

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**İŞVERENİN, İŞÇİSİNİN KİŞİLİĞİNİ VE ÖZELLİKLE KİŞİSEL
VERİLERİNİ KORUMA BORCU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tugay Can YILMAZ

Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Bilim Dalı

OCAK, 2023

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



İŞVERENİN, İŞÇİSİNİN KİŞİLİĞİNİ VE ÖZELLİKLE
KİŞİSEL VERİLERİNİ KORUMA BORCU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tugay Can YILMAZ
(Y1912.220010)

Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ufuk AYDIN

OCAK 2023

ONAY FORMU



ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İşverenin İşçisinin Kişiliğini ve Özellikle Kişisel Verilerini Koruma Borcu” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve etik geleneklere aykırı düşecek bir davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla beyan ederim. 09/01/2023

Tugay Can YILMAZ

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans tez konum Kişisel Verilerin Korunması kavramı üzerine olduğunda kişisel verilerin korunması hakkında araştırmalara başladım. Bu araştırmalar ile konumun insan hakları hukuku, anayasa hukuku, ceza hukuku, medeni hukuk, borçlar hukuku ve iş hukuku gibi konuların kapsamında olduğunu gördüm. Bu kadar geniş kapsamlı konu seçmiş olmak bana daha çok araştırma yapma imkanı sundu. Sözlüğe dahi girili yeni bir kavram olan kişisel veri konusunda kaynak taraması yapmak elbette yorucu ama bir o kadar da çaba isteyen bir süreçti.

İşverenin, işçisinin kişiliğini ve özellikle kişisel verilerini koruma borcu başlığı altında, hem kişisel veri kavramı üzerinde hem de işçi ile işveren arasındaki iş akdi, bu ilişkide işçi ve işverenin borçları, sorumlulukları, yükümlülüklerin detaylı açıklanması gayesi ile bu yola çıktım.

Tezimin ortaya çıkmasında çok büyük bir teşekkürü danışmanım ve değerli hocam Prof. Dr. Ufuk Aydın'a borçluyum. Süreç boyunca beni desteklemesi, ufuk açıcı önerileri ile çalışmamın tamamlanması için bana gerekli inancı sağladı. Bu sürecin sonuna gelmemi sağladığı için Prof. Dr. Ufuk Aydın'a tüm desteği ve emekleri için teşekkür ediyorum. Her zaman yanımda olan ailem, tezin oluşmasında en güzel koşulların sağlandığı, sonsuz sevgi ve desteklerini her zaman hissettiğim Park Hukuk Danışmanlık ailesine de teşekkürlerimi sunuyorum.

Ocak, 2023

Tugay Can YILMAZ

İŞVERENİN, İŞÇİSİNİN KİŞİLİĞİNİ VE ÖZELLİKLE KİŞİSEL VERİLERİNİ KORUMA BORCU

ÖZET

İşçi ile işverenin belirli bir işin ifası üzerine anlaşması ve bu işin ifasından sonra işçiye verilecek ücret ile işçi işveren arasında iş akdi oluşmaktadır. Bu iş akdi imzalanmadan önce işçiler çalışmaya başlayacakları işyerine, işveren tarafından kendilerinden istenilen bilgi ve belgeleri işe kabul aşamasında işverene sunmaktadırlar. Bu bilgi ve belgeler çoğu zaman kişinin kendisi dışında kimsenin görmek istemeyeceği bilgi ve belgeler de olabilmektedir. Burada karşımıza kişisel veri kavramı çıkmaktadır. İşverenler işçilerin verilerine niçin ihtiyaç duyar, bu verileri işveren saklamakla yükümlü müdür, işverenler işçilerden aldığı bilgi ve belgeleri üçüncü kişilerle paylaşabilir mi, işçinin verilerini paylaşma da işçiden bir kabul beyanı alınması gerekir mi, kişisel verilerin dışında başka veriler var mıdır, kişisel verileri koruma kanununun günümüzde neden ihtiyaç duyarız gibi sorular karşımıza çıkmaktadır. İşverenler gerek işçilerin açık rızasını alarak gerek hukuki olarak kanundan doğan hakları kapsamında veri işlemenin zorunlu olacağı gerek ise ilgili kişinin bilgilerini alenileştirmesi durumunda işçilerinin verilerini işleyebilecektir. Burada karşımıza çıkan durum işçinin kişisel verisi işveren tarafından işlendiği zaman işçiyi bu durumdan koruyacak yasal düzenlemelerin mevcut olup olmamasıdır. İşçinin kişisel verilerinin nasıl korunması gerektiği, işçinin kişisel verisinin üçüncü kişilerle paylaşımı ya da işçinin kişisel verilerinin silinmesi gerektiği zaman silinmemesi, söz konusu verilerin yurt dışına aktarımı gibi uygulamaların kim tarafından ve nasıl yönetileceği sorularının yanıt bulması gerekmektedir.

Bu çalışmamızda kişisel veri kavramı, kişisel verinin ortaya çıkışı ve Türkiye'deki mevzuat çalışmaları, kişisel veri dışında var olan terimlerin tanımı, verilerin kim tarafından nasıl işlenebildiği, kişisel verileri koruma kanunu ile ilgili diğer yasal mevzuatların karşılaştırılması ve özellikle işçinin kişisel

verilerinin neler olduğu, söz konusu verilerin nasıl korunduğu değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kişisel Veri, İşveren, İşçi, Kişisel Verileri Koruma Kanunu.



THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITY TO PROTECT THE EMPLOYEE'S PERSONALITY AND ESPECIALLY PERSONAL DATA

ABSTRACT

An employment contract is formed between the worker and the employer, thanks to the agreement of the worker and the employer on the realization of a certain job and the wage to be given to the worker after the realization of this job. Before this employment contract is signed, the workers submit the information and documents requested from them by the employer to the workplace where they will start working, at the stage of employment. These pieces of information and documents can often be information and documents that no one wants to see other than the person himself. Here, we come across the concept of personal data. Why do employers need workers' data, is the employer obliged to keep this data, can employers share the information and documents they receive from workers with third parties, and is it necessary to receive a declaration of acceptance from the worker in sharing the worker's data, is there any other data apart from personal data, is the personal data protection law available today? Questions such as why do we need it? Employers will be able to process the data of their workers, either by obtaining the explicit consent of the workers, in the case of legally required data processing within the scope of their rights arising from the law, or in case the data subject makes their information public. The situation we encounter here is whether there are legal regulations to protect the employee from this situation when the personal data of the employee is processed by the employer. Questions such as how the personal data of the worker will be protected, sharing the personal data of the worker with third parties, not deleting it when it needs to be deleted, transferring it abroad, by whom, and how the applications will be managed need to be answered.

In this study, the concept of personal data, the emergence of personal data and legislation studies in Turkey, the definition of terms other than personal data,

how the data can be processed by whom, the comparison of the personal data protection law with other legal regulations, and especially what the personal data of the worker is. How the data is protected will be evaluated.

Keywords : Personel Data, Employer, Employee, Personel Data Protection.



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
I. GİRİŞ	1
II. KİŞİ VE KİŞİLİK HAKKI KAVRAMLARI.....	3
III. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI VE KİŞİSEL VERİLERİN İŞLEMİNE İLİŞKİN İLKELER.....	6
A. Kişisel Veri	6
B. Hassas/Özel Nitelikli Veri	8
C. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Genel İlkeler.....	10
1. Hukuka ve Dürüstlük Kuralına Uygun Olma	10
2. Doğru ve Güncel Olma	11
3. Belirli, Açık, Ölçülü ve Amaçla Sınırlı Olma.....	12
4. Muhafaza Edilme, Silinme, Anonim Hale Getirme.....	12
IV. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KONUSUNDA ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELER.....	19
A. Uluslararası Düzenlemeler.....	19
B. Ulusal Düzenlemeler	23
1. Anayasa.....	23

2. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	24
3. Türk Borçlar Kanunu	26
4. Türk Ceza Kanunu	27
V. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEMEL	
KAVRAMLAR.....	31
A. Veri Kayıt Sistemi	31
B. Veri Kişisi.....	31
C. Veri Sorumlusu.....	32
D. Veri İşleyen.....	33
E. Kişisel Verileri Koruma Kurumu	33
VI. KİŞİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ	35
A. Kişisel Verilerin İşlenme Şartları	36
B. Açık Rıza Kavramı	36
C. Kanunlarda Açıkça Öngörülmesi	38
D. Fiili İmkansızlık Nedeniyle Açık Rıza Alınamama.....	38
E. Sözleşmeye Dayalı İlişkide Kişisel Verilerin İşlenmesi.....	39
F. Veri Sorumlusunun Hukuki Yükümlülüğünü Yerine Getirebilmesi İçin Zorunlu Olması	39
G. İlgili Kişinin Kendisi Tarafından Alenileştirilmiş Olması	39
H. Bir Hakkın Kullanılması ya da Korunması İçin Zorunlu Haller	40
İ. Veri Sorumlusunun Menfaatleri İçin Veri İşlenmesinin Zorunluluğu	40
J. Kişisel Verilerin Yurt Dışına ve Üçüncü Kişilere Aktarılması	40
VII.İŞVERENİN, İŞÇİSİNİN VERİLERİNİ İŞLEME YETKİLERİ,	
SINIRLARI VE İŞVERENİN İŞÇİSİNİ GÖZETME BORCU	44
VIII. İŞÇİNİN İZLENME YOLU İLE ÇALIŞMA SÜRECİNDE	
TOPLANAN KİŞİSEL VERİLERİ	50
A. İşçinin Kamera Sistemleri ile İzlenmesi	51

B. İşçinin Biyometrik Kontrol Sistemleri ile İzlenmesi	53
C. İşçinin İletişim Yollarının İzlenmesi	54
IX. İŞVERENİN KİŞİSEL VERİLERİ İŞLEMESİ	57
A. İşverenin İşçiyi İşe Alırken Kayda Aldığı Veriler.....	59
B. İş Akdi Devam Ederken Kişisel Verilerin İşlenmesi.....	60
1. İşçinin İşyerinde Eşyalarının ve İşyerine Giriş -Çıkışlarda Üstünün Aranması	61
2. İşçinin Alkol ve Narkotik Madde Kullanımının Denetimi	62
3. İşçinin Psikolojik Teste Tabi Tutulması	64
4. İşçinin Hıv/Aids Testine Tabi Tutulması.....	64
C. İş Akdi Bitiminden İtibaren İşçinin Verileri.....	65
X. İŞVERENİN İŞÇİSİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİ İŞLEMESİNDEN DOĞAN SORUMLULUKLARI.....	67
A. Hukuki Sorumluluğu	68
B. İdari Sorumluluğu	73
C. Cezai Sorumluluğu	75
XI. SONUÇ.....	78
XII.KAYNAKÇA	84
ÖZGEÇMİŞ.....	94

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:Avrupa Birliği
AİHM	:Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AK	:Avrupa Konseyi
AY	:Anayasa
Bkz	:Bakınız
BM	:Birleşmiş Milletler
CMK	:Ceza Muhakemesi Kanunu
DMK	:Devlet Memurları Kanunu
GDPR	:Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi
GVKT	:Genel Veri Koruma Tüzüğü
İK	:İş Kanunu
KSVY	:Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik
KVK	:Kişisel Verileri Koruma
KVKK	:Kişisel Verileri Koruma Kanunu
OECD	:Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
PVSK	:Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu
RG	:Resmi Gazete
s	:Sayfa
S	:Sayı
ss	: Sayfa Sayısı
TBK	:Türk Borçlar Kanunu
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi

TCK	:Türk Ceza Kanunu
TDK	:Türk Dil Kurumu
TMK	:Türk Medeni Kanunu
VERBİS	:Veri Sorumluları Sicili
VUK	:Vergi Usul Kanunu
Y	:Yıl
YHGK	:Yargıtay Hukuk Genel Kurulu



I. GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi ve sosyal medyanın sık kullanımıyla birlikte kişiler aslında farkında olmadan kendilerine ait isim, soy isim, yaş ,boy, kilo, cinsiyet hatta parmak izi gibi bilgileri günün her anında, bir internet sitesine kayıt olurken, bir form doldururken başka birine verebilmektedir. Başka birine verilen kişisel verilerin güvenliği hususu geçmişten bugüne kadar teknolojinin gelişmesiyle de toplumlar ve devletler nezdinde endişeler yaratmıştır. Geçmiş zamandan günümüze kadar gelen hatta elle tutulan bilgiler de kişisel veri kapsamına girebileceğinden tüm verilerin güvenliğinin sağlanması gerekmektedir.

Kendine ait olsun ya da olmasın kişilerin bilgilerinin başkaca kişilere verilmesiyle birlikte, ortaya çıkabilecek olası bir zararı engellemek amacıyla dünyada kişiye ait özel bilgileri koruma ihtiyacı hissedilmiştir. Kişi, dünyanın bir ucunda olsa da ona ait bilgilerin internet ortamında paylaşılması günümüz teknolojisiyle birlikte kolay hale gelmiş, bu da kişiye yönelik zararın artmasına neden olmuştur. Kişiyi bu anlamda korumak hukuksal bir zorunluluk olmuştur. Ülkemizde de iç kanun yollarıyla ve uluslararası bağlı olduğu anlaşmalar göz önüne alınarak kişiye ait verileri hukuka aykırı şekilde kullanmayı engellemek maksatlı bir hak ortaya çıkmıştır. Bu hakkın ihlali halinde bir takım cezai müeyyidelerin uygulanması da verileri kullanan kişiler için caydırıcı nitelikte olması öngörülmüştür. Kişisel verilerin başka kişiler tarafından kullanılmasını engellemek, kişilerin verilerini koruma altına almak ve temel hak ve hürriyetlerin korunması doğrultusunda Kişisel Verileri Koruma Kanunu 07.04.2016'da Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kişisel verilerin işlenmesi, temel hak,hürriyetlerin korunması ve kanundaki gelişmelerin takibi, gelişmeler için araştırmalar yapıp o araştırmaların uygulanması için ise Kişisel Verileri Koruma Kurumu oluşturulmuştur. Bu kurum, KVKK'nın 19.maddesinde de belirtildiği üzere tüzel kişiliği olan bir kamu kurumudur.

KVKK ülkemizde yürürlükte olan diğer kanunlardan ayrı düşünölememekte birbirleriyle sürekli bağlantılı haldedir. Çalışmamızda KVKK ile İş Kanunu arasındaki ilişki neticesinde işçilerin işlenecek olan verilerine değinilecektir. İşçilerin işveren ile henüz iş akdi kurulmadan iş akdi kurulduktan sonra ve iş akdi sona erdikten sonra işlenen verilerin nasıl tutulması gerektiği, bu verileri kimin hangi koşullarda işleyebileceği, işleyen kişilerin hukuki, idari ve cezai sorumlulukları açıklanacak ve bilgiler verilecektir.

Çalışmamız iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel verinin kapsamı, kişisel verinin ne olduğu, verileri işleyen kişilerin kimler olacağı, veri sorumlusunun kim olduğu, hassas/özel nitelikli veri kavramı, rıza kavramı, kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi, yurt dışına aktarılmasının mümkün olup olmadığı, kişisel verilerin iç hukukumuzda bulunan diğer kanunlarla olan ilişkileri ele alınacaktır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise işverenin, işçinin verilerini işleme sorumluluğu, işçinin işe alınırken, işe devam ederken ve iş akdinin sonuyla birlikte işverende olan kişisel verilerinin durumu, işlenen verilerin hukuka uygunluğu ele alınacaktır..

Çalışmanın oluşturulmasında ulaşılabilen tüm yerli literatür (dergi, kitap, makale, tezler ve elektronik kaynak) kaynakları taranmış ve kullanılmıştır.

II. KİŞİ VE KİŞİLİK HAKKI KAVRAMLARI

Hukuk, toplumda birliği sağlamak ve dzenini oluşturmak için bireylere belirli yaptırımlar uygular. Hukukun koyduğu kurallar ile bireyler hak ve sorumluluklara sahip olur. Hukukun belirlediği bu kuralların öznesi kişilerdir. Kişiler iki ana başlıkta incelenir. 1- Gerçek Kişiler, 2- Tüzel Kişiler. Gerçek kişiler insanlardan oluşurken, tüzel kişiler ise birden çok kişinin ya da daha çok mal topluluklarının bir bütün oluşturduğu kişiliği ifade eder. Tüzel kişiliğinde bir kişiliği vardır¹. Türk Hukukunda tüzel kişilerin nasıl kurulacağı hususunda tek bir kural mevcut deđildir². Bu husus konumuz dışında kalacağından buna değinilmeyecektir.

Kişilik ise kişi tanımını, maddi ve manevi varlıkları tamamen içine alan bireyin kendinden kaynaklı davranışlardan alır. Öğretide kişilik hakkı tek ve genel bir hak olarak öngörölmüştür dolayısıyla kişilik hakları gibi çoğul kelime yerine kişilik hakkı olan tek ve genel kavram tercih edilmektedir³. Türk Medeni Kanunu'na göre kişilik çocuğun sağ ve tam doğumuyla başlar ve ölümlerle biter. (TMK .m.28) Hukukumuzda kişiliğin başlangıcı için iki kriter aranmıştır. 1- Tam olarak doğmak 2- Sağ doğmak. Tam olarak doğum ile anlaşılması gereken çocuğun anne karnından tüm organları ile ayrılması anlamını tařımaktadır⁴. Sağ olarak doğumdan anlaşılması gereken ise anneden bağımsız olarak çocuğun nefes alması ve vermesidir. Kişilik hakkı saldırıya uğrayan kişinin TMK'nın 25.maddesi ile bir saldırının olma ihtimalini, saldırı oluşursa bu saldırının bitmesini, tehlike bittiği zaman hukuka aykırılık teşkil etmesi durumunda da söz konusu fiilin kanuna uygun olmadığının tespitini isteyebilecektir. (TMK m.25)

¹ Akipek, Jale, / Akıntürk, Turgut, / Ateş, Derya, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, Beta Yayım, 2020, s.235.

² Gönen, Doruk, Tüzel Kişilerde Kişilik Hakkı ve Korunması, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011, s.21.

³ Hatemi, Hüseyin, / Oğuztürk, Burcu Kalkan, Kişiler Hukuku Gerçek Kişiler – Tüzel Kişiler, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s.57.

⁴ Oğuzman, M.Kemal, / Seliçi, Özer, / Özdemir, Saibe Oktay, Kişiler Hukuku, İstanbul 2012, s.10.

Kişilik hakkı mutlak haklardandır⁵. Hakkın sahibi olan kişi, kişilik hakkını başkasına devredemeyecek ve bu hakkın kullanılmasından vazgeçemeyecektir⁶. Kişilik hakkının içeriği bakımından kanun koyucunun bir tanım yapmamış olması sebebiyle kişilik hakkı tespitinin somut olayın içeriğine göre belirlenmesi gerekecektir⁷. Kişiliğin sona ermesi ise TMK'nın ilgili maddesi uyarınca ölümle son bulacaktır. Ölümle beraber kişinin kişiye bağlı olduğu haklar da son bulacak, mal varlığı hakları ise mirasçılara geçecektir. Hukukumuzda kişilik hakkını sona erdiren sebeplerden biri gaiplik kararı diğeri ise ölüm karinesidir. Gaiplik, bireyden uzun zamandır haber alınmaması ve ölüm tehlikesi içerisinde kaybolma neticesinde hukuki olarak ölü kabul edilmesi ve kişilik haklarının sonlandırılması anlamını taşımaktadır. Ölüm tehlikesinden anlamamız gereken, bireyin ölüm ihtimalin çok yüksek olduğu bir olayda kaybolmasıdır. Uzun süredir haber alınmama ihtimalinde ise bireyin nerede olduğunun bilinmemesi, hayatta olduğuna dair durumun da şüpheli olmasıdır. Bir bireyin öldüğüne kesin gözüyle bakılan bir durum içerisinde kaybolmuş ise söz konusu somut olay gaiplik ile değil ölüm karinesine dayanmalıdır⁸. Hakkında ölü olduğu kesin gözüyle bakılan kimselere gaip denmenin daha doğru olacağı, çalışmalardaki gaip yerine kullanılan kaybolan ifadesinin ise hakkında gaiplik kararı kesin olmayan kişiler için kullanılmasının daha isabetli olacağı öğretilerde karşımıza çıkmaktadır⁹. Bir ölüm meydana geldiğinde ortada somut bir delil söz konusudur ancak gaiplik söz konusu ise ortada somut bir delil olmadığından bu durum sadece mahkeme kararı ile somutlaştırılabilecektir¹⁰. Kanun bize bireyin ölüm ihtimalinin çok yüksek olduğu bir olayın ardından 1 yıl ve bireyden son kez bilgi edinildiği zamandan 5 yıl geçtikten sonra ilgili mahkemeye başvurulabileceğini işaret eder¹¹. Gaiplik kararı alınması için ise gaiplik kararı alınacak bireyin yasal ve atanmış mirasçılar

⁵ Ayan, Mehmet, / Ayan, Nurşen. Kişiler Hukuku, Kişiler Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ekim 2022, s.94.

⁶ Yaka, Şeyma, Bir Kişilik Hakkı Olarak Kişisel Veriler, Yüksek Lisans Tezi, On dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun 2021, s.6.

⁷ Doğan, Pınar Bahar, Çatışan iki değer: haber verme hakkı ve kişilik hakkı, Ankara Barosu Dergisi, 2014/4, s.480.

⁸ Helvacı, Serap, Gerçek Kişiler, Legal Yayıncılık, 9.Bası, İstanbul, Eylül 2021, s.39.

⁹ Tokat, Hüseyin, Türk Hukukunda Gaiplik, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2017, s.5.

¹⁰ Sucu, Kübra, Türk Medeni Kanunu'nda Gaiplik, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum 2018, s.23.

¹¹ Arat, Ayşe, Gerçek Kişilerde Kişiliğin Sona Ermesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 2006, Sayı 1-2, s.268.

ile vasiyet yapılan kimselerin gaibin Türkiye’de bulunan son yerleşim yeri mahkemesine başvurusu halinde verilecektir. Gaiplik kararının işçi ya da işveren için alınmasının akabinde yine ölümle doğan sonuçlar burada da uygulanacaktır¹². Ölüm karinesi de bir bireyin, öldüğüne kesin gözle bakılan durum içerisinde kaybolup cesedi bulunmasa dahi ölmüş kabul edilmesidir. Bir uçağın düşmesi sonucu içerisinde bulunan bireylerin cesetlerine ulaşamaması hali buna örnek olarak verilebilecektir. Bu sebeple işlem yapılabilmesi için ölüm karinesi bulunan bireyin yasal mirasçılarında birinin ya da altsoy-üstsoyundan bir kişinin, başvurusu üzerine olayı da belgelendirerek nüfus müdürlüğüne başvurması gerekmektedir. Olayın gerçekleşmiş olması halinde kişinin ölüm kaydı nüfus kütüğüne ayrıca şerh olarak düşülecektir¹³. Bir de belirtmemiz gereken ve var olan husus birlikte ölüm karinesi kavramıdır. Birden fazla kişinin ölümü söz konusu ve kimin daha önce öldüğü tespit edilemeyecek durumda ise ölen kişilerin hepsi aynı anda ölmüş sayılacaktır¹⁴. Birlikte ölüm karinesinin asıl problemi miras hukukunda yaşanmaktadır çünkü burada kimin önce öldüğü kimin sonra öldüğü konuları önem arz etmektedir¹⁵. Bu husus konumuz dışında kalacağından buna değinilmeyecektir.

¹² Kararmaz, Banu Ülkü, İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya 2020, s.7.

¹³ Oğuzman, / Seliçi, / Özdemir, s.27.

¹⁴ Zeytin, Zafer, / Ergün, Ömer, Türk Medeni Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2022, s.110.

¹⁵ Tala, Murat, Ölüm’ün Özel Haklara Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006, s.22.

III. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI VE KİŞİSEL VERİLERİN İŞLEMİNE İLİŞKİN İLKELER

A. Kişisel Veri

Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük'e¹⁶ göre verinin tanımını bir münakaşanın ya da soruşturulan bir hususun temelini oluşturan ana unsur olarak dile getirmiştir. Kişisel veri ise bireyi diğer bireylerden ayıran tüm bilgilere denilmektedir.

KVKK'da kişisel veri için kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiye verilen addır tanımı yapılmıştır. KVKK, gerçek kişilerin verilerini koruma altına almakla birlikte kamu otoritesi veya özel sektör açısından ise bir ayırım yapmamıştır¹⁷.

Kişisel veri tanımı Anayasa'ya 2010 tarihinde eklenmiş ve ülkemizde adı duyulmaya başlanan bir kavram olmuştur. Anayasa'nın 20.maddesi ile her bireyin kendi kişisel verisinin korunmasını isteme hakkına değinilmiştir. Anayasa'ya eklenen bu madde, teknolojiyle birlikte gelişen ülkemizde ortaya çıkabilecek hak kaybının önüne geçilmesini sağlamış ve bununla beraber ortaya çıkabilecek zararlara karşı da bireyleri korumuş, korumaya da devam etmektedir¹⁸. Bireylerin kişisel verilerinin korunmaması halinde kişisel verileri ele geçirme (saldırı) bireyler ve bu bireylerin oluşturduğu gruplardan, özel teşebbüslerden (şirketler) ve devletlerden gelebilmektedir. Bireyin kişisel verilerinin ele geçirilmesi ile kişilik hakkına yönelik bir saldırı gerçekleştirilirken, bu saldırının cezai müeyyide noktasında olması ise ceza hukuku alanını ilgilendirecektir¹⁹.

¹⁶ Büyük Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr>

¹⁷ Üçüncü, S. Hilal, Medeni Yargılama Hukukunda Kişisel Verilerin Ve Sırların Korunması, On iki levha Yayınları, Temmuz 2019, İstanbul, s.124.

¹⁸ Çekin, Mesut Serdar, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un Big Data (Büyük Veri) ve İrade Serbestisi Açısından Değerlendirilmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 74, Sayı 2, 2016, s.633.

¹⁹ Küzeci, Elif, Kişisel Verilerin Korunması, On iki Levha Yayınları, Eylül 2021 4.Bası, s.6.

KVKK'nın yurtdışında edindiği konuma bakacak olursak kişisel veriler ilk olarak Avrupa Konseyi'nin 1981 tarihinde hazırladığı 108 Sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi²⁰ ile karşımıza çıkmaktadır. Avrupa'da birçok ülkede kırk yılı aşkın süredir kişisel verilerin korunması ile doğrudan alakalı kanun ve yönetmelikler bulunmakta iken ülkemizde bu sözleşme 18.02.2016 tarihinde kabul edilmiştir²¹.

Kişisel veri bir kişiye mahsus tüm bilgi ve insanın düşüncesinde yaratabileceği her türlü bilgiler bütünüdür²². Kişisel veri, bireyin yaşantısı, kariyerine ait nitelikli konuların ve bu konuların niteliklerini belirleyen tüm bilgilerdir²³. Kişisel veri, bir bireyin tüm özelliklerinin yine o bireyle ilişkilendirilerek ortaya çıkardığı gerçek kişidir²⁴.

İş Hukuku kapsamında değerlendirildiğinde ise kişisel veri tanımı karşımıza işçinin gündelik yaşantısını da kapsayacak şekilde işçi ile arasında bağ oluşturacak her türlü bilgidir²⁵.

Bir kişisel verinin KVKK'da belirtilen maddelerine aykırı şekilde işlenmesi halinde hangi yaptırımların uygulanacağı Türk Ceza Kanunu'nda ayrıca düzenlenmiştir. Kişisel verinin tanımını yaptıktan sonra kişisel veri kapsamına nelerin gireceğini değerlendireceğiz. Burada karşımıza üç kriter çıkmaktadır;

- 1- Ortaya çıkan bir verinin olması,
- 2- Ortaya çıkan verinin gerçek bir kişiye ait olması,
- 3- Bu veriler ışığında bireyin kimliğinin açıkça belirli olması gerekmektedir. (Kişinin adı, soy adı, cinsiyeti, doğum tarihi, telefon

²⁰ Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesinin Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Gereçesi, (Çevrimiçi) [http:// www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0320.pdf](http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0320.pdf) (Erişim Tarihi: 07 Mart 2016)

²¹ Korkmaz, İbrahim, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 124, 2016, s.83.

²² Dülger, Murat Volkan, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku (Kişisel Verilerin Korunması), Hukuk Akademisi Yayınları, İstanbul 2020, s.1.

²³ Şen, Ersan, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı'nın Anayasa ve Türk Ceza Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi", İstanbul Barosu Dergisi, 83 (3), İstanbul 2009, s.1197

²⁴ Başalp, Nilgün, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması (Kişisel Verilerin Korunması), Yetkin Yayınları, Ankara 2004, s.16.

²⁵ Okur, Zeki, Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İstanbul, İÜ Yayınları, 2011, s.373.

numarası, iş başvuruları için hazırlanan cv, parmak izleri, mail adresleri gibi.)

Tüzel kişileri belirten bilgiler kanunen bireyleri işaret ediyor ve bireylerle ilgili ise korunacaktır. KVKK'da kişisel verinin tanımına baktığımızda tüzel kişiliğe ait bir veri söz konusu ise bu veri bir gerçek kişiyi işaret ediyorsa bu veriler de koruma altına alınacaktır. Burada önemli olan husus korunan menfaatin gerçek kişiye ait olması, tüzel kişiliğe ait olmamasıdır. Tüzel kişilere ait verilerin bize gösterdiği gerçek bir kişi ise elde edilen veriyi korumak gerekecektir²⁶.

B. Hassas/Özel Nitelikli Veri

Hassas/özel nitelikli veri kavramı hayatımıza 2.Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkmıştır. 2.Dünya Savaşı'nda bireylerin zarar verilen kimlikleri, değerleri, etnik kökenleri ve inançlarının soykırıma uğraması sebepleriyle bireylerin bu değerlerinin korunması hususu ortaya çıkmıştır²⁷. KVKK'nın 6.maddesinde özel/hassas nitelikli veri tanımı bulunmaktadır. Kanun özel nitelikli veri için bireylerin din, ırk, mezhep, etnik köken, felsefi inanç, kıyafet, herhangi tüzel kişiliğe ait üyelik, cinsel hayat ya da cinsel sağlık, daha önce işlemiş olduğu suç var ise mahkûmiyet bilgileri, hakkında güvenlik tedbiri uygulandı ise ilgili veriler, bireyin genetik ve biyometrik verilerini kapsayan verilerin hassas/özel nitelikli veri olduğunu belirtmiştir.

Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) 9.maddesinde hassas nitelikli veri kapsamına hangi verilerin girdiğinin çerçevesini bizlere sunmuştur. Yine AK'nin 108 no'lu Kişisel Verilerin Otomatik İşlenmesi Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'nin hassas verilerin işlenmesine yönelik 6.maddesi ile bireylerin verilerinin otomatik işleme tabi tutulamayacağını bizlere sunmuştur.

2019'da yürürlüğe girmiş Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelikte de kişisel sağlık verileri başlığı söz konusudur. Burada gerçek bir kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin geniş kapsamlı bilgi ve kişinin yararlanabileceği sağlık hizmetiyle alakalı konulardan bahsedilmektedir.

²⁶ Başara, Turan Gamze, Kişisel Veri İşleme Sözleşmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Yıl 8, Sayı 16, Aralık 2020, s 60.

²⁷ Türkmen, Sevgi, Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller, Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019 İstanbul, s.38.

Özel/hassas nitelikli veriler üçüncü bir kişinin eline ulaştığında kişinin hayatında tahribata ve mağduriyete neden olabilecek türde bilgiler içermektedir. Özel/hassas nitelikli veriler denildiğinde aklımıza gelecek kavramlara değindik²⁸.

Özel/hassas nitelikli veriler için KVKK uyarınca kişisel verilerden farklı olarak, bu verilerin işlenebilmesi için verisi işlenecek olan kişinin, verisinin işlenmesine razı olması durumu getirmiştir²⁹. Bu kavram açık rıza olarak anılmaktadır bunun dışında kanunda açıkça düzenlenmiş haller de istisnai olarak ayrı tutulmuştur. Rıza kavramı Hukukumuzda Anayasa ile girmiştir. Anayasa'nın 20.madde ile kişinin verisi ancak ilgilinin rızası ile işlenebilecektir. KVKK uyarınca özel/hassas nitelikli kişisel verilerin sadece verisi işlenecek olan kişinin açık rıza ile işlenebileceğinden bahsettik, söz konusu kişinin açık rızası dışında, cinsel hayatı ya da sağlık durumu dışındaki kişisel veriler, sadece kanunda belirtilmesi halinde ya da bu verilerin kamuyu ilgilendirecek şekilde kamu sağlığına önem verecek biçimde sağlık hizmetlerinin önemi açısından kamu sağlığını düşünerek ilgili kişi veya yetkili kurum tarafından işlenebilecektir. Örnek vermek gerekirse çalışan bir işçiye ait sendikal bilgiler işverenin özlük dosyasında mevzuat gereği tutulması gerekecektir. Bunun kapsamı ise İş Kanunu'nda belirtilmiş olan kanun hükmüdür. Başka bir örnek ise hekimin bir hastası hakkında sisteme işlemiş olduğu hastasının sağlık bilgilerini içeren veriler, sağlık kuruluşları ve yetkili kişiler tarafından kamu sağlığını ilgilendirdiğinden işlenebilecektir.

Özel nitelikli veriler veri öznesi tarafından açık rıza halleri dışında, verinin işlenmesi veri sorumlusu tarafından iş hukukundan kaynaklı bir yükümlülüğü yerine getirmek için zorunluysa, veri öznesinin yaşamsal bir çıkarı için gerekliyse, işlenecek olan verinin kamu için gerekli bir haktan kaynaklanıyorsa, kazanç amacı gütmeyen bir kurum için yasal bir zorunluluk olan etkinlik işleminin varlığı, verinin işlenmesinin hekim, tıbbi yardım, bakım, sağlık hizmeti, sağlık hizmetinin idari işleri için gerekli olması ya da sağlık personeli gibi kişiler

²⁸ Birinci Bölüm, II.Başlık, B) Alt Başlık.

²⁹ Toprak, Bilal, KVKK ve GVKT Açısından- İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yetkin Yayınları, Ankara 2021. s.43.

tarafından işlenmesi gibi özel durumların varlığı halinde hukuka uygun olarak işlenebilecektir³⁰.

Hassas/özel nitelikli verilerin işlenmesinden sonra söz konusu verilerin korunması gündeme gelecektir. Bu verilerin korunması açısından veri sorumlusu ile verisi işlenecek olan ilgili kişi arasında bir gizlilik sözleşmesi yapılması gerekmektedir³¹. Bu sözleşme ile birlikte verisi işlenecek olan ilgili kişinin dayanağı ve güvencesi bu sözleşme olacak verilerin kötü niyetli kişilerin eline geçme ihtimali, verilerin yayılma ihtimali en aza indirilmiş olacaktır.

C. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Genel İlkeler

Kişisel verilerin korunması ve kişisel verilerin işlenmesi konusunda bugüne kadar yer alan ulusal ve uluslararası tüm düzenlemelerde hâkim olan genel ilkeler aşağıda anlatılmaya çalışılacaktır. Açıklamalarımıza daha çok Kıta Avrupa'sında düzenlenen model temel oluşturacaktır.

1. Hukuka ve Dürüstlük Kuralına Uygun Olma

Bireylerin kişisel verileri işlenirken yazılı kurallara göre hareket etmek gerekmektedir. İşlenecek verilerin neye göre işleneceği, verilerin işlenmesinde olası bir ihlal söz konusu olduğunda bir yaptırımın olup olmayacağı, kısacası bir çerçevenin varlığı aranmaktadır. Bu çerçevenin içi ise hukuk kurallarıyla doldurulmalıdır. Bir verinin hukuka uygun olması yasal düzenlemelere uygun olarak işlenmesi demektir. AB Yönergesinde kişisel verilerin işlenmesi, kaydedilmesi, düzenlenmesi, saklanması, geri alınması, kullanılması, yayılması, silinmesi ve yok edilmesi gibi alanlarda hukuk alanından çıkmadan yasal düzenlemeler doğrultusunda bu işlemlerin gerçekleştirileceği belirtilmiştir.

Dürüstlük kuralına uygun olmaktan anlamamız gereken ise veri sorumlusunun, veri işleme konusundaki görev ifası sırasında verisi işlenen kişilerin çıkarlarını ve beklentilerini dikkate almasıdır³². Bu işlemin yasal bir zemine uymaksızın yapılması dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Kişisel verinin işlenmesi aşamasında verinin kolay ulaşılabilir olması, anlaşılır bir dille

³⁰ Küzeci, s.287.

³¹ Türkmen, s.125.

³² Küzeci, s.229.

ifade edilmesi de gerekecektir. Yani kişisel veri işlenmesinin yanında şeffaflık da aranacaktır.

2. Doğru ve Güncel Olma

KVKK ile belirtilen husus bir verinin türü fark etmeksizin güncel ve doğru olmasıdır³³. Başka bir ifade ile verinin işlenmesi sırasında ilgili kişinin bilgilerinin yanlış olmaması gerektiğini ifade eder. Doğruluk ve güncellik ifadeleri paralellik göstermektedir. Şöyle ki bir veri işleyicisi işleyeceği bir veri hakkındaki bilgileri güncellemelidir. Hem ilgili kişi hem de veri işleyen açısından verilerin doğru ve güncellenmiş olması önemlidir³⁴. Burada veri işleyicisinin verilerin sürekli güncel tutulması önemlidir. Bunu da hazırlayacağı bir sistem ile ilgili kişiye sunması doğrultusunda çözebilecektir³⁵. İlgili kişinin kişisel verisinin yanlış tutulması yasalara bağlı olarak hak ve özgürlüklerini, manevi-maddi yaşantısını etkileyebilir. Kişisel verileri toplayanın da sorumluluğu söz konusu olacak, bir verinin toplanması anında bilgilerin doğru ve güncel olarak tutulmaması hususu yanlış sonuçlar doğurabilecektir³⁶.

İşlenecek olan verilerin doğru ve güncel tutulması KVKK'nın genel ilkeler bölümünde belirtilmiş ayrıca GVKT madde 5'de verilerin doğru ve gerektiği zaman güncel tutulmasına dikkat çekmiştir. Tüzükte aynı zamanda verilerin toplanmasından sonraki aşama için de eksiksiz olması için önlemleri üye devletlere aktarılmıştır³⁷. Örnekle açıklamak gerekir ise işçinin ücretinin asgari ücret olduğunu düşünelim. Bu ücret her yıl değişmektedir. 2021 yılı için işçinin alacağı ücret işlendiğinde o ücretin güncellenmeyip 2020 yılı ücreti olarak işlenmesi işlenen verinin doğru ve güncel olmadığını bize gösterir. İşlenecek olan veriler doğru ve güncel olmalıdır ki veriyi kullanan kişiler için bir mağduriyet yaşatmasın. İşverenler için işçilerin kişisel verilerinin tam ve güncel olması belirli

³³ Türkmen, s.87.

³⁴ Toprak, s.75.

³⁵ Oğuz, Sefer, Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun Genel İlkeleri, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 2018, s.133.

³⁶ Küzeci, s.243.

³⁷ Toprak, s.75.

periyotlarla incelenmeli bunun neticesinde işverenler ilgili kişileri bilgilendirmeli gerekli görünen hallerde işçinin bilgisi doğrultusunda bilgiler güncellenmelidir³⁸.

3. Belirli, Açık, Ölçülü ve Amaçla Sınırlı Olma

Bir veri işlenirken, işlenecek olan verinin hangi amaç için işlendiği belirlenmeli ve bu amacın da meşru olması gerekmektedir. Bu ilke temel anlamda 3 parçadan oluşmaktadır. Bunlar: kişisel verilerin belirli açık olması, kişisel verilerin toplanma sebebinin yasalara uygun olması ve işlenen kişisel verilerin toplanma sebepleriyle uyum içinde olmasıdır³⁹.

Bir veri toplama işleminde “ileride lazım olur toplayalım” düşüncesi ile hareket edilemez. Toplanacak olan veri belirli bir amaç doğrultusunda toplanıp işlenmelidir. AB Veri Koruma Yönergesi 5.maddesinde toplanacak olan verilerin belirli bir amaca hizmet etmesi gerektiği açıkça belirtilmiştir. Kişisel verilerin toplanma amacının yasalara uygun olması gerekmektedir. Kişisel bir veri işlenecekse yasal bir mevzuata dayandırılmalı yasal gerekliliklerle uyum içinde olmalıdır. Bir kişisel veri hangi amaçla kullanılacaksa ilgili kişi tarafından bilinmesi gerekmektedir. Bu amacı bilmeyen ilgili kişi veri işlenmesi için rıza gösterip göstermeyeceğini bilemeyecek, bu husus da kararını etkileyecektir. Örnekle anlatmak gerekirse; internet üzerinden bir alışveriş sitesine kayıt yaptırırken bireylerden istenen bilgilerin isim-soyisim, adres şekilde olması gerekirken bireylerin kimlik seri numarasının istenmesi amaca hizmet teşkil etmeyecektir. Bankaya kredi başvurusu için gidildiğinde kişinin sosyal hayatındaki tercihinin sorulması da aynı şekilde bankanın ihtiyacı doğrultusunda bir bilgi olmayacağından ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil edecektir.

4. Muhafaza Edilme, Silinme, Anonim Hale Getirme

Kişisel veri, işleme amacını tamamladı ise artık muhafaza edilmemesi gerekir⁴⁰. Bu ilkeye göre işlenecek olan verilerin silinmesi için ilgili mevzuatta bir süre sınırı söz konusu ise o sürenin bitimiyle birlikte verilerin yok edilmesi gerekmektedir. Bir veri işleme amacını tamamladıktan sonra muhafaza edilmeye

³⁸ Özdemir, Hayrunnisa, Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması, Ankara, Seçkin, 2009, s.138.

³⁹ Küzeci, s.231.

⁴⁰ Toprak, s.82.

devam edilirse hukuka aykırı şekilde veri işlendiği kabul edilir ve cezai müeyyide ile karşı karşıya kalınır. Kişisel verilerin işlenmesinden sonra hangi amaç için işlendiği hususunda verilecek olan azami süre Veri Sorumluları Sicili 'ne bildirilmelidir. (KVKK m.7) İşçi işveren ilişkisi kapsamında kişisel verisi işlenen bireylerin verilerinin işlenmesindeki azami sürenin dolması ile birlikte verilerinin silinmesini işçi talep etmeli işveren ise talep olmaksızın ilgili verileri silmelidir⁴¹. KVKK madde 4'de veri sorumlularına gerekli uyarıları yapıp eğer işlenen bir veriyi saklama konusunda makul bir sebep yok ise verilerin silinmesi veya anonimleştirilmesi gerektiğini belirtilmiştir. GDPR madde 6'da da konuyla ilgili kişisel verinin toplama ya da işlenmesindeki amacı karşılayan verinin uzun süre tutulmaması gerektiği vurgulanmıştır. Örnekle açıklamak gerekirse bir kampanya dahilinde bireylerden alınmış olan cep telefonu numarasına kampanya sona erdikten sonra kampanya dışında sms atılması bu ilkeye aykırılık teşkil edecektir. Genel ilke, kullanılacak olan kişisel verilerin ilgili kanunda belirlenen süreler dahilinde saklanmasıdır, süre ortadan kalkığında saklanan verilerin imhası gerekmektedir. AIHM konumuzla alakalı olarak şüphelilerin parmak izi, DNA kalıntıları gibi örneklerin bilgisayar sistemi üzerinde depolanması üzerine yapılan başvuruyu belirsiz süreli olarak yapılacak saklamanın AIHS'nin 8.maddesine aykırı bulmuştur⁴².

Bir kişisel veri amacına uygun olarak işlenmiş ise o veri amaç için belirlenen süre dahilinde muhafaza edilmelidir⁴³. Kişisel verinin muhafazası veri güvenliğinin sağlanması açısından zorunlu olsa da teknolojinin gelişmesiyle belirli riskleri olan zor bir işlemdir. İlke gereği silinmesi gereken verilerin silinmeyip tutulması verisi işlenen ilgili kişinin hak ve özgürlüklerine müdahale, özel yaşamın gizliliğini ihlal, maddi ve manevi bütünlüğüne zarar verebilecektir⁴⁴.

⁴¹ Güler, Yıldız, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir 2022, s.41.

⁴² Küzeci, s.246.

⁴³ Yosif, Umniyahasghar, Kişisel Verilerin İşlenmesi Şartları ve 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Ruhu Olarak Genel İlkeler, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, 2021, s.9.

⁴⁴ Küzeci, s.245.

KVKK'nın da kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi başlıkları 7.madde hükmüyle düzenlenmiştir. Yine KVKK'nın 11.maddesine dayanarak herkes, kişisel verisinin silinmesini ya da yok edilmesini veri sorumlusuna başvurarak isteme hakkına sahiptir. Kişisel Verilerin yok edilmesi, silinmesi ya da anonim hale getirilmesi hakkında yapılan çalışmalar sonucu bir yönetmelik yürürlüğe girerek verilerin nasıl silinip yok edileceğini veya anonim hale getirileceğini, bunun amaç ve yöntemlerini düzenlemiştir. KVKK'da kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi halleri düzenlenmiş ancak bunların usullerine ilişkin maddeler Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkındaki Yönetmelikle düzenlenmiştir⁴⁵.

Kişisel verilerin silinmesi işlemi, veri sorumlusu ya da yetkilendirdiği veri işleyen kişiler bakımından ilgili veriye bir daha ulaşım imkanı tanımamaktadır. İlgili kişinin kişisel verisi silinme işlemine tabi tutulmuşsa bir daha veri sorumlusu ya da veri işleyen bu veriye erişemeyecektir. Bunun sonucu olarak veri sorumlusu silinen kişisel verilerin tekrar ulaşılmasını engellemek için her türlü önlemi almak zorundadır⁴⁶. (Yönetmelik m. 8/2)

Kişisel verilerin yok edilmesi, ilgili yönetmeliğin 9.maddesinde belirtildiği üzere söz konusu verilerin hiçbir suretle tekrardan erişilemez, geri dönüştürülemez ya da tekrar kullanılamaz olmasıdır. Bu işlem ve sonrasında meydana gelebilecek zararlara karşı her türlü tedbiri almakta veri sorumlusu yükümlüdür.

Kişisel verilerin anonim hale getirilmesi hususu ise, kişisel verinin başkaca bir gerçek kişi ile bağlantısının kalmamasını ifade eder⁴⁷. (Yönetmelik m. 10/1).

Kişisel verilerin ilgili kayıt ortamlarında artık kimliği belirlenemez bir gerçek kişi ile eşleştirilmesi mümkün değilse kişisel verilerin anonim hale

⁴⁵ Öksüzoğlu, Hilal Tuğba, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Avrupa Birliği Hukukunda Kişisel Verilerin Silinmesi ve Düzeltilmesi, Bilişim Hukuku Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, 2019, s.193.

⁴⁶ Blockchain mantığına dayanan sistemlerde ilgili kişinin verisinin silinmesi veya düzeltilmesi talebinin gerçekleştirilmesinin an itibarıyla mümkün olmadığı belirtilmektedir; zira talepte bulunan ilgili kişiye dair kişisel verinin silinmesi veya düzeltilmesi, diğer bütün işlemleri de etkileyecektir. Bkz. Çekin, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 96.

⁴⁷ Gözüküçük, Merve, "Veri İşleme Süreçlerinde Tartışmalı Bir Çözüm: Veri Anonimleştirilmesi" (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2014), 48ff.

getirildiğinden söz edebiliriz. (Yönetmelik m.10/2) Burada önemli olan husus verinin gerçek bir kişiyle artık ilişkilendirilmemesi durumudur. Yönerge ilgili kişiye verilerinin eksik ya da yanlış işlenmesinden kaynaklı problemler için bu verilerin düzeltilmesi, silinmesi ya da engellenmesi hakkını tanımıştır. İlgili kişi bu hakkını veri sorumlusuna başvurarak talep edebilmektedir. Verilerin silinmesi hususu, verilerin artık veri sorumlusunun yetki alanında hiçbir veri olmaması anlamını ifade etmektedir. Bu verilerin silinmesi hususu, yazılı şekilde evrak halinde ise bu evrakın yok edilmesi, dijital ortamda ise bu kayıtların silinmesi sistemde artık bu kayıtlara ulaşamayacak hale getirilmesidir. Yönergede işaret edilen verilerin engellenmesi durumunu açıklamak gerekmektedir. Bu işlem ile verilerin tamamını sistem silmez, veriler veri sorumlusunun hakimiyeti altındadır fakat verilerle ilgili işlem yapılması engellenmektedir. Yani veri sorumlusunun üzerinde yetki bu aşamada devam etmektedir. Kişisel verilerin engellenmesi halinde veri sorumlusunun veriler üzerindeki tasarruf yetkisi tamamen sona ermez; fakat tamamen ya da kısmen durdurulur⁴⁸.

GDPR ilgili maddesinde kişisel verilerin silinmesi talebini ilgili kişiye sağlanan bir hak olarak görmüştür⁴⁹. İlgili tüzüğün bu maddesi kapsamında ilgili kişiye talep hakkı tanınmıştır. Bu talep karşısında veri sorumlusunun da yetkileri yine ayrıca belirtilmiştir.

KVKK'nın 5. ve 6.maddelerinde düzenlenmiş olan şartların ortadan kalkması durumunda veri sorumlusunun verisi işlenen kişinin talebi üzerine veya re'sen verileri silme, yok etme ya da anonim hale getirmesi gerekmektedir. İlgili kişinin verisinin eksik ya da hatalı işlenmesi halinde yönerge uyarınca ilgili kişi verisinin uygun şekilde düzeltilmesini, silinmesini ya da bloke edilmesini veri sorumlusundan talep edebilecektir. GDPR ilgili maddesinde de veri sahibi ilgili kişi, veri sorumlusundan kendisi ile ilgili hatalı, eksik verilerin düzeltilmesi için gecikmeksizin talepte bulunmalıdır der. (GDPR m.17) Dolayısıyla m. 17/1 gereği; verilerin bir araya getirilmesi ya da sisteme işlenmesi artık bir fayda sağlamamış olması, ilgili kişi yani veri sahibinin açık rızasını geri alması ya da

⁴⁸ Şimşek, Oğuz, Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, Beta Yayınları, Şubat 2008, 1.Baskı,s.93.

⁴⁹ Nilgün, Başalp, "Avrupa Birliği Veri Koruması Genel Regülasyonu'nun Temel Yenilikleri," Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 1, 2015, s. 93.

verisinin işlenmesi ile alakalı bir hukuki gerekçesinin olmaması, ilgili kişinin veri işlenmesi durumuna bir itirazının olması, ilgili kişinin kişisel verisinin kanuna uygun olarak işlenmemesi, veri sorumlusunun tabi olduğu AB ülkelerindeki bir yasaya uygunluk sağlaması amacı güdülerken ilgili verinin silinmesinin zaruri olması, veri sorumlusunun kişisel verileri silmesinin zorunlu olduğu bilgi toplumu hizmetlerinin sağlanması hallerinin varlığı gerekecektir⁵⁰.

Veri sorumlusunun verileri silme işlemi için yukarıdaki şartlardan birinin mevcut olması gerekmektedir. Aksi halde veri sorumlusunun kişisel verilerin silinmesi ile alakalı bir işlem yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. KVKK uyarınca veri sorumlusunun kişisel verilerle alakalı yapacağı işlemi belirlemesi için öncelikle verinin kişisel mi yoksa özel nitelikli veri ayrımına mı tabi olduğunu incelemesi gerekecektir. Söz konusu şartların birinin mevcut olması halinde veri sorumlusu kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ya da anonim hale getirilmesi işlemlerini gerçekleştirmesi gerekecektir⁵¹.

Veri sorumlusu, verilerin silinmesi, yok edilmesi ya da anonim hale getirilmesi hususlarında, kurul tarafından aksi yönde bir karar olmadıkça, kendisine uygun seçeneği uygulayabilecektir. (Yönetmelik m. 7/5) Yönetmeliğin bu maddesiyle veri sorumlusuna bir serbestlik tanınmıştır. Yine aynı maddeye göre veri sorumlusunun seçeneklerden hangisini uygun görüp uyguladıysa bunu gerekçeleri ile ilgili kişiye iletme zorundadır. Kişisel verisi işlenecek olan kişinin kişisel verilerinin yok edilmesini talep etmiş olsa bile veri sorumlusu veriyi anonim hale getirmek gerekçesiyle veriyi yok etmek yerine anonim hale getirebilecektir⁵². Veri sorumlusunun verileri silme, yok etme ya da anonim hale getirmesi seçeneklerinden birini uygulaması için yönetmeliğin 11.ve 12.maddelerinde belirli sürelerin varlığı aranmıştır.

Kişisel verilerin yok edilmesi Fiziksel Ortam Yer Alan Kişisel Veriler ve Manyetik Medyada Yer Alan Kişisel Veriler olmak üzere iki farklı şekilde gerçekleşmektedir. Fiziksel ortamdan kastedilen kağıt olarak yer alan verilerin kağıt kesme makinelerinde işlenerek okunmayacak hale getirilmesi, Manyetik Medya ise elektronik cihazlarda toplanan verilerin eritilmesi ya da yüksek

⁵⁰ Öksüzoğlu, s. 206.

⁵¹ Öksüzoğlu, s. 207.

⁵² Öksüzoğlu, s. 211.

frekansta manyetik alana maruz bırakılarak okunmaz hale getirilmesi işlemidir⁵³. Kişisel verileri saklama ise imha politikası hazırlama yükümlülüğü olan ve olmayan diye iki farklı kola ayrılmıştır⁵⁴. Bu politikayı hazırlama yükümlülüğü olan veri sorumlularının, yükümlülüklerini yerine getirmeleri için, silme, yok etme veya anonim hale getirme işleminin ortaya çıktığı tarihi takip eden ilk işleminde bu imha işlemini gerçekleştirilmesi gerekmektedir. (Yönetmelik m.11 /1) Bu imha işleminin gerçekleştirileceği tarih hazırlanan kişisel veri saklama ve imha politikasında belirlenebilir. Ama bu belirlenen tarih altı ayı geçemez. Söz konusu politikayı hazırlama yükümlülüğü olmayan veri sorumluları ise, kişisel verileri silme, yok etme ya da anonim hale getirme yükümlülüğünü işlemin ortaya çıktığı tarihten itibaren üç ay içerisinde yerine getirmek zorundadır.

İlgili kişinin kişisel verileri üçüncü kişiye aktarmış olması halinde, veri sorumlusunun durumu üçüncü kişiye aktarması gerekir. Veri sorumlusu yönetmeliğin 12.maddenin 1-b bendine göre gerekli işlemleri yürütmekle görevlidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki kişisel verileri işleme şartlarının hepsi mevcutsa ilgili kişinin talebi veri sorumlusu tarafından reddedilebilir. Yukarıda da açıklandığı üzere veri sorumlusu veri işleme şartlarının tamamen ortadan kalkmış olması halinde kişisel verilerin yok edilmesiyle yükümlüdür.

Kişisel verisi işlenen kişinin verisinin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirmesi talebi üzerine veri sorumlusunun ilgili kişinin bu talebine, kabul, ret, yetersiz cevap verme ve cevap vermeme olmak üzere dört tercih hakkına sahiptir. Veri sorumlusu tarafından ilgili talep kabul olunursa, ilgili kişinin kurula şikâyet hakkı ortadan kalkmaktadır. İlgili kişinin talebi reddolunursa, ret cevabı gerekçesi ile birlikte ilgili kişiye bildirilmelidir. Başvuru reddedilmiş ise ilgili kişi, kurul nezdinde şikâyette bulunabilecektir. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki her ne kadar veri sorumlusuna başvuru gereği zorunlu olsa da Kurum nezdinde şikâyet yoluna gitmek ihtiyaridir. (KVKK m. 13) İlgili kişinin başvurusu reddedildiği durumda Kurula başvuru yapmaksızın yargı yoluna başvuru yapabilecektir⁵⁵. İlgili kişinin şikâyetini kurula yapabilmesi için ret cevabının

⁵³ KVKK Kişisel Veri Saklama ve İmha Politikası, (Çevrimiçi), <https://kvkk.gov.tr>

⁵⁴ Öksüzöğlü, s. 214.

⁵⁵ KVKK m. 14 gerekçesi (Kaynak: Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı, www.corpus.com.tr); KVKK, “Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Başvuru ve Şikâyet Hakkı,”

kendisine ulaşmasından itibaren otuz gün ve her halde başvuru tarihinden itibaren altmış gündür. Kurul'un görev alanına giren konularda re'sen araştırma yapma hakkı da mümkündür. Veri sorumlusu, kurulun bilgi ve belgeleri istemesi üzerinde on beş gün içerisinde ilgili evrakları kurula göndermelidir. İlgili kişinin şikâyet talebinin üzerinden kurul altmış gün içerisinde bunu karara bağlamak durumundadır. Altmış gün içerisinde cevap verilmemesi başvurunun reddedilmiş sayılması anlamına gelmektedir. Kurul kararlarına karşı yargı yolu açıktır. İlgili kişinin başvurusu reddedilirse, idare mahkemesine dava açabilecektir. Kurul bir ihlalin varlığını tespit ederse, ilgili kişi ve veri sorumlusuna bu tebliğ edilir. Veri sorumlusu tebliğden itibaren otuz gün içerisinde kararı yerine getirmelidir.

İlgili kişinin kişisel verilerinin hukuka uygun olarak işlenmemesi halinde zarar mevcut ise bu zararın karşılanması halinde tazminat talebinde bulunma hakkı tanınmıştır. (KVKK m.11) GDPR hükümlerinin ihlal edilmesi sonucunda da maddi veya manevi zarara uğramış olan herkesin uğranan zarara karşılık tazminat talebinde bulunma hakkının olduğu belirtilmiştir⁵⁶. (GDP

⁵⁶ Öksüzoğlu, s.228.

IV. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KONUSUNDA ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELER

A. Uluslararası Düzenlemeler

Kişisel verilerin güvenliği ve korunması düşüncesi ilk olarak Almanya’da tapu bilgilerinin işlenmesi maksadı ile ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda Hessen Eyalet Veri Koruma Kanunu çıkarılarak verilerin işlenmesi, depolanması ve korunması anlamında diğer ülkelere öncü olmuş, verilerin korunması konusunda Kıta Avrupası’na yol göstermiştir⁵⁷. 1970-80’li yıllara denk gelen bu dönem içerisinde teknolojik aletlerin özellikle bilgisayarın kullanılmaya başlanması ile Almanya’da merkezi bir veri bankası kurulmak istenmiş daha sonra ise verilerin güvenliği meselesi ortaya çıkıp Federal Almanya Veri Koruma Yasası kabul edilmiştir⁵⁸. Bu kanun gerçek kişiler, tüzel kişiler, vakıflar, dernekler, özel ve kamu kuruluşlarının verileri toplama, işleme ve koruma işlemlerinin nasıl yapılacağı hakkında düzenlemeler içermektedir⁵⁹. Dönemsel olarak artan teknolojik yeniliklere batı Avrupa ayak uydurmaya çalışmış Almanya’dan sonra İsveç’te de kimlik numarası sistemi hazırlanmış ve vatandaşların bilgilerini kaydeden bir veri sistemi oluşturulmuştur⁶⁰. İngiltere’de ise 1984 yılında Veri Koruma ile alakalı ilk kanun hazırlanıp kabul edilmiş, daha sonra ise 1998 yılında çeşitli düzenlemeler getirilerek bireylerin verilerinin hukuka uygun ve hakkaniyetli olarak işlenmesi hakkında gerekli çalışmalar yapılmış olup günümüze kadar varlığını sürdürmüştür⁶¹.

Avrupa dışında Amerika, Kanada ve Avustralya bölgesinde “özel hayatın gizliliği” terimi verilerin korunması teriminin önüne geçmiş ve daha sık

⁵⁷ Kaya, Cemil, İdare Hukukunda Bilgi Edinme Hakkı, Seçkin, Ankara 2005, s.92.

⁵⁸ Küzeci, s. 118.

⁵⁹ Kuschewsky, Monika, “Data Protection and Privacy: Jurisdictional Comparisons, “Germany”, Londra 2012, s.169 : Oğuz, Habip, “Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum.” Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı:3 2013, s.11.

⁶⁰ Küzeci, s.118.

⁶¹ Habip, s.13.

kullanılmıştır⁶². Amerika Anayasası'nda özel hayatın gizliliği kapsamında bir hüküm bulunmamakla birlikte ek düzenlemeler getirilerek lafzi olarak Federal Yüksek Mahkeme'nin içtihatlarına göre yorumlanmaktadır⁶³. Özel hayatın gizliliği ile ilgili Anayasa'ya getirilen Ek 4.madde ile kişilerin, üstlerinin, evlerinin, belgelerinin ve eşyalarının aranması işlemi makul olmalı ve yetkililer tarafından da gerekli izinlerin verilmiş olması şartına bağlanmıştır⁶⁴.

Verilerin korunması ile veri güvenliği arasında bir ilişki olduğu düşünülse de veri güvenliği, verilerin güvende tutulması ile alakalıdır. Kişisel verilerin korunmasındaki amaç ise gerçek kişilerin korunmasıdır. Gerçek kişilerin korunması hem yerel mevzuatta hem de uluslararası hukukta ihtiyaç haline gelmiş, bu konuda çalışmalar yürütülmüş ve kişilerin kişilik haklarının ihlal edildiği durumlar daha aza indirilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan kaynaklardan en önemlileri Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Bildirisi, BM Uluslararası Bireysel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesidir⁶⁵. Söz konusu bildiri ve sözleşmelerin asıl amaçları veri koruma konusunda bir çerçeve oluşturarak genel ilkeleri belirlemek ve veri işleme konusunda örnek olup kişisel verilerin korunması konusundaki yeniliklere yardımcı olmaktır.

İkinci Dünya Savaşı sonrası dünyada barışı sağlamak ve savaştan zarar gören Avrupa ülkelerinde barışın sağlanması açısından demokratik bir temel atılması adına önemli bir kuruluş Avrupa Konseyi (AK)' dir. Avrupa Konseyi Statüsü Dair Sözleşme 1949'da yürürlüğe girmiştir.⁶⁶ Sözleşmede dikkat çeken unsur bireysel, siyasal özgürlük ve hukuk ilkelerinin korunmasıdır. İnsan haklarının korunması ve gelişimi adına çalışmaların devamı sağlanmış bunlar neticesinde 108 Sayılı Kişisel Verilerin Otomatik Olarak İşlenmesi Sırasında Gerçek Kişilerin Korunmasına İlişkin Sözleşme ve AİHS⁶⁷ kabul edilmiştir. Bu sözleşme insan haklarının korunması konusunda bir baş yapıt olarak

⁶² Küzeci, s.14.

⁶³ Bozlak, Ayhan, Kamusal Bağlamda Özel Hayatın Korunması: ABD Federal Yüksek Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Uygulaması Arasında Mukayeseli Bir İnceleme, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2013 (109), s.58.

⁶⁴ Bozlak, s.70.

⁶⁵ Küzeci, s.116.

⁶⁶ Toprak, s.51.

⁶⁷ Bkz. http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf (e.t. 01.07.2021).

değerlendirilmiştir. Sözleşmede doğrudan kişisel verilerin korunmasına ilişkin bir madde bulunmasa da özel hayatın gizliliği anlamında düzenlemelere yer vermiştir. 8.madde de özetle bireylerin özel hayat, aile hayatı, konut ve yazışmalarının varlığı kabul edilerek herkesin bu varlıklara saygı gösterilmesi gerektiği saygı gösterilmediği hallerde ise kamu makamının müdahalesinin mümkün olabileceği, yasalar çerçevesinde ulusal güvenliğin, ülkenin refahının korunması amaçlanmış ahlak, barış, hak ve özgürlüklerin korunması kapsamında gerekli görülecek hallerde tedbirlerin uygulanabileceğini belirlemiştir. Sözleşmenin bu maddesinde kişisel verilerin güvenliği ve kişisel verilerin nasıl korunacağına dair bir madde olmamasına karşın Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) vermiş olduğu kararlarda kişisel verilerin korunmasına dayanak olarak AİHS'nin 8.maddesini dayanarak göstererek verilerin korunmasını güvence altına almıştır⁶⁸.

1980 yılında OECD (İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı) “Özel Yaşamın Gizliliğinin ve Sınır Ötesi Kişisel Veri Dolaşımının Korunmasına İlişkin Rehber İlkeler”⁶⁹ başlıklı tavsiye kararlar veren üye devletler açısından bağlayıcılığı bulunmayan ilke rehberini yayınlamıştır. Türkiye, OECD'nin kurucu ülkelerinden biridir. 1960 yılında Paris'te kuruluş anlaşması imzalanmış ve kişisel verileri koruma anlamında uluslararası alanda ilk topluluk olmuştur⁷⁰. OECD kişisel verilerin korunması konusunda öncü olmuş, asıl amaçları ise finansal alandaki gelişmelerin takibi, finansal denge, küresel ticaretin büyümesine katkı, istihdam alanlarının artırılması, bireyin yaşam standardının yükselmesi gibi konulardır⁷¹. OECD ve kişisel veriler konusu bir köprü vazifesi görmektedir. Bireylerin kişisel verilerinin korumanın önemi ile dünya ticareti arasında bir bağlantı söz konusudur. OECD Rehber ilkelerinde veri toplamanın sınırlı olması, verilerin bir niteliği karşılması ve veri güvenliği ilkesi ile uluslararası alanda kişisel verilerle alakalı ilk önemli adım atılmıştır. OECD Rehber İlkeleri, KVKK'nın gerekçelerini de etkileyerek oluşmasında katkıda bulunmuştur. Ayrıca OECD Veri Koruma İlkeleri ile destekleyici birtakım çalışmalar gerçekleştirilmiş,

⁶⁸ Toprak, s.53.

⁶⁹ OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, 23 Eylül 1980. Detaylı bilgi için bkz. <http://www.oecd.org> (e.t.01.07.2021).

⁷⁰ Toprak, s.47.

⁷¹ <http://www.oecd.org>

şirketlere gizlilik politikalarını düzenlemede online programlar oluşturulmuş⁷², elektronik ortamda istenmeyen gönderiler ile mücadeleye yönelik çalışmalar yapılmıştır⁷³.

İkinci Dünya Savaşı sonrası ülkelerin bir daha bu denli büyük yıkımlar yaşayacağı savaşların yaşanmaması için kurulmuş olan Birleşmiş Milletler (BM) aralarında üye devletlerinde kabul ettiği BM Şartına uymayı kabul ederler⁷⁴. Ülkemiz BM kurucu ülkelerindendir. BM şartına göre her devlet bireye saygı göstermek, hak ve özgürlüklere sahip çıkmak ve gelişimi konusunda çaba göstermek için elinden geleni yapmalıdır. BM kurulduktan sonra Evrensel İnsan Hakları Bildirisi kabul edilmiş olup bu bildiri ile ırk, dil, din ayrımı yapılmadan bireyin eşit, özgür ve insan onuruna yaraşan şekilde yaşamını devam ettirmesine öncülük eden bir bildiridir. BM Evrensel İnsan Hakları Bildirisi'nde bireylerin özel yaşam, aile, konut ya da haberleşmesine kimsenin karışamayacağı, kişilerin şerefine ve adına saldıramayacağını hüküm altına almıştır. (Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Bildirisi m.12) Söz konusu bildirinin ilgili maddesi bireyin kişisel verilerinin korunması anlamında da bir yol gösterici olduğu kabul edilmektedir⁷⁵. BM Genel Kurulu teknolojinin ve özellikle bilgisayar kullanımının yaygınlaştığı 90lı yıllarda “Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeler” düzenlenmiştir⁷⁶. Bu ilke de yalnızca bilgisayara işlenecek kişisel veriler için uygulanacak ve BM üyesi devletlerin işledikleri verilerin standartları belirlenecektir⁷⁷. OECD Rehber İlkelerine kıyasla BM Rehber İlkelerinin devletlere etkisi daha sınırlı olmuştur.

BM Uluslararası Hukuk Komisyon (ILC) tarafından teknolojinin gelişmesi neticesinde verilerin uluslararası ağlara aktarımı, veri güvenliğinin korunması gibi uluslararası hukuk boyutunda taslaklar hazırlayıp bu taslakları da sözleşmelere dönüştürmek amaçlanmaktadır. BM'nin en son yürüttüğü çalışması “Sınır Ötesi Transferlerde Kişisel Verilerin Korunması”dır. ILC teknolojinin daha

⁷² Bkz. OECD Guidelines for the Security of Information Systems and Networks, Towards a Culture of Security, <http://www.oecd.org/dataoecd/16/22/15582260.pdf>.

⁷³ Bkz. Report of the OECD Task Force on Spam: Anti-Spam Toolkit of Recommendation Policies and Measures, 26 Nisan 2006, <http://www.oecd-antispam.org>.

⁷⁴ Bkz. <http://www.un.org/en/documents/charter/>

⁷⁵ Toprak, s.49.

⁷⁶ Bkz. <<http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?docid=3ddcafaac>> (e.t 01.07.2021)

⁷⁷ Toprak, s.50.

da gelişmesi ihtimalinin kişisel verilerin güvenliğini tehdit etmesini muhtemel gördüğünden gelecek yıllara yönelik çalışmasına bu konuyu dahil edip uluslararası alanda bir antlaşma hazırlaması beklenmektedir⁷⁸.

Kişisel verilerin korunması anlamında Avrupa Birliği (AB)'de çeşitli düzenlemeler yapmıştır. AB, 1995 yılında kişisel verilerin korunması anlamında ilk olarak "Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Direktif" yayınlanarak birliğe üye ülkelerin kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilk adımı atmış, daha sonra ise "1997 yılında, "Telekomünikasyon Alanında Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Mahremiyetin Korunması Yönergesi", "2000 yılında Avrupa Birliği Temel Haklar Şart", "2004 yılında "Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'ne Ek Denetleyici Makamlar ve Sınıraşan Veri Akışına İlişkin Protokolü " ve "General Data Protection Regulation - Genel Veri Koruma Tüzüğü" gibi düzenlemeler ile kişisel verilerin korunması alanında bir çok öncü çalışmalar yapmıştır⁷⁹.

B. Ulusal Düzenlemeler

1. Anayasa

Kişilerin kişisel verilerin korunması Avrupa ülkelerinde insan hakkı olarak görülmüş ve yerel mevzuatlarında yer bulmuştur⁸⁰. Ülkemizde de Anayasa'nın ikinci kısmında kişinin temel hak ve hürriyetlerini kapsayan düzenlemeler yapılmıştır. Özel hayatın gizliliği temel hak ve hürriyete ilişkin bir haktır. (AY. m.20) Teknolojinin gelişmesi ve insanların bilgiye daha kolay ulaşması nedeniyle maddede değişiklik yapılması zorunluluğunu doğurmuştur. Kişisel veri kavramının ortaya çıkması ile birlikte Anayasa'ya kişisel veri ile ilgili bir hüküm getirilmiştir. (AY. m.20) Kişisel verilerin korunması konusunda Anayasa ayrıca bireylerin eşitliği, bireylerin maddi ve manevi varlıkları ve bunların korunması-geliştirilmesi, düşünce ve düşünceyi açıklama-yayma özgürlüğü ile de yakından

⁷⁸ Gür, Berna Akçalı, Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Boyutuyla Kişisel Verilerin Yurt Dışına Aktarılması, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 25, Sayı 2, s.863.

⁷⁹ Hoşnut, Yasime, Uluslararası Düzenlemelerde ve Türkiye'de Kişisel Verilerin Korunması, Yeni Medya Dergisi, Sayı :6, 2019, s.35.

⁸⁰ Toprak, s.60.

ilişkilidir⁸¹. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler 2010 yılına kadar ülkemizde yapılmayıp bu tarihe kadar özel hayatın gizliliği ilkesi ve düşünceyi açıklama ve yayma özgürlüğüne atıflar yapılarak konunun içine dahil edilmiştir. Kişisel veri kavramı 2005 yılında düzenlenen Türk Ceza Kanunu çerçevesinde kendine yer edinmiş olsa da 2010 yılındaki Anayasa değişikliği ile artık kişisel verilerin korunması bir temel hak olarak karşımıza çıkmıştır⁸². Anayasa Mahkemesi 2008 yılında vermiş olduğu bir kararla Türkiye İstatistik Kurumunun 8. ve 54/2. maddelerini Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmiştir. Ülkede işlenen verilerin çoğunun idarenin elinde olduğu, idarenin elinde bulunan güce çerçeve çizilmesi özel yaşam, hak ve hürriyetlerin korunması için önem teşkil edeceği şeklinde de iptal kararı gerekçelendirmiştir⁸³. Teknolojinin gelişimi ile birlikte idarenin veri işleme ve işlenen verileri koruma sorumluluğu artmış, bu artış ise veri işleme ve koruma işlemlerinin daha hassas yürütülmesine vesile olmuştur⁸⁴. Bireylerin verileri işlenirken verileri işleyen idare de olsa hukuka uygun olarak işlemi yapmalı bireylerin temel hak ve özgürlüklerine müdahale edilmemelidir.

2. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

Kişisel Verileri Koruma Kanunu, 24.03.2016 tarihinde TBMM'de kabul edilmiş 07.04.2016 tarihinde ise Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanunun yürürlüğe girmesi ile kişisel verilerin işlenmesi ile ilgili hükümler için Anayasa'nın ilgili maddelerine atıf yapmak zorunda kalınmayacaktır. Kişisel verilerin işlenmesi ile bireylerin anayasal hakkı olan özgürlüklerini korumak ve kişisel verilerin işlenmesi işlemlerinin usul ve esaslarını düzenleyen kanun, bireylere verilerinin korunduğu güven ortamını sağlayacaktır⁸⁵. Güven ortamı oluşmasının yanı sıra yeni ortaya çıkan bir kavram olmasına rağmen kişisel veri alanındaki kanun boşluğunu da dolduracaktır⁸⁶.

⁸¹ Elbir, Nazlı, *Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiyeye Ait Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara 2020, s.107.

⁸² Sultanlı, İntizar, *Anayasal Bir Hak Olan Kişisel Verilerin Korunması Hakkı ve Mahremiyet İle İlişkisi*, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, s.28.

⁸³ Elbir, s.108.

⁸⁴ Aydoğdu, Yasin, *Kamu İdaresinde Kişisel Verilerin Korunması*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, s.265.

⁸⁵ Elbir, s.109.

⁸⁶ Saygı, Saygı, *6698 Sayılı Kanun'un Sistematüğinde Yargısal Başvuru Yolları*, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, Sayı:2, 2020, s.31.

Türkiye'nin bu Kanuna ihtiyaç duyma sebeplerini sıralayacak olursak, gelişmeyen ülkelerde bireylerin kişisel verilerinin devlet eliyle kötüye kullanarak ülkelerde olumsuzluklar yaratması, değişen ve gelişen dünyaya ayak uydurmak ve bunun sonucunda teknolojik pazarın artması ile elektronik ticarete atılma (e-ticaretin yaygınlaşması) ve Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılımı konusunda kişisel verilerin korunması ile uyum yakalamaktır⁸⁷. AB, kişisel verilerin korunması hususunda hassasiyet göstermekte ve verilerin korunması konusuna önem vermektedir⁸⁸. Temel hak ve özgürlüklerin koruma altına alınması Türkiye ile AB arasında uyum süreci başlatacaktır. Türkiye Anayasal hakkın bir parçası olarak insan haklarına saygılı, çağdaş, demokratik bir ülke olmak istiyorsa Kişisel Verilerin Korunması önemli bir adım olacaktır. Bireylerin verilerini dilediğince işleyen devletler tehlikeyi de körüklemektedir. Teknolojinin gelişmesi ve ülkenin kişisel verilerin korunması alanında bir çalışma yapmaması o işlenen verilere ulaşımın da daha kolay hale gelmesine sebebiyet vermektedir. Türkiye, kişisel verilerin korunmasına ilişkin çalışmalarına 1989 yılında başlamıştır. Bir kanun hazırlayabilmek için ilk komisyon 1995'te kurulmuş ve bu komisyon çalışmalarını tamamlayamamıştır⁸⁹. Aradan geçen beş yıllık sürenin ardından 2000 yılında yeni bir komisyon kurularak üç yıllık bir planlama ile kanun tasarısını hazırlamış ve Adalet Bakanlığı tarafından bu tasarı açıklanmıştır. 2003 yılında açıklanan bu tasarı 2008 tarihinde TBMM'ye sevk edilmiş ancak seçim dönemi neticesinde hükümsüz kalmış 2011 yılında yeni bir tasarı oluşturulmuş 2012 yılında Başbakan'a sunulmuştur. 2014 yılında yeni bir tasarı hazırlanmış ve TBMM'ye sevk edilmiş yine seçimler dolayısı ile bu tasarı görüşülmemiş ve yine hükümsüz kalmıştır. Yine hazırlanan bir tasarı ile 2016 yılında TBMM'ye sevk edilen tasarı 24.03.2016 yılında kabul edilmiş ve 07.04.2016'da Resmi Gazete'de yayımlanmıştır⁹⁰. Görüldüğü gibi ülkemiz Anayasa'da belirtilen haklar kapsamında kişisel verilerin korunması ile ilgili çalışmalarını aslında yıllar önce başlatmasına rağmen ülkenin iç siyaseti nedeniyle bir türlü tamamlayamamıştır.

⁸⁷ Küzeci, s.342.

⁸⁸ Başar, Cemal, Türk İdare Hukuku ve Avrupa Birliği Hukuku Işığında Kişisel Verilerin Korunması, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2019, s.166.

⁸⁹ Küzeci, s.347.

⁹⁰ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2075/Kurumsal-Tarihce> (Çevrimiçi)

Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun temel amacı kişisel verilerin korunması olsa da ana başlık bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunması, korunan hak kişisel veridir. Kişisel veri tanımını kanunun ilgili maddesinde yapmış olup mevzuatta bulunan eksikliği gidermiştir⁹¹.

Kanunumuz uluslararası mevzuattan farklı olarak hakkın öznesini ilgili kişi olarak belirlemiştir. Uluslararası mevzuatta yapılan tanım doğrultusunda kişisel verisi işlenen gerçek kişi ise bu kişiye veri öznesi denir⁹². KVKK, kişisel verilerin işlenmesinin şartlarını ilgili maddesinde saymış ve kişisel verinin işlenmesi hususunda ilgili kişinin açık rızası alınmadan verinin işlenebilmesinin mümkün olmayacağını özellikle vurgulamıştır. Yine açık rıza alınmayacak hallerin neler olduğunu da maddenin devamında sunmuştur. Kanun ayrıca özel nitelikli/hassas verinin tanımını ayrıca yaparak kişisel veri ile özel nitelikli veri ayırımına gitmiştir. KVKK ile uluslararası tüzük yönünden bu konuda bir farklılık söz konusudur. O da KVKK'nın hassas/özel nitelikli veri olarak bireyin kılık kıyafeti, ceza mahkumiyet bilgileri ve güvenlik tedbirleri ile ilgili veriler olduğu kabul edilmiştir⁹³. Kanun ayrıca kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya verilerin anonim hale getirilmesi, kişisel verilerin yurt dışına ya da üçüncü kişilere aktarımı, veri sorumlularının veri sahiplerini aydınlatma- bilgilendirme yükümlülüğünün bulunması ve veri sorumlusunun yükümlülüklerini sıralamıştır. Böylece ülkemiz günümüz teknoloji devrinde kişisel verilerin korunması ile ilgili önemli bir düzenleme yaparak hem yukarıda da saydığımız üzere Anayasa'da yapılan insan haklarına saygılı, demokratik ve çağdaş bir toplum olmanın adımlarını daha kuvvetli atmış, hem de bireylere güven ortamı hazırlayarak kişisel verilerin korunduğuna ilişkin bir dayanak sağlamıştır.

3. Türk Borçlar Kanunu

Türk Borçlar Kanunu'nda da doğrudan KVKK anlamında olmasa da konumuz ile bağlantılı olarak işverenin işçisine karşı birtakım borçları sıralanmıştır. Bunlar: işverenin işçisine ücret ödeme borcu, iş verme borcu, iş için araç ve malzeme temin borcu, giderleri karşılama borcu, işçinin kişiliğini koruma

⁹¹ Küzeci, s.357.

⁹² <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2034/Ilgili-Kisi-Kimdir> (Çevrimiçi)

⁹³ Toprak, s.62.

borcu, işçinin tatil ve izinlerini verme borcu, işçiye hizmet belgesi verme borcu, sınai ve fikri mülkiyet hakkıdır. Bunun dışında TBK m.66 “*Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.*” ve TBK m.417/1 “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*” “417 /3 : *İşverenin yukarıdaki hükümler dahil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle dâhil, işçinin ölümü, vücut haklarının bütünlüğünün ihlaline bağlı zedelenmesi zararların aykırılıktan doğan sorumluluk tazmini, hükümlerine veya kişilik sözleşmeye tabidir.*” hükümleri ile işçi ve işveren ilişkisinde işveren ve işçilerin TBK kapsamında yükümlü olduğu durumların altı çizilmiştir. İşverenin işçisini gözetme borcu, işçinin ise işverene sadakat borcu burada doğmaktadır. Bu durumlarda da işveren işçisinin bir takım kişisel verisini işlemektedir. Buna daha sonra değineceğiz⁹⁴.

4. Türk Ceza Kanunu

Günümüzde teknolojinin de gelişimi ile birlikte bilişim suçları artmakta ve bu suçların yaptırımları Türk Ceza Kanunu’nda yerini almaktadır. Kişisel veriler bilişim marifetiyle toplanır, saklanır, aktarılır, işlenir ve imha edilir. Bu veriler üçüncü kişilerin eline geçtiğinde ise kişisel verisi ele geçen kişinin istismara uğrama ihtimali ortaya çıkmaktadır. Bu ihtimali ortadan kaldırmak için kişisel verileri koruma adına düzenlemeler yapma zorunluluğu doğmuştur. Kişisel veriler ile ilgili yükümlülüklerin ihlali ya da ihlalinin sonuçları TCK’nın 135 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre;

135. maddeye göre bir kişiye ait kişisel veri hukuka aykırı olarak ele geçirilemez. Kişi ya kendi rızasıyla kişisel verisini işlenmesine razı olmalı ya da yukarıda da sayılan şartların varlığı halinde kişisel verisi işlenmelidir. Bu ihtimaller dışında bir kişinin kişisel verisinin işlenmesi TCK’ya göre suç sayılmıştır. 135.maddenin ikinci bendi ceza kanununda sıklıkla yer verilen halin nitelikli durumudur. Şöyle ki bir madde de verilecek olan bir cezanın özel şartlara

⁹⁴ Bkz. İkinci Bölüm, VI.Başlık.

bağlı olduğu durumlarda verilecek ceza da madde de belirtilen şekilde arttırılacaktır. Bu bentte de kişinin özel nitelikli verileri olan siyasi, felsefi, dini, cinsel yaşamı, sağlık durumu, sendikal bağlantıları hukuka aykırı şekilde toplanamayacak ve işlenemeyecektir. Kanuna aykırı fiil neticesinde kişiye verilecek olan ceza bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası olarak öngörülmüşse de bu madde de belirtilen özel hallerin varlığında yarı oranında arttırılacaktır⁹⁵.

136. madde uyarınca Kişisel verileri hukuka aykırı olarak verme suçu, seçimlik hareketli bir suç türüdür. Kişisel bilgiler içeren düşünceler bir başkasına fiziken, elektronik ortamda, posta yolu ile verilebilir. Kişisel verilerin verilmesi suçunun hukuka aykırılık teşkil etmektedir. KVKK'nın da sayılan maddeler dışında herhangi hukuka aykırı bir veri işleme doğrudan 136.maddeyi hatırlamamıza sebep verecektir.⁹⁶ Kişisel verileri yayma suçu da ilgili kişinin verilerinin üçüncü bir kişiye ilgili kişinin rızası olmadan aktarılması ve gönderilmesidir. Bir sosyal medya sayfasında bu kişisel veriyi paylaşmak, bir internet sitesi üzerinden bu bilgileri paylaşmak ya da başka bir kişiye telefonda mesaj olarak göndermek de kişisel verileri yayma suçunu oluşturacaktır.

Kişisel verilerin ele geçirilmesi suçu ise bir verinin başka bir hakimiyet alanından alınıp hukuka aykırı olarak başka birinin egemenliğine sokma anlamı taşımaktadır. Bir aygıtta kayıtlı olan belgelerin başkaları tarafından ele geçirilerek başka bir sisteme yüklenilmesi tam olarak kişisel verileri ele geçirilmesi suçuna örnek verilebilir.

137.maddeye göre bir meslek sahibi kişinin görevini kötüye kullanması neticesinde bir başkasına ait veriyi alıp başka bir sisteme işlemesi, kaydetmesini yine suçun nitelikli hali olarak tanımlamış ve verilecek olan cezanın arttırılması gerektiğini belirtmiştir⁹⁷. Bir devlet memurunun bir avukatın görevi gereği elde ettiği kişinin kişisel bilgilerini alıp başka bir sisteme işlemesi hali buna örnek verilebilir.

138.madde de kişisel verilerin yok edilmesi gerektiği aktarılmaktadır. Bir kişisel veri amacını yerine getirdi ise sistemde tutulmamalıdır. Kişisel veri

⁹⁵ Küzeci, s.479.

⁹⁶ Toprak, s.69.

⁹⁷ Toprak, s.70.

amaçla bağlıdır bu ilke gereği gerekli olandan daha fazla kişisel veri tutulmamalıdır⁹⁸.

Madde 139'da kişisel verileri yok etmeme suçunun şikâyete tabi bir suç olmadığı ve iddia makamının suçun işlendiğini öğrendiğinde re'sen soruşturma yapabileceği aktarılmıştır. Bu suç ile ilgili dava zamanaşımı süresi sekiz yıldır. Bir kimsenin kişisel verileri yok etmeme suçundan yargılanması için söz konusu kişisel verilerin hukuka aykırı olarak elde edilmemesi, hukuka uygun olarak elde edilecek verilerin de kanuni süreye bağlı olarak işlenip süre bitiminde sistemden silinmesi gerekmektedir. Eğer kişisel veriler hukuka aykırı elde edilmiş ise kişisel verilerin hukuka aykırı bir şekilde ele geçirilmesi suçu oluşacak, hukuka uygun olarak elde edilen verilerin kanuni süre sonrası ilgili sistemden silinmemesi durumunda ise kişisel verileri yok etmeme suçu oluşacaktır.

Madde 140 ise güvenlik tedbiri yaptırımı hakkındadır. Öncelikle bir gerçek kişi hakkında güvenlik tedbirlerine hükmolunabilmesi için failerin suç işlediğinin sabit olması gerekmektedir bu da mahkemenin dosya hakkında karar vermesiyle olacaktır. Güvenlik tedbiri verilmesiyle amaç toplumun korunmasını sağlamaktır. Suçu işleyen kişiyi tekrar topluma sağlıklı bir biçimde adapte edebilmektir. Mahkeme, kişi hakkında güvenlik tedbirine hükmedecekse kanundaki içeriği değiştiremez, kanunda yazılan güvenlik tedbiri ne ise onu uygulamaktadır. Bu anlattıklarımız gerçek kişilere özgü güvenlik tedbirleridir. Kanunun 140.maddesinde ise tüzel kişiler hakkında uygulanacak olan güvenlik tedbirleri uygulanır demiştir, bunlar ise tüzel kişinin faaliyetinin durdurulup iptal edilmesi ve işlenen suçtan dolayı elde edilmiş bir menfaatin varlığı bunun sonucunda da bu tüzel kişi hakkında müsadere hükümlerinin uygulanmasıdır. Belirtmek gerekir ki tüzel kişi hakkında uygulanacak bir tedbir söz konusu ise kanunda özel olarak belirtilmelidir. Bir tüzel kişi hakkında kanunda özel güvenlik tedbiri uygulanacağını belirtmedikçe o tüzel kişi için güvenlik tedbiri uygulanamaz.

Tüzel kişi hakkında uygulanacak olan güvenlik tedbiri için faaliyet izninin iptali gerekmektedir, burada amaç o tüzel kişilik için çalışmasını sürdürdüğü alanda bir daha faaliyette bulunmasının önüne geçilmesidir. Bu faaliyet izninin

⁹⁸ Küzeci, s.486.

iptali kanunda herhangi bir süreye bağlanmamıştır. Bu faaliyet izninin iptali için işlenecek olan suçun kasıtlı olarak işlenmiş olması gerekmekte taksir kabul edilmemektedir. İşlenen suçun ve iznin arasında neden sonuç ilişkisinin varlığı aranmaktadır. Bir şirket yararına işlendiği belirlenen suç bakımından, kanunda aranan koşullar gerçekleşmiş ise, TCK m. 54 ve 55 çerçevesinde o suçla bağlantılı olan eşya veya kazanca el koyulacaktır. Bunun için aranan koşullar şunlardır: - suça konu şeyin iyi niyetli olmayan üçüncü kişilere ait olması, - eşyanın yasak bir eşya veya ekonomik değer ifade etmesi, - işlenecek olan suçun tüzel kişi adına bir yarar sağlaması, suçu işleyen kişiler hakkında bir cezanın hükmolunması - kanunda söz konusu suçun cezası olarak tüzel kişiliğe güvenlik tedbirlerine hükmolunacağını belirtmesi ve mahkeme kararı bulunmasıdır⁹⁹.

⁹⁹ Centel, Nur, Ceza Hukukunda Tüzel Kişilerin Sorumluluğu -Şirketler Hakkında Yaptırım Uygulanması, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, s.32.

V.KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

A. Veri Kayıt Sistemi

Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde (GVKT) kişisel verilerin işlenmesi için yapmış olduğu tanımda kişisel veri üzerinde gerçekleştirilecek her türlü işlemin kişisel verilerin işlenmesi anlamına geldiğini belirtmiştir¹⁰⁰. (GVKT m. 4/2) Veri işlenmesi ve işlemlerin uygulanabilmesi için bir sistemin varlığı aranmış ve veri kayıt sistemi oluşturulmuştur. Bu sistem sayesinde bilgiler tek bir alanda toplanabilecek ve yönetilebilecektir. KVKK veri kayıt sistemi ile ilgili olarak kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği sistem olarak ifade edilmiştir. (KVKK m. 3/h)

B. Veri Kişisi

Veri kişisi aynı zamanda verinin öznesidir. Kişisel verisi korunacak olan kişi, ilgili kişidir¹⁰¹. Kişisel verisi işlenen gerçek kişi, ilgili kişidir¹⁰². KVKK'da yer alan tanıma göre kişisel verisi kullanılmış kişiye ilgili kişi denir. İlgili kişilerin hem KVKK hem de yerel mevzuat kapsamında yer alan bazı hakları mevcuttur.

Özellikle Anayasanın 20.maddesine göre ilgili kişinin özel hayatının gizliliği kapsamında kişilerin özel ve aile hayatlarına herkesin saygı duymasını isteme hakkı açıkça belirtilmiştir. Buradan yola çıkacak olursak ilgili kişiler kendisi ile alakalı kişisel verilerinin korunmasını isteyebilecektir. Ayrıca KVKK kapsamında ilgili kişinin kişisel verisinin işlenip işlenmediğini öğrenme hakkına, işlenen veriler mevcutsa bu verilerin neler olduğuna dair bilgi alma hakkına, kişisel verisi işlenmiş ilgili kişinin bu verisinin amaca uygun kullanılıp

¹⁰⁰ General Data Protection Regulation (GDPR), Official Journal of the European Union, 2016. m.4/2.

¹⁰¹ Küzeci, s.16.

¹⁰² Kişisel Verileri Koruma Kanunu (KVKK) m.3/ç.

kullanılmadığını öğrenme hakkına, ilgili kişinin kişisel verisinin yurtiçi ya da yurtdışına aktarımı söz konusu ise aktarılan kişileri bilme hakkına sahiptir. İşlenmiş veri sonrası ilgili kişi aleyhine bir durumun oluşması halinde buna itiraz etmeye, kişisel verisi kanuna aykırı şekilde işlenmiş ve bu nedenden dolayı ilgili kişinin bir zararı söz konusu ise bu zararın giderilmesini talep etme hakkına sahiptir.

C. Veri Sorumlusu

Veri sorumlusu, ilgili kişinin kişisel verilerinin neden işleneceğini, bundaki amaçların neler olduğunu tayin eden, ilgili kişinin verilerinin bir sistem dahilinde kaydını gerçekleştiren ve bu sistemin idari işlerinden sorumlu gerçek ya da tüzel kişidir¹⁰³. (KVKK m. 3/1-1) Veri sorumlusu, veri işleme faaliyetinin neden yapılması gerektiği ya da bu veri işleme işinin nasıl yapılması gerektiğine karar verir. Veri sorumlusu kişisel verilerinin işlenmesindeki amaç ve yöntemi belirlemektedir. Veri sorumluları gerçek kişiler olabileceği gibi tüzel kişiliği olan şirket, vakıf dernek ve kamu kurumları da olabilecektir¹⁰⁴. Tüzel kişiliğe haiz olmayan bölümler, veri işleme faaliyetini gerçekleştirebilen ama gerçek kişi ya da tüzel kişiliğini olmayan bölümler kanun hükmü gereği veri sorumlusu sayılamayacaktır¹⁰⁵. Tüzel kişiliği olan kurumlarda veri sorumlusu her daim tüzel kişiliğin kendisidir¹⁰⁶. Veri Sorumluları Hakkında Yönetmeliğin yayınlanması ile veri sorumlularına, veri sorumlusu işverenlere, veri sorumluları siciline kaydolmak ve ilgili hususları bildirme yükümlülüğü getirilmiştir¹⁰⁷. Tüzel kişi, veri sorumlusu olduğu için yükümlülükleri gereği, tüzel kişiliği temsil eden kişileri bu yükümlülüğü yerine getirmek için yetkilendirebilir¹⁰⁸.

¹⁰³ 6698 sayılı Kanun m. 3/1-1.

¹⁰⁴ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK), “100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu”, (Çevrimiçi), <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7d5b0a2f-e0ea-41e0-bf0bbc9e43dfb57a.pdf>, 19 Mart 2019, (KVKK, 100 Soru), s.30.

¹⁰⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK), “100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu”, (Çevrimiçi), s.30.

¹⁰⁶ 30286 Sayılı Veri Sorumluları Sicili Hakkındaki Yönetmelik, Sayı:30758, R.G 29.04.2019, m.11/1.

¹⁰⁷ Toprak, s.113.

¹⁰⁸ 30286 Sayılı Veri Sorumluları Sicili Hakkındaki Yönetmelik m.11/1.

D. Veri İşleyen

Veri işleyen, veri sorumlusunun kendisine verdiği yetki doğrultusunda veri sorumlusu adına kişisel verileri işleyen gerçek ya da tüzel kişidir¹⁰⁹. (KVKK m.3/ğ) Veri işleyen, ilgili kişinin kişisel verisini kendisine verilmiş olan yetkiler içerisinde işlemelidir. Veri işleyen ile veri sorumlusu aralarında kişisel veri işleme sözleşmesi akdedip işbu sözleşme ile veri işleyen veri sorumlusu tarafından yetkilendirilir. Veri sorumlusu bu sözleşmeyi hiç oluşturmayıp bir veri işleyen yetkilendirmek yerine kendisi de bu görevi pek tabii yerine getirebilecektir. Bir şirket bünyesinde bulunan muhasebeci kendi şirket personeli ile alakalı verilere ilişkin veri sorumlusu sıfatını taşıırken, müşterisi olan diğer şirketlere yönelik bilgilerin işlenmesi bakımından veri işleyen sıfatını taşıyacaktır. Veri işleyen kişinin çalışma alanı dardır, veri sorumlusunun vermiş olduğu yetkinin dışına çıkamayacaktır. Veri işleyen kişiler gerçek ya da tüzel kişi olabilirler, bu konuda kanunen bir yasaklama getirilmemiştir. Veri işleyen ile veri sorumlusu aynı kişi olabileceği gibi veri sorumlusunun yetkilendirdiği başkaca bir kişi de veri sorumlusu olabilecektir.¹¹⁰

E. Kişisel Verileri Koruma Kurumu

Kurum, KVKK'nın verdiği yetkiler doğrultusunda kişilerin özel nitelikli verilerin veri sorumlusu tarafından işlenmesi için önlemler almalıdır, kişisel verilerin Türkiye'den yurt dışına aktarılması hususlarında izinlerin verilmesi için gerekli zemini hazırlamalıdır, kişisel verilerin yurt dışına aktarılması hususlarında Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin takibini sağlamalı, kuruma yapılacak olan şikayetlerin incelenmesini sağlama ve hukuka uygun olmayan şartların varlığının tespiti halinde veri sorumlusunun bu sorunun giderilmesine karar vermesini sağlamalı, verilerin işlenmesi hususunda daha sonra ortaya çıkabilecek zararların var olması halinde verinin başkaca bir ülkeye aktarılmasını önlemeli, verilerin korunmasına yönelik yükümlülükleri ihlal eden kamu çalışanları hakkında disiplin soruşturması yapmalı, kişisel veri konusunda

¹⁰⁹ Kişisel Verileri Koruma Kanunu (KVKK) m.3/ğ.

¹¹⁰ Kaya. M.B, Taştan, F.G, KVKK Madde Gereçekleri, <https://www.mbkaya.com/hukuk/veri-koruma-hukuku.pdf>, Nisan 2022, s.60.

hazırlanan mevzuatlar hakkında görüşünü bildirmelidir¹¹¹. Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nu dokuz üye oluşturur. Kurumun beş üyesi Türkiye Büyük Millet Meclisi, dört üyesi Cumhurbaşkanı tarafından seçilmektedir. (KVKK m. 21/2) Kurul, başkanlık ve hizmet bölümünden oluşmaktadır. Kurum başkanı, başkan yardımcısını, daire başkanlarını ve çalışacak görevli personeli atamaktan sorumlu tutulmuştur. Seçilen üyelerin görev süresi dört yıldır ve süre sonunda yeniden seçilmelerini engelleyen bir husus söz konusu değildir. Kuruma üye seçilebilmek için aranan şartlar yine kanunda sıralanmıştır. (KVKK m.19) Bu şartlar hem ilgili kanun hem de Devlet Memurları Kanunu'nun 48.maddesinde belirtilmiştir. Buna göre Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na üye olabilmek için, görev kapsamında yeteri kadar bilgi ve tecrübe sahibi olmak, T.C vatandaşı olmak, TCK m.53 kapsamında belli hakları kullanmaktan mahrum bırakılmamış olmak, kasten işlenmiş bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına çarptırılmama ya da ceza affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlardan mahkum olmamak, erkek bireyler için askerlik hizmetinin tamamlamış olmak, görevin yerine getirmesini engellememesi açısından akıl hastalığı bulunmamak, aktif bir siyasi parti üyeliği bulunmamak, öğrenim düzeyi açısından en az yüksek öğrenim görmüş bulunmaktır. (DMK m. 48)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu üyelerinin görevleri görev almış olduğu sürenin sona ermesiyle, görevlerine izinsiz ya da mazeret bildirmeksizin sürekli şekilde on beş gün ya da bir yıl içinde otuz gün süreyle devamsızlık yaptıkları tespit edilmesiyle ya da bir yıl içerisinde Kurumun düzenlediği toplantılara toplamda on kez katılmazlar ise sona ermektedir.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun başkanlık makamının görevleri ise veri sorumluları sicilini kaydetmek ve kurum için açılmış ya da kurumun açmış olduğu davalar/icra işlerini avukatlar aracılığıyla kurumu temsil etmek, kurumun işleyişi açısından ve işlerin devamlılığı bakımından bilişim sistemlerinin yaygınlaştırıp işleyişini sağlamak, Kurum için personel atamak, disiplin, nakil, emeklilik işlemlerini idame ettirmektir.

¹¹¹ Elbir, s.117.

VI. KİŞİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ

Kişisel verinin işlenmesi ile ilgili rızası bulunan kişinin verisinin işlendiği aşamalardan haberdar olması gerekmektedir. Hukuka uygun olmayan kişisel verilerin işlenmesi kural olarak yasaktır, bunun istisnası ise kişisel verisi işlenecek olan kişinin rızasının alınmasıdır¹¹². OECD Rehber İlkeleri'nin 13.maddesinde ilgili kişinin haklarını ve veri işleme sürecine katılımı düzenlenmiştir. Buna göre kişisel verisi işlenen kişilere bu veri işleme sürecindeki aşamalar hakkında çeşitli haklar tanınmıştır. Bunlar; ilgili kişinin veri işleme süreci ile ilgili bilgilendirilmesi, ilgili kişinin veri işleme sürecinde itiraz hakkının bulunması, - ilgili kişinin erişim, düzeltme ve silinme hakkıdır.

Verisi işlenen ilgili kişinin kişisel verilerinin işlenmesinden sonra bilgilendirilmesi hukuka uygunluk ve şeffaflık ilkelerinin gereğidir. Buna göre veriyi işleyen veri sorumlusu, ilgili kişinin kimlik bilgilerini, verileri işlemenin amacını, verileri işlemenin hukuki dayanağı ve niteliğinin ne olduğunu, itiraz, silme, saklama gibi konularda ilgili kişiyi bilgilendirmelidir. Verisi işlenen ilgili kişi belirli şartların sağlanması durumunda kişisel verilerinin işlenmesine itiraz da edebilecektir. Bunun elbette istisnası mevcuttur, kişisel verisinin işlenmesinin rızaya dayanan hallerde itiraz yoluna başvurulamayacaktır.

Verisi işlenen ilgili kişinin kişisel verisi işlenmiş ise bu işlemin amacı, kişisel verilerinin ne kadar süreyle muhafaza edileceği, kişisel verilerin doğduğu, olduğu yer gibi konularda birçok bilgiye erişim hakkına da sahip olacaktır.

Veri sahibi yani ilgili kişiye verisinin silinmesini talep etme hakkı tanınmıştır. (GVKT m.17) Bu hakkın kullanılabilmesi içinse bazı şartların oluşması gerekmektedir. Kişisel verinin işlenmesinde amacın sona ermesi, ilgili kişinin vermiş olduğu rızayı geri çekmesi, açık rıza verilmesine rağmen verinin hukuka aykırı bir şekilde işlenmesi gibi.

¹¹² Dülger, Murat Volkan, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, Hukuk Akademisi Yayınları, 3.Baskı, İstanbul, 2020,s.220.

A. Kişisel Verilerin İşlenme Şartları

Kişisel verilerin işlenme şartları kanunda belirlenmiştir ve bu şartlar genişletilemeyecektir. Bu şartlar şöyle sıralanabilir.

B. Açık Rıza Kavramı

Türk Dil Kurumu, Büyük Sözlük'e¹¹³ göre rıza bir duruma razı olma, isteme ve istek anlamı taşımaktadır. Kişisel verilerin işlenmesi hususunda rıza kavramı şu açıdan önemlidir. İlgili kişi, işlenecek olan kişisel verisi hakkında bilgilendirilmelidir. Bu bilgilendirme dürüstlük kuralı ile doğrudan ilgilidir.¹¹⁴ Kanun koyucu kişisel verilerin işlenmesini KVKK madde 5'de ilgili kişinin rızasının alınması ile gerçekleşebileceğini belirtmiştir¹¹⁵.

Açık rıza belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza denilmiştir. (KVKK m.3) Kişisel verilerin işlenmesi durumu ile ilgili kanunda verisi işlenen ilgili kişinin açık rızası olmaksızın verileri işlenemez denmiştir. (KVKK m.5/1) Rıza kavramı Hukukumuzda Anayasa ile girmiştir. Anayasa'nın 20.maddesi ile kişinin verisi ancak ilgilinin rızası ile işlenebileceği hususu belirtilmiştir¹¹⁶. Anayasa'ya ek madde getirilerek kişisel veri kavramı Anayasa'ya dahil edilmiş, dahil edilen hükümde de kişisel verilerin sadece kanunda öngörülen hallerde veya verisi işlenecek olan kişinin açık rıza vermesi halinde bu işleme faaliyetinin gerçekleşebileceği düzenlenmiştir. (AY. m. 20)

Açık rıza kavramı uluslararası içtihatlarda da kendine yer bulmuş bir kavramdır. 95/46/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine göre rıza kavramı söz konusu işlemle alakalı olarak yanılma payı olmaksızın verilmiş olan bir onay beyanıdır.

Açık rıza kuralının istisnası olarak verisi işlenecek ilgili kişinin bir itirazda bulunması halinde, kanunlarda öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesi

¹¹³ Büyük Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr>

¹¹⁴ Küzeci, s.248.

¹¹⁵ Toprak, s.93.

¹¹⁶ Batu, Betül, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Açık Rıza, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, Konya 2022, s.111.

dışında, verisi işlenemeyecektir. KVKK 5.maddesinde belirtilen haller açık rıza kuralının istisnasıdır¹¹⁷. Bireyin vereceği açık rıza beyanı korkutma, aldatma ve hile gerçekleşmeden özgür irade ile verilmiş olmalıdır¹¹⁸.

İş hukuku özelinde ise işçinin kendisine sunulmuş olan ve KVKK'nın 4.maddesindeki genel ilkelere uygun şekilde hazırlanmış bulunan kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin formu kabul ve beyan ederek açık rızasını vermiş bulunur. Ancak belirtmek gerekir ki, açık rızasını vermiş olan birey istediği zaman vermiş olduğu açık rızasını geri çekme hakkında sahiptir. Kişi açık rızasını verdikten sonra şirketin kişisel verilerinin veri sorumlusu sıfatıyla şirket veya yetkilendirildiği veri işleyenler tarafından işlenebilecektir. Uygulamada veri işleyen kişiler tarafından kanunda belirtilmiş olan şartlar öncelikle kontrol edilmeli bu şartlar mevcut değilse verisi işlenecek olan ilgili kişinin açık rızasının alınması gerekmektedir. Açık rıza alınabilmesi için belli başlı bir konu olmalı, bu konu hakkında serbestçe bilginin açık rıza alınacak ilgiliye aktarılması gerekmektedir ki konu hakkında ilgili kişide bir soru işareti oluşmamalıdır.¹¹⁹

Genellikle işverenler tarafından işçilerine KVKK'nın 11. Maddesi uyarınca imzalatılmak istenen açık rıza formunda bulunan işçinin de birtakım hakları mevcuttur. Bu haklar; verisi işlenen kişinin kişisel verilerinin işlendiğini öğrenme hakkı, ilgili kişinin kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgiler isteme, işlenmiş ya da işlenecek verilerin işlenme amacını ve söz konusu verilerin bu amaçlar doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenme hakkı, verilerin aktarıldığı kişileri bilme hakkı, kişisel verilerin tam ya da eksik veya yanlış işlenmiş olması halinde bunların değiştirilmesini isteme hakkı, bu değişikliklerin üçüncü kişilere aktarılmasını isteme hakkı, kişisel verilerin işlenmesi bir süreye bağlı kılınmış ve bu sürenin de sonuna gelinmişse kullanılan kişisel verilerin silinmesini ya da yok edilmesini isteme hakkı, bu silinme işlemlerinin yine üçüncü kişilere bildirilmesini isteme hakkı, kişisel verisinin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması halinde zararın giderilmesini talep etme hakkıdır.

¹¹⁷ Manav, Eda, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Y. 2015, s.109.

¹¹⁸ Elbir, s.122.

¹¹⁹ Çelikel, Serdar, Kişisel Verilerin İşlenmesinde, Açık Rıza Hukuka Uygunluk Nedeninin, 95/46 Sayılı Direktif ve GDPR'LA Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Yıl 2021, Cilt, Sayı 17,s.161.

C. Kanunlarda Açıkça Öngörülmesi

Veri sahibi gerçek kişinin kişisel verilerinin kanunda açıkça öngörülmesi halinde hukuka uygunluk şartı oluşacağından kişisel veri işlenebilecektir. Örnek vermek gerekirse İK gereği işçinin özlük dosyasındaki bilgilerin işverence işlenmesidir. Burada işçinin rızasının alınmasına gerek olmaksızın kanunda açıkça belirtildiği üzere bilgiler işlenebilecektir. İK ilgili maddesinde işverenin çalıştırdığı her bir işçi için özlük dosyası oluşturması gerektiğini belirtir. Bu özlük dosyasında işçi ile ilgili tüm bilgilerin olması gerekmektedir. İşveren hem İK'da hem de diğer kanunlar uyarınca düzenlediği tüm belge ve kayıtları saklamak, mercilerden bu bilgilerin talebi halinde her türlü bilgiyi göstermek zorundadır. Belirtmek gerekir ki işveren işçisi ile ilgili edindiği bilgileri hem dürüstlük kuralı hem de hukuka uygunluk nedeni ile başka kişilere açıklamamakla yükümlüdür (İK m.75) Diğer bir örnek ise gözaltına alınan bir şahsın parmak izi kayıtlarının kolluk kuvveti nezdinde kişinin rızası olmadan alınması hakkındadır. (PVSK m.5) Gözaltına alınan kişinin açık rızasının alınmasına gerek olmaksızın polis kanunda açıkça öngörüldüğü için bu işlemi gerçekleştirebilecektir.

D. Fiili İmkansızlık Nedeniyle Açık Rıza Alınamama

KVKK' ya göre fiili imkansızlık hali ilgili kişinin kişisel verilerinin işlenebilmesi için söz konusu kişinin ya da diğer üçüncü bir kişinin yaşamı veya bedensel bütünlüğünün tehlikede olması halidir. Kısaca veri sahibinin rızasının bu sebeplerle alınamama halidir. Örnekle açıklamak gerekirse alıkonulan bir kişinin cep telefonu üzerinden yerinin tespiti için bilgilerinin işlenmesi gerekecekse fiili imkansız sebebiyle ilgili kişiden bir rıza alınamayacağı için açık rıza alınmasına gerek olmayacaktır. Yine başka bir örnekte bilinci açık olmayan bir bireyin hastaneye kaldırılması durumunda hastane tarafından işlenecek olan bilgiler için kişinin açık rızasının alınmasının imkansız olması durumudur. Bu durumda da kişinin rızası alınmasına gerek olmaksızın bilgileri işlenebilecektir.

E. Sözleşmeye Dayalı İlişkide Kişisel Verilerin İşlenmesi

Bu durumda taraflar arasında sözleşmesel bir ilişkinin varlığı aranmaktadır. Bir sözleşmenin kurulması sonrası sözleşmenin taraflarından alınan bilgilerin işlenmesi için rıza şartı aranmamaktadır. Örnekle açıklamak gerekirse bir mal satın alan kişinin malın ifası için adres bilgilerinin, cep telefonu bilgilerinin şirkete vermesi ve bilgilerin sisteme işlenmesi halinde tarafın rızasının alınmasına gerek yoktur çünkü ortada bir alım-satım sözleşmesi gereği malın ifası söz konusudur. Başka bir örnek vermek gerekirse bir banka ile bir müşteri arasında imzalanacak olan bireysel emeklilik sözleşmesi için tarafın kimlik bilgilerinin bankaya ibrazı söz konusudur. Bu işlemde müşterinin açık rızasının alınmasa gerek duyulmaksızın verileri sisteme işlenebilecektir çünkü ortada kurulan bir sözleşme vardır.

F. Veri Sorumlusunun Hukuki Yükümlülüğünü Yerine Getirebilmesi İçin Zorunlu Olması

Kanundan doğan sorumlulukları yerine getirebilmesinin şart olduğu durumlarda bireylerin kişisel verisi veri sorumlusu tarafından işleyebilecektir. Şöyle ki veri sorumlusu, çalışmış olduğu işverene ait çalışan maaş bilgilerinin ya da sigorta bilgilerinin sisteme işleme görevini yerine getirmelidir. Bu durumda veri sorumlusu hukuki yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır.

G. İlgili Kişinin Kendisi Tarafından Alenileştirilmiş Olması

Bu durumda kişisel verisi işlenecek olan ilgili kişinin bilgilerini kamuoyuna açıkça sunması gerekecektir. İlgili kişi, kişisel verilerinin işlenmesi hususu kendisi tarafından açıklanmalıdır. Örnek vermek gerekirse ilgili kişinin kendisine ulaşılması için herkesin görebileceği bir yere, kamuya açık şekilde, mail adresini veya telefon bilgilerini kaydetmesi şeklinde olabilecektir. Fakat burada da şöyle bir ayrım karşımıza çıkacaktır. İlgili kişinin kamuya açık bir şekilde paylaştığı kişisel verisinin aleni olduğunu da deklare etmesi gerekecek, deklare edilmeyen kişisel veriler alenileştirilmiş sayılmayacaktır.

H. Bir Hakkın Kullanılması ya da Korunması İçin Zorunlu Haller

Burada dikkat edilmesi gereken husus doğmuş olan bir hakkın varlığıdır. Bu hakkın kullanılması için zorunluluk söz konusu ise ilgili kişinin kişisel verisi işlenebilecektir. Örnek vermek gerekirse ortada doğmuş olan bir sözleşme ve bu sözleşmenin süresinin bittiğini bunun akabinde bir icra takibi başlatıldığını düşünelim. Bu ve bu gibi takiplere karşı zamanaşımı süresi sonuna kadar dosyaya sunulacak dekont, fatura, vekaletname, fotoğraf, mail gibi belgeler saklanabilecek ve kullanılabilir çünkü ortada doğmuş bir hak ve kullanılacak olan veriler söz konusudur.

İ. Veri Sorumlusunun Menfaatleri İçin Veri İşlenmesinin Zorunluluğu

Bu başlığımızda kişisel verisi işlenecek olan ilgili kişinin verisinin işlenebilmesi için Anayasa'dan doğmuş olan hak ve menfaatlere, temel hak ve özgürlüklere, olumsuz bir etki yaratmaması gerekmektedir. Örnekle açıklamak gerekirse bir şirketin devralınması durumunda şirketin yetkilisi ya da sahibi şirket içerisinde bulunan ve kayıt altına alınan verilerin incelemesini yapabilecektir. Burada önemli olan husus veri sorumlusunun bir menfaatinin bulunmasıdır. Şirketin yeni sahibi ya da yetkili kişisi yeni şirketinin kayıt altına alınan verileri incelemesi de menfaatine olacaktır. Kısaca önemli olan hususlar veri sorumlusunun meşru bir menfaati var mı sorusu diğeri ise temel hak ve hürriyetlere zararının olup olmadığıdır.

J. Kişisel Verilerin Yurt Dışına ve Üçüncü Kişilere Aktarılması

KVKK'nın ilgili maddesine göre ülkemizde kanunda belirtilen şekilde kişisel verisi işlenecek olan kişinin rızası alınmak suretiyle söz konusu veriler üçüncü kişilere aktarılabilir. Kişisel verilerin üçüncü kişilere aktarılması için aranan şartlar aşağıda sıralanacaktır, bu şartlardan sadece bir tanesinin bulunması halinde, kişinin kişisel verileri üçüncü kişilere aktarılabilir. (KVKK m.8)
Bu şartlar:

- Kişisel verisi işlenecek olan kişinin açık rızasının bulunması,
- Özel olarak kanunlarda açıkça belirtilmesi,

- Açık rıza alma konusunda imkansızlık söz konusu olması,
- Kurulması mümkün bir akdin ya da ifanın söz konusu olması şartıyla akdin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesi,
- Veri sorumlusunun hukuki olarak yükümlülüklerini yerine getirmesi için zorunlu olması,
- Bir hakkın elde edilmesi, o hakkın yerine getirilmesi ve o hakkı savunmak için veri işlemenin mecburi olması,
- Kişisel verisi işlenecek olan kişinin anayasadan doğan hak ve özgürlüklerine zarar vermemek koşulu ile veri sorumlusunun menfaati doğrultusunda verinin işlenmesinin zorunlu olması halidir.

Belirtmek gerekir ki hassas/özel nitelikli kişisel verilerin de yurtiçinde üçüncü kişilere aktarılması mümkündür. Bunun için de birtakım şartlar aranmaktadır. Bu şartlardan birinin varlığı halinde yine hassas/özel nitelikli kişisel verilerde yurtiçinde üçüncü kişilere aktarılacaktır. Bu şartlar:

- Kişisel verisi işlenecek olan kişinin açık rızasının alınması,
- Hassas/özel nitelikli kişisel veriler bakımından kanunlarda açıkça belirtilmiş olması,
- Sağlık ve cinsel hayat ile ilgili kişisel veriler bakımından kamunun yararı ve kamunun korunması açısından tedavi – teşhis hizmetlerinin devamı, sağlık hizmetlerinin yönetilmesi amacıyla sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler tarafından işlenebilecektir.

KVKK'nın ilgili maddesi kişiye ait verilerin yurt dışına aktarılacağını belirtmiştir. KVKK ilgili maddesinde kişiye ait bir verinin yine hep belirttiğimiz şekilde açık rızasına dayanması halinde yurt dışına aktarılacağını bize belirtmiştir. (KVKK m.9) KVKK aynı maddenin ikinci fıkrasında ise bu durumun istisnasının neler olduğunu belirtmiştir. Buna göre hassas/özel nitelikli kişisel veriler göz önüne alınırsa, verinin aktarılacağı ülkede koruma bulunuyorsa kişinin rızası yoksa bile kişinin ırkı, dini, siyasi düşüncesi, giyim kuşamı, sendika üyeliği gibi verileri işlenmesine dair yerel yazılı kuralarında değinilmesi halinde korumanın sağlandığı ülkeye aktarım gerçekleşebilecektir. (KVKK m.9/2) Ülkemizdeki ve verinin aktarılacağı ülkedeki veri sorumlularının yeterli düzeyde

bir korumayı yazılı olarak taahhüt etmesi ya taahhütname ile ya da bağlayıcı şirket kuralları ile mümkün olacaktır. Verisinin işleneceği kişinin açık rızası alınmaz ise belirtilen kanun maddelerindeki şartların birinin varlığı, ülkemiz ve verinin işleneceği ülke arasında yeterli korumanın sağlanacağı düşünülüyor bir taahhüt ve ilgili kurulun izni gerekmektedir. Söz konusu taahhütname veri sorumlusundan veri sorumlusuna aktarım ve veri sorumlusundan veriyi işleyene aktarım olarak da ikiye ayırıp düzenlenmiştir¹²⁰. Aynı maddenin devamında da yeterli korumanın bulunduğu ülkeler Kurulca belirlenerek ilan edilir denilmiş ancak bu korumanın hangi ülkeler tarafından sağlanıp sağlanılmadığına değinilmemiştir.

Ülkemizde de kişisel verilerin yurt dışına aktarılması konusunda önemli olan konu, verilerin gönderildiği ülke ve bu ülkenin verileri nasıl koruyacağı ve denetleyeceğidir. Bu anlamda ülkelerin yasalarının uluslararası antlaşmalara, ülkelerdeki gelişmişlik düzeyine göre hazırlanmalı ve ileride çıkabilecek uluslararası çatışmaların önüne geçilmiş olmalıdır. Anayasamızın temel hak ve özgürlüklere ilişkin maddesinin uluslararası antlaşmalara, yerel yasalarla uyumsuzluğu halinde üstünlük sağlamaktadır¹²¹.

İlgili kişinin açık rızasının alınması her somut olayda mümkün de olmadığı için kişisel verilerin aktarılması konusunda çoğu zaman problemler çıkmaktadır. Uluslararası bir şirketin çalışanlarının kişisel verilerini yurt dışına aktarmasının zorunlu olduğu bir durum varsayalım, pratikte her çalışanın açık rızasının alınması daha kolay gibi gözükse de açık rızanın sonradan geri alınma ihtimali ya da açık rızasını alamadıkları çalışanların da varlığını unutmamak gerekir. Bir başka konu ise alınan açık rızaların bir network aracılığı ile gönderileceği için birden fazla açık rıza beyanlarının nasıl ve hangi koşullarda saklanıp, gizli tutulacağı meselesidir. Dolayısıyla açık rıza alınması pratikte kolay gibi gözükse de birtakım başka zorlukları da peşinde barındırmaktadır.

Yukarıda da Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun görevlerini anlatırken bahsedildiği üzere, Türkiye ile uluslararası antlaşma imzalayan ülkeler arasında verilerin karşılıklı durumu, kişisel verilerin işleme amacı ve bu verilerin işleme

¹²⁰ Toprak, s.92.

¹²¹ Gür, s. 870.

süresini, kişisel verilerin aktarılacağı ülkenin mevzuatları ve uygulamalar o ülkedeki veri sorumlusu tarafından dikkate alınacaktır.

Türkiye'nin ya da kişisel verisi işlenen kişinin bir çıkarı zarara uğruyorsa, kamu kurum veya kuruluşun onayı ile Kurulun da icazet vermesiyle kişisel veri yurt dışına aktarılabilir. Bu icazetin istisnası da mevcuttur. Buna göre ülkemizin taraf olduğu uluslararası antlaşmaların kapsamlarına giren durumlar belirtilmiştir¹²². Kurul tarafından yeterli korumanın bulunduğuna karar verilememiş, yani oluşturulacak güvenli ülke listesinde bulunmayan ülkelere yapılacak kişisel veri aktarımları da KVKK'nın 9.maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede Türkiye ve ilgili yabancı ülkedeki veri sorumlularının gereken korumanın sağlanacağını hususunda yazılı olarak güvence sunmaları ve kurulun icazetinin olması durumunda ilgili kişinin rızası olmadan diğer ülkeye verilerin aktarılacağı belirlenmiştir¹²³. Kurul'un kişisel verilerin yurt dışı aktarımına uygulayacağı denetim aynı zamanda 181 sayılı Ek Protokol çerçevesinde yapmış olduğu taahhütler kapsamında da yer almaktadır. Bu protokolün 2. maddesine göre 108 sayılı sözleşmeye taraf olmayan bir uluslararası örgüte ya da ülkeye gönderilebilmesi için, o örgütün veya ülkenin 108 sayılı Sözleşmeye uygun veri koruma standartlarına sahip olması gerekmektedir¹²⁴.

¹²² Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Verilerin Yurt Dışına Aktarılması" (Çevrimiçi) <http://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20YURTDI%C5%9EINA%20AKTARILMASI.pdf> (Erişim Tarihi: 17 Ocak 2018)

¹²³ Korkmaz, İbrahim, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında bir Değerlendirme", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S:124, 2016, s.125.

¹²⁴ Gür, s. 870.

VII. İŞVERENİN, İŞÇİSİNİN VERİLERİNİ İŞLEME YETKİLERİ, SINIRLARI VE İŞVERENİN İŞÇİSİNİ GÖZETME BORCU

İşveren işçi ilişkisinde ilk önce iş akdinin kurulması gerekmektedir. İş akdinin kurulabilmesi için taraflar arasında iş akdi için iradelerin oluşması ve bu iradelerin birbiriyle örtüşmesi gerekmektedir¹²⁵. İşveren ile işçi arasında imzalanacak iş akdi ile birlikte her iki taraf içinde yükümlülükler ve sorumluluklar doğacaktır.

İşverenin işçisine karşı bir koruma ve gözetme yükümlülüğü söz konusudur¹²⁶. İşverenin işçisini gözetme borcu, Anayasa, TBK'nın 417.maddesi ve İSGK'da düzenlenmiştir. Buna göre işveren, işçisinin hem kişiliğini hem işten kaynaklanan tehlikelere karşı hem de işçisinin uğradığı ya da uğraması mümkün psikolojik veya fiziksel tacizlere karşı koruması gerekmektedir. İşverenin işçisini koruma ve gözetme borcu önce Anayasada karşımıza çıkmaktadır. Anayasa'da herkesin dokunulmaz devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlerinin olduğu (AY.m.12), herkesin kişi hürriyeti ve güvenliğine sahip olduğu (AY.m.19), herkesin özel ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkı olduğu (AY.m.20), herkesin vicdan, inanç ve kanaat hürriyetine (AY.m.24), düşünce hürriyetine (AY.m.25) sahip olduğu hüküm altına alınmıştır. Anayasa'da belirtilen bu ilke ve kurallar bizlere dolaylı yoldan işverenin işçisini gözetme borcu altında olduğunu göstermektedir. TBK'da düzenlenen maddeye göre amaç, zararın hiç ortaya çıkmaması ve bunun önüne geçilmesidir. İşveren işi gereği işçisini koruyup kollamak zorundadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun m.4/1'e göre de işverenin işyerinde her türlü önlemi alma yükümlülüğü olduğunu belirterek

¹²⁵ Türe, Gökhan, İş Sözleşmesinin Kurulması, Lykeion Yayınları, Temmuz 2021, s.426.

¹²⁶ Ulsan, İlhan, Fransız, Alman ve İsviçre Hukuklarında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren Sorumluluğunun Düzenlenmesi, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Sayı:16, 1996, s.87.

işçisine zarar gelmesini önlemek için işveren elinden gelen gayreti göstermeli bu gayreti gösterirken de uzman kişilerin yardımını alabileceğini belirtmiştir¹²⁷.

İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında önemli husus işçinin bir bütün olarak ele alınmasıdır. Şöyle ki; işçi işverenin kendisine yüklediği edimi yerine getirirken ki uğradığı zararlar ya da gelebilecek zararlar hususunda değil bir gerçek kişi olarak kişiliğinin korunması önem teşkil etmektedir. TBK'nın ilgili maddesi de buna dikkat çekmektedir, işçi bir bütün olarak ele alınmalı ve işveren işçiyi gözetmelidir der. Bu düzenlemeden önce TBK'nın ilgili maddesi işçinin kişiliğine karşı bir hüküm getirmemiştir. Mülga olan hüküm de ilgi çeken husus gözetme borcunu iş sağlığı ve güvenliği olan kısmıyla sınırlanmış olmasıdır. Anayasa'nın ilgili hükümleri de ele alındığında ahlaki açıdan dürüst olarak değerlendirilmeyi işaret eder. İsviçre Borçlar Kanunu'nda belirtilen ahlaki değerlerle beraber işverenin gözetme borcu gereği işçisinin kişiliğini maddi ve ahlaki açıdan korumasına dikkat çekilmiştir. İsviçre Borçlar Kanunu'nda morale ifadesi geçmektedir ve burada zikredilen husus da bedensel zararların tazmini ile ilişkilidir¹²⁸. Buradan çıkarılacak sonuç, işçinin hayatı, işçinin iç ve dış görünüşü, ruhsal dünyası, özel hayatı, kişilik hakları, maddiyatı, anayasada kendisine tanınan haklar, kişisel verilerinin korunması gibi birçok konu aslında işverenin işçisini gözetme borcunun geniş kapsamlı olduğunu bizlere göstermektedir. “... işveren kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte ve bir yıl içinde kendisinden 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırması ve işleri beceremediğini ifade etmiştir.¹²⁹” “...davacı tanıdığı davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı A'nın davacıya zaman zaman bağırıldığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir.¹³⁰” Örnek olarak verilen Yargıtay kararlarında da görülmektedir ki işçiye karşı işveren tarafından yapılmış olan mobbing,

¹²⁷ Tiftik, Mustafa, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2016, s. 336.

¹²⁸ Topuz, Murat, İsviçre Borçlar Kanunu'nun (OR) Genel Hükümlerine İlişkin 2020 Tasarısında Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkilerinin Düzenleniş Biçimi ve Türk Borçlar Kanunu ile Karşılaştırılması, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Sayı:3, Yıl:2016, s.2702.

¹²⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2007/9154 E., 2008/13307 K. 30/05/2008 T.li kararı.

¹³⁰ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2009/8046 E., 2011/9717 K. 01/04/2011 T.li kararı.

psikolojik taciz gibi davranışlar da işverenin işçisini koruma borcuna ve tüm işçilerine eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecektir. Buna göre işveren işçisine karşı gerekli özeni göstermeli, işçi işini ifa ederken işveren işçisini küçük düşürücü, aşağılayıcı söylemlerden öncelikle Anayasal bir hak olan temel hürriyetler kapsamında daha sonra ise söz konusu diğer kanun maddeleri kapsamında uzak durmalıdır. İşveren hem işçisini hem de işçinin kişiliğini korumak ve kollamak zorundadır.

Yukarıda izah edilen husus işveren bakış açısıyla işverenin işçiyi gözetme borcu idi. İşçi tarafından ise bu durum sadakat borcunu doğurmaktadır. Gözetme borcu ile KVKK arasındaki ilişki ise işverenin işyerinde işçisini izlemesi ve gözetmesi noktasında kendini göstermektedir. İşçinin sadakat borcu ile işçinin kişisel verisi arasındaki ilişki açısından işverenin işyerinde yapacağı izleme ve gözetleme faaliyetlerinin hukuka aykırı ve işçinin rızası dahilinde yapılabilmesi önem arz edecektir. İşçinin burada göstereceği rıza da tamamen sadakat borcuna dayanacaktır.

Hukumumuzda sadakat borcu için düzenlenmiş bir hukuk normu söz konusu değildir, sadece TBK’da işçinin işini özenle yapması ve TMK’da dürüstlük kuralı ile ilişkilendirilebilmektedir¹³¹. İş akdi işçi ile işveren arasında güven ilişkine dayanacağından bu akitler sadakat borcunu doğuracaktır. Burada işçinin, iş akdi ile yerine getirmeyi üstlendiği edimi işverenini zarara uğratabilecek hareketlerden kaçınarak ifa etmesi anlamını taşımaktadır. İşçi hem işyerini hem de işvereni zarara uğratabilecek her türlü hareketten kaçınmalı ve işyeri ile işverenini korumak durumundadır¹³². İşçi bir işin ifası neticesinde işverenini mutlu edecek ve işverenin itibarını zedelemeyecektir¹³³. İş akdi ile taraflar aralarında iş edimi – iş ifası anlamında bir bağ kurarlar bu bağ ise aralarında sadakat ilişkisini ortaya çıkarır. İşçinin sadakat borcu, işini yerine getirme ve o işi özenle yapması ile doğru orantılı olacaktır. İşçi, işverenin çıkarının korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. (TBK. m.396) Ülkemizdeki mevzuat dışında İsviçre Hukukunda ise sadakat borcuna işverenin haklı çıkarlarını korumak şeklinde

¹³¹ Aydın, Ufuk, İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması, Anadolu Üniversitesi -İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 2002-2003, s.82.

¹³² Aydın, Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002, s.57.

¹³³ Çelik, Nuri, / Caniklioğlu, Nurşen, / Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta, İstanbul, 2016, s.236.

kendine yer bulmuştur¹³⁴. Sadakat borcu ile işçi işverene karşı yerel ve uluslararası mevzuatlara aykırı davranışlar sergileyemeyecek, onu zarara uğratamayacak ve ifa edeceği işi daha çok çabalayıp yerine getirecektir. İşverenin itibarını zedeleyecek, işyerindeki iş faaliyetlerini sekteye uğratacak bundan dolayı işvereni zarara uğratacak, işverenin zarara uğrayacağını bildiği halde tedbirler almamak gibi hallerin sadakat borcunu ihlal ettiği söylenebilir¹³⁵. Ayrıca belirtmek gerekir ki iş akdi devam eden işçinin işverene karşı herhangi bir rekabete girmemesi gerekmektedir¹³⁶. İşçinin söz konusu davranışları sadece işçinin mesai saatleri içerisinde değil mesai saatlerinin dışında da işçiyle beraber olacaktır yani işçi gerekli özeni iş saatleri dışında da işverene karşı göstermelidir¹³⁷. İşveren de işçisi ile iş akdi ya da özlük dosyasın kapsamında işçisi hakkında edindiği bilgilerin başkaca kişilerle paylaşılması halinde ise sır saklama yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olacak, bu konuda işverenin de sır saklama konusunda yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekecektir¹³⁸. İK'nın ilgili maddesi ile işçinin sadakat borcuna uyması gerektiği belirtilmiştir. (İK m. 25) Bu hüküm açıklanırken de işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi örnekler verilerek sadakat borcuna aykırı davranmanın neler olabileceğini gözler önüne sermiştir. Yine bu maddeye göre işveren tarafından bu borca aykırı davranış hali işveren tarafına işçinin sözleşmesini haklı neden fesih hakkı da tanıyacaktır. “... TBK'nın 396'ncı maddesi uyarınca işçi yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatlerinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.”¹³⁹”

İşveren kendi işini görmesi için akit yaptığı işçisini nasıl gözetme borcuna sahipse yine işverenin gözetme borcu kapsamında olan bir diğer husus ise işçinin kişisel verileridir. İşveren genellikle işçisinin işe başlamasından önce işçiden bir takım bilgi içeren belgeler ister, bu bilgiler sağlık raporları, ikametgah bilgileri,

¹³⁴ Güçlü, Hamide Merve, İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yönelmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), 2021, s.28.

¹³⁵ Tiftik, s. 327.

¹³⁶ Süzek, Sarper, İş Hukuku, 22.Baskı, Beta Yayınları, 2022, s.361.

¹³⁷ Sarıkaya, Mesut, İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2010, s.26.

¹³⁸ Aydın, Ufuk, İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Komitesi 30.Yıl Armağanı, 2006, s.500.

¹³⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2021/6064 E. 2021/13141 K. 28/09/2021 T.li kararı.

fotoğraflar, erkek çalışan personel için askerlik yaptığını gösterir belge, vesikalık fotoğraf, adli sicil kaydı gibi. İşte bu gibi bilgi ve belgeler işçinin özlük dosyasını oluşturmaktadır. Bu özlük dosyası işçiye ait bu bilgiler dışında iş hayatında da kullandığı izinleri, sunmuş olduğu sağlık raporlarını, resmi evrakları, varsa disiplin soruşturma ve cezalarını da kapsamaktadır. İşçinin işverene sunmuş olduğu bu özlük dosyası kişisel verilerin korunması kapsamında değerlendirilebilecek midir? İşverenin özlük dosyası oluşturması işçinin kişisel bilgilerini elde etmesi anlamı taşımaktadır. Her ne kadar İK'da işverenin özlük dosyası düzenleme zorunluluğu altında olduğu öngörülmüşse de bu hüküm açıkça kişisel verilerin korunmasına atıf yapmadığı gibi genel olarak işçilerin kişisel verilerinin gizliliğini değil, sadece özlük dosyasında tutulan bilgilerin gizliliğinin sağlanmasına yöneliktir¹⁴⁰. Bu durumda işverenler işçileri için bir özlük dosyası oluşturmalı ancak elde etmiş oldukları bilgileri de aynı zamanda korumalıdır. İK m.75 uyarınca işveren çalıştırdığı her işçisi için bir özlük dosyası oluşturmak zorundadır. Özlük dosyasının içerisinde bulunması gereken birtakım evraklar vardır. İş başvuru formu, sağlık raporu, fazla çalışma muvafakatı gibi. Özlük dosyası işçi ile işveren arasında çalışma yaşamı ve özel yaşamını da kapsayan bilgiler bütünüdür. Özlük dosyası, işçinin hem iş akdi ile ilgili hem de kişisel bilgilerini içeren işçinin kişisel dosyasıdır¹⁴¹. KVKK'nın 5.maddesinde belirtildiği üzere özlük dosyası veri işlemede bir hukuka uygunluk sebebidir¹⁴². İşçi, özlük dosyası sebebiyle sağlık kuruluşundan sağlık raporu alırken bu rapor KVKK m. 5'e göre hukuka uygunluk sebebi olacakken, raporun içeriği sağlık-cinsel hayata ilişkin de olabilecektir. KVKK m. 6 ise hassas nitelikli verileri ancak kişiden açık rıza alındıktan sonra işlenebileceğini hüküm altına almıştır. Alman Federal İş Mahkemesi'nin verdiği bir kararında özlük dosyasında yer alacak hassas bir veri söz konusu ise bu verinin özel olarak korunması, işçinin çıkarlarının gözetilmesi gerektiğine kanaat getirilmiştir¹⁴³. İşveren işçisinin çıkarlarını gözetirken işçiyi bir bütün olarak değerlendirmeli işçinin kişilik

¹⁴⁰ Elbir, s. 217.

¹⁴¹ Polat, Yeliz, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçi Özlük Dosyası, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011, s.4.

¹⁴² Toprak, s.124.

¹⁴³ Toprak, s.125.

haklarının yanında maddi ve manevi çıkarlarını da ihmal etmemelidir¹⁴⁴. İşveren işçinin kişisel verisini işleme faaliyetlerine işçinin işe giriş hatta işe alım mülakatlarından itibaren başlamaktadır. İşçiyi işe almadan önce işverenin işçiye yönelteceği sorular açısından KVKK genel ilkelerine aykırı davranmamalıdır¹⁴⁵

İşçi ile işveren arasında henüz iş akdi kurulmadan gerçekleştirilecek olan mülakatta işçiden alınan bilgilerin, iş akdi kurulduktan sonra ise işçinin kişisel verilerinin bir sistem dahilinde KVKK genel ilkelerine aykırı olmadan, hukuk kurallarına uygun şekilde kayıt altına alınması gerekmektedir. İşçinin kişisel verilerinin işlenmesinde veri sorumlusu olacak kişi işverendir. Veri işleyen işveren ile verisi işlenecek olan işçinin arasında fayda ve temel hak özgürlükler arasında bir bağlantı olması gerekmektedir. İşçinin kişisel verisinin işlenmesi ise işveren tarafından bir menfaate hizmet etmeli ve bu menfaatin belirli, açık olması ve aynı zamanda da hukuka aykırılık teşkil etmemesi gerekmektedir¹⁴⁶.

Bir işyerinde işin sağlığı ve işin güvenliği hususunda sorumluluk işverendedir. Veri sorumlusu gerçek ya da tüzel kişi olarak ilgili kanunda tanımlanmıştır. Veri sorumlusunun kim olduğu hususları daha önce anlatıldığı için buna değinilmeyecektir. İSGK'da işveren işyerinde her türlü önlemi alma yükümlülüğü altındadır. Bu önlemlerin sınırı konusunda bir keskin çizgi bulunmamaktadır. Dolayısıyla işçinin işe giriş tarihi itibarıyla işyerine sunmuş olduğu kişisel bilgileri ki buna ikametgah bilgileri, cinsiyeti, yaşı, doğum yeri, doğum tarihi, daha önce geçirmiş olduğu rahatsızlık varsa raporları gibi bunlar işçinin kişisel verisi kabul edildiği için işveren bu bilgileri saklamak, korumak ve zamanı geldiğinde de yok etmekle yükümlüdür. İşçi ile işveren arasındaki iş akdi sona erdikten sonra işveren mevzuat gereği işçinin iş sebebi ile tuttuğu kişisel verileri hariç, işçinin diğer kişisel verilerini kanunun belirttiği şartlar kapsamında silmek, yok etmek ya da anonimleştirmek zorundadır¹⁴⁷.

¹⁴⁴ Durmuş, Seda Arslan, İşçinin Özel Yaşamının İş İlişisine Etkisi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:25, Sayı:42, 2020, s.148.

¹⁴⁵ Aydın, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, Seçkin, 2004, s.117.

¹⁴⁶ Güler, s.57.

¹⁴⁷ Toprak, s.122.

VIII. İŞÇİNİN İZLENME YOLU İLE ÇALIŞMA SÜRECİNDE TOPLANAN KİŞİSEL VERİLERİ

İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işveren işçisinin güvenliği, verilmiş olan işin doğru ifası anlamında gözetleyebilmelidir. Ancak bu gözetleme işçinin kişilik haklarına saldırı, onurlarını kırarak şekilde bir yöntem izleyerek olmamalıdır. Yani işveren işçisini gözetebilecek ancak bu sınırlı şekilde kalmalı, hukuka uygun olmalıdır¹⁴⁸. Teknoloji gelişmeden önce işverenler işçilerini gözetlemek için ya anlaşmış oldukları avukatlarını işyerine çağırarak ya da işveren olarak kendileri işçilerin yanında bulunarak iş takibini yapabilmekte idi. Lakin teknolojinin gelişimi ile birlikte işyerlerinde takılan güvenlik kameraları ile işçiler takip edilip, ana bilgisayarlara yüklenmiş olan sistem ile bilgisayar üzerinden işçilerin girmiş oldukları internet sitelerinin dahi takibi yapılabilmektedir. İşyerlerinde işçinin kameralar eşliğinde gözetlenmesi işçinin kişilik haklarına karşı bir müdahale değildir. Ancak bunun da sınırları gözetilmelidir. İşverenler işçilerin işyerine ait elektronik araçların illegal kullanımıyla işyeri bakımından riskli durumlar oluşturmasını önlemek amacıyla kendi güvenliklerini de sağlamak amacıyla gözetleme yapabilmelidir¹⁴⁹.

İşverenler teknolojinin de gelişmesiyle birlikte gelişen sistem olan telemetriyi kullanmaktadır, telemetri kablosuz ağlar üzerinden bir tesisin izlenmesi veya kontrol edilmesi anlamına gelmektedir. Bir elektronik gözetleme olan telemetri, kişisel verisi işlenecek olan ilgili kişinin, elde edilmesinde aktif bir rol oynamadığı kişisel verilerinin otomatik olarak işlenmesi olup bir sekreter tarafından gerçekleştirilen yazım (tapaj) hatalarının sayımında faydalı olabilecektir. Telemetriyi uçaklardaki kara kutuya benzetebiliriz. İş hukuku açısından telemetri sistemi işyerindeki gelişmeleri anından işverene haberdar

¹⁴⁸ Durmuş, s.158.

¹⁴⁹ Elbir, s. 306.

eden ve bir sistemdir¹⁵⁰. Ancak burada da devreye işçinin bu bilgi akışına onay verip vermediği sorusu gelir. İşçiye en başında telemetri yoluyla verilerin erişildiği, bu verilerin paylaşıldığı bilgisi işe başlamadan önce verilmeli ve işçi aydınlatılmalıdır.

A. İşçinin Kamera Sistemleri ile İzlenmesi

İşverenlerin işçilerinin izlemesi sıkça rastlanılan bir durum haline gelmiştir. Bu durumun ortaya çıkış nedenleri kanuni zorunluluk ve sorumluluk, performans değerlendirme ve çeşitli güvenlik sebepleri ile olabilmektedir ancak söz konusu izleme orantılı ve ölçülü olmalıdır¹⁵¹. Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle hem işyerlerinde işyeri güvenliğinin sağlanması (hırsızlık vs) hem de işçinin sağlığı ve güvenliği için kamera sistemi ile işyerinin içerisi izlenebilmektedir. Söz konusu izlenme ise işçilerin özel hayatlarına müdahale anlamı taşıyacağından işverenlerin dikkat etmesi gereken husus tam olarak işçisinin özel hayatına müdahale etmeden işin gereği işyerini kayıt altına almak olacaktır¹⁵². Hem İSGK'nın 4. maddesi hem de KVKK'nın 5/ç maddesi gereği işverenler işçilerinin sağlığını düşünmek ve güvenliğini sağlamakla yükümlü oldukları için kameralar ile işçilerini izleyebilecektir. Bu izleme faaliyeti KVKK'da belirtilen genel ilkeler doğrultusunda sınırlı, iş ile bağlantılı ve ölçülü olması gerekmektedir fakat bu konuda gerekli denetimi kimin yapacağı ise tartışmalıdır¹⁵³. İşyeri içerisinde bulunan giyinme odaları, duş, lavabo ve dinlenme odalarına kamera konulmasının işyerinin menfaati söz konusu olmayacağından bu odalara kural olarak kamera sistemlerinin kurulmaması gerekmektedir. Ayrıca işveren kamera sistemi ile izleneceği konusunda işçileri ve gelen müşterileri uyarıcı levhalar ve işaretlerle bilgilendirmelidir¹⁵⁴.

İşyerinde işçinin işini nasıl yaptığına dair incelemeler, giriş çıkış saatlerinin kontrolü, mesai saatleri içerisinde iş dışında yaptıkları işlerin tespiti şeklinde elde edilen bilgiler işçinin kişisel verilerini de ihlal edebilecektir. İşverenin amacını

¹⁵⁰ Elbir, s.313.

¹⁵¹ Özdemir, Hayrunnisa, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 1-2, Yıl:2010, s.234.

¹⁵² Yıldız, s.80.

¹⁵³ Toprak, s.151.

¹⁵⁴ Toprak, s.152.

aşacak şekilde yapacağı kontroller işçi gözünde bir mobbing sayılabilecektir. Üçüncü bir kişi tarafından işçinin görüntülerinin kaydedilmesi hususu işçi gözünde kendisinin kişilik haklarını zedeleyecek bir durum olarak değerlendirilebilecektir. İşçiler bilgilendirilmeden, rızası alınmadan gizlice gözetlenmesi insan onuruna yakışmayacak bir davranış olacaktır. İşveren işyerine güvenlik kamerası takmış olsun ki çoğu işyerinde mevcut, bu şekilde işçisini sürekli izlemesi hukuka aykırılık teşkil edecektir. İşveren tarafından elde edilen görüntüler işçinin kişisel verilerini de işleyeceği için kişinin kimliği de ortaya çıkacaktır. İşçinin sesi, işçinin görüntüsünün kaydedilmesi dışında psikolojik olarak da işçiyi olumsuz etkileyecektir. Amerika Birleşik Devletleri Elektronik İletişimlerin Gizliliği Yasasına göre kişilerin iş yerinde sesleri olmaksızın görüntülenebileceklerini bunun bir ihlal oluşturmayacağını hükme almıştır¹⁵⁵. Kişiler Verileri Koruma Kurulu'nun vermiş olduğu bir kararda¹⁵⁶ ise işverenin işçisini ses kayıt özelliği bulunan kameralarla kaydedebileceğini lakin bu kaydın Anayasa'da bulunan temel hak ve hürriyetlere müdahale etmeden gerçekleştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Kanaatimizce de işyerlerinde kameralar ile işçinin görüntülenmesi hususu işin gereği yapılabilirmeli ancak kameraların bulunduğu bölgeler özellikle yazı ya da levhalarla işaretlenerek işçileri konu hakkında bilgilendirmeli ve bu gözetleme Anayasa'daki temel hak ve hürriyetlere özellikle de özel hayata müdahale teşkil etmemelidir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin son zamanlarda verdiği somut bir olaydan bahsetmek gerekecektir. Bu somut olay AİHM m.8 ile doğrudan ilgilidir. Bu madde bize herkesin özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahip olduğunu belirtir. Somut olayda işveren, hırsızlık şüphesi ile işyerinin çeşitli noktalarına açık ve gizli kameralar yerleştirmiş ve işçilerinin hareketlerini kayıt altına almıştır. AİHM başvuru neticesinde oy çokluğu ile madde 8'in ihlal edilmediği sonucuna varmış, somut olayda işverenin hırsızlık suçu nedeniyle makul bir şüphesinin varlığı göz önüne alınmış ve oy çokluğu ile karar verilmiştir¹⁵⁷.

¹⁵⁵ Elbir, s.309.

¹⁵⁶ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 2020/212 K. 12/03/2020 T.li kararı.

¹⁵⁷ Lopez Ribalda ve İspanya, 17.10.2019 tarih, b.n. 1874/13, 8567/13.

B. İşçinin Biyometrik Kontrol Sistemleri ile İzlenmesi

İşçinin video kamera sistemleri ile izlenmesi dışında işyerinde işverenler tarafından işyerine giriş ve çıkışlarda yüz görüntüsü, parmak izi, avuç içi, retina tarama gibi veriler kullanılarak işçinin çalışma saatleri, fazla mesaiyi hesaplanırken kullanılacak bilgiler elde edilmektedir. Bu veriler biyometrik veri olarak tabir edilen işçinin hassas verileridir. Biyometrik veriler olarak nitelendirilen veriler sadece kimliği belirli ya belirlenebilir gerçek bir kişiyi ilgilendirirse kişisel veri niteliği taşıyacaktır¹⁵⁸. Anayasa Mahkemesi bir kararında¹⁵⁹ Söke Belediyesi'nde çalışan bir işçinin parmak izi sistemi kullanılarak mesai kontrolünün yapılması hususu temel hürriyetler içerisinde sayılan özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında kişisel bilgi veya kişisel verilerin alınması kavramları içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir¹⁶⁰ diyerek işçinin parmak izinin alınması ile fazla mesai yapmasının ispatlanmaması gerektiğini bizlere göstermiştir. Kişisel Veri Koruma Kurulu'nun bir kararında¹⁶¹ bir spor salonunun kontrolünü sağlamak maksadı ile üyelerinin avuç içi verisi işlenerek giriş ve çıkışların yapıldığı tespit edilmiştir. Alternatif yollar var iken bu verinin alınıp işlenmesinin amaç, sınırlı ve ölçülü olma ilkesine aykırı olduğu kanaatine ulaşılmıştır. Aynı zamanda da spor kulübünün avuç içi verileri için üyelerinden açık rıza aldıkları ancak verisinin işlenmesine açık rızası olmayan üyelerin spor kulübüne giriş yapamamaları ve hizmetten faydalanamamaları sebepleriyle söz konusu spor kulübüne idari para cezası uygulanmıştır. Bu karar göz önüne alındığında kişilerin verilerinin işlenmesi hususunda alternatif yolların da olduğu, bu yolun tercih edilmeyip hem kişinin başka kişiler tarafından ele geçirilebilecek nitelikte olan verilerinin alınması hem de ileride bu alınan verilerin kötü niyetle kullanılması ihtimali açısından da güvenli bir yol olmadığını göstermektedir.

¹⁵⁸ Can, Neslihan, Kolluk ve Adli Makamlar Tarafından İşlenen Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayınları, 2021 İstanbul, s.172.

¹⁵⁹ Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu, Başvuru No: 2018/11988, 10/03/2022 T.li kararı.

¹⁶⁰ **Danıştay 5. Daire'nin 10.12.2013 T. 2013/5342 E. 2013/9525 K. Sayılı Kararı.**

¹⁶¹ Kişisel Veri Koruma Kurulu'nun 25/03/2013 T.2019/81 K. Sayılı ve 31/05/2019 T. 2019/165 Sayılı Kararı.

C. İşçinin İletişim Yollarının İzlenmesi

İşverenler işçilerini işe aldıktan sonra işlerinin ifası ile ilgili yolların yürütülmesi için onlara telefon, e-posta, bilgisayar, internet gibi iletişim araçları verebilir. İşverenlerin işçilerine sundukları bu hizmetlerin denetlenmesi pek tabii işçilerin bu konuyla ilgili bilgilendirilmesi ve işçilerin aydınlatılması ile hukuka uygun hale gelecektir¹⁶².

Bireyin başkaca bireylerin iletişim aracını takibi özel hayatın gizliliğini ihlal suçu oluşturacaktır. Hem yerel mevzuatta hem de AİHS'nin 8.maddesi uyarınca kişilerin özel ve aile hayatına saygı gösterilmesi gerekmektedir. İşveren, işçisinin iletişim yollarının takip edilmesini talep ediyorsa mutlaka bir hukuka uygunluk sebebi de bulmalıdır¹⁶³. İşveren elde etmiş olduğu bir mesaj iletisi, bir e-posta bildirisini hukuka uygunluk sebebi bulmadan kullanamayacaktır. Somut olaylarda karşımıza çıktığı gibi işverenler işçilerini haklı sebebe dayanarak sözleşmelerini feshetmek için birtakım belge ve bilgileri değerlendirmektedir. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 41. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir kararda işçiler tarafından kurulan sosyal medya uygulaması whatsapp üzerinden kurmuş oldukları iletişim grubunda birbirleriyle iletişim halinde olmalarından ve işyeri ile ilgili görüş bildirdiklerinden bahisle gruptaki yazışmaların işçilerin kişisel verisi olarak değerlendirilmesi gerektiği, işçiler tarafından konuşulan meselelerin gizli kalması gerektiği ve bunun işveren tarafından yasak bir şekilde elde etmesinin bunun akabinde de işçilerin iş akdinin sonlandırılmasının geçersiz nedene dayandığını bildiren bir görüşü vardır¹⁶⁴. Bu ve buna benzer çok sayıda yargı kararları mevcut olmakla birlikte işverenler işçilerin özel olarak kendi aralarındaki yazışmalar dahil birçok noktada işçilerin iletişimlerini hukuka uygun olmasa bile takip etmektedir. İşverenler işçilerin ifa edecekleri işler dolayısıyla işçisinin e-posta, bilgisayar gibi sistemlerini kontrol etme hakkı pek tabii vardır, fakat bu da ölçülülük ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda gerçekleştirilmelidir¹⁶⁵. Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte işverenler işçilerine e-posta

¹⁶² Yıldız, s.81.

¹⁶³ Toprak, s.157.

¹⁶⁴ İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, 41. Hukuk Dairesi, 26.11.2020 tarih, 2020/1833 E., 2020/1649 K.

¹⁶⁵ Toprak, s.158.

trafiklerinin ya da şirket bilgisayarlarının hareketlerinin izleneceğine dair önceden bir aydınlatma yaparak işçiyi bilgilendiriyor ve işçiden buna rıza gösterdiklerine dair yazı da alabiliyor. İşçiden alınan rıza işverene sınırsız bir izleme ya da takip yapabileceği anlamına da gelmemektedir. Anayasa Mahkemesi'nin bir kararında¹⁶⁶ işçilerin takip yapılacağı konusunda kendilerinin bilgilendirilmesinden sonra e-posta hesaplarının denetlenebileceğine karar vermiştir. Bazı Yargıtay kararlarında ise işçinin kullanmış olduğu internet vasıtasıyla sözleşmesinin feshi mümkün olabilmektedir. Bir Yargıtay kararında yine işçinin kendi yönetiminde olan bir bilgisayarın kullanımı öncesinde işveren tarafından bilgilendirme yapılıp yapılmayacağı noktası önem teşkil etmektedir. İşçiye herhangi bir bilgilendirme olmadan yapılan takip temel hakların ihlali anlamı taşıyacaktır¹⁶⁷. İşçinin işyerinde yapmış olduğu telefon görüşmesi işi neticesi ile kayıt altına alınmakta ve işveren tarafından gerektiği zaman incelenmektedir. Yine bir Yargıtay kararında işverenlerin işçinin özel yapmış olduğu telefon görüşmelerini de incelediği görülmektedir. Söz konusu kararda bir işçinin telefon görüşmesinin dinlenmesinin iletişimdeki kişiler arasında gizli kalması gerektiğine vurgu yapılmış, kişinin telefon görüşmesinin kişiden habersiz olarak dinlenmesi özel yaşamına müdahale teşkil edecektir¹⁶⁸ denmiştir. İşçinin uyarılmadan özel görüşmelerinin dinlenmesi özel yaşamın gizliliğini ihlal ettiği gibi TCK açısından da suç teşkil edecektir. İşveren, işin ifası nedeniyle işyerinde çalışanlarının başka sitelere girmesini engellemek isteyebilir. İşyerinin internet kullanımını azaltmak, bilgisayarlarını çeşitli virüs sitelerinden uzak tutmak maksadıyla önlemler alabilir ancak bu önlemler de ölçülü olmak zorundadır. Herkes özgürce haberleşme hakkına ve haberleşmesinin gizli kalması hakkına sahiptir ancak bu özgürlük ölçülü ve hukuka uygun olmak zorundadır¹⁶⁹.

Anayasamızda herkesin haberleşme özgürlüğü kapsamında, işçi ve işveren aralarında sözleşmesel bir durumun varlığı da olsa buna dokunulamaz denilmiştir. Kişisel Verilerin Korunması kapsamında kişilerin sms, telefon görüşmeleri, mailleri , bilgisayarlarında bulunan bilgiler birer kişisel veri sayıldığı için korunması gerekmektedir. KVKK'nın bir an var olmadığını düşünsek dahi

¹⁶⁶ Anayasa Mahkemesi, 12.01.2021 tarih, 2018/31036 b.n. , 05.02.2021 tarih, 31386 RG.

¹⁶⁷ Küzeci, s.463.

¹⁶⁸ Yargıtay 4.Hukuk Dairesi, 31.11.2000 tarih, 2000/6487 E. 2000/9467 K.

¹⁶⁹ Yıldız, s.83.

Anayasa kapsamında haberleşme özgürlüğü başlığı altında bu hak yine de korunmalıdır.



IX. İŞVERENİN KİŞİSEL VERİLERİ İŞLEMESİ

Yukarıda da bahsettiğimiz üzere¹⁷⁰ işverenler işyerlerine işçi alırlarken kendilerinden bazı bilgi ve belgeler isterler. İK m.75’de işverenin bir özlük dosyası oluşturması gerektiği, bu özlük dosyasında işçinin kimlik belgeleri ve kanunların belirttiği belgeleri hazırlamak, bunları saklamak ve yetkili makamlarca istenildiğinde sunmak zorunda oldukları belirtilmiştir. İşveren işçisi hakkında elde ettiği bilgileri dürüstlük kuralı ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin yararı gözetilerek bu bilgileri açıklamamakla yükümlüdür. İşveren tarafından işçisinin bilgilerini kimseyle paylaşmaması için özel hüküm getirmiştir. (İK m.75/2) İK’nın yanı sıra Anayasa’nın 20.maddesindeki kişilik hakkı ve KVKK’nın da işçinin işvereni ile paylaştığı bilgiler kişisel verisi olduğu için güvence altına alınmıştır.

Aşağıda işverenlerin hangi koşullarda kişinin kişisel verilerinin işleyebileceği örneklerle açıklayalım. 1.örnek, işlenme şartının kanun hükmü gereği olduğunu düşünelim, İK neticesinde işçiye ait özlük bilgilerinin işlenmesidir. 2.örnek, işlenme şartının sözleşmenin ifası nedeniyle olduğunu düşünelim, İş akdi kapsamında, bazı malzemelerin temini için şirkete ait kaşe bilgilerinin kaydedilmesidir. 3.örnek, fiili imkansızlık sebebiyle rıza alamama halini düşünelim, kaza geçirmiş olan ve bilinci kapalı kişinin kişisel bilgilerinin kaydedilmesi halidir. 4.örnek, veri sorumlusunun hukuki sorumluluğu gereği rıza almaması, burada iş veya sosyal güvenlik denetimleri sırasında verilen mali denetim bilgilerin işlenmesini örnek olarak verebiliriz. 5.örnek, aleniyet kazandırma sebebiyle rıza gerekmemesidir. Burada da verisi işlenecek olan kişinin bilgilerini kamuya sunması söz konusudur. Sosyal medya hesabında kişinin kişisel bilgilerini paylaşması gibi. 6.Örnek, bir hakkın tesisi ya da korunması amacıyla rıza almama durumudur. Burada dava açılması için zorunlu bilgiler söz konusudur. İşverenin işten çıkardığı işçisinin bilgilerini dava

¹⁷⁰ Bkz. İkinci Bölüm, VI.Başlık.

zamanaşımı nedeni ile saklaması gibi. Son olarak ise bir meşru menfaat sebebi olarak verisi işlenecek olan kişinin yararı olması gerekmektedir. Çalışanın fazla mesaisinin ödendiğine dair verisinin işlenmesi gibi.

İşverence işçinin hassas/özel nitelikli verilerinin de işlendiğine değinmiş ve özel nitelikli verilerin neler olduğundan birinci bölümde bahsetmiştik¹⁷¹. İşverenler genelde özlük dosyası kapsamında istedikleri bilgiler konusunda işçiyi aydınlatmadan özel nitelikli veri kapsamına giren ırk, etnik köken, din, sendika üyeliği gibi bilgiler dışında işçinin ceza mahkumiyetine ilişkin bilgileri ve sağlık bilgileri gibi verileri işçiden alıp özlük dosyası adı altında İK gereği saklamaktadırlar. Kanun gereği işverenin özlük dosyası oluşturması gerektiği için işçinin bu konuda rızasına gerek olmadan verilerini işleyebilecektir fakat sağlık ve cinsel hayatı içeren bu konuda bilgi veren veriler bunun dışında tutulmalıdır. Hassas/Özel nitelikli veriler sadece ilgili kişinin rızası doğrultusunda işlenecek idi. Örnek vermek gerekirse işveren işçiyi işe alırken bir sağlık probleminin olup olmadığını, şehir dışı ya da yurt dışı seyahatleri için bir engelinin olmadığını sorup işçiden bir onay alır ve bunu bir belge ile de rapor olarak sunmasını ister. İşçinin göz ile yapabileceği ve dikkat gerektirecek bir iş söz konusu ise gözünde problem olup olmadığı işveren tarafından sorulabilir. İşçinin işi grafik tasarımı ve renklerle alakalı olabilir, işçinin gözünde renk körlüğüne ilişkin bir problemin olup olmadığı işveren tarafından sorulabilir. Bir sekreter alımında işveren işçiye kulağında işitme anlamında bir problem olup olmadığını pek tabii sorabilir fakat bu işçiye gözlerinde renk körlüğü ile alakalı bir problemin varlığının sorulması işi ile alakası bulunmamasından dolayı hem maksadı aşacak hem de hukuka aykırı olacaktır. Belirtmek gerekir hukuka uygunluk ve ölçülülük ilkeleri göz önüne alındığında işveren çalıştırdığı işçisinin hassas/özel nitelikli verilerini işi ile alakalı değilse isteyemeyecektir. İşveren hassas/özel nitelikli veri kapsamında işçisinin dini inançları ile alakalı da herhangi bir verisini işleyemeyecektir. Dini inançlar Anayasa tarafından korunmakta ve Anayasa'nın ilgili maddeleri uyarınca da kimse dini görüşlerini açıklaması için zorlanamaz¹⁷² denilerek hüküm altına alınmıştır. Kişinin siyasi görüşü de dini inanç gibi Anayasa ile korunmaktadır.

¹⁷¹ Bkz. Birinci Bölüm, II-Başlık, B) Alt başlığı.

¹⁷² Deniz, Özer Miray, İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl: 12, Sayı: 45 (Ocak 2021), s. 371.

Kimse, bir başkasını siyasi görüş ve kanaatlerini açıklamaya zorlayamaz. Gerek işe alım gerekse iş ilişkisinin devamında işveren işçisinin siyasi görüşüne göre pozisyonunu değiştirmesi ya da işçisinin iş akdine son vermesi hukuka uygun olmayacaktır.

A. İşverenin İşçiyi İşe Alırken Kayda Aldığı Veriler

İşveren, işçilerini işe alırken kanundan doğan sorumluluklarını yerine getirmek durumundadır. İşverenin özlük dosyası hazırlayıp işçilerinin bilgini kayıt altına alması kanundan doğan bir yükümlülüktür. Ancak özlük dosyası tutulması ile veri işleme faaliyeti arasında da bir ilişki söz konusudur. Özlük dosyası oluşturmak aslında işçinin kişisel verilerinin sisteme işlenmesi, kayıt altına alınmasıdır. Özlük dosyası gizli tutulmalıdır, bu husus öğretide sır saklama yükümlülüğü şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Kanun'da herhangi bir sınırlama getirilmeksizin, özlük dosyasında hangi bilgilerin yer alması konusuna değinilmeden, yasal olarak düzenlenme zorunluluğu olan evraklardan bahsetmiştir¹⁷³. İşveren özlük dosyası kapsamında işçiden işi ile alakalı bilgileri alıp işleyebilecektir, iş konusu dışında kalan konular hukuka aykırı olarak işlenmiş veri sayılacaktır. Sağlık görevlileri İSG mevzuatına göre görev yapıyorsa, sağlık bilgileri de hassas/özel nitelikli veri sayılacağından, işveren işçilerin sağlık dosyalarının ayrı tutulması gerektiğini talep edebilecektir¹⁷⁴. İşveren işçiyi işe alırken işçi hakkında sorular sorarak bilgilerini talep edebilecek bu soruları sorarken ise işçinin kişilik haklarını zedelemeyecek ve elde edeceği bilgileri de hukuka uygun olarak işleyebilecektir¹⁷⁵. İşçi bir iş görüşmesine gittiğinde işveren tarafından önüne bir evrak bırakılır. Bu evrak genellikle işçi tarafından doldurulması beklenen işçinin adı, soy adı, adresi, tc kimlik numarası, doğum tarihi, daha önce çalıştığı iş yerleri bilgileri, öğrenim bilgileri, talep etmiş olduğu maaş bilgileri gibi çeşitli bilgilerin olduğu bir evraktır. Bu evrakla birlikte işveren tarafından işçinin önüne getirilen bir diğer evrak ise işçinin diğer evrakta dolduracağı bilgilerin işveren tarafından işlenebilmesine yetki tanıyan bir rıza beyanıdır. İşte işçi henüz iş görüşmesine gittiğinde bile işveren tarafından işçinin

¹⁷³ Elbir, s.299.

¹⁷⁴ Elbir, s.300.

¹⁷⁵ Yıldız, s.64.

rızası doğrultusunda işçiye ait tüm bilgiler alınıp sisteme kaydedilebilmektedir. İş görüşmesi için işverenle görüşen işçiye uygulamada rıza beyanı alma konusunda herhangi bir bilgilendirme yapılmamakta toplanan ya da toplanacak kişisel verilerinin neler olduğu ve bu verilerin nasıl korunacağı hakkında da bilgi verilmemektedir. İşverenlerin burada dikkat etmesi gerek asıl husus verilerin işlenmesi, verilerin korunması ve verilerin silinmesi aşamalarını verisinin işlenmesine rıza gösteren işçiye tek tek açıklamak olmalıdır.

B. İş Akdi Devam Ederken Kişisel Verilerin İşlenmesi

İşçi ile işveren arasında karşılıklı edimlerin yerine getirilmesi, sıkı sıkıya bağlılık, hak ve borçların ifası ile kişisel verilerin işlenmesi birbirleri ile ilişki içerisinde. İşlenen veriler hem işveren tarafından hem de işçi tarafından iş akdi devamı sırasında iş akdini haklı nedenle fesih hakkı doğurabilmektedir¹⁷⁶. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi kurulduktan sonra kişisel verilerin işlenmesi kapsamında işveren işyeri özlük dosyası kapsamında işçilerin bilgilerini alacak bu verileri işleyecek ve saklayabilecektir. Bu durum kanundan doğan bir zorunluluk halidir.

İşçinin iş akdinin kurulup işe başlaması ile birlikte işçi henüz iş yerine girerken verileri işlenmeye ya da kayda alınmaya başlar. Burada öncelikle karımıza işçinin işe giriş çıkışlarda üstünün aranması ve işe giriş çıkışlarda üstünün ve çantasının denetlenmesi konusu çıkacaktır. İşçinin iş akdi kurulduktan sonra işyerine ya da belirli bölümlerine giriş çıkışlarda işçileri denetleyen bir diğer yol ise işçilere verilen kart ya da karta benzeyen cihazlardır. İşveren, bu sistemle genelde dava ya da tazminat konularında karşısına çıkacak olan fazla mesai sorununu ortadan kaldırmak, işçinin saat kaçta iş başı yapıp işten ayrılış saatinin kaç olduğunu tespit edip kayıt altına almak istemektedir. Kanaatimizce işçinin rızası alınmadan işverenin uygulamasının bu yönde olup işçiye bu zorunluluğun dayatılması ileride çıkabilecek orantısızlıklara da zemin hazırlayabilecektir. İşçilerin işyerine girişlerde alkol, narkotik madde kullanımının denetlenmesi hususu da önem teşkil etmektedir. Bazı işyerleri işçilerine işe girişlerde işçinin alkol ya da uyuşturucu madde kullandığına dair bir

¹⁷⁶ Elbir, s.297.

teste tabi tutabilmekte ve verileri sistemlerine işleyebilmektedir¹⁷⁷. Bunun dışında işyerlerinde işçilere yönelik olarak psikolojik testler ya da işyeri güvenliği açısından hiv/aids testleri de yapılabilmektedir.

1. İşçinin İşyerinde Eşyalarının ve İşyerine Giriş -Çıkışlarda Üstünün Aranması

Kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri olmadıkça Anayasa'nın 20.maddesi gereği kimsenin üstü, özel kağıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz denmiştir. Buna da sınırlama getirerek milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık veya ahlakın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden birkaçına bağlı olarak usulüne uygun verilmiş hakim kararı olmadıkça denilerek çerçeve oluşturulmuştur.

Teknolojinin gelişmesi neticesinde üst aramalarına x-ray ve detektör kullanımı artmıştır. İşçiler artık işyerine giriş yaparken x-rayden geçip çantası dedektörlerle aranmaktadır. Bu işlemin hukuka uygunluğu yerel mevzuatlarda ve öğretilerde çokça tartışılmıştır. Genel kanı, işyerine birtakım tehlikeli, yanıcı, kimyasal bazlı maddelerin girişlerinin önlenmesi, tehlike arz edecek durumların varlığı hallerinde işçinin rızası ile üstü aranabilmesidir. Tüm dünyada da genel kanı işyerinde güvenliğin sağlanması ve bu kontrolün kaçınılmaz olduğudur¹⁷⁸. Kanımızca da işyerine işçilerin girişlerinde tehlike yaratabilecek durumlar olabilecektir. Kimse yanında çalışan işçinin üzerinde taşıdığı zarar verici maddelerin olup olmadığını bilemeyecektir. Ayrıca işyerinde meydana gelen hırsızlık olayının çözümü için işçinin rızası dahilinde çekmecesini, işyerinde bulunan dolap gibi eşyalar aranabilecektir. Burada önemli olan husus ise işçinin bu konuda rızasının alınması, konu hakkında bilgilendirilmesi ve uygulanacak aramanın da hukuka uygun olarak gerçekleşmesi gerekmektedir. İşveren tarafından önemli olan husus ve öncelikli amaç işyerinin güvenliğinin sağlanmasıdır. Söz konusu aramalar işyerinin güvenliğini sağlamak için yapılacak olsa da işçinin üst araması yapılırken, işçinin işyerindeki dolabında aramalar

¹⁷⁷ Bkz. İkinci Bölüm, IX.Başlık, B) Alt Başlığı.

¹⁷⁸ Çelik,/ Caniklioğlu, / Canbolat, s.233.

yaparken elbette işçinin onur, haysiyet, kişiliğine zarar vermeyecek şekilde yani hukuka uygun olarak bu işlemin gerçekleştirileceğidir.

Temel olarak işçinin işe giriş ve çıkışlarda üstünün, çantasının aranması işçinin beden ve kişilik haklarına zarar vermeden ve işyerinde herhangi bir tehlikenin varlığı söz konusu değilse söz konusu arama Anayasa'ya aykırılık teşkil edecektir. İşçilerin işe giriş çıkışlarda x-ray cihazları ya da elektronik aletlerle üstünün aranması konusu da güvenlik tedbirleri nedeniyle sıkça uygulanmaktadır. Bu durum da doğrudan işçinin kişilik haklarına etki etmektedir. Üst aranması yasal bir kanun hükmüne dayanıyorsa, bölgenin yaşayış ve adetleri gereği işin doğasında varsa, işçinin bu konuda rızası söz konusu ise, yapılacak olan arama işçinin vücut bütünlüğüne zarar verecek durumda olmaması halinde ve en önemlisi işçiler arasında ayrımcılık yapılmadan bu aramalar tüm işçilere uygulanacak ise çeşitli ülke mevzuatlarında kişilik hakkına ihlal etmeyeceği görüşü hakimdir. Kişinin üstünün, dolabının aranması, işçinin buna açık rıza göstermesi, buna ilişkin bir hukuki düzenleme bulunması ya da işverenin (işyerinde hırsızlık ihtimalini varlığı gibi) daha üstün bir yararının varlığı halinde bu arama hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir¹⁷⁹. Burada önemli olan iki husus söz konusudur. Eğer bir işyerinde devamlı süre gelen bir hırsızlık şüphesi söz konusu ise işverenin arama yapabilmesi için ya makul bir sebep söz konusu olmalıdır ya da işveren hukuka uygunluk sebebi neticesinde rıza almadan arama yapabilmelidir¹⁸⁰. Kanaatimizce işverenin üstün yararı söz konusu ise ve makul şüphe söz konusu ise arama yapılacağı ancak arama yapılırken Anayasa'da belirtilen temel hak ve özgürlüklere ya da işverenin kişiliğine zarar verecek şekilde söz konusu aramanın yapılmaması yönündedir.

2. İşçinin Alkol ve Narkotik Madde Kullanımının Denetimi

İK'nın 25.maddesinin 2.fıkrasının d bendinde işçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde alarak gelmesi ya da alkol veya uyuşturucu madde kullanması işveren tarafından iş ahdini haklı nedenle feshedebileceği hüküm altına alınmıştır. Fransız hukukunda da benzer bir düzenleme olarak işçilerin alkol kullandıktan

¹⁷⁹ Elbir, s.301.

¹⁸⁰ Yardımcı, Ayşe, İş Yaşamında Kişisel Verilerin Korunması: Malatya Büyükşehir Belediyesi ve İlçe Belediyelerinde Çalışan Personelin Kişisel Verilerinin Korunmasına Yönelik Algı Örneği, Yüksek Lisans Tezi Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ 2019, s.74.

sonra işyerine alınmayacağını ve bunun yasak olduğunu belirtmiştir¹⁸¹. KVKK’da işverenlerin işçilerine alkol ya da uyuşturucu testi yapılmasına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır¹⁸². Herhangi bir hüküm bulunmamasına rağmen işyerlerinde uygulanacak bu tip testlerin sonucunda kişinin özel yaşamına ilişkin verilerin de elde edileceği düşünüldüğünde yapılacak olan testlerin hukuka uygun olup olmayacağı tartışmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ‘ne göre kişiden alınacak olan bu test örnekleri doğrudan kişinin hassas verisi olacağından bu test yapılmadan kişinin hangi test için hangi işlemlerden geçirileceği konularında bilgilendirilmeli, kişiden onay alınmalıdır¹⁸³. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi’nin vermiş olduğu bir kararda işçinin işyerine alkollü gelmesinden dolayı iş aksi feshedilmiştir. İşçi alkolü işyeri dışında almış ise sarhoşluğa dayalı herhangi bir fiili yok ise bu şekilde işe gelmesi bir sakınca oluşturmaz lakin işyeri dışında alınan alkol işçinin işini yapmasına engel teşkil ediyorsa ve işini yürütmesini engelliyorsa ancak işveren işçinin akdini haklı nedenle feshedebilecektir. Yargıtay’ın vermiş olduğu karar ile işçinin izin gününde almış olduğu alkol sonrası işe gelmesi ile işyerinde alacağı alkol arasında bir sınır çizilmiştir. İşçinin izin günü aldığı alkol sonrası işyerine gelmesi sonucu alkol aldığı anlaşılacak iş akdinin sonlandırılması haklı bulunmamıştır¹⁸⁴. Ülkemizde alkolün yasal uyuşturucu maddenin de yasak olduğu düşünüldüğünde işçinin iş hayatı dışında kullanmış olduğu alkolden ötürü işverenin bu alana müdahalesi mümkün değildir¹⁸⁵.

Öğretide işçiye uygulanacak alkol ve uyuşturucu testlerinin aynı zamanda işçiye ait sağlık verilerinin işlendiği bir işlem sayılacağı bu nedenle de kişisel sağlık verilerinin işlenmesi için öngörülen esaslara uygun biçimde gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir¹⁸⁶. Kanaatimizce işveren işçinin özel hayatına müdahalede bulunamaması nedeniyle işçisinin alkol ya da uyuşturucu bağımlılığı yaşadığının tespiti halinde haklı nedenle iş akdinin sonlandırılması hukuka uygundur nedeni ise işe alımdan önce işçiden bu bağımlılık konusunda herhangi

¹⁸¹ Elbir, s.303.

¹⁸² Güler, s.68.

¹⁸³ Toprak, s.142.

¹⁸⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2005/36147 E. 2005/39144 K. 12.12.2005 tarih.

¹⁸⁵ Yıldız, s.69.

¹⁸⁶ Elbir, s.303.

bir test istemenin hukuka aykırılık teşkil edeceğidir. Görüşümüzün aksine Fransa'nın iş hukukunda ise iş yerine sarhoş kimseler alınmayacağı gibi iş yerinde alkol testi yapılması da hukuka uygun bulunmuştur¹⁸⁷. İşveren işyerinde böyle bir test yapmaya karar verse dahi görüşümüz işçilerin rızasının alınarak isteyen kişilerin bu testi yaptırmayı, rızası alınamayan işçilere karşı ise bir yaptırım uygulanmamasıdır. İşyerinde yapılacak alkol testi ise uyuşturucu kadar kesin sonuç vermeyebilir şöyle ki oral yolla alınacak olan bazı ilaçların alkol cihazlarında alkol almışçasına promil gösterme ihtimali de mevcuttur. İşveren için önemli olan husus işe aldığı işçinin işi ifa etmek zorunda olduğu saatler içerisinde böyle bir eylemi gerçekleştirmesi olacaktır. Hukukumuzda bu durumla alakalı olarak işveren tarafına haklı nedenle sözleşme feshetme hakkı tanımıştır.

3. İşçinin Psikolojik Teste Tabi Tutulması

İşveren işçisini hem iş görüşmeleri sırasında hem iş akdi oluşturulduktan sonra psikolojik bazı testlere tabi tutabilecektir. Bu testler işçinin yoğun stres altında nasıl çalışabileceğini ölçebileceği gibi işçinin zekasına yönelik olarak işi yapmaya elverişli olup olmadığını da ölçebilecektir. İşveren, işverenin ilgili departmanındaki çalışanlarının ya da işin uzmanı bir doktor tarafından işçiye karşı psikolojik sorular sorarak işçiden alacakları cevaplar aslında işçinin kişisel verisini oluşturacaktır¹⁸⁸. İşçiye sorulacak olan sorular pek tabii Anayasa'nın ilgili maddesi uyarınca temel hak ve hürriyetleri kısıtlayacak düzeye varmamalı, işçinin kişilik haklarına müdahale edici şekilde olmamalı ve işçiyi küçük düşürücü biçimde sorular yöneltmemelidir. Böyle bir durum söz konusu olsa dahi işçi iş akdini haklı nedenle feshedilebilecek ve hak edişlerini tazmin etme hakkına sahip olacaktır.

4. İşçinin Hıv/Aids Testine Tabi Tutulması

HIV, kelime anlamı olarak İnsan Bağışıklığı Yetmezliği Virüsüdür. HIV virüsü, kan yolu, anneden bebeğe bulaş ya da korumasız cinsel ilişki yolu ile bulaşan bağışıklık sistemine zarar veren ve vücudun dokularına yerleşen bir virüs çeşididir. AIDS ise kelime anlamı olarak Kazanılmış Bağışıklık Yetersizliği

¹⁸⁷ Elbir, s.302.

¹⁸⁸ Güler, s.74.

Sendromudur. HIV virüsü AIDS'e sebep olmaktadır ancak erken tanı bu konuda önem teşkil etmektedir¹⁸⁹.

İşçi ve işveren ilişkisi gözetildiğinde ise işçiye HIV/AIDS testleri iş akdi oluşturmadan ya da iş akdi oluşturulduktan sonra işveren tarafından talep edilebilmektedir. Peki her işçiye söz konusu testlerin yapılması hukuka uygun mudur? İşçinin iş görüşmeleri sırasında işe girişinde bir problem görülmeyip yapılan test sonucunda HIV ya da AIDS virüsü gözlemlendiği için işe alınmaması ise bir ayrımcılık yaratacak bu ayrımcılık ise işçi ile işvereni karşı karşıya getirecektir¹⁹⁰. AİHM vermiş olduğu bir kararda¹⁹¹ her işçiye her işyerinde bu gibi testlerin uygulanmasını doğru bulmayarak işin niteliğine vurgu yapmıştır. Her işyerinde HIV/AIDS virüsünün bulaşma ihtimali düşünüldüğünde böyle bir risk söz konusu olmayacağı için bu gibi testlere de her işyerinde gerek olmadığını işin niteliği araştırılıp virüsün yayılma ihtimali olan işyerlerinde bu gibi testlerin yapılabileceğini belirtmiştir.

Kanaatimizce de her işyeri için bu gibi testlerin yapılması hukuka uygunluk teşkil etmeyecek, işe alınmak için anlaşılan bir işçinin sadece testi pozitif çıktı diye işe alınmaktan vazgeçilmesi ayrımcılık anlamı taşıyacak, bu ayrımcılık ise hukuka aykırılık teşkil edecektir.

C. İş Akdi Bitiminden İtibaren İşçinin Verileri

İşçi ile işveren arasındaki iş akdi son bulduktan sonra da işveren tarafından işçinin önceden elde etmiş olduğu veriler bazı hallerde saklanabilmektedir. Bu veriler işverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirilemeyecektir. KVKK tarafından yayınlanan Kişisel Verileri Koruma Kurumu Kişisel Veri Saklama ve İmha Politikasına göre kişisel verilerin saklanma süresi 10 yıldır. İşveren tarafından kanundan doğan bir hak olan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 107. Maddesi kapsamında da işverenler işyerleri ile ilgili tüm belgeleri 10 yıl boyunca saklamak zorundadır denilmiştir. Bu yönetmelik kapsamında işyerinin

¹⁸⁹ <https://www.acibadem.com.tr/ilgi-alani/hiv-ve-aids/#genel-tanitim>

¹⁹⁰ Güler, s.71.

¹⁹¹ AİHM, 36919/02 Başvuru No., 25.11.2008 Karar Tarihli, "Armonas v. Litvanya" kararı ile AİHM, 23373/03 Başvuru No., 25.11.2008 Karar Tarihli, "Biriuk v. Litvanya" kararı Türkçe çeviri ile ayrıntılı karar için bkz. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Health_TUR.pdf (Erişim Tarihi: 11.12.2021)

elde etmiş olduğu ya da işlediği işçilerle alakalı verileri saklama zorunluluğuna sınırlar getirilmiş, saklanacak verilerin de sadece SGK tarafından talep edilmesinde yarar bulunacak olan veriler olması gerektiği belirtilmiştir¹⁹². Bu durumda da kanun hükmü gereği ilgili kişiden açık rıza alınması gerekmeyecektir. KVKK 4.maddesinde işlenecek olan verilerin işlendikleri amaç doğrultusunda gerekli olan süreyi işaret etmiş, KVKK bizlere amaç gerçekleştikten sonra verinin tamamen silinmesi gerektiğini belirtmiştir¹⁹³. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 7.maddesinde ise işçinin işten ayrılmasından sonra 15 yıl süreyle işçiye ait olan sağlık bilgilerini içerir dosyanın saklanmasını zorunlu kılmıştır. Kanımızca işçinin sağlık dosyalarının ve sağlık bilgilerinin bulunduğu dosyanın saklanması için işçinin açık rızası alınması gerekmektedir çünkü söz konusu veriler hassas/özel nitelikli veridir. İşçiye ait bir sağlık verisi söz konusu ise işveren sağlık verilerini yönetmelik uyarınca 15 yıl boyunca saklamakla yükümlüdür. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin ilgili maddesi dikkate alındığında sağlık verilerinin ilgili kişinin rızası alınmadan saklanması durumunda KVKK'nın hassas/özel nitelikli veri konusundaki emredici hükmü karşısında hukuka aykırılık taşıyacaktır¹⁹⁴.

¹⁹² Elbir, s.298.

¹⁹³ Özkan, Oğulcan, Kişisel Verilerin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2020, s.115.

¹⁹⁴ Elbir, s.298.

X.İŞVERENİN İŞÇİSİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİ İŞLEMESİNDEN DOĞAN SORUMLULUKLARI

İşçi ile işveren arasındaki ilişkiyi üç şekilde irdelemek gerekmektedir. İşçi ile işverenin iş görüşmesi sırasında henüz iş akdi gerçekleşmeden sürdürdüğü ilişki, işçi ile işveren arasında iş akdi kurulup işin ifası sırasındaki ilişki ve iş akdinin sona ermesinden sonra işçi ile işveren arasındaki ilişki. İşverenler her durumda da işçinin kişisel verisini işlemeye devam ederler burada değişen tek şey dayandıkları mevzuat hükümleridir. İşverenin dayandığı mevzuat hükümlerine göre işçinin kişisel verilerini işlemeye devam ederken bir taraftan da söz konusu verilerden doğan sorumlulukları, bu sorumlulukları ihlali halinde de bir yaptırım olacaktır. İşçi, kişisel verilerinin ihlal edildiği durumları tespit eder, hukuka aykırı olarak kişisel verilerinin işlendiğini belirler ise KVKK, TMK, TBK ve İK' nın ilgili maddelerine göre işvereni sorumlu tutabilecektir. İşçi, ilk olarak işverene önleme, durdurma ve tespit davalarını yönelterek kişisel verisinin korunmasını sağlayabilecektir. Bu durum bizi öncelikle TMK'ya yönlendirmektedir. Vekaletsiz iş görme hükümleri uyarınca işçi kişisel verilerinin hukuka uygun olmadığına ilişkin elde edilen kazanç varsa bunun iadesini de talep edebilecektir. TBK'da ise yerel mevzuat ve taraflar arasında yapılmış akde aykırı davranışları nedeniyle kişilik hakları ihlal edildiği gerekçesiyle tazminat davası açılabilme hakkı söz konusudur. (TBK m. 417/3) Kişilik hakkı ihlal edilen işçinin kişilik hakkının korunmasına dair bir koruma talebi de mümkündür. Bu kapsamda işçinin özel nitelikli verilerinin ihlali gerçekleşmeli ve işçinin malvarlığına tesir edecek bir durumun ortaya çıkması gerekecektir. Tekrarlamak gerekirse işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı, yanlış işlenmesi sonucu işçi kazanç kaybı yaşıyorsa işveren bundan sorumlu tutulacaktır. Örnekle açıklamak gerekirse, işçinin işten çıkarılış sebebinin AIDS hastalığı taşıması ve bu hastalığı iş çevresine de yayması durumunda işveren kişinin sağlık verisinin bu şekilde paylaşılması nedeniyle işçinin gelir bazında bir zararı doğmuş ise işveren bundan sorumlu olacaktır. Buradaki zarar kişilik hakkından çıkabileceği gibi haksız

fiilden kaynaklı da olabilecektir. İşverenin henüz işe almadığı ancak görüşmelerini yaptığı işçi adayı ile ilgili uyumsuzluklarda da sorumluluğu vardır. Taraflar arasında bir akit bulunmaması sebebiyle sözleşmesel bir bağlayıcılık olmasa da aday işçilerin bilgileri bir veri deposunda saklanacaksa ya da işlenecekse işveren bu aday işçileri ile ilgili doğacak problemlerden de sorumlu tutulabilecektir. Pek tabii işçilerin KVKK m.11 ile m.14 hükümleri açısından da işvereni kişisel verilerin hukuka aykırı ve hatalı işlenmesinden dolayı sorumlu tutulabilecektir.

A. Hukuki Sorumluluğu

Kişisel verilerin mevzuata aykırı biçimde işlenmesi bazı durumlarda işverene tazminat sorumluluğu yüklemektedir. TMK, TBK ve İK'nın ilgili maddeleri uyarınca ilgili kişi bu tazminata hak kazanabilecektir¹⁹⁵. Çalışmamızın birinci bölüm birinci başlığında açıkladığımız kişilik hakkı kavramı TMK'da kendine yer bulmaktadır. Kişilik hakkı bireyin tüm değerlerini ifade edeceğinden kişilik hakkı ile kişisel verilerin bir bütün olarak değerlendirileceği ve bu bağlamda korunacağını söylemek mümkün olabilecektir¹⁹⁶. Bireyin özel yaşam alanına girilip sınırlarını açığa çıkarma, sınırlarını öğrenme, bu sınırları araçlarla kayıt altına alma, bunları yayma aslında bireye yöneltilen saldırılardır. Bu saldırıların oluşmasına engel olmak açısından TMK ilgili maddelerle bir çerçeve belirlemiştir. Kişilik hakları ihlal edilen işçinin zararlarının tazminini sözleşmeye aykırılık neticesinde işverene yöneltebilecektir. Mevzuatta belirtilen ve koruma altına alınan bireyin kişilik hakkına ilişkin saldırılar ilgili maddeler uyarınca korunmuştur. Buna göre bireyin kişilik haklarına ilişkin saldırıların korunması amaçlanmış ancak bunun da istisnası TMK 24/2'de açıklanan bireyin rızası ile mümkün olacaktır. Burada önemli olan husus birey fiile rıza gösterirken kendisinde ayırt etme gücünün olması ve verdiği rızanın hukuka, ahlaka ve kamu düzenine uygun olması gerekecektir¹⁹⁷. Kişilik hakkı ile kişisel veriler birbirleri ile bağlantılı halindedir. TBK'nın 419. maddesi mevzuatta bulunan özel kanun ile

¹⁹⁵ Küzeci, s.445.

¹⁹⁶ Küzeci, s.447.

¹⁹⁷ Gençcan, Ömer Uğur, Türk Medeni Kanunu (Bilimsel açıklama- İctihatlar-İlgili Mevzuat, madde 1-184), 2.Baskı, Yetkin, Ankara, 2007, s.246.

KVKK'yı işaret etmiş TBK'nın da bu konuda bağlantılı olduğuna işaret etmiştir¹⁹⁸. Kişisel veriler kişilik hakkı ile sıkı ilişki içerisinde olduğu için de birey kişilik hakkı saldırıya uğradığında tespit, önleme ve durdurma taleplerinde bulunabilecektir¹⁹⁹.

Kişisel Verilerin kişilik hakkı ile sıkı sıkıya bağlı olduğu anlamında Yargıtay Genel Kurulu 2015 tarihli kararı ile²⁰⁰ iki kavram arasındaki ilişkinin varlığını açıkça bizlere bildirmiştir. Kararda belirtildiği üzere dava, kişilik hakkın saldırı nedenine dayalı bir tazminat istemine ilişkindir. Davacı, kamu görevinin ve hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanarak, aynı zamanda cinsel saldırı suçunun mağduru. Yargılama tamamlandığında sanık ceza almış ve bu ceza 2009 yılında onanmıştır. Mağdur, yargılama esnasında cinsel saldırının nasıl gerçekleştiğini anlatmış bu beyanlar duruşma zaptına geçirilmiş, karar ise mağdur ve sanığın ismi açıkça belirtilerek bu bilgiler alınıp bir kitapta kendine yer bulmuştur. Somut olayda davacının rızası söz konusu olmadığı gibi davacının ismi kişisel veri niteliğinde sayılacaktır. Kararda dikkat çeken nokta ise kişisel verilerin korunması ile unutulma hakkının değerlendirilmesidir. Unutulma hakkı, dijital ortamlarda paylaşılan bireye ait her türlü fotoğraf, video, bilgi gibi bireyi rahatsız edecek ve geçmişte kalmış paylaşımların yine bireyin talebi üzerine kaldırılması ya da silinmesidir²⁰¹. Yargıtay Genel Kurulu vermiş olduğu karar ile gerçekleşen bir olayın üstünden 4 yıl gibi bir süre geçmesine rağmen olayın mağduru olan bireyin adının kitapta açıkça belirtilmesi unutulma hakkının ve davacının özel hayatının gizliliğinin ihlali olarak kabul edildiğini ve bunun sonucunda da davalı lehine manevi tazminat koşullarının oluştuğuna hükmetmiştir²⁰². Unutulma hakkı ve kişisel veriler arasındaki ilişkiye dikkat çeken bir diğer karar ise Avrupa Birliği Adalet Divanının Google İspanya kararıdır²⁰³. Somut olaya bakacak olursak, İspanyol vatandaşı 1988 yılında

¹⁹⁸ Ermumcu, Değer Senem, Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverene Yüklediği Sorumluluklar, Pamukkale Üniversitesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt:8 Sayı 2, 2021, s.458.

¹⁹⁹ Kuntoğlu, Ömer Faruk, Elektronik Ticarete Kişisel Verilerin Korunması, Bilişim Hukuk Dergisi, 2021/1, s.221.

²⁰⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2014/4-56 E. 2015/1679 K. , 17 Haziran 2015 karar tarihli.

²⁰¹ Nalbantoğlu, Seray, Bir Temel Hak Olarak Unutulma Hakkı, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl:9, Sayı:34, Nisan 2018, s.589.

²⁰² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2014/4-56 E. 2015/1679 K. 17/06/2015 T.li kararı.

²⁰³ C-131/12, Request for a preliminary ruling under Article 267 TFEU from the Audiencia Nacional, made by decision of 27 February 2012, received at the Court on 9 March 2012, in the proceedings,

İspanya’da dağıtılan bir gazetede sosyal güvenlik borçları nedeniyle taşınmazlarının haczedildiğine yönelik çıkan haberler doğrultusunda üzerinden yıllar geçmesine rağmen taşınmaz üzerindeki hacizlerin ortadan kalkması ancak internet ortamında arama motorunda ismini arattığında halen bu haberlerin çıkması üzerine İspanyol Veri Koruma Kurumu’na durumu şikayet etmiş, kurum ise arama motoru bakımından talebi kısmen kabul ederek İspanya Yüksek Mahkemesi’nde reddedilen kısım için dava açılmıştır. Yüksek Mahkeme, mesele teknolojik bir gelişme olduğundan Veri Koruma Direktifi’nin kabulünden sonra ortaya çıkması nedeniyle bekletici mesele yaparak Avrupa Birliği Adalet Divanı’na sorular yöneltmiş ve bu arama motorlarının kişisel veriye ilişkin bilgileri hukuka uygun olarak yayınlasa dahi kaldırma yükümlülüğünün olup olmadığını sormuş, neticesinde de direktif kapsamında arama motorunun veri sorumlusu olduğu belirtilmiş, zamanla bu verinin hukuka aykırı hale getirilebileceğine dikkat çekilmiş, arama motoru işletmecelerine bağlantıları arama motorundan kaldırma yükümlülüğü getirilmiştir. Sonuç olarak İspanyol vatandaşın başvurusu ile unutulma hakkının kişisel veriler ile arasındaki bağlantının var olduğu, bireyin geçmişte yaşadığı ve günümüzde bunun hatırlanmasının istenmediği olayların silinmesi hakkının varlığına dikkat çekmiştir²⁰⁴. Gerçekleşen bu olay ülkemizde verilen mahkeme kararlarına etki etmiştir. Anayasa Mahkemesi’nin unutulma hakkı kapsamında vermiş olduğu bir karardan bahsedeceğiz²⁰⁵. Bu kararda davacının internet haber arşivinde ulaşılabilir durumda olan haber ve yayınlar ilgili içeriğin yayından kaldırılması yönündeki talebin mahkemece reddedilmesinin şeref ve itibarın korunması hakkını ihlal ettiği iddiasına ilişkindir. Davacı 1988 yılında uyuşturucu kullandığı iddiası ile yürütülen ceza yargılamasında adli para cezası almıştır. Bu olaya ilişkin olarak sanık aleyhine üç haber başlığı internet sitelerinde yayımlanmış, ilgili haberlerin kaldırılması yönündeki başvuru yerel mahkemece kabul edilmiş ancak itiraz sonucu karar kaldırılmıştır. Kararda ilgili haberin şeref ve haysiyeti ihlal edici bir içeriğin olmadığı, yazıda talepte bulunanı rahatsız edici görüşler

Google Spain SL, Google Inc. V Agencia Espanola de Proteccion de Datos, Mario Costeja Gonzalez, 13 Mayıs 2014.

²⁰⁴ Akgül, Aydın, Kişisel Verilerin Korunmasında Yeni Bir Hak: “Unutulma Hakkı” ve AB Adalet Divanı’nın “Google Kararı”, TBB Dergisi, 2016 (116), s.30.

²⁰⁵ Anayasa Mahkemesi Genel Kurul Kararı, 2013/5653, 3 Mart 2016 karar tarihli, RG.t. 24 Ağustos 2016, S:29811

olsa da hak ihlal etme kastı bulunmadığı ve gazetenin bundan sorumlu tutulamayacağını, talepte bulunanın kişilik hakkına saldırı niteliğinde bir cümlelerin haberde kullanılmadığını belirtmiştir. Anayasa Mahkemesince yapılan incelemeye göre kamuya açık belgelerde başvurusunun kimliğinin gizli tutulması talebinin kabulüne, başvurusunun şeref ve itibarının korunması hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna, Anayasa'nın 17.maddesine göre güvence altına alınan şeref ve itibarın korunması hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir. Bu karar ile Avrupa Birliği Adalet Divanı kararına atıfta bulunularak, unutulma hakkına değinilmeden, kişinin adı ve soyadının kişisel veri sayılması neticesinde kararın kişilik hakkının ihlal edildiğine yönelik olduğunu bizlere göstermiştir²⁰⁶. Tüm bu kararlar ışığında kişinin kişilik hakkından doğabilecek her türlü bilgilerin kişisel veri, unutulma hakkı, özel hayatın gizliliği ve TMK ile yakından ilişkisi olduğunu gözler önüne sermektedir. KVKK ile birlikte TMK'da belirtilen ilgili maddelere başvuru oranı artacak, bireyler kişisel verisini korumaya daha çok önem verecektir. KVKK'nın 11.maddesinde hukuka aykırı verisi işlenen kişinin tazminat isteme hakkı belirtilmiştir. Veri sorumlusu özel kişi ya da kurum ve kamu tüzel kişisi olması açısından iki farklı değerlendirme yapmak gerekecektir. Veri sorumlusu özel kişi-kurum ise maddi-manevi tazminat davaları açılabilirken veri sorumlusu kamu tüzel kişisi olmasında ise tam yargı davaları söz konusu olacaktır²⁰⁷. Bunun yanı sıra ilgili kişi veri sorumlusuna aktarmak koşulu ile hatalı ya da yanlış işlenen verilerin düzeltilmesini, silinmesini ya da anonim hale getirilmesini isteyebilecektir²⁰⁸. Sunulan tüm somut olayları işçi işveren ilişkisi kapsamında değerlendirecek olursak işçinin de işveren tarafından işlenen ve süresi ya da amacının dolması ile verilerinin silinmesini talep edebileceği bu talebinin de unutulma hakkı kapsamında değerlendirileceği açıktır. Kişinin kişilik hakkından doğabilecek her türlü bilgilerin kişisel veri, unutulma hakkı, özel hayatın gizliliği ve TMK ile yakından ilişkisi olduğunu belirttik.

Ülkemizde işçinin kişisel bilgileri, kişilik hakkına zarar verilmesi halinde uygulanacak olan mevzuatın hangisi olacağı ise tartışmalıdır. İK ve KVKK'yı bir

²⁰⁶ Küzeci, s.451.

²⁰⁷ Kuntoğlu, s.221.

²⁰⁸ Tolun, Yüksel, Kişisel Verilerin KVKK ve GDPR Kapsamında Korunması Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, 2020, s.97.

arada değerlendirmek gerekecektir. İşçinin hakkının yenilmemesi, hak edişinin tam verilmesi açısından nasıl hukuki düzenlemeler yapılmışsa işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı işlenmesi kapsamında da İK'nın ilgili maddeleri ile işçiler işverenlere karşı hak edişlerini talep edebileceklerdir. Ancak işçilerin iş hayatında kişisel verilerinin korunması açısından yeterli olmayacaktır²⁰⁹. Ulusal mevzuatın yanı sıra uluslararası anlamda da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işçinin kişisel verilerinin korunması anlamında işçinin yanında olan ve işçinin hakkını koruyan Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası oluşturulmuş ve işçinin haklarının uluslararası boyutta da korunduğunu bizlere göstermiştir²¹⁰.

Çalışmamızın sekizinci bölümünde de belirtilen işveren ile işçi arasındaki ilişkinin işçiyi işe alım öncesi, iş sırasında ve iş ilişkisi sona erdikten sonra olmak üzere üç kısımda değerlendirileceğinden bahsetmiştik. Bu kapsamda işçi iş akdi kurulduktan sonra işverenine karşı işin ifası noktasında sorumludur. İşin ifası sırasında ise işverenine ya da üçüncü kişilere karşı bir zarar vermemelidir. Bir zararın varlığı konusu gündeme gelir ise bu noktada işveren TBK hükümlerini göz önüne alabilecektir. İşçi kişilik haklarının ihlal edilmesi sebebiyle işverenden uğradığı zararları talep edebilecektir. TBK m.417'de işverenin işçisine karşı borçları belirtilmiş ve işverenin işçisini gözetme, koruma ve sakınma borcunun olduğu düzenlenmiştir²¹¹.

İş hukuku kapsamında işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin olarak çalışmamızın 6.ve 7.bölümlerinde de değerlendirdiğimiz İK'nın 75.maddesi önem arz etmektedir. İşverenin işçisinin özlük dosyasını oluşturması bu dosya kapsamında bilgileri açıklamama, sır saklama yükümlülüğü kapsamında olduğundan bahsedildiği için burada tekrar açıklanmayacaktır. İşçi kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak kullanıldığı gerekçesi ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecek ve tazminat talep edebilecektir²¹².

²⁰⁹ Küzeci, s.455.

²¹⁰ Nurdoğan, Ali Kemal, Uluslararası Çalışma Örgütünün (ÜÇO-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Sayı:4, Aralık 2018, s.82.

²¹¹ Yıldız, s.116.

²¹² Ermumcu, s.459.

B. İdari Sorumluluğu

Bireylerin güvenliğinin sağlanması, devletin iç güvenlik sisteminin oluşması ve devlet içinde suç oranını en aza indirgeyebilmek açısından sosyal devletler ilgili kişilerin kişisel verilerine ihtiyaç duyar²¹³. Ülkemizde de anayasal bir hak olan bireylerin kişisel verilerinin güvenliğini sağlama ihtiyacını karşılayabilmek adına verilerin işlenmesini düzenleyip aynı zamanda denetleyebilen bir kurum olan Kişisel Verileri Koruma Kurumu kurulmuştur²¹⁴. Günümüzde bireylerin kişisel verilerine en çok ihtiyaç duyan organ idare, yani devletin kendisi ve sağlık, yargı, emniyet gibi organlarıdır²¹⁵. Teknolojinin gelişimi ile birlikte devlet, bireylerin daha çok verisine ihtiyaç duyar ve bu verileri teknolojik ortama aktarma ihtiyacı hisseder, bu da verilerin korunması açısından daha büyük risk teşkili demektir. Ülkemizde de Elektronik Devlet (E-Devlet) uygulaması ile kamu hizmetlerinin teknolojik alana aktarımı amaçlanmış, bireylerin bilgiye daha çabuk ve zahmetsiz şekilde ulaşılması hedeflenmiş, bu da başarılı olmuştur²¹⁶. Bireyin ikametgâh adresinin öğrenmesi, yargı da görülen davalarının incelenmesi, emeklilik için sigorta primlerinin öğrenilmesi gibi birçok konuda hizmet veren e-devlet sisteminin tehlikesi ise kişisel verileri barındırdığı için verilerin üçüncü kişinin eline geçme tehlikesidir. Bu tehlikenin önüne geçilebilmesi için kamu tüzel kişiliği içerisinde de koruma sistemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir²¹⁷.

KVKK'nın da verisi işlenen ilgili kişinin verilerinin işlenmesi ile ilgili talepleri mevcut ise bu talepleri yazılı olarak veri sorumlusuna iletmekle, veri sorumlusu da ilgili kişinin taleplerini en kısa sürede (en geç otuz gün içerisinde) incelemeyi bitirmekle görevli olduğu hüküm altına alınmıştır. Veri sorumlusu, ilgili kişinin bu talebini ya kabul etmeli ya da gerekçesini belirterek reddetmelidir. Bu cevap ilgili kişiye yazılı ya da elektronik ortam neticesinde bildirilir. İlgili kişinin başvurusunun reddedilmesi, verilen cevabın ilgili kişi tarafından tatmin edici olmaması ya da cevap süresi kaçırılan hallerde ise veri

²¹³ Küzeci, s.528.

²¹⁴ Kağıtçıoğlu, Mutlu, Kişisel Verileri Koruma Kurumuna İdare Hukuku Çerçevesinden Bir Bakış, İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt,1 Sayı 2, Kış 2016, s.93.

²¹⁵ Aydoğdu, s.264.

²¹⁶ Küzeci, s.529.

²¹⁷ Aydoğdu, s.265.

sorumlusunun cevabını ilgili kişinin öğrendiği tarihten itibaren otuz ve her halde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde Kurul'a şikayette bulunur. Kurula yapılacak şikâyet öncesi mutlaka veri sorumlusuna başvuru yapılmalı ve bu yol tüketilmelidir Bu hüküm KVKK'nın 13.maddesinde belirtilmiş ancak ilgili kişinin kişilik hakkına yönelik olarak bir ihlal söz konusu ise söz konusu hakkı her zaman kullanılabileceği belirtilmiştir. Böylelikle ilgili kişi hem kişilik hakkının ihlalden dolayı tazminat davası açabilecek hem de kurula gerekli şikayetini yapabilecektir. Kurul'un burada görevi şikayeti öğrendiği an veya re'sen ihlalin varlığını öğrendiği an ilgili konuda inceleme yapmaktır. KVKK'nın 15.maddesinde kurulun inceleme yapmayacağı şartları belirtirken Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'a atıf yapmış ve bu kanunun 6.maddesinde belirtilen hallerin varlığında incelemenin yapılamayacağını bize aktarmıştır. Bu haller ise TBMM'ye veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde belirtilen halleri taşımayan durumlar, yargı mercilerinin görev alanına giren konularla ilgili olanlar, dilekçe sahibinin adı- soyadı ve imzası ile iş veya ikametgah adresinin bulunmadığı hallerdir. Veri sorumlusu, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun konu ile ilgili istemiş olduğu dökümanları 15 (on beş) gün içinde göndermekle yükümlüdür, ihtiyaç halinde yerinde incelemeler yapılacak ise bu incelemeler için imkan sağlamak zorundadır. Kişisel verisi işlenen ilgili kişinin şikayeti üzerine kurul, talebi incelemeli ve bir cevap vermelidir. Kurul, 60 (altmış) günlük cevap süresi içinde herhangi bir cevap vermez ise talep direkt reddedilmiş sayılır. İncelemeler sonucunda bir ihlalin varlığı saptanırsa veri sorumlusundan bu hukuka aykırılıkların düzeltilmesi için kararın tebliğinden itibaren en geç 30 (otuz) günlük süre içerisinde yerine getirilmesi istenir. İhlal, önlenemeyecek zararlar doğurması muhtemelse ve açık olarak hukuka aykırılık teşkil ediyorsa kurul veri işlenmesi ya da verinin yurtdışına aktarılmasının durdurulmasına karar verecektir. Yine belirtmek gerekir ki kurul bu incelemeyi sadece şikayet üzerine değil re'sen yapacağı araştırmalar neticesinde de yapabilir ve bu durumda inceleme ve karar verme seçenekleri için belirlenmiş olan bir süre mevcut değildir²¹⁸.

²¹⁸ Elbir, s.345.

KVKK'nın 18.maddesi kurul tarafından verilebilecek idari para cezaları için “kabahatler” başlığı altında maddeler sıralamıştır²¹⁹. Kurul düzenlemeler yaparak bu madde de göz önüne alındığında hangi hukuka aykırılıklara idari para cezası vereceğini düzenlemiş ve bunun alt-üst sınırlarını belirlemiştir. Bu maddeye göre: kanunun belirlediği ilgili kişinin verilerinin kim tarafından hangi amaçla hangi hukuki sebeple işleneceğinin ya da kimlere aktarılabileceği hususunda aydınlatma yükümlülüğü hususunda bir ihlal gerçekleşirse bu yükümlülüğü ihlal edenlere 2022 yılı güncel tarife üzerinden 13.391 TL'den 267.883 TL'ye kadar idari para cezası ile, kanunun 12.maddesinde belirtilen ilgili kişinin kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi, verilere hukuka aykırı şekilde erişilmesi ve verilerin korunması açısından veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyen kişiler için 40.179 TL'den 2.678.863 TL'ye kadar idari para cezası, kurulun şikayet ya da re'sen incelemesi sonucu verdiği kararı yerine getirmeyen kişilere ise 66.965TL'den 2.678.863 TL'ye kadar idari para cezası, veri sorumlularının kayıt olması gerektiği VERBİS sistemine kayıt ve bildirim ihlali gerçekleştiren kişilere 53.572 TL'den 2.678.863 TL'ye kadar idari para cezası verilecektir. Kurul tarafından verilen karar ya da idari para cezalarına karşı ilgililerin idare mahkemelerinde dava açma hakkı mevcuttur²²⁰.

C. Cezai Sorumluluğu

KVKK'nın 17.maddesindeki “suçlar” başlığı ile TCK'nın ilgili maddelerine atıf yapılmıştır. Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi halinde birtakım cezai yaptırımların getirilmesi ile hem sonraki süreçte suç işlenmesinin önüne geçilmesi hem de işlenen suçlar kapsamında faillere ağır yaptırım uygulayarak caydırıcı olmak amaçlanmıştır²²¹. TCK'da belirtilen ve suç kabul edilen başlıklara değinilecek olursak, “Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu (m.135)” bu madde ile söz konusu suçun oluşabilmesi için aranan koşul, kişisel verinin hukuka aykırı olarak işlenmesi ve bu fiilin tamamlanmasıdır²²², “Kişisel Verileri Verme veya

²¹⁹ Yıldız, s.120.

²²⁰ Elbir, s.345.

²²¹ Orhan, Uğur, Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Türk Ceza Hukuku Düzenlemeleri Üzerine Değerlendirmeler, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, s.1364.

²²² Aydemir, Taşçı Ece, Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 2022, s.105.

ele geçirme suçu (m.136)” bu maddenin değerlendirilmesi ise birtakım tartışmalara yol açmıştır. Madde kapsamında bireylerin cep telefonu numarasını bir başkasına vermesi ile bile söz konusu suçun oluşacağı düşünülmektedir²²³. Bu noktada kişinin rızası dahilinde bu bilgileri paylaşması hususu önem taşıyacak, kişi rızası ile bu bilgileri üçüncü kişilere vermiş ise ortada suç teşkil eden bir husus olmayacaktır. “Kişisel Verilerin yok edilmesi suçu (m.138)” ise verilerin işleniş amaçlarının gerçekleşmesi ve sürelerinin dolmayla silinmesi gereken verilerin halen silinmemesi neticesinde oluşmaktadır. Bu suçu işleyecek olan kişiler sadece verileri silmekle görevli olan kişiler olabilecektir²²⁴.

Günümüzde teknolojinin gelişimi ile birlikte ortaya çıkan bilişim suçlarının hangi durumda Kişisel Verilerin ihlali hangi durumda özel hayatın gizliliğini ihlal suçunu oluşturacağı tartışmaları halen devam etmektedir. TCK’da belirtilen yaptırımların İK nezdinde değerlendirmesi nasıl olmalıdır? Hukuka aykırı olarak işçinin telefon görüşmelerinin kayda alınması, işçilerin telefon yazışmaları, e-posta iletileri ya da üçüncü kişilerle olan diyaloglarının hukuka aykırı olarak kayıt altına alınması gibi durumlar özel hayatın gizliliğini ihlal kapsamında değerlendirilecektir. Ancak işçinin rızası bulunan hallerde bu durum ortadan kalkacak ve hukuka uygunluktan bahsedilebilecektir, burada önemli olan nokta işveren ile işçi arasındaki iş akdinde işçinin kullanacağı elektronik aletlerin denetlenebileceği öngörülmüşse geçerli olmalıdır.²²⁵ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında²²⁶ “işçiye işveren tarafından verilmiş olan bilgisayar ve e-mail adreslerinden işverenine hakaret ettiği saptanması durumunda işverenin kendisine ait iletişim araçlarının denetleme yetkisinin olduğuna kanaat getirilmiştir.”

TCK’da yukarıda belirtilen suçlar şikayete tabi olmayan re’sen soruşturulacak suçlardandır. TCK 138.maddesinde belirtilen kişisel verilerin yok edilmemesi suçunun KVKK’nın 7.maddesinde belirtilen kişisel verilerin silinmesi- yok edilmesi yükümlülüğünün ihlali halinde ortaya çıkabileceği

²²³ Orhan, s.1372.

²²⁴ Orhan, s.1373.

²²⁵ Tezcan, Durmuş, Özel Hayatın Gizliliğini İhlal ve Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu ile İlgili Bazı Gözlemler, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, [Yıl 2013](#), Cilt 71, Sayı 1, s.1160.

²²⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2010/447 E. 2010/37516 K. 13/12/2010 Tarihli kararı.

belirtilmiştir²²⁷. TCK'nın 135.maddesindeki kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi suçunun nitelikli halleri mevcuttur. Söz konusu kişisel verilerin kişilerin hassas/özel nitelikli verilerine ilişkin olması durumunda kişiye verilecek ceza oranı yarı oranında arttırılacağı belirtilmiştir. Yine 136.madde de verileri hukuka aykırı olarak verme ya da ele geçirme suçunu kamu görevlisi tarafından, görevi kötüye kullanarak, belli bir meslek erbabı kişinin mesleğinin kendisine sağladığı kolaylıktan ötürü işlenmesi suretiyle gerçekleşmesi halinde verilecek cezanın yarı oranında arttırılacağı belirtilmiştir. Yine TCK'nın 138.maddesindeki verileri yok etmeme suçunun konusu CMK hükümlerine göre ortadan kaldırılması veya yok edilmesi gereken veri olması halinde verilecek olan cezanın bir kat arttırılacağı belirtilmiştir. Görüleceği üzere kişisel verileri hukuka aykırı olarak kaydedilmesi, kişisel verileri hukuka aykırı olarak başkası ile paylaşma ya da hukuka aykırı şekilde verileri ele geçirme, verilerin yok edilmesi gerekirken yok edilmemesi saklanması hususlarında TCK'nın ilgili hükümlerine göre hapis cezaları öngörülmüş, bu cezaların nitelikli halleri de yukarıda açıklanmıştır. TCK'nın ilgili maddelerinde belirtilen eylemlerin tüzel kişiler tarafından işlenmesi halinde tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbirlerine hükmolunacağı kanununun 140.maddesinde belirtilmiştir.

²²⁷ Elbir, s.346.

XI.SONUÇ

Gelişen teknoloji ve değişen dünya şartları ile birlikte kişisel veri kavramı ortaya çıkmıştır. Bireylerin kişisel verilerin işlenmesi, güvenliğinin sağlanması, depolanması, üçüncü kişilere aktarılması ve silinmesi işlemleri teknolojiye ayak uydurarak kolaylaşmıştır. Bu kolaylaşmanın yanı sıra teknolojinin gelişmesi, veri güvenliği sorununu ortaya çıkarmış ve veri güvenliğinin ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermiştir. Veri güvenliğinin sağlanması ve bireylerin kişisel verilerinin güvence altına alınabilmesi için her ülke hem kendi yerel mevzuatını geliştirerek hem de uluslararası mevzuatlardan yararlanarak vatandaşlarının veri güvenliğini sağlamaya çalışmaktadır.

Kişisel veri kavramı 1970'li yıllarda ilk olarak Almanya'da ortaya çıkmıştır. Daha çok tapu kayıtlarına erişilmesi, bu kayıtlardaki verilerin elde edilmesi ve depolanması amacıyla ortaya çıkan kişisel veri kavramından sonra Hessen Eyalet Veri Koruma Kanunu hazırlanmıştır. Almanya'nın öncülüğünde İsviçre ve Fransa'da da benzer uygulamalara geçilerek kişilerin verilerinin işlenmesi ve depolanması hususu ülkeler arasında yayılmaya başlamıştır. Yerel mevzuatlardan sonra ise Avrupa'da uluslararası anlamda kişisel veri ile alakalı ilk sözleşme AK tarafından kabul gören, 108 Sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Şahısların Korunmasına Dair Sözleşme olmuştur. Daha sonra BM, AB ve OECD, AK, uluslararası anlaşmalar, direktifler, yönergeler hazırlayarak kişisel verilerin işlenmesi ve kişisel verinin güvenliği konusunda hazırlıklar yapmışlardır. Ayrıca belirtmek gerekir ki AİHS'in 8.maddesi olan "özel ve aile hayatına saygı hakkı" ile kişilerin özel ve aile hayatına, kişinin konutuna ve yazışmalarına herkes tarafından saygı gösterilmesi gerek denilmiştir. Bununla birlikte özel hayata ilişkin temel haklar düzenlenmiştir. Kişisel verilerin korunması da AİHS tarafından zaman geçtikçe bu madde başlığı altında değerlendirilmiştir. Bunun nedeni ise AİHS'in kişisel veri kavramından daha önce ortaya çıkmış olması ile gerekçelendirilir.

Ülkemizde ise kişisel verilerin işlenmesi ve korunması alanında yapılan çalışmalar dünyadaki diğer ülkelerle kıyaslandığında geç neticelendirilmiştir. Ülkemizde kişisel veri kavramı insan hakları kavramı ve bu kavramın korunmasını sağlamak Türkiye'nin AB'ye üyelik müzakereleri neticesinde önem kazanmıştır. Kişisel veri kavramı ülkemizde öncelikle Anayasa'nın 20.maddesinde kendine yer bulan özel hayatın gizliliği başlıklı temel hak ile güvence altına alınmıştır. Teknolojik gelişmeler neticesinde bu temel hak Anayasa'da yapılan değişiklik ile 2010 yılında "kişisel veri" kavramı ve "kişisel verilerin korunması" hakkı ile Anayasa'ya dahil edilmiştir. Kişisel verilerin korunması ile ilgili kanun çalışmalarına 1989 yılında başlanmış ancak çeşitli nedenlerle bu süreç uzayarak 7 Nisan 2016 günü KVKK Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Hukukumuzda Kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesi sorunlarına karşı Ceza Hukuku alanında da kişisel verilerin kaydedilmesi, verileri hukuka aykırı olarak vermek ya da ele geçirmek, verileri yok etmemek fiilleri suç kapsamında kabul edilip buna göre düzenlemeler getirilmiş, tüzel kişiler için ise güvenlik tedbirlerine hükmedileceği hüküm altına alınmıştır. TCK'ya eklenen bu hükümler ile kişisel verilerin korunması amaçlanmış ve bu suçları işleyen kişilere ağır yaptırımlar uygulayarak caydırıcı olmak hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra idari anlamda "kabahat" başlığı altında tüzel kişiliği bulunan şirketlere kişisel veriler ile ilgili hukuka aykırı fiilleri neticesinde uygulanacak minimum ve maksimum verilecek idari para cezaları belirlenmiştir. Özel Hukuk başlığı altında incelediğimizde ise TBK, TMK ve İK ile KVKK arasında bir ilişkinin söz konusu olduğunu görmekteyiz. İş hukuku alanında kişisel verileri hukuka aykırı işlenen işçinin iş akdini feshetme ve hak edişlerini talep etme hakkı söz konusudur. İşverenin gözetme borcunun ihlali halindeki yaptırım halleri ile işçinin verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi konusunda işverenin kusur sorumluluğu TBK'daki gözetme borcunun ihlali halinde tazmin yükümlülüğü gibi birtakım hukuki önlemler alınmıştır. TMK ile ilişki ise kişinin kişilik hakkına yapılacak olan bir saldırı ile başlayacaktır. Kişilik hakkı saldırıya uğrayan kişinin maddi ve manevi tazminat hakkı TMK hükümlerine göre mevcuttur. İdari anlamda ise KVKK'da sayılan yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında idari para cezası verileceği hüküm altına alınarak kişisel verilerin hukuka uygun olarak işlenmemesi halinde yaptırımların neler olacağını belirtilmiştir.

KVKK ile kişilerin verilerinin işlenmesi kişilerin temel hak ve hürriyetleri korumak, kişisel verileri işleyen gerçek/tüzel kişilerin uymaları gereken usul ve esasları hakkında çerçeve oluşturmak, kişilerin verilerinin güvenliğini sağlamak ve kişilerin mahremiyet haklarını korumak amaçlanmıştır. Kişisel verisi işlenecek ilgili kişinin kişisel verileri işlenirken belirli bir düzen ve yazılı kural ya da ilkelere göre hareket etmesi gerekmektedir. Çalışmada kişisel verilerin veri sorumlularınca işleneceği hususuna değinilmiştir. Veri sorumlusunun kişisel verileri işleyeceği hususuna değinildikten sonra ise veri sorumlusunun söz konusu kişisel verileri işlerken sorumluluklarının neler olabileceği açıklanmış ancak mevcut düzenlemelerle birlikte veri sorumlularına ilişkin yaptırım konularının zayıf kaldığı belirtilmiştir.

Çalışmada ana başlık olarak iş hukuku ve işçi işveren ilişkisi kapsamında bireylerin kişisel verilerinin işlenmesi hususu değerlendirilmiştir. İşçi işveren ilişkisinin henüz işçinin işverenle yaptığı iş görüşmesi ile başlamakta iş akdi kurulup iş ilişkisi başladığında sürmekte hatta iş ilişkisi sona erdiğinde bile devam edebildiği çalışmamıza konu edilmiştir. İşveren öncelikli olarak çalışanlarının kişisel verilerini işlerken aralarındaki iş akdi göz önüne alındığında işçisinin kişiliğini korumak ve buna saygı göstermek zorundadır. Yerel mevzuatta işçi ile işveren arasındaki kişisel verilerin işlenmesi hususu TBK'da önemli yer teşkil etmektedir. TBK'nın ilgili maddesi ile işçilere ait kişisel verilerin sadece işçinin işe yatkınlığı ile ilgili veya akdin ifası için zorunlu olduğu ölçüde işlenebileceğini bizlere göstermiştir. Bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen özel kanun hükümleri saklı olmaktadır ibaresi ise KVKK ile birlikte ele alınması gerektiğine vurgu yapılmıştır. İşçinin kişisel verilerinin işlenmesinde karşımıza çıkan önemli mesele işçinin verisinin işlenmesine göstereceği rıza ile ilgilidir. KVKK ilgili maddesinde bizlere kişisel verilerin ilgili kişinin rızası dahilinde işlenebileceğini ancak bu konuda istisnaların da mevcut olduğunu belirtmiştir. İşçinin özel/hassas nitelikli verilerinin varlığı halinde ise işveren tarafından verilerin işlenmesine açık rıza alınması gerekmektedir. Açık rıza kavramı burada karşımıza çıkmaktadır. Kişinin vermiş olduğu açık rıza belirli bir konu ile alakalı olmalı, karşısındaki kişiyi bilgilendirmeli ve kişinin bu beyanını kendi hür iradesi ile vermiş olması gerekmektedir. Ancak kişiden alınan açık rıza da tek başına yeterli olmayacak, TBK uyarınca işçinin işine yatkınlığı ile ilgisinin olması

gerekecek ve hizmet sözleşmesi neticesinde sözleşmenin ifası için zorunlu olma şartı aranacaktır. Kişisel verilerin işlenmesinin hukuka uygun olması gerektiğinden verilerin korunması genel ilkelerle de uyuşması gerekmektedir. Burada da karşımıza hukuka uygunluk nedeni, dürüstlük kuralı ve ölçülülük ilkesine uygunluk şartlarının önemi çıkacaktır. Görüldüğü üzere işçinin kişisel verilerinin işlenmesi hususu dar olarak yorumlanamayacaktır. KVKK, KVKK'nın genel ilkeleri, TBK, TMK, İK ile beraber değerlendirilmesi gerekecektir.

İşçi işveren ilişkisinde işveren ile işçinin birtakım sorumlulukları mevcuttur. İşveren işçisinin hem kişiliğini hem işin tehlikesine karşı işçisini uğrayacağı ya da uğradığı zararlara karşı koruması gerekmektedir. TBK'da düzenlenen bu maddenin yanı sıra Anayasa'da belirtilen kişilerin temel hak ve hürriyetleri ile de işverenin işçisini gözetme borcunu söz konusudur. İşverenin gözetme borcunun yanı sıra işçinin sorumluluğu açısından da sadakat borcu ortaya çıkmaktadır. Sadakat borcu da TMK'nın 2.maddesinde belirtilen dürüstlük kuralı ile açıklanabilecektir. İş akdi gereği işin ifası işçi işveren arasındaki güven ilişkisine dayanacaktır. İşçi güven ilişkisi neticesinde üstlendiği işin ifası sırasında işvereni zarara uğraticı hareketlerde bulunmayacak ve işini özenle yapması beklenecektir. İşçi ve işveren arasındaki iş akdi ile gözetme borcu kapsamında değerlendirilmesi gereken husus işçinin kişisel verileridir. İşçi henüz işe girmeden, iş görüşmesi sırasında ya da iş akdi kurulup iş ilişkisi devam ederken ve iş akdi sona erdikten sonra kişisel ve özel verileri işveren tarafından işlenip saklanabilecektir. İşçi kişisel verisinin hukuka aykırı olarak ihlal edildiği durumu tespit ederse bu durumdan da işvereni TMK, TBK ve İK hükümlerine göre sorumlu tutabilecektir. Buna göre işçi kişisel verilerin korunması adına ilk olarak işveren önleme, durdurma ve tespit davaları açabilecek, kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesinden dolayı elde edilen bir kazanç var ise iadesini, kişilik hakkı ihlal edildi ise tazminat davası açabilecek, kişisel verisi hukuka aykırı şekilde işlenmesi durumunda iş akdini haklı nedenle feshedebilecek ve işçilik alacaklarını tazmin edebilecektir.

İşçi işveren ilişkisi kapsamında işveren işçisinin verilerini işleyeceği durumlar da belirtilmiştir. Buna göre işveren, işçisini kamera sistemleri, telefon, e-mail yolu ya da başkaca iletişim araçları ile izleyebilecektir. Ancak bu izleme işçinin özel hayatına müdahale teşkil etmeden ve Anayasa'ya uygun olarak, temel

hak ve hürriyetleri kısıtlamadan, işçinin kişiliğine zarar vermeden yapılmalıdır. İşveren ayrıca işin gereği ya da bir tehlikenin varlığı halinde işçisinin üstünü ya da dolabını arayabilecektir. Bu arama yine işçinin özel hayatına müdahale teşkil etmeden, işçi bilgilendirilerek, hukuk kuralları çerçevesinde, işçi küçük düşürülmeyecek şekilde yapılmalıdır. İşveren işçisinin işe alkol ya da uyuşturucu madde kullanarak geldiği durumları tespit için işyerinde işçisini teste de tabi tutabilecektir. Bunun için de işçinin iş akdi gereği mesai saatleri çerçevesinde söz konusu maddeleri almış olması önem teşkil edecektir. Mesai saatleri dışında ya da izin gününde alınmış olan alkol ya da uyuşturucu madde sebebiyle işyerinde işçinin böyle bir teste tabi tutulması hukuka aykırılık teşkil edecektir. Bunun dışında işveren tarafından işçilere psikolojik ve hiv/aids testleri de yapılabilmektedir. Bu testlerin ise yapılması bazı şartlara ve işin niteliğine bağlıdır. İşverenin bu testlerin pozitif çıkması halinde işçiyi işe almaması ya da işçinin iş akdinin feshini gerçekleştirmesi ayrımcılık taşıyacak ve Anayasa'ya aykırılık teşkil edecektir.

Ülkemizde yürürlüğe giren KVKK ile kişisel veri kavramı ve bu kavramın güvenliliği ile alakalı tartışmalar en aza indirgenmek istenmiştir. Kişisel veri kavramı ülkemiz için henüz yeni bir kavramdır ama kanun oluşturma çalışmaları uzun yıllar sürmüştür. Uzun yıllar sonunda oluşturulan kanun ülkemiz için güzel bir başlangıçtır. Ancak tek başına KVKK'nın henüz yeterli olmadığı da açıktır. KVKK ile birlikte Anayasa, TCK, TMK, TBK ve İK hatta yönetmeliklerle birlikte değerlendirilebilecek hükümler söz konusudur. Bunun perde arkasını ise bahsedilen diğer kanunlarımızın başkaca ülkelerden alınması oluşturmaktadır. KVKK bu haliyle tek düzelikten uzak ve bir konu hakkında sürekli başkaca kanunlara gidilerek yorumlar elde edilebilecek bir kanun halindedir. İşçi işveren uyumsuzluğunda dahi Anayasa, TCK, TMK, TBK ve nice kanunlara atıf yapıyor isek bunun önüne geçmek KVKK'nın kendini geliştirerek tüm hususları içeren bir yapı haline gelmesi ile olacaktır. Teknolojinin daha da gelişmesi bu konuda karşımıza daha farklı problemler çıkaracaktır ancak hukuk kendini sürekli yenileyen bir kurumdur. Nasıl ki ülkemizde kişisel veri kavramı konusundaki gelişmeler teknolojiyi takip etmiş ise bundan sonrası için de bireylerin kişisel verileri ile ilgili problemleri teknolojiyi takip edecek, kendini sürekli yenileyecek ve geliştirecektir. KVKK'nın ilerleyen dönemlerde gelişen ve değişen dünya

şartları ile birlikte kendisini geliştirmesi ve tek düze bir yapıt haline gelmesi gerekmektedir.



XII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- AKİPEK, J. / AKINTÜRK, T. / ATEŞ, D. (2020), **Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku**, Beta Yayım.
- AYAN, M. / AYAN, N. (2022), **Kişiler Hukuku**, Kişiler Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ekim.
- AYDIN, U. (2022), **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- AYDINLI, İ. (2004), **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları**, Seçkin, Ankara.
- BAŞALP, N. (2004), **Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması (Kişisel Verilerin Korunması)**, Yetkin Yayınları, Ankara.
- CAN, N. (2021), **Kolluk ve Adli Makamlar Tarafından İşlenen Kişisel Verilerin Korunması**, On İki Levha Yayınları, İstanbul.
- ÇELİK, N. / CANIKLIOĞLU, N. / CANBOLAT, T. (2016), **İş Hukuku Dersleri**, Beta, İstanbul.
- DÜLGER, M.V. (2020), **Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**, Hukuk Akademisi Yayınları, İstanbul.
- ELBİR, N. (2020), **Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması**, Yetkin, Ankara.
- GENÇCAN, Ö.U. (2007), **Türk Medeni Kanunu (Bilimsel açıklama-İçtihatlar-İlgili Mevzuat, madde 1-184)**, 2.Baskı, Yetkin, Ankara.
- HELVACI, S. (2021), **Gerçek Kişiler**, Legal Yayıncılık, 9.Bası, Eylül.
- HATEMİ, H. / OĞUZTÜRK, B.K. (2014), **Kişiler Hukuku Gerçek Kişiler – Tüzel Kişiler**, Vedat Kitapçılık, İstanbul.

- KAYA, C. (2005), **İdare Hukukunda Bilgi Edinme Hakkı**, Seçkin, Ankara.
- KUSCHEWSKY, M. (2012), **Data Protection and Privacy**, Jurisdictional Comparisons, “Germany” Londra.
- KÜZECİ, E. (2021), **Kişisel Verilerin Korunması**, Oniki Levha Yayınları, 4.Bası, İstanbul Eylül.
- OĞUZMAN, K. / SELİÇİ, Ö. / ÖZDEMİR, S.O. (2012), **Kişiler Hukuku**, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- ÖZDEMİR, H. (2009), **Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması**, Seçkin, Ankara.
- SÜZEK, S. (2022), **İş Hukuku**, 22.Baskı, Beta Yayınları.
- ŞİMŞEK, O. (2008), **Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması**, Beta Yayınları, 1.Baskı, Şubat.
- TOPRAK, B. (2021), **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, Yetkin, Ankara.
- TÜRE, G. (2021), **İş Sözleşmesinin Kurulması**, Lykeion Yayınları, Temmuz.
- ÜÇÜNCÜ, H.S. (2019), **Medeni Yargılama Hukukunda Kişisel Verilerin Ve Sırların Korunması**, On iki levha Yayınları, İstanbul, Temmuz.
- ZEYTİN, Z. / ERGÜN, Ö. (2022), **Türk Medeni Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara.

MAKALELER

- AKGÜL A. (2016), Kişisel Verilerin Korunmasında Yeni Bir Hak: “Unutulma Hakkı” ve AB Adalet Divanı’nın Google Kararı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, ss.11-38.
- ARAT A. (2006) Gerçek Kişilerde Kişiliğin Sona Ermesi, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi**, Sayı 1-2, ss.257-276.
- AYDIN U. (2002-2003), İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması, Anadolu Üniversitesi -İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, **Sosyal Bilimler Dergisi**, ss.79-100.

- AYDIN U. (2006) İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Komitesi 30.Yıl Armağanı**, ss.491-505.
- AYDOĞDU Y. (2021) Kamu İdaresinde Kişisel Verilerin Korunması, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, ss.263-293.
- BAŞALP N. (2015) “Avrupa Birliği Veri Koruması Genel Regülasyonu’nun Temel Yenilikleri,” **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 21, Sayı 1, ss.77-106.
- BAŞARA G.T. (2020) Kişisel Veri İşleme Sözleşmesi, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Yıl: 8, Sayı: 16, Aralık, ss.57-90.
- BOZLAK A. (2013) Kamusal Bağlamda Özel Hayatın Korunması: ABD Federal Yüksek Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Uygulaması Arasında Mukayeseli Bir İnceleme, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, (109), ss.55-92.
- CENDEL N. (2016), Ceza Hukukunda Tüzel Kişilerin Sorumluluğu -Şirketler Hakkında Yaptırım Uygulanması, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 65, Sayı: 4, ss.3313-3326.
- ÇEKİN M.S. (2016), 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun’un Big Data (Büyük Veri) ve İrade Serbestisi Açısından Değerlendirilmesi, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 74, Sayı 2, ss.629-644.
- ÇELİKEL S. (2021), Kişisel Verilerin İşlenmesinde, Açık Rıza Hukuka Uygunluk Nedeninin, 95/46 Sayılı Direktif ve GDPR’LA Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Sayı 17, ss.161-190.
- DENİZ M.Ö. (2021), İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Sayı: 45, Ocak, ss.355-378.
- DOĞAN P.B. (2014/4), Çatışan İki Değer: Haber Verme Hakkı ve Kişilik Hakkı, **Ankara Barosu Dergisi**, ss.477-493.

- DURMUŞ S.A. (2020), İşçinin Özel Yaşamının İş İlişisine Etkisi, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:25, Sayı:42, ss.135-168.
- ERMUMCU S. (2021), Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverene Yüklediği Sorumluluklar, **Pamukkale Üniversitesi, İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt:8 Sayı 2, ss.440-461.
- HOŞNUT Y. (2019), Uluslararası Düzenlemelerde ve Türkiye’de Kişisel Verilerin Korunması, **Yeni Medya Dergisi**, Cilt:2019, Sayı:6, ss.32-45.
- GÜR B.A. (2019), Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Boyutuyla Kişisel Verilerin Yurt Dışına Aktarılması, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt 25, Sayı 2, Aralık, ss.850-872.
- KAĞITÇIOĞLU M. (2016), Kişisel Verileri Koruma Kurumuna İdare Hukuku Çerçevesinden Bir Bakış, **İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt,1 Sayı 2, ss.77-99.
- KORKMAZ İ. (2016), “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında bir Değerlendirme”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı:124, ss.82-152.
- KUNTOĞLU Ö.F. (2021), Elektronik Ticarete Kişisel Verilerin Korunması, **Bilişim Hukuk Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, ss.176-229.
- MANAV E. (2015), İş İlişisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı.2, ss.95-136.
- NALBANTOĞLU S. (2018), Bir Temel Hak Olarak Unutulma Hakkı, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Sayı:35, ss.583-605.
- NURDOĞAN A.K. (2018), Uluslararası Çalışma Örgütünün (ÜÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, **Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi**, Cilt:3, Sayı:4, ss.78-95.
- OĞUZ H. (2013), Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Sayı:3, ss.1-38.

- OĞUZ S. (2018), Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun Genel İlkeleri, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, Cilt:13, Sayı 2, ss.121-138.
- OKUR Z. (2011), Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İş Dünyası ve Hukuk-Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, **İstanbul Üniversitesi Yayınları**, İstanbul, ss.368-408.
- ORHAN U. (2021), Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Türk Ceza Hukuku Düzenlemeleri Üzerine Değerlendirmeler, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:70, Sayı:4, ss.1359-1384.
- ÖKSÜZOĞLU H.T. (2019), 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Avrupa Birliği Hukukunda Kişisel Verilerin Silinmesi ve Düzeltilmesi, **Bilişim Hukuku Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, ss.185-242.
- ÖZDEMİR H. (2010), İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, **Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XIV, Sayı: 1-2, ss.231-270.
- SAYGI S. (2020), 6698 Sayılı Kanun'un Sistematiğinde Yargısal Başvuru Yolları, **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, ss.30-61.
- SULTANLI İ. (2021), Anayasal Bir Hak Olan Kişisel Verilerin Korunması Hakkı ve Mahremiyet İle İlişkisi, **Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi**, ss.24-34.
- ŞEN E. (2009), "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı'nın Anayasa ve Türk Ceza Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt: 83, Sayı: 3, İstanbul, ss.1197-1214.
- TEZCAN D. (2013), Özel Hayatın Gizliliğini İhlal ve Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu ile ilgili bazı gözlemler, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt:71, Sayı 1, ss.1159-1164.
- TİFTİK M. (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, Sayı:1, ss.319-356.
- TOPUZ M. (2016), İsviçre Borçlar Kanunu'nun (OR) Genel Hükümlerine İlişkin 2020 Tasarısında Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkilerinin Düzenleniş Biçimi ve Türk Borçlar Kanunu ile Karşılaştırılması, **Marmara**

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,
Cilt:22 Sayı:3, ss.2693-2714.

ULUSAN İ. (1996), Fransız, Alman ve İsviçre Hukuklarında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren Sorumluluğunun Düzenlenmesi, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi,** Cilt:13 Sayı:16, ss.77-88.

YOSİF U. (2021), Kişisel Verilerin İşlenmesi Şartları ve 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Ruhu Olarak Genel İlkeler, **Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi,** Cilt:4 Sayı:1, ss.1-22.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

URL-1 Büyük Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr>

URL-2 http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf (e.t. 01.07.2021).

URL-3 <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?docid=3ddcafaac> (e.t 01.07.2021)

URL-4 <https://www.acibadem.com.tr/ilgi-alani/hiv-ve-aids/#genel-tanitim>

URL-5 Kaya. M.B, Taştan, F.G, KVKK Madde Gerekçeleri, <https://www.mbkaya.com/hukuk/veri-koruma-hukuku.pdf>, Nisan 2022.

URL-6 <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2075/Kurumsal-Tarihce> (Çevrimiçi)

URL-7 <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2034/Ilgili-Kisi-Kimdir> (Çevrimiçi)

URL-8 <http://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20YURTDI%C5%9EINA%20AKTARILMASI.pdf> (Erişim Tarihi: 17 Ocak 2018)

URL-9 Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK), “100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu”, (Çevrimiçi), <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7d5b0a2f-e0ea-41e0-bf0bbc9e43dfb57a.pdf>, 19 Mart 2019, (KVKK, 100 Soru).

- URL-10 Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesinin Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Gerekçesi, (Çevrimiçi) [http:// www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0320.pdf](http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0320.pdf) (Erişim Tarihi: 07 Mart 2016)
- URL-11 OECD Guidelines for the Security of Information Systems and Networks, Towards a Culture of Security, <http://www.oecd.org/dataoecd/16/22/15582260.pdf>
- URL- 12 OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, 23 Eylül 1980. Detaylı bilgi için bkz. <http://www.oecd.org> (e.t.01.07.2021)
- URL-13 Report of the OECD Task Force on Spam: Anti-Spam Toolkit of Recommendation Policies and Measures, 26 Nisan 2006, <http://www.oecd-antispam.org>.

TEZLER

- AYDEMİR E.T. (2022), “Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu” (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi.)
- BAŞAR C. (2019), “Türk İdare Hukuku ve Avrupa Birliği Hukuku Işığında Kişisel Verilerin Korunması”, (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.)
- GÖNEN D. (2011), “Tüzel Kişilerde Kişilik Hakkı ve Korunması”, (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- GÖZÜKÜÇÜK M. (2014), “Veri İşleme Süreçlerinde Tartışmalı Bir Çözüm: Veri Anonimleştirilmesi” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi.)
- GÜÇLÜ H.M. (2021), “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.)
- GÜLER Y. (2022), “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, (Yüksek Lisans

Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir.)

KARARMAZ B.Ü. (2020), “İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi” (Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.)

OĞULCAN Ö. (2020) “Kişisel Verilerin Korunması”, (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)

POLAT Y. (2011), “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşçi Özlük Dosyası”, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)

SARIKAYA M. (2010), “İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi”, (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)

SUCU K. (2018), “Türk Medeni Kanunu’nda Gaiplik”, (Yüksek Lisans Tezi Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.)

TALA M. (2006), “Ölüm’ün Özel Haklara Etkisi”, (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.)

TOKAT H. (2017), “Türk Hukukunda Gaiplik”, (Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.)

TOLUN Y. (2020), “Kişisel Verilerin KVKK ve GDPR Kapsamında Korunması” (Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi.)

TÜRKMEN S. (2019), “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller”, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)

YAKA Ş. (2021), “Bir Kişilik Hakkı Olarak Kişisel Veriler” (Yüksek Lisans Tezi Ondokuz Mayıs Üniversitesi.)

YARDIMCI A. (2019), “İş Yaşamında Kişisel Verilerin Korunması: Malatya Büyükşehir Belediyesi ve İlçe Belediyelerinde Çalışan Personelin Kişisel Verilerinin Korunmasına Yönelik Algı Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.)

DIĞER KAYNAKLAR

30286 Sayılı Veri Sorumluları Sicili Hakkındaki Yönetmelik, Sayı:30758, R.G
29.04.2019

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 36919/02 Başvuru No., 25.11.2008 Karar
Tarihli, “Armonas v. Litvanya” kararı ile AIHM, 23373/03 Başvuru
No., 25.11.2008 Karar Tarihli, “Biriuk v. Litvanya” Kararı.

Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu Kararı, Başvuru No: 2013/5653, 03/03/2016
T.li kararı.Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu, Başvuru No:
2018/11988, 10/03/2022 T.li kararı.

Anayasa Mahkemesi, 12.01.2021 tarih, 2018/31036 b.n. , 05.02.2021 tarih,
31386 RG.Avrupa Konseyi'nin 108 no'lu Kişisel Verilerin Otomatik
İşlenmesi Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi, Sayı:29656
RG.17/03/2016

C-131/12, Request for a preliminary ruling under Article 267 TFEU from the
Audiencia Nacional, made by decision of 27 February 2012, received
at the Court on 9 March 2012, in the proceedings, Google Spain

SL, Google Inc. V Agencia Espanola de Proteccion de Datos, Mario Costeja
Gonzalez, 13 Mayıs 2014.

Danıştay 5. Dairesi'nin 2013/5342 E. 2013/9525 K. Sayılı, 10.12.2013 T.li
Kararı

Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, Sayı:18571, Kanun No:3071, RG:
10/11/1984.

General Data Protection Regulation (GDPR), Official Journal of the European
Union, 2016.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, 41. Hukuk Dairesi, 2020/1833 E., 2020/1649
K. Sayılı, 26.11.2020 T.li kararı.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, Sayı 29209, 18.12.2014 RG.

Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Sayı, 30808
(21.06.2019).

Kişisel Verileri Koruma Kanunu (KVKK), Resmi Gazete S,29677 (07/04/2016),
Kanun No:6698

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 2020/212 K. 12/03/2020 T.li kararı.

Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi
Hakkında Yönetmelik, RG (28/10/2017), Sayı:30224.

Lopez Ribalda ve İspanya, 17.10.2019 tarih, b.n. 1874/13, 8567/13.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, Sayı:27579, 12.05.2010 RG.

Türk Ceza Kanunu (TCK), Resmi Gazete S.25611, (26/09/2004), Kanun
No:5237.

Türk Medeni Kanunu (TMK), Resmi Gazete S.24607, (22/11/2001), Kanun
No:4721, m.:28

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (AY), Resmi Gazete S,17863, (09/11/1982),
Kanunu

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2005/36147 E. 2005/39144 K. 12.12.2005 T.li kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2010/447 E. 2010/37516 K. 13/12/2010 T.li kararı.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 2008/5836 E. 2008/29779 K. 03.112008 T.li kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2007/9154 E., 2008/13307 K. 30/05/2008 T.li kararı.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2009/8046 E., 2011/9717 K. 01/04/2011 T.li kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2021/6064 E. 2021/13141 K. 28/09/2021 T.li kararı.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2014/4-56 E. 2015/1679 K. , 17/06/2015 T.li
kararı.

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Tugay Can YILMAZ

Öğrenim Durumu

Lisans: : İstanbul Aydın Üniversitesi 2012-2017
Hukuk Fakültesi

Lise: : Şişli Yunus Emre Lisesi 2008-2012

İlköğretim : Lütfi Banat İlköğretim Okulu 2000-2008

Mesleki Deneyim

Park Hukuk Bürosu: Avukat, 2019- halen.

Aksoy & Akyüz

Hukuk Bürosu : Avukat, 2019/04, 2019/09.

Özdoğan Hukuk

Bürosu : Stajyer Avukat, 2018-2019.