildiği resmi olarak bildirilmiştir[1163].

Bireyin Covid-19 virüsünü taşıyıp taşımadığına ilişkin kendi başvurusu üzerine veya tarama çalışması amacıyla rastgele yapılan antikor, antijen ve PCR *(Polymerase Chain Reaction- Polimeraz Zincir Reaksiyonu)* gibi testlerle ya da sair yollarla elde edilen, sağlık kuruluşlarında saklanan ve arşivlenen, diğer sağlık kurumları ve Sağlık Bakanlığı ile paylaşılan, hatta *"Hayat Eve Sığar (HES)"* uygulaması[1164] ile ulaşım, alış-veriş, konaklama, adliye, kütüphane gibi kamusal alanlara girerken dahi paylaşılan tüm bu veriler birer kişisel sağlık verisidir. Bu nedenle; söz konusu verilerin, veri koruma hukuku kapsamında KVKK ve KSVHY hükümleri çerçevesinde hukuka uygun olarak işlenmesi gerekmektedir[1165].

Hiç şüphesiz kamu sağlığı ve güvenliğine karşı ciddi bir tehdit oluşturan ve bulaş hızı bu kadar yüksek olan bir virüse karşı, işyeri ortamında bulunan aday, işçi, müşteri ve benzeri kişilerin, virüs taşıyıp taşımadığının nasıl tespit edileceği sorusu önemlidir. İşverenler bu sebeple; işyerine girişlerde ateş ölçümü, HES kodu alınması uygulaması veya dönemsel olarak test yapılması gibi yöntemlere başvurmaktadırlar. Her ne kadar; ateş ölçümü ve HES kodu alınması uygulaması ülke genelinde yaygınlık kazanmış ise de işyerine girişte bu verilerin, genellikle güvenlik görevlisi ya da resepsiyon personeli tarafından işlendiği göz önünde bulundurulduğunda bu kişilerin sır saklama yükümlülüğü altında olmadığı, dolayısıyla yalnızca ilgili kişinin açık rızası ile veri işleyebileceği, ne var ki açık rıza vermeden evvel aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi ve uygun teknik ve idari tedbirlerin veri sorumlusu işveren tarafından alınması gerektiği unutulmamalıdır.

Sürecin yeni olması sebebiyle bu konulardaki tartışmalar henüz netlik kazanmamış olsa da salgının yayılma hızıyla orantılı olarak çok kısa bir sürede kişisel sağlık verilerinin eskiye nazaran daha sık işlenmesi gündeme geldiğinden[1166]; özellikle kamu sağlığının ve kamu düzeninin korunması amacıyla işyerinde Covid-19 pandemisi bakımından hangi tedbirlerin alınabileceğine dair yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple; birçok ulusal ve

---

[1163] Bkz. WHO/Europe | Influenza - About pandemic phases (Erişim Tarihi: 12.08.2021).
[1164] Detaylı bilgi için bkz. https://hayatevesigar.saglik.gov.tr/HES.pdf (Erişim Tarihi: 12.08.2021).
[1165] Akkurt, *Kişisel Sağlık Verileri*, s. 148.
[1166] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 205.

uluslararası kurum işyerinde, bu verilerin işlenişine ilişkin yol gösterici nitelikte tavsiyeler ve görüşler yayımlamıştır. Bu kapsamda; Avrupa Veri Koruma Kurulu'nun 20 Mart 2020 tarihinde yayımladığı resmi bildiride; işyerindeki sağlık ve güvenliğe ilişkin yükümlülükler uyarınca işverenler tarafından veri işlenebileceğine, kamu sağlığı alanında kamu yararının veri işlemeyi zorunlu kılması hali ile ilgili kişinin hayati menfaatlerinin korunmasına gerek duyulması halinin işleme faaliyetini hukuki bir zemine oturtacağına özel olarak yer verilmiştir. Buna paralel olarak; Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından 27 Mart 2020 tarihinde mevcut pandemi sürecinde kişisel verilerin ne şekilde ve hangi düzeyde korunacağına dair bir kamuoyu duyurusu yayımlanmıştır[1167]. Duyuruda; başat amacın, kamu sağlığının korunması olduğu pandemi sürecinde dahi veri işleme faaliyetlerinin KVKK'de düzenlenen usul ve esaslara uygun olarak yürütülmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Dolayısıyla adayın, Covid-19 test sonucuna yönelik verileri, kişisel sağlık verisi olduğundan KVKK kapsamında kişisel sağlık verilerinin işlenmesine ilişkin usul ve esaslara tabi olacaktır. Buna göre; adayın Covid-19 virüsü taşıyıp taşımadığına ilişkin PCR test sonuçları, öncelikle KVKK m. 6/2 hükmü gereği adayın açık rızasıyla işlenebilecek, açık rızanın verilmediği durumlarda ise KVKK m. 6/3 hükmü uyarınca, *"kamu sağlığının korunması"* gerekçesiyle ve sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenebilecektir. İşverenin sır saklama yükümlülüğü bulunmadığından dolayı işyeri hekimi, kamu sağlığının korunması amacıyla sağlık verilerini işleyebilecektir[1168]. Bu durum, 27 Mart 2020 tarihli KVK Kurumu kamuoyu duyurusunda da *"Bu çerçevede, özellikle sağlık verilerinin işlenmesi açısından çalışanın rızasını alma yoluna gidilmesi tercih edilebileceği gibi, salgının yayılma hızı düşünülürse, çalışan kendi rızası ile de hastalık bildirimi yapabilecektir. Açık rıza dışındaki şartlar dâhilinde ise, sağlık verilerinin işyeri hekimleri tarafından işlenmesi söz konusu olacaktır."* şeklinde açıkça belirtilmiştir. Ancak; işverenin sır saklama yükümlülüğünün bulunmadığı göz önünde bulundurulduğunda işyeri hekimlerinin henüz görevlendirilmediği işyerlerinde kişisel sağlık verilerinin nasıl işleneceği sorusu gündeme gelmektedir. Öte yandan; işyeri hekimi bulunsa bile yüzlerce

---

[1167] Bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler- (Erişim Tarihi: 12.08.2021).

[1168] Canan Ünal Adınır, "Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,** C. 27, S. 1, 2021, s. 712. Bu yönde detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. İkinci Bölüm, III. C. 2. b. (2)

çalışanı olan bir işyerinde işyeri hekiminin, bu kişilerin kişisel sağlık verilerini işlemesi ve değerlendirmesi ve Covid-19 pandemisinde olduğu gibi riskli ve hızlıca yayılan hastalıklarda derhal gerekli önlemleri alması gerçek dışı bir beklenti olacaktır[1169]. Bu sebeple; işyerinde işyeri hekimi bulunsa dahi kamu sağlığının korunması amacıyla işverenin de kişisel sağlık verilerini işleyebileceğini kabul edenler de bulunmaktadır[1170].

Kanaatimizce iş görüşmesine gelen adaya, işveren tarafından Covid-19 virüsünün bulunup bulunmadığı hakkında soru sorulabilir[1171]. Adayın da bu soruya doğru yanıt vermesi gerekir. Yine; iş görüşmesinin akabinde Covid-19 virüsüne yakalandığından şüphe eden adayın bunu işverene veya iş görüşmesini yaptığı diğer kişilere bildirmesi ve derhal kendini izole etmesi gerekmektedir. Adayın, kendisine Covid-19 virüsünün bulaştığını bildiği halde bu bilgiyi gizli tutması, ülke çapında valiliklerce alınan İl Umumi Hıfzıssıhha Kurulu kararlarıyla[1172] Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun m. 282 hükmü uyarınca idari para cezası yaptırımına tabi olacaktır[1173]. Diğer taraftan; aday bu durumunu bildirdiği halde iş görüşmesi sırasında temas ettiği kişilerin kendisini izole etmeyerek çalışmaya devam etmeleri özen borcuna ve diğer işçilerin de sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmektedir[1174].

Keza; işveren iş görüşmesine gelecek olan adayın bulaş riskinin bulunduğunu düşünüyorsa test yapılmasını da talep edebilir. Ancak bu test ülkemizde işyeri hekimi tarafından

---

[1169] Çekin, *Covid-19 ve Kişisel Sağlık verileri*. *Dülger*'e göre de gerek mevzuat gereği işyeri hekimi bulundurması gerektiği halde işyeri hekimi bulundurmayan işyerleri gerekse de işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğü altında olmayan işyerleri bakımından kamu sağlığının korunması amacıyla olsa dahi bu verileri kimin işleyeceği halen belirsizdir. İşveren sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişilerden olmadığından duyuruda da olduğu gibi hastalık bildirimleri çalışanın kendi açık rızasına kalmaktadır. Bu durum gerçekçi olmadığından KVKK m. 6 hükmünün ivedilikle bu gibi durumların öngörülebilirliğine uygun olarak değiştirilmesi gerektiğine ilişkin bkz. Dülger, *Covid-19 Pandemisi*, s. 3-5.

[1170] Bkz. Alp ve Gürsel, s. 16.

[1171] Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 109.

[1172] Eskişehir Valiliği'nin 14.04.2021 tarihli Temaslı Kişilerin Bildirilmesi ile İlgili Alınan İl Umumi Hıfzıssıhha Kurul Kararı buna örnek verilebilir. Bkz. http://www.eskisehir.gov.tr/temasli-kisilerin-bildirilmesi-ile-ilgili-alinan-il-umumi-hifzissihha-kurul-kararlari (Erişim Tarihi: 11.12.2021).

[1173] Adayın, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü olmadığından buradaki yaptırım Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m. 282 hükmü gereği idari para cezası ve bazı hallerde TCK m. 206 gereği resmi belgede sahtecilik suçunun oluşmasıdır.

[1174] Ulaş Baysal, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri**, İstanbul: Beta Yayınları, 2019, s. 42. İş güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünün, özen borcunun ihlalinin özel bir biçimi olduğuna ilişkin bkz. Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, Aralık 2014, s. 460-461; Alp ve Gürsel, s. 25.

yapılamaz[1175]. Zira; Covid-19 şüphesinin ilk değerlendirmeleri işyeri hekimi tarafından yapılabilirken, test uygulamasının sadece Sağlık Bakanlığı tarafından yetkilendirilen sağlık kuruluşlarınca yapılması gerekir[1176]. Bu nedenle; adayın iş görüşmesine gelirken yakın zamanda yapılan ve negatif sonuçlanan PCR test sonucu göstermesini talep edebilir. Fakat bunun da işverenin sır saklama yükümlülüğü olmaması nedeniyle adayın açık rızasıyla yapılması gerekecektir.

Diğer taraftan; Covid-19 aşısının bulunmasıyla beraber adaylara aşı olup olmadıklarının, oldularsa kaç doz veya hangi aşıyı olduklarının sorulup sorulamayacağı gündem konusu olmuştur. Öğretide, adayın Covid-19 aşısına ilişkin bilgilerinin işlenmesi için KVKK'de m. 6 hükmüne uygunluğun yanında, TBK m. 419 hükmüne ve KVKK m. 4 hükmü gereği ölçülülük ilkesine de riayet edilmesi gerektiği kabul edilmektedir[1177]. Daha önce de belirtildiği üzere[1178] TBK m. 419 hükmü uyarınca; işçinin kişisel verilerinin işlenmesi için bu verinin, işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olması gereklidir. Ancak; adayın aşı olup olmadığına ilişkin bilgi işe yatkınlık ile alakalı değildir, zira aşı olmamak çalışmayı etkileyen bir durum değildir[1179]. Keza; adayın aşı olması, iş sözleşmesinin ifası için zorunlu da değildir[1180]. Ölçülülük ilkesi bakımından ise adaya sorulacak sorular *"işyeriyle ilgili olma"* amacı ile sınırlandırıldığından işverenlerin, adayın aşı durumuna ilişkin soru sormaları, şayet hastalığa ve hastalığın bulaş riskinin yüksekliğine yönelik bilimsel olmayan bir öngörü edinmek amacıyla yapılmaktaysa, TBK m. 419 ve KVKK m. 4 hükümlerine aykırılık teşkil edecektir[1181]. Öte yandan bazı istisnai durumlarda adaya ait aşı durumu bilgisi sorulabilir. Örneğin; mesleği gereği hastalar ile yakın temas halinde olan doktor, hemşire ve hasta bakıcılara aşı durumuna ilişkin soru sorulması, işyeri ile ilgili bir amaca yönelik olup bu şekilde veri işlenmesi, ölçülülük ilkesine de uygundur[1182].

[1175] Alp ve Gürsel, s. 25.
[1176] **T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı,** "Yeni Tip Koronavirüs (Covid-19) Hakkında Soru ve Cevaplar", https://ailevecalisma.gov.tr/media/47845/intes_soruvecevaplar_20200611.pdf (Erişim Tarihi: 12.08.2021), s. 10.
[1177] Ünal Adınır, *Covid-19 Aşısı*, s. 709-710.
[1178] Bkz. Yuk. Birinci Bölüm, III. B. 3. b.
[1179] Ünal Adınır, *Covid-19 Aşısı*, s. 704, 710.
[1180] **A.g.m.** s. 710.
[1181] **A.g.m.** s. 710. Hukuka aykırı sorulara adayın cevap vermeme veya yanlış cevap verme hakkına ilişkin detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. Üçüncü Bölüm, III. B. 1.
[1182] Bkz. Ünal Adınır, *Covid-19 Aşısı*, s. 710-711.

Covid-19 pandemisi süresince adayın bu virüse ilişkin test ve aşı bilgilerinin kişisel sağlık verisi olarak kabulü doğrultusunda hukuka uygun veri işlemenin usul ve esasları anlatılmış ise de bu verilerin adayın açık rızası dışında yalnızca işyeri hekimi tarafından ve kamu sağlığının korunması gerekçesiyle işlenebileceği belirtilmiştir. Öte yandan; KVKK m. 6/3 hükmü, adayın açık rızasının olmadığı durumlarda, işverenin sır saklama yükümlülüğü de bulunmaması sebebiyle İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini ifa etmesinin yolunu kapatmış, işyeri hekimlerinin özellikle de çok sayıda çalışanı olan işyerlerinde bu kadar kişisel sağlık verisini nasıl işleyeceği ihtilaf konusu olmuştur.

Aşılama çalışmalarının da yaygınlık kazanmasıyla işyerlerinde Covid-19 aşı durumu ve PCR test sonucu hakkında kişisel sağlık verilerinin işlenmesine ilişkin KVK Kurumu'na çok sayıda başvuru yapıldığından Kurum, 28 Eylül 2021 tarihli bir kamuoyu duyurusu yayımlamıştır[1183]. Duyuruda; İçişleri Bakanlığı'nın 20 Ağustos 2021 tarihli genelgesiyle konser, sinema, toplu ulaşım araçları gibi insanların toplu olarak katıldığı faaliyetlerde Covid-19 aşı bilgisi ve/veya negatif sonuçlu PCR test bilgisinin bildirilmesinin zorunlu tutulduğu hatırlatılmıştır. Ek olarak; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, 2 Eylül 2021 tarihli genelgesiyle; işyerlerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik risklerine yönelik koruyucu ve önleyici tedbirler kapsamında; işverenlerin, Covid- 19 aşısı olmayan işçilerden haftada bir kez PCR testi yaptırmalarını isteyebileceğinin ve test sonuçlarının kayıt altında tutulabileceğinin ifade edildiği belirtilmiştir. Duyuruda; kişilerin tahlil, görüntüleme, rapor test, aşı durumu gibi sağlık durumlarına ilişkin verileri, birer kişisel sağlık verisi niteliğinde olup, özel nitelikli kişisel veri kategorisinde yer aldığından KVKK m. 6 hükmü göz önünde bulundurularak veri işleme faaliyetlerinin yürütülmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu küresel salgının sağlık, sosyal hayat ve ekonomi üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda, aşı durumu ya da PCR test sonucu gibi Covid-19 virüsüne ilişkin kişisel sağlık verilerinin; kamu sağlığı, kamu güvenliği ve kamu düzeninin korunması amacıyla işlenmesinin gerekli olduğu belirtilerek KVKK m. 28/1-ç hükmü kapsamında; *"Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbari*

[1183] Bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7055/COVID-19-PCR-TEST-SONUCU-VE-ASI-BILGISI-UYGULAMALARINA-ILISKIN-KAMUOYU-DUYURUSU (Erişim Tarihi: 15.10.2021).

faaliyetler kapsamında işlenmesi" öngörüldüğünden bu verilerin işlenmesinin, Kanun kapsamının dışında kaldığına işaret edilmiştir. Yani; Covid-19 virüsünün kamu sağlığı, kamu güvenliği ve kamu düzeni üzerinde oluşturduğu tehdit faktörü gözetilerek, aşı bilgisi ve test sonucunun kamu kurum ve kuruluşlarınca yürütülen önleyici ve koruyucu faaliyetler kapsamında işlenmesinin önünde herhangi bir engel bulunmadığı ve KVKK m. 28/1-ç hükmü gereği KVKK hükümleri uygulanmaksızın verilerin işlenebileceği; ancak kamu güvenliğini ve kamu düzenini koruma amacına yönelik olmayan veri işlemelerinin KVKK kapsamında yer alacağı belirtilmiştir[1184].

Kanaatimizce; iş görüşmesine gelen adaya Covid-19 virüsünü taşıyıp taşımadığının sorulması hukuka uygun olmakla beraber bulaş riski yüksek olduğu düşünülen adaydan negatif sonuçlu PCR test bilgisi istenmesi de hukuka uygundur. Ancak; adaya Covid-19 aşı bilgisinin sorulması, KVK Kurumu tarafından KVKK m. 28/1-ç hükmü çerçevesinde KVKK kapsamı dışında kalacak şekilde yorumlanmış ise de TBK m. 419 hükmü gereği işlenen verinin, işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olması şartı halen aranmaktadır. Dolayısıyla; başvuru yapılan işyeriyle ilgili bir amaca yönelik olmadığı takdirde, adayın aşı bilgisinin sorulmasının hukuka aykırı olacağı kanaatindeyiz.

d. Ruh Sağlığına İlişkin (Psikolojik) Testler

İşveren; işe alacağı adayın becerisi, öğrenme yeteneği, strese dayanıklılığı, konsantrasyonu, sosyal becerileri, dürüstlüğü gibi birtakım kişilik özelliklerinin tespiti için psikolojik testler uygulama yoluna gidebilir[1185]. Psikolojik testler denildiğinde bu kapsama; yetenek testi, zeka testi, ilgi ya da mesleki tercih testleri, kişilik testleri, dürüstlük testleri gibi testler dahildir[1186]. Burada konumuz itibariyle; adayın ruh sağlığına yönelik bilgiler içeren testler psikolojik test olarak kabul edilecektir. Örneğin; adayın hangi kişilik tipine sahip olduğuna dair testler değil, belirli bir kişilik bozukluğunun tespit edilebildiği testler ya da adayın stres düzeyi, anksiyeteye yatkınlığı gibi belirli bir ruhsal hastalığa sahip olup olmadığına yönelik veriler, kişisel sağlık verileri olarak değerlendirildiğinden bu verilerin işlenmesi, kişisel

---

[1184] Aynı doğrultuda bkz. Hakan Hakeri, **Tıp Hukuku, Cilt II, Özel Hükümler,** 23. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 956.
[1185] Eyrenci, s. 256; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale,* s. 189; Uncular, s. 226; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 291.
[1186] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 341; ILO, **Workers' Privacy Part III**, s. 71.

sağlık verilerinin işlenme şartlarına tabi olacaktır. Dolayısıyla; çalışmamızda, psikolojik testlerin geniş kapsamlı ve sınırları belirli olmayan yapısı göz ardı edilerek yalnızca ruh sağlığına ilişkin testler dikkate alınacaktır[1187]. Örneğin; toplum güvenliğini sağlamaya yönelik olarak çalışan asker, polis, gibi meslek gruplarında psikolojik denge hayati önem taşıdığından bu kişilere psikolojik testlerin yapılması ve bu testlerin kişisel sağlık verisi olarak kabulü gerekir[1188].

ILO'ya göre; psikolojik testler adayın ya da işçinin rızası halefine olmadığı takdirde uygulanmasında herhangi bir sakınca yoktur, meğerki işveren tarafından öncesinde yeterli bilgilendirme yapılmış olsun[1189]. 2015/5 sayılı Tavsiye Karar'ın m. 19/1 hükmünde ise; adaya ve işçiye uygulanacak psikolojik testlerin, uzman yetkililer tarafından ve tıbbi gizliliğe tabi olmak kaydıyla, yalnızca işin niteliği için meşru ve gerekli olduğunda ve iç hukukta uygun güvenceler sağlandığı takdirde yapılabileceği öngörülmüştür. Maddenin devamında, adayın ve işçinin; erişim, düzeltme, engelleme, sildirme ve itiraz haklarına sahip olduğu, uygulanacak testlerin sonuçlarının kullanımı ve içeriği hakkında önceden bilgilendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu hükümlere aykırı olarak yapılan psikolojik testler hukuka aykırıdır.

Hukukumuzda ise; işverenlerin psikolojik test uygulamasına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte; öğretide bu testlerin yalnızca adayın rızası ile uygulanabileceği kabul edilmektedir[1190]. Adayın verdiği rızanın kuşkuya yer bırakmayacak nitelikte olması ve aday rıza vermeden evvel testin amacı, yöntemi ve kapsamı hakkında detaylı olarak bilgilendirilmesi gerekir[1191]. Öte yandan; uygulanacak psikolojik testin, işin niteliği ile ilgili olmasına, başta ölçülülük ilkesi olmak üzere temel ilkelere uygun olmasına, uzman kişiler tarafından uygulanıp değerlendirilmesine, test sonuçları hakkında ilgili kişinin bilgi sahibi olmasına imkan tanınmasına önem verilmelidir[1192]. Psikolojik test sonucunda elde edilecek verinin, başvuru

---

[1187] Zira; kanaatimizce, kişinin dürüst olup olmadığı, motivasyonu, değerleri, ilgi alanları, çekingen /girişimci, içedönük/dışadönük vs. gibi kişilik özellikleri, -nörobilimsel tartışmalar göz ardı edilerek- kişisel sağlık verisi olarak nitelendirilemez. Dolayısıyla, dürüstlük testleri ve olağan kişilik testleri çalışmamızın kapsamına dahil değildir.

[1188] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 344.

[1189] Bkz. ILO, **Workers' Personal Data**, par. 6.11.

[1190] Eyrenci, s. 256; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 191; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 344; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 292, Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler*, s. 298.

[1191] Eyrenci, s. 256; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 192; ILO, **Personal Data Code**, (Commentary), s. 17; Uncular, s. 228.

[1192] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 346; Uncular, s. 228.

yapılan pozisyonun özellikleriyle objektif bir bağlantısı var ise; yani sözleşmenin kurulması veya devamı test ile elde edilecek olan bilgiye bağlı ise; testin işgal edilecek pozisyon bakımından taşıdığı önem ile sınırlı ve orantılı olarak uygulanması gerekir[1193]. Ancak; testin güvenilirliği hakkındaki tartışmalar göz önünde bulundurulduğunda, yalnızca yapılan testin sonucuna dayanılarak aday hakkında bir karar verilmesi yerinde olmayacaktır[1194]. Nitekim Fransız Veri Koruma Kurumu (CNIL) tarafından da dikkat çekildiği üzere; bu testler işe alım sürecinin bir parçası haline getirilmiş olsa dahi, işe alım kararında diğer birçok etkenden yalnızca biri olarak değerlendirilmelidir[1195].

2. Sağlık Muayenesi Yapılması ve Sınırları

İşverenler; işe alım sırasında adaydan sağlık muayenesi talep edebilmektedir. Ancak; işverenin, adayın sağlık kontrolünden geçmesini isteyebilmesinin bazı sınırları vardır. Bunlar; sağlık kontrolünden önce adaydan açık rıza alınması ve kontrolün yalnızca adayın işe alınacağı pozisyona uygunluğunun tespiti amacıyla yapılmasıdır[1196]. Gerçekten de, hem KVKK m. 6/2 ve 6/3 hükümlerinde, adayın kişisel sağlık verileri işlenmeden evvel açık rızasının alınması düzenlenmiş; hem de İşyeri Hekimi Yönetmeliği'nin m. 9/2-c (1) hükmü uyarınca, işyeri hekimi tarafından, sağlık gözetimi kapsamında yapılacak olan, işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkiklere ilişkin çalışanların bilgilendirilmesi ve onların rızalarının alınması öngörülmüştür.

Kanaatimizce de yerinde olan Hollanda hukukundaki düzenlemelere göre; sağlık muayenesi esnasında toplanan verilerin yalnızca muayenenin gerçekleştirilme amacı doğrultusunda kullanılması, muayenenin taşıdığı amaç ile muayene yapılması suretiyle çalışanın özel yaşamına yapılacak müdahale arasında makul bir orantı olması ve son olarak, adayın sağlık muayenesinden geçirilmesini talep etmek için işe alım kararında diğer tüm kriterlerin karşılandığına kanaat getirilmesi gerekmektedir[1197].

[1193] ILO, **Workers' Privacy Part III**, s. 80; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 192.
[1194] ILO, **Workers' Privacy Part III**, s. 80; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 192; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 346.
[1195] Bkz. Uncular, s. 228.
[1196] ILO, **Personal Data Code,** m. 6/7-a; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 302; Uncular, s. 198.
[1197] Bkz. 01.01.1998 tarihli Hollanda Tıbbi Muayene Kanunu *(Medical Examinations Act)* m. 2, m. 3 ve m. 4./2 hükümleri. Nitekim ABD'deki Engelli Amerikalılar Kanunu'na *(Americans with disabilities Act of 1990)* göre; işveren, adaya iş teklifinde bulunmadan evvel onun hastalıkları, sakatlıkları ve tazminat talepleri hakkında soru

Buna karşılık, bazı meslekler ve işyerleri bakımından adayın sağlık muayenesinden geçirilmesi bir zorunluluk teşkil edebilmektedir. Söz gelimi gıda sanayiinde; ürünün üretim, paketleme ve satışının yapıldığı işyerlerinde, adayın ürünün güvenliğini tehdit edecek bir hastalığının bulunup bulunmadığının araştırılması amacıyla sağlık muayenesi talep edilebilirken; meslek hastalıklarına maruz kalınan işlerde, güvenlik hizmeti sunan işlerde veya engelli işçi istihdam edecek olan işyerlerinde işçinin sağlığı açısından artan risk oranının tespiti için adayın sağlık muayenesinden geçirilmesi talep edilebilmektedir[1198]. Yine; pilotluk, şoförlük gibi mesleklerde; adayın hem fiziksel hem de ruhsal bakımdan işe uygun olup olmadığının tespiti için sağlık muayenesi yapılması, işverenin menfaatine olduğu gibi toplumun çıkarlarını da teminat altına almaktadır[1199].

Bazı durumlarda ise adayın ve işçinin sağlık muayenesinden geçirilmesi yasal bir zorunluluk olarak öngörülmüştür. Hukukumuzda; İSGK m. 15/1-b hükmüne göre; *"işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla"*, çalışanların sağlık muayenesinden geçirilmesi gerekmektedir. Kanun'un m. 15/2 hükmüne göre ise; tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda çalışacak olan adaylar, sağlık muayenesinden geçirilerek işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu sunmadan işe başlatılamaz.

Sağlık muayenesi, belli bir uzmanlık gerektirdiğinden, muayene sonucunun doğruluğu ve güvenilirliği açısından, muayenenin sağlık alanında uzman kişilerce gerçekleştirilmesi gerekir. Bu nedenle; adayın işe uygunluğuna ilişkin yapılacak sağlık muayenesi, tıp doktorları tarafından gerçekleştirilmelidir. Bu doğrultuda; işyerinde görevlendirilen bir işyeri hekimi varsa, muayenenin onun tarafından yapılması gereklidir. Kaldı ki İSGK m. 15/3 hükmünde; mezkur Kanun gereğince alınması gereken sağlık raporlarının işyeri hekiminden alınması gerektiği, ancak 10'dan az çalışanı bulunan işyerleri ile az tehlikeli sınıftaki işyerleri

---

sorma hakkına sahip olmasa da iş teklifinin sunulmasını müteakip işveren; adayın kapsamlı bir sağlık muayenesinden geçirilmesini talep edebilmekte ve muayene sonucunda, işle ilgili esaslı bir görevi yapmaktan alıkoyacak düzeyde bir sağlık problemi olduğu tespit edilirse, iş teklifini geri çekebilmektedir.

[1198] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 303.

[1199] **A.g.e.** s. 303.

bakımından sağlık raporlarının kamu hizmet sunucularından veya aile hekiminden alınabileceği öngörülmüştür.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, daha önce de değinildiği üzere[1200], sağlık muayenesi sonucunda elde edilen bulgulardan yalnızca adayın işe uygun olup olmadığına ilişkin sonuç işverene bildirilmeli, sağlık durumuyla alakalı başkaca detaylara yer verilmemelidir[1201]. Aksi halde; başvuru yapılan işle ilgili olmayan ancak sağlık raporunda yer alan tüm sağlık verileri işveren ile paylaşılmış olacağından, yalnızca işe uygunluğun tespiti için yapılan sağlık muayenesinin başlangıçtaki amacının dışına çıkılmış olur. Bu da hem bireyin kişisel sağlık verilerine ölçüsüz müdahale hem de hekimin sır saklama yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecektir[1202,1203].

D. ÜÇÜNCÜ KİŞİLERDEN BİLGİ EDİNME

İşverenler; iş görüşmeleri esnasında, doğrudan adayın kendisinden bilgi toplayabildiği gibi, dolaylı olarak üçüncü kişilerden de bilgi toplayabilir. Dolaylı bilgi edinme yöntemine örnek olarak; adayın eski işvereni, adayın gösterdiği referanslar[1204] ya da özel istihdam büroları[1205] gösterilebilir[1206]. Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki; adaya sorulamayacak olan soruların üçüncü kişilere de sorulması mümkün değildir. O halde; işle ilgili olmayan durumlar hakkında üçüncü kişilere de soru sorulamaz[1207].

Üçüncü kişilerden bilgi edinilmesi yoluna gidilirken; adayın rızasının gerekli olup olmadığına ilişkin öğretide farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre; bu noktada iş sözleşmesinin

---

[1200] İşyeri hekiminin sır saklama yükümlülüğüne ilişkin detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. İkinci Bölüm, III. C. 2. b. (2)

[1201] ILO, **Personal Data Code**, par. 10.8, 10.9.; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 305; Uncular, s. 199.

[1202] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 305; Uncular, s. 199-200.

[1203] Burada sağlık muayenesini yapan hekim sır saklama yükümlülüğü gereği; işle ilgili olmayan bir sağlık problemini tespit ettiği takdirde, bu duruma sağlık raporunda hiç yer vermemeyi tercih etmeli; raporda yer vermiş ise de yalnızca işe uygunluğun değerlendirildiği bölümü işveren ile paylaşmalıdır. Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 309.

[1204] Referanslar; adayın ya da işçinin bildirdiği kişiler ve bunlardan toplanan bilgilerdir. Eski işveren olabileceği gibi, adayı tanıyan ya da çalışma hayatında belirli bir statüye sahip olan kişiler de olabilir. Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 351.

[1205] Özel istihdam büroları; İş Kanunu m. 90 hükmü ile Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği (RG 11.10.2016, S. 29854) m. 3/f-1(j) hükmüne göre; *"iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek"* amacıyla çalışan kurumlardır.

[1206] Eyrenci, s. 239; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 348; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 294; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 158.

[1207] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 348; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 158; Uncular, s. 208.

sona erip ermediğine bakılarak; sözleşme sona ermemişse adayın rızası alınmadıkça mevcut işvereninden bilgi alınamayacağı, sözleşme sona ermişse de müstakbel işverenin, eski işverenden adayın rızası gerekmeksizin bilgi alma hakkına sahip olduğu kabul edilmektedir[1208]. Kanaatimizce de yerinde olan diğer görüşe göre ise; esas olanın doğrudan adayın kendisinden bilgi toplanması olduğu, dolayısıyla üçüncü kişilerden bilgi edinilecek ise önceden adaya toplanacak verilerin işlenme amacı, yöntemi, türleri ve işlemenin sonuçları hakkında bilgi verilmesi ve açık bir biçimde adayın rızasının alınması gerekir[1209]. Müstakbel işverenin, adayın rızasını almaksızın eski işverenden bilgi toplaması ve bu bilgiler doğrultusunda da iş görüşmesinin olumsuz sonuçlanması durumunda; aday, culpa in contrahendo uyarınca başvuru yaptığı işverenden tazminat talep edebilecektir[1210]. Öte yandan; aday eski işverenini referans listesinde göstermiş ise, bu durumda bilgi alınması için adayın zaten onay verdiği kabul edildiğinden, rıza alınmasına gerek yoktur[1211]. Nitekim; Birleşik Krallık Enformasyon Komiserliği (ICO) tarafından hazırlanan İstihdam Uygulamaları Kodu[1212] uyarınca; işveren ya da üçüncü kişilerin menfaati ve güvenliği için risk taşıyan işlerde, işe alım öncesinde, aday referans olarak göstermese dahi ölçülü olmak kaydıyla eski işverenden bilgi toplanabileceği; ancak kişisel sağlık verileri gibi özel nitelikli kişisel veriler hakkında eski işverenden bilgi alabilmek için adayın rızasının alınması gerektiği öngörülmüştür[1213,1214].

Adayın rızası olsa dahi mevcut ya da eski işverenden bilgi talep edildiğinde, bu kişi müstakbel işveren ile bilgi paylaşıp paylaşmamakta serbesttir[1215]. Fakat; bilgi vermeyi kabul etmesi halinde, yapacağı açıklamaların özenli ve tam olmasına, gerçeğe uygun olmasına dikkat etmelidir[1216]. Yanlış ve gerçeğe uygun olmayan açıklamalar sebebiyle aday bir zarara uğradığı

[1208] Bkz. Eyrenci, s. 259-260; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 129.
[1209] ILO, **Personal Data Code,** m. 6/1-2; ILO, **Personal Data Code,** (Commentary), s. 15; CoE, **R(89) 2 sayılı Tavsiye Kararı**, m. 4/3(2); Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 349; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 294; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 159; İnciroğlu ve Öge, s. 1439; Beytar, s. 185.
[1210] İnciroğlu ve Öge; s. 1439; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 159-160; Uncular, s. 209; Eyrenci, s. 260; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 350; Beytar, s. 185.
[1211] İnciroğlu ve Öge; s. 1439; Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 294-295.
[1212] Information Commissioner's Office (ICO), **The Employment Practises Code,** https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf (Erişim Tarihi: 15.08.2021).
[1213] ICO, **The Employment Practises Code**, s. 23-25.
[1214] Adayın kişisel sağlık verileri, sendika üyeliği vs. gibi özel nitelikli kişisel verilerinin hiçbir surette müstakbel işveren ile paylaşılmaması gerektiği yönünde bkz. Beytar, s. 184; Ulus Gözüm, s. 88; Ertürk, *Temel Haklar*, s. 78.
[1215] Eyrenci, s. 259; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 350; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 160; Beytar, s. 185.
[1216] Sorulan sorunun, adayın kişilik haklarını zedeleme olasılığının bulunması halinde; eski işverenin de tıpkı aday gibi soruyu doğru yanıtlamama hakkının bulunduğunu ileri sürenler de mevcuttur. Bkz. Ertürk, *Temel Haklar*, s.

takdirde; haksız fiile ya da sözleşme sırasında/sonrasında işçiyi gözetme borcunun ihlaline dayanılarak bu işverenden tazminat talep edilebilecektir[1217]. Bu arada belirtmek gerekir ki; veri koruma hukukuna göre ilgili kişiye sağlanan haklardan biri de kişinin kendi verilerine erişim hakkı olduğundan, mevcut/eski işveren tarafından müstakbel işveren ile paylaşılan verilerin neler olduğuna ilişkin adaya haber verilmelidir. Bu sayede; adayın yanlış ya da eksik bilgilere itiraz edebilme imkanı doğacaktır[1218]. Diğer yandan; eski işverenin verdiği yanlış bilgiler nedeniyle yeni işverenin bir zarara uğraması halinde ise; TBK m. 49 vd. uyarınca haksız fiil hükümlerine dayanılarak bu zararın tazmini talep edilebilir.

Kanaatimizce belirtmek gerekir ki; eski işverenin, İş Kanunu m. 28 hükmü ve TBK m. 426 hükmü uyarınca düzenlemek zorunda olduğu *"çalışma belgesi/hizmet belgesi"* bakımından da benzer bir yaklaşım benimsenmelidir. Buna göre; eski işveren, adaya (kendi eski çalışanına), bu belgeyi bizzat vermek zorunda olsa da adayın açık rızasının bulunması halinde müstakbel işverene bu belgeyi verebileceği kabul edilmelidir[1219]. Yine, bu belgedeki bilgilerin gerçeği yansıtmamasından dolayı, yeni işveren ya da adayın bir zarara uğraması halinde, bu kişilerin eski işverenden tazminat talep etme hakları vardır (İş Kanunu m. 28/2; TBK m. 426/3). Eski işverenin bir kamu kurum ve kuruluşu olması halinde ise; müstakbel işverenin bilgi edinme hakkına dayanarak aday hakkında bilgi talep etmesi mümkün değildir[1220].

78.

[1217] Eyrenci, s. 260; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 350; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 161.

[1218] Eyrenci, s. 220; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 350; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 160.

[1219] Aynı yönde bkz. Elbir, *İşçiye Ait Kişisel Veriler,* s. 295.

[1220] Bkz. BEHK m. 25 hükmü uyarınca; *"Kurum ve kuruluşların, kamuoyunu ilgilendirmeyen ve sadece kendi personeli ile kurum içi uygulamalarına ilişkin düzenlemeler hakkındaki bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkının kapsamı dışındadır"*.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE İLGİLİ KİŞİNİN HAKLARI VE HUKUKA AYKIRI İŞLEMENİN SONUÇLARI

I. İLGİLİ KİŞİNİN HAKLARI

A. HAKLAR

1. Kişisel Sağlık Verilerine Erişim Hakkı

Aday veya işçinin iş ilişkisi içinde işlenen kişisel sağlık verilerine KVKK m. 11 hükmü uyarınca erişim hakları bulunmaktadır. Bu hak sayesinde aday ve işçi; hangi verilerin, ne zaman, kim tarafından, hangi nedenle işlendiğini öğrenme imkanına kavuşacaktır. *"Bilgi alma hakkı"* veya *"veriye ulaşma hakkı"* olarak da ifade edilebilen[1221] bu hak; kişinin kendi bilgilerinin geleceğini belirleyebilme açısından büyük bir öneme sahip olduğundan kişisel verilerin korunmasının *"altın kuralı"* olarak kabul edilmektedir[1222]. Zira; erişim hakkını kullanamayan ilgili kişinin düzeltme, itiraz ve silme haklarını da kullanması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle erişim hakkı; kişisel verileri denetleme, düzenleme ve silme hakkının bir uzantısı olmasının yanında şeffaflık ilkesi ve dürüstlük kuralı ile de yakından ilgilidir[1223].

Bu noktada; işçinin erişim hakkı ile işverenin aydınlatma yükümlülüğünün birbirinden farklı şartlara sahip olduğu, ancak birbirini desteklediğini söylemek gerekir. Şöyle ki; işverenin aydınlatma yükümlülüğünün, işçinin talebine gerek duyulmaksızın yerine getirilmesi gerekirken, işçinin erişim hakkını kullanması işverene yönelteceği talebe bağlıdır. Ancak,

---

[1221] Erişim hakkı uluslararası metinlerde İngilizce olarak *"right of access"* olarak ifade edilmiştir. Bkz. 95/46/EC sayılı Direktif, m. 12, 2016/679 sayılı Tüzük m. 15, OECD Rehber İlkeleri m. 13, BM Rehber İlkeleri m. 4, 108 sayılı Sözleşme m. 8.
[1222] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 222; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 260; İmançlı, s. 180.
[1223] Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 90; Beytar, 202.

işçinin bilgilendirilmediği bir konuda erişim hakkını kullanması zaten düşük bir olasılık olacağından, bu hakkın gereği gibi kullanılabilmesi için aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmiş olması çok önemlidir[1224].

İşçinin veya adayın kişisel sağlık verilerine erişim hakkı; KVKK m. 11/1-a, 11/1-ç ve bu hükme atıf yapan KSVHY m. 5/6 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre; işçi veya aday, işverene başvurarak, *"a) Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme, b) Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, c) Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, ç) Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme"* haklarına sahiptir[1225]. Erişim hakkının kullanılması neticesinde, yapılan bilgilendirme, Aydınlatma Yükümlülüğüne İlişkin Tebliğ hükümlerine uygun olmalıdır. Bu noktada; işverene düşen görev verileri anlaşılır bir biçimde saklamasıdır[1226].

Bunun yanında; uluslararası düzenlemelerde, işçinin erişim hakkının desteklenmesi amacıyla bazı tavsiyelere de yer verilmiştir. Buna göre; işçinin, kişisel verilerine erişim hakkının çalışma saatleri içerisinde kullanılabilmesi için gerekli olan ayarlamaların işveren tarafından yapılması ve işçinin bu hakkını kullanırken ona yardımcı olması amacıyla, bir işçi temsilcisi veya çalışma arkadaşını ya da bilhassa kişisel sağlık verilerine erişimde bir sağlık çalışanını yanında bulundurabilmesi önerilmektedir[1227]. Yine; işveren tarafından, işçinin ya da adayın erişim hakkını herhangi bir sınırlama olmadan, makul aralıklarla ve olağandışı bir gecikme olmadan kullanabilmesine imkan tanınması ile ilgili kişinin, erişim ve kopyalama taleplerine karşılık herhangi bir ücret talep edilmemesi tavsiye edilmektedir[1228].

Erişim hakkının kullandırılmamasının, AİHS m. 8 hükmünün ihlali anlamına geldiğine yönelik AİHM'nin birçok kararı bulunmaktadır. Bilhassa kişisel sağlık verilerine erişim

---

[1224] Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 90; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 261.
[1225] 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 15/1 hükmüne göre; ilgili kişi; kendisine ait verilerin işlenip işlenmediğini veri sorumlusundan teyit etmenin yanında, işleme faaliyetinin gerçekleşmiş olması halinde; işlemenin amacı, işlenen veri türleri, veriler üçüncü kişiler ile paylaşılacaksa kimlerle paylaşılacağı, verilerin saklanma süresi, veri üçüncü kişiden elde edilmişse bunların kaynağı, otomatik değerlendirmeye dayalı bir karar alınması söz konusu ise bunun mantığı ve ilgili kişi için önemi ve sonuçları gibi konularda veriye erişim hakkına sahiptir.
[1226] Bkz. ILO, **Personal Data Code**, par. 8/6-a; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 261; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 136-137.
[1227] Bkz. ILO, **Personal Data Code**, par. 11/4-6; CoE, **R (89)2 sayılı Tavsiye Karar**, m. 12/4.
[1228] Bkz. ILO, **Personal Data Code**, par. 11/3-7; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 261.

hakkında; *Roche/Birleşik krallık kararına*[1229] bakıldığında; İngiliz Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapmakta olan başvuranın, görevi esnasında iperit ve sinir gazı denemelerine maruz bırakıldığı ve sonrasında birtakım sağlık sorunlarının doğması sebebiyle bahse konu denemeler boyunca maruz kaldığı riskleri değerlendirebilmek amacıyla ilgili ve uygun bilgilerin tamamına erişim talebi reddedilmiştir. Bu sebeple Mahkeme, söz konusu verilere erişmeye imkân tanıyan etkili ve erişilebilir bir yöntem geliştirilmesine yönelik pozitif yükümlülüğün yerine getirilmediğinden bahisle AİHS m. 8 hükmünün ihlal edildiği yönünde karar vermiştir. Kararda özellikle, herhangi bir davadan bağımsız olarak sürekli bilgi arayışında olan ilgili kişinin, kendi bilgilerine erişmek için dava açmasının şart koşulmaması gerektiği vurgulanmıştır.

Diğer taraftan; erişim hakkının geçmişteki verileri de kapsayıp kapsamadığı ya da kapsıyorsa hangi zaman aralığına kadar dahil olduğuna ilişkin sorulara, ABAD'nin *College van burgemeester en wethouders van Rotterdam kararı*[1230] yanıt vermektedir. Divana göre; kişisel verilere erişim hakkı, zaman sınırlamaları ile aşırı biçimde sınırlandırılmamalı, ilgili kişiye geçmişteki veri işleme faaliyetleri hakkında da bilgi sahibi olacak düzeyde makul imkanlar sunulmalıdır. Erişim hakkından gereği gibi yararlanılmasından bahsedebilmemiz için ölçüsüz bir zaman sınırlaması konulamayacağı kuşkusuzdur.

İşçinin erişim hakkına ilişkin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımıza bakıldığında ise; işçilerin ve temsilcilerinin veriye erişim hakkının bazı yönetmeliklerde düzenlendiği görülmektedir. Örneğin; Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik m. 17/1-a hükmüne göre; *"Çalışanlar kendilerine ait kayıtların bir örneğini alabilirler. Çalışan ve/veya temsilcileri kayıtlar hakkında isimsiz olarak genel bilgileri alabilirler."*. Keza; Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik m. 14/6-7 hükümlerinde de benzer ifadelere yer verilmiştir. Ne var ki; söz konusu düzenlemeler, veri koruma hukuku hükümleriyle karşılaştırıldığında;

[1229] Roche - Birleşik Krallık (GC) Kararı, 19 Mayıs 2005, Başvuru No: 32555/96, ECHR 2005-X. AİHM'in benzer kararları; Gaskin/Birleşik Krallık (bkz. Series A No. 160, 7 Temmuz 1989), M.G/Birleşik Krallık (Başvuru No: 39393/98, 24 Eylül 2002), Rotaru/Romanya (Başvuru No: 28341/95, 04 Mayıs 2000), Amann/İsviçre (Başvuru No: 27798/95, 16 Şubat 2000), Martin/Birleşik Krallık (Başvuru No: 27533/95 28 Şubat 1996), Odievre/Fransa (Başvuru No: 42326/98, 13 Şubat 2003).

[1230] *College van burgemeester en wethouders van Rotterdam kararı*, CJEU, Case 553/07, 7 Mayıs 2009. Söz konusu kararın İngilizce tam metni için bkz. https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=74028&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2669107 (Erişim Tarihi: 19.08.2021).

gerek caydırıcı bir yaptırım mekanizmasının olmaması gerekse de yalnızca kendi alanlarıyla sınırlı kalmaları ve veriye erişim hakkının içeriği bakımından oldukça yetersiz olması sebebiyle eleştirilmektedir[1231]. Bu bakımdan; adayların, işçilerin ve işverenlerin erişim hakkına dair bilinçlendirilmesi ve işverenlerin, bu hakkın kullanılmasını kolaylaştırması gerekmektedir.

2. Kişisel Sağlık Verilerinin Düzeltilmesini ve Silinmesini Talep Hakkı

KVKK m. 11/1-d hükmüne göre; aday veya işçi, kişisel verilerinin eksik ya da yanlış işlenmesi durumunda, bu verilerin düzeltilmesini isteme hakkına sahiptir. KVKK m. 11/1-e hükmüne göre ise; kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesini düzenleyen m. 7 hükmü kapsamında öngörülen şartlar çerçevesinde verilerin silinmesini ya da yok edilmesini isteme hakkına sahiptir. Kişisel sağlık verilerinin düzeltilmesi ve imha edilmesi ise KVSHY m. 13 ve m. 14 hükümlerinde düzenlenmiştir. Buna göre; işçi ya da aday, veri işleme faaliyetinin kişisel verilerin korunması kurallarına aykırı olduğunu veya işlenen verilerinin eksik ya da yanlış olduğunu düşünüyorsa, işvereninden söz konusu verilerin düzeltilmesini veya silinmesini talep edebilir[1232].

Düzeltme ve sildirme hakları, her ne kadar erişim hakkının bir uzantısı olsa da erişim hakkının kullanılması ön şartına bağlanamaz. Zira; erişim hakkı kullanılmaksızın başkaca vasıtalarla da yanlış, eksik ya da hukuka aykırı bir veri bulunduğu tespit edilirse, ilgili kişi düzeltme ve sildirme haklarına doğrudan başvurabilecektir[1233]. Bu haklar; aynı zamanda kişisel verilerin doğru ve gerektiğinde güncel olması ilkesi ile de yakından ilişkilidir[1234].

Düzeltme hakkı; işçi ya da adayın, kişisel sağlık verilerinin içeriğinin eksik ya da yanlış olması durumunda kullanılabilmektedir[1235]. 95/46/EC sayılı Direktif m. 12/b hükmünde; ilgili kişinin, Direktif'e aykırı olarak veya eksik işlenen verilerin düzeltilmesini talep hakkı düzenlenmişken, 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 16 hükmünde; veri sahibinin kendisi hakkında

---

[1231] Bkz. Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 137; Uncular, s. 164.
[1232] 95/46/EC sayılı Direktif m. 12/b; OECD İlkeleri m. 13/d; 108 sayılı Sözleşme m. 8/c, ILO'nun Kişisel Veri Uygulama Kodu m. 11/9 ve CoE, R (89)2 sayılı Tavsiye Kararı'n m. 12/1 hükümlerinde ilgili kişinin, gereçği yansıtmayan ve tam olmayan verilerin silinmesini ve düzeltilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir.
[1233] Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 92; Beytar, s. 205; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 268.
[1234] Küzeci, *Kişisel Veri,* s. 222.
[1235] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 11, s. 12; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 93; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 264; Sevimli, *Veri Koruma İlkeleri*, s. 130.

doğru olmayan verileri, gereksiz gecikmeye sebep olmadan veri sorumlusundan düzeltmesini isteme hakkına sahip olduğu hüküm altına alınmıştır.

Sildirme hakkı ise; işçi ya da adayın, kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı bir biçimde işlenmesi durumunda gündeme gelir[1236]. Her ne kadar kanun hükümlerine uygun olarak işçinin ya da adayın kişisel sağlık verileri işlenmiş ise de KVKK m. 7 gereğince verilerin işlenmesini gerektiren sebeplerin sona ermesi halinde; veri sorumlusu işverenin, bu verileri, resen ya da işçinin talebi üzerine kayıtlı olduğu CD, evrak, dosya gibi araçlardan silmesi gerekir. Keza, verinin kayıtlı olduğu aracın ya da materyalin yok edilmesi dahi söz konusu olabilir[1237]. 95/46/EC sayılı Direktif'te buna ek olarak, ilgili kişiye, verinin engellenmesini talep etme hakkı da sunulmuştur. Burada, veri silinmemekte ancak veri sorumlusu tarafından belirli bir engel süresi boyunca bu verinin kullanımı yasaklanmaktadır[1238].

Düzeltme ve sildirme haklarının ilgili kişi tarafından kullanılması halinde; işveren, eksik ya da hatalı verileri düzeltmek, hukuka aykırı verileri de silmekle yükümlüdür[1239]. Ancak, bu hakların kullanılmasının anlam ifade edebilmesi için, veri sorumlusu veya veri işleyen, yapmış olduğu düzeltmeleri, verinin aktarıldığı üçüncü kişilere de bildirmeli[1240], Kişisel Verilerin İmhası Yönetmeliği'nin m. 12/1-b hükmü kapsamında gerekli işlemlerin yapılmasını sağlamalıdır[1241]. Ancak; verilerin düzeltilmesi ya da silinmesi taleplerinin işveren tarafından reddi halinde, işçiye en azından bu veriye itiraz ettiğini gösteren bir şerh düşme hakkı verilmeli ve bu şerh, bahse konu verinin ayrılmaz bir parçası haline getirilmelidir[1242].

3. Kişisel Sağlık Verilerinin Otomatik Kararlara Konu Olmasına İtiraz Hakkı

İlgili kişinin, kendi verileri üzerinde kontrol ve denetim sahibi olabilmesi için en önemli haklarından biri de itiraz hakkıdır. İtiraz hakkı; ilgili kişiye genel itibariyle kişisel

---

[1236] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 264; Sevimli, *Veri Koruma İlkeleri*, s. 130; İmançlı, s. 184.
[1237] Bu konudaki detaylı açıklamalarımız için bkz. Üçüncü Bölüm, II.
[1238] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 265; Şimşek, *Kişisel Verilerin Korunması,* s. 93-94.
[1239] Bkz. ILO, **Personal Data Code,** par. 11.9; 95/46/EC sayılı Direktif, m. 12/b.
[1240] Bkz. KVKK m. 11/1-f; 95/46/EC sayılı Direktif m. 12/c; ILO, **Personal Data Code,** par. 11.10
[1241] Uncular, s. 167; Akgül, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 153-154; Ulus Gözüm, s. 106.
[1242] ILO, **Personal Data Code,** par. 11.10, 11.11. AK'nin R (89)2 sayılı Tavsiye Kararı'nın m. 12/5 hükmünde; göre de işçinin, veriye erişim, verinin düzeltilmesi veya silinmesi taleplerinin işveren tarafından reddi halinde, işçiye iç hukukta bir çözüm yolunun sağlanması önerilmektedir. Nitekim; Alman İşyeri Teşkilat Kanunu'nun m. 83/2 hükmüne göre; işçinin talebi olması halinde, personel dosyasındaki kayıtlara kendi yorumunu ekleyebilme imkanı tanınmıştır. Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 264.

verilerinin işlenmesine ve doğrudan pazarlanmasına itiraz edebilme hakkı sunmaktadır. Bu hak; 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 14 hükmünde; 108 sayılı Sözleşmenin m. 8/d hükmünde, Sözleşme 108+ m. 9/1-d hükmünde ve 2016/679 sayılı Tüzük'ün m. 21 hükmünde düzenlenmiştir. KVKK'de ise m. 11/1-g hükmünde, münhasıran otomatik veri işlemeye dayalı olarak alınan kararlara karşı itiraz hakkı olarak yer almaktadır. Çalışmamızın kapsamı KVKK olduğundan burada itiraz hakkı, işçinin ya da adayın kişisel sağlık verilerinin otomatik kararlara konu olmasına itiraz hakkı olarak sınırlandırılmaktadır.

KVKK m. 11/1-g hükmüne göre; aday veya işçi, işlenen kişisel sağlık verilerinin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilerek aleyhinde bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme hakkına sahiptir. Söz gelimi, bir işçinin performansının; onun tarafından yapılan işlerin otomatik bir sisteme işlenip analiz edilerek, analiz sonucuna göre değerlendirilmesine işçinin itiraz edebilmesi bu kanun hükmü kapsamındadır[1243].

Nitekim 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 15/1 hükmü gereğince de her kişiye, kendisine yönelik hukuksal sonuçlar yaratan ve onu önemli ölçüde etkileyen, işindeki performansı, güvenilirliği, kredibilitesi, davranışları gibi kişisel durumların değerlendirilmesi amacıyla sadece otomatikleştirilmiş veri işlenmesine dayanan bir karara konu olmama hakkı tanınmaktadır[1244]. Bu hüküm, kişisel verilerin korunmasının altında yatan temel düşünce ile yakından ilişkilidir. Zira; burada bireysel özerklik ile paralel olarak kişiye, otomatikleştirilmiş, yani insan müdahalesinin olmadığı, kararların konusu olmama seçeneği sunulmaktadır[1245].

Öte yandan; 2016/679 sayılı Tüzük m. 22 hükmünde; yalnızca otomatik sistemler aracılığıyla alınan kararın sebep olabileceği riskleri gidermek amacıyla bazı güvenceler öngörülmüştür. Ayrıca *"profillemeye"* ilişkin düzenleme de getirilmiştir. Profilleme; Tüzük'ün m. 4/4 hükmüne göre; kişinin belirli bir niteliğini değerlendirme amacıyla gerçekleştirilen otomatik işleme faaliyetidir. Kişinin, özellikle iş performansı, ekonomik durumu, sağlığı gibi konularda değerlendirme yapılabilmesi için profilleme etkinliği kullanılmaktadır. Tüzük'te sayılan amaçlarla veri işlenmesi tam olarak yasaklanmamakla beraber uygun güvenlik

[1243] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 11, s. 12.
[1244] Bu noktada belirtmek gerekir ki; Direktif'te tanınan otomatik kararlara itiraz hakkı KVKK'ye kıyasla daha somut bir biçimde ele alınmıştır.
[1245] Küzeci, Kişisel Veri, s. 263; İmançlı, s. 185.

önlemlerinin alınması şart koşulmuştur. Kişisel sağlık verileri gibi özel nitelikli kişisel verilere dayanılarak profilleme ya da karar alımı ise yalnızca Tüzük'te belirlenen istisnai durumlarda olanaklıdır[1246].

ILO tarafından ise; otomatik veri işlemeye dayanarak alınacak kararlar bakımından işçinin menfaatini ön planda tutan önerilerde bulunulmuştur. Buna göre; tamamen otomatik karar alma usullerindense işçinin bireyselleştirilmiş değerlendirmelere tabi tutulması tercih edilmelidir. Yani; işçi hakkında bir karar alınacak ise, bu karar, işçiye ait verilerin yalnızca otomatik şekilde işlenmesi neticesinde elde edilen sonuçlara dayandırılmamalıdır[1247]. O halde, burada işverenden beklenen davranış otomatik yöntemlere yalnızca yardımcı araçlar olarak başvurulmasıdır. Bu nedenle otomatik yöntemlerle elde edilen sonuçların yanında işçinin eğitimi, liyakati, kıdemi gibi subjektif ve objektif nitelikleri de yapılacak değerlendirmelerde dikkate alınmalıdır. Böylece, insan faktörünün de dahil olduğu bir karar alma süreci ortaya çıkmış olacaktır[1248].

4. Zararın Giderilmesini Talep Hakkı

İşçinin ya da adayın, kişisel sağlık verilerinin kanuna aykırı olarak işlenmesi ve bir zararın ortaya çıkması halinde başvurulacak bir diğer yöntem, KVKK m. 11/1-ğ hükmüne dayanılarak, işverenden zararının giderilmesini talep etmektir. Bu doğrultuda; işçi ya da aday, zararının nakden ya da aynen giderilmesini işverenden talep edebilir. Diğer bir ifadeyle; ilgili kişinin, veri sorumlusuna başvurarak, zararının tazmini için bir miktar para talep etmesi ya da zararını giderecek başkaca bir giderim yolu talep etmesi mümkündür.

Öte yandan; kişisel sağlık verileri hukuka aykırı olarak işlenen işçi ya da adayın, zararının giderilmesi amacıyla işverene başvurması uygulamada hakkaniyetli sonuçlar doğurmayabilir. Zira; bir tazminat söz konusu olduğunda, zararın tespiti, tazminatın hesaplanması, indirim sebepleri, tazminatın şekli gibi hususların belirlenmesi gerekir. Ancak; işverenin, adil davranarak işçi ve adayın zararını olması gerektiği gibi tazmin edeceğini

---

[1246] Bkz. 2016/679 sayılı Tüzük m. 22.
[1247] ILO**, Personal Data Code**, par. 5.5.
[1248] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 269-270. Bu noktada ortaya çıkabilecek olası sorunların giderilmesi için işverenlerin, en son kararın bir bilgisayar yerine bir insan tarafından verilmesini sağlaması gerektiği yönünde bkz. Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 264.

söylemek güçtür. Dolayısıyla; zararın giderilmesini talep hakkının işverene başvurarak değil, dava yoluyla kullanılmasının işçi ve adayın lehine olduğu söylenebilir[1249,1250].

B. HAK ARAMA YÖNTEMLERİ

1. Başvuru Hakkı

KVKK m. 11 hükmünde sayılan haklarını kullanmak isteyen işçinin ve adayın; bu yöndeki taleplerini veri sorumlusu olarak işverenine iletmesi gerekir (KVKK m. 13/1; m. 14/2). İşverene başvurunun usul ve esaslarına ilişkin olarak Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından *"Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ"*[1251] kabul edilmiştir. Tebliğ'e göre; başvuru, yazılı olarak yapılabileceği gibi e-imza, m-imza, kayıtlı e-posta adresi, veri sorumlusuna önceden bildirilip onda kayıtlı olan e-posta adresi ya da başvuru için geliştirilmiş yazılım/uygulama vasıtasıyla gerçekleştirilebilir[1252]. KVKK m. 13/2 hükmü uyarınca işverenin; kendisine yöneltilen başvuruyu, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve azami otuz günlük süre içinde ücretsiz olarak sonuçlandırması gerekir. Buna karşın; işçinin veya adayın başvurusu neticesinde gerçekleştirilecek işlem, işverene ek mali külfet getiriyorsa, işveren KVK Kurulu'nun hazırlayacağı tarifedeki ücret kapsamında bir ücret talep edebilir[1253].

İşveren; kendisine yapılan başvuruyu kabul edebilir, gerekçesini açıklamak şartıyla reddedebilir ya da süresi içinde yanıt vermeyebilir. Kabul ettiği takdirde; işverenin, talebin gereğini yerine getirmesi ve talebin, işverenin kendi kusurundan kaynaklanması halinde önceden alınan bir ücret varsa bunu ilgili kişiye iade etmesi gerekir (KVKK m. 13/3). İşveren tarafından hazırlanacak olan yanıtın, işçiye ve adaya yazılı olarak ya da elektronik ortamda bildirilmesi beklenmektedir.

[1249] Taştan, s. 199; İmançlı, s. 186.
[1250] İlgili kişinin tazminat hakkına ilişkin detaylı açıklamalarımız için bkz. Dördüncü Bölüm, II. B. 2.
[1251] RG 10.03.2018, S. 30356 (VSBT). Söz konusu Tebliğ'in tam metni için bkz. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180310-6.htm (Erişim Tarihi: 21.08.2021).
[1252] VSBT, m. 5/1. KVKK gerekçesinde de ilgili kişinin taleplerinin yazılı olarak veya uygulamada oluşacak olan ihtiyaçlara göre Kurul'un belirleyeceği başka yöntemlerle iletebilmeleri mümkündür. Bkz. KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 13, s. 12.
[1253] Örneğin; VSBT m. 7 hükmüne göre, ilgili kişinin başvurusuna yazılı olarak yanıt verilecek ise sadece on sayfadan sonra ve her bir sayfa için en fazla 1(bir) TL ücret talep edilebilir. Eğer yanıt dijital ortamda verilecek ise talep edilecek ücret, kayıt ortamının maliyetini geçemez.

2. Şikâyet Hakkı

İşveren tarafından, başvurunun reddedilmesi, süresi içinde yanıt verilmemesi ya da verilen yanıtın yeterli görülmemesi halinde, işçinin ve adayın KVK Kurulu'na şikâyet hakkı bulunmaktadır (KVKK m. 14/1). Şikâyet hakkı; işçinin ve adayın, işverene ait cevabı öğrendiği tarihten itibaren otuz gün, her halükarda işverene başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde kullanılmalıdır. Öte yandan; Kurul'a şikâyet hakkına başvurulsa dahi, kişilik haklarının zarar gördüğünü iddia eden işçi ve aday, genel hükümlere dayanarak tazminat talep edebilir (KVKK m. 14/3).

KVKK m. 14/1 hükmünde belirlenen sürelerin yorumlanmasında birtakım farklılıkların mevcut olduğu tespit edildiğinden ilgili kişilerin hak kaybına uğramaması amacıyla KVK Kurulu'nun 2019/9 sayılı Kararı[1254] ile süreler konusundaki tereddüt giderilmiştir. Buna göre;

"İlgili kişi tarafından yapılan başvuruya veri sorumlusunca 30 gün içinde bir cevap verilmesi halinde ilgili kişinin veri sorumlusunun cevabını müteakip 30 gün içerisinde şikâyette bulunabileceği, bu itibarla söz konusu hallerde ilgili kişinin veri sorumlusuna başvurduğu tarihten itibaren 60 günlük süresinin bulunmadığı,

İlgili kişi tarafından yapılan başvuruya veri sorumlusunca bir cevap verilmediği durumda ise ilgili kişinin veri sorumlusuna başvurduğu tarihten itibaren 60 gün içinde Kurula şikâyette bulunabileceği,

İlgili kişi tarafından yapılan başvuruya veri sorumlusunca Kanunda tanınan 30 günlük süre sonrasında bir cevap verilmesi halinde ilgili kişinin, Kanunda veri sorumlusuna tanınan 30 günlük süre sonrasında verilecek cevabı beklemekle yükümlü olmadığı ve veri sorumlusuna tanınan sürenin dolması ile birlikte Kurula şikâyette bulunabileceği göz önüne alınarak, ilgili kişinin veri sorumlusunun kendisine cevap verdiği tarihten itibaren 30 gün değil, veri sorumlusuna başvurduğu tarihten itibaren 60 gün içinde Kurula şikâyette bulunabileceği"

[1254] KVK Kurulu'nun 24 Ocak 2019 tarihli ve 2019/9 Sayılı, *"Veri Sorumlusuna Başvuru ve Kurula Şikayet Sürelerinin Hesaplanması"* konulu kararı için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5358/Kamuoyu-Duyurusu (Erişim Tarihi: 21.08.2021).

hususlarına açıklama getirilerek kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Bu noktada belirtmek gerekir ki; KVKK m. 13/2 hükmü uyarınca; işverene başvuru yolu tüketilmeden Kurul'a şikâyet yoluna gidilemez. Bu kapsamda; ilgili kişinin hak arama yöntemlerinden veri sorumlusuna başvuru yöntemi *zorunlu*, Kurul'a şikâyet ise *ihtiyari*dir[1255]. Söz gelimi; kişisel sağlık verilerine erişim hakkını kullanmak isteyen işçi, işverene başvuru yapmadan doğrudan Kurul'a şikâyette bulunamaz. Ancak, başvurusu işveren tarafından açıkça ya da zımnen reddedilmesi halinde artık Kurul'a şikâyet hakkını kullanabilecektir.

Diğer taraftan; KVK Kurulu, işçinin ya da adayın usulüne uygun olarak şikâyet hakkını kullanması üzerine ya da belirli bir ihlal iddiasını öğrenmesi halinde resen inceleme başlatabilir (KVKK m. 15/1). İhbar ve şikayetlerin incelemeye alınması için dilekçenin, ad-soyad, imza, iş veya ikametgâh adresi gibi unsurları içermesi, belirli bir konuya yönelik olması ve yargı mercilerinin görev alanına giren bir konuyla ilgili olmaması gerekir[1256]. Kurul, ihlalin varlığını tespit ettiği takdirde hukuka aykırılığın işveren tarafından giderilmesine karar verir (KVKK m. 15/5). Ek olarak; birtakım özel durumlarda Kurul, farklı önlemler alma yoluna da gidebilir. Örneğin; belirli bir konudaki ihlalin yaygın olduğuna karar verir ise ilke karar alma yoluna gidebileceği gibi telafisi güç ve imkânsız zararların doğması ve hukuka aykırılığın açık olması durumunda veri işlenmesinin ya da verinin yurt dışına aktarımının durdurulmasına da karar verebilir (KVKK m. 15/6; 15/7).

II. HUKUKA AYKIRI İŞLEMENİN SONUÇLARI

A. İDARİ YAPTIRIMLAR

Kişisel sağlık verilerinin, hukuka aykırı olarak işlenmesi durumunda gündeme gelebilecek idari yaptırım, idari para cezalarıdır. İdari para cezaları ise; herhangi bir yargı kararını gerektirmeksizin, idarenin kendi inisiyatifiyle kanunların çizdiği sınırlar çerçevesinde kararlaştırdığı ve uygulamaya koyduğu, yaptırımın mali nitelikte olduğu idari bir işlemdir[1257].

[1255] Çelik ve Diğerleri, s. 411. Bu sayede, uyuşmazlıkların belirli bir kısmının veri sorumluları tarafından giderilerek Kurul'un iş yükünün önlenmesi amaçlanmaktadır. Bkz. KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 14, s. 13.

[1256] Bkz. KVKK m. 15/2 hükmü ve buradan atıfla Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun (Bkz. RG 10.11.1984, S. 18571) m. 6.

[1257] Süzek, *İş Hukuku,* s. 130-131; Fatih Selami Mahmutoğlu, **Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi ve Düzene Aykırılıklar Hukukunda Yaptırım Rejimi (İdari Ceza Hukukunda),** İstanbul: Kazancı Yayınları,

Bu kapsamda işçinin ve adayın verilerinin, hukuka aykırı bir işleme faaliyetine konu olması halinde; gerek veri koruma hukuku kapsamında işverenin veri sorumlusu sıfatı sebebiyle, gerekse de iş hukuku kapsamında işverenin işçinin kişiliğini koruma ve gözetme borcu kapsamında işveren birtakım idari yaptırımlara/para cezalarına tabi tutulabilmektedir.

Örneğin; İş Kanunu m. 104/1 hükmü uyarınca Kanun'un m. 75 hükmünde öngörülen işçinin özlük dosyasını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline (2021 yılı için) 3.064 TL idari para cezası verilir. Görülmektedir ki; bu düzenleme, yalnızca işçinin özlük dosyasını düzenlememe ile ilgilidir. Buna karşılık; İş Kanunu m. 75/2 hükmünde öngörülen *"işverenin, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanma ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamama yükümlülüğüne"* aykırılık halinde herhangi bir idari para cezası öngörülmemiş olması öğretide eleştirilmektedir[1258].

İş Kanunu'ndaki bir diğer idari yaptırım ise m. 99/c hükmüdür. Buna göre; İş Kanunu m. 28 hükmünün hilafına çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan ya da bu belgeye gerçeği yansıtmayan bir bilgi yazan işveren veya işveren vekiline her bir işçi için (2021 yılı için) 242 TL idari para cezası verilecektir. Bu hüküm de ceza miktarının düşük olması sebebiyle eleştirilmektedir[1259]. Sonuç olarak görülmektedir ki, iş hukuku mevzuatında hukuka aykırı veri işlemeye yönelik idari yaptırımlar kapsam bakımından oldukça sınırlıdır.

Diğer taraftan işçinin ve adayın hukuka aykırı işlenen verilerinin korunması bakımından umut vaat edici olan şudur ki; KVKK'de İş Kanunu'nun aksine, hukuka aykırı olarak veri işleyen veri sorumlularına yüklü miktarda idari para cezaları öngörülmüştür. Bu kapsamda; aydınlatma, veri güvenliğini sağlama, KVK Kurulu kararlarını yerine getirme ile Sicile kayıt ve bildirim yükümlülüklerine aykırı davranılması halinde, Kurul idari para cezası yaptırımına karar verebilecektir. Bu yaptırım kararlarına karşı idari yargı yolu açıktır[1260].

Bu itibarla; *"Kabahatler"* başlığıyla düzenlenen KVKK m. 18/1 hükmüne göre;

1995, s. 139.
[1258] Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 131; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 424.
[1259] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 424.
[1260] KVK Kurumu, *Madde Gerekçesi ve Terimler Sözlüğü*, s. 72; Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 437.

"Kanun'un 10'uncu maddesinde düzenlenen aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 5.000 Türk lirasından 100.000 Türk lirasına kadar,

12'nci maddede düzenlenen veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında 15.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar,

15'inci madde kapsamında Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyenler hakkında 25.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar,

16'ncı maddede düzenlenen Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında 20.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar para cezası verilebilecektir."

Bu miktarlar, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere yeniden değerleme oranında artırılarak uygulanmaktadır[1261]. 2021 yılı için aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 9.834 Türk lirasından 196.686 Türk lirasına kadar, veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyenler hakkında 29.503 Türk lirasından 1.966.862 Türk lirasına kadar, Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyenler hakkında 49.172 Türk lirasından 1.966.862 Türk lirasına kadar ve VERBİS'e kayıt ve bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında ise 39.337 Türk lirasından 1.966.862 Türk lirasına kadar para cezası verilebilecektir.

Yukarıda sayılan idari para cezaları yalnızca gerçek kişi ve özel hukuk tüzel kişisi olan veri sorumluları için geçerlidir (KVKK m. 18/2). Buna karşın; söz konusu ihlallerin kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları bünyesinde işlenmesi halinde, *"Kurul'un yapacağı bildirim üzerine, kamu kurum ve kuruluşunda görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlar hakkında disiplin hükümlerine göre işlem yapılacağı ve sonucunun Kurul'a bildirileceği"* düzenlenmiştir (KVKK m. 18/3).

KVKK'de düzenlenen idari yaptırımlara da birkaç açıdan eleştiri getirilmiştir. İlk olarak; yalnızca yukarıda sayılan dört yükümlülüğe aykırı veri işlemenin idari para cezasına

---

[1261] Bkz. KVK Kurumu, *Madde Gerekçesi ve Terimler Sözlüğü*, s. 72.

tabi tutulması, idari yaptırımın kapsamının dar olduğu yönünde eleştiri almıştır[1262]. Bu bakımdan diğer birçok düzenleme idari açıdan yaptırımsız kalmıştır. Örneğin; *"meşru"* amaçlar ile veri işlemeyen veri sorumlusu için herhangi bir idari para cezası belirlenmemiştir. Ne var ki; kişisel verilerin korunması ilkelerine uyum sağlanması bakımından yaptırım sistemi oldukça önemli ve gereklidir. KVKK'de olduğu gibi, yaptırımın hangi durumda uygulanacağının açık olmaması ve yaptırımlar arasında makul bir derecelendirmenin yapılmaması hukuki belirlilik ilkesi ile de ters düşmektedir[1263].

İkinci olarak belirsizlik yaratan husus ise; idari para cezalarının alt ve üst sınırlarının geniş olmasıdır. Madde gerekçesine bakıldığında; öngörülen idari para cezalarının alt ve üst sınırı arasındaki makasın bilinçli olarak geniş tutulduğu, veri sorumlularının çok farklı ekonomik güçlere sahip olmasından dolayı yaptırım uygulanmasında hakkaniyetin sağlanmasının amaçlandığı belirtilmiştir[1264]. Ancak; değerlendirme yapılırken esas alınan ölçütlerin neler olduğunun somut olarak ifade edilmesi ve ekonomik güce ilişkin göstergelerin neler olduğunun açıkça düzenlenmesi kanaatimizce daha yerinde olacaktır[1265]. Örneğin; 2016/679 sayılı Tüzükte, geniş bir makas aralığı belirlenmesindense ceza üst sınırının, veri sorumlusu şirketin cirosuyla doğru orantılı olarak belirlenmesi yoluna gidilmiş, idari para cezasına hükmedilirken de ihlalin niteliği, ağırlığı ve süresi, işlenen verinin türü ve işleme amacı, ihlalden zarar gören kişi sayısı ve zarar miktarı gibi hususların dikkate alınacağı somut olarak düzenlenmiştir[1266]. Keza; veri sorumlusu veya veri işleyenin ilgili kişinin zararını telafi etmeye yönelik hareketleri de idari yaptırım uygulanıp uygulanmayacağının, şayet uygulanacak ise de bunun miktarının tespitinde etkilidir[1267].

Hukukumuzda ise; idari para cezalarının hukuka aykırı eylemin büyüklüğü mü yoksa ihlalden etkilenen kişi sayısı mı temel alınarak belirleneceği hâlâ muammadır. Söz gelimi, teknik ve idari tedbirlerin alınmamasından kaynaklı çok sayıda kişinin, kişisel verilerinin üçüncü kişilerin eline geçtiği bir ihlal olayında; veri sorumlusu şirketin kusuru ve ekonomik durumu mu dikkate alınacak yoksa ihlalden etkilenen kişi sayısına göre mi cezaya

---

[1262] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 438.
[1263] **A.g.e.** s. 439.
[1264] KVKK Tasarısı Gerekçesi, m. 18, s. 14; KVK Kurumu, *Madde Gerekçesi ve Terimler Sözlüğü*, s. 73.
[1265] Aynı yönde bkz. Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 440.
[1266] Bkz. 2016/679 sayılı Tüzük m. 83/2-a.
[1267] Bkz. 2016/679 sayılı Tüzük m. 83/2-c.

hükmedilecektir? Kurul kararlarına bakıldığında; ihlalden etkilenen kişi sayısının etkili olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin; Kurul'un 2019/143 sayılı *Marriot International Inc.'nin veri ihlal bildirimi* kararında[1268]; Marriott International Inc adlı otelin misafir veri tabanının tutulduğu ağa yetkisiz erişim sonucu 1.24 milyon müşteri kaydına erişildiği ve bunun 4 yıl boyunca devam etmesinin çok ciddi bir güvenlik açığı oluşturmasından dolayı; söz konusu veri sorumlusu şirket hakkında; Kanun'un 12/1 hükmü çerçevesinde veri güvenliğini sağlamaya yönelik gerekli teknik ve idari tedbirleri almadığından bahisle Kanun'un 18/1-b hükmü uyarınca 1.100.000 TL, Kanun'un 12/5 hükmünde yer verilen ihlalden etkilenen kişilere "en kısa sürede" bildirimde bulunma yükümlülüğüne aykırı hareket edildiğinden bahisle de, Kanun'un 18/1-b hükmü uyarınca Şirket hakkında 350.000 TL olmak üzere toplam 1.450.000 TL idari para cezası uygulanmasına karar verildiği görülmektedir. Burada cezanın üst sınırdan verilmesinde, ihlalin tespit edilemeyecek kadar çok sayıda kişiyi (en az 1,24 milyon kişi) zarara uğratmasının ve oldukça uzun bir süre boyunca devam etmesinin etkili olduğu söylenebilir.

Bir diğer belirsizlik ise; veri ihlalinin bir kamu kurumunda gerçekleşmesi halinde yaptırımın ne şekilde uygulanacağıdır. Zira; kamu kurumu aleyhine idari para cezasına hükmedilemeyecektir. Bu kapsamda; idarenin KVKK'de düzenlenen yükümlülüklere uymasını sağlayacak etkin bir sistem halen kurulmamıştır[1269].

Burada; idari yaptırım sisteminin yanında eğitim faaliyetlerinin arttırılması da oldukça yararlı olacaktır. Zira; ister özel ister kamu kurumu olsun, kişisel veri işleme faaliyetinin veri koruma hukuku ile ilgili düzenlemeler ışığında değerlendirilmesi, bu doğrultuda işleme sürecinin belirlenmesi, hukuka aykırı bir veri işleme olduğunda bunun derhal durdurulması ve çalışanların veri koruma hukukunun temel ilkeleri ve kuralları konusunda bilgilendirilmesi oldukça önemlidir.

Son olarak; ayrımcılık yasağını düzenleyen TİHEKK m. 3/2 hükmü gereği sağlık durumu, engellilik, doğum gibi kişisel sağlık verilerine ilişkin sebeplerle kişinin ayrımcılığa uğraması ve özel olarak istihdam alanında ayrımcılığı düzenleyen TİHEKK m. 6/1 hükmü gereği işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçlerinde işveren tarafından

---

[1268] Marriott International Inc. hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 16.05.2019 tarih ve 2019/143 sayılı Kararı https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5479/2019-143 (Erişim Tarihi: 21.08.2021).
[1269] Küzeci, *Kişisel Veri*, s. 442.

ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi; m. 6/3 hükmü uyarınca da işe başvuru yapan adayın gebelik, annelik gibi kişisel sağlık verileri sebebiyle bir ayrımcılığa maruz kalması halinde TİHEKK m. 25 hükmü kapsamında idari para cezası yaptırımı öngörülmüştür. Kanun'un m. 25/1 hükmüne göre; ayrımcılık yasağının ihlali halinde ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında 1.000 Türk lirasından 15.000 Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanacaktır. Kanun'un m. 25/3 hükmünde ise; TİHEKK m. 19 hükmünde belirlenen yükümlülüklere aykırı davranan kişi ve kuruluşlar hakkında 500 Türk lirasından 2.000 Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanacağı öngörülmüştür[1270]. Ayrıca; idari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması hâlinde, ödenen idari para cezası, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebep olan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edilecektir.

B. HUKUKİ YAPTIRIMLAR

1. Türk Medeni Kanunu Kapsamında Korunma

a. Önleme Davası

TMK m. 25/1 hükmü uyarınca, kişilik haklarına hukuka aykırı bir saldırı tehlikesi bulunan kişi, hâkimden bu saldırının önlenmesini talep edebilir. Bu nedenle; dava, *"saldırı tehlikesinin önlenmesi davası"* olarak da adlandırılmaktadır[1271]. Burada; kişiliğe yönelik mevcut bir saldırı değil, ciddi ve yakın bir saldırı tehlikesinin bulunması söz konusudur[1272]. Bu dava ile amaçlanan, hukuka aykırı fiilin henüz tehlike halindeyken engellenmesi suretiyle

---

[1270] 2021 yılı için TİHEKK m. 25/1 hükmü kapsamında yer alan idari para cezalarının alt sınırı 1.963.000 TL, üst sınırı ise 29.500.000 TL olarak belirlenmiştir. TİHEKK m. 25/3 hükmünde öngörülen idari para cezası yönünden ise alt sınır 980.000 TL, üst sınır ise 3.930.000 TL olarak güncellenmiştir. Bkz. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Duyuruları, https://www.tihek.gov.tr/2021-yili-idari-para-cezalari/ (Erişim Tarihi: 13.12.2021).

[1271] Mustafa Dural ve Tufan Öğüz, **Türk Özel Hukuku, Cilt II, Kişiler Hukuku**, 22. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, Ekim 2021, s. 157; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 268; Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 189; Kılıçoğlu, *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam,* s. 323.

[1272] M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-2,** Gözden Geçirilmiş 16. Baskı, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021, s. 73; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 269; Tandoğan, s. 246-247; Serozan, *Medeni Hukuk*, s. 476.; Kılıçoğlu, *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam,* s. 325; Dural ve Öğüz, s. 157; Öztan, s. 301.

mağdurun (işçinin/adayın) ileride gerçekleşmesi muhtemel olan saldırıdan korunmasıdır[1273]. Bu nedenle; işçiye/adaya durdurma, tespit ve tazminat davalarından daha çok yarar sağladığı söylenebilir. Örneğin; işçinin kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı olarak üçüncü kişilere aktarılacağına dair kuvvetli belirtiler varsa, işçi bu davayı açabilir. Yine; işveren tarafından, kişisel sağlık verilerinin güvenliğini sağlamaya yönelik uygun teknik ve idari tedbirler alınmadığından, veri sızıntısı olabileceğine dair ciddi ve yakın bir tehlike mevcut ise, işçi hâkimden tehlikenin önlenmesini talep edebilir.

Davanın açılabilmesi için saldırı tehlikesini oluşturan kişinin, yani işverenin haksız olması yeterli olup kusurlu olması aranmamaktadır[1274]. Bu nedenle, ciddi ve yakın bir saldırı tehlikesi olduğunu düşünen işçi ve adayın, bu yöndeki iddialarını ispatlaması halinde, hâkim saldırı tehlikesini oluşturan davranışlar her ne ise, onun yasaklanması yönünde bir karar verir. Ancak; bu karar, genel bir davranış yasağı biçiminde değildir[1275].

İşvereni, tehlike oluşturan davranışı yapmamaya mahkûm etmesi sebebiyle bu dava, bir eda davası niteliğindedir[1276]. Mahkeme ilamı, İcra ve İflas Kanunu[1277] m. 30 hükmüne göre icra edilir. Bu kararın yerine getirilmemesi hâlinde ise İİK m. 343 hükmünde öngörülen cezanın uygulanacağının ihtarı yapılır.

b. Durdurma Davası

TMK m. 25/1 hükmü uyarınca; kişilik haklarına karşı başlamış ve sürmekte olan bir saldırı söz konusu ise kişi, hâkimden saldırının durdurulmasını talep edebilir. Burada; gerçekleşmiş, etkilerini göstermiş ve halen devam etmekte olan bir saldırının sona erdirilmesi amaçlanmaktadır[1278]. Bu sebeple; kısa sürede olan ve biten saldırıların durdurulması talep edilemez[1279].

[1273] Serap Helvacı, **Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar,** İstanbul: Beta Yayınları, 2001, s. 128; Dural ve Öğüz, s. 157; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 409.
[1274] Dural ve Öğüz, s. 157; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 269; Zevkliler, Acabey ve Gökyayla, s. 529.
[1275] Dural ve Öğüz, s. 157; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 270.
[1276] Kılıçoğlu, *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam*, s. 326; Özdemir, *Elektronik Haberleşme,* s. 189.
[1277] RG 19.06.1932, S. 2128 (İİK).
[1278] Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku - Cilt 2*, s. 73; Zevkliler, Acabey ve Gökyayla, s. 526; Helvacı, s. 130; Dural ve Öğüz, s. 156; Kılıçoğlu, *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam,* s. 335; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 266; Öztan, s. 300.
[1279] Helvacı, s. 130; Dural ve Öğüz, s. 156.

İşçi ya da adayın durdurma davası açabilmesi için; önleme davasında olduğu gibi işverenin saldırıda haksız olması yeterli olup, herhangi bir kusur veya zarar şartı aranmamaktadır[1280]. İşverenin, hukuka aykırı eylemi devam ettiği sürece işçi ve aday bu davayı açabilir. Dolayısıyla; bu dava için öngörülen herhangi bir hak düşürücü süre de yoktur[1281]. Davada hakim, işçinin ya da adayın iddialarını haklı görürse, hukuka aykırı bir şekilde saldırıda bulunan ve saldırısı devam eden işverenin bu davranışı sonlandırması yönünde karar verir. Durdurma davası da bir eda davası niteliğinde olup kararın icrası İİK m. 30 hükmüne göre icra edilir[1282].

Hukuka aykırı saldırının birden fazla işçiyi etkilemesi halinde, işçilerden her biri diğerlerinden bağımsız olarak saldırının sonlandırılmasını talep edebilir[1283]. Dava sonucunda; saldırının durdurulmasına karar verilmişse, bundan diğer işçiler de faydalanır, ancak biri işçinin durdurma talebinin reddedilmesi, diğerlerinin dava hakkını etkilemez[1284].

Eğer hukuka aykırı saldırıda bulunan kişiler birden fazla ise, yani kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesine izin veren, teşvik eden ya da iş birliği içinde bulunan başkaca kişiler de varsa, davanın bu kişilerin tamamına yöneltilmesi mümkündür[1285]. Örneğin; işverene ait açık bir talimat olmadığı halde başka bir çalışan ya da işveren vekili tarafından, kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi halinde saldırıya maruz kalan işçi, işleme faaliyetini gerçekleştiren işçi ya da işveren vekilinin yanında bu eyleme son verebilecek yetkiyi haiz olan işverene karşı da davada husumet yöneltebilir. Burada vurgulamak gerekir ki, bu açıklamalar kişiliği koruyan diğer dava türleri için de geçerlidir[1286].

Son olarak; KVKK m. 11 hükmü uyarınca, işçiye ve adaya tanınan; kişisel verilerin düzeltilmesi, silinmesi ve yok edilmesini isteme hakkı ile bu işlemlerin verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme hakkı ve itiraz hakkının kullanılması, durdurma davası ile aynı işleve sahiptir. Bu nedenle, söz konusu saldırının sonlandırılması için dava açma yoluna

---

[1280] Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 266; Dural ve Öğüz, s. 156; Öztan, s. 300; Özdemir, *Elektronik Haberleşme,* s. 194; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 410; Erdoğan, s. 152.
[1281] Dural ve Öğüz, s. 156; Aksoy, s. 85; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 268.
[1282] Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 268; Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 192; Ayözger Öngün, s. 288; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 411.
[1283] Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 268.
[1284] **A.g.e.** s. 254.
[1285] Helvacı, s. 154; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 411.
[1286] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 411.

gitmeden evvel veri sorumlusuna başvurulması, ilgili kişinin sonuca daha erken ulaşması yönünde isabetli bir karar olacağı kanaatindeyiz[1287].

c. Hukuka Aykırılığın Tespiti Davası

TMK m. 25/1 hükmü uyarınca; kişilik haklarının saldırıya uğradığını düşünen kişi, sona ermiş olsa dahi etkileri halen devam etmekte olan bu saldırının hukuka aykırılığının tespitini hâkimden talep edebilir. Bu dava, genel nitelikli tespit davasının, kişilik haklarına yapılan saldırılara yönelik özel olarak düzenlenmiş halidir[1288]. Davanın açılabilmesi için; sona eren ama etkileri devam eden bir saldırının varlığı gerekir[1289]. Dava ile amaçlanan, kişilik haklarına karşı gerçekleşmiş ve etkileri sürmekte olan müdahalenin haksızlığının ortaya konulmasıdır[1290].

Hukuka aykırılığın tespiti davasının açılabilmesi için, tespitte işçi veya adayın hukuki yararının bulunması gerekir. Saldırı etkisini devam ettirdiği müddetçe işçi ya da adayın davanın açılmasında yararının bulunduğu kabul edilir[1291]. Öte yandan; diğer davalarda olduğu gibi bu davada da saldırıyı gerçekleştiren kişinin (işverenin) kusurlu olması ya da bir zararın ortaya çıkmış olması şartı aranmamaktadır[1292].

Diğer taraftan; kişisel sağlık verilerinin korunması bağlamında KVKK m. 11/1-a, 11/1-b, 11/1-c ve 11/1-ç hükümlerinde, hukuka aykırılığın tespiti davasının konusunu ilgilendiren düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre; işçi ve aday, erişim hakkını kullanarak işverene başvurmak suretiyle kendisiyle ilgili verilerin işlenip işlenmediğini, işlenmiş ise işlenme amaçlarını ve bu verilerin amaca uygun kullanılıp kullanılmadığını, yurt içinde ve yurt dışında verilerinin aktarıldığı üçüncü kişileri öğrenebilir. Dolayısıyla; tıpkı durdurma davasında olduğu gibi veri sorumlusuna başvurmak yerine tespit davası açılması pratik görünmemektedir.

[1287] Aynı yönde bkz. Taştan, s. 195; İmançlı, s. 272.
[1288] Dural ve Öğüz, s. 158; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 270. Kişilik haklarını korumaya yönelik özel tespit davasının, esasen genel tespit davasının uygulama alanının bir bölümü olduğuna, ancak kendine has özel şartlara tabi olduğuna yönelik bkz. Helvacı, s. 134-135.
[1289] Aynı yönde bkz. Dural ve Öğüz, s. 158; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 270-271; Helvacı, s. 131; Öztan, s. 301-302. Aksi yönde bkz. Tekinay, s. 274.
[1290] Davanın açılabilme koşulu olan "etki" unsuru, yalnızca taraflar arasında olabileceği gibi toplumsal boyutta da olabilir. Bkz. Serap Helvacı ve Fulya Erlüle, **Medeni Hukuk**, 7. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, Eylül 2021, s. 98.
[1291] Helvacı, s. 133; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 412.
[1292] Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 187; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 412.

Nitekim; kişisel verilerin korunması bağlamında hukuka aykırılığın tespiti davasına uygulamada pek sık başvurulmadığı söylenebilir[1293].

d. Mahkeme Kararının Üçüncü Kişilere Bildirilmesi veya Yayımlanması

TMK m. 25/2 hükmü uyarınca; kişilik haklarına yapılan ya da yapılacak olan haksız saldırı karşısında, yukarıda açıklanan davalar ile birlikte mahkemeden, kararın üçüncü kişilere bildirilmesi veya yayımlanması isteminde bulunulabilir. Bu talep; bilhassa kişilik haklarına haksız saldırı olan kişi ile saldırıyı gerçekleştiren kişi dışındakilerin de müdahaleden haberdar olduğu durumlarda önemini gösterir. Zira; bu hallerde yukarıda bahsi geçen davalar hak sahibi lehine sonuçlansa bile bu karar üçüncü kişilere bildirilmediği veya yayımlanmadığı sürece yalnızca davanın tarafları bilgi sahibi olacağından hak sahibinin davadan beklediği tatmin seviyesi azalacaktır. Bu nedenle; haksız saldırıdan üçüncü kişiler haberdar olmuş ise dava sonucunun da üçüncü kişiler nezdindeki bilinilirliğinin aynı oranda arttırılması gerekir. Aksi halde; üçüncü kişiler saldırının halen devam etmekte olduğunu düşünecek ve hak sahibi hakkındaki olumsuz izlenim devam edecektir[1294].

Nitekim; KVKK m. 11/1-f hükmü uyarınca ilgili kişiye, eksik ya da hatalı işlenen kişisel verilerin düzeltilmesi, silinmesi veya yok edilmesi halinde bu işlemlerin, verilerin daha evvel aktarıldığı üçüncü kişilere de bildirilmesini talep etme hakkı aynı hukuki yarara hizmet etmektedir. Yine aynı şekilde; KVKK m. 12/5 hükmünde veri güvenliği ihlaline yönelik olarak *"İşlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusu bu durumu en kısa sürede ilgilisine ve Kurula bildirir. Kurul, gerekmesi hâlinde bu durumu, kendi internet sitesinde ya da uygun göreceği başka bir yöntemle ilan edebilir."* hükmü de benzer bir gerekçeye dayanmaktadır.

Mahkeme kararının üçüncü kişilere bildirilmesi veya yayımlanması talebi, bağımsız bir dava olarak ileri sürülemez[1295]. İlgili kişi, yukarıda açıklanan önleme, durdurma ve hukuka aykırılığın tespiti davalarıyla birlikte bu talebini mahkemeye sunmalıdır[1296]. İlgilinin bu yönde

---

[1293] Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 188; Taştan, s. 196; İmançlı, s. 273.
[1294] Helvacı, s. 142; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 413; Dural ve Öğüz, s. 158; Ayözger Öngün, s. 292.
[1295] Helvacı, s. 139; Öztan, s. 302; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 271;Özdemir, *Elektronik Haberleşme,* s. 196.
[1296] Dural ve Öğüz, s. 159; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 413. Kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ve yayımlanması talebinin yalnızca tespit davasında ileri sürülebileceğine dair görüş için bkz. Serozan, *Medeni*

bir talebi olmadıkça hâkim, resen kararın üçüncü kişilere bildirilmesi veya yayımlanmasına karar veremez[1297]. Öte yandan; haksız saldırıdan üçüncü kişilerin haberdar olmadığı durumlarda, kararın bildirilmesi veya yayımlanmasında hak sahibinin hukuki bir menfaati olmadığından talep reddedilebilir[1298]. Mahkeme tarafından talebin kabul edilmesi halinde ise; kararın nerede ve nasıl yayımlanacağına somut şartlara göre hâkim karar verir[1299]. Eğer sınırlı sayıda üçüncü kişi haksız saldırıdan haberdar ise kararın yayımlanması yerine, üçüncü kişilere bildirilmesi söz konusu olacaktır[1300].

Bu kapsamda; işçiye veya adaya ait kişisel sağlık verilerini hukuka aykırı olarak işleyen ve bunu işyerindeki diğer çalışanlar, diğer işverenler veya müşteriler gibi üçüncü kişilerle paylaşan işverene karşı açılacak olan kişiliği koruyucu davalarda; verilecek olan kararın bildirimi veya yayımlanması yönünde talepte bulunulabilir. Kararın yayımlanması ya da üçüncü kişilere bildirilmesinin kim tarafından ifa edileceğine mahkeme kararında yer verilmelidir. Bu görev işverene verildiği halde yerine getirilmezse, işverene karşı İİK m. 343 hükmü gereğince tazyik hapsi uygulanabilir[1301].

e. Vekaletsiz İş Görme Hükümlerine Göre Kazancın İadesi Davası

TMK m. 25/3 hükmü uyarınca; kişilik haklarına hukuka aykırı saldırı sebebiyle elde edilen bir kazanç var ise vekaletsiz iş görme hükümlerine dayanılarak hak sahibi bu kazancı talep edebilecektir. *"Kazancın geri verilmesi davası"* olarak da adlandırılan bu davanın konusu; mağdurun kişiliğine yöneltilen saldırı neticesinde failin, birtakım kazanç ve menfaatler elde etmesi sebebiyle malvarlığında meydana gelen artışın mağdura iade edilmesidir[1302].

Hukuk, s. 476; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 271-272. Kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ve yayımlanması talebinin tespit davasının yanı sıra durdurma davası ile de istenebileceğine dair görüş için bkz. Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 197; Kılıçoğlu, *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam,* s. 348.

[1297] Helvacı, s. 142; Dural ve Öğüz, s. 159.

[1298] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 413.

[1299] Helvacı, s. 143; Dural ve Öğüz, s. 159; Kılıçoğlu, *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam,* s. 349; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 273; Ayözger Öngün, s. 293. Yayım kavramı geniş anlamıyla yorumlanmalı ve üçüncü kişilerin haberdar olmasını sağlayan her türlü vasıta (örneğin; süreli yayında duyurma, afiş yoluyla duyurma, ek olarak konulma, mektup veya elektronik posta aracılığıyla ulaştırma, televizyon veya radyo ile duyurma vs. gibi yöntemler) yayımlama olarak kabul edilmelidir. Bkz. Helvacı, s. 143.

[1300] Helvacı, s. 143; Dural ve Öğüz, s. 159; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 273.

[1301] Helvacı, s. 143; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 273; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 413-414.

[1302] Serozan, *Medeni Hukuk,* s. 477; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 282-283; Helvacı ve Erlüle, s. 98.

Söz gelimi; işçinin kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı olarak üçüncü kişilerle paylaşımı neticesinde işveren bir kazanç elde ediyorsa, işçi gerçek olmayan vekaletsiz iş görme hükümlerine dayanarak[1303] bu kazancın kendisine iadesini talep edebilmektedir. Elde edilen kazancın işçiye verilmesinin istenebilmesi için, hukuka aykırı veri işleme yeterli olup işverenin kusurlu olması aranmamaktadır[1304]. Ancak; hukuka aykırı eylem ile elde edilen kazanç arasında uygun illiyet bağının bulunması şarttır[1305].

Kazancın iadesi davasında, kazancın miktarını hâkim, TBK m. 50 hükmünü kıyasen uygulayarak belirleyecektir[1306]. Örneğin; topluma mal olmuş birinin gizli bir kişisel sağlık verisinin radyo ve televizyon yayınında ifşa edilmesi halinde, saldırı teşkil eden kelime ve görüntülerin yayına olan oranı, bu saldırının kanalın izlenme payına etkisi, söz gelimi haftalık yayınlanan bir program ise diğer haftalara nazaran nasıl bir artış olduğu tespit edilerek tazminat miktarı hesaplanabilir[1307]. Öte yandan; dava zamanaşımı süresi ise, TBK m. 72 veya m. 82 hükmüne göre değerlendirilecektir[1308].

Bu noktada belirtmek gerekir ki; öğretide, bu davayı bir tazminat davası türü olarak ele alanlar da mevcuttur[1309]. Uygulamada da bu durum netleşmiş değildir. Bu davanın düzenlenmesinin en önemli amacı; mağdurun zarara uğramadığı durumlarda bile, failin elde ettiği kazancın kendisinden alınarak mağdura iade edilmesidir[1310]. Bu nedenle, böyle bir dava

---

[1303] Burada iş görme eylemi, haksız ve kötü niyetli olarak iş görenin ya da üçüncü kişilerin menfaati için yapıldığından gerçek olmayan vekaletsiz iş görme hükümleri uygulanacaktır. Bkz. H. Kübra Ercoşkun Şenol, "Gerçek Olmayan Vekaletsiz İş Görmenin Sistematik Açıdan Borçlar Kanunundaki Yeri ve 2020 İsviçre Borçlar Kanunu Tasarısı'ndaki Durum", **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XXII, S. 4, Y. 2018, s. 40; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 283; Dural ve Öğüz, s. 159; Mehmet Oğuz Vuraloğlu, "Kişisel Verilerin İşlenmesi Suretiyle Kişilik Hakkı İhlalinde Kazancın Devri Talebi", **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XV, S. 1, Yıl: 2018, s. 187; Helvacı ve Erlüle, s. 98; Kılıçoğlu, *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam,* s. 354.

[1304] Kılıçoğlu, *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam,* s. 355; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 283.

[1305] Kılıçoğlu, *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam,* s. 355.

[1306] Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 283; Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 205; Vuraloğlu, s. 188.

[1307] İlknur Serdar, **Radyo ve Televizyon Yoluyla Kişilik Hakkının İhlâli ve Kişiliğin Korunması,** 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1999, s. 269; Vuraloğlu, s. 188. Yargıtay'ın bu yöndeki kararları için bkz. Ece Baş Süzel, **Gerçek Olmayan Vekâletsiz İş Görme – Menfaat Devri Yaptırımı,** İstanbul: Legal Yayıncılık, 2015, s. 288-290; Kılıçoğlu, *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam,* s. 357.

[1308] Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 283; Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 206.

[1309] Öztan, s. 306. Yazara göre bu dava; maddi tazminat davasının bir alt türüdür ve ondan ayıran husus mağdurun zarar uğramasının aranmamasıdır. Bkz. Öztan, s. 306. *Helvacı*'ya göre ise; kazancın devri davası bir tazminat davası türüdür. Sistematik olarak tazminat davaları adı altında maddi ve manevi tazminat davalarından sonra üçüncü bir başlık olarak ele almıştır. Bkz. Helvacı, s. 176-178.

[1310] Pınar Akdemir, **Kişilik Haklarının İhlalinden Elde Edilen Kazancın İadesi Davası,** İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014, s. 122; Vuraloğlu, s. 189.

türünün olmadığı, bu talebin maddi tazminat davasıyla beraber ileri sürülmesi gerektiği belirtilmiştir[1311]. Oysa; kazancın iadesi davasının şartları oluştuğu halde, sadece maddi ve manevi tazminat talebi ileri sürüldüğünde kazancın iadesi imkanından mahrum kalınmaktadır[1312]. Buradan hareketle; kanaatimizce, ilgili kişinin hak kaybına uğramaması amacıyla, kazancın iadesi talebinin, tazminat davasından bağımsız olarak ileri sürülmesi gerekir.

2. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Korunma

a. Maddi Tazminat Davası

Maddi tazminat, maddi zarardan doğmaktadır[1313]. Maddi zarar ise; bir kimsenin rızası dışında malvarlığında meydana gelen eksilmedir[1314]. Bu nedenle; işçinin ya da adayın kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi suretiyle kişilik haklarına müdahale edilmesi neticesinde, ilgilinin malvarlığında bir azalma meydana gelirse, işçi ya da aday, işverene karşı maddi tazminat davası açabilecektir[1315]. Dava neticesinde; kişilik hakları ihlal edilen davacının uğradığı maddi zararın, davalı tarafından tazmin edilmesine karar verildiği için bu dava, eda davası niteliğindedir[1316].

Buradaki maddi zararın, fiili zarar ya da mahrum kalınan kar şeklinde ortaya çıkması mümkündür[1317]. Örneğin; işyeri hekimi tarafından, işçinin cinsel bir hastalığına dair bilginin işyerinde ifşa edilmesi neticesinde işçinin psikolojik olarak yıpranması ve intihara teşebbüs etmesi halinde hem ruhsal hem de bedensel zarar meydana gelmektedir[1318]. Bu durum, şahsa

---

[1311] Bilal Kartal, **Aykırı Düşünceler- Kişilik Haklarına Yönelik Tazminat Davalarında Karşı Oylarım (Basın ve Basın Davaları Hakkında Açıklamalar),** Ankara: Turhan Kitabevi, 2010, s. 26.
[1312] Baş Süzel, s. 287; Vuraloğlu, s. 189.
[1313] Cemal Öztürkler, **Hukuk Uygulamasında Tıbbi Sorumluluk, Teşhis, Tedavi ve Tıbbi Müdahaleden Doğan Tazminat Davaları,** 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2006, s. 353.
[1314] M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-1,** Güncellenip Genişletilmiş 19. Baskı, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021, s. 411; Murat Topuz, **İsviçre ve Türk Borçlar Hukuku ile Karşılaştırmalı Olarak Roma Borçlar Hukukunda Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi**, Güncellenmiş 2. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 34.
[1315] Bkz. KVKK m. 14/3 ve m. 11-1/ğ; TBK m. 51 v.d. Nitekim 2016/679 sayılı Tüzük ile getirilen yeni düzenlemeler kapsamında; Tüzük'te düzenlenen kişisel verilerin işlenmesi esnasında zarara uğrayan ilgili kişilere (hukuka aykırı işleme sırasında veri kaybı gibi), toplu tazminat yolu da dâhil olmak üzere, Amerikan hukuk sisteminde yer alan toplu dava sistemine eşdeğer bir tazminat talebi hakkı tanınmaktadır. Bkz. Akıncı, s. 15.
[1316] Akipek, Akıntürk ve Ateş Karaman, s. 406; Erdoğan, s. 154; Aksoy, s. 87.
[1317] Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku - Cilt 2*, s. 90-91; Topuz, s. 34; Tandoğan, s. 64.
[1318] Bu yönde bkz. Yarg. 4. HD. T.18.09.1979, E.1979/5480, K.1979/9818. (Yayınlanmamıştır). Öte yandan; ruh sağlığına gelen zararın da bedensel zarar kapsamında olduğuna ilişkin bkz. Eren, s. 613-614; Erdoğan, s. 155.

ilişkin fiili bir zarar niteliğindedir[1319]. Öte yandan; aynı işçinin, psikolojik olarak yıpranması sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde ise mahrum kalınan kar şeklinde bir zarara uğraması söz konusudur.

Maddi zarardan sorumluluk; sözleşmeye aykırılıktan ya da haksız fiilden doğabilir[1320]. İş ilişkisinde zararın; kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı işlenmesi suretiyle haksız bir fiilden doğması mümkün olabileceği gibi[1321] işverenin eyleminin, işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil etmesi sebebiyle sözleşmeden doğan borca aykırılıktan da doğması mümkündür[1322].

İşverenin, işçiyi gözetme borcu; borçlar hukuku kapsamında *"işçinin kişiliğinin korunması"* genel başlığıyla TBK m. 417 ve devamı maddelerde somutlaştırılmıştır. TBK m. 417 hükmünde; işveren, işçinin kişiliğini korumakla yükümlü tutulmuş ve bu yükümlülüklerin ihlali sebebiyle bir zararın doğması halinde, bu zararın tazmininin işverenden talep edilebileceği öngörülmüştür[1323]. Aynı minvalde TBK m. 419 hükmünde de işçinin kişisel verilerinin korunması düzenlenmiştir[1324]. İşçiye ait kişisel veriler de onun kişiliğinin bir parçasını oluşturmaktadır[1325]. Dolayısıyla; işverenin ödevleri arasında sayılan işçiyi gözetme borcu kapsamına, işçiye ait kişisel verilerin korunması yükümlülüğü de girmektedir[1326]. Buradan hareketle de işçilerin kişisel sağlık verilerini koruma yükümlülüğüne aykırı davranan işverenin, işçiyi gözetme borcuna aykırı davrandığını söylemek mümkündür.

TBK m. 417 hükmüne aykırılık, sözleşmeye aykırılık hükümlerine tabi olduğundan; işçinin kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı işlenmesi sebebiyle maddi zarara uğrayan işçi, işverenden bu zararı talep edebilecektir. Ne var ki; sözleşmeye aykırılıktan dolayı maddi zararın

---

[1319] Özdemir, *Elektronik Haberleşme*, s. 209.
[1320] Mustafa Reşit Karahasan, **Tazminat Hukuku- Tazminat Davaları ve Yargılama Usulü,** 6. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2003, s. 69.
[1321] Sevimli, *İşçinin Kişiliğinin Korunması*, s. 129; Erdoğan, s. 154. Haksız fiilin; kişinin hukuken koruma altına alınmış olan menfaatlerine, örneğin kişilik haklarına, hukuka aykırı bir biçimde kusurlu olarak zarar verilmesi anlamına geldiğine dair bkz. Topuz, s. 544 vd.
[1322] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 414-415; Karahasan, s. 69; Erdoğan, s. 155.
[1323] Detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. Birinci Bölüm, III. B. 3. a.
[1324] Detaylı açıklamalarımız için bkz. Yuk. Birinci Bölüm, III. B. 3. b.
[1325] Kişisel verilerin hukuki niteliğinin kişilik hakkı kapsamında değerlendirilebileceğine ilişkin bkz. Yuk. Birinci Bölüm, II. C.
[1326] Süzek, *İş Hukuku,* s. 412, 418; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 207; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 414-415; Özdemir, *İşçinin Kişilik Hakları,* s. 248.

talep edilebilmesi için; borca aykırı bir eylemin bulunması, bu eylem sebebiyle maddi bir zararın doğmuş olması, eylem ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması ve borca aykırı eylemin kural olarak borçlunun/işverenin kusuruyla meydana gelmiş olması gerekir[1327].

Öte yandan, işverenin kendi kusuru olmadığı halde kusursuz sorumlu olduğu ve tazmin yükümlüsü sıfatını taşıdığı istisnai durumlar da vardır. Örneğin; TBK m. 66 hükmü gereği, çalışanın, kendisine verilen görevi yerine getirirken bir başka kişiye zarar vermesi halinde işveren, adam çalıştıran yani istihdam eden sıfatıyla bu zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Söz gelimi, işyerinde getir-götür işleri yapan bir personelin, işçilere ait kişisel sağlık kayıtlarını da içeren özlük dosyalarını taşırken kaybetmesi ve dosyadaki kişisel sağlık verilerinin başkaları tarafından öğrenilmesi halinde, işveren TBK m. 66 hükmü gereği kusursuz olarak sorumlu olacaktır[1328]. Bir diğer kusursuz sorumluluk hali ise, TBK m. 116 hükmünde düzenlenen yardımcı kişilerin fillerinden sorumluluktur. Buna göre; bir borç ifa edilirken veya borçtan doğan hak kullanılırken, sözleşmenin borçlusunun/işverenin çalıştırdığı yardımcı kişinin davranışıyla sözleşmenin alacaklısına/işçiye bir zarar verilmesi halinde, bu zarardan borçlu/işveren sorumlu olacaktır. Örneğin; işyerinde veri işleme faaliyetinin yerine getirilmesi için bir işçi görevlendirildiğinde, bu işçinin verileri işlerken haksız bir eyleminden dolayı diğer işçilerin zarar görmesi halinde, işveren TBK m. 116 hükmü gereği kusursuz olarak bu zarardan sorumlu olacaktır[1329].

Son olarak belirtmek gerekir ki; aynı olayda hem sözleşmeye aykırılık hem de haksız fiil şartları oluşmuş ise, yani birden çok sorumluluk söz konusu ise, işçi veya adayın kendi lehine olan sorumluluk sebebini tercih etmesi daha isabetli olacaktır[1330]. Bu halde; işçi veya adayın, sözleşmeye aykırılık seçeneğini tercih etmesi, hem zamanaşımı süresinin daha uzun

---

[1327] Öztan, s. 303; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 415; Sevimli, *İşçinin Kişiliğinin Korunması*, s. 130.
[1328] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 251. *Gürsel*'e göre ise, bilgisayar uzmanı olarak çalıştırılan teknik servisin özensiz davranışı sebebiyle, işçilerin özlük dosyalarının kaydedildiği bilgisayara zarar verilmesi ve işçilerin de kişisel verilerinin eksik görünmesi sebebiyle zarara uğraması halinde, işveren TBK m. 66 gereği sorumlu olacaktır. Bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 416.
[1329] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 417.
[1330] TBK m. 60 hükmü uyarınca; davacı hangi hukuki sebebe dayandığını belirtmediği takdirde, hakim, davacının lehine olan hukuki sebebe ilişkin hükümleri resen uygulayacaktır.

olması[1331] hem de işverenin kusurlu olduğunu ispat etmek zorunda olmaması sebebiyle daha lehinedir[1332].

b. Manevi Tazminat Davası

Manevi zarar; kişilik hakkına yapılan haksız müdahale sebebiyle duyulan acı, elem ve ıstıraptır[1333]. Kişilik haklarının zedelenmesi sebebiyle manevi zarara uğrayan kimse, bu zararı TMK m. 25/3, TBK m. 58/1 ve KVKK m. 11/1-ğ hükümleri uyarınca zarar verenden talep edebilir. Burada amaçlanan, tazminat ödenmesi yoluyla mağdurun elem ve ıstırabının giderilmesidir[1334]. Bu kapsamda; kişisel sağlık verileri hukuka aykırı olarak ifşa edilen işçi veya aday, bu sebeple manevi bir zarara uğradığında, bu zararın karşılığı olarak bir miktar paranın ödenmesi talebiyle işverene karşı manevi tazminat davası açabilecektir.

Buradaki borcun kaynağı yukarıda belirtilen maddi tazminatın dayandığı sebepler ile aynıdır. Buna göre; işverenin, TBK m. 417 hükmü gereği işçinin kişiliğini koruma borcuna ya da TBK m. 419 hükmü gereği işçinin kişisel verilerini korumak suretiyle kişiliğini koruma borcuna aykırı davranması neticesinde işçi manevi bir zarara uğrarsa TBK m. 417/3 hükmü dikkate alınacaktır. Ancak, işverenin bu zarardan sorumlu tutulabilmesi için borca aykırı bir davranışının olması, işçinin manevi bir zararının doğması, zarar ile davranış arasında uygun illiyet bağı bulunması ve işverenin bu davranışında kusurlu olması yönündeki şartların somut olayda birlikte gerçekleşmesi beklenir.

TBK m. 58/1 hükmü kapsamında; işçi, uğradığı manevi zararın giderilmesi için yalnızca bir miktar paranın ödenmesini talep edebilir, ancak kınama kararı verilmesi isteminde bulunamaz[1335]. Buna karşın; TBK m. 58/2 hükmü uyarınca hakim, kendi takdiriyle tazminatın ödenmesi yerine başkaca bir giderim biçimi belirleyebilir veya bunu tazminat istemine ekleyebilir. Bu doğrultuda; saldırıyı kınayan bir karar vererek bu kararın yayımlanmasına

---

[1331] Sözleşmeye aykırılığa dayanarak açılan davanın zamanaşımı süresi, TBK m. 146 hükmü uyarınca on yıldır. Haksız fiilden kaynaklanan davalarda zamanaşımı süresi ise; TBK m. 72 hükmü uyarınca; zararın ve tazminat yükümlüsünün öğrenildiği tarihten itibaren iki yıl, her halükârda zarar tarihinden itibaren on yıldır.
[1332] Dural ve Öğüz, s. 161-162.
[1333] Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku - Cilt 2,* s. 44, 279; Tandoğan, s. 330; Eren, s. 610-611; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 275.
[1334] Süzek, *İş Hukuku,* s. 459; Akipek, Akıntürk ve Ateş Karaman, s. 409-410; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 275. Aynı yönde bkz. Yarg. 4. HD, 08.02.2001, 255/1157 www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 25.08.2021).
[1335] Dural ve Öğüz, s. 162; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 418.

hükmedebilir. Bu hüküm ile, hâkime geniş bir takdir yetkisi verilmektedir[1336]. Uygulamada, manevi tazminat miktarı belirlenirken tarafların sıfatları, ekonomik ve sosyal durumları, işgal ettikleri makam gibi unsurlar göz önünde bulundurulmaktadır[1337]. Kanaatimizce, manevi tazminat miktarlarının, kişisel sağlık verilerinin hassas niteliği değerlendirilerek belirlenmesi ve caydırıcı nitelikte olması önemlidir.

3. İş Kanunu Kapsamında Korunma

a. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

Fesih; iş hukukunda, iş sözleşmesini sona erdiren en önemli ve ağır yaptırımlardan biridir. Fesih hakkı ise; bozucu yenilik doğuran bir hak olup sahibine, tek taraflı irade beyanıyla sözleşmeyi sona erdirme yetkisi vermektedir[1338]. Bu sayede, sürekli bir sözleşme, örneğin iş sözleşmesi, geleceğe etkili olarak ortadan kalkmaktadır[1339]. İş Kanunu'nda fesih; süreli *(bildirimli-olağan)* ve süresiz *(bildirimsiz-derhal)* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır[1340]. Buna göre; İş Kanunu m. 17 hükmü uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmeleri süre verilerek feshedilebileceği gibi Kanun'un m. 24 ve m. 25 hükümleri uyarınca da belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmeleri işçi ya da işveren tarafından süre verilmeksizin haklı nedenle feshedilebilir[1341]. Burada; işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshini ele alacağız.

Bu kapsamda; hukuka aykırı olarak kişisel sağlık verileri işlenen işçiler iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması gözetilmeksizin sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir[1342]. İşçinin kişisel verilerine haksız müdahale neticesinde, temel haklarından biri olan kişisel verilerinin korunması hakkı ihlal edildiğinden, süregelen iş

[1336] Öztan, s. 304-305; Süzek, *İş Hukuku,* s. 463; Zevkliler, Acabey ve Gökyayla, s. 486; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 277.
[1337] Erdoğan, s. 158. Aynı yönde bkz. Yarg. 4. HD, 08.02.2001, 255/1157 www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 25.08.2021).
[1338] Süzek, *İş Hukuku,* s. 538; Çelik ve Diğerleri, s. 497; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 228-229; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal**, İş Hukuku,** 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 403 vd.; Narmanlıoğlu, s. 349; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı,* s. 235.
[1339] Eren, s. 1426; Narmanlıoğlu, s. 349; Çelik ve Diğerleri, s. 502.
[1340] Yusuf Yiğit, "4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C. 27, S. 3, 2019, s. 751; Eren, s. 1426; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 236; Narmanlıoğlu, s. 349-350; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 227.
[1341] Çelik ve Diğerleri, s. 498-499; Yiğit, s. 751; Süzek, *İş Hukuku,* s. 540, 691; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 235 vd.
[1342] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 257; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 420; Erdoğan, s. 153; Uncular, s. 314-315.

ilişkisinin işçi yönünden devam etmesini beklemek dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edebilir[1343]. Zira; işçi, haksız saldırıya karşı diğer koruma yollarını kullansa dahi çoğu durumda, iş ilişkisini sürdürmek işçiden beklenemez bir hal alabilir[1344].

Gerçekten de işverenin haksız müdahalesi, işçi bakımından iş ilişkisinin sürdürülmesini katlanılmaz kılıyorsa, artık işçinin İş Kanunu m. 24 hükmüne dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği kabul edilmelidir[1345]. İş Kanunu m. 24 hükmü incelendiğinde; işverenin, hukuka aykırı olarak işçinin verilerini işlemesi karşısında, işçi tarafından İş Kanunu m. 24/2 hükmündeki *"Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri"* başlıklı düzenlemeye dayanarak fesih hakkını kullanabileceği görülür. Nitekim; öğretide de kabul edildiği üzere, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller; *"ve benzerleri"* ifadesinin yer alması sebebiyle *"numerus clausus"* nitelikte değildir[1346]. Diğer bir ifadeyle, madde metninde sayılan durumlarla sınırlı sayıda kabul edilmemelidir. O halde; somut olaydaki kişilik hakkı ihlali İş Kanunu m. 24/2 hükmünde sayılan hallere benzerlik gösteriyorsa; işçiye, haklı nedenle fesih imkânı verdiği kabul edilmelidir[1347]. Bu doğrultuda örneğin; işçinin sağlık durumuna ilişkin bilgilerinin, herhangi bir hukuka uygunluk sebebi olmadığı halde, işveren tarafından üçüncü kişilerle paylaşılması, kişisel verilerin korunması hakkının ihlali anlamına geleceğinden bahisle işçi, İş Kanunu m. 24/2 hükmü gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir[1348].

[1343] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 420. İş ilişkisinin devam etmesinin çekilmez hale gelip gelmediğinin tespitinde dürüstlük kuralının dikkate alınması gerektiği yönünde bkz. Narmanlıoğlu, s. 406; Süzek, *İş Hukuku,* s. 691.

[1344] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 257.

[1345] Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 248; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 420; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 257; Uncular, s. 314; Erdoğan, s. 163; Ulus Gözüm, s. 126. Öğretiye göre; işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için işverenin işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemesi sebebiyle kişilik hakkının zedelenmesi ve sözleşmeye devam etmesinin kendisi açısından mümkün olmaması gerekir. Aksi durumda, salt işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması haklı nedenle fesih imkânı veremeyecektir. Bkz. Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 260; Uncular, s. 315-316.

[1346] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku,* s. 189; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 248; Süzek, *İş Hukuku*, s. 694; Narmanlıoğlu, s. 424; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 420; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 257-258; Uncular, s. 314; Ulus Gözüm, s. 126. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD, 28.04.1998, 2414/7815 www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 26.08.2021).

[1347] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku,* s. 189; Narmanlıoğlu, s. 424; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 420.

[1348] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 420.

Öte yandan; aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacak olan[1349] TCK m. 132 ve devamı hükümlerde düzenlenen *"Özel Hayata ve Hayatın Gizli alanına Karşı Suçlar"*ın işveren tarafından, işçiye veya işçinin aile üyelerinden birine karşı işlenmesi ve işverenin hapis cezasına mahkûm edilmesi halinde, işçi İş Kanunu m. 24/2-c hükmü uyarınca yine haklı nedenle fesih imkanına sahip olacaktır[1350].

Kuşkusuz; İş Kanunu m. 24/2 hükmünün sunduğu fesih imkânı, yalnızca işverenin değil işveren vekilinin hukuka aykırı veri işlemesi durumunda da geçerliliğini koruyacaktır[1351]. Zira; İş Kanunu m. 2/5 hükmünde, *"İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluğun işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı"* belirtilmiştir. Aynı doğrultuda; işveren vekili sıfatına sahip olmayan bir işçinin, işverenin talimatı üzerine diğer çalışanların kişisel sağlık verilerine hukuka aykırı şekilde müdahale etmesi, yine işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshine neden olabilecektir[1352]. Ancak; işçinin kişiliğine karşı gerçekleştirilen hukuka aykırı müdahalenin, işverene kusur atfedilemeden bir başka işçi tarafından yapılması halinde, haklı nedenle fesih hakkının doğmadığı kabul edilmelidir[1353].

Belirtmek gerekir ki; İş Kanunu m. 26/1 hükmü uyarınca, İş Kanunu m. 24/2 hükmünde belirtilen sebeplere dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisi, işveren veya işveren vekilinin, kişilik haklarına hukuka aykırı müdahalede bulunduğunu işçinin öğrendiği günden itibaren altı iş günü içinde ve her halde müdahale eyleminin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır. Bu süreler geçtikten sonra kullanılan fesih yetkisi, haksız feshin hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır[1354]. İşçinin, kişilik haklarına yapılan haksız müdahaleyi, eylemin üzerinden bir yıl geçtikten sonra öğrenmesi durumunda, artık haklı nedenle fesih imkânı bulunmayacaktır[1355].

[1349] Bkz. Aş. Dördüncü Bölüm, II. C.
[1350] Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Ş. Esra Baskan, **İş Hukuku**, 10. Baskı, Ankara: Beta Yayınları, 2020, s. 236-237; Süzek, *İş Hukuku,* s. 712; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 258; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 421; Erdoğan, s. 164.
[1351] Süzek, *İş Hukuku,* s. 711; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 421.
[1352] Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 259; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 422.
[1353] Erdoğan, s. 164; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 422.
[1354] Süzek, *İş Hukuku,* s. 717-718; Çelik ve Diğerleri, s. 707; Akyiğit*, İş Hukuku*, s. 288; Yiğit, s. 755.
[1355] Süzek, *İş Hukuku,* s. 718; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 239; Akyiğit*, İş Hukuku*, s. 290.

Keza; işçi, kişilik haklarına saldırı sebebiyle sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkını kullansa dahi İş Kanunu m. 26/2 hükmü gereği tazminat davası açma hakkı saklıdır[1356]. Hatta, işçinin, iş sözleşmesini fesih hakkını kullanmaksızın tazminat talep etmesinde herhangi bir engel bulunmamaktadır[1357]. Dahası, iş sözleşmesi devam ederken işçi tarafından tazminat talebine başvurulmasının, işveren bakımından haklı sebeple fesih nedeni oluşturmayacağı İş Kanunu m. 18/3 hükmünde açıkça düzenlenmiştir. Bu noktada; kanaatimizce işçinin, iş sözleşmesini feshetmek zorunda bırakılmaksızın, kişisel sağlık verilerine hukuka aykırı müdahale sebebiyle uğradığı zararın tazminini isteyebilmesi isabetli bir düzenlemedir.

Son olarak; kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı işlenmesi sebebiyle kişilik hakları ihlal edilen ancak İş Kanunu m. 4 hükmünde sayılan kişilerden olmaması sebebiyle İş Kanunu'nun kapsamının dışında kalan ve Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi olmayan[1358] işçiler TBK m. 435 hükmü uyarınca da sözleşmeyi haklı nedenle fesih imkanına sahiptirler[1359]. Hükme göre; işçiden, dürüstlük kuralları gereği hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen her hal, haklı sebep olarak kabul edilmektedir. İşçi haklı bir sebebe dayanıyorsa; işverene fesih sebebini yazılı olarak bildirerek sözleşmeyi derhal feshedebilir.

b. Ayrımcılık Tazminatı ve Yoksun Kalınan Haklar

İş Kanunu m. 5/6 hükmünde; işverenin iş ilişkisinde ya da sona ermesinde İş Kanunu m. 5 hükmünde düzenlenen eşit davranma yükümlülüğünü ihlali durumunda, işçinin ayrımcılık tazminatı ve yoksun kaldığı haklarını talep edebileceği belirtilmiştir[1360]. Ayrımcılık tazminatı; işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranması sebebiyle işçiye dört aya kadar

---

[1356] Süzek, *İş Hukuku,* s. 423; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 240; Sevimli, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 261; Manav, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 131.
[1357] Sevimli, *İşçinin Kişiliğinin Korunması*, s. 137.
[1358] Zira; Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda feshe yönelik kendilerine özel düzenlemeler öngörülmüştür.
[1359] Bkz. Uncular, s. 309; Sevimli, *İşçinin Kişiliğinin Korunması*, s. 139.
[1360] Hükümde ayrıca; sendikal tazminata ilişkin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (RG 07.11.2012, S. 28460) m. 25 hükümlerinin saklı tutulduğu ifade edilmiştir.

ücreti tutarında verilebilecek bir tazminattır[1361]. Yoksun kalınan haklara ise; ikramiye, sosyal yardımlar, seyyanen uygulanan zamlar örnek olarak verilebilir[1362].

Ayrımcılık tazminatını kimlerin talep edebileceğine ilişkin öğretide görüş farklılığı bulunmaktadır. Bir görüşe göre; İş Kanunu m. 5/6 hükmünde açıkça *"iş ilişkisinde veya iş ilişkisinin sona ermesinde"* ifadesi kullanıldığından ayrımcılık tazminatının talep edilebilmesi için işçi ve işveren arasında kurulmuş bir iş sözleşmesinin mevcut olması gerekir[1363]. Dolayısıyla; bu görüşe göre iş sözleşmesinin kurulması aşamasında adayın işveren tarafından bir ayrımcılığa maruz kalması halinde ayrımcılık tazminatı talep edilemeyecektir. Ancak bizim de katıldığımız diğer görüşe göre, gerek iş ilişkisinin kurulmasında gerekse de iş ilişkisinin devamında ve sona ermesinde işverenin eşit davranma ilkesine aykırı hareket etmesi halinde hem işçi hem de aday ayrımcılık tazminatı talep edebilecektir[1364]. Keza aday; işverenin culpa in contrahendo sorumluluğu çerçevesinde yoksun kaldığı haklarının ödenmesini de isteme hakkına sahiptir[1365].

Ayrımcılık tazminatının miktarı hükümde *"dört aya kadar ücret"* şeklinde düzenlendiğinden tazminatın miktarı işçinin dört aylık ücretini aşmamak üzere somut olayın özelliklerine göre belirlenecektir. Buna göre hakim tazminat miktarını belirlerken; işveren tarafından yapılan ayrımcılığın ağırlığı, işçinin işyerindeki işi ve konumu, kıdemi gibi değişkenleri esas alarak değerlendirme yapacaktır[1366]. Öte yandan; madde gerekçesine göre[1367] ayrımcılık tazminatına esas alınan ücret asıl ücret olup ikramiye, prim, sosyal yardımlar gibi ücret ekleri buna dahil olmayacaktır. Bu tazminatla ilgili önemli bir husus da işçinin kişisel

---

[1361] Veli Karagöz, "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı", **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 5, S. 1, 2012, s. 57. Ayrımcılık tazminatının yalnızca İş Kanunu m. 5 ve m. 18 hükümlerinde yer alan ayrımcılık yasakları halinde değil, yasal boşlukların doldurulması suretiyle işverenin genel anlamda işçilere eşit davranma yükümlülüğünü ihlal ettiği durumlarda uygulanması gerektiği yönünde bkz. Yıldız, s. 319; Kandemir ve Yardımcıoğlu, s. 35, dn. 98.

[1362] Karagöz, s. 57. Burada sayılanların yanında yoksun kalınan haklardan anlaşılması gerekenin, işçiye ödenmeyen veya eksik ödenen ihbar ve kıdem tazminatları, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti olduğu yönünde bkz. Kandemir ve Yardımcıoğlu, s. 35, dn. 98.

[1363] Ertürk, *Temel Haklar*, s. 64; Kandemir ve Yardımcıoğlu, s. 35-36; Karagöz, s. 63.

[1364] Aynı yönde bkz. Fevzi Demir, "İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu ve Ayrım Yasağı Tazminatının Diğer Tazminatlarla İlişkisi", **Legal İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dergisi**, Yıl: 2014, C. 11, S. 41, s. 18; ayrıca bkz. Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler,* s. 282.

[1365] Demir, s. 18. Adayın ayrımcılık tazminatı da dahil olmak üzere tüm tazminat taleplerini culpa in contrahendo sorumluluğu kapsamında genel hükümlere göre tazminini isteyebileceği yönünde bkz. Kandemir ve Yardımcıoğlu, s. 35-36.

[1366] Kandemir ve Yardımcıoğlu, s. 36; Karagöz, s. 69.

[1367] Bkz. İş Kanunu Tasarısı Gerekçesi, m. 6.

sağlık verilerinin hukuka aykırı işlenmesi sebebiyle herhangi bir zararı doğmamış olsa dahi ayrımcılık tazminatı isteyebilecektir.

C. CEZAİ YAPTIRIMLAR

1. Genel Olarak

İş ilişkisinde kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı işlenmesi suretiyle işçilerin ve adayların temel haklarına ve kişilik haklarına karşı gerçekleştirilen haksız müdahaleler, genel olarak TCK'nin dokuzuncu bölümünün 132 ve devamı maddelerinde düzenlenen *"Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar"* başlığı altında cezai yaptırıma tabi tutulmuştur[1368]. Bu kapsamda; TCK m. 132 hükmünde haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu, TCK m. 133 hükmünde kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu, TCK m. 134 hükmünde özel hayatın gizliliğini ihlal suçu, TCK m. 135 hükmünde kişisel verilerin kaydedilmesi suçu, TCK m. 136 hükmünde verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçu ve TCK m. 138 hükmünde ise verileri yok etmeme suçu düzenlenmiştir. Şu hâlde; işverenin haksız müdahalesinin burada sayılan suçlardan birinin ya da birkaçının kapsamına girmesi durumunda ilgili hükümler uyarınca cezai yaptırıma maruz kalması olasıdır. Bu nedenle; burada sayılan suç tiplerinin özellikleri dikkate alınarak, işverenin hangi eyleminin, hangi suç tipini oluşturacağının tespiti oldukça önemlidir.

Son olarak; aşağıda ele alınacak olan TCK m. 132, m. 133 ve m. 134 hükümlerinde düzenlenen suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olup TCK m. 135, m. 136 ve m. 138 hükümlerindeki suçların takibi ise TCK m. 139 hükmü uyarınca resen yapılmaktadır. İşverenin, tüzel kişi olması ve bu suçlardan birinin işveren tarafından işlenmesi halinde, hâkim, TCK m. 140 hükmü uyarınca tüzel kişilere özgü güvenlik tedbirlerine başvurabilecektir. Kaldı ki, işverenin eylemi, bahsi geçen suçlardan birini oluşturuyorsa; işçi, İş Kanunu m. 24/2-c hükmü uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

[1368] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 205.

2. Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu

Haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu; TCK m. 132 hükmünde şu şekilde düzenlenmiştir: *"Kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu gizlilik ihlali haberleşme içeriklerinin kaydı suretiyle gerçekleşirse, verilecek ceza bir kat artırılır (m.132/1). Kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (m. 132/2). Kendisiyle yapılan haberleşmelerin içeriğini diğer tarafın rızası olmaksızın hukuka aykırı olarak alenen ifşa eden kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İfşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanması halinde de aynı cezaya hükmolunur (m. 132/3)."*

Bu hüküm kaynağını; Anayasa m. 20 hükmünde düzenlenen özel hayatın gizliliği ve m. 22 hükmünde düzenlenen haberleşme hürriyeti haklarından almaktadır. Bu nedenle suçla korunan hukuki değer; haberleşmenin gizliliğidir[1369]. Bu yönüyle, kişisel verilerin korunması hakkıyla yakından ilişkilidir.

Haberleşme özgürlüğü; hak sahibinin dilediği zaman, dilediği kişilerle haberleşme imkanına sahip olması ve haberleşmenin taraflarının rızası olmadıkça bu haberleşmeye üçüncü kişilerin müdahale edememesi anlamına gelir[1370]. Haberleşmenin mektup, telefon, telgraf, elektronik posta veya faks ile gerçekleştirilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır[1371]. Bu suçun oluşması için haberleşmenin bir vasıta aracılığıyla yapılması gerektiğinden yüz yüze iletişimde yapılan müdahale bu suçu oluşturmayacaktır.

Buradan hareketle; işverenin işyerindeki işçilere ait e-posta adreslerine veya telefon görüşmelerinin içeriklerine müdahale etmesi haberleşmenin gizliliğini ihlal suçunu oluşturabilir. Aynı doğrultuda; işçinin işyeri telefonundan ya da işverenin tahsis ettiği cep

---

[1369] Mahmut Koca ve İlhan Üzülmez, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler,** 7. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2020, s. 516; Çokmutlu, s. 146; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma,* s. 378.

[1370] Veli Özer Özbek, Koray Doğan ve Pınar Bacaksız, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 15. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 548; İbrahim Özden Kaboğlu, **Özgürlükler Hukuku - İnsan Haklarının Hukuki Yapısı,** Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2002, s. 297.

[1371] Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 549; Çokmutlu, s. 146-147.

telefonundan yaptığı görüşmeleri işverenin herhangi bir somut suç şüphesi ihtimali olmaksızın salt kendi kararıyla dinlemesi veya kaydetmesi yine bu suç tipini meydana getirir[1372].

3. Kişiler Arasındaki Konuşmaların Dinlenmesi ve Kayda Alınması Suçu

Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu TCK m. 133 hükmünde şu şekilde düzenlenmiştir: *"Kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaları, taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın bir aletle dinleyen veya bunları bir ses alma cihazı ile kaydeden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (m. 133/1). Katıldığı aleni olmayan bir söyleşiyi, diğer konuşanların rızası olmadan ses alma cihazı ile kayda alan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır (m. 133/2). Kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaların kaydedilmesi suretiyle elde edilen verileri hukuka aykırı olarak ifşa eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis ve dört bin güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır. İfşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanması halinde de aynı cezaya hükmolunur (m. 133/3)."*

Bu hüküm kaynağını; AİHS m. 8 ve Anayasa m. 20 ve m. 22 hükümlerinden almakta olup suç kapsamında korunan hukuki değer, özel hayatın gizliliği[1373], sözün mahremiyetidir[1374]. Madde hükmünde, aleni olmayan konuşma ile kastedilen ise; herkesin bilmesi gerekmeyen, üçüncü kişilerle paylaşılmamış ve gizli kalması istenen konuşmayı ifade etmekte olup bu konuşmanın mutlaka üçüncü kişilere kapalı bir ortamda gerçekleştirilmesi gerekmez. Ancak, TCK m. 132 hükmünden farklı olarak konuşmanın yüz yüze gerçekleştirilmesi gerekir[1375].

[1372] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 426-427. Öğretiye göre; işverence yapılan e-posta denetimlerine işçilerin rıza göstermesi eylemi hukuka uygun hale getirecektir. Ne var ki, işyerinde genel geçer bir uygulamanın var olduğundan bahisle işçi haberdar edilmeksizin denetim yapılması halinde işçinin bu müdahaleye rıza gösterdiği düşünülemez. Bkz. Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 561.

[1373] Çokmutlu, s. 148; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 427; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma*, s. 380.

[1374] Koca ve Üzülmez, s. 529-530. Nitekim; Alman Federal Anayasa Mahkemesi'nin 14.06.1960 tarihli kararında; *"Düşüncesizce açıklanmış her sözün kaydedileceği ve ilk fırsatta içeriği, anlamı ve ses tonu ile kendisine karşı kullanılabileceği bilinci içinde yaşamak, bireylerin düşüncelerini özgürce açıklamalarını kısıtlar, doğal konuşma biçimini etkiler ve insanın uzun süreye bağlı olan gelişimini durdurur ve sonuçta, insanların birbirleri ile olan ilişkilerini zehirler…"* denilmektedir. Bkz. **A.g.e**. s. 529; Hamide Zafer, **Özel Hayatın ve Hayatın Gizli Alanının Ceza Hukukuyla Korunması (TCK m. 132-134),** 1. Baskı, Ankara: Beta Yayınları, 2010, s. 142.

[1375] Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 563, 567; Çokmutlu, s. 148; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 427; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma*, s. 380; Uncular, s. 320.

Bu suç tipindeki diğer ayırt edici unsur; konuşmanın muhakkak bir alet ile dinlenmesi veya ses kayıt cihazıyla kaydedilmesidir. Aksi halde, alet kullanmadan yapılan dinleme faaliyetleri özel hayatın gizliliğini ihlal veya kişisel verileri ele geçirme suçlarını oluşturabilir[1376]. Bu suç tipinin işyerindeki yansımasına örnek olarak; işverenin, işyeri sağlık personeline tahsis edilen odaya gizli bir mikrofon yerleştirerek, işçilerin sağlık durumları hakkında aleni olmayan konuşmaları dinlemesi verilebilir[1377]. Kişisel sağlık verilerinin, hassas nitelikli yapısı ve daha sıkı koruma altına alınmış olması göz önünde bulundurulduğunda işverenin bu konuşmaları dinlemesi ve kayda almasının, üst sınırdan cezalandırılması gerektiği kanaatindeyiz.

4. Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu

Özel hayatın gizliliğini ihlal suçu, TCK m. 134 hükmünde şu şekilde düzenlenmiştir: *"Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılır (m. 134/1). Kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İfşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanması halinde de aynı cezaya hükmolunur (m.134/2)."*

Bu hükümle amaçlanan; AİHS m. 8 ve Anayasa m. 20 hükümlerinde düzenlenen özel hayatın gizliliğinin korunmasıdır. Dolayısıyla korunan hukuki değer de bireylerin özel hayatlarının gizliliğidir[1378]. Zira; özel hayatın gizliliği olmaksızın kişiliğin serbestçe geliştirilebileceği bir alanın varlığından söz edilemez[1379]. Bu suçun maddi konusuna; tüm yaşam alanları ve faaliyetler girebilir. Ancak; haberleşme, konuşma ve kişisel veri niteliğindeki hususlarda özel düzenlemeler bulunması sebebiyle bu suçun konusunu değil, diğer ilgili suçların konusunu oluşturacaktır[1380].

[1376] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 428; Çokmutlu, s. 148.
[1377] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 428.
[1378] Güçlü Akyürek**, Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 200; Çokmutlu, s. 151; Koca ve Üzülmez, s. 544.
[1379] Zafer, s. 184-185; Koca ve Üzülmez, s. 544; Ramazan Keklik, **Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçları**, 1. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, Mayıs 2012, s.126. Özel hayat kavramına ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. Koca ve Üzülmez, s. 545-548.
[1380] Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 574; Çokmutlu, s. 151; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 430.

Özel hayatın gizliliğini ihlal suçunun oluşup oluşmadığını tespit ederken dikkat edilmesi gereken hususlardan ilki; bir yaşam kesitinin özel hayat kapsamında değerlendirilebilmesi için kişinin, bu alanı ve/veya olayı gizli tutma iradesinin var olup olmadığıdır. Ek olarak; bu alanın ve/veya olayın gizliliğinin korunmasında kişinin objektif bir yararı da bulunmalıdır[1381]. Bir diğer unsur ise; özel hayatın gizliliğinin ihlali suçunun vücut bulması için failin, ihlal eylemini özel bir çaba göstererek gerçekleştirmiş olması aranmaktadır[1382].

Bu kapsamda; işverenin, işyeri hekiminin hizmet verdiği odaya, ofislere, emzirme odalarına, soyunma odalarına, duşlara ve sair özel alanlara koyacağı gizli kameralar ile işçileri gözetlemesi, görüntülerini kaydetmesi, bu görüntüleri ifşa etmesi eylemlerinin tümü özel hayatın gizliliğini ihlal suçu teşkil eder[1383]. Nitekim Danıştay'ın bir kararında; üniversite hastanesinde görev yapmakta olan sözleşmeli memurun, çalışma odasındaki yangın alarmı cihazına gizli kamera yerleştirilmek suretiyle görüntülerin kaydedilmesi; özel hayatın gizliliğini ihlal suçunu oluşturduğu yönünde karar verilmiştir[1384]. Sonuç olarak; işverenin, aday veya işçinin kişisel sağlık verilerinin gizliliğini hukuka aykırı olarak ihlal etmesi halinde bu suç tipi meydana gelecektir.

[1381] Keklik, s. 127-128; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 429.
[1382] Keklik, s. 153.
[1383] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 431; Uncular, s. 321. Öte yandan; Yargıtay'ın bir kararında özel hayatın gizliliğini ihlal suçu ile kişisel verilerin kaydedilmesi suçu arasındaki ayrıma şu şekilde dikkat çekilmiştir: *"bir özel hayat görüntüsü ya da sesinin, "kişisel veri" olduğunda kuşku bulunmamakta ise de kişinin özel hayatına ilişkin görüntüsü ya da sesinin, bilgisi dışında, resim çekme veya kaydetme özelliğine sahip aletle belli bir elektronik, dijital, manyetik yere sabitlenmesi 5237 sayılı TCK'nın 134/1. maddesinin 2. cümlesinde; rızası dışında ifşa edilmesi, yani; yayılması, açığa vurulması, afişe edilmesi, ilan edilmesi, kamuoyuna duyurulması, aleniyet kazandırılması, özetle; içeriğini öğrenme yetkisi bulunmayan kişi veya kişilerin bilgisine sunulması 5237 sayılı TCK'nın 134/2. maddesinde özel hayatın gizliliğini ihlal suçu kapsamında düzenlendiğinden, kişinin özel hayatına ilişkin görüntüsü, fotoğrafı ya da sesinin, yasal anlamda, 5237 sayılı TCK'nın 135. maddesi kapsamında kişisel veri olarak değerlendirilemeyeceği,…".* Bkz. Yarg. 12. CD, 2012/16872 E.- 2012/18221 K. www.portal.uyap.gov.tr/kararlar/yargıtaykararlari (Erişim Tarihi: 28.08.2021).
[1384] Danıştay 1. Dairesi'nin 19.02.2014 tarih ve 2014/232 E. – 2014/25 K. sayılı kararında; *"Olayda, Üniversite tarafından şikayetçiye bir anlamda yaşam alanı olarak tahsis edilen odadaki yangın alarmı cihazına gizli kamera yerleştirilmek suretiyle şikayetçinin özel hayatının gizlice kayda alındığı, bu durumun tutanak düzenlenmek ve resim çekilmek suretiyle somut olarak ortaya konulduğu, kaldı ki, şüphelilerin ifadelerinde de bu durumun kabul edildiği, şikayetçinin kişisel odası niteliğinde sayılması gereken çalışma odasına gizlice kamera yerleştirmek ve şikayetçiyle ilgili hususları kayda almak suretiyle özel hayatın gizliliğini ihlal suçunun işlendiği, bu nedenlerle mevcut delillerin atılı suçtan dolayı şüpheliler hakkında kamu davası açılmasını gerektirecek nitelikte olduğu anlaşıldığından..."* bahisle özel hayatın gizliliğini ihlal suçunun vücut bulduğu sonucuna varılmıştır.

5. Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu

Kişisel verilerin kaydedilmesi suçu, TCK m. 135 hükmünde şu şekilde düzenlenmiştir: *"Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir (m. 135/1). Kişisel verinin, kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin olması durumunda birinci fıkra uyarınca verilecek ceza yarı oranında artırılır (m. 135/2)."*

Bu suç tipinin konusu, kişisel veridir[1385]. Madde gerekçesine göre; kişiyle ilgili her türlü bilgi, kişisel veridir[1386]. Hüküm ile korunan hukuki değer ise; özel hayatın gizliliği[1387] ve kişisel verilerin korunması hakkıdır[1388]. Bu suçun oluşabilmesi için kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi gerekir. Hükmün ikinci fıkrasında yer alan ve çalışmamızın konusunu teşkil eden kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı kaydedilmesi hali ise, suçun nitelikli hali olarak düzenlenmiş ve ceza miktarı arttırılmıştır. Buna göre; mağdurun/ilgili kişinin rızasıyla ya da veri koruma hukuku kapsamındaki hukuka uygunluk sebeplerinden birine dayanılarak kişisel verilerin kaydedilmesi halinde bu eylem, suç teşkil etmeyecektir[1389]. Bu kapsamda; işçinin kişisel sağlık verilerinin işveren tarafından kaydedilmesine, işçi açık bir biçimde rıza göstermişse ya da KVKK m. 6/3 hükmünde belirlenen hukuka uygunluk sebeplerinden biri mevcutsa kişisel verilerin kaydedilmesi suçu meydana gelmeyecektir.

Kişisel verilerin kaydedilmesi eylemi; bu verilerin bir yere yazılması, saklanması, depolanması, şerh düşülmesi gibi öğrenmeye ve hatırlanmaya elverişli bir biçimde bilgisayar ortamında ya da kâğıt üzerinde hazır edilmesi anlamına gelmektedir[1390]. Dolayısıyla; verinin, ezberlenmesi ya da hafızaya alınması yoluyla insan zihnine kaydedilmesi halinde suç eylemi

---

[1385] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 432.
[1386] Türk Ceza Kanunu Gerekçesi, m. 135. Gerekçenin tam metni için bkz. https://docplayer.biz.tr/1257504-Turk-ceza-kanunu-madde-gerekceleri.html (Erişim Tarihi: 28.08.2021), s. 220.
[1387] Dülger, *Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması*, s. 120; Melike Köse Aysun, **Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu (TCK m. 135),** 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 118.
[1388] Zeki Hafızoğulları ve Muharrem Özen, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Kişilere Karşı Suçlar**, Ankara: Us- A Yayıncılık, 2010, s. 268; Korkmaz, *Ceza Hukuku Kapsamında Koruma*, s. 389.
[1389] Bkz. TCK Gerekçesi, m. 135, s. 220; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 434.
[1390] Osman Yaşar, Hasan Tahsin Gökcan ve Mustafa Artuç, **Yorumlu-Uygulamalı Türk Ceza Kanunu, Cilt III,** 2. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2014, s. 4437; Akdağ, s. 101; Keklik, s. 304; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 435; Uncular, s. 321.

oluşmayacaktır. Diğer taraftan; suçun oluşması için kişisel verilerin kaydedilmesi yeterli olup bu verilerin kaydedildikten sonra kullanılması ya da ondan yararlanılması aranmamaktadır[1391]. Örneğin; işverenin, hukuka aykırı bir biçimde işyerindeki işçileri, sağlık durumlarına göre sınıflandırarak bu verileri kayıt altına alması halinde TCK m. 135 hükmü kapsamında suç işlenmiş olacaktır[1392].

Son olarak; TCK m. 137 hükmü uyarınca kişisel verilerin kaydedilmesi suçunun *"belirli bir meslek ve sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle"* işlenmesi halinde cezanın arttırılacağı öngörülmüştür. Bu kapsamda; işçinin kişisel sağlık verilerinin, işyeri hekimi gibi sağlık mesleği mensuplarınca mesleğinin sağladığı kolaylıktan yararlanarak hukuka aykırı bir şekilde kaydedilmesi halinde, cezanın arttırılmış haliyle hükmolunacağını belirtmek gerekir[1393].

6. Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme veya Ele Geçirme Suçu

Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçu; TCK m. 136 hükmünde şu şekilde düzenlenmiştir: *"Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (m. 136/1). Suçun konusunun, Ceza Muhakemesi Kanununun 236'ncı maddesinin beşinci ve altıncı fıkraları uyarınca kayda alınan beyan ve görüntüler olması durumunda verilecek ceza bir kat artırılır (m. 136/2)."*

Suçun, düzenlenme amacı; kişisel verilerin, yetkisiz üçüncü kişilere aktarılmasının önlenmesidir[1394]. Korunan hukuki değer ise; temelde kişilerin özel hayatı ve hayatın gizli alanı, özelde ise kişisel verilerdir[1395]. Kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde yayılması, verilmesi veya ele geçirilmesi halinde bu suç tipi meydana gelecektir. Verme eylemi, bir şeyin iki kişi arasında aktarılmasını ifade ederken[1396] yayma eylemiyle kastedilen; bir şeyin birden fazla kişinin hedef

---

[1391] Yaşar, Gökcan ve Artuç, s. 4438;
[1392] Akyürek, s. 203; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 435.
[1393] Yılmaz, *Kişisel Verilerin Açıklanması Suçu,* s. 163-164.
[1394] Yaşar, Gökcan ve Artuç, s. 4444. Suçun adında; "kişisel veri" kavramı yerine yalnızca "veri" ifadesinin kullanılmasına dair eleştiriler için bkz. Ali Karagülmez, **Bilişim Suçları ve Soruşturma – Kovuşturma Evreleri**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005, s. 233 vd.
[1395] Dülger, *Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması*, s. 120.
[1396] Bu aktarım neticesinde karşı tarafın içeriği algılayıp algılamaması suçun oluşması bakımından bir sonuç doğurmamakta, kişisel verinin karşı tarafça öğrenilebilir olması yeterli kabul edilmektedir. Detaylı bilgi için bkz.

alınarak aktarılması anlamına gelmektedir[1397]. Ele geçirme eylemi ise; normalde ulaşılabilir bir durumda olmayan şeyin, bir başkası tarafından hakimiyet altına alınmasıdır[1398]. Ancak; suçun oluşması için kişisel verinin, üzerinde hakimiyeti olan kişinin iradesi dışında ele geçirilmesi gerekir[1399].

Buna göre; işverenin, işçiye ait kişisel sağlık verilerini bir başka işverene hukuka aykırı şekilde iletmesi ya da işyeri ortamındaki diğer işçilere yayması halinde TCK m. 136 hükmü kapsamında bu suç meydana gelecektir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararına konu olan olayda; teknik servis elemanı olarak çalışan sanığın, çalışmakta olduğu tıp merkezindeki bilgi sistemine girerek mağdurun psikiyatri servisindeki tedavi ve muayene bilgilerine ulaşması ve bu bilgileri diğer hastane çalışanlarına ifşa etmesi; ilgili Ceza Dairesi tarafından kişisel sağlık verilerinin başkalarına yayılması olarak değerlendirilip TCK m. 136 hükmü kapsamında sanığın cezalandırılmasına karar verilmiştir[1400].

Yine belirtmek gerekir ki; TCK m. 137 hükmü uyarınca verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçunun *"belirli bir meslek ve sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle"* işlenmesi halinde cezanın arttırılacağı öngörüldüğünden; işçinin kişisel sağlık verilerinin, işyeri hekimi gibi sağlık mesleği mensuplarınca, mesleğinin sağladığı kolaylıktan yararlanarak hukuka aykırı bir şekilde verilmesi, yayılması ya da ele geçirilmesi halinde, ceza arttırılarak hükmolunacaktır[1401].

7. Verileri Yok Etmeme Suçu

Verileri yok etmeme suçu; TCK m. 138 hükmünde şu şekilde düzenlenmiştir: *"Kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediklerinde bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası*

Akdağ, s. 132.

[1397] Yaşar, Gökcan ve Artuç, s. 4446; Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 597-598; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 436; Akdağ, s. 133; Uncular, s. 321.

[1398] Akdağ, s. 137.

[1399] Aksi takdirde kişisel verileri verme suçunun meydana geleceğine ilişkin bkz. Akdağ, s. 137. Ele geçirmenin, hem kişinin rızası hilafına hem de rızasıyla bir kimsenin elindeki materyalin bir başkası tarafından elde edilmesi anlamına geldiğine dair bkz. Yaşar, Gökcan ve Artuç, s. 4446.

[1400] Yarg. 12. CD, 05.06.2012, 2012/13104 E.- 2012/14146 K. www.portal.uyap.gov.tr/kararlar/yargıtaykararlari (Erişim Tarihi: 28.08.2021).

[1401] Yılmaz, *Kişisel Verilerin Açıklanması Suçu,* s. 163-164.

verilir (m. 138/1). Suçun konusunun Ceza Muhakemesi Kanunu hükümlerine göre ortadan kaldırılması veya yok edilmesi gereken veri olması hâlinde verilecek ceza bir kat artırılır (m. 138/2).”

Bu hüküm ile; sistemde hukuka uygun olarak kaydedilmiş bulunan kişisel verilerin, ilgili kanunlarda[1402] öngörülen süreler dolduğu halde silinmemiş olması yaptırıma bağlanmıştır. Bu suç; KVKK m. 4/2-d hükmünde düzenlenen *“kişisel verilerin sınırlı süreyle tutulması”* ilkesinin ceza hukukundaki yansımasıdır[1403].

Suçun oluşması için; hukuka uygun olarak kaydedilmiş bir kişisel veri bulunmalı, bu verinin sistemden silinmesi için kanuni bir süre öngörülmüş olmalı ve son olarak da bu süre geçtiği halde verinin silinmesi amacıyla görevlendirilmiş olan kimsenin, bu görevini yerine getirmemiş olması gerekmektedir. Dolayısıyla; bu suçun faili verileri silmekle görevlendirilen kişidir. Bu kişi; işveren, işyeri hekimi, kamu görevlisi, bir meslek ya da sanat sahibi olabilir[1404]. Ancak burada önemle belirtmek gerekir ki; KVKK m. 7 hükmünde düzenlenen kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesine ilişkin hükümlere aykırı olarak, verileri imha etmeyen kişiler, KVKK m. 17/2 hükmü uyarınca verileri yok etmeme suçu kapsamında cezalandırılacaktır.

[1402] Örneğin bkz. Ceza Muhakemesi Kanunu (RG 17.12.2004, S. 25673) m. 80/2, m. 81/2, m. 137/3, m. 140/4; Adli Sicil Kanunu (RG 01.06.2005, S. 25832) m. 9, m. 12.
[1403] Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri*, s. 437.
[1404] Yaşar, Gökcan ve Artuç, s. 4461; Özbek, Doğan ve Bacaksız, s. 602; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verileri,* s. 438.

SONUÇ

Kişisel veri, kimliği belirli ya da belirlenebilir olan gerçek kişiye ait her türlü bilgidir. Bu verilerden; başkalarına açıklandıkları takdirde kişiye daha fazla zarar verme olasılığı bulunan ve kişinin ayrımcılığa maruz kalmasına neden olabilecek nitelikteki verilere ise özel nitelikli kişisel veri denir. Bu nedenle; özel nitelikli kişisel veriler, diğer verilere nazaran daha sıkı işleme şartlarına tabi tutulmuştur. Kişisel sağlık verileri de özel nitelikli kişisel veri türlerindendir. Kişisel sağlık verileri; kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin her türlü bilgi ile kişiye sunulan sağlık hizmetiyle ilgili bilgileri ifade etmektedir. Bu veriler kişinin geçmişi, şu anı veya geleceğine ilişkin veriler olabilir. Örneğin; kişinin geçirdiği ameliyatlar, kullandığı ilaçlar, yatkın olduğu hastalıklar, her türlü tahlil sonuçları, muayene raporları, hastalığın teşhisi ve tedavisi, psikolojik belirtileri, engel durumu, hamilelik durumu, kan grubu, hastaneye giriş-çıkış tarihleri vs. kişisel sağlık verileridir. Genetik ve biyometrik veriler ise gerek KVKK'de gerekse de Tüzük'te sağlık verilerinden ayrı olarak düzenlenmiştir. Ancak bu verilerin elde edilme amacı, kişinin teşhisi ya da doğrulanması değil de sağlık durumuna ilişkin bilgi alınması ise bu verilerin de kişisel sağlık verileri kapsamında korunması gerekir.

Kişisel sağlık verilerini de kapsayacak şekilde kişisel verilerin hangi hukuki nitelik çerçevesinde korunması gerektiği hususunda ise çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bu kapsamda; ekonomik hak yaklaşımı çerçevesinde ABD'de mülkiyet hakkı ve fikri mülkiyet hakkı görüşleri benimsenmişken Avrupa'da kişisel verilerin korunması hakkı temel bir insan hakkı olarak kabul edilmiş ve kişilik hakkı yaklaşımı benimsenmiştir. Kanaatimizce de kişisel sağlık verilerinin korunması hakkı; kişilik hakkının bir görünümü olan bilgilerin geleceğini belirleme hakkı (enformasyonel self determinasyon hakkı) çerçevesinde korunmalıdır. Buna göre; herkesin, kendisine ait verilerin kullanımı ve devri de dahil olmak üzere veri işleme sürecinin bütün aşamalarında kişisel verilerinden hangilerinin, kimler tarafından, ne zaman, ne tür şartlar altında ve hangi sınırlar dahilinde işlenebileceğine karar verme hakkı bulunmaktadır.

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle beraber kişisel sağlık verilerinin işlenmesinin daha hızlı ve daha kolay hale gelmesi, bu verilerin pek çok alanda işlemeye konu olmasına

sebep olmuştur. Bu alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Zira; iş ilişkisinde gerek işe başvuru anında adayların, gerekse de iş sözleşmesinin devamında ve sonlanmasında işçilerin sağlık durumuna ilişkin veriler sıklıkla işlenmektedir. Ne var ki; adayın işe alınmama korkusu ve ekonomik gereksinimi, işçinin ise işverene bağlı ve onun talimatları doğrultusunda çalışması sebebiyle bu kişilerin işveren karşısında daha zayıf bir konumda olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle de aday/işçi ile işveren arasındaki menfaat dengesinin gözetilerek aday ve işçiye ait kişisel sağlık verilerinin hukuka uygun bir şekilde işlenmesini sağlamak oldukça önemlidir.

Bu noktada iş ilişkisinde kişisel sağlık verilerinin hukuka uygun olarak işlenmesi amacıyla; öncelikle, veri sorumlusu olarak işverenin veri işlerken KVKK m. 4 hükmü gereğince temel ilkelere riayet etmesi beklenir. Bu kapsamda; işçinin veya adayın kişisel sağlık verilerini işleyen işveren; veri işleme faaliyetinin veri koruma hukuku ve diğer hukuki düzenlemelere uygun olmasına özen göstermeli ve işlemenin her aşamasında dürüstlük kuralına uygun hareket etmelidir. Yine; işleme sürecinin başından sonuna kadar verilerin gerçeğe uygun olmasına dikkat etmeli, bu kapsamda eksik veya yanlış verilerin gecikmeksizin düzeltilmesi veya silinmesi yönünde gerekli makul adımları atmalıdır. İşveren; işlenecek olan kişisel sağlık verilerinin belirli ve açık olmasına, tespit edilen meşru amaç ile bağlantılı ve elverişli olmasına ve aşırıya kaçmamasına özen göstermelidir. İşleme faaliyetinin amacını belirlemeli ve sınırlandırmalı, verileri ölçülülük ilkesi çerçevesinde işlemelidir. Öte yandan; verilerin işlenme amaçları sona erdiğinde veya verinin imha edilmesi için mevzuatta öngörülen sürenin dolması halinde; verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi gereklidir. Bunları yaparken, veri güvenliğinin sağlanması bakımından teknik ve organizasyonel önlemlerin alınması işverenin yükümlülüğüdür.

Kişisel sağlık verilerinin hukuka uygunluk şartları KVKK m. 6/2 ve m. 6/3 hükümlerinde düzenlenmiştir. Buna göre KVKK m. 6/2 hükmü kapsamında kişisel sağlık verilerinin ilgili kişinin açık rızasıyla işlenmesi mümkündür. Açık rıza; ilgili kişinin özgürce, konuyla ilgili yeterli bilgi sahibi olarak, tereddüde yer bırakmayacak açıklıkta ve sadece o işlem ile sınırlı olarak verdiği onay beyanıdır. Burada; veri işleme eyleminin kapsamının sınırlarının net olarak çizilmiş olması önemlidir. Veri işlemeden evvel işlemenin; amacı, sonuçları, riskleri, gerekçeleri ve sair hususlarda açık ve anlaşılır bir dilde ilgili kişinin aydınlatılması gerekir.

Açık rıza beyanı herhangi bir şekle tabi değildir. İlgili kişinin aktif bir davranışı veya onaylayıcı bir eylemiyle dış dünyaya yansıtılabilir. Ancak bu beyanın özgür iradeye dayanması gerekir. Yani, işçinin veya adayın rıza vermemesi halinde muhtemel bir olumsuzluk yaşayacağı durumlarda rızanın özgür iradeye dayandığından söz edilemeyecektir. Bu nedenle işçinin ve adayın rızasına her zaman ihtiyatlı yaklaşılmalı ve somut olayda başkaca hukuka uygunluk sebepleri varsa öncelikle onlara başvurulmalı, son çare olarak açık rıza alınması yoluna gidilmelidir.

Açık rıza dışındaki hukuka uygunluk sebepleri ise KVKK m. 6/3 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre; kişisel sağlık verileri, işçinin ya da adayın açık rızası aranmaksızın kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amaçlarıyla işlenebilir. Ancak veri işleme faaliyetini yerine getiren kişinin sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlardan biri olması gerekir. Sır saklama yükümlülüğü altındaki kişiler; hekim, avukat, mali müşavir gibi kendi kanunlarında görevleri sebebiyle edindikleri bilgileri belirli bir zamanla sınırlı olmaksızın açığa vurmaları yasak olan ve bu yasağın ihlali durumunda hukuki ve cezai sorumluluğu bulunan kişilerdir. İşyeri hekimi de sır saklama yükümlülüğü kapsamında yer alan kişilerdendir. Buna karşın işverenin; her ne kadar iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatında gizli tutmakla yükümlü olduğu bilgiler olsa da bu durum genel bir sır saklama yükümlülüğü bulunduğu anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla işverenin; işçinin ya da adayın kişisel sağlık verilerini yalnızca bu kişilerin açık rızası bulunması halinde işleyebileceği sonucuna varılmıştır.

KVKK m. 6/3 hükmünde yer alan hukuka uygunluk sebeplerinden "kanunlarda öngörülme" şartı ise kanaatimizce sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler dışındaki özel nitelikli kişisel veriler bakımından geçerli olup kişisel sağlık verilerinin işlenmesinde ayrıca aranması gereken bir şart değildir. Son olarak KVKK m. 6/4 hükmü gereği de kişisel sağlık verileri işlenirken Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması gerekir. Bu önlemlerin neler olduğu Kurul'un 2018/10 sayılı "Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler" kararıyla belirlenmiştir.

İşçinin ve adayın kişisel verilerinin işlenmesine yönelik bir diğer hüküm Türk Borçlar Kanunu'nun m. 419 hükmüdür. Bu hüküm; iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesi bakımından KVKK hükümlerine göre özel norm niteliğinde olması sebebiyle iş yaşamında veri işlenirken bu verilerin işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya işin ifası için zorunlu olması aranmaktadır. Bu hüküm aynı zamanda KVKK m. 4 hükmünde ifade edilen "meşru amaçla işleme" ve "amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma" ilkelerinin iş ilişkilerine yansımasıdır. Bu nedenle; iş ilişkisi çerçevesinde işlenen kişisel sağlık verilerinin KVKK m. 6 hükmü kapsamında işlenmesi ve işleme yapılırken TBK m. 419 hükmü ile KVKK m. 4 hükmünün göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Zira; bu hükümlere aykırı olarak yapılan veri işleme faaliyetleri hukuka aykırı olacaktır.

İş yaşamında kişisel sağlık verilerinin işlenmesiyle kastedilen; verilerin elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, saklanması, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemdir. Bu verilerin yurt içinde ve yurt dışında aktarılmasının veya silinmesinin, yok edilmesinin ve anonim hale getirilmesinin de birer işleme faaliyeti olduğu unutulmamalıdır.

İş yaşamında işçinin kişisel sağlık verileri bu işlemelere konu olurken iş başvurusunda bulunan adayın kişisel sağlık verileri de adaya sorulan sorular ve uygulanan testler, sağlık muayenesi, eski işverenden alınan bilgiler ve referanslar yoluyla çeşitli şekillerde işlenmektedir. İşe alınmama kaygısı yaşayan adayın kişisel verilerinin, işverenin müdahalesine açık olması sebebiyle, bu verilerin hukuka uygun olarak işlenmesi oldukça mühimdir. Bu nedenle; işveren tarafından adayın genel sağlık durumu, bulaşıcı hastalığının bulunup bulunmadığı gibi soruların çalışılacak olan pozisyonun özellikleriyle objektif olarak bağlantılı olması, yani edimin yerine getirilebilmesi veya devamı için gerekli olması gerekir. Bu durum TBK m. 419 hükmüyle de uyumludur. Bu kapsamda adaya; çalışma yeteneğini sınırlandıran ciddi bir hastalığının bulunup bulunmadığı, yakın zamanda olması planlanmış bir operasyon ya da akut bir hastalık yüzünden iş göremez hale gelip gelmeyeceği sorulabilir. Adayın da bu soruları doğru yanıtlama yükümlülüğü vardır. Ancak bu meşru sınırları aşan bir soru sorulması halinde adayın yanıt vermeme hakkı bulunduğu gibi kanaatimizce yanlış yanıtlama hakkı da bulunmaktadır.

Bunun dışında; adayın engelli olup olmadığı veya engelinin derecesinin sorulması da hukuka uygundur. Adayın da bu soruyu doğru yanıtlaması gerekir. Eğer engel durumu, işin ifasını engelleyecek düzeyde ise işveren sormasa dahi aday bunu bildirmelidir. Ancak işverenin haklı bir gerekçesi olmaksızın adayın engelli olması sebebiyle iş sözleşmesi feshedilmiş ise bu eylem TCK m. 122 kapsamında suç teşkil etmekle birlikte İş Kanunu m. 5 ve TİHEKK m. 3 ve 6 hükümleri kapsamında ayrımcılık yasağını ihlal anlamına gelecektir.

Öte yandan; işveren tarafından kadın adaylara hamile olup olmadığı, gelecekte planlanmış bir gebelik durumunun bulunup bulunmadığı sorularının da sıklıkla sorulduğu görülmektedir. Eğer çalışma yeri ve işin niteliği bu soruyu haklı kılıyorsa adayın da bu soruyu doğru yanıtlaması gerekir. Aksi ihtimalde ise adayın bu soruyu doğru yanıtlama yükümlülüğü bulunmamakla beraber hamilelik sebebiyle iş görüşmesinin olumsuz sonuçlanması birçok düzenlemede ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmiştir. Öte yandan; İş Kanunu m. 5/3 hükmü uyarınca biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kıldığı takdirde ve TİHEKK m. 7/1-a gereği zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı halinde ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmeyecektir. Örneğin; işin niteliği hamilelikle bağdaşmayan spor eğitmenliği, mankenlik gibi işlerin hamile olarak ifa edilmesi mümkün olmadığından hamilelik durumuna ilişkin soru sorulabilir. Yine hamilelerin kanunen çalışmasının yasak olduğu gece saatlerinde ifa edilen işlerde işverenin, adayın hamilelik durumunu bilmesinde yararı vardır.

Adaya uygulanacak testler bakımından ise; alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanması, adayın işe yatkınlığı ve iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olan hususların belirlenmesinde uygun bir araç olmamasının yanında ölçülülük ilkesine de uygun olmadığından hukuka aykırıdır. HIV/AIDS testleri yönünden ise; işe yatkınlık ve iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olan haller ile hastalığa yakalanma ve bulaş riski fazla olan meslek gruplarıyla sınırlı olmak kaydıyla ve adayın açık rızasının alınması şartıyla test uygulaması yapılabilmelidir. Diğer ihtimallerde ise, HIV enfeksiyonu taşıyan kişilerin yıllarca hastalanmadan çalışabildiği ve olağan işyeri koşullarında bulaşma olasılığının sıfıra yakın olduğu dikkate alındığında, adaya bu testlerin uygulanması da hukuka aykırı olacaktır.

Son yılların gündemini oluşturan Covid-19 testleri ve aşısı yönünden ise halen yasal bir düzenleme bulunmamakla beraber kişisel sağlık verilerinin işlenme şartları kapsamında KVKK m. 6 hükmü uyarınca adayın açık rızasıyla veya kamu sağlığının korunması amacıyla

işyeri hekimi tarafından veri işleme yapılabilecektir. Bu kapsamda yayılma hızı bu denli yüksek olan bir virüs söz konusu olduğundan işveren tarafından adaya Covid-19 virüsünün kendisinde bulunup bulunmadığı sorulabileceği gibi bulaş riski yüksek olduğu düşünülen adaydan da iş görüşmesine geldiğinde negatif PCR test sonucunun istenmesinin mümkün olduğunu düşünmekteyiz. Covid-19 aşısı yönünden ise her ne kadar; Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun 28 Eylül 2021 tarihli kamuoyu duyurusuyla kamu sağlığı, kamu güvenliği ve kamu düzeninin korunması amacıyla Covid-19 aşısı ve PCR test sonucuna ilişkin verilerin işlenmesi KVKK m. 28/1-ç hükmü çerçevesinde KVKK kapsamı dışında bırakılmış ise de TBK m. 419 hükmü gereği adayın aşı bilgisinin sorulmasının, başvuru yapılan işyeriyle ilgili bir amaca yönelik olmadığı takdirde hukuka aykırı olacağı kanaatindeyiz. Ancak mesleği gereği hastalarla yakın temas halinde olan kişilere aşı durumuna ilişkin soru sorulmasının işyeri ile ilgili bir amaca yönelik olması sebebiyle ölçülülük ilkesine aykırı olmadığı kabul edilebilir.

Adayın ruh sağlığına ilişkin testler ise yalnızca stres düzeyi yüksek olan belirli meslek grupları yönünden uygulanması halinde hukuka uygun olacaktır. Son olarak; adaya sağlık muayenesi yapılması İSGK m. 15 hükmünde olduğu gibi işe girişlerde istenebilmektedir. Bu muayenenin işyerinde görevli işyeri hekimi tarafından yapılması gerekli olup adayın sağlık muayenesi neticesinde elde edilen bulgulardan yalnızca adayın işe uygun olup olmadığına ilişkin sonuç işverene bildirilmeli, sağlık durumuyla alakalı diğer detaylara yer verilmemelidir.

Öte yandan; işverenin veri sorumlusu olarak KVKK gereği birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. Buna göre; KVKK m. 10 hükmü gereği işveren veri işlendiği her durumda ilgili kişiyi, veri işlemenin amacı, yöntemi, hukuki sebebi, bu verilerin kimlere nasıl aktarılabileceği, ilgilinin hakları konularında açık ve anlaşılır bir şekilde aydınlatma yükümlülüğü altındadır. Nitekim Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesine ilişkin usul ve esasları düzenleyen bir tebliğ de yayımlanmıştır. Öte yandan; KVKK m. 12 hükmü gereği veri sorumlusu işveren, kişisel sağlık verilerinin güvenliğini sağlamak için gerekli tüm idari ve teknik tedbirleri almış olmalıdır. İşveren tarafından verilerin işlenmesi için yetkilendirilen veri işleyen de bu tedbirlerin alınması hususunda veri sorumlusuyla beraber müştereken sorumlu tutulacaktır. Bu tedbirlerin neler olduğu Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından hazırlanan Kişisel Veri Güvenliği Rehberi'nde yer almaktadır. Son olarak da KVKK m. 16 hükmü gereği işverenin Veri Sorumluları Siciline kaydolması zorunludur. Bu durum, işçi ve adayın kendi sağlık verileri

üzerinde denetim ve kontrol sağlaması ve ihtiyaç halinde muhataplarını kolaylıkla tespit edebilmesi bakımından oldukça önemlidir.

İşverenin yükümlülüklerinin yanı sıra adayın ve işçinin de KVKK kapsamında hakları mevcuttur. İlgili kişinin hakları KVKK m. 11 hükmünde düzenlenmiş olup bu kapsamda işçi ve aday; hangi verilerinin ne zaman, kim tarafından, hangi nedenle işlendiğini öğrenme hakkına sahiptir. İşlenen kişisel sağlık verilerinin eksik veya yanlış olması halinde ise işverenden bunların düzeltilmesini talep etme hakkı vardır. Bu verinin hukuka aykırı bir biçimde işlenmesi durumunda ise verinin silinmesini veya yok edilmesini talep edebilir. Yine; işçi ve aday kişisel sağlık verilerinin münhasıran otomatik sistemler aracılığıyla analiz edilerek kendi aleyhine bir sonuç çıkmasına itiraz etme hakkına sahiptir. Son olarak da; verilerin hukuka aykırı işlenmesi neticesinde bir zarar meydana gelmiş ise aday ve işçi bu zararın tazminini işverenden talep etme hakkına sahiptir. İşçi ve aday; bu haklarını kullanmak için öncelikle veri sorumlusu olan işverene başvuru yolunu tüketmelidir. Şayet işveren tarafından talebin reddedilmesi, yanıtsız bırakılması ya da verilen yanıtın yeterli bulunmaması söz konusuysa; ilgili kişi ihtiyari olarak Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na şikâyet yoluna başvurabilecektir.

İşverenin, adayın ve işçinin kişisel sağlık verilerini hukuka aykırı işlemesi başkaca idari, hukuki ve cezai yaptırımlara da bağlanmıştır. Buna göre; aydınlatma yükümlülüğüne, veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklere, Sicile kayıt ve bildirim yükümlülüklerine aykırı davranan ve Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyen veri sorumlusu işveren hakkında, KVKK m. 18 hükmü uyarınca idari para cezası yaptırımı uygulanabilecektir. Keza; işverenin özlük dosyası düzenleme ve çalışma belgesi düzenleme yükümlülüklerine aykırı davranan işveren hakkında da İş Kanunu'nda bir kısım idari para cezaları düzenlenmiştir. Yine; adayın veya işçinin kişisel sağlık verileri sebebiyle bir ayrımcılığa maruz kalması halinde ise TİHEKK m. 25 hükmü uyarınca idari para cezası ödenmesine karar verilebilecektir.

Bunlara ek olarak; hukuki yaptırımlar çerçevesinde, Türk Medeni Kanunu'nda bir sıra kişiliği koruyan davalar öngörülmüştür. Kişilik hakları zedelenen ilgili kişi, saldırı tehlikesinin önlenmesini, saldırının durdurulmasını, saldırının hukuka aykırılığının tespitini talep edebilecektir. Ayrıca; bu davaların yanında hâkimden, mahkeme kararının üçüncü kişilere bildirilmesini veya yayımlanmasını isteyebilecektir. Bununla birlikte şayet; işveren, bu hukuka aykırı müdahaleden kazanç elde etmiş ise, işçi veya aday, vekaletsiz iş görme hükümlerine

dayanarak işverenin elde ettiği kazancın kendisine iadesini dava yoluyla isteyebilecektir. TBK kapsamında ise; işverenin borca aykırı davranışından ya da haksız eyleminden dolayı işçi, maddi veya manevi bir zarara uğramış ise bu zararının tazmini istemiyle dava açma hakkını haizdir. Öte yandan; somut olayın şartlarına göre TBK m. 66 veya m. 116 hükümleri kapsamında kusursuz sorumluluk hükümlerine göre de işverenin sorumluluğu doğabilecektir. Bu kapsamda; işverenin hukuka aykırı müdahalesi neticesinde iş ilişkisi, işçi açısından çekilmez hale gelirse İş Kanunu m. 24/2 hükümleri çerçevesinde iş sözleşmesi haklı nedene dayanarak feshedilebilecektir. İşçinin veya adayın kişisel sağlık verileri yönünden bir ayrımcılığa maruz kalması halinde ise; ayrımcılık tazminatı ve yoksun kalınan hakları talep edilebilecektir.

Cezai yaptırımlar bakımından ise; Türk Ceza Kanunu'nun dokuzuncu bölümünün 132 ve devamı maddelerinde düzenlenen "Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar" başlığı altında cezai yaptırıma tabi tutulmuştur. Bu kapsamda; TCK m. 132 hükmünde haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu, TCK m. 133 hükmünde kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu, TCK m. 134 hükmünde özel hayatın gizliliğini ihlal suçu, TCK m. 135 hükmünde kişisel verilerin kaydedilmesi suçu, TCK m. 136 hükmünde verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçu ve TCK m. 138 hükmünde ise verileri yok etmeme suçu düzenlenmiştir. Şu hâlde; işverenin haksız müdahalesinin burada sayılan suçlardan birinin ya da birkaçının kapsamına girmesi durumunda ilgili hükümler uyarınca hapis ve/veya adli para cezası şeklinde yaptırımlar öngörülmüştür.

Sonuç itibariyle; her ne kadar işçi ve adayların kişisel sağlık verilerinin korunması konusunda KVKK m. 6 hükmü uygulamada yetersiz kalsa da KVKK'nin kabulü, genel olarak kişisel verilerin korunması yönünden oldukça büyük bir boşluğu doldurmuştur ve bu yönüyle önemli bir gelişmedir. Bu gelişmenin devamlılık göstermesi ve kişisel sağlık verilerinin gereği gibi korunması amacıyla Kanun'un m. 6 hükmü yeniden düzenlenerek daha açık bir dilde ifade edilmeli ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatı ile arasındaki çelişkiler sonlandırılmalıdır. Keza; Kanun'un çalışma yaşamında ne şekilde uygulanacağına ilişkin yol gösterici nitelikte yönetmelikler çıkarılmalı ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararları da kişisel sağlık verilerinin korunması anlayışının yerleşmesine katkı sağlamalıdır. Öte yandan; başta 2016/679 sayılı Tüzük olmak üzere uluslararası düzenlemeler yakından takip edilmeli ve uygulamadaki

boşluklar bu düzenlemelerin ışığı altında doldurulmalıdır. Bu doğrultuda bilhassa iş ilişkisinde, işveren ve işçilere yol gösterici nitelikte Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından uygulama kodları ve rehberler hazırlanması yerinde olacaktır. Bu adımlar sayesinde, işverenlerin ve toplumun önemli bir yüzdesini oluşturan işçi ve işçi adaylarının, kişisel sağlık verilerinin korunması konusunda daha bilinçli olacağı kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

I. KİTAPLAR VE MAKALELER

Akbulut, Çiğdem. "Manevi Tazminat Talebinin Hukuki Niteliği ve Şartları", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1989.

Akçalı Gür, Berna. "Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Boyutuyla Kişisel Verilerin Yurt Dışına Aktarılması". **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**. C. 25, S. 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, ss. 850-872.

Akdağ, Hale. **Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması**. 1. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, Aralık 2013.

Akdemir, Pınar. **Kişilik Haklarının İhlalinden Elde Edilen Kazancın İadesi Davası.** İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014.

Akgül, Aydın. "Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı". **TBB Dergisi**, S. 118, 2015, ss. 199-222 *(Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı).*

Akgül, Aydın. "Kişisel Verilerin Korunmasında Yeni Bir Hak: 'Unutulma Hakkı' ve Ab Adalet Divanı'nın 'Google Kararı'". **TBB Dergisi**. S. 116, Ocak-Şubat 2015, ss. 199-222 *(Unutulma Hakkı).*

Akgül, Aydın. **Danıştay ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Kişisel Verilerin Korunması**. 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, Temmuz 2016 *(Kişisel Verilerin Korunması)*

Akipek, Jale G., Turgut Akıntürk ve Derya Ateş Karaman. **Türk Medeni Hukuku (Başlangıç Hükümleri- Kişiler Hukuku), I. Cilt.** 17. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, Ağustos 2021.

Akkurt, Sinan Sami. "Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine ve Covid-19 Pandemisi Sürecinde Mobil Uygulamalarla Paylaşılmasına Hukukî Bir Bakış". **İstanbul Ticaret**

Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, Yıl:19 S. 38, Yaz 2020/2 (Covid-19 Özel Ek), ss. 142-160 *(Kişisel Sağlık Verileri).*

Akkurt, Sinan Sami. "Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış". **Kişisel Verileri Koruma Dergisi.** C. 2, S. 1, 2020, ss. 20-32 *(Hukuki Nitelik).*

Akkurt, Sinan Sami. "Unutulma Hakkının Kişilik Hakkı Kapsamındaki Kişisel Değerlerle İlişkisi". **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. 3, S. 1, Ocak 2018, ss. 81-104 *(Unutulma Hakkı).*

Aksoy, Hüseyin Can. **Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması.** 1. Baskı. Ankara: Çakmak Yayınevi, 2010.

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**. 13. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021 *(İş Hukuku).*

Akyiğit, Ercan. "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği". **Sicil İş Hukuku Dergisi**. S. 29, Mart 2013, ss. 40-60 *(Devlet Desteği).*

Akyürek, Güçlü. **Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu.** 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014.

Aldaş, Cem Nuri. "Elektronik Sağlık Kayıtları ve Dijital Hastane Kavramları", **Kişisel Sağlık Verileri III. Ulusal Kongresi.** İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 13-14 Ekim 2018, ss. 112-115.

Alp, Mustafa ve İlke Gürsel. "Covid-19 Pandemisinde İşçilere Ait Sağlık Verilerinin İşlenmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**. S. 44, 2020, ss. 11-32.

Alptekin, Kamil. "Sağlık Hakkı ve İnsan Hakları Üzerine Bir Değerlendirme", **Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi.** S. 12, 2004, ss. 132-139.

Altay, Asuman. "Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Yeni Açılımlar ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi". **Sayıştay Dergisi**. S. 64, 2007, ss. 33-58.

Altındağ, Halil. "Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine İlişkin 6698 Sayılı Kanun'daki Hükümlerin Avrupa Birliği Mevzuatı ile Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi", **II. Uluslararası Tıp Hukuku Kongresi Bildirileri**

Kitabı. (Ed. Cahid Doğan ve Hakan Hakeri), 1. Baskı, İstanbul: Adalet Yayınevi, 2018, ss. 621-624.

Altun, Abdurrahim. "Küçüğün Tıbbi Müdahaleye Rızası". **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. 1, S. 1, 2018, ss. 37-52.

Altundiş, Mehmet. "Tıbbi Kişisel Verilerin Tutulması ve Korunması Yükümlülüğü ve İdarenin Bu Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesinden Doğan Sorumluluğu". **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**. Yıl: 7, S. 28, Ekim 2016, ss. 313-351.

Amory Winslow, Charles-Edward. "The Untilled Fields of Public Health". **Science.** C. LI, No: 1306, 1920.

Anı, Nevzat Ali. "Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Açık Rıza", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

Arpacı, Abdülkadir. "Özel Hukuk Açısından Tıbbi Müdahaleye Rıza Beyanı, Buna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Yolları". **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. VI, S. 2, 2009, ss. 5-14.

Aşıkoğlu, Şehriban İpek ve Fatih Burak Uzun. "Kişisel Verilerin Yurtdışına Aktarımının Açık Rızaya Dayandırılmasının Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **Prof Dr. Türkan Rado'nun Anısına Armağan.** İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020, ss. 921-967.

Aşıkoğlu, Şehriban İpek. **Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Büyük Veri**. 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayınları. 2018 *(Büyük Veri).*

Aşıkoğlu, Şehriban İpek. "Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü -Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda-". **Kişisel Verileri Koruma Dergisi.** C. 1, S. 2, 2019, ss. 41-65 *(Aydınlatma Yükümlülüğü).*

Atak, Songül. "Avrupa Konseyinin Kişisel Veriler İçin Sağladığı Temel Güvenceler". **Türkiye Barolar Birliği Dergisi.** S. 87, 2010, ss. 90-120 *(Avrupa Konseyi).*

Atak, Songül. "Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Temel Özellikleri". **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi**. Sayı: 59-60, İstanbul: Kazancı Yayınları, 2009, ss. 200-222 *(Yönerge).*

Avcı Braun, Cihan. "Kişisel Verilerin İşlenmesinde Rıza". **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** C. 15, S. 1, 2018, ss. 13-34.

Avcı, Yasemin. "Kişisel Verilerin Korunması", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

Avcıoğlu, Nur Halet. "Türk Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması Hakkı", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

Avrupa Birliği Temel Haklar ve Avrupa Konseyi Ajansı. **Avrupa Veri Koruma Mevzuatı El Kitabı**. 2018.

Ay, Fatma. "Elektronik Hasta Kayıtları ve Etik Sorunlar". **İş Ahlakı Dergisi**. C. 2, S. 3, Mayıs-2009, ss. 67-74.

Aydın, Alperen Mehmet. "Public Health, Human Capital And Economic Growth: The Case of Turkey", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

Aydın, Ufuk ve Doğukan Küçük. "Kişilik Hakkı Kapsamında İşçinin Sağlığına İlişkin Veriler", **Yönetim ve Çalışma Dergisi**. C. 3, S. 1, 2019, ss. 54-79.

Aydınlı, İbrahim. "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi". **TÜHİS Dergisi**. Kasım 2005, ss. 21-42 *(İşçinin Kişiliğinin Korunması).*

Aydınlı, İbrahim. **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları.** 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2004 *(İşverenin Yükümlülükleri).*

Ayözger Öngün, A. Çiğdem. **Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**. 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2019.

Bakırel, Nur Buğçe. **Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Arasındaki Sorumluluk Paylaşımı-Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde Değerlerlendirilmesi.** 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan 2021.

Basan, Nuri Mehmet ve Nazmi Bilir. "Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Önleme Çelişkisi ve Nedenleri", **TAF Preventive Medicine Bulletin**. C. 15, S. 1, 2016, ss. 44-48.

Baş Süzel, Ece. **Gerçek Olmayan Vekâletsiz İş Görme – Menfaat Devri Yaptırımı.** İstanbul: Legal Yayıncılık, 2015.

Başalp Yıldırım, Nilgün. "Açık Rıza", **Kişisel Sağlık Verileri III. Ulusal Kongresi**. İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 13-14 Ekim 2018, ss. 16-24 *(Açık Rıza).*

Başalp, Nilgün. **Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması**. 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2004 *(Koruma ve Saklama).*

Başar, Cemal. **Türk İdare Hukuku ve Avrupa Birliği Hukuku Işığında Kişisel Verilerin Korunması.** 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Bayındır, Hamza. **Özel Sağlık Kurumları Kapsamında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Korunması.** 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Nisan 2020.

Baysal, Mustafa. "İşçi İşveren İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması". **Mali Çözüm Dergisi**. C. 30, S. 161, Eylül-Ekim 2020, ss. 321-328 *(İşçi İşveren İlişkisi).*

Baysal, Mustafa. **KVKK Kişisel Verilerin Korunması Kanunu El Kitabı.** 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021 *(KVKK El Kitabı).*

Baysal, Ulaş. **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükler.** İstanbul: Beta Yayınları, 2019 *(İş Sağlığı ve Güvenliği).*

Belge, Ayşe Merve. "Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlâli ve Korunması Yolları". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C. 19, Özel Sayı-2017, ss. 1025-1051.

Beyleveld, Deryck. "The Duty to Provide Information to the Data Subject: Articles 10 and 11 of Directive 95/46/EC". **The Data Protection Directive and Medical Research Across Europe**. 1. Baskı, Londra: Routledge, 2004.

Beytar, Erbil. **İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması.** 2. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2018.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "İş İlişkisinde İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu", **İş Hukuku'nda Yeni Yaklaşımlar.** (Ed. Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ), 1. Basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2017.

Bük, Alaattin. **Bilişim Alanında Kişisel Verilerin Korunması**. 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.

Büllesbach, Alfred; Serge Gijrath, Yves Poullet ve Corien Prins, **Concise European IT Law,** Second Edition, Kluwer Law International, United Kingdom, 2010.

Can, Neslihan. "Hasta Mahremiyet Hakkı". **TBB Dergisi**. S. 147, 2020, ss. 183-219.

Canbolat, Talat. "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Temel Kavramlarına İlişkin Hükümlerden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri", **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu**. Ankara, 26-27 Nisan 2013, ss. 24-58.

Childs, Alfred W. "The Functions of Medical Care", **Public Health Reports.** C. 90, No. 1, 1975.

Clarke, E.A. "What is Preventive Medicine?", **Official Publication of The College of Family Physicians of Canada.** C. XX, No:11, 1974, ss. 65-68.

Çekin, Mesut Serdar. **Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu.** İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018, (*AB Hukuku ve KVKK).*

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. **İş Hukuku Dersleri**. 34. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, Ekim 2021.

Çelik, Yeşim. "Özel Hayatın Gizliliğinin Yansıması Olarak Kişisel Verilerin Korunması ve Bu Bağlamda Unutulma Hakkı". **TAAD**. Yıl:8, S. 32, Ekim 2017, ss. 391-410.

Çobanoğlu, Nesrin. "Tıp Etiğinden Tıp Hukukuna Hasta Hakkı Olarak Aydınlatılmış Onam"**. Sağlık Hukuku Digestası Dergisi**. Yıl: 1, S. 1, Ankara, 2009, ss. 70-86.

Çobansoy, Gökçe. “İnsan Hakları Açısından Kişisel Verilerin Korunması Sorunu”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi** Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2020.

Çokmutlu, Metin. “Türk Ceza Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması”, **Yayımlanmamış Doktora Tezi,** Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

Değirmenci, Samed. “Avrupa Birliği Bağlamında Türkiye’de Kişisel Verileri Koruma Kurumu”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

Demir, Fevzi. “İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu ve Ayrım Yasağı Tazminatının Diğer Tazminatlarla İlişkisi”. **Legal İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dergisi**. Yıl: 2014, C. 11, S. 41, ss. 15-27.

Demirboğa, Dursun Ali. “Dürüstlük Kuralının İş Etiğine Etkisi”. **Gazi Antep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.** C. 17, 2018, ss. 25-33.

Demircioğlu, Murat. “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan.** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997, ss. 193-217.

Develioğlu, Hüseyin Murat. **6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Uyarınca Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2017.

Dinç, Engin. “Kişisel Verilerin Korunmasında Uluslararası Düzenlemeler ve Türkiye’nin Durumu”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Dolgun, Uğur. “Gözetim Toplumunun Yükselişi: Enformasyon Toplumundan Gözetim Toplumuna”. **Yönetim Bilimleri Dergisi- Journal of Administration Sciences**. C. 1, S. 3, 2004, ss. 1-21.

Doru, Seyit Rasim. "M.S. v. İsveç Davası- AİHM Karar Çevirisi". **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası.** C. LXXIV, S. 1, 2016, ss. 513-529.

Dural, Mustafa ve Tufan Öğüz. **Türk Özel Hukuku, Cilt II, Kişiler Hukuku**. 22. Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi, Ekim 2021

Dursun, Yonca. **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması**. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları, 2021.

Dülger, Murat Volkan. **Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**. 3. Baskı. İstanbul: Hukuk Akademisi, 2020 *(Kişisel Verilerin Korunması).*

Dülger, Murat Volkan. "Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması". **Yaşar Hukuk Dergisi**. C.1, S. 2, Temmuz 2019, ss. 71-174 *(Genel Veri Koruma Tüzüğü).*

Dülger, Murat Volkan. "İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler bağlamında Kişisel Verilerin Korunması**". İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. 5, S. 1, Bahar 2018 *(Temel Hak ve Özgürlükler).*

Dülger, Murat Volkan. "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Bağlamında Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması". **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** C. 3, S. 2, Güz 2016, ss. 101-167 *(Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması).*

Dülger, Murat Volkan. "Sağlık Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Hasta Mahremiyeti". **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. 1 S. 2, Güz 2014, ss. 43-80 *(Hasta Mahremiyeti).*

Edis, Seyfullah. **Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**. Gözden Geçirilmiş 4. Baskı. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No. 5, 1991.

Elbir, Halid Kemal. **İş Hukuku**. 9. Basım. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1987 *(İş Hukuku).*

Elbir, Nazlı. **Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması**. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020 *(Kişiliğin Korunması).*

Emir, Murat. "Hukuki ve Etik Yönleri ile Biyotıp Araştırmalarında Biyobankalar", **Yayımlanmamış Doktora Tezi,** Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2013.

Engin, E. Murat. **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 25. Cilt, 1998.

Er, Ünal. **Sağlık Hukuku**. Yenilenmiş 2. Baskı. Ankara: Savaş Yayınevi, 2019.

Erarslan, Sevgi. **Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller**. 2. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020.

Ercoşkun Şenol, H. Kübra. "Gerçek Olmayan Vekaletsiz İş Görmenin Sistematik Açıdan Borçlar Kanunundaki Yeri ve 2020 İsviçre Borçlar Kanunu Tasarısı'ndaki Durum". **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. XXII, S. 4, Y. 2018, ss. 37-65.

Erçeltik, Erman. "Özel Sağlık Kurum ve Kuruluşlarının Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki Sorumluluğu", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

Erdinç, Göksu Hazar. "Bilgi Güvenliği, Kişisel Verilerin Korunması ve Biyometrik Verilerin İşlenmesine İlişkin Örnekler", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilişim Enstitüsü, 2017.

Erdoğan, Canan. **Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi.** 1. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2017.

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler.** 17. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.

Erkan, Vehbi Umut ve İpek Yücer. "Ayırt Etme Gücü", **AÜHFD**. C. 60, S. 3, 2011, ss. 485-522.

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, ss. 1-26 *(Aids Hastalığı).*

Ertürk, Şükran. **İş İlişkisinde Temel Haklar**. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2002 *(Temel Haklar).*

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Ş. Esra Baskan, **İş Hukuku**. 10. Baskı. Ankara: Beta Yayınları, 2020.

Eyrenci, Öner. "İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi**. 15. Yıl Armağanı, İstanbul, 1991, ss. 239-262.

Fişek, Nusret. "Sağlık Hizmetleri ve İşçi Sağlığı Ailelerinin Sağlık Sorunları", **Modern Yönetim Semineri,** Türk-İş Yayınları, No: 144, 1982.

Forsman Kıvılcım, Zeynep. "Avrupa Konseyi İnsan Hakları ve Biyo-Tıp Sözleşmesi". **İnsan Hakları Yıllığı.** 1999-2000/21-22, ss. 95-107.

Foucault, Michel. **Hapishanenin Doğuşu**. Mehmet Ali Kılıçbay (çev.) 4. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi, 2013.

Göçmen Uyarer, Sinem. **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması.** 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2020.

Gökçay, Banu ve Berna Arda, "Kişisel Sağlık Verilerinin Korunması Kapsamında Sağlık Araştırmalarında Etik Bakış", **Türk Kardiyoloji Derneği Arşivi**. C. 47, S. 3, 2019, ss. 218-227.

Güneş, Başak ve Faruk Barış Mutlay, "Yeni Borçlar Kanunu'nun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanun'la Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi". **Çalışma ve Toplum Dergisi**. S. 30, 2011, ss. 231-288.

Güntürk, Mümin Serdar. "Türk Yüksek Mahkemeleri ve Avrupa İnsan Hakları Kararları Işığında Özel Hayatın Gizliliğinin Korunması", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Gürkan, Ülker. "Kişilik Kavramının Evrimi". **Prof. Dr. Hamide Topçuoğlu'na Armağan.** Ankara, 1995, ss. 39-54.

Gürsel, İlke. "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisi Üzerine Etkileri". **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 13, S. 50, 2016, ss. 770-819 *(İşçi ve İşveren İlişkisi).*

Gürsel, İlke. **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**. 1. Basım. Ankara: Adalet Yayınevi, 2016 *(İşçinin Kişisel Verileri).*

Güven, Ercan ve Ufuk Aydın, "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili"**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. C. 1, S. 14, 1998, ss. 465-486.

Güven, Vesile. **Sağlık Hukukunda Tıbbi Kayıtların Tutulmasından ve Saklanmasından Doğan Sorumluluk.** Ankara: Adalet Yayınevi, 2016.

Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya. "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi**. Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, ss. 17-66.

Güzel, Ali. "**ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku".** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yayını, Ankara, 1997, ss. 3-50.

Hafızoğulları, Zeki ve Muharrem Özen. **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Kişilere Karşı Suçlar**. Ankara: Us- A Yayıncılık, 2010.

Hakeri, Hakan. **Tıp Hukuku, Cilt I, Genel Hükümler.** 23. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, *(Genel Hükümler).*

Hakeri, Hakan. **Tıp Hukuku, Cilt II, Özel Hükümler.** 23. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, *(Özel Hükümler).*

Hamzaoğlu, Onur. "Sağlık Nedir? Nasıl Tanımlanmalıdır?". **Toplum ve Hekim.** C. 25, S. 6, Kasım-Aralık 2010, ss. 403-410.

Hatemi, Hüseyin. **Gerçek Kişiler Hukuku (Kısa Ders Kitabı).** İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2005 *(Gerçek Kişiler).*

Hatemi, Hüseyin. **Kişiler Hukuku,** Güncellenmiş 8. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Eylül 2020, s. 2-4 *(Kişiler Hukuku).*

Helvacı, Serap ve Fulya Erlüle. **Medeni Hukuk**. 2. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2011.

Hendrickx, Frank. "Belgium", **Employment Privacy Law in the European Union: Human Resources and Sensitive Data**. (Ed. Frank Hendrickx). Belgium: Intersentia Publishers, 2003, ss. 21-54.

Henkoğlu, Türkay ve Bülent Yılmaz, "Avrupa Birliği Bilgi Güvenliği Politikaları", **Türk Kütüphaneciliği Dergisi.** C. 27, S. 3, 2013, ss. 451-471.

Henkoğlu, Türkay. **Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması**. 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.

İmançlı, Canan. **Kişisel Sağlık Verilerinin Korun(a)mamasından Doğan Özel Hukuk Sorumluluğu.** 1. Baskı, İstanbul: On iki Levha Yayıncılık, 2020.

İnciroğlu, E. Kübra ve Ercan Öge, "İnsan Kaynakları ve Bilgi İşlem Departmanlarının İşletmelerde Kişisel Verilerin Korunmasındaki Rolü: Farklı Sektörlerden Örnek Olay Çalışmaları", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi.** C. 12, S. 65, Ağustos 2019, ss. 1433-1454.

İstanbulluoğlu, Hakan, Mahir Güleç ve Recai Oğur. "Sağlık Hizmetlerinin Finansman Yöntemleri", **Dirim Tıp Gazetesi.** Yıl: 85, S. 2, 2010, ss. 86-99.

İstek, Ahmet. "Hasta Mahremiyeti Kapsamında Kişisel Veri". **Akademik Teklif Hukuk ve İdari Bilimler Dergisi.** C. 3, S. 5, 2016, ss. 182-215.

İzgi, M. Cumhur. "Mahremiyet Kavramı Bağlamında Kişisel Sağlık Verileri". **Türkiye Biyoetik Dergisi**. Vol. 1, No. 1, 2014, ss. 25-37.

Kaboğlu, İbrahim Özden. **Özgürlükler Hukuku - İnsan Haklarının Hukuki Yapısı.** Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2002.

Kandemir, Murat ve Didem Yardımcıoğlu, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi", **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, S. 30-31, 2014, ss. 1-44.

Kandilli, Elif. "Sağlık Hukukunda Etik Açısından Kişisel Veriler ve Mahremiyet Hakkı", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

Karadaş, Neslihan. "Tıp Hukukunda Kişisel Verilerin Açıklanması Suçu", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

Karagöz, Veli. "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı". **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. C. 5, S. 1, 2012, ss. 57-76.

Karagülmez, Ali. **Bilişim Suçları ve Soruşturma – Kovuşturma Evreleri**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005.

Karahasan, Mustafa Reşit. **Tazminat Hukuku- Tazminat Davaları ve Yargılama Usulü.** 6. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2003.

Karakaş, Fatma Tülay. **Kişiye Sıkı Sıkıya Bağlı Haklar**. 1. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2015.

Karakul, Selman. "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Sağlık Hakkı- I". **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. 3 S. 2, Güz 2016, ss. 169-206.

Karınçu, Sümeyra. "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesi Kabahati", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

Karlıdağ, Serpil. "Ekonomi Politik Açıdan Kişisel Verilerin Korunması". **Amme İdaresi Dergisi**. C. 46, S. 1, Mart 2013, ss. 127-152.

Kartal, Bilal. **Aykırı Düşünceler- Kişilik Haklarına Yönelik Tazminat Davalarında Karşı Oylarım (Basın ve Basın Davaları Hakkında Açıklamalar).** Ankara: Turhan Kitabevi, 2010.

Katoğlu, Tuğrul. "Türk Hukukunun Bir Parçası Olarak Avrupa Konseyi İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi". **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. 2006, ss. 157-193.

Kaya, Cemil. "Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi". **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası.** C. LXIX, S. 1, 2011, ss. 317-334 *(Hassas Veriler ve İşlenmesi).*

Kaya, Cemil. **İdare Hukukunda Bilgi Edinme Hakkı.** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005 *(Bilgi Edinme Hakkı).*

Kaya, Gözde. "Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı", **Yayımlanmamış Doktora Tezi,** Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012 *(Cinsiyet Ayrımcılığı).*

Keklik, Ramazan. **Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçları**. 1. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, Mayıs 2012.

Keser Berber, Leyla, Mahir M. Ülgü ve Cüneyd Er. **Elektronik Sağlık Kayıtları ve Özel Hayatın Gizliliği.** 1. Baskı. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009.

Ketizmen, Muammer. **Türk Ceza Hukukunda Bilişim Suçları.** 1. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2008.

Kılıç, Kerim. "Kişisel Verilerin Korunması ve 6698 Sayılı Kanun", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

Kılıçoğlu, Ahmet Mithat. **Sınaî Haklarla Karşılaştırmalı Fikrî Haklar**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2006 *(Fikri Haklar).*

Kılıçoğlu, Ahmet Mithat. **Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşama Basın Yoluyla Saldırılardan Hukuksal Sorumluluk**. Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Güncelleştirilmiş 5. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2016 *(Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşam).*

Kılıçoğlu, Ahmet Mithat. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler.** 25. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2021 *(Borçlar Hukuku).*

Kılınç, Doğan. "Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması". **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** C. 61, S. 3, 2012, ss. 1089-1169.

Koca, Mahmut ve İlhan Üzülmez. **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler.** 7. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.

Konuk, F. Zehra. "Biyoetik ve Hukuk Yönünden Gen Bilimi". **Sağlık Hukuku Makaleleri II.** İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, Temmuz-2012, ss. 55-78.

Korkmaz, İbrahim. "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme". **TBB Dergisi.** S. 124, 2016, ss. 81-152 *(Kişisel Verilerin Korunması Kanunu).*

Korkmaz, İbrahim. **Kişisel Verilerin Ceza Hukuku Kapsamında Korunması**. Güncellenmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019 *(Ceza Hukuku Kapsamında Koruma).*

Köse, İlker. "HIMSS EMRAM Modeli – EMRAM Açısından Türkiye'deki Durum", **Kişisel Sağlık Verileri III. Ulusal Kongresi.** İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 13-14 Ekim 2018, ss. 116-122.

Köse Aysun, Melike. **Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu (TCK. m. 135).** 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.

Küçük, Suat Hayri. "Tanı Laboratuvarları ve Görüntüleme Merkezlerinde Kişisel Sağlık Verileri Kullanımı ve Etik", **Kişisel Sağlık Verileri III. Ulusal Kongresi.** İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 13-14 Ekim 2018, ss. 73-84.

Küzeci, Elif ve Şebnem Kılıç, "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 16, S. 63, 2019, ss. 947-991.

Küzeci, Elif. "İstatistikî Birimler ve Bilgilerin Geleceğini Belirleme Hakkı/ Statistical Units and Right to Informational Self-Determination". **İnsan Hakları Yıllığı**. C. 32, 2014, ss. 53-75 *(Bilgilerin Geleceğini Belirleme Hakkı).*

Küzeci, Elif. "Kişisel Sağlık Verileri ve Hukuki Haklar", **Kişisel Sağlık Verilerine Mesleki Yaklaşımlar Çalıştay Kitabı**. İstanbul: TTB Yayınları, 2014, ss. 16-24 *(Kişisel Sağlık Verileri).*

Küzeci, Elif. "Anayasal Bir Hak: Kişisel Verilerin Korunması", **27. Ulusal Bilişim Kurultayı**. Ankara, 2010 *(Anayasal Bir Hak).*

Küzeci, Elif. "Genetik Ayrımcılık Yasağı". **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. XV, 2018/1, ss. 89-132 *(Genetik Ayrımcılık).*

Küzeci, Elif. "Sağlık Bilişim Teknolojileri ve Yeni Hukuksal Soru(n)lar". **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** C. 9, S. 1, 2018, ss. 477-506 *(Sağlık Bilişim Teknolojileri).*

Küzeci, Elif. "Sağlık Verilerinin Korunması: Kurallar, Kararlar ve Öneriler". **Alman ve Türk Ceza Hukukunun Güncel Sorunları.** (Ed. Ayşe Nuhoğlu/Ulrich Sieber/Silvia Tellenbach eds.) Ankara, 20 Kasım 2014, ss. 235-257 *(Sağlık Verilerinin Korunması).*

Küzeci, Elif. **Kişisel Verilerin Korunması.** 3. Basım. Ankara: Turhan Kitabevi, 2019 *(Kişisel Veri).*

Laçiner, Vedat. "Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.

Langmack, Hans. "Ceza Hukuku Açısından Hekimin Sır Saklama Yükümü", (Çev. Erdener Yurtcan), **Schweizerische Zeitschrift für Strafrecht.** S. 1, 1972, ss. 451-464.

Lee, K. ve H. Goodman. **Global Policy Networks: The Propagation of HealthCare Financing Reform Since the 1980s.** (Ed. K. Lee, Buse K. and S. Fustukian), Health Policy in a Globalising World, Cambridge: Cambridge University Press, 2002.

Mahmutoğlu, Fatih Selami. **Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi ve Düzene Aykırılıklar Hukukunda Yaptırım Rejimi (İdari Ceza Hukukunda).** İstanbul: Kazancı Yayınları, 1995.

Manav, A. Eda. "2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** C. 15, Özel Sayı, 2013 (Basım Yılı: 2014), ss. 731-779 *(İş Hukukunda Ayrımcılık).*

Manav, A. Eda. "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması". **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** C. XIX, S. 2, 2015, ss. 95-136 *(İşçinin Kişisel Verileri).*

Metin, Yüksel. "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı". **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. C. 57, S. 4, 01.04.2002, ss. 35-63.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal**. İş Hukuku.** 6.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014 (*İş Hukuku).*

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**. Güncellenmiş 5. Baskı. Ankara: Lykeion Yayıncılık, Ekim 2021 (İş Hukuku Ders Kitabı).

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, Aralık 2014.

National Academies of Sciences - Engineering And Medicine. **Improving Diagnosis in Health Care**. (Ed. Erin P. Balogh, Bryan T.Miller and John R. Ball), Washington DC, The National Academies Press, 2015.

Novick, Lloyd F. ve Cynthia B. Morrow. "Defining Public Health: Historical and Contemporary Developments", **Public Health Administration: Principles For Population-Based Management.** (Ed. Lloyd Novick vd.), Sudbury, Jones and Bartlett Publishers, 2005, ss. 1-34.

Nurdoğan, Ali Kemal. "Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri". **Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi.** C. 3, S. 4 Aralık 2018, ss. 78-95.

Odaman, Serkan. "İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları". **Tekstil İşveren Dergisi.** S. 274, Ekim 2002, ss. 40-43.

Oğuz, Habip. "Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum". **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi.** S. 3, 2013, ss. 1-38 *(Elektronik Ortamda Veri Koruması).*

Oğuz, Sefer. "Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun Genel İlkeleri", **Bilgi ve Ekonomi Yönetimi Dergisi**, C. 13, S. 2, Ankara, 2018, ss. 121-138 *(Genel İlkeler).*

Oğuzman, M. Kemal ve Nami Barlas. **Medeni Hukuk & Giriş- Kaynaklar- Temel Kavramlar**. 27. Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, Eylül 2021.

Oğuzman, M. Kemal ve M. Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-1.** Güncellenip Genişletilmiş 19. Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021 *(Borçlar Hukuku - Cilt 1).*

Oğuzman, M. Kemal ve M. Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-2.** Gözden Geçirilmiş 16. Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021 *(Borçlar Hukuku - Cilt 2).*

Oğuzman, M. Kemal, Özer Seliçi ve Saibe Oktay Özdemir. **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler).** Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 20. Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2021.

Oktay Özdemir, Saibe. "Tıbbi Müdahaleye ve Tıbbi Müdahalenin Durdurulmasına Rızanın Kimler Tarafından Verileceği", **Rona Serozan'a Armağan**. 2. Cilt, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2010, ss. 1315-1351.

Okur, Zeki. **İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme.** 1. Basım. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2011.

Okutan, Naz Çağıl ve Nur Melodi Yaman, "Data Protection Law in the Light of the Labor Act and Employment Relationship", **GSI Articletter.** S. 18, Kış 2018, ss. 91-104.

Orak, Beşir**. Kişisel Sağlık Verilerinin Korunması.** 1. Basım. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.

Orwell, George. **1984.** Celal Üster (çev.) 69. Baskı. İstanbul: Can Yayınları, 2016.

Örnek Büken, Nüket ve Çağrı Zeybek Ünsal, "Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Biyomedikal Alana Yansımaları Açısından Değerlendirilmesi". **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. 7, S. 2, 2017, ss. 33-54.

Özbek, Veli Özer, Koray Doğan, ve Pınar Bacaksız. **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler.** Genişletilmiş ve Güncellenmiş 15. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.

Özdemir, Erdem. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku.** 1. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014 (*İSG Hukuku).*

Özdemir, Erdem. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri.** 1. Bası. Ankara: Vedat Kitapçılık, Aralık 2020, *(İSG Hukuku Dersleri).*

Özdemir, Hayrunnisa. "Haberleşmenin Gizliliği ve Kişisel Veriler". **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. XIII, S. 1–2, 2009, ss. 285-303 *(Haberleşmenin Gizliliği).*

Özdemir, Hayrunnisa. "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması". **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. XIV, S. 1–2, 2010, ss. 231-270 *(İşçinin Kişilik Hakları).*

Özdemir, Hayrunnisa. "Teşhis ve Tedavi Sözleşmesinde Kayda Geçirme ve Sır Saklama Yükümlülüğü". **Sağlık Hukuku Digestası Dergisi**. Yıl:1, S. 1, Ankara, 2009, ss. 148-166 *(Kayda Geçirme ve Sır Saklama).*

Özdemir, Hayrunnisa**. Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması**. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009 *(Elektronik Haberleşme).*

Özkaraca, Ercüment. "İş Güvencesinin Kapsamı", **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi.** (Ed. Ender Demir ve Beste Gemici Filiz), 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ekim 2017.

Öztan, Bilge**. Medeni Hukuk'un Temel Kavramları.** 45. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.

Öztunay, Begüm. "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşverenin Yönetim Hakkının Sınırları", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

Öztürkler, Cemal. **Hukuk Uygulamasında Tıbbi Sorumluluk, Teşhis, tedavi ve Tıbbi Müdahaleden Doğan Tazminat Davaları.** 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2006.

Prins, Corien. "Property and Privacy: Perspectives and the Commodification of our Identity", **The Future of Public Domain**, (Haz. L. Guibault, P.B. Hugenholtz), Kluwer Law International, Hollanda, 2006, ss. 270-303.

Samuelson, Pamela. "A New Kind of Privacy? Regulating Uses of Personal Data in the Global Information Economy", **California Law Review**. C. 87, S. 3, Mayıs 1999, ss. 751-778 *(A New Kind of).*

Samuelson, Pamela. "Privacy As Intellectual Property?", **Stanford Law Review.** C. 52, S. 5, Mayıs 2000, ss. 1126-1173 *(Intellectual Property).*

Savaş, F. Burcu. "İş Hukukunda 'Siber Gözetim'". **Çalışma ve Toplum Dergisi.** 2009/3, ss. 97-131.

Selek, Ozan. "Genel Veri Koruma Tüzüğü Işığında Kişisel Verilerin İşlenmesinde Rıza Açıklaması". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** C. 21, S. 2, 2019, ss. 911-951.

Senyen Kaplan, E. Tuncay. "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı". **TBB Dergisi**. Özel Sayı, 2017, ss. 225-268 *(Eşitlik İlkesi).*

Senyen Kaplan, E. Tuncay. "İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları"**. Çimento İşveren Dergisi**. C. 28, S. 3, Mayıs 2014, ss. 18-35 *(İşverenin Sağlık Gözetimi).*

Serdar, İlknur. **Radyo ve Televizyon Yoluyla Kişilik Hakkının İhlâli ve Kişiliğin Korunması.** 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1999.

Serozan, Rona. "Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler". **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**. C. 11, S. 14, 2011, ss. 93-112 *(Kişilik Hakkı).*

Serozan, Rona. **Medeni Hukuk /Genel Bölüm/ Kişiler Hukuku.** 8. Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018 *(Medeni Hukuk).*

Sevimli, K. Ahmet. "İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi için Verdiği Rızanın Hukuki Değeri". **Toprak İşveren Dergisi**. S. 116, Aralık 2017, ss. 4-11 *(İşçinin Rızası).*

Sevimli, K. Ahmet. "İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi". **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Haziran 2008, S. 10, ss. 53-80 *(İşçi-İşveren İlişkisi).*

Sevimli, K. Ahmet. "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağılığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliğinin Korunması". **Çalışma ve Toplum Dergisi.** S. 36, 2013/1, ss. 107-148 *(İşçinin Kişiliğinin Korunması).*

Sevimli, K. Ahmet. "Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 24, Aralık 2011, ss. 120-139 *(Veri Koruma Hukuku İlkeleri).*

Sevimli, K. Ahmet. **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**. 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2006 *(Özel Yaşama Müdahale).*

Sirmen, A. Lale. **Eşya Hukuku.** 8. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.

Soyer, M. Polat. "'Yeni' Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan 'Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Bazı Düzenlemelerin İş Hukuku Açısından Önemi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları.** İB-GSÜ, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2012, ss. 165-203.

Söğüt, İpek Sevda. "Özel Nitelikli Kişisel Veri Olarak Genetik Verilerin Korunması", **Kişisel Sağlık Verileri II. Ulusal Kongresi.** İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 3-4 Haziran 2017, ss. 73-86.

Sözer, Ali Nazım. "AB'nin İstihdama İlişkin 2000/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında-Türk Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler". **Sicil İş Hukuku Dergisi.** Yıl: 1, S. 2, Haziran 2006, ss. 184-208 *(Özürlülük).*

Sözer, Ali Nazım. "Hamilelik ve İş Hukukunda Sonuçları". **Adalet Dergisi**. C. 73, S. 6, Kasım-Aralık 1982, ss. 1049-1072. *(Hamilelik).*

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. Yenilenmiş 21. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2021 *(İş Hukuku).*

Süzek, Sarper. "Türk İş Hukukunda İşveren". **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Yıl:5, S. 17, Mart 2010, ss. 17-26 *(İşveren).*

Şen Ersan ve Yasemin Yurttaş "Bilgisayar Programları Karşısında Özel Hayatın Korunması", **Terazi Hukuk Dergisi.** Y. 5, S. 42, 2010, ss. 28-44.

Şen, Ersan. "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı'nın Anayasa ve Türk Ceza Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi". **İstanbul Barosu Dergisi**. C. 83, S. 3, 2009, ss. 1197-1214.

Şenyürek, Gamze. "Etik açıdan Kişisel Sağlık Verilerinin Korunması", **Kişisel Sağlık Verileri II. Ulusal Kongresi**. İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 3-4 Haziran 2017, ss. 151-158.

Şimşek, Oğuz. **Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması**. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2008 *(Kişisel Verilerin Korunması).*

Şimşek, Zeynep. "Sağlığı Geliştirmenin Tarihsel Gelişimi ve Örneklerle Sağlığı Geliştirme Stratejileri", **TAF Preventive Medicine Bulletin**. C. XII, No: 3, 2013, ss. 343-358 *(Sağlığı Geliştirme).*

Tandoğan, Haluk. **Türk Mes'uliyet Hukuku**. 1961 Yılı 1. Basıdan Tıpkı Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2010.

Taşatan, Caner. **Hekimin Kayıt Tutma Yükümlülüğü Kapsamında Tıbbi Kayıtlar.** İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.

Taşkent, Savaş. "İş Sözleşmesinin İptal Nedenleri", **Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan II.** İstanbul, 1982, ss. 169-181.

Taştan, Furkan Güven. **Türk Sözleşme Hukuku'nda Kişisel Verilerin Korunması**. 2. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2017.

Tekin, Nurullah. "Kişisel Verilerin Korunması ile İlgili Türkiye'deki Kanun Tasarısının Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Işığında Değerlendirilmesi". **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**. S. 4, 2014, ss. 222-262.

Terzi, Mahir. "İnsan Haklarının Bölgesel Düzeyde Korunması Üzerine Bir İnceleme: İnsan Hakları ve Amerika (Barrios Altos Davası Örneği ve Orta Doğu Üzerine Bazı Öneriler)". **Kara Harp Okulu Bilim Dergisi.** C. 27, S. 2, Aralık 2017, ss. 53-92.

Tezcan, Durmuş. "Bilgisayar Karşısında Özel Hayatın Korunması", **Anayasa Dergisi**, C. 8, 1991, ss. 385-392.

Topuz, Murat. **İsviçre ve Türk Borçlar Hukuku ile Karşılaştırmalı Olarak Roma Borçlar Hukukunda Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi**. Güncellenmiş 2. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Tunçomağ, Kenan. **İş Hukuku Cilt 1, Genel Kavramlar Hizmet Sözleşmesi**. İstanbul : Fakülteler Matbaası, 1981.

Ulus Gözüm, Zeynep. "Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

Uncular, Selen. **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.

Urhanoğlu Cengiz, İştar. "Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi". **Kamu- İş Dergisi.** C. 10, S. 4, 2009, ss. 21-53.

Uşan, M. Fatih. **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı).** 1. Baskı. Ankara: Seçkin, 2003.

Uygun, Murat. "Avrupa Birliğinin 95/46 Sayılı Veri Koruma Yönergesi Işığında Kişisel Verilerin Korunması", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Üçok, Kağan. "Koruyucu Hekimlik ve Acil İlk Yardımda Pratik Bilgiler", **Bizim Ereğli**. No:3, Konya: Konya-Ereğli Halk Eğitimi Merkezi ve Akşam Sanat Okulu Yayını, 1991, ss. 13-15.

Üçüncü, Sümeyye Hilal. **Medeni Yargılama Hukukunda Kişisel Verilerin ve Sırların Korunması**. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.

Ünal Adınır, Canan. "Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri". **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,** C. 27, S. 1, 2021, ss. 693-715 *(Covid-19 Aşısı).*

Ünal, Canan. "İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler", **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III.** (Ed. Tankut Centel), 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018, ss. 261-318 *(Sağlığa İlişkin Veriler).*

Ünal, Canan. **Özürlülerin Sosyal Güvenlik Hakları**. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2012 *(Özürlülerin Hakları).*

Vuraloğlu, Mehmet Oğuz. "Kişisel Verilerin İşlenmesi Suretiyle Kişilik Hakkı İhlalinde Kazancın Devri Talebi". **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. XV, S. 1, Yıl: 2018, ss. 181-203.

Yamakoğlu, Efe. **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü.** 1. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.

Yaşar, Osman, Hasan Tahsin Gökcan ve Mustafa Artuç. **Yorumlu-Uygulamalı Türk Ceza Kanunu, Cilt III.** 2. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.

Yenimahalleli Yaşar, Gülbiye. "Sağlığın Finansmanı ve Türkiye İçin Sağlık Finansman Modeli Önerisi", **Yayımlanmamış Doktora Tezi,** Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Yıldız, Gaye Burcu. “Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasağı”. **Sicil İş Hukuku Dergisi.** Yıl: 3, S. 10, Haziran 2008, ss. 80-87. *(Özürlülük ve Sağlık Durumu).*

Yıldız, Kübra. “Elektronik Ticaret ve Hukukumuzdaki Durumu Üzerine Kısa Bir İnceleme”. **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 92, S. 6, 2018, ss. 201-227 *(Elektronik Ticaret).*

Yılmaz, Berrak. “Türk Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Kişisel Verilerin Korunması”, **Yayımlanmamış Doktora Tezi,** Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019 *(AYM ve AİHM Kararları).*

Yılmaz, Sabire Sanem. **Tıp Alanında Kişisel Verilerin Açıklanması Suçu**. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mart 2021 *(Kişisel Verilerin Açıklanması Suçu)*.

Yiğit, Yusuf. “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi”. **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** C. 27, S. 3, 2019, ss. 749-784.

Yokuş Sevük, Handan. “Tıp Ceza Hukukunda Kişisel Verilerin Açıklanması”. **Tıp Ceza Hukukunun Güncel Sorunları**. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2008, ss. 782-811.

Yücedağ, Nafiye. “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler”. **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**. C. 1, S. 1, Mayıs 2019, ss. 47-63 *(Genel İlkeler).*

Yücedağ, Nafiye. “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuk Uygunluk Sebepleri”. **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası.** C. LXXV, S. 2, 2017, ss. 765-790 *(Medeni Hukuk Açısından KVKK).*

Yüksel, Gürbüz. “Kişisel Sağlık Verilerinin Hukuki Korunması (Legal Protection of Personal Health Information)”. **Sağlık Akademisyenleri Dergisi**. C. 6, S. 1, 2019, ss. 1-10.

Yürekli, Sabahattin. "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo)". **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**. C. 72, S. 2, 2014, ss. 541-579.

Zafer, Hamide. **Özel Hayatın ve Hayatın Gizli Alanının Ceza Hukukuyla Korunması (TCK m. 132-134).** 1. Baskı. Ankara: Beta Yayınları, 2010.

Zevkliler, Aydın, M. Beşir Acabey ve K. Emre Gökyayla. **Medeni Hukuk.** 6. Baskı. Ankara: Seçkin, 2000.

Zeybek Ünsal, Çağrı. "Google'ın Yeni Gizlilik Politikası Google Inc. Tarafından 1 Mart 2012 Tarihinde Yayımlanan Politikasının Kişisel Verilerin Korunması İlkeleri ile Uyumluluğu ve Avrupa Birliği'nin 95/46/EC Sayılı Veri Koruma Direktifi Açısından Değerlendirilmesi". **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 3, S. 1, 2013, ss. 99-124.

II. BELGE, GÖRÜŞ, ARAŞTIRMA, REHBER VE RAPORLAR

Akıncı, Ayşe Nur. "Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün Getirdiği Yenilikler ve Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Çalışma Raporu-6", T.C. Kalkınma Bakanlığı İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Yayın No:2968, Haziran 2017.

Artıcle 29 Data Protectıon Workıng Party. **Opinion 4/2007 on the Concept of Personal Data.** Adopted on 20 June, 4-2007 wp personel data.pdf (Erişim Tarihi: 06.01.2021), *(Article 29 WP, Personal Data).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Advice Paper on Special Categories of Data (sensitive data).** 04.04.2011, (Çevrimiçi), https://www.pdpjournals.com/docs/88417.pdf (Erişim Tarihi: 06.05.2020), *(Article 29 WP, Sensitive Data).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Guidelines on Consent under Regulation 2016/679**. Adopted on 28 November 2017, As last Revised and Adopted on 10 April 2018

https://ec.europa.eu/newsroom/article29/document.cfm?action=display&doc_id=51030 (Erişim Tarihi: 23.03.2021), *(Article 29 WP, Guidelines on Consent).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Guidelines on Transparency under Regulation 2016/679**, Adopted on 29 November 2017, As last Revised and Adopted on 11 April 2018 https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=622227 (Erişim Tarihi: 26.01.2021), *(Article 29 WP, Guidelines on Transparency).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Opinion 03/2013 on Purpose Limitation**. Adopted on 2 April 2013, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2013/wp203_en.pdf (Erişim Tarihi: 31.01.2021), *(Article 29 WP, Purpose Limitation).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Opinion 08/2001 on the Processing of Personal Data in the Employment Context.** WP 48, 13 September 2001, http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf (Erişim Tarihi: 18.12.2020), *(Article 29 WP, Employment Context).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Opinion 1/2010 on the Concepts of "Controller" and "Processor".** Adopted on 16 February 2010, WP 169, Brüksel, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2010/wp169_en.pdf (Erişim Tarihi: 29.11.2020), *(Article 29 WP, Controller and Processor).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Opinion 10/2006 on the Processing of Personal Data by the Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunications (SWIFT).** Adopted on 22 November 2006, Belgium, https://www.dataprotection.ro/servlet/ViewDocument?id=234 (Erişim Tarihi: 30.09.2021), *(Article 29 WP, SWIFT).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Opinion 15/2011 on the Definition of Consent**. Adopted on 13 July 2011, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp187_en.pdf (Erişim Tarihi: 24.02.2021), *(Article 29 WP, Definition of Consent).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Opinion 2/2009 on the protection of children's personal data (General Guidelines and the special case of schools)**. Adopted on 11 February 2009, https://www.garanteprivacy.it/documents/10160/10704/1619292.pdf/1ab4d295-c2b9-405f-a2df-1e0f7ec9cfd1?version=1.0 (Erişim Tarihi: 02.04.2021), *(Article 29 WP, Children's Personal Data).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Opinion 2/2017 on Data Processing at Work**. Adopted on 8 June 2017, http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631 (Erişim Tarihi: 27.01.2021), *(Article 29 WP, Processing at Work).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Opinion 5/2004 on unsolicited communications for marketing purposes under Article 13 of Directive 2002/58/EC.** Adopted on 27 February 2004, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2004/wp90_en.pdf (Erişim Tarihi: 01.04.2021), *(Article 29 WP, Marketing Purposes).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Working Document on Genetic Data.** 17.03.2004, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2004/wp91_en.pdf (Erişim Tarihi: 07.05.2020), *(Article 29 WP, Genetic Data).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Working Document on the Processing of Personal Data Relating to Health in Electronic Health Records (EHR).** 17.02.2007, https://www.dataprotection.ro/servlet/ViewDocument?id=228 (Erişim Tarihi: 16.05.2020), *(Article 29 WP, EHR).*

Article 29 Data Protection Working Party. **Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace.** 5401/01/EN/Final WP 55, 29.05.2002, http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf (Erişim Tarihi:13.10.2020), *(Article 29 WP, Electronic Communications).*

Article 29 Data Protection Workinp Party. **Opinion 06/2014 on the Notion of Legitimate Interests of the Data Controller under Article 7 of Directive 95/46/EC**.

Adopted on 9 April 2014, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_en.pdf (Erişim Tarihi: 24.02.2021), *(Article 29 WP, Legitimate Interests).*

EDPB. **Guidelines 07/2020 on the Concepts of Controller and Processor in the GDPR Version 1.0,** Adopted on 02 September 2020, https://edpb.europa.eu/sites/default/files/consultation/edpb_guidelines_20200 7_controllerprocessor_en.pdf (ERişim Tarihi: 10.10.2021), *(EDPB, Controller and Processor).*

EDPB. "Statement on the Processing of Personal Data in the Context of the COVID-19 Outbreak". 20.03.2020, https://edpb.europa.eu/news/news/2020/statement-processing-personal-data-context-covid-19-outbreak_en (Erişim Tarihi: 14.04.2021).

European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe. **Handbook On European Union Data Protection Law**. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018, https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_ENG.pdf (Erişim Tarihi: 29.04.2020).

Information Commissioner's Office (ICO). **"Guide to Data Protection".** https://ico.org.uk/media/for-organisations/guide-to-data-protection-2-4.pdf (Erişim Tarihi: 09.02.2021), *(ICO, Guide to Data Protection).*

Information Commissioner's Office (ICO). **The Employment Practises Code.** https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf (Erişim Tarihi: 15.08.2021).

International Labour Organization (ILO). "Occupational Physician", **International Hazard Datasheets on Occupation.** International Occupational Safety and Health Information Center.

International Labour Organization (ILO). **An ILO Code of Practiceon HIV/AIDS and the World of Work.** International Labour Office, Geneva, 2001, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---

ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf (Erişim Tarihi: 11.08.2021), *(ILO, HIV/AIDS).*

International Labour Organization (ILO). **Management of Alcohol- and Drug-related Issues in the Workplace, An ILO Code of Practice**. Geneva, 1996, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107799.pdf (Erişim Tarihi: 07.08.2021), *(ILO, Alcohol- and Drug-Related).*

International Labour Organization (ILO). **Protection of Workers' Personal Data- An ILO Code of Practise- Commentary on the Code Of Practise.** International Labour Office, Geneva, 1997, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf (Erişim Tarihi: 11.05.2020), *(ILO, Personal Data Code).*

International Labour Organization (ILO). **Workers' Privacy Part III: Testing in the Workplace.** Vol. 12, No. 2, International Labour Office, Geneva, 1993 *(ILO, Workers' Privacy Part III).*

International Labour Organization (ILO). **Workers' Privacy Part I: Protection (Conditions of Work Digest 2/91).** Vol.10, No.2, International Labour Office, Geneva, 1991, https://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wc-dig1-91.htm (Erişim Tarihi: 07.08.2021), *(ILO, Workers' Privacy Part I).*

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. "6698 Sayılı Kanun'da Yer Alan Temel Kavramlar Rehberi". https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/8110dc3c-2856-4e54-9129-5e2e375469af.pdf (Erişim Tarihi: 09.11.2020).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevaplar". https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/6698%20SAYILI%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNUNUN%20UYGULANMASINA%20Y%C3%96NEL%C4%B0K%20SORU%20VE%20CEVAPLAR.pdf (Erişim Tarihi: 13.03.2021).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Açık Rıza Rehberi”. https://kvkk.gov.tr/Icerik/2037/Acik-Riza-Alirken-Dikkat-Edilecek-Hususlar (Erişim Tarihi: 24.02.2021).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi”. Ankara, Nisan 2019, https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5394/Aydinlatma-Yukumlulugunun-Yerine-Getirilmesi-Rehberi (Erişim Tarihi: 03.07.2021).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Kanun Kapsamındaki Hak ve Yükümlülükler Rehberi”. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4192/Kanun-Kapsamindaki-Hak-ve-Yukumlulukler (Erişim Tarihi:09.07.2021).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler)”. Ankara: KVKK Yayınları, Ocak 2018, https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/veri_guvenligi_rehberi.pdf (Erişim Tarihi:11.03.2021).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Kişisel Verilerin İşlenme Şartları”. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4190/Kisisel-Verilerin-Islenme-Sartlari (Erişim Tarihi: 13.03.2021).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi”. Ankara: KVKK Yayınları, Aralık 2019, 41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646 (1).PDF (Erişim Tarihi: 23.01.2021).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular Kitapçığı”. Ankara: KVKK Yayınları, Aralık 2019, https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4196/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Hakkinda-Sikca-Sorulan-Sorular (Erişim Tarihi: 17.07.2021), *(Sıkça Sorulan Sorular Kitapçığı).*

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi”. Ankara: KVKK Yayınları, Nisan 2018, https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/KİŞİSEL%20VERİLERİN%20SİLİNMESİ,%20YOK%20EDİLMESİ%20VEYA%20ANONİM%20HALE%20GETİRİLMESİ%20REHBERİ.pdf (Erişim Tarihi: 15.07.2021), *(Kişisel Verilerin İmhası Rehberi).*

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi”. Ankara: KVKK Yayınları, Ocak 2018, https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/bc1cb353-ef85-4e58-bb99-3bba31258508.pdf (Erişim Tarihi: 24.11.2020).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Madde ve Gerekçesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü”. Ankara: KVKK Yayınları, Mart 2019), https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5388/Madde-ve-Gerekcesi-ile-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Bilgi-Notu-ve-Kisisel-Verilerin-Korunmasina-Iliskin-Terimler-Sozlugu (Erişim Tarihi: 02.05.2020), *(Madde Gerekçesi ve Terimler Sözlüğü)*.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Veri Sorumluları Sicili Rehberi”. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2030/Rehberler?&page=1 (Erişim Tarihi: 18.12.2020).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Rehberi”. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen (Erişim Tarihi: 29.11.2020).

Kişisel Verileri Korunma Kurumu. “Kişisel Verilerin Yurtdışına Aktarılması Rehberi”. https://kvkk.gov.tr/yayinlar/KİŞİSEL%20VERİLERİN%20YURTDIŞINA%20AKTARILMASI.pdf (Erişim Tarihi: 17.07.2021).

Kişisel Verilerin Korunması Kurumu. “100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu”. Ankara: KVKK Yayınları, Nisan 2018, https://www.siberasist.com/images/files/kvkk100soruda.pdf (Erişim Tarihi: 01.04.2021).

Kişisel Verilerin Korunması Kurumu. “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması Rehberi”. https://kvkk.gov.tr/yayinlar/KİŞİSEL%20VERİLERİN%20KORUNMASI%20KANUNU%20VE%20UYGULAMASI.pdf (Erişim Tarihi: 16.07.2021), *(KVKK Uygulaması Rehberi)*.

KVKK Veri Yönetimi Dairesi Başkanlığı. "Sorularla Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS)". https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA_VERBİS.pdf (Erişim Tarihi: 11.07.2021).

Recommendation CM/Rec(2016)8 of the Committee of Ministers to The Member States. **On the Processing of Personal Health-Related Data for Insurance Purposes, Including Data Resulting from Genetic Tests**. Adopted by the Committee of Ministers on 26 October 2016 at the 1269th meeting of the Ministers' Deputies, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016806b2c5f (Erişim Tarihi: 16.06.2021).

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. "Yeni Tip Koronavirüs (Covid-19) Hakkında Soru ve Cevaplar". https://ailevecalisma.gov.tr/media/47845/intes_soruvecevaplar_20200611.pdf (Erişim Tarihi: 12.08.2021),

T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü. "Covid-19 (Sars-Cov-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemiyoloji ve Tanı". Ankara, 7 Aralık 2020, https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39551/0/covid-19rehberigenelbilgilerepidemiyolojivetanipdf.pdf (Erişim Tarihi: 12.08.2021).

TBMM Tutanak Dergisi. 59. Birleşim, 8. Oturum, 22 Mart 2016.

Türk Tabipler Birliği. **Füsun Sayek TTB Raporları, Sağlıkla İlgili Uluslararası Belgeler.** 2. Baskı, Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 2009.

Türkiye Büyük Millet Meclisi. "117 Sıra Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı (1/541) ve Adalet Komisyonu Raporu" https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf (Erişim Tarihi: 19.10.2020), *(KVKK Tasarısı Gerekçesi).*

Working Party on the Protection of Individualswith Regard to the Processing of Personal Data. **Working Document Transfers of Personal Data to Third Countries : Applying Articles 25 and 26 of the EU Data Protection Directive.** Adopted by the Working Party on 24 July 1998, https://ec.europa.eu/justice/article-

29/documentation/opinion-recommendation/files/1998/wp12_en.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2021), *(Article 29 WP, Transfers of Personal Data).*

Working Party on the Protection of Individualswith regard to the Processing of Personal data. **Recommendation 1/99 on Invisible and Automatic Processing of Personal Data on the InternetPerformed by Software and Hardware**. Adopted by the Working Party on 23 February 1999, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/1999/wp17_en.pdf (Erişim Tarihi: 03.07.2021), *(Article 29 WP, Automatic Processing of Personal Data).*

III. ELEKTRONİK KAYNAKLAR

What is Public Health? (t.y.) https://www.cdcfoundation.org/what-public-health, (Erişim Tarihi: 10.10. 2021).

Altınok, Arda. "İşçiye İlişkin Sağlık Verilerinin İşlenmesi", (Çevrimiçi), https://www.academia.edu/41535457/%C4%B0%C5%9F%C3%A7iye_%C4%B0li%C5%9Fkin_Sa%C4%9Fl%C4%B1k_Verilerinin_%C4%B0%C5%9Flenmesi_Sorunu_ve_%C3%87%C3%B6z%C3%BCm_%C3%96nerileri (Erişim Tarihi: 30.11.2020).

BBC News. "Singapur'da çoğunluğu yabancı binlerce kişinin HIV ve sağlık kayıtları sızdırıldı", 29.01.2019, https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-47042170 (Erişim Tarihi: 23.05.2020).

Bilişim Terimleri Sözlüğü. 1981, https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi:01.05.2020).

Brüssow, Harald. "What is health?", **Microbiol Biotechnology Journal.** 06.06.2013, No: 4, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3917469/#b14 (Erişim Tarihi: 11.05.2020).

Clarke, Roger. "Beyond the OECD Guidelines: Privacy Protection for the 21st Century", 4 Ocak 2000, http://www.rogerclarke.com/DV/PP21C.html (Erişim Tarihi: 30.05.2020).

Çekin, Mesut Serdar. "Covid-19 Pandemisi Karşısında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine Dair KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi",

06.04.2020, https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-pandemisi-karsisinda-kisisel-saglik-verilerinin-islenmesine-dair-is-iliskileri-kapsaminda-degerlendirme/amp/ (Erişim Tarihi: 25.11.2021), *(Covid-19 ve Kişisel Sağlık Verileri).*

Doğu, Ali Haydar. "Kişisel Verilerin Korunmasına Genel Bir Bakış", http://ceur-ws.org/Vol-2045/34_Bilisim_2017_paper_23.pdf (Erişim Tarihi: 03.05.2020).

Dülger, Murat Volkan. "COVID-19 Pandemisine İlişkin Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun Son Duyurusu Hakkında Değerlendirme", 24 Şubat 2021, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3792365, (Erişim Tarihi: 11.06.2021), *(Covid-19 Pandemisi).*

Dülger, Murat Volkan. "GDPR'da Bulunan Ancak KVKK'da Yer Verilmeyen Bir Kavram: Ortak Veri Sorumlusu Kavramı ve Güncel Kararlar Işığında Değerlendirilmesi", 3 Ağustos 2019, https://www.hukukihaber.net/gdprda-bulunan-ancak-kvkkda-yer-verilmeyen-bir-kavram-ortak-veri-sorumlusu-kavrami-ve-guncel-kararlar-isiginda-degerlendirilmesi-makale,6898.html (Erişim Tarihi:30.11.2020), *(Ortak Veri Sorumlusu).*

Dülger, Murat Volkan. "Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik'e İlişkin Değerlendirme", https://www.academia.edu/39844597/Ki%C5%9Fisel_Sa%C4%9Fl%C4%B1k_Verileri_Hakk%C4%B1nda_Y%C3%B6netmelike_%C4%B0li%C5%9Fkin_De%C4%9Ferlendirme (Erişim Tarihi: 20.10.2020), *(Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik).*

Dülger, Murat Volkan. "Kişisel Sağlık Verileri Yönetmeliğinin Yürütmesinin Durdurulmasına İlişkin Danıştay'ın 9.10.2018 Tarihli Kararına İlişkin Değerlendirme", https://www.academia.edu/37873732/Ki%C5%9Fisel_Sa%C4%9Fl%C4%B1k_Verileri_Y%C3%B6netmeli%C4%9Finin_Y%C3%BCr%C3%BCtmesinin_Durdurulmas%C4%B1na_%C4%B0li%C5%9Fkin_Dan%C4%B1%C5%9Ftay_%C4%B1n_9_10_2018_Tarihli_Karar%C4%B1na_%C4%B0li%C5%9Fkin_De%C4%9Ferlendirme (Erişim Tarihi: 20.10.2020), *(Yürütmenin Durdurulması).*

Dülger, Murat Volkan. “Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Mahremiyetinin Sağlanması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'in Getirdikleri ve Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar”, https://www.academia.edu/35262148/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL_SA%C4%9ELIK_VER%C4%B0LER%C4%B0N%C4%B0N_%C4%B0%C5%9ELENMES%C4%B0_VE_MAHREM%C4%B0YET%C4%B0N%C4%B0N_SA%C4%9ELANMASI_HAKKINDA_Y%C3%96NETMEL%C4%B0KTE_DE%C4%9E%C4%B0%C5%9E%C4%B0KL%C4%B0K_YAPILMASINA_DA%C4%B0R_Y%C3%96NETMEL%C4%B0K%C4%B0N_GET%C4%B0RD%C4%B0KLER%C4%B0_VE_D%C4%B0KKAT_ED%C4%B0LMES%C4%B0_GEREKEN_HUSUSLAR (Erişim Tarihi:20.10.2020), *(Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi).*

Dülger, Murat Volkan. “SGK’nın Kişisel Sağlık Verilerini Satış Konusu Haline Getirmiş Olmasına İlişkin Mahkeme Kararının Kesinleşmesi Üzerine: Kişisel Sağlık Verileri Satılabilir Mi?”, 26.03.2021, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3792242 (Erişim Tarihi: 25.11.2021), *(Kişisel Sağlık Verilerini Satma Kararı).*

GDPR. “Recital 35 - Health Data”, (Çevrimiçi), https://gdpr-info.eu/recitals/no-35/ (Erişim Tarihi: 14.05.2020).

Güngör, Mümin. “Sağlık Hizmetlerinin Finansmanı”, https://www.researchgate.net/publication/340384753_SAGLIK_HIZMETLERININ_FINANSMANI, (Erişim Tarihi: 22.04.2021).

Huber, Machteld, J André Knottnerus, Lawrence Green, Henriëtte van der Horst, Alejandro R Jadad, Daan Kromhout, Brian Leonard, Kate Lorig, Maria Isabel Loureiro, Jos W M van der Meer, Paul Schnabel, Richard Smith, Chris van Weel ve Henk Smid. “How Should We Define Health”, **British Medical Journal**. No:343, 26.06.2011, (Çevrimiçi), https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21791490 (Erişim Tarihi: 11.05.2020).

Karaarslan, Enis, Ali Murat Ergin, Nalin Turğut, ve Özgür Kılıç. “Elektronik Sağlık Kayıtlarının Gizlilik ve Mahremiyeti”, İstanbul, 2015,

https://www.researchgate.net/publication/287975276_Elektronik_Saglik_Kayitlarinin_Gizlilik_ve_Mahremiyeti (Erişim Tarihi: 16.05.2020).

Küzeci, Elif. "Avrupa Konseyi'nin 108 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Sözleşmesi Yenilendi! Sözleşme 108+, Carpenter Kararı ve Diğer Bazı Gelişmelere İlişkin Bir Değerlendirme", 5 Haziran 2018, https://medium.com/@elfkzc/avrupa-konseyinin-108-say%C4%B1l%C4%B1-ki%C5%9Fisel-verilerin-korunmas%C4%B1-s%C3%B6zle%C5%9Fmesi-yenilendi-bc8daad9decc (Erişim Tarihi: 16.10.2021), *(Sözleşme 108+).*

Manca, Donna P. "Do Electronic Medical Records Improve Quality of Care? Yes", **Canadian Family Physician Journal,** 61(10), Ekim-2015, (Çevrimiçi) https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4607324/ (Erişim Tarihi: 15.05.2020).

Marks, Mason. "Emergent Medical Data", 11.10.2017, https://blog.petrieflom.law.harvard.edu/2017/10/11/emergent-medical-data/ (Erişim Tarihi: 16.05.2020).

Olca Emre ve Özgü Can. "Ulusal ve Uluslararası Yönetmeliklerde Kişisel Sağlık Verisi Mahremiyetinin Korunması", Kasım-2014, (Çevrimiçi), https://www.researchgate.net/publication/328782662_Ulusal_ve_Uluslararasi_Yonetmeliklerde_Kisisel_Saglik_Verisi_Mahremiyetinin_Korunmasi (Erişim Tarihi: 25.05.2020) *(Yönetmeliklerde Kişisel Sağlık Verisi).*

Olca, Emre ve Özgü Can. "Türkiye'de Elektronik Sağlık Kaydı Bağlamında Gizlilik ve Güvenlik Üzerine Teknolojiler", Mayıs-2015, (Çevrimiçi), https://www.researchgate.net/publication/334707120_Turkiye%27de_Elektronik_Saglik_Kaydi_Baglaminda_Gizlilik_ve_Guvenlik_Uzerine_Teknolojiler (Erişim Tarihi: 15.05.2020), *(Elektronik Sağlık Kaydı).*

Oxford Living Dictionaries. https://en.oxforddictionaries.com/definition/health (Erişim Tarihi: 11.05.2020).

Sputnik Türkiye. "Yemeksepeti'ne Veri İhlali Nedeniyle İnceleme", 29.03.2021, https://tr.sputniknews.com/turkiye/202103291044143902-yemeksepetine-veri-ihlali-nedeniyle-inceleme/ (Erişim Tarihi: 17.06.2021).

T.C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. **Sağlığın Teşviki ve Geliştirilmesi Sözlüğü.** 1. Baskı. Ankara, Nisan 2011, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/64546/9789755903613_tur.pdf;jsessionid=992075CE0B861F0FD46F97A1250420C5?sequence=3 (Erişim Tarihi: 14.05.2020),

TDK Büyük Türkçe Sözlük. https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 11.05.2020).

Uysal, Emin Hamdi. "Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Mevzuatımızdaki Kavram Belirsizliği ve Pseudonymisation Kavramı", Ocak 2020, https://www.researchgate.net/publication/338718700_Kisisel_verilerin_korunmasina_iliskin_mevzuatimizdaki_kavram_belirsizligi_ve_pseudonymisation_kavrami (Erişim Tarihi: 13.10.2020)

Velidedeoğlu, Hıfzı Veldet. "Kişilik Ölümsüzdür", **Cumhuriyet Gazetesi.** Taha Toros Arşivi, 23.12.1973, http://earsiv.sehir.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11498/30248/001640552010.pdf?sequence=1 (Erişim Tarihi:01.05.2020).

IV. YARARLANILAN BAŞLICA İNTERNET SİTELERİ

http://curia.europa.eu/

http://www.hrcr.org/

http://www.oecd.org/

http://www.ttb.org.tr/

http://www.un.org/

https://eur-lex.europa.eu/

https://openjur.de/

https://rm.coe.int/

https://search.coe.int/

https://www.academia.edu/

https://www.echr.coe.int/

https://www.ikv.org.tr/

https://www.kararara.com/

https://www.kvkk.gov.tr/

https://www.lexpera.com.tr/

https://www.resmigazete.gov.tr/

https://www.tbmm.gov.tr/

https://www.who.int/

www.kazanci.com

www.legalbank.net

www.portal.uyap.gov.tr/kararlar/yargıtaykararlari