

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



KİŞİSEL VERİLER (6698 SAYILI KANUN) VE İŞÇİYE İLİŞKİN
KİŞİSEL VERİLER SEBEBİYLE İŞVERENİN SORUMLULUĞU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazal ÖZTÜRK

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı
Özel Hukuk Programı

AĞUSTOS, 2023

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



KİŞİSEL VERİLER (6698 SAYILI KANUN) VE İŞÇİYE İLİŞKİN
KİŞİSEL VERİLER SEBEBİYLE İŞVERENİN SORUMLULUĞU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazal ÖZTÜRK
(Y2012.220005)

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı
Özel Hukuk Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ufuk AYDIN

AĞUSTOS, 2023

ONAY FORMU



ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans olarak sunduğum “Kişisel Veriler (6698 Sayılı Kanun) Ve İşçiye İlişkin Kişisel Veriler Sebebiyle İşverenin Sorumluluğu” isimli çalışma, proje aşamasından sonuç aşamasına kadar geçen tüm süreçler dâhil olmak üzere, bilimsel etik ve bilimsel geleneklere uygun olmayacak herhangi bir yardıma başvurulmaksızın tarafımca hazırlanmıştır. Çalışmada yararlanılan eserler, çalışmanın “Kaynakça” kısmında gösterilen eserlerden müteşekkildir. Bu kapsamda bunlara atıf yapmak suretiyle hazırlanan çalışmada yukarıdaki açıklamaların doğruluğunu belirterek ve onurumla beyan ederim.(.../...../2023)

Hazal ÖZTÜRK

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hayata geçirilmesi sürecinde, lisans eğitimimde tanışma fırsatı bulduğum, beni akademik olarak ilerlemeye teşvik eden, devamında yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, benden desteğini ve güler yüzünü hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Ufuk AYDIN' a, hukuk fakültesine başladığım zamandan bugüne değin, üzerimde sayısız emeği olan değerli öğretim üyelerine, tez savunma jürimde yer alarak yapıcı eleştirileri ile tezin son şeklini almasını sağlayan jüri üyeleri Dr. Öğr. Üyesi Gizlem TURAN' a ve Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR'e bunun yanında, bu süreçte benden desteği hiçbir zaman esirgemeyen aileme sonsuz teşekkür ederim.

Ağustos, 2023

Hazal ÖZTÜRK

KİŞİSEL VERİLER (6698 SAYILI KANUN) VE İŞÇİYE İLİŞKİN KİŞİSEL VERİLER SEBEBİYLE İŞVERENİN SORUMLULUĞU

ÖZET

Bu çalışmada, insanı insan yapan bütün bilgilerin korunması konusu işlenmiştir. Teknolojik gelişmeler, dijital sistemlerin çoğalması, bireylerin aktif şekilde sosyal medya hesapları oluşturup bu hesaplar üzerinden veri aktarımlarında bulunmaları gibi sebeplerle günümüzde kişisel verilerin pek çok yerde kayıt altına alınması söz konusu olmaktadır. Özellikle dijital ortamda pek çok kişisel verimizi kullanarak işlem gerçekleştirdiğimiz gözetildiğinde verilerin; gerçek kişiler, özel kurumlar ile kamu kurum ve kuruluşları tarafından kaydedildiği bir gerçektir. Bu durum, kişisel verilerin korunmasını engelleyerek veri sahibine yönelik ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Son yıllarda bu konuda açık şekilde tehdit altında bulunan önemli bir grubun işçiler olduğu görülmektedir. İşçilerin kişisel verilerine işverenler, iş sözleşmesi çerçevesinde kolaylıkla erişim imkânına sahip olmaktadır. İş sözleşmesinde işçinin bağımlılık unsurunun ön planda tutulması, işçinin işveren karşısında zayıf konumda yer almasına sebebiyet vermektedir. Bu durum da kişisel verilere yönelik hakların kullanımında işçinin özellikle korunmasını gerekli kılmaktadır. İşçilerin kişisel verilerinin hukuka uygun şekilde elde edilip edilmediğinin ve verilerin işlenmesinin denetlenmesi gerekir. Bu nedenle işçinin açık rızasının alınmadığı durumlarda kişisel verilerinin işlenemeyeceği kabul görmektedir. Ancak kanuni bir düzenlemenin mevcudiyeti veya bir hakkın temini için kişisel veri işleme söz konusuysa işçinin açık rızasının alınması istisnai olarak gerekli görülmez. İşverenin işçinin kişisel verilerini işlerken dürüstlük kuralına aykırı hareket etmemesi, işçinin kişisel verilerinin korunmasını esas alması ve ölçsüz davranmaması önem taşımaktadır. Aksi takdirde kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesi çerçevesinde işverene yaptırımlar uygulanması mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Kişisel Veri, İşçinin Kişisel Verileri, İşçi İşveren İlişkisi, Kişisel Verilerin İşlenmesi, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu.



RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER BECAUSE OF PERSONAL DATA (LAW NUMBERED 6698) AND PERSONAL DATA REGARDING THE EMPLOYEE

ABSTRACT

In this study, the subject of protecting all the information that makes human human is discussed. Today, personal data is recorded in many places due to technological developments, the proliferation of digital systems, the fact that individuals actively create social media accounts and transfer data through these accounts. Considering that we carry out transactions using many of our personal data in the digital environment, the data; It is a fact that it is registered by natural persons, private institutions and public institutions and organizations. This situation creates a serious threat to the data owner by preventing the protection of personal data. It is seen that an important group that has been openly threatened in this regard in recent years is the workers. Employers have the opportunity to easily access the personal data of the workers within the framework of the employment contract. Keeping the dependency of the worker at the forefront in the employment contract causes the worker to be in a weak position against the employer. This situation necessitates the protection of the worker in the exercise of the rights regarding personal data. It is necessary to control whether the personal data of the workers are obtained in accordance with the law and the processing of the data. For this reason, it is accepted that personal data cannot be processed in cases where the explicit consent of the worker is not obtained. However, if there is a personal data processing for the existence of a legal regulation or the provision of a right, obtaining the explicit consent of the worker is not considered necessary as an exception. It is important that the employer does not act against the rule of honesty while processing the employee's personal data, takes the protection of the employee's personal data as a basis and does not act excessively. Otherwise, it is possible to impose sanctions on the employer within the framework of unlawful processing of personal data.

Keywords: Personal Data, Employee's Personal Data, Employee-Employer Relationship, Processing of Personal Data, Law on Protection of Personal Data.



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
I. GİRİŞ	1
II. KİŞİSEL VERİLER (6698 SAYILI KANUN) HAKKINDA GENEL BİLGİLER.....	5
A. Kişisel Veri Kavramı	5
B. Kişisel Verilerin Unsurları.....	7
1. Gerçek Kişiyeye Ait Olması.....	7
2. Kişisel Verinin Kişiyeye Belirli Veya Belirlenebilir Kılması.....	9
3. Bir Veri Bulunması	10
4. Verinin Kişiyeye İlişkin Olması	11
C. Kişisel Verilerin Hukuki Niteliği	11
1. Mülkiyet Hakkı ile İlişkisi	12
2. Fikri Mülkiyet Hakkı ile İlişkisi	15
3. Kişilik Hakkı ile İlişkisi	18
4. Kişisel Verilerin Hukuki Niteliğine İlişkin Değerlendirme.....	20
D. Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Temel Kavramlar.....	22
1. Veri Kayıt Sistemi.....	22

2. Veri Kişisi	24
3. Veri Sorumlusu	24
4. Veri İşleyen	25
5. Kişisel Verileri Koruma Kurumu.....	27
E. Kişisel Verilerin İşlenmesi.....	29
F. Hassas (Özel Nitelikli) Veri Kavramı.....	33
III. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİ	37
A. İş Hukukunda Kişisel Veri Kavramı ve Önemi	37
B. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasının Normatif Temelleri.....	38
1. Uluslararası Hukukta İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasının Normatif Temelleri	38
a. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) İlkeleri	38
b. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	38
c. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	39
d. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	39
e. Avrupa Konseyi Tavsiye Kararları ve 108 Sayılı Sözleşme	40
f. 95/46 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi	40
g. İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu.....	41
2. Türk Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasının Normatif Temelleri	42
a. Anayasa.....	42
b. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	42
c. Türk Medeni Kanunu.....	44
d. Türk Borçlar Kanunu	45
e. Türk Ceza Kanunu	46
f. İş Kanunu.....	47
g. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	49

h. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği	49
i. Bilgi Edinme Kanunu	50
C. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesine Hâkim Olan İlkeler.....	50
1. Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olma	50
2. Doğru ve Gerekliğinde Güncel Tutulma.....	52
3. Belirli, Açık Ve Meşru Amaçlara Yönelik İşleme.....	54
4. Verilerin İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı Ve Ölçülü Olması.....	55
5. Verilerin Amaç İçin Gereken Süre Kadar Muhafaza Edilmesi	56
D. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi Şartları.....	58
1. İlgili Kişinin Açık Rızası	58
2. Yasada Açıkça Öngörülüyor Olma.....	60
3. Açık Rıza Bulunmaması Durumunda Zorunluluk	61
4. Gerekliklik	61
E. İşçinin İşe Alımında Toplanan Verilerin İşlenmesi.....	62
F. İşçinin Çalışma Sürecinde Toplanan Kişisel Verilerin Değerlendirilmesi.....	65
G. İş Akdinin Sonlanmasında Kişisel Verilerin Değerlendirilmesi	66
H. Kişisel Verilerin Korunması Konusunda İşçinin Hakları	68
1. Erişim Hakkı	68
2. Düzeltme ve Silme Hakkı.....	69
3. İtiraz Hakkı	70
4. Zararın Giderilmesini Talep Etme Hakkı	72
IV. İŞVERENİN İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNDEN	
SORUMLULUĞU	73
A. İş İlişkisinin Nitelikleri ve İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Arasındaki	
Bağlantı	73
1. İşçinin İşverene Bağımlı Olarak İş Görmesi.....	73
2. Genel İşlem Ve Genel İş Şartları	75

3. İşverenin Yönetim Hakkı	77
4. İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü.....	80
5. İşverenin Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü	81
B. İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini Korumaya İlişkin Yükümlülükleri	83
1. İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü (Aydınlatma Yükümlülüğü).....	83
2. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğü	86
3. Kişisel Verilerin Güvenliğinden Doğan Sorumluluk.....	91
4. Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi	93
5. İşçi Hakkında Otomatik Sistemin Karar Vermesinin Sorumluluğu.....	94
C. İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini İşlemesinden Kaynaklanan Sorumlulukları..	
.....	95
1. Hukuki Sorumluluk.....	96
2. İdari Sorumluluk	99
3. Cezai Sorumluluk.....	102
V. SONUÇ.....	107
VI. KAYNAKÇA	113
ÖZGEÇMİŞ.....	121

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
C.	: Cilt
E.	: Esas
f.	: fıkra
GVKT	: Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
K.	: Karar
KVKK	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
m.	: madde
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PTT	: Posta ve Telgraf Teşkilatı
S.	: Sayı
s.	: sayfa
T.	: Tarih
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
vd.	: ve devamı / ve diğerleri

VERBİS : Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi

vs. : ve saire



I. GİRİŞ

Teknolojik açıdan ortaya çıkan gelişmelerle beraber bireylere ait kişisel verilerin toplanması, saklanması ve üçüncü kişilerle paylaşılmasının oldukça kolaylaştığı görülmektedir. Başkalarına ait olan verilerin rahat bir şekilde elde edilmesi, bunları elde eden kişilerin bu verileri kendi çıkarları doğrultusunda kullanmasına olanak sağlamaktadır. Kimi zaman bu verileri kullananların gerçek kişi olduğu gibi, tüzel kişiliğe sahip kurum ya da bizzat ülkelerin kendilerinin olduğu görülmektedir. Böyle bir durumda veri sahiplerinin kişisel verilerinin korunması sorunu ortaya çıkmaktadır. Söz konusu sorun, bireylerin kendi çabalarıyla çözülemeyecek bir niteliğe sahiptir. Bu alanda devletlerin ve hatta uluslararası kurum ve kuruluşların ortaya koydukları düzenlemeler son derece önem arz etmektedir. Zira mevcut sorunun çözümünde başvurulacak yol ve yöntemler, ilgili düzenlemeler ile belirlenmektedir.

İnsan hayatının büyük bir kısmının çalışmakla geçtiği açıktır. Bu kapsamda bireylerin çalıştıkları işyerlerinde geçen zamanları içerisinde işveren ve işçilerin davranışlarının belli yasal düzenlemeler çerçevesinde ele alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak işçiler ve işverenler arasında mevcut bilgi akışının da düzenlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işyerindeki bilgi akışının işle alakalı olmasına ve işçilerin özel hayatını kapsamamasına dikkat edilmelidir.

Veri sahiplerinin kişisel verilerinin korunması anlamında ülkemizde pek çok hukuki düzenleme yapılsa da işçilerin kişisel verilerinin muhafaza edilmesi bakımından büyük bir yasal boşluğun bulunduğu görülmektedir. Anayasa, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu gibi kanunlarla beraber geniş yorumlanmakta olan kişisel veri kavramının işçilerin işlenmekte olan, muhafaza edilen ve depolanan verileri için uygulandığı sabittir. Ancak yasal düzenlemelerin kişisel verilerin korunmasına ilişkin somut hükümler ortaya koyamadığı ileri sürülmektedir. Bu yüzden kişisel verilerin muhafaza edilmesine yönelik özel hükümler, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu daha önemli bir hale getirmiştir.

İşçilerin kişisel verilerinin muhafaza edilmesi hakkının öncelikle uluslararası hukuki düzenlemelerde karşımıza çıktığı bilinmektedir. Ülkemizin uluslararası mevzuatlara taraf olmasının yanı sıra iç hukuk sisteminde özel nitelikte yasa ihtiyacı, kendisini bariz biçimde hissettirmiştir. Bunun sonucu olarak da 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 7 Nisan 2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile ilk kez, kişisel verilerin korunması ile ilgili olarak özel bir yasa ortaya konulmuş ve bu yasa, genel nitelikli yasaların cevap veremediği sorunların çözümünde uygulanacak hükümleri içerisinde barındırdığından söz konusu alana ışık tutmuştur.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte ilk kez kişisel verilerin özel bir düzenlemeye kavuştuğu görülmektedir. Yasadaki hükümlerin işçiler açısından da uygulama alanı bulacağı açıktır. Buna göre çalışanların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu açısından toplanan, depolanan, işlenen ve nakli gerçekleştirilen bütün kişisel verilerinin hukuk sistemimiz içerisinde korunmaya başlandığı ifade edilmektedir. İşçiler açısından son derece önem arz eden bu yasanın uygulama alanının yoruma açık bir alan olduğu görülmektedir.

Söz konusu alan, henüz yeni bir alan olması nedeniyle uygulamada çeşitli sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bunun esas nedeninin bu alanda yeterli karar bulunmaması, yasanın alanının kısıtlı olması, yasanın uygulandığı esnada yorum farklılıklarının ortaya çıkması, işverenler tarafından işlenen verinin önemine dikkat edilmemesi olduğu ileri sürülmektedir. Hâlbuki söz konusu verilerin korunmaya değer bir olgu olması ve korunmaya ihtiyaç duyulması hususları dikkate alınmalıdır.

Çalışmamızda esasen iş ilişkisi bakımından işçilerin kişisel verilerinin muhafaza edilmesi konusu üzerinde durulacaktır. Buna göre, genel olarak kişisel veri kavramıyla işçilerin kişisel verileri kavramlarından söz edilecektir. Temel haklar arasında yer alan kişisel verinin korunması hakkının önemi de ortaya konulmaya çalışılacaktır. İşçilerin kişisel verilerinin muhafaza edilmesine yönelik uluslararası sözleşmeler ile ulusal mevzuattaki düzenlemeler incelenecektir. Söz konusu yasal düzenlemeler arasında yer alan 6698 sayılı Kanun da ayrıca incelenecek ve yasanın iş sözleşmelerindeki uygulama alanı açıklanmaya çalışılacaktır.

Çalışma kapsamında ilk bölümde kişisel veri kavramı üzerinde durulacaktır. Teorik açıdan bu kavram incelenecek, daha sonra kavramın hukuki temellerine girilecektir. Kişisel verilerin işlenmesinde tarafların kim olduğuna ilişkin kavramsal alt yapı da çalışmanın ilk bölümünde detaylı biçimde ele alınacaktır. Son olarak da kişisel verilerin işlenmesi ve hassas veri kavramları açıklanacaktır.

Çalışmanın ikinci bölümünde genel itibariyle işçilere ait kişisel veriler üzerinde durulacaktır. İşçilerin kişisel verilerinin korunması için uluslararası ve ulusal düzenlemeler detaylı olarak ele alınacaktır. Daha sonra işçilerin kişisel verilerinin işlenmesine hâkim olan ilkeler, bu verilerin işlenmesi koşulları ve işçilerin bu konudaki hakları açıklanacaktır.

Çalışmanın son bölümünde ise genel olarak işverenin işçilerin kişisel verilerine ilişkin sorumlulukları üzerinde durulmuştur. Buna göre iş ilişkisinin nitelikleri ve işçinin kişisel verilerinin korunması arasındaki bağlantı incelenmiştir. Son olarak işverenlerin sorumluluklarına aykırı davranışları neticesinde karşılaştıkları yaptırımlar incelenip çalışma tamamlanacaktır.

II. KİŞİSEL VERİLER (6698 SAYILI KANUN) HAKKINDA GENEL BİLGİLER

A. Kişisel Veri Kavramı

Sözlük anlamıyla veri, bir münakaşa ya da soruşturulan bir hususun temelini teşkil eden ana unsurdur. Kişisel veri ise bir bireyi diğer bireylerden ayıran ve o bireyi özelleştiren tüm bilgilerdir¹.

Kişisel veri, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda (KVKK) tanımlanmıştır. KVKK m. 3/1-d'ye göre kişisel veri, kimliği belirli ya da belirlenebilir olan gerçek kişilere yönelik her türlü bilgidir. Söz konusu düzenleme ile kanun koyucu, gerçek kişilerin kişisel verilerini koruma altına almıştır. Ancak kanun koyucu, kişisel veri hususunda özel sektör ya da kamu otoritesi ayrımı yapmamıştır².

Türk Hukukunda kişisel veri kavramı, 2010 yılında Anayasaya yapılan ekleme çerçevesinde adını duyurmaya başlamıştır. 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla yapılan değişiklik çerçevesinde Anayasa m. 20/3'e göre herkes, kendisi ile alakalı kişisel verilerin muhafaza edilmesini talep etme hakkına sahiptir. Bu madde ile kişisel verilerin korunması, bir hak olarak Anayasada yer almıştır.

Son yıllarda teknolojinin gelişmesi ile birlikte internet ve sosyal medya kullanımında artış yaşanmıştır. Sanal ortamda kişilerin fotoğraf, video ya da kimlik bilgilerinin paylaşılması söz konusu olmaktadır. Bu sebeple ortaya çıkabilecek hak kayıplarının önemini gözeten kanun koyucu, kişisel verilerin korunmasını anayasal bir hak olarak düzenleme altına almıştır. Anayasal

¹ Büyük Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi:01.06.2023)

² Hilal Üçüncü, Hilal, Medeni Yargılama Hukukunda Kişisel Verilerin Ve Sırların Korunması, İstanbul, On iki levha Yayınları, 2019, s.124.

düzenleme çerçevesinde birey, kişisel verileri nedeniyle uğrayabileceği zararlara karşı koruma altına alınmıştır³.

Bireylerin kişisel verilerine yönelik başka bireylerden, gruplardan, özel teşebbüslerden ya da devletten saldırı (ele geçirme) söz konusu olabilmektedir. Bireylerin kişisel verilerine yönelik saldırılar, kişilik hakkına saldırı olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu saldırının cezai yaptırım boyutu ise ceza hukuku alanını ilgilendirmektedir⁴.

Yurtdışında kişisel veri kavramı ilk kez Avrupa Konseyi tarafından 1981 yılında hazırlanan 108 Sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi⁵ ile düzenleme altına alınmıştır. Avrupa'daki ülkelerde kişisel verilerin korunması 40 yılı aşkın bir geçmişe sahiptir. İlgili ülkelerde kişisel verilerin korunmasına ilişkin çok sayıda kanun ve yönetmelik bulunmaktadır. Türkiye'de ise Kişisel Verilerin Korunma Kanunu, 2016 yılında kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur⁶.

Doktrinde bir yazara göre kişisel veri, bir kişiye özgü tüm bilgi ile insanın düşünce dünyasında yaratabileceği her türlü bilgiler bütünüdür⁷. Başka bir yazara göre ise kişisel veri, bireyin yaşamı ve kariyerine ilişkin nitelikli konular ile bu konuların niteliklerini belirleyen bilgilerdir. Gerçek kişinin tüm özelliklerinin bu kişiyle ilişkilendirilmesiyle ortaya çıkarılan veriler, kişisel veridir⁸. İş Hukuku açısından kişisel veri, işçinin iş hayatı ile gündelik hayatı arasında bağ oluşturabilecek tüm bilgilerdir⁹.

³ Mesut Serdar Çekin, "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.

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

⁵ 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> (Erişim Tarihi: 01.06.2023)

⁶ İbrahim Korkmaz, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 124, 2016, s.83.

⁷ Murat Volkan Dülger, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku (Kişisel Verilerin Korunması), İstanbul, Hukuk Akademisi Yayınları, 2020, s.1.

⁸ Ersan Şen, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı'nın Anayasa ve Türk Ceza Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **İstanbul Barosu Dergisi**, 83 (3), İstanbul 2009, s.1197; Nilgün Başalp, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması (Kişisel Verilerin Korunması), Ankara, Yetkin Yayınları, 2004, s.16.

⁹ Zeki Okur, Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İstanbul, İÜ Yayınları, 2011, s.373.

Kişisel verinin varlığından bahsedebilmek için öncelikle ortaya çıkan bir veri olması gerekmektedir. İkinci husus, bu verinin gerçek bir kişiye ait olmasıdır. KVKK kapsamında kişisel verilerin korunabilmesi için söz konusu veriler ışığında gerçek kişinin belirli ya da belirlenebilir olması gereklidir. Örneğin; kişinin adı, soyadı, cinsiyeti, parmak izi gibi. Tüzel kişilere ilişkin veriler gerçek kişileri gösteriyor ve gerçek kişilerle ilgili ise korunmaktadır. Kanun koyucu tüzel kişilere ait verilerin korunmasını KVKK kapsamında düzenlenmemiştir. Bu nedenle kişisel verilerin korunmasında önemli olan husus, verilerin gerçek kişiye ait olup tüzel kişiliğe ait olmamasıdır. Kanun koyucu KVKK ile gerçek kişilerin menfaatlerinin korunmasını hedeflemiştir¹⁰.

Kişisel verilerin KVKK düzenlemesine aykırı şekilde işlenmesi halinde cezai yaptırım uygulanmaktadır. Hangi hallerde hangi yaptırımların uygulanacağı 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenmiştir.

B. Kişisel Verilerin Unsurları

1. Gerçek Kişiye Ait Olması

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK) kapsamında kişiler, gerçek ve tüzel kişi olarak ikiye ayrılmaktadır. TMK'nın birinci kitabı "Kişiler Hukuku" başlığını taşımaktadır. Bu kitap iki kısma ayrılmış olup birinci kısımda "Gerçek Kişiler", ikinci kısımda ise "Tüzel Kişiler" başlığı altında düzenlemeler yer almaktadır. KVKK kapsamında kişisel verileri korunan kişiler gerçek kişilerdir. Bu nedenle bir tüzel kişilik olan şirketin şirkete ilişkin verileri KVKK kapsamında korunmaz. Örneğin; tüzel kişiliğin adresi, ticaret unvanı, vergi numarası, cirosu. Tüzel kişilerin korunan verileri yalnızca bir gerçek kişi ile ilişkilendirilebilecek olan verilerdir. Örneğin, şirket çalışanlarının adresi, kimlik bilgileri, ad ve soyadları gibi bilgilerinin yer aldığı veriler¹¹.

Doktrinde kişisel verilerin korunması düzenlemelerine göre tüzel kişilerin ilgili kişi kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu

¹⁰ Turan Gamze Başara, Kişisel Veri İşleme Sözleşmesi, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Sayı 16, Yıl 8, Aralık 2020, s 60.

¹¹ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular", 2018, s.21. <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/334ee925-1a83-453d-9b58-9b4ffab4b30e.pdf> (Erişim Tarihi: 04.06.2023)

tartışmalıdır¹². Tüzel kişiler, belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulan kişi veya mal topluluklarıdır. Bir görüşe göre tüzel kişiler için önemli olan husus, kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek olduğundan temel hak ve özgürlükler çerçevesinde kişisel verilerin korunması ile söz konusu amaç örtüşmez. Bu nedenle tüzel kişilerin ilgili kişi kapsamında değerlendirilmemesi ve KVKK kapsamı dışında bırakılması gerekmektedir¹³. Başka bir görüş, tüzel kişilerin KVKK kapsamında korunmaması gerektiğini savunmakla birlikte farklı bir gerekçe sunmaktadır. Bu görüşe göre kişisel verilerin korunması, özel hayatın gizliliği hakkının bir uzantısıdır. Özel hayat ise gerçek kişilere özgü bir husustur. Tüzel kişilerin özel alanı yoktur¹⁴. Tüzel kişilerin sır niteliğindeki ticari bilgileri ise özel kanunlarla koruma altına alınmıştır. Bu nedenle tüzel kişilere ait verilerin kişisel veriler kapsamında korunma ihtiyacı bulunmamaktadır. Bu görüş, tüzel kişilerin KVKK kapsamına dâhil edilmemiş olmasının yerinde olduğunu savunmaktadır¹⁵.

Anayasa Mahkemesi bir kararında, Anayasa m. 20/3 düzenlemesinde yer alan “herkes” ibaresi çerçevesinde tüzel kişilere ait verilerin de KVKK kapsamında korunması gerektiğini belirtmiştir. Söz konusu kararda 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu’nda yapılan düzenlemeler çerçevesinde tüzel kişilerin rızası olmaksızın bu kişilere ait fiziki ve elektronik adres bilgilerinin PTT’de tutulmasının mümkün olması, bu konuda PTT’ye yetki verilmesi eşitlik ilkesine aykırı bulunmuştur. Mahkeme kararında, tüzel kişilere ait verilerin de kişisel veri kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır¹⁶.

22 Nisan 2008 tarihli 1/576 Esas sayılı KVKK Tasarısı m. 2/1’ye göre ilgili yasanın hükümleri, kişisel verisi işlenmekte olan kişiler ve bunları tamamıyla ya da kısmi olarak, otomatik ya da otomatik olmayan yöntemlerle bir veri kütüğüne işleyenler hakkında uygulanacaktır. Bu düzenleme ile tüzel kişilerin kişisel

¹² Oğuz Şimşek, Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul, Beta Yayınevi, 1. Baskı, 2008, s. 207.

¹³ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.363.

¹⁴ Durmuş Tezcan, Bilgisayar Karşısında Özel Hayatın Korunması, **Anayasa Yargısı Dergisi**, Ankara, C. XIII, 1991, s. 389

¹⁵ Şimşek, Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, s.207; Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.363.

¹⁶ Anayasa Mahkemesi, 04.12.2014 tarihli 2013/84 E. ve 2014/183 K. sayılı karar ilamı, <https://www.lexpera.com.tr/resmigazete/metin/anayasa-mahkemesinin-4-12-2014-tarihlive-e-2013-84-k-2014-183-sayili-karari/1>, (Erişim Tarihi: 04.06.2023).

verilerinin korunması da KVKK kapsamında yer almaktadır. Ancak 26 Şubat 2014 tarihli 1/2009 Esas sayılı KVKK Tasarısı'nda tüzel kişiler kapsam dışı bırakılmış, kişisel verilerin korunması sadece gerçek kişilere ilişkin olarak düzenleme altına alınmıştır¹⁷. KVKK düzenlemelerinde de tüzel kişilerin koruma kapsamında olduğuna ilişkin herhangi bir düzenleme yoktur. Bu kapsamda kişisel verilerin korunmasının sadece gerçek kişilere ilişkin verilere yönelik olduğu kabul edilmektedir¹⁸.

2. Kişisel Verinin Kişiyi Belirli Veya Belirlenebilir Kılması

Kanun koyucu, kişisel verilerin korunmasında gerçek kişilerin belirli ya da belirlenebilir bir kişi olmasını aramaktadır. T.C. kimlik numarası gibi bir veri ile gerçek kişinin doğrudan belirlenmesi mümkün olmakla birlikte adres bilgisi gibi verilerle de gerçek kişinin belirlenmesi söz konusu olabilmektedir. Bu kapsamda kişisel verilerin, doğrudan gerçek kişinin kim olduğunu göstermesi ya da gerçek kişinin kim olduğunu doğrudan göstermemekle birlikte kim olduğunun belirlenmesini sağlayıcı nitelik taşıması önemlidir¹⁹. Yargıtay bir kararında kimlikleri belirlenemeyen mağdurların uygunsuz fotoğraflarının çekilmesini kişisel verilerin korunması kapsamında değerlendirmemiştir²⁰. Kanun koyucu kişisel verilerin korunmasında söz konusu verinin paylaşılması, kaydedilmesi vs. ile gerçek bir kişinin menfaatinin zarar görmesine odaklanmaktadır. Bu nedenle kişisel veri kapsamında zarar gören kimsenin belirli ya da belirlenebilir olmasını aramaktadır. Mağdurların kim oldukları söz konusu kişisel verilerle tespit edilemiyorsa KVKK kapsamında değerlendirilmemektedir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında değerlendirme yapılacak olursa saik unsurunun da gözetilmesi gerektiğine dikkat edilmelidir.

¹⁷ Nurullah Tekin, Kişisel Verilerin Korunması ile İlgili Türkiye'deki Kanun Tasarısının Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Işığında Değerlendirilmesi, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, C. 0, S. 4, s. 250.

¹⁸ KVKK, m. 2, m. 3/ f. 1, (c), 2014, <https://mgm.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/25102019162925ki%C5%9Fisel%20veriler.pdf> (Erişim Tarihi: 04.06.2023).

¹⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular", 2018, s. 21

²⁰ Yargıtay 12. CD. E.2012/16872, K.2012/18221, T.11.09.2012, <http://www.kazanci.com>, (Erişim Tarihi: 04.06.2023)

3. Bir Veri Bulunması

Veri, transfer edilebilen veya işlenebilen dijital formdaki bilgi ya da bilgi çıktısıdır. Bilgi işlemede hammadde oluşturan veri, farklı harf, sembol, işaret ve rakamlarla temsil edilmektedir. Verilerin işlenmemiş ya da işlenmeye hazır olması mümkündür. Bilgi ise verilerin analiz edilerek işlenmesi ve anlamlı bir hale getirilmesiyle ulaşılan sonuçtur²¹. Bu kapsamda veri, karar almaya yarar sağlamayan ve herhangi bir anlam oluşturmeyen sonuçlar olabilmektedir. Verilerin anlamlandırılması ise bilgi olarak ifade edilmektedir. Bu iki kavram anlam itibarıyla birbirinden farklı olmasına rağmen kanun koyucu, KVKK m. 3/1-d düzenlemesinde veri ile bilgi kavramlarını birbiri yerine kullanmayı tercih etmiştir. Bu tercih, kişisel verilerin korunmasında kanun koyucunun ayırım gözetmediğini ortaya koymaktadır²².

KVKK m. 3/1-d’de kişisel verinin tanımı yapılırken “her türlü bilgi” ibaresine yer verilmiştir. Burada bahsedilen “bilgi”, bireyi birey yapan tüm bilgilerdir. Gerçek kişinin adı, soyadı, kimlik numarası, motorlu taşıt bilgisi, resmi, özgeçmişi, ses kayıtları, e-mail adresi gibi. Bu kapsamda veri, bireyin kimlik bilgileri olabileceği gibi kimlik bilgileri dışında da kalabilir. Bu tür verilerin gerçek kişiyi doğrudan veya dolaylı şekilde belirli ya da belirlenebilir kılması aranmaktadır²³.

Gerçek kişiye ilişkin bilgilerin gizli olup olmadığına bakılmaksızın kişisel veri çerçevesinde değerlendirilmesi mümkündür. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) Amann davasında kişisel veriyi yalnızca özel alanla sınırlandırmamıştır. Gerçek kişilerin başka kişilerle olan iletişimlerinin de kişisel veri kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır²⁴. Bu nedenle KVKK’da kişisel veri, gerçek kişilerin özel alanlarına ilişkin gizli bilgilerin yanı sıra başkaca verilerini de kapsayacak şekilde geniş çerçeveye düzenleme altına alınmıştır.

²¹ İlke Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2016, s.5.

²² Simay Ataç, Otomotiv Sektöründe Kullanılan Kişisel Veriler, Kişisel Verilerin Korunmasında Hukuki Sorunlar, Ankara, Legal Yayınevi, Kasım 2021, s. 32- 33.

²³ T.C. Cumhurbaşkanlığı Denetleme Raporu, S: 2013/3, s. 778.

²⁴ Furkan Güven Taştan, Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, İkinci Baskı, 2017, s. 40.

Bir bilginin ya da verinin kişisel veri olup olmadığı değerlendirilirken belirli veya belirlenebilir gerçek bir kişiye ilişkin olması üzerinde durulmaktadır. Kâğıt üzerinde olması, dijital ortamda bulunması, sayısal olması, ses kaydı ya da fotoğraf şeklinde olması gibi hususlar açısından herhangi bir ayrıma gidilmemektedir. KVKK m. 3/1-d maddesi kapsamındaki verilerin tamamı kişisel veri niteliğinde kabul edilmektedir²⁵.

4. Verinin Kişiye İlişkin Olması

KVKK m. 3/1-d maddesi kapsamında verilerin belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin olması gerekmektedir. Aksi takdirde gerçek kişinin menfaatinin zarar görmesinden bahsedilemez. Verinin bir kişiye ait olduğunun tespit edilememesi, korunacak herhangi bir hukuki yararın mevcut olmadığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle KVKK kapsamında kişisel verilerin korunabilmesi için verilerin belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiye ilişkin olması önem taşımaktadır.

C. Kişisel Verilerin Hukuki Niteliği

Kişisel verilerin özelliğine göre birden fazla hak ile ilişkilendirilmesi mümkündür. Örneğin; sosyal medya ortamında düşüncelerin dile getirildiği yazıların kaynak gösterilmeksizin kullanılması durumunda fikri mülkiyet hakkı, çerezler vasıtasıyla internet şirketlerince toplanan verilerin yüklü miktar para karşılığında satılması durumunda mülkiyet hakkı, kişinin eşcinsel olduğuna ilişkin haber yapılması durumunda özel hayatın gizliliği hakkı ile kişisel verilerin ilişkilendirilmesi söz konusu olabilecektir. Bu geniş çerçeve, kişisel verilerin hukuki niteliği ile ilgili somut bir sınır belirlenmesini engellemektedir.

Türk Hukuku ve Avrupa Birliği mevzuatlarında kişisel verilerin korunmasına ilişkin hakkın hukuki niteliği konusunda açık bir düzenleme yer almamaktadır²⁶. Genel olarak düzenlemeler incelendiğinde Anglosakson ekolünde mülkiyet veya fikri mülkiyet hakkı kapsamında ekonomik çerçevede

²⁵ Zeynep Ulus Gözümlü, Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s.8.

²⁶ Işık Aslı Han, Veri Sahibinin Kişisel Veri Üzerindeki Hakkının Hukuki Niteliği Işığında Kişisel Verinin Ticarileşmesi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 517.

değerlendirildiği, Kıta Avrupası ekolünde ise temel hak ve özgürlükler çerçevesinde kişilik hakkı kapsamında değerlendirildiği görülmektedir²⁷.

Doktrinde kişisel verilerin korunması hakkı üç ana hak ile ilişkilendirilmektedir. Bunlar; mülkiyet hakkı, kişilik hakkı ve fikri mülkiyet hakkıdır. Çalışma kapsamında bu haklar genel olarak açıklandıktan sonra bu hakların kişisel verilerin korunması hakkı ile ilişkisi üzerinde durulacaktır.

1. Mülkiyet Hakkı ile İlişkisi

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte kişisel verilere maddi olarak değer biçilmesi mümkün hale gelmiştir. Günümüzde geniş kitlelerce kullanılan “Amazon”, “Google”, “Facebook” gibi şirketler kişisel veriler üzerinden önemli paralar kazanmaktadırlar. Bu çerçevede değerlendirildiğinde kişisel veriler, eşya hukukundaki bir eşya gibi kullanılabilme, kiralanabilme, satılabilme ya da saklanabilme özelliğine sahiptir. Kişisel verilerin bu özelliği, kişisel verilerin korunması hakkının mülkiyet hakkı ile ilişkilendirilmesi sonucunu doğurmaktadır²⁸.

Kişisel verilerin korunması hakkının mülkiyet hakkıyla ilişkili olduğu görüşüne göre kişisel verilerin sahibi malik olarak kabul edilmektedir. Bu görüş çerçevesinde kişisel verilerin sahibi olan gerçek kişinin üç yetkisi bulunmaktadır. Bu yetkiler; kişisel verilerin kullanılması, kişiler veriler üzerinde tasarruf edilmesi ve kişisel verilerinin semerelerinden yararlanılmasıdır. Görüşün temelinde Amerika Birleşik Devletleri’nin (ABD) kişisel verilere ekonomik değer atfetmiş olması yer almaktadır. Teknolojik gelişmelerle birlikte zaman içerisinde kişisel verilerin öneminin artması, kişisel verilerin kendi piyasasının oluşmasına sebebiyet vermiştir²⁹. ABD, kişisel verilerin korunması hakkının kişilik hakkıyla ilişkilendirilmesi durumunda geniş kapsamlı bir korumanın ortaya çıkacağını

²⁷ Sinan Sami Akkurt, Kişisel Veri Kavramının Hukukî Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış, **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**, C. 2(1), 2020, s. 21.

²⁸ Hüseyin Can Aksoy, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, Ankara: Çakmak Yayınevi, Birinci Baskı, 2010, s.57.

²⁹ Nazlı Elbir, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2020, s. 39.

gözeterek bu durumdan ekonomik olarak zarar görmemek için mülkiyet hakkı görüşünü ortaya koymuştur³⁰.

Mülkiyet hakkı görüşüne göre kişisel verilerin internet sitelerinde işlenmesi, aktarılması ya da başkaca işlemlere tabi tutulması için veri sahibine haber verilmesi ve bu kişiden onay alınması gerekmektedir. Veri sahibinin onayı mevcutsa mülkiyet hakkı çerçevesinde verilerin kullanılmasına ilişkin yetkinin süresiz şekilde veri işleyicisine geçtiği kabul edilmektedir. Mülkiyet hakkı görüşünde veri sahibinin kişisel verilerini para karşılığında satması söz konusu olmaktadır. Böyle olunca verilerini para karşılığı satan veri sahibinin verileri üzerinde tasarruf yetkisinin kalmadığı vurgulanmaktadır³¹. Mülkiyet hakkı görüşüne yönelik eleştirilerin başında bu durum yer almaktadır. Bireyin kendi yaşı, cinsel tercihleri, politik görüşü, fiziksel özellikleri gibi verilerin başka birinin mutlak kullanımına sunulması ve bireyin kendi kişisel verilerinin kullanımından ekonomik karşılık sonucunda feragat etmesinin olanak dâhilinde olmadığı belirtilmektedir. Veri sahibinin kendi kişisel verilerinin tasarrufunu ekonomik değer karşılığında başkasına bırakmasının ciddi sonuçlar doğuracağı gözetildiğinde mülkiyet hakkı ile kişisel verilerin korunması hakkının ilişkilendirilmesinin yerinde olmadığı kanaatindeyiz.

Mülkiyet hakkı görüşünde veri işleyene verilerin kullanılması konusunda sınırsız yetki sağlanması gibi bir durumun ortaya çıktığı gözetildiğinde veri işleyenin sorumluluğunun bir hayli azaltılacağı göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Böyle bir durumda veri işleyenin verilerin korunmasına ilişkin gerekli dikkat ve özeni göstermeme ihtimali gündeme gelmektedir³². Veri işleyenin verilere ilişkin gerekli dikkat ve özeni göstermemesi durumunda mülkiyet hakkı çerçevesinde zayıf konuma getirilen kişisel veri sahibinin aleyhine bir durum söz konusu olacaktır. Bu durum ise hakkaniyete aykırılık oluşturmaktadır. Bu nedenle doktrinde, mülkiyet hakkı çerçevesinde veri sahibinin veriler üzerindeki yetkilerinin veri işleyicisine aktarılmasına yönelik

³⁰ Akkurt, Kişisel Veri Kavramının Hukukî Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış, s.22.

³¹ Elbir, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.48.

³² Elbir, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.48.

anlayışın eşitliğe aykırı olduğu ve süreç içerisinde çeşitli sorunlar ortaya çıkarabileceği ifade edilmektedir³³.

Pazar açısından gözetildiğinde mülkiyet hakkı görüşü oldukça avantajlıdır. Veri işleyicisine geniş yetki tanıyan bu görüş, veri sahiplerinin korunması noktasında yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle Türk Hukukunda ve Avrupa Birliği mevzuatlarında mülkiyet hakkı görüşü benimsenmemektedir. Fransız Hukukunda sahiplenme olanağının imkânsızlığı ve işe yararlık çerçevesinde kişisel verilerin mülkiyet hakkı kapsamında değerlendirilemeyeceği kabul edilmektedir³⁴. Türk Hukukunda ise kişisel veriler eşya niteliğinde kabul edilmemektedir. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’ndan kaynaklı eşyalara özgü davaların konusunu kişisel verilerin oluşturamayacağı görüşü hâkimdir³⁵.

Doktrinde bazı yazarlar tarafından Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü’nde yer alan “eski hale iade”, “veri taşıma hakkı” ve “unutulma hakkı” gibi kurumların mülkiyet hakkı görüşünü desteklediği iddia edilmektedir. Ancak söz konusu Tüzük incelendiğinde mülkiyet hakkı görüşünün aksine verilerin veri sahibinin hâkimiyetinden ayrılmasından sonra da korunmaya devam edilmesi gerekliliğinin yer aldığı görülmektedir. Bu durumda verilerin kimde bulunduğu önemsenmeksizin veri sahibinin verilerin korunması hakkına sahip olduğu kabul edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü’nde kişisel veriler konusunda mülkiyet hakkı görüşünün savunulmadığı açıktır³⁶.

Kanaatimizce mülkiyet hakkı görüşü, kişisel verilerin korunması hakkıyla bağdaşmamaktadır. Veri sahibi yerine veri işleyene geniş yetki tanıyan bu görüş, olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilecek nitelik taşımaktadır. Kişisel verilerin korunması hakkının süjesi veri sahibidir. Kişisel verilerin veri sahibi açısından önemi gözetildiğinde bu verilerin “eşya” niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Kişisel verilerin korunması hakkının anayasal hak olarak düzenlenmesindeki amaç, zayıf konumdaki veri sahibinin menfaatinin

³³ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.70.

³⁴ Elbir, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.48.

³⁵ Akkurt, Kişisel Veri Kavramının Hukukî Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış, s.23-24.

³⁶ Han, Veri Sahibinin Kişisel Veri Üzerindeki Hakkının Hukuki Niteliği Işığında Kişisel Verinin Ticarileşmesi, s.522-523.

korunmasıdır. Günümüzde kişisel verilerin özellikle güçlü şirketler tarafından kullanıldığı gözetildiğinde hakkın veri sahibi açısından önemi daha iyi anlaşılabilir. Mülkiyet hakkı görüşü veri sahibi yerine veri işleyicisi konumunda olan güçlü şirketlerin menfaatine ilişkin bir durum ortaya koymaktadır. Eşya gibi tasarruf edilen kişisel verilerin korunması oldukça güçleşecek ya da ortadan kalkacaktır. Bu nedenle mülkiyet hakkı görüşünün kişisel verilerin korunması hakkı açısından makul bir görüş olmadığı düşüncesindeyiz.

2. Fikri Mülkiyet Hakkı ile İlişkisi

Fikri mülkiyet hakkı görüşü, kişisel verilerin patent hakkı çerçevesinde korunmasını öngörmektedir. Bu görüş, kişisel verilerin internet üzerinde patentlenebilir olması veya patentlenebilir bir yöntemle üretilmesine dayanmaktadır³⁷. Fikri mülkiyet hakkı ve kişisel verilerin korunmasının temelinde kişiye ait bilgilerin korunması yer almaktadır. Bu bilgilerin başkaları ile paylaşılması hususunun kontrol altına alınması her iki hakkın temelini oluşturmaktadır³⁸.

Kişisel verilerde veri sahibinin sahip olduğu haklar ile fikri mülkiyette eser sahibinin eser üzerinde sahip olduğu haklar arasındaki benzerlik, fikri mülkiyet hakkı görüşünün ortaya çıkmasına neden olmuştur. Fikri mülkiyet hakkında eser sahibine tanınan “eserde değişiklik yapılmasını yasaklama yetkisi” ile “eseri umuma arz yetkisi”, kişisel verilerde veri sahibinin verilerin ne şekilde işleneceği, saklanacağı ya da paylaşılacağına yönelik söz sahibi olmasına benzetilmektedir. Eser, eser sahibinden başka bir kimsenin hâkimiyeti altında bulunsada eser sahibinin izni olmadan eserde değişiklik yapılması söz konusu olamaz. Benzer şekilde kişisel veriler, veri sahibinin açık rızası olmadan üçüncü kişiler tarafından aktarılamaz veya işlenemez. Her iki hakkın benzerliği nedeniyle kişisel verilerin korunması hakkının hukuki niteliği fikri mülkiyet hakkıyla ilişkilendirilmektedir³⁹.

³⁷ Han, Veri Sahibinin Kişisel Veri Üzerindeki Hakkının Hukuki Niteliği Işığında Kişisel Verinin Ticarileşmesi, s.530.

³⁸ Aksoy, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, s.60.

³⁹ Aksoy, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, s.61.

Doktrinde fikri mülkiyet hakkına ilişkin eleştiriler bulunmaktadır. Eleştirilerin ortak noktasında kişisel verilerin korunması hakkı ile fikri mülkiyet hakkının konularının birbirinden farklı olması yer almaktadır. Fikri mülkiyet hakkında konu, bireyin emek ve zaman harcayarak yarattığı üründür. Kişisel verilerin korunması hakkında konu ise bireyin kişisel verileridir. Kişisel veri, bireye ilişkin ya da bireyle ilişkilendirilebilen her türlü bilgidir. Bu kapsamda kişisel verilerin konusuna kişilerin cinsiyeti, ırkı, fiziksel özellikleri, düşünceleri, ifadeleri, dini vs. dâhil edilebilir. Görüleceği üzere kişisel verilerin korunması hakkı fikri mülkiyet hakkından daha geniş kapsamlıdır. Bu durumda fikri mülkiyet hakkının kişisel verilerin korunması hakkının hukuki nitelendirilmesinde yetersiz kalacağı açıktır⁴⁰.

Fikri mülkiyet hakkına yönelik eleştirilerden biri, hakların amacının farklı olmasıdır. Fikri mülkiyet hakkında eser sahibinin eseri oluştururken gösterdiği emek korunmaktadır. Eserin halka açılmasıyla birlikte üçüncü kişilere esere ilişkin sınırlamalar getirmektedir. Bu sınırlamaların temelinde eser sahibinin ortaya koyduğu eserin semerelerinden tam anlamıyla fayda sağlaması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda fikri mülkiyet hakkında eser sahibinin halka karşı ekonomik menfaatinin korunduğu söylenebilecektir. Bu şekilde eser sahipleri eser oluşturmaya teşvik edilmek istenilmektedir. Kişisel verilerin korunması hakkında ise bu yönde bir kaygı bulunmamaktadır. Kişisel veri sahibinin veri üzerinde emeği bulunmadığından teşvik edilmesi de söz konusu olmamaktadır⁴¹. Bu durum bir örnekle açıklanacak olursa; bir eserin eser sahibinin rızası dışında internet sitesinden paylaşılması durumunda üçüncü kişiler eser sahibine herhangi bir menfaat sağlamadan o eserden yararlanabilecektir. Bu durumda eser sahibinin emek vererek ortaya koyduğu eserden herhangi bir menfaat elde edememesi ve maddi kayba uğraması söz konusu olmaktadır. Kanun koyucu bu durumda fikri mülkiyet hakkı çerçevesinde eser sahibinin telif hakkını gündeme getirerek eserin bu şekilde paylaşılması nedeniyle eser sahibinin uğradığı kazanç kaybının hesaplanması gerektiğini belirtmektedir. Zira eser kaçak şekilde internet sitesinde paylaşılmasaydı eser sahibinin bu eserden kazancı söz konusu olabilecekti. Bu kapsamda fikri mülkiyet hakkında eser sahibinin emeğini ve kazancını koruma

⁴⁰ Elbir, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.49.

⁴¹ Aksoy, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, s.66-67.

amacı yer almaktadır. Kişisel verilerin korunmasında ise bir bireyin kimlik bilgilerinin, cinsel tercihlerinin, dininin, ırkının vs. internet sitelerinde açıklanması üzerinde durulmaktadır. Bu açıklamaların ortadan kaldırılması için bireyin maddi kayba uğraması, kişisel verilerin korunması hakkında aranmamaktadır. Veri sahibi kişisel verilerin korunması hakkı çerçevesinde herhangi bir maddi kazanç amacı gütmeksizin bu verilerin ortadan kaldırılmasını ya da anonimleştirilmesini talep etme hakkına sahiptir.

Fikri mülkiyet hakkının ihlal edilmesi durumunda ortaya çıkabilecek zararın somutluğu ve tahmin edilebilirliği, kişisel verilerin korunması hakkının ihlali durumunda ortaya çıkabilecek zarara göre daha yüksektir. Esere ilişkin hakkın ihlalinde özellikle maddi kayıp açısından daha sabit bir değerlendirme yapılması mümkünken kişisel verilerin korunması hakkının ihlali durumunda veri sahibinin uğrayabileceği zararın tespit edilmesi güçtür. Bu bağlamda her iki hakkın ihlalinin sonuçları açısından da farklılıklar bulunmaktadır⁴².

Genel anlamda bakıldığında fikri mülkiyet hakkı görüşü, mülkiyet hakkı görüşüne nazaran kişisel verilerin hukuki niteliği açısından daha yakındır⁴³. Ancak kişisel verilerin korunması hakkı, fikri mülkiyet hakkına göre daha geniş kapsamlı kalmaktadır. Bu durumda fikri mülkiyet hakkının kişisel verilerin korunması hakkının hukuki niteliğini oluşturma hususunda yetersiz kaldığı düşüncesindeyiz. Her ne kadar iki hakkın konuları, sonuçları ve amaçları benzerlik gösterse de detaylı incelendiğinde iki hakkın birbirinden bir hayli farklı olduğu anlaşılabilecektir. Kişisel verilerin korunması hakkında verilerin korunması ön plandayken fikri mülkiyet hakkının temelinde eser sahibinin ekonomik menfaatini koruma amacı güdölmektedir. Bu bağlamda her iki hakkın özü bağdaşmamaktadır. Fikri mülkiyet hakkı görüşü söz konusu eleştiriler nedeniyle isabetli görülmediğinden doktrinde genel kabul görmemektedir.

⁴² Yiğit Efe Limoncuoğlu, İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, 2022, s.17.

⁴³ Han, Veri Sahibinin Kişisel Veri Üzerindeki Hakkının Hukuki Niteliği Işığında Kişisel Verinin Ticarileşmesi, s.530-531.

3. Kişilik Hakkı ile İlişkisi

Kişilik hakları, öncesinde fark edilip edilmediği bilinmeksizin 16. yüzyılda ortaya çıkmaya başlayan haklardandır. Bireylerin kişilik hakkına sahip olması için tam ve sağ doğması yeterlidir. Başkaca herhangi bir şart aranmamaktadır. Bu hakların ortaya çıkışında bireyleri devlet gücü karşısında koruma amacı etkili olmuştur. Sonrasında ise bireyin yalnızca devlete karşı değil, diğer kişilere karşı da korunması gerektiği noktasından hareket edilmiştir. Bu bağlamda kişilik hakları, bireyin diğer bireylere veya devlete karşı ileri sürebildiği haklar olarak düzenleme altına alınmaya başlanmıştır. Kişilik hakları, bireyin ölümü halinde sona ermektedir. Bu haklar kişiye mutlak suretle bağlı olup kişinin kişilik haklarından vazgeçmesi, bu hakları devretmesi ya da hakların zamanaşımına uğraması söz konusu olamaz. Herhangi bir maddi değere bağlanmayan bu hakların diğer kişiler ya da devlet tarafından ihlali durumunda hakkı ihlal edilen kişinin maddi – manevi tazminat hakkı gündeme gelmektedir⁴⁴.

Kişisel verilerin korunması OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) gibi uluslararası örgütlerin düzenlemelerinde, Kıta Avrupası Hukukunda ve Türkiye’de 2016 yılında yürürlüğe konulan KVKK’da temel hak olarak düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenlemelerden hareketle kişisel verilerin korunması hakkının kişilik hakkı ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Özellikle haktan feragat edilip edilememe noktasında her iki hakkın birbirine benzerliği vurgulanmıştır. Kişilik hakkı, kişiye sıkı sıkıya bağlı olup vazgeçilmesi ve devredilmesi mümkün olmayan haklardandır. Kişisel verilerin korunması hakkının başkasına devredilmesi ya da bu haktan vazgeçilmesi, hakkın temel amacına ters düşmektedir. Kişisel verilerin korunması hakkı ile mülkiyet hakkı arasındaki ilişkide en çok eleştirilen husus hakkın devredilebilmesidir. Kişisel verilerin korunması hakkından feragat edilerek eşya gibi başkasına devredilmesi, hakkın var oluş amacıyla bağdaşmamaktadır. Devir halinde kişisel veri, veri sahibine ait olmasına rağmen bu veri üzerinde veri sahibinin tasarruf olanağı kalmamaktadır. Veri üzerindeki tasarruf hakkının veri işleyicisine geçtiği gözetildiğinde kişisel verilerin veri işleyicisine karşı korunması mümkün değildir. Bu nedenle doktrinde hâkim görüş, kişisel verilerin korunması hakkından feragat

⁴⁴ Aksoy, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, s.43-44.

edilmesinin ve bu hakkın devredilmesinin söz konusu olamayacağı, bu hakkın kişilik hakkıyla ilişkilendirilmesi gerekliliği noktasında toplanmaktadır⁴⁵.

Kişisel verilerin korunması hakkı, özel hayatın gizliliği ve mahremiyet hakkı çerçevesinde kişilik hakkıyla ilişkilendirilmektedir. Bu ilişkilendirmede kişisel verilerin korunması hakkının özel hayatın gizliliği hakkıyla benzer olmadığı hususunda eleştiriler bulunmaktadır. Özel hayatın gizliliği hakkı, bireyin özel hayatındaki gizli olan hususların korunmasını amaçlamaktadır. Kamuya açık ortamda veya aleni şekilde gerçekleştirilen olaylar ve bu olaylar sonucu ortaya çıkan veriler özel hayatın gizliliği hakkı çerçevesinde değerlendirilmez⁴⁶. Kişisel verilerin korunması hakkında ise “gizlilik”, bu hakkın bir unsurunu oluşturmamaktadır. Bu kapsamda gizli olan verilerin yanı sıra gizli olmayan verilerin de kişisel verilerin korunması hakkı kapsamında yer aldığı söylenebilecektir.

Mahremiyet hakkı, 95/46/EC sayılı Avrupa Birliği Konseyi Direktifi’nde temel hak ve özgürlüklerden biri olarak koruma altına alınmıştır. Kişisel verilerin korunması hakkı mahremiyet hakkıyla ilişkili olmakla birlikte bu haktan daha geniş kapsamlı bir koruma öngörmektedir. Kişisel verilerin korunması hakkında kişinin mahremiyetine yönelik verilerin korunmasının yanı sıra başkaca verilerinin de korunması söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda kişisel verilerin mahremiyet hakkıyla ilişkili olup bu haktan daha kapsamlı olduğu ifade edilmektedir⁴⁷. Örneğin, kamuya açık bir alanda gerçekleşen bir olayın kişinin mahremiyetine zarar vermemesi söz konusu olmakla birlikte bu olay sonrasında ortaya çıkan verilerin kişi aleyhine kullanılması mümkündür. Böyle bir durumda kişiye zarar verici nitelikte olan verilerin kullanımı mahremiyet hakkının kapsamında yer almaz. Ancak söz konusu ihlal, kişisel verilerin korunması hakkı çerçevesinde değerlendirilebilecektir. Açıklanan bu hususlar sebebiyle kişisel verilerin korunması hakkının mahremiyet hakkı ve özel hayatın gizliliği hakkı ile ilişkilendirilemeyeceği kabul edilmektedir⁴⁸.

⁴⁵ Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.53.

⁴⁶ Azize Velioğlu, Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2020, s.19.

⁴⁷ Aksoy, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, s.63.

⁴⁸ Limoncuoğlu, İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.19.

4. Kişisel Verilerin Hukuki Niteliğine İlişkin Değerlendirme

Kişisel verilerin korunması hakkı başkaca haklara nazaran oldukça geniş kapsamlı sayılabilecek haklardandır. Aynı anda pek çok hakla ilişkili olmakla birlikte bu haklardan ayrılan farklı yönleri bulunmaktadır. Bu nedenle kişisel verilerin korunması hakkının hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır. Bu hakkın hukuki niteliğinin tespiti ise hakkın korunmasına yönelik uygulamaları kimin gerçekleştireceği ve ne gibi uygulamalarda bulunulabileceği hususlarında önem taşımaktadır. Amerikan Hukukunda kişisel verilerin korunması hakkı mülkiyet hakkı ya da fikri mülkiyet hakkı olarak kabul edildiğinden bu hak ekonomik boyutlu değerlendirilmektedir. Bu durumda kişisel veriler ticari bir niteliğe sahip olmakta ve serbest ekonomi ortamında ticaret, eşya ve fikri sınaî haklar hukukuyla koruma altına alınmaktadır. Kişisel verilerin korunması hakkının kişilik hakkı olarak kabul edilmesi durumunda ise hakkın sınırlarının belirlenmesi ve korunması devletin sorumluluğunda olmaktadır⁴⁹.

Günümüz teknolojisinde kişisel veriler, güçlü şirketler tarafından internet üzerinden ticarete konu edilmektedir. Bu anlamda kişisel veriler, ciddi bir pazara sahiptir. Şirketler kişisel verileri internet üzerinden elde ederek bu verileri başkaca şirketlere satmakta ve kâr sağlamaktadırlar. Kişisel verilerin bu şekilde yayılmasının ortaya çıkarabileceği olumsuzluklar gözetilerek bu hakkın korunmasının sıkı bir denetime tabi tutulması gerektiği söylenebilir. Hukuki ilişki çerçevesinde tarafların durumu değerlendirildiğinde kişisel veriler üzerinden kâr sağlayan “Google”, “Amazon”, “Twitter” gibi şirketlerin kişisel veri sahibi ile eşit konumda olmadığı açıktır. Bu şirketlerin hizmetleri geniş kitlelerce kullanılmakta olup sunduğu kişisel veriler yalnızca veri işleyicisi tarafından kullanılmamaktadır. Kişisel veri sahibinin verileri internete her türlü amaçla girmiş olabilecek kişilerin kullanımına sunulmaktadır. Böyle bir durumda kişisel veri sahibinin veriler açısından oldukça zayıf bir konumda kaldığı görülebilecektir. Hukuk sistemlerinde genel ilke, hakkaniyet çerçevesinde zayıf olan tarafın korunmasıdır. Bu nedenle hukuk sistemlerinin güçlü konumda olan şirketleri değil, kişisel verilerin korunması hakkı çerçevesinde kişisel veri sahibini koruyucu düzenleme öngörmesi beklenmektedir. Uygulama açısından

⁴⁹ Velioğlu, Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.20.

düşünüldüğünde söz konusu korumanın kişisel veri işleyicilerini sıkı şekilde denetlemekle mümkün olabileceği belirtilmektedir. Bu şekilde bir denetimle kişisel veri sahibinin mağduriyet yaşamasının önüne geçilebileceği düşünülmektedir⁵⁰.

95/46/EC sayılı Avrupa Birliği Konseyi Direktifi ile Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde kişisel verilerin korunması hususu emredici bir hukuk kuralı olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle özellikle ABD gibi ülkelerde kişisel verilerin veri işleyicileri tarafından ticari olarak işletilebilmesine olanak sağlanmıştır. Ancak hakkın temel amacı ve içeriği gözetildiğinde bu hakkın mülkiyet hakkı veya fikri mülkiyet hakkı ile ilişkilendirilmesi mümkün değildir. Mülkiyet hakkı ile fikri mülkiyet hakkında hakkın temelinde ticari çıkar ve ekonomik menfaat yer almaktadır. Bu hakların kişisel verilerin korunması hakkı ile ilişkilendirilmesi durumunda kişisel veri sahibi ile veri işleyen arasındaki denge bozulmaktadır. Kişisel veri, ticari anlamda metalaştırılarak eşya boyutuna indirgenmektedir. Birey açısından kişisel verilerin önemi gözetildiğinde böyle bir ilişkilendirmenin kişisel verilerin korunması hakkının özüne ve hakkaniyete aykırı olduğu açıktır⁵¹.

Kişilik hakkı görüşü, kişisel verilerin korunması hakkı açısından diğer iki görüşe göre daha makul bir görünüm sergilemektedir. Kişisel verilerin korunması hakkının amacına hizmet etmesi mümkündür. Kişilik hakkı ile kişisel verilerin korunması hakkının ilişkilendirilmesi durumunda hakkın insan haklarının sahip olduğu geniş ve sıkı korumadan faydalanması söz konusu olabilecektir. Kişisel verilerin korunması hakkının amacı ve uygulanması noktasında kişilik hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir⁵². Kişisel verilerin birey açısından önemi gözetildiğinde bu verilerin eşya gibi değerlendirilmemesi, ekonomik bir amaç etrafında şekillendirilmemesi gerektiği düşüncesindeyiz. Kanaatimizce kişisel verilerin korunması hakkının metalaştırılmaması açısından kişilik hakkında olduğu gibi söz konusu haktan feragat edilmesi veya hakkın devredilmesinin mümkün olmaması gerekmektedir.

⁵⁰ Limoncuoğlu, İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.19-20.

⁵¹ Aksoy, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, s.69.

⁵² Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, Beta Basım Yayım, 21. Basım, 2021, s.418.

Kişisel verilerin korunması hakkı, gizlilik hususunda özel hayatın gizliliği hakkıyla ayrışsa bile bu hakkın korumayı amaçladığı temel hak ve özgürlüklerden biri de özel hayatın gizliliği hakkıdır. Kişisel verilerin korunması hakkı özel hayatın gizliliği hakkı, mahremiyet hakkı gibi hakların korunmasını içermekte olup bu haklardan daha geniş kapsamlıdır. Alman Anayasa Mahkemesi'nin 1983 tarihli kararında kişisel verilerin korunması hakkı “enformasyonel self-determinasyon hakkı” adı altında incelenmiş olup bu kararda kişisel verilerin hangi durumlarda kimler tarafından ne şekilde işlenmesinin mümkün olabileceği açıklanmıştır. Verileri üzerindeki tasarruf hakkının veri sahibine ait olduğu vurgulanmıştır. Kararda kişisel verilerin korunması hakkı, kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı ve insan onuru ile iç içe yorumlanmıştır⁵³.

Sonuç olarak kişisel verilerin korunması hakkının hukuki niteliğinin mülkiyet hakkı veya fikri mülkiyet hakkı ile ilişkili olduğu görüşlerine katılmamaktayız. Bu görüşlerin kabulü durumunda kişisel veri sahibinin değil, veri işleyicisi ve veri sorumlusunun korunduğu görülebilecektir. Kişisel verilerin korunması hakkının kişilik hakkı olarak kabulü durumunda ise veri sahibinin menfaatleri ön planda tutulmaktadır. Bu hakkın öngörülmesindeki amaç, kişisel verileri korumak olduğuna göre veri sahibinin haklarının öncelikli olarak korunması gerektiği düşüncesindeyiz. Kişisel verilerin korunması hakkının özü ve zayıf tarafın korunması ilkesi çerçevesinde bu hakkın hukuki niteliğinin kişilik hakkı olduğu kanaatindeyiz.

D. Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Temel Kavramlar

1. Veri Kayıt Sistemi

Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT), kişisel veriler üzerinde yapılacak işlemlerin kişisel verilerin işlenmesi anlamı taşıdığını ifade etmiştir⁵⁴. KVKK m. 3/1-h'de verilerin işlenmesine yönelik temel sistem olan veri kayıt sistemi tanımlanmıştır. Bu tanımlamaya göre veri kayıt sistemi, belirli kriterler çerçevesinde kişisel verilerin yapılandırılarak işlendiği sistemdir. KVKK'da düzenlenen veri kayıt sistemi, GVKT'da “dosyalama sistemi” olarak

⁵³ Aksoy, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, s.71.

⁵⁴ General Data Protection Regulation (GDPR), Official Journal of the European Union, 2016. m.4/2.

adlandırılmaktadır. Dosyalama sistemi, coğrafi ya da işlevsel bir temelde merkezi ya da dağınık olarak özel kriterler çerçevesinde erişime sunulan yapılandırılmış kişisel veri dizisidir⁵⁵.

Veri kayıt sisteminde toplanan tüm kişisel veriler bir yerde kayıt altına alınmaktadır. Sistemdeki asıl faaliyet verilerin işlenmesine ilişkin olacağından kişisel verilerin belirli bir düzen çerçevesinde kaydedilmesine dikkat edilmektedir. Veri kayıt sistemi, kişisel verilerin işlenmesi ve veriler üzerinde her türlü işlemin uygulanabilmesi için oluşturulmuştur. Bu sistem ile kişisel verilerin tek bir alanda toplanması, belirli bir düzene göre ayarlanması ve yönetilmesi mümkün hale gelmektedir. Veri kayıt sistemindeki bilgilerin fiziki şekilde muhafaza edilmesi ya da elektronik ortamda tutulması mümkündür. Bu sistemde kişisel veriler; kimlik, adres, ad-soyad, öğrenim durumu gibi farklı kriterlere göre sınıflandırılarak kayıt altına alınabilirler⁵⁶.

Kişisel verilerin otomatik olarak işlenmesi söz konusu olabilmektedir. Otomatik işlemede işleme faaliyeti kamera, bilgisayar, saat gibi cihazlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Belirli bir sistematığa bağlanan otomatik işlemede insan müdahalesine ihtiyaç duyulmamaktadır. Yazılım veya donanım özellikleri sayesinde öncesinden ayarlanan algoritmalar ile veri işleme faaliyeti otomatik şekilde gerçekleştirilebilmektedir⁵⁷. KVKK'da otomatik yolla işlemeye yönelik herhangi bir tanımlama yer almamaktadır. Ancak Kanunun gerekçesinde kişisel verilerin hem özel sektör hem de kamu sektöründe dijital sistemler üzerinden otomatik yöntemlerle kullanıldığı ifade edilmiştir. Bu açıklama çerçevesinde kişisel verilerin bilişim sistemleri üzerinden gerçekleştirilen faaliyetlerle işlenmesinin otomatik işleme sayılacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda örneğin, bir işyerinde çalışanların kişisel verilerinin bilgisayar ortamında işlenmesi otomatik işleme çerçevesinde değerlendirilecektir⁵⁸.

Kişisel verilerin işlenmesine ve korunmasına ilişkin bilgiler ve sistemler, teknolojik gelişmelerin ilerlemesiyle ortaya çıkmıştır. Zaman içerisinde söz

⁵⁵ Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü m. 4/6.

⁵⁶ KVKK Kurum Rehberi, 2020, s. 6.

⁵⁷ Başalp, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması (Kişisel Verilerin Korunması), s.32.

⁵⁸ Simru Tektürk, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun İşçi Ve İşveren İlişkisi Üzerine Etkisi, Yeditepe Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022, s.23.

konusu bilgi ve sistemler geliştirilerek bu bilgi ve sistemlere ihtiyaçları karşılar nitelik kazandırılmaya çalışılmıştır. Tüm bu bilgi ve sistemlerin temelinde ise kişisel verilerin korunması amacı yer almaktadır. Bu nedenle bilgi ve sistemler sürekli şekilde geliştirilmekte ve güncellenmektedir.

2. Veri Kişisi

Kişisel verinin öznesi, veri kişisidir. Kişisel verilerin korunması hakkından yararlanacak olan ilgili kişi, veri kişisi olmaktadır. KVKK'da veri kişisi, "ilgili kişi" olarak düzenleme altına alınmıştır. KVKK m. 3/1-ç'ye göre veri kişisi, kişisel verisi işlenen gerçek kişidir. Çalışmamızda veri kişisi olarak ifade edeceğimiz kişilerin hem "ilgili kişi" adı altında KVKK kapsamında hem de yerel mevzuat kapsamında yer alan hakları bulunmaktadır⁵⁹.

Anayasanın özel hayatın gizliliğine ilişkin 20/3 maddesinde kişisel verilerin korunması hakkı düzenleme altına alınmıştır. Maddeye göre ayırım yapılmaksızın kişilerin, kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkı vardır. Kişisel veriler konusunda verilere erişim, bilgilendirilme, verilerin düzeltilmesi ya da silinmesi gibi hususları talep etme hakkı, kişisel verilerin korunması hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. Verilerin amaçları çerçevesinde kullanılıp kullanılmadığını öğrenme de yine bu hak kapsamında kabul edilmiştir. Verilerin işlenmesi ise kanunda öngörülen haller ya da veri sahibinin açık rızasına bağlanmıştır. Bu kapsamda veri sahibinin; kişisel verilerin işlenmesine ilişkin bilgi edinme, işlenen veriler mevcutsa bu konuda gerekli bilgileri alma, verilerin amacı çerçevesinde kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, veri aktarımı söz konusuysa bu konuda bilgi sahibi olma, veri işlenmesi neticesinde aleyhine bir sonuç ortaya çıkarsa bu sonuca itiraz etmeye, kanuna aykırı şekilde işlenen verileri nedeniyle oluşan zararının giderilmesini isteme gibi hakları bulunmaktadır⁶⁰.

3. Veri Sorumlusu

KVKK m. 3/1-(1)'da veri sorumlusu tanımlanmıştır. Veri sahibinin kişisel verilerinin hangi amaçlar çerçevesinde işleneceğini ve verileri işleme araçlarını

⁵⁹ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.16.

⁶⁰ Tugay Can Yılmaz, İşverenin, İşçisinin Kişiliğini ve Özellikle Kişisel Verilerini Koruma Borcu, İstanbul Aydın Üniversitesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, s.31-32.

belirleyen, verilerin işlenmesine ilişkin veri kayıt sisteminin oluşturulmasından ve yönetilmesinden sorumlu tutulan kişidir. Veri sorumlusu hem gerçek kişi hem de dernek ve vakıf gibi tüzel kişi olabilmektedir. Veri sorumlusu, veri kayıt sistemine veri sahibinin kişisel verilerinin kaydını gerçekleştirmekte ve sistemin idari işlerinden sorumlu olmaktadır.

Kişisel verilerin hangi amaçla ve araçla işlenmesi gerektiğine karar veren kişi, veri sorumlusu olarak adlandırılmaktadır. Veri sorumlusu verilerin nasıl işlenmesi gerektiğini de belirlemektedir. Bu kapsamda kişisel verilerin işlenmesine yönelik amaç ve yöntemi belirleyen kişi veri sorumlusu konumundadır⁶¹.

Tüzel kişiliğe haiz olmayan bölümler, veri işleme faaliyetlerini gerçekleştirebilen ancak gerçek kişiliği veya tüzel kişiliği olmayan kısımlar yasa hükmü gereğince veri sorumlusu sayılamaz. Tüzel kişiliğe haiz olan kurumlarda veri sorumluları, tüzel kişiliğin kendisi olarak faaliyet yürütür⁶².

Veri Sorumluları Hakkında Yönetmeliğin yayınlanmasıyla veri sorumluları ve veriden sorumlu işverenler, veri sorumlularına ilişkin oluşturulan sicile kayıtlı olmak ve ilgili konuları bildirme yükümlülüğüne sahiptirler. Tüzel kişiler, veri sorumlusu olduklarından yükümlülükleri çerçevesinde tüzel kişilik temsilcilerini bu yükümlülüklerini yerine getirmek için yetkilendirebilirler⁶³.

4. Veri İşleyen

Verileri işleyenler, veri sorumlusu tarafından kendilerine verilen yetkiler doğrultusunda veri sorumlusu adına kişisel verileri işlemekle yetkili olan gerçek veya tüzel kişilerdir⁶⁴. Veri işleyenler, ilgili kişilerin verilerini kendilerine verilen yetkiler çerçevesinde işlemek zorundadır. Veri işleyenler ile veri sorumluları arasında kişisel verilerin işlenmesine ilişkin sözleşmesi akdedilip işbu sözleşmeyle veri işleyenler, veri sorumluları tarafından yetkilendirilmektedir.

⁶¹ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK), “100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu”, <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7d5b0a2f-e0ea-41e0-bf0bbc9e43dfb57a.pdf> (Erişim Tarih:05.06.2023), s.30.

⁶² 30286 Sayılı Veri Sorumluları Sicili Hakkındaki Yönetmelik, Sayı:30758, R.G 29.04.2019, m.11/1.

⁶³ Bilal Toprak, KVKK ve GVKT Açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021, s.113.

⁶⁴ KVKK m.3/ğ

Veri sorumluları bu sözleşmeleri hiç oluşturmadan veri işleyen yetkilendirmek yerine kendileri de bu görevleri yerine getirebilmektedir. Bir şirketin bünyesindeki muhasebeci, kendi şirket personeliyle ilgili veriler konusunda veri sorumlusu sıfatını taşımaktayken, müşterisi olan diğer şirketlere ilişkin bilgilerin işlenmesi açısından veri işleyen sıfatı taşımaktadır. Verileri işleyen kişilerin çalışma sahası dardır. Bu kişiler, veri sorumlularının vermiş oldukları yetkilerin dışarısına çıkamazlar. Veri işleyenler hem gerçek kişi hem de tüzel kişi olabilir. Bu konuda yasal olarak herhangi bir yasaklama söz konusu değildir. Veri işleyenle veri sorumlusu aynı kişi olabilir. Veri sorumlusunun yetkilendirdiği başka bir kişinin de veri sorumlusu olması mümkündür⁶⁵.

Veri sorumlusunun kim olduğunun tespit edilmesi için aşağıda sayılan hususlara kim tarafından karar verildiğine dikkat edilmelidir⁶⁶:

- Kişisel verileri toplama ve bu toplamının yöntemi,
- Toplanacak olan kişisel verileri türü,
- Toplanmış olan kişisel verilerin hangi amaçlar doğrultusunda kullanılacağı,
- Hangi bireylerin kişisel nitelikteki verilerinin toplanacağı hususu,
- Toplanmış olan verilerin paylaşılıp paylaşılmayacak olması, paylaşılsaksa da kimlerle paylaşılacak olduğu,
- Verilerin ne kadar süre ile saklanacağı hususlarına dikkat edilmelidir.

Bunun yanı sıra, veri sorumluları yapacak oldukları kişisel veri işleme sözleşmeleri ile aşağıda örneklendirilen hususlarda karar verme yetkilerini veri işleyen kişilere bırakabilirler⁶⁷:

- Kişisel veri toplama amacıyla hangi bilgi teknolojileri sistemleri ya da diğer yöntemlerin kullanılacağı,

⁶⁵ Mehmet Bedii Kaya ve Furkan Güven Taştan, Kişisel Veri Koruma Hukuku, (Çevrimiçi), Güncellenmiş 2023 Baskısı, <https://www.mbkaya.com/hukuk/veri-koruma-hukuku.pdf>, (Erişim Tarihi:06.06.2023), s.60.

⁶⁶ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.366.

⁶⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Veri Sorumlusu Ve Veri İşleyen [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi, s.2 Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen> (Erişim Tarihi: 05.06.2023)

- Kişisel verinin hangi yöntemler kullanılarak saklanacağı,
- Kişisel verinin muhafazası için alınacak olan güvenlik tedbirlerinin detayları,
- Kişisel veri aktarımının hangi yöntemler kullanılarak yapılacağı,
- Kişisel verinin saklanmasına yönelik sürelerin doğru uygulanabilmesi açısından kullanılacak yöntem,
- Kişisel verinin silinmesi, yok olması ve anonimleştirilmesi yöntemleri, veri işleyene devredilebilir.

5. Kişisel Verileri Koruma Kurumu

Kurum, KVKK tarafından kendisine verilen yetkilere paralel biçimde kişilerin hassas nitelikli verilerinin veri sorumluları tarafından işlenmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Kişisel verilerin ülkemizden yurt dışına çıkarılması konularında gerekli izinlerin verilmesi için zemin hazırlığını yapmak, kişisel verilerin yurt dışına çıkarılması konularında Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin takibini sağlamak, kuruma yapılan şikâyetleri incelemek ve hukuka uygun olmayan koşulların varlığının tespit edilmesi durumunda veri sorumlularının bu soruları gidermesini sağlamak ve kişisel verilerin işlenmesi konusunda daha sonradan meydana gelebilecek zararların önlenmesi için gerekli tedbirleri almak da kurumun görevidir. Bunun yanı sıra ilgili verilerin üçüncü bir ülkeye aktarılmasını önlemek, verilerin korunmasına ilişkin yükümlülükleri ihlal eden kamu çalışanları hakkında idari işlem tesis etmek ve kişisel verilerin korunması hususunda hazırlanan mevzuatlar hakkında görüş belirtmek de kurumun yükümlülükleri arasındadır⁶⁸.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu 9 üyeden oluşmaktadır. Kurum üyelerinden 5 tanesi Türkiye Büyük Millet Meclisi, 4 tanesi ise Cumhurbaşkanı tarafından seçilir. Kurum, hizmet bölümleri ile başkanlık bölümünden oluşmaktadır. Kurumun başkanı, başkan yardımcısı, daire başkanları ve çalışacak görevli personeli atamakla yükümlüdür. Her noktada seçilen ve atanan üyelerin görev süreleri dört yıldır. Bu sürenin sonunda üyelerin yeniden seçilmelerinin

⁶⁸ Elbir, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.117.

önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Kuruma üye olarak seçilme noktasında adaylarda aranan şartlar yasada belirtilmiştir⁶⁹. Söz konusu şartlar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinde belirtilen şartlara paralel olarak düzenlenmiştir.

Yasaya göre Kişisel Verileri Koruma Kurumuna üye olabilmek için:

- Göreve ilişkin yeterli tecrübe ile bilgi ve beceriye sahip olmak,
- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- Türk Ceza Kanunu'nun 53. maddesi çerçevesinde belirli hakları kullanmaktan yoksun bırakılmamış olmak,
- Kasıtlı biçimde işlenen bir suç dolayısıyla bir yıl ya da daha uzun süreli hapis cezasına çarptırılmamak,
- Ceza affa uğrasa da devletin güvenliğine karşı işlenen suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı işlenen suçlardan mahkûm edilmemek,
- Erkek adaylar için askerlik hizmetini tamamlamış olmak,
- Görevin yerine getirilmesini engelleyecek nitelikte akıl hastalığının olmaması,
- Aktif olarak herhangi bir siyasi partiye üyeliği bulunmamak,
- Öğrenim düzeyi bakımından en az yükseköğrenim görmüş bulunmaktır⁷⁰.

Kurumu üyelerinin görevleri, görev aldıkları sürenin sonunda kendiliğinden sona erer. Bunun yanı sıra üyelerin, görevlerinde izinsiz veya mazeret bildirmeden sürekli biçimde 15 gün veya 1 yıl içerisinde toplamda 30 gün süreyle devamsızlık yapmaları halinde üyelikleri sona ermektedir. Ayrıca üyeler, bir yıl içerisinde Kurum tarafından düzenlenen toplantılara toplamda on kez katılmazlarsa üyelikleri sona erecektir⁷¹.

⁶⁹ KVKK m.19

⁷⁰ Devlet Memurları Kanunu, m. 48

⁷¹ Yılmaz, İşverenin, İşçisinin Kişiliğini ve Özellikle Kişisel Verilerini Koruma Borcu, s.34.

E. Kişisel Verilerin İşlenmesi

Kişisel verilerin işlenmesiyle ilgili rızası olan kişilerin, söz konusu verilerin işlendikleri aşamalardan haberdar olmaları gerekir. Hukuka aykırı nitelikteki kişisel verilerin işlenmesinin kural olarak yasak olduğu bilinmektedir. Bu durumun istisnası ise kişisel verileri işlenecek olan kişilerin rızalarının alınmasıdır. OECD Rehber İlkelerinin 13. maddesinde ilgili kişilerin hakları ve veri işleme süreçlerine katılımları düzenlenmiştir. Bu kapsamda kişisel verileri işlenen kişilere söz konusu verilerin işlenmesi sürecindeki aşamalara ilişkin bazı haklar tanınmaktadır. Söz konusu haklar; ilgili kişilerin verileri işleme süreçleriyle alakalı bilgilendirilmeleri, ilgili kişilerin veri işleme süreçlerinde itiraz haklarının bulunması, ilgili kişilerin erişme, düzeltim yapma ve sildirme haklarıdır⁷².

Verileri işlenmekte olan ilgili kişilerin kişisel verilerinin işlenmesinden sonraki süreçte bilgilendirilmeleri hukuka uygun olma ve şeffaflık ilkelerinin birer gereği olarak görülmektedir. Bu kapsamda veriyi işlemekte olan veri sorumluları, ilgili kişilerin kimlik bilgilerini, verileri işlemedeki amaçlarını, verileri işlemedeki hukuki dayanakları ve niteliğin ne olduğunu, itiraz, silme, saklama gibi konularla alakalı olarak ilgili kişileri bilgilendirmek zorundadırlar⁷³.

Verileri işlenen ilgili kişiler belli koşulların sağlanması halinde kişisel verilerinin işlenmelerine itiraz edebilirler. Ancak kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin rızası bulunan kişilerin itiraz yoluna başvurmaları mümkün değildir. Verileri işlenen ilgili kişilerin kişisel verileri işlenmişse bu işlemlerin amaçlarına, kişisel verilerin ne kadar süre ile korunacağı hususuna, kişisel verilerin ortaya çıktığı yerler ile oluştukları yerler gibi hususlarda pek çok bilgiye erişme imkânı olacaktır.

Veri sahiplerine yani ilgili kişilere verilerinin silinmesini talep etme hakkı tanınmaktadır. Söz konusu hakkın kullanılabilmesi için bazı koşulların oluşması gerekir. Kişisel verilerin işlenmesi noktasında nihai amacın sona ermesi, ilgili kişilerin vermiş oldukları rızaları geri çekmeleri, açık rıza verilmesine karşın

⁷² Dülger, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku (Kişisel Verilerin Korunması), s.220.

⁷³ Yılmaz, İşverenin, İşçisinin Kişiliğini ve Özellikle Kişisel Verilerini Koruma Borcu, s.35.

verilerin hukuka aykırı bir biçimde işlendiğinin ortaya çıkması gibi durumlar söz konusu şartların oluştuğunu göstermektedir⁷⁴.

Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin şartlar yasayla belirlenmiştir. Bu nedenle söz konusu şartların genişletilmesi mümkün değildir. Yasada belirtilen koşullar şu şekilde sıralanabilir:

- *Açık Rıza Beyanının Varlığı*: Türk Dil Kurumuna göre rıza, bir duruma razı olmak, istemek ve istekli olmak anlamı taşır. Kişisel verilerin işlenmesi konusunda rıza kavramı önem arz etmektedir. Zira ilgili kişilerin, işlenecek olan kişisel verileri hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu bilgilendirmenin dürüstlük kuralıyla doğrudan ilgili olduğu belirtilmektedir. Yasa koyucu kişisel verilerin işlenmesine yönelik olarak KVKK m. 5'te ilgili kişilerin rızalarının alınması gerektiği belirtilmiştir⁷⁵. Açık rıza belli bir konuya yönelik bilgilendirilmeye dayalı ve özgür irade ile açıklanan rıza şeklinde tarif edilmiştir⁷⁶. Kişisel verilerin işlenmesi durumuyla ilgili yasada verileri işlenen ilgili kişilerin açık rızaları bulunmaksızın verilerinin işlenemeyeceği belirtilmiştir⁷⁷. Anayasanın 20. maddesiyle kişilerin verileri ancak ilgililerin rızasıyla işlenebilecektir⁷⁸. Anayasaya ek madde getirilerek kişisel veri kavramının Anayasaya dâhil edildiği, dâhil edilen hükümle de kişisel verilerin yalnızca yasada öngörülen durumlarda ya da verileri işlenecek olan kişilerin açık rıza vermeleri durumunda bu işleme faaliyetlerinin gerçekleştirilebileceği hükme bağlanmıştır⁷⁹.
- *Kanunlarda Açıkça Öngörülmesi*: Veri sahibi gerçek kişilerin kişisel verilerinin işlenmesinin yasada açık biçimde öngörülmesi halinde hukuka uygunluk şartının oluşacağı belirtilmektedir. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçilerin özlük dosyalarındaki bilgilerin işveren tarafından işlenmesi, bu hususa konuya dair açık bir örnektir. Burada

⁷⁴ GVKT, m.17

⁷⁵ Toprak, KVKK ve GVKT Açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.93.

⁷⁶ KVKK, m.3

⁷⁷ KVKK, m.5/1

⁷⁸ Betül Batu, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Açık Rıza, Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2022, s.111.

⁷⁹ Anayasa, m.20.

işçilerin rızalarının alınmasına gerek duyulmaksızın yasada açıkça belirtildiği şekilde söz konusu kişisel veriler işlenebilecektir. İş Kanunu kapsamında işverenin çalıştırdığı her bir işçinin özlük dosyasının bulunması gerekmektedir. Bu özlük dosyalarında işçilerin tüm bilgilerinin yer alması gerekmektedir. İşveren hem İş Kanunu'nda hem de diğer yasalarda belirtilen belge ve kayıtların saklanması, merciler tarafından bu bilgilerin talep edilmesi durumunda da her türlü bilginin mercilere sunulmasıyla yükümlüdür. İşverenin işçisiyle ilgili edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygunluk nedenleri kapsamında başka kişilere karşı muhafaza etmekle de yükümlüdür⁸⁰. Aynı şekilde gözüaltına alınan bir kişinin parmak izine ilişkin kayıtlarının kolluk kuvveti nezdinde kişinin rızası olmaksızın alınması, yasada açıkça öngörüldüğünden hukuka uygunluk şartıdır⁸¹. Bu doğrultuda gözüaltına alınan kişilerin açık rızalarının alınmasına gerek duyulmaksızın polis, yasada açıkça öngörüldüğünden bu işlemleri gerçekleştirebilecektir.

- *Sözleşmesel İlişkide Kişisel Verilerin İşlenmesi*: Bu durumda tarafların arasında sözleşmeye dayanan bir ilişkinin varlığı aranır. Bir sözleşmenin kurulması sonrasında sözleşme taraflarının bilgilerinin işlenmesi için rıza koşulu bulunmamaktadır. Örneğin satım sözleşmesinde malın ifası için adres bilgileri, cep telefon bilgileri ve diğer gerekli olan bilgilerini şirkete vermesi ve söz konusu bilgilerin şirket bünyesi içerisinde sisteme işlenmesi durumunda tarafların rızasına gerek duyulmaz. Zira ortada bir alım-satım sözleşmesinden kaynaklanan borcun ifası söz konusudur. Aynı şekilde bir banka ile bir müşterileri arasında imzalanması öngörülen bireysel emeklilik sözleşmeleri için tarafların kimlik bilgilerinin bankaya ibraz edilmesi gerekmektedir. Bu işlemlerde müşterilerin açık rızasının bulunması gerekmez. Zira ortada taraf iradelerine dayalı olarak kurulan bir sözleşme olduğundan ilgili kişinin verilerinin işlenmesinde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

⁸⁰ İş Kanunu, m.75

⁸¹ 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, m.5

- *Veri Sorumlusunun Hukuki Yükümlülüğü Açısından Zorunlu Olması:* Yasadan kaynaklanan sorumlulukların yerine getirilebilmesinin şart olduğu hallerde bireylerin kişisel verileri veri sorumluları tarafından işlenebilecektir. Şöyle ki veri sorumluları, çalışmakta oldukları işverene ait çalışan maaş bilgileri veya sigorta bilgilerini sisteme işleme görevlerini yerine getirmek zorundadırlar. Bu durumda veri sorumlularının hukuki yükümlülüklerini yerine getirmek için bu verileri işlemelerinde herhangi bir sorun bulunmamaktadır.
- *Kişisel Verinin Veri Sahibi Tarafından Alenileştirilmiş Olması:* Bu kapsamda kişisel verileri işlenecek olan ilgili kişilerin bilgilerinin kamuoyuna açıkça sunulması gerekecektir. İlgili kişiler kişisel verilerinin işlenmesi konusunu kendileri açıklamalıdır. Örneğin ilgili kişilerin kendilerine ulaşılması amacıyla herkesin görebileceği bir yere, kamuya açık biçimde, mail adreslerini ya da telefon bilgilerini kaydetmeleri, alenileştirme olarak kabul edilebilir. Ancak burada şu şekilde bir ayrıma dikkat edilmelidir. İlgili kişilerin kamuya açık bir biçimde paylaştıkları kişisel verilerinin aleni olduğunu da açıklaması gerekmektedir. Bu konuda açıklama yapılmaması durumunda kişisel verilerin alenileştirilmiş sayılmayacakları kabul edilmektedir.
- *Bir Hakkın Korunması ya da Kullanılması İçin Zorunlu Durumların Varlığı:* Bu noktada esasen doğmuş olan bir hakkın varlığının olup olmadığına dikkat edilmelidir. Söz konusu hakkın kullanılması bakımından zorunluluğun söz konusu olması durumunda ilgili kişilerin kişisel verileri işlenebilecektir. Örneğin ortada doğmuş olan bir sözleşmenin ve bu sözleşme süresinin bittiğinin, bunun akabinde de bir icra takibinin başlatıldığı ele alındığında, söz konusu takiplere karşı zamanaşımı süresinin sonuna kadar dosyaya sunulabilecek fatura, dekont, fotoğraf, vekaletname, mail, mesaj gibi yazılı belgelerin kullanılması ve saklanması gerekecektir. Zira ortada doğmuş olan bir hak ve kullanılabilecek olan veriler mevcuttur.
- *Kişisel Verilerin Yurt Dışına ve Üçüncü Kişilere Aktarılması:* KVKK kapsamında ülkemizde yasada belirtilen biçimde kişisel verileri işlenebilecek olan kişinin rızasının alınması suretiyle söz konusu verilerin

üçüncü kişilere aktarılabileceği düzenlenmiştir. Kişisel verinin üçüncü kişilere aktarılabilmesi için yasada aranan koşullar sınırlı sayıdadır. Söz konusu koşulların bulunması durumunda kişilerin kişisel verilerinin üçüncü kişilere aktarılabileceği düzenlenmiştir⁸².

- *Veri Sorumlusunun Yararı Açısından Veri İşlenmesinin Zorunluluğu:* Kişisel verileri işlenecek olan ilgili kişilerin verilerinin işlenebilmesi için Anayasa’da belirtilen hak ve menfaatler ile temel hak ve özgürlüklere zarar verilmemesi esastır. Örneğin bir işletmenin devralınması durumunda işletme yetkilisi veya sahibi işletme içerisinde daha önceden kayıt altına alınmış olan verileri inceleyebilecektir. Bu noktada önemli olan konu, veri sorumlularının menfaatinin bulunmasıdır. İşletmenin yeni sahibi veya yetkili kişi, yeni işletmenin kayıt altına alınan verilerini inceleme noktasında somut menfaate sahip olmalıdır. Bu kapsamda veri sorulusunun meşru bir yararının varlığının yanı sıra temel hak ve hürriyetlere zarar verip verilmediği hususu da önem arz etmektedir.

F. Hassas (Özel Nitelikli) Veri Kavramı

Hassas (özel nitelikli) veri; açıklanması ve başkaları tarafından erişilmesi durumunda bireyin toplum içinde ayrımcılığa uğramasına, ötekileştirilmesine sebebiyet verebilecek politik-ideolojik görüş, inanç, ırk, adli sicil kayıtları, etnik köken, üye olunan kurum ve kuruluş, sağlık bilgileri ve cinsel yaşam gibi yüksek duyarlılık taşıyan verilerdir⁸³. Hassas kişisel verilerin işlenmesi özel nitelik taşımayan kişisel verilerin işlenmesine oranla fazla denetlenmektedir. Öğretide “özel nitelikli veri” yerine genel itibariyle “hassas veri” kavramının tercih edildiği görülmektedir.

Hassas nitelikteki veri, kişisel verilerin içerisinde daha güçlü bir biçimde korunmayı gerektiren kategori veya bunların alt kümesi olarak görülmektedir. Direktifin 8/1 maddesinde hangi veri çeşitlerinin hassas veri sınıfında kabul edildiği açıkça belirtilmiştir. Bu kapsamda, “etnik veya ırksal köken, siyasi görüş,

⁸² KVKK m.8

⁸³ Türkay Henkoğlu, Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması, Ankara, Yetkin Yayınları, 2015, s.28.

felsefi ya da dini inanış, sendikal üyeliğin ifşasına varan kişisel veriler, cinsel hayat ve sağlığı ilgilendirmekte olan veriler, felsefi ya da dinî inanca dair veriler” hassas kişisel veri olarak kabul görmektedir⁸⁴.

KVKK m. 6/1’de hangi verilerin hassas veri oldukları belirtilmiştir. Buna göre, kişilerin ırk, etnik köken, siyasi inanç, felsefi düşünce, dini inanç, mezhep ya da diğer inançlarının, kılık ve kıyafet tercihlerinin, vakıf, dernek veya sendika üyeliklerinin hassas nitelikli veri olduğu belirtilmektedir. Ayrıca kişilerin sağlık, cinsel yaşam, ceza mahkûmiyetine ve güvenlik tedbirlerine ilişkin verileri ile biyometrik ve genetik verilerinin de hassas nitelikli kişisel veri olduğu kabul edilmektedir. İlgili tanımlama incelendiğinde Direktifte belirtilen hassas veri çeşitleri Türk Hukuku açısından da hassas veri kabul edilmekle birlikte başka veri çeşitleri de hassas veri kabul edilerek kapsam genişletilmiştir⁸⁵.

Direktifin 8. maddesi kapsamında belirtilen veriler, sınırlı sayı ilkesine tabi değildir. Üye ülkelerin kişisel verilerin korunmasına yönelik yapmış oldukları yasal çalışmalar incelendiğinde bu durumun açıkça görüldüğü söylenebilir. Bu kapsamda Portekiz ve İzlanda’da yürürlükteki kişisel verilerin korunmasına yönelik yasalarda Direktifin yaptığı tanımla sınırlandırılmayarak genetik verilerin de hassas veri kategorisine dâhil edildiği görülmektedir. Yine 4 Mayıs 2016 tarihli AB Genel Veri Koruma Tüzüğünde taslak metin korunmuş, genetik veriler hassas kişisel veriler listesi içerisine dâhil edilerek Direktifin kapsamı genişletilmeye çalışılmıştır. Direktifteki sayma faaliyetlerinin sınırlı sayıda olmadığı görülmektedir⁸⁶.

KVKK kapsamında hassas verilerin neler olduğu hususu düzenlendikten sonra burada kategorik açıdan hassas veri kapsamına dâhil olan her bilginin hassas veri niteliğine haiz olup olmadığı hususu üzerinde durulmuştur. Örneğin kişilerin diş tellerinin gösterildiği fotoğrafların kullanılmasının hassas verilerin işlenmesi olarak kabul edilip edilmeyeceği konusu önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra benzer bir biçimde adı “Muhammed” olan birinin Müslüman olduğunun anlaşılması olağandır. Bu kişinin dini inancına yönelik bilgilerinin de hassas veri

⁸⁴ Cemil Kaya, Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi, İÜHFM, C. LXIX, S.1-2, 2011, s.319.

⁸⁵ Başalp, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması (Kişisel Verilerin Korunması), s.42.

⁸⁶ Toprak, KVKK ve GVKT Açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.94.

olduğu düşünöldüğünde aynı tespiti burada da yapılması gerekmektedir. Mahkemelerce yapılacak değeriendirmelerde söz konusu verilerin hassas veri kategorisi içerisinde olduğunun unutulmaması ve bunların özü itibariyle hassas veri olma niteliklerinin irdelenmesi gerekmektedir⁸⁷. Veri koruma otoriteleri ile mahkemelerin her somut olayda söz konusu olayın kendi özelliklerini değeriendirmeleri doğru olacaktır.

“Hassas veri” nitelemesinde amaç, söz konusu verilerin istisnai durumlar haricinde işlenmesi halinde ortaya çıkabilecek zararların diğeri veri kategorilerine dâhil olan verilerin işlenmesinden kaynaklanabilecek zararlara göre daha fazla olmasıdır. Bu aşamada söz konusu ayırımın hassas veri olarak kategorize edilemeyen verilerin kişisel veriler içerisinde yer almaması gibi bir sonuca götürmeyeceğı açıktır. Hassas veriler daha fazla korunmaya muhtaç olan ayrı bir kategori içerisinde yer aldıkları için önem arz etmektedir⁸⁸.

⁸⁷ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.232.

⁸⁸ Hayrunnisa Özdemir, Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2009, s.126.



III.İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİ

A. İş Hukukunda Kişisel Veri Kavramı ve Önemi

4857 sayılı İş Kanunu m. 8/1’de belirtildiği üzere iş sözleşmesinin tanımdan hareketle öğretide iş sözleşmeleri belli bir işin işverene bağlı biçimde ve belli bir ücret karşılığında görülmesidir⁸⁹. Bu kapsamda işveren, iş sözleşmesindeki işin görülmesi karşılığında işçiye ücret ödemek zorundadır. Bunun yanı sıra işverenin işçiye karşı tek yükümlülüğü, ona ücret ödemek değildir. İşveren, iş nedeniyle elde ettiği işçilere ait kişisel verileri korumak ve üçüncü kişilere açıklamamak zorundadır.

Kişisel veri kavramı iş hukuku açısından; işyerlerinde ya da bilgisayarda tutulan özlük dosyalarında muhafaza edilen, işçilerin mesleki ve özel hayatını içeren, bu bağlamda işçileri doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren tüm işaret, bilgi ya da notları belirtmektedir⁹⁰. İş hukuku çerçevesinde kişisel veriler; işçilerin adresleri, kimlik bilgileri, medeni durumları, meslekleri, etnik kökenleri, doğum tarihleri, sendikal veya siyasi etkinlikleri, mahkûmiyet bilgileri, dini inançları, sağlık bilgileri, cinsel tercihleri gibi bilgileri içermekte olup bu bilgilerin kişisel veri kapsamında muhafaza edilmesi gerekmektedir⁹¹.

Bir işçinin performansına ilişkin denetmen değerlendirme raporu işçinin özlük dosyasında saklanmaktadır. Bu raporda yer alan denetmen görüşleri, şahsi yorum niteliği taşıdığından kişisel veri olarak değerlendirilmez. Örneğin, yeterince verimli çalışmıyor gibi. Başka bir kişinin ya da denetmenin bu görüşün aksini ileri sürmesi mümkündür. Ancak raporda işçinin özel veya mesleki hayatına ilişkin bilgilere yer verilmişse bu bilgi işçiye ait olduğundan kişisel veri olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, işçinin sağlık durumu nedeniyle işe

⁸⁹ Ercan Güven ve Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, İstanbul: Nisan Kitapevi, 2020, s. 95.

⁹⁰ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş 5. Baskı, Lykeion Yayınları, 2021, s.404.

⁹¹ Süzek, İş Hukuku, s.404-405.

gelmemesi gibi⁹². Avrupa Birliği Adalet Divanı Bodil Lindqvist davasında bir işçinin sağlık nedenleriyle yalnızca yarı zamanlı çalışmasının 95/46 sayılı Direktifin 8/1. maddesine göre o işçinin sağlık durumuna ilişkin kişisel veri niteliği taşıdığını ifade etmiştir⁹³.

B. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasının Normatif Temelleri

1. Uluslararası Hukukta İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasının Normatif Temelleri

a. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) İlkeleri

Günümüzde iş hukuku bağlamında iş sözleşmelerinin öncelikle işçilerin kişiliğine bağlı haklara saygılı olması gerektiği belirtilmektedir⁹⁴. Bu alanda yapılan ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelerin de söz konusu ilkeyi takip ettiği söylenebilir. Uluslararası alanda kişisel verilerin korunmasına yönelik ilk çalışma, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından hazırlanmıştır. 1980 yılında OECD, “Özel Yaşamın Gizliliğinin ve Sınır Ötesi Kişisel Veri Dolaşımının Korunmasına İlişkin Rehber İlkeler” adıyla kişisel verilere yer verilen bir metin yayınlamıştır. Bu metinde kişisel verilerin korunmasının ekonomik boyutu ön planda tutulmuştur⁹⁵.

b. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin uluslararası düzenlemelerden biri Avrupa Birliği Temel Haklar Şartıdır. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında kişisel verilerin korunması, 8. maddede ayrı şekilde düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre kişiler, kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Kişisel verilerin korunmasının bireyler açısından bir hak olduğu bu düzenleme ile açık şekilde vurgulanmıştır. Ayrıca kişisel verilerin hangi şartlarda işlenebileceği de bu maddede belirtilmiştir. Maddeye göre bireylerin kişisel verileri, onların rızası alınarak kanunlarda düzenlenen meşru amaçlar çerçevesinde dürüst şekilde işlenebilecektir. Bireyler, kendilerine ilişkin kişisel

⁹² Handbook on European Data Protection Law, s.41-42.

⁹³ Eda Manav, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması” **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** C. XIX, Y. 2015, Sa. 2, s.99-100.

⁹⁴ Güven ve Aydın, Bireysel İş Hukuku, s.12.

⁹⁵ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.118-119.

verilerine erişme ve bu veriler üzerinde düzeltim yapabilme hakkına da sahip kılınmışlardır. Görüleceği üzere Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında kişisel verilerin korunmasına ilişkin önemli haklara yer verilerek bu haklar güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

c. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Kişisel verilerin korunması konusunda Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 12. maddesi önemli bir yere sahiptir. Özel hayatın gizliliği hakkının düzenlendiği bu maddede doğrudan “kişisel veri” kavramına yer verilmesi de içerik açısından kişisel verilerin korunması amaçlanmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre kişiler; özel hayatına, konutuna, ailesine veya iletişimine keyfi şekilde karışılmaması hakkına sahiptir. Ayrıca kişilerin isim ve şerefine saldırılamayacağı da maddede açık şekilde ifade edilmiştir. Karışma ya da saldırı durumlarında bireylerin kanunlar tarafından korunacağı belirtilerek bireyin hakkını savunabileceği vurgulanmıştır. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 1990 yılında “Bilgisayarla İşlenen Kişisel Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeler” adıyla kişisel verilerin korunmasına ilişkin başka bir belge daha hazırlamıştır. Günümüzde kişisel verilerin oldukça önemli bir yere sahip olması nedeniyle Birleşmiş Milletler bu konudaki çalışmalarını sürdürmektedir⁹⁶.

d. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Kişisel verilerin korunması, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) kapsamında bağımsız bir hak olarak düzenlenmemiştir. Özel hayatın korunmasına ilişkin AİHS m. 8’de bireylerin aile ve özel hayatı ile konut ve iletişimine saygı gösterilmesi hakkına sahip olduğu belirtilerek dolaylı olarak kişisel verilerin korunması amaçlanmıştır. Kamu otoritesinin bu hakka hangi şartlarda müdahale edebileceği anılan maddede düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre ülkenin ekonomik refahı, ulusal güvenlik, ülkedeki dirlik ve düzenin korunması, sağlık veya ahlakın korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla kanuni sınırlara ve demokratik toplumun zorunlu ölçütlerine uygun olmak kaydıyla kamu otoritesinin hakka müdahalesi söz konusu olabilecektir. İstisnai durumların detaylı şekilde düzenlenmesindeki amaç, hakkın

⁹⁶ Selen Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara, 2. Baskı, Seçkin Kitabevi, 2018, s.36.

daha etkin şekilde korunabilmesini sağlamak olduğundan düzenlemelerde bu hususa önem verildiği açık şekilde görülebilmektedir.

e. Avrupa Konseyi Tavsiye Kararları ve 108 Sayılı Sözleşme

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak Avrupa Konseyi, 1973 ve 1974 yıllarında kabul edilen Tavsiye Kararlar çıkarmıştır. Bu Kararlar, kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesini önleme amacıyla öngörülmüştür. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin bu Kararlarda hem özel sektöre hem de kamu sektörüne bazı yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülüklerde elektronik veri bankaları karşısında kişilerin kişisel verilerinin durumu düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemelerde bireyin kişisel verilerinin korunması noktasında hem kamu sektörünün hem de özel sektörün birlikte hareket etmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

1981 yılında Avrupa Konseyi, 108 sayılı Sözleşme olarak tanınan “Otomatik Olarak İşlenen Kişisel Veriler Bakımından Bireylerin Korunması Hakkında Sözleşme” ile kişisel verilerin korunmasına ilişkin yeni bir düzenleme getirmiştir. Kabul edilerek imzaya açılan Sözleşmenin 1. maddesinde bu sözleşmeye taraf olan ülkelerin, tüm gerçek kişilerin ikametgâhına ve ırkına bakmaksızın kişisel verilerini ve bu verilerin otomatik şekilde işleme tabi tutulmasına ilişkin özel hayatını güvence altına almakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Bu Sözleşmeyi Türkiye de imzalamış ve onay süreci sonrasında yürürlüğe girmiştir⁹⁷.

f. 95/46 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin uluslararası alandaki düzenlemelerin en önemlilerinden biri, 95/46 Sayılı “Kişisel Verilerin İşlenmesinde Gerçek Kişilerin Korunması ve Bu Verilerin Serbest Dolaşımı Direktifi”dir. Üye devletlerin kişisel verilerin işlenmesinde direktife uyumlu olarak bireylerin mahremiyet alanları ile temel hak ve özgürlüklerinin korunması hususunda yükümlülüklerinin bulunduğu Direktifin 1. maddesinde açık şekilde düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenleme ile bireylerin mahremiyet alanları ile kişisel

⁹⁷ Doğan Kılınç, “Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması”, **AÜHFD**, 61 (3), 2012, s.1096.

verilerin korunması arasındaki ilişkiye vurgu yapılarak kişisel verilerin bireyler açısından önemi üzerinde durulmuş, üye devletlere bu konuda sorumluluk yüklenmiştir.

g. İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu

İşçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin uluslararası düzenlemeler noktasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) önemli bir yere sahiptir. ILO, işçilere ilişkin kişisel verilerin işverenlere toplanması ve bu bilgilerin korunması konusunda düzenlemeler içeren bağımsız bir sözleşme hazırlamamıştır. Ancak dolaylı olarak işçilerin kişisel verilerinin korunmasına hizmet eden sözleşmeleri bulunmaktadır. 1958 yılında 111 sayılı “İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme” hazırlamıştır. Bu Sözleşmeyi Türkiye, 1966 yılında onaylamıştır. 1971 yılında 135 sayılı “İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme” hazırlamış ve Türkiye 1993 yılında bu sözleşmeyi de onaylamıştır. İşçilere ilişkin kişisel verilerin korunması hususunda ILO tarafından hazırlanan 143 sayılı tavsiye kararı ve 181 sayılı “Özel İstihdam Bürolarının Korunmasına İlişkin Sözleşme” de önemli bir yere sahiptir. Anılan düzenlemelerde bağımsız şekilde işçilerin kişisel verilerinin korunması hususu düzenlenmemiş olsa da bu konuya ilişkin önemli hükümler mevcuttur.

Avrupa Konseyi tarafından 18 Ocak 1989 tarihinde kabul edilen “İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin R(89)2 sayılı Tavsiye Kararı”, işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin önemli kaynaklar arasında yer almaktadır. ILO, bu konudaki eksikliklerin giderilmesi amacıyla 1995 yılında toplanan 267. toplantısında bir karar alarak 1996 yılında işçilerin özel hayatına ilişkin kişisel verilerin korunması ve bu verilerin işlenmesine ilişkin bir metin oluşturmuştur⁹⁸. Bu bağlamda ILO’nun işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin spesifik bir düzenlemesi bulunmamakla birlikte hazırladığı düzenlemelerde bu konuya ilişkin hükümlere yer verdiği söylenebilecektir.

⁹⁸ Emine Tuncay Kaplan, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:52, Sayı:01, Yıl: 1997, s.383-384

2. Türk Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasının Normatif

Temelleri

a. Anayasa

Kişisel verilerin korunması Türk Anayasasına bir hak olarak 7 Mayıs 2010 tarih ve 5982 sayılı Kanunun 2. maddesiyle dâhil edilmiştir. Anayasa m. 20/3’de kişisel verilerin korunması bir hak olarak hüküm altına alınmıştır. Düzenlemeye göre kişiler, kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Düzenlemede bu hakkın kapsamı konusunda bilgilendirmeye yer verilmiştir. Buna göre bireyler; kişisel verilerine yönelik bilgilendirilme, verilere erişebilme, belirli amaçlar doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenebilme, verilerin silinmesini ya da düzeltilmesini sağlama gibi haklara sahiptirler. Anılan düzenlemede kişisel verilerin korunması konusunda önemli bir yere sahip olan kişisel verilerin işlenmesine de yer verilmiştir. Düzenlemeye göre kişisel veriler, bireyin açık rızasının varlığı halinde kanunda öngörülen durumlarda işlenebilir. Anayasada kişisel verilerin korunmasına ilişkin usul ve esasların kanunlarda düzenleneceği açık şekilde ifade edilerek hakkın varlığı ve genel çerçevesi çizilmiştir.

b. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

Türk Hukuk Sisteminde kişisel verilerin korunmasına yönelik olarak genel hükümler kapsamında yapılan düzenlemeler, zamanla yetersiz kalmaya başlamıştır. Teknolojik gelişmeler, internetin kullanımının yaygınlaşması, kişisel verilerin her ortamda işlenebilir hale gelmesi ve süreklilik arz eden toplumsal hayattaki gelişimin bizzat kendisi genel nitelikteki ulusal düzenlemelerin yetersiz kalmasına sebep olmuştur. Bu açıdan kişisel verilerin korunmasına yönelik uluslararası düzenleme, uygulama ve çağın getirisi haline gelen gereksinimler göz önünde tutularak, iç hukukta kapsamlı bir düzenlemeye gidilmesi ihtiyacı doğmuştur⁹⁹.

İşçi ve işveren arasındaki kuralların kaynakları çok çeşitlidir. İş ilişkisinin niteliği gereği tarafların arasında çıkması muhtemel olan uyumsuzlukların iş kanunu, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile çözülmesi mümkün

⁹⁹ Yasemin Avcı, Kişisel Verilerin Korunması, Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2019, s. 39.

değildir¹⁰⁰. Kişisel verilerin korunması bakımından bu alanda özel bir yasanın çıkarılması bu açıdan önem arz etmektedir.

Kişisel Verileri Koruma Kurumunca hazırlanan ve kişisel verilerin korunmasına yönelik düzenlemelere ihtiyacımızın sebeplerini irdeleyen kitapçıkta Kurum, özel nitelikli yasa ihtiyacını detaylı biçimde ele almıştır. Buna göre özel nitelikli yasa ihtiyacının temelinde insan haklarının etkin şekilde korunması, Avrupa Birliği ile yürütülen müzakereler ve uluslararası ticaret ile iş birliğinin artırılması ihtiyaçları yatmaktadır. Bu kapsamda kişisel verilerin işlenmesi konusunda başta özel yaşamın gizliliği olmak üzere bireylerin temel hak ve hürriyetlerini koruma ve kişisel veri işleyicisi gerçek ya da tüzel kişilerin uyması gereken kuralları düzenleme maksadıyla 7 Nisan 2016 tarihinde 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yayınlanmış ve yürürlüğe sokulmuştur¹⁰¹.

6698 sayılı KVKK'nın oluşturulmasında güncel Genel Veri Koruma Tüzüğü yerine 95/46/EC sayılı Yönergenin esas alındığı görülmektedir. Avrupa Birliği hukukunda Genel Veri Koruma Tüzüğü, Yönergenin eksik yönlerini tamamlamak suretiyle kişisel verilerin işlenmesi ve korunması husunda meydana gelen gereksinimler sonucu düzenlenmiştir. Bu yüzden Genel Veri Koruma Tüzüğü, 95/46/EC sayılı Yönergenin mülgası yoluna gitmiştir. Ancak ülkemizde bu alanda yapılan yasal düzenlemelerde mülga hükümler içeren 95/46/EC sayılı Yönerge esas alınmış olup bu durum öğretilere eleştirilere neden olmuştur¹⁰².

Yasa kişisel verisi işlenmekte olan işçilere çeşitli haklar tanır. İşçiler, bu hakları kullanmak için veri sorumlusuna başvuruda bulunmalıdır. İşyerlerinde genel itibariyle veri sorumlusu işveren ya da vekilidir. Bu açıdan yasada işverenler ya da vekillerine pek çok yükümlülüğün yüklendiği görülmektedir.

KVKK m. 1'e göre söz konusu yasanın amacı, kişisel verilerin işlenmesi konusunda başta özel yaşamın gizliliğini korumak üzere kişilerin temel hak ve hürriyetlerini muhafaza etmek ve kişisel veri işleyen gerçek ya da tüzel kişilerin bu alandaki sorumluluklarını ve uymaları gereken usul ve esasları bildirmektir.

¹⁰⁰ Güven ve Aydın, Bireysel İş Hukuku, s. 25.

¹⁰¹ Yıldız Güler, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2022, s. 33.

¹⁰² Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.98; Kaya ve Taştan, Kişisel Veri Koruma Hukuku, s.125.

Kanun metninin gerekçesine göre Yasanın amacı, öncelikle kişisel verilerin işlenmesini disipline etmektir. Bunun yanı sıra Anayasa’da yer alan temel hak ve hürriyetlerin muhafaza edilmesi de amaçlanmaktadır. Yasanın son yıllarda öneminin gitgide arttığı ve mahremiyet hakkı ile dördüncü kuşak haklar arasında kabul edilen bilgi edinme güvenliği hakkı benzeri hakların muhafaza edilmesini amaçladığı da ileri sürülmektedir. Kişisel veri işleyicisi gerçek ya da tüzel kişilerin tabi oldukları sorumluluklar ve uyulması gerekli olan usul ve esaslar da Yasanın yapılma amaçları arasında kabul edilmektedir¹⁰³.

Yasanın kapsamının çizildiği 2. maddesine göre kişisel verileri işlenmiş olan gerçek kişilerle bu verileri otomatik olan ya da herhangi bir kayıt sistemi parçası olarak otomatik olmayan yöntemlerle işleyecek gerçek ve tüzel kişilere uygulanacağı belirtilmiştir.

c. Türk Medeni Kanunu

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nda (TMK) doğrudan doğruya özel hayatı korumaya yönelik bir hüküm mevcut değildir. Ancak TMK m. 23-25’te kişiliğin korunmasına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Söz konusu hükümler, kişilerin ve aynı zamanda çalışanların kişisel verilerinin muhafazası açısından önemli birer araç olarak görülmektedir. TMK m. 24’e göre, hukuka aykırı biçimde kişilik haklarına müdahale edilen kişiler, mahkemeden söz konusu haksız müdahalenin kaldırılmasını isteyebilirler¹⁰⁴.

Kişilik hakları ihlal edilen kişilerin rızası, daha üstün niteliğe sahip özel veya kamusal menfaat ya da yasanın tanıdığı yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadığı sürece, kişilik haklarına yapılan her saldırının hukuka aykırı olduğu açıktır. Kişilik haklarına hukuka aykırı biçimde müdahale edilen kişi TMK m. 25 kapsamında müdahalenin tespiti maksadıyla tespit, sona erdirilmesi maksadıyla men, müdahale tehdidinin önlenmesi amacıyla önleme ve kişilik haklarının zarar görmesi sebebiyle uğramış olduğu zararın giderilmesi için tazminat davası açabilir. İşçinin kişisel verileri, işveren veya vekili tarafından

¹⁰³ Sinem Uyarer Göçmen, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması. 2. Baskı. Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s.103

¹⁰⁴ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.103-104.

hukuka aykırı biçimde kullanılırsa, kişilik hakları ihlal edilen çalışan da söz konusu genel hükümler çerçevesinde dava açma hakkına sahip olacaktır¹⁰⁵.

d. Türk Borçlar Kanunu

Teknolojik gelişmelerin neticesinde günlük hayatın bir parçası hâline gelen ve bilgisayar ortamında saklanan kişisel verilerin kullanılması hususunda çalışanların korunması maksadıyla bazı yasal düzenlemeler bulunmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 419'un bu kapsamda düzenlendiği ileri sürülmektedir¹⁰⁶. Buna göre işveren, iş sözleşmesinin ifası için zorunlu ölçüde ya da işçinin işe yatkınlığı çerçevesinde işçinin kişisel verilerini kullanabilir. Düzenlemede özel kanun hükümleri saklı tutulmuştur. Bu konuda yasada atıf yapılan özel kanun da KVKK'dır. Ancak Kanun'un değinmediği veya yetersiz kaldığı durumlarda TBK'nın genel nitelikteki hükümleri ve uluslararası düzenlemeler çerçevesinde sonuca gidilmelidir¹⁰⁷.

Genel nitelikteki bir düzenleme olarak dikkat çeken TBK m. 419, bütün iş ilişkilerine uygulanabilecek niteliktedir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin ciddi bir konunun tek maddede düzenlenmesi mümkün olmadığından, söz konusu hükümde belirtilen özel yasanın dikkate alınması da zorunluluktur¹⁰⁸.

Çalışanın işe olan yatkınlığı, işin görülmesi aşamasında ortaya koyduğu becerileri; hizmet sözleşmesinin ifa edilmesi için zorunluluk ise, çalışanın iş görme yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olan veriler olarak kabul edilir¹⁰⁹. İlgili maddeyle kişilik hakları bakımından kişisel verilerin korunmasına yönelik olarak önemli bir düzenlemenin getirildiği söylenebilir. Bu kapsamda kişisel verilerin kullanılması, çalışanın iş görme ediminin amacına uygun olmak zorundadır. İşveren karşısında ekonomik ve sosyal açıdan zayıf konumda bulunan işçinin kendine ait kişisel verilerin işverence kullanılması tehlikesine karşı işçinin

¹⁰⁵ Ufuk Aydın, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2022, s.225.

¹⁰⁶ Cevdet Yavuz, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2014, s.941

¹⁰⁷ Okur, Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.78.

¹⁰⁸ Ahmet Sevimli, "İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat", **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, S: 24, 2010, s.123.

¹⁰⁹ Süzek, İş Hukuku, s.405.

korunması amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra işçiye ait kişisel verilerin işverence sınırsız biçimde kaydedilmesi de engellenmek istenmiştir¹¹⁰.

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 328/b maddesine paralel biçimde düzenlenen TBK m. 419, işçilerin kişisel verilerinin muhafaza edilmesi maksadıyla getirilmiştir. Ancak ilgili yasada İsviçre Borçlar Kanunu'ndan farklı biçimde kişisel verinin işlenmesinden değil, söz konusu verinin kullanılmasından söz edilir. Uygulamada ise söz konusu düzenlemenin hem kişisel verinin elde edilmesi hem de kullanılmasını kapsayacak biçimde yorumlandığı görülmektedir¹¹¹.

e. Türk Ceza Kanunu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) m. 135 vd. maddelerine göre kişisel verilerin hukuka aykırı biçimde ele geçirilmesi, kaydedilmesi ya da yayılması fiilleri suç olarak düzenlenmiştir. Söz konusu suçlar karşısında da belirli yaptırımlar getirilmiştir. Kişisel verilerin kaydedilmesinin düzenlendiği TCK m. 135'e göre kişisel verileri hukuka aykırı şekilde kaydeden kişiye 1 yıldan 3 yıla kadar hapis cezası yaptırımı uygulanmaktadır. Kişilerin cinsel hayatlarına, dini görüşlerine, siyasi veya felsefi görüşlerine, ırklarına, ahlaki tercihlerine, sendikal bağlantılarına ya da sağlık durumlarına yönelik bilgileri kişisel veri şeklinde kaydeden kişiler de aynı şekilde cezalandırılmaktadır. Verilerin hukuka aykırı biçimde verilmesi ya da ele geçirilmesi başlığı altındaki 136. maddeye göre kişisel verileri hukuka aykırı şekilde yayan, başkasına veren ya da ele geçiren kişilere 2 yıldan 4 yıla kadar hapis cezası yaptırımı uygulanmaktadır. Verilerin yok edilmesinin yaptırımını düzenleyen 138. maddeye göre ise kişisel verilerin muhafaza edilmesine ilişkin kanuni süreler geçmesine rağmen verileri sistem içinde yok etmeyen kişiler 1 yıldan 2 yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılmaktadır. Suç konusu 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu kapsamında ortadan kaldırılması ya da yok edilmesi gerekli olan kişisel veri ise cezanın bir kat artırılması öngörülmektedir. TCK m. 139'a göre kişisel verilerin kayıt altına alınması, verilerin hukuka aykırı biçimde verilmesi ya da ele

¹¹⁰ Yavuz, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.941.

¹¹¹ Kılınç, Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması, s.1133.

geçirilmesi ve verilerin yok edilmemesi hariç, bu bölümdeki suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyet tabidir¹¹².

f. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu’nda çalışanların kişisel verilerinin korunmasına yönelik olarak 75. maddeyle bir düzenleme getirilmiş olup ilgili maddeye göre, *“İşverenlerin çalıştırdıkları her personel açısından bir özlük dosyası düzenlemesi gerekir. İşverenler söz konusu dosyalarda, çalışanın kimlik bilgilerinin yanı sıra, bu Yasa ve diğer yasalarca düzenlemeleri gerekli olan her tür belge ve kayıtları muhafaza altında tutma ve bunları talep edildiği anda yetkili memur ya da mercilere gösterme mecburiyetindedirler.”* denilmektedir. İlgili düzenlemenin TMK’daki dürüstlük kuralının yansıması olduğu ve yerinde bir düzenleme olduğu ileri sürülmektedir¹¹³.

İlgili düzenleme kapsamında işverenin çalışanıyla sözleşme yaptığı an itibariyle çalışan hakkında tutacağı kayıtları gizli tutma ve kimseye açıklamama yükümlülüğü doğacaktır. Çalışanın özlük dosyasındaki bilgileri açıklamama yükümlülüğü, sır saklama yükümlülüğü kapsamındadır. İşverenin söz konusu yükümlülüğünü ihlal etmesi ve çalışanın dosyasındaki kişisel verileri üçüncü kişilere açıklaması durumunda sır saklama yükümlülüğünün ihlal edildiği savunulabilir¹¹⁴.

İşverenin, çalışanın özlük dosyasındaki bilgileri muhafaza altında tutması, çalışan hakkında edindiği bilgileri hukuka uygun biçimde kullanması ve gizli kalması gerekli olan bilgileri gizlemesi gerekmesine rağmen; söz konusu yükümlülüğü ihlal etmesi durumunda karşılaşılabilecek yaptırım İş Kanunu’nun 104/1. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre söz konusu yükümlülüğünü ihlal eden işveren veya işveren vekili, para cezası ödeyecektir. Çalışanın kişisel verilerinin bu şekilde hukuka aykırı olarak kullanılması durumunda işçi, İş

¹¹² Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.105-106.

¹¹³ İbrahim Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, **TÜHİS**, Kasım 2005, s.32.

¹¹⁴ Özdemir, Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması, s.260.

Kanunu'nun 24/II. maddesine dayanarak iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilecek veya genel hükümler kapsamında tazminat talep edebilecektir¹¹⁵.

İşveren, çalışana ait kişisel verileri iş ilişkisinin kurulması, devam ettirilmesi ve sona erdirilmesi için gerekliyse yalnızca kendisi için kullanabilecektir. İşveren, yasal yükümlülükler ve çalışanın rızası olmadan söz konusu bilgileri üçüncü kişilerle paylaşamaz¹¹⁶.

İş Kanunu'nun 75. maddesi kapsamında kişisel verileri koruma hukuku açısından işverene, çalışana ait özlük dosyası tutma, kişisel verilerin işlenmesi konusunda işlem kriterlerine uygun davranma, sır saklama ve talep edilmesi durumunda bilgileri yetkili makamlara iletme yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren İş Kanunu ve diğer yasalar kapsamında düzenlemesi gerekli olan kayıtları personel özlük dosyasında tutmalıdır. İşyeri denetimi esnasında dosyada bulunan bilgilerin denetim memuruna gösterilmesi ve çalışanlara yönelik vergiler ile sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi hususundaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla çalışanlara ilişkin kişisel bilgilerin kurumlara aktarılması da bu kapsamda değerlendirilir¹¹⁷.

İş sözleşmesinin yapılması aşamasında işçinin ehliyetinin, eğitim durumunun ve tecrübesinin belirleyici olduğu açıktır. Bu tarz kişisel verilerin işveren tarafından toplanıp işlenmesinde sakınca bulunmamaktadır¹¹⁸. Ancak işverenin kanuni açıdan herhangi bir zorunluluğu bulunmamasına rağmen çalışanın alışkanlıklarını, duygusal, fiziksel, ekonomik, sosyal yapısıyla ilgili kişilik özelliklerine ilişkin bilgileri gerekli olmadığı halde kaydetmesinin hukuka uygun olmayacağı ifade edilmektedir. 75. madde kapsamında işverenin çalışanın kişisel verilerini dürüstlük kuralına ve hukuka uygun biçimde kullanması gerekir. Bu açıdan kişisel verilerin açıklanan ve belirlenen bir amaç doğrultusunda işlenmesi, verilerin işlenmesi noktasında gereklilik olması, verilerin maddi açıdan gerçekliğe uygun ve güncel olması, üçüncü kişilerin erişimine kapalı olacak biçimde işlenmesi ve muhafaza edilmesi gerekir. İşverenin sır saklama

¹¹⁵ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.106.

¹¹⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, s.719.

¹¹⁷ Sevimli, İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat, s.125; Başalp, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması (Kişisel Verilerin Korunması), s.105.

¹¹⁸ Güven ve Aydın, Bireysel İş Hukuku, s.181.

yükümlülüğü çerçevesinde değerlendirilen söz konusu yükümlülükler, işverene subjektif değerlendirme alanı bıraktığı için sınır aşımına müsaittir. Bu bakımdan işverenin son derece dikkatli olması gerekmektedir¹¹⁹.

İş Kanunu'nda çalışanların kişisel verilerinin paylaşılmasına yönelik bir diğer düzenleme de 28. maddeyle getirilmiştir. Buna göre, çalışanların hizmet sözleşmelerinin sona ermesine yönelik olarak çalışma belgesi isteme hakları vardır. İşten ayrılan çalışanlara işveren tarafından işinin türünün ne olduğu ve süresini gösteren bir belge verilmektedir. Söz konusu belge de içinde barındırdığı bilgiler açısından kişisel veri sayılmaktadır¹²⁰.

g. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 15'te "Sağlık gözetimi" düzenlenmektedir. Bu kapsamda işveren; işçilerin işyerinde karşı karşıya kalabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamalıdır. Bunun yanı sıra işveren, işçilerin işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı ya da sağlık sebebiyle yinelenen işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde istemeleri durumunda ve işin devamı boyunca, çalışanların ve işin niteliğiyle işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlık tarafından belirlenen düzenli aralıklarla işçilerin sağlık muayenelerini yaptırmakla yükümlüdür. Tehlikeli ve çok tehlikeli iş sınıfında yer alan işlerde çalışacak işçiler, yapacakları işe uygun olduklarını ortaya koyan sağlık raporu olmaksızın işe başlatılamazlar. Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanların özel hayatları ve itibarlarının korunması bakımından sağlık bilgilerinin gizli tutulması gerekmektedir¹²¹.

h. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m. 7'de işverene bazı yükümlülükler yüklenmiştir. Buna göre işveren, mevzuatta belirtilen süreler saklı kalmak şartıyla; işyerinde yürütülmekte olan iş sağlığı ve güvenliği etkinliklerine yönelik kayıtlarla işten ayrılış tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle işçilerin kişisel sağlık dosyalarını saklamak durumundadır. Çalışan işyerinden ayrılıp

¹¹⁹ Başalp, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması (Kişisel Verilerin Korunması), s.107

¹²⁰ Okur, Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.380.

¹²¹ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.108.

farklı bir işyerinde çalışmaya başlarsa yeni işveren, çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak eski işverenden talep edebilir. Söz konusu talebe karşılık eski işveren, dosyanın bir suretini onaylayarak bir ay içerisinde yeni işverene gönderir. Onaylı dosyanın aslı işveren, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanmalıdır. Dosyanın imzalanması ve düzenli tutulması konusunda sorumluluk işverene aittir. İşveren, denetime yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde işveren onaylı dosyayı müfettişlere göstermekle yükümlüdür¹²².

i. Bilgi Edinme Kanunu

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personel açısından uygulanmakta olan 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu m. 21 kapsamında kişilerin izin verdikleri durumların dışında kalan, özel yaşamın gizliliği çerçevesinde, açıklanması durumunda kişilerin sağlıklarına ilişkin bilgileri ve aile yaşamına, onur ve şerefine, mesleki ve mali durumlarına haksız biçimde müdahaleyi oluşturacak bilgi ya da belgelerin bilgi edinme hakları dışında kaldığı düzenlenmiştir. Kamusal yararın gerekli kıldığı durumlarda, şahsi bilgi ya da belgeler, kurum ya da kuruluşlarca, ilgili kişilere minimum yedi gün öncesinden haber verilmek suretiyle yazılı rızaları alınarak açıklanabilecektir.

C. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesine Hâkim Olan İlkeler

Çalışmamızın bu kısmında işçilerin kişisel verilerinin korunması ve bu verilerin işlenmesi hususunda günümüzde ulusal ve uluslararası düzenlemelerin kabul ettiği genel ilkeler incelenecektir.

1. Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olma

Kişisel verilerin işlenmesi için o verilerin hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun bir biçimde elde edilmesi gerekir¹²³. Hukuka ve hukuki düzenlemelere aykırı biçimde elde edilen hiçbir veri işlenemez.

4857 sayılı İş Kanunu m. 75/2'ye göre işveren tarafından tutulan işçiye ait özlük dosyasında işveren, çalışanlar hakkında elde ettiği verileri hukuka ve

¹²² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, s.720.

¹²³ Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, m.4/2-a

dürüstlük kurallarına uygun biçimde kullanma ve gizli kalması konusunda çalışanlarının haklı menfaati bulunan verileri üçüncü kişilere açıklamamakla yükümlü tutulmuştur. Buna paralel biçimde Anayasanın 20/3. maddesindeki düzenlemeye göre de kişisel verilerin yalnızca yasada öngörülen durumlarda ya da ilgili kişilerin açık rızalarının bulunması hallerinde işlenebileceği hükmüne bağlanmıştır.

Buna göre yasada öngörülmemiş olan hallerde işçilerin kişisel verilerinin işlenmesinin mümkün olmayacağı açıktır. Yasalar tarafından izin verildiği ölçüde kişisel veriler işlenebilir.

Direktifin 6. maddesine göre üye ülkeler için hukuka ve dürüstlük kurallarına uygunluk çerçevesinde kişisel verilerin işlenmesi etkinliklerine müsaade edilmiştir. Genel Veri Koruma Tüzüğüne göre de bu hususta benzer nitelikte bir düzenleme yapıldığı görülmektedir. Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün 5. maddesinde kişisel verilerin işlenmesinde temel ilkeler sayılmış; burada ilk olarak hukuka uygun olma, dürüstlük ve şeffaflık (lawfulness, fairness and transparency) ilkeleriyle hareket etme gerekliliğine yer verilmiştir. Buna göre gerek KVKK kapsamında gerekse Direktif ve Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde kişisel verilerin hukuka ve dürüstlük kurallarına uygunluk şartlarıyla işlenebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu ilke, kişisel verilerin muhafaza edilmesi konusunda birincil ilke olarak değerlendirilmekte ve diğer ilkeler bakımından kaynak olarak görülmektedir. Herhangi bir verinin işlenmesi noktasında veri işleme sürecinin başından sonuna kadar söz konusu ilkeye uygun hareket edilmesi gerekmektedir¹²⁴.

KVKK m. 5 ve 6'da kişisel verilerin düzenlenmesine ilişkin koşullar ele alınmıştır. Bu maddeler kapsamında açık biçimde düzenlenmiş olan hallerde kişisel veriler, hukuka uygun olarak değerlendirilecek ve işlenmesinde herhangi hukuki ya da cezai sorumluluk ortaya çıkmayacaktır. Burada genel hükümler

¹²⁴ Özdemir, Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması, s.137.

çerçevesinde bir hukuka uygunluk sebebi değil aynı zamanda KVKK çerçevesinde de bir hukuka uygunluk sebebinin bulunacağı ifade edilmektedir¹²⁵.

TMK m. 2'ye göre herkes, haklarını kullanma ya da borçlarını yerine getirme süreçlerinde dürüstlük kurallarına uygun hareket etmek durumundadır. Herhangi bir hakkın açık bir biçimde kötüye kullanılması, hukuk düzeni tarafından korunmaz. TMK'nın ilgili hükümleri belli bir durumda tarafların nasıl davranma mecburiyetinde olduğunu düzenlemiştir. Bu kapsamda kişiler, kendilerine verilen hak ve özgürlükleri kullanırken bir davranış normuyla da karşı karşıya bırakılmaktadır. Dürüstlük kuralı, dürüst, onurlu bir bireyden beklenmekte olan hareket tarzını ifade eder. Buna göre toplum içerisindeki her bir birey haklarını kullanırken ya da borçlarını yerine getirirken dürüst ve onurlu bir insan gibi davranmakla yükümlüdür¹²⁶.

Kişisel veriler, hukuk normlarına uygun olacak ölçüde yeterli ve asgari şekilde işlenmelidir. Dürüstlük kuralları kapsamında bu hakkın kötüye kullanılmak suretiyle amacına uygun olmayan bir biçimde kişisel verilerin toplanması ve işlenmesi mümkün değildir. Örneğin işveren, işçisine ait bir veriyi ona vaat ettiği amacın dışında farklı bir amaç için kaydetmesi durumunda dürüstlük kurallarına aykırı davranmış olacaktır. Hukuk düzeni tarafından söz konusu kişisel verinin işlenmesi uygun görülse de elde edilenden farklı bir amaç doğrultusunda kaydedilmesi dürüstlük kurallarına aykırıdır. Hukuka ve dürüstlük kuralına uygunluk tek başına kullanılabilecek bir ilke değildir. Söz konusu ilke diğer ilkelerle bir bütün halinde değerlendirilir.

2. Doğru ve Gerektiğinde Güncel Tutulma

Kişisel veriler güncel ve doğru olmalıdır. Bu ilke veri sahibinin olduğu kadar veri sorumlusunun menfaatini korumaktadır. Kişisel verilerin doğruluğu ve güncelliğinden sorumlu olan veri sorumluları, söz konusu verilerin doğru ve güncel olmasını güvence altına alacak adımlar atmalı ve güncel ve doğru olmayan verileri kullanmamalıdır.

¹²⁵ Nafiye Yücedağ, “Kişisel Verileri Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler”, **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**, C: 1, S: 1, 2019, s. 49.

¹²⁶ Talih Uyar, Yargıtay Kararlarında “Dürüstlük Kuralı” ve “Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı”, **DEÜHFD**, C: 22, S: 1, 2020, s. 440

Kişisel verilerin eski ve yanlış olması, kişilerin temel hak ve hürriyetlerini, finansal menfaatlerini ya da manevi değerlerini zedeleyici sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bunun yanı sıra veri sorumluları için de kamusal bir işlem gerçekleştirilmesinde problem yaşanabileceği gibi müşteri ilişkileri bakımından da problemler yaşanması söz konusu olabilir¹²⁷.

KVKK m. 4/2’de veri sorumluları tarafından işlenen kişisel verilerin “doğru ve gerekli olduğu oranda güncel olması” şartları aranmaktadır. Benzer biçimde Direktifin 6. maddesinde üye devletlere kişisel verilerin doğru ve gerekli zamanda güncel tutulması görevi yüklenmektedir. Direktif yalnızca doğruluk ve güncellik ilkelerini saymakla yetinmemiştir. Direktife göre üye devletlere verilerin toplanması ve sonraki süreçte işleme, silinme ve düzeltilme amaçları da göz önünde bulundurularak kişisel verilerin eksik ya da yanlış olmasını engelleyecek bütün tedbirlerin alınması görevleri de yüklenmiştir. Genel Veri Koruma Tüzüğü’nün 5/1-d. maddesine göre de doğruluk ve gerekli olduğunda güncellik ilkeleri aranmıştır. Direktifte yer alan düzenlemeye paralel biçimde kişisel verilerin işlenmesi amacına yönelik olarak gerçek dışı verilerin hemen silinmesi ya da düzeltilebilmesi için makul ölçüde süre verilerek gerekli adımların atılması istenmiştir¹²⁸.

İşlenmekte olan kişisel verilerin doğruluğu ve güncelliği konusu bütün düzenlemelerde aynı ölçüde yer almamaktadır. İsviçre Veri Koruma Yasasının 5. maddesinde sadece “doğruluk” şartı aranmaktadır. OECD Rehber İlkelerine ve APEC Çerçeve Belgesine göre doğruluk ve güncelliğe ilaveten kişisel verilerin tamlığı da aranmaktadır¹²⁹.

İş hukuku bağlamında, veri sorumlusu olarak görülen işveren ya da işveren vekilleri, çalışanların kişisel verilerinin doğru, tam ve güncel olduğu hususlarını düzenli periyotlarla kontrol etmelidirler. Bunun sağlanabilmesi için veri sorumlularının veri sahibi çalışanları düzenli biçimde bilgilendirmesi, mevcut

¹²⁷ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.208.

¹²⁸ Toprak, KVKK ve GVKT Açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.48.

¹²⁹ <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58586>, (Erişim Tarihi:05.06.2023)

eksikliklerin bizzat veri sahibi olan çalışanların beyanlarını almak suretiyle giderilmesi gerekir¹³⁰.

Direktifin 29. maddesine göre faaliyet gösteren Çalışma Grubunca, veri sahipleri (çalışanlar) kendi kişisel verilerinin doğru olduğunu teyit etme amacıyla veri sorumlularının (işverenlerin) çalışanlara ilişkin kayıtların senelik çıktılarının çalışanlarla paylaşılması önerisi getirilmiştir. Bununla birlikte İş Kanunu'nun 28. maddesinde işverenlerin çalışma belgesi vermeye ilişkin yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre kişisel verilerin yer aldığı belgelerde doğru olmayan bilgiler bulunması konusunda bu durumdan zarar gören çalışan veya yeni işverenin eski işverenden tazminat talep etme hakkı vardır. Bu hüküm çerçevesinde veri sorumlularının (işverenler) işleyecek oldukları verilerin doğruluğu konusundaki yükümlülükleri bir kez daha hatırlatılmıştır¹³¹.

3. Belirli, Açık Ve Meşru Amaçlara Yönelik İşleme

Kişisel verilerin işlenmesi hususunda açıklık ilkesi, verilerin toplanmaya başlandığı andan itibaren bütün süreç boyunca veri toplama ve işleme amacının belirli olmasını ifade etmektedir. Söz konusu ilke kapsamında kişisel verilerin açık ve hukuka uygun amaçlar doğrultusunda kullanılması esastır¹³². Dolayısıyla kişisel verilerin toplanma amaçları en baştan açık ve net şekilde belirli olmalıdır. Söz konusu amaçla daha sonraki süreçte ortaya çıkan işleme amacının birbiriyle uyumlu olması gerekmektedir¹³³.

Bu ilkenin şeffaflık ilkesiyle gereksiz kişisel verilerin işlenmesinin önlenmesi gerekliliği ilkeleriyle yakın ilişki içerisinde olduğu kabul edilmektedir. Zira şeffaflık ilkesince; ilgili kişilerin kişisel verilerinin toplanması ve işlenmesi amaç, süreç ve yöntemlerine ilişkin bilgilendirilmeleri önemlidir. Bunun yanı sıra, kişisel verilerin ilerleyen süreçlerde işe yarayabilecek olduğu varsayımından hareket edilerek toplanması ya da depolanmasının da bu ilke kapsamında hukuka aykırı olduğu değerlendirilmektedir. Belirli olmayan amaçlar çerçevesinde kişisel

¹³⁰ Özdemir, Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması, s.138.

¹³¹ Toprak, KVKK ve GVKT Açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.49.

¹³² Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.133.

¹³³ Nurşen Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Ocak 2021, s. 288

verilerin toplanması, toplanmış olan bu verilerin ilerleyen süreçte işçilere bildirilmiş olan amaçların dışında kullanılması tehlikesinin önüne geçilmesi ve kişisel verilerin açıklanan amaçlar doğrultusunda işlenmesi, ulusal ve uluslararası düzenlemelerin temel amaçları arasında yer almaktadır¹³⁴.

Şeffaflık ilkesi gereğince işçilerin kişisel verileri hangi amaç için istenmişse ve işleme gereklilikleri nasıl açıklandıysa, bu amaç ve gerekliliğin dışına çıkılmamalıdır. Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin yöntemlerin de çalışanlara açık, detaylı, şüpheye yer bırakmayacak biçimde anlatılmalıdır. Bu sürecin açıklandığı metin ve hukuki işlemlerde, anlaşılması zor ve teknik terimlerden mümkün mertebe uzak durmak gerekir¹³⁵.

Yasa yapıcı kişisel verilerin toplanmasına yönelik amaçların meşru olması gerektiğini belirtmiştir. Bu noktada meşruluktan anlaşılması gerekli olan, kanuni bir temele sahiplik ve kanuni gerekleri yerine getirme olarak görülmektedir. Yani kişisel verilerin toplanması sürecinde yalnızca ilgili yasal kaynaklardaki amaçlara yönelmekle kalınmamalı ve diğer ilkelere de uyulmasına dikkat edilmelidir¹³⁶.

Kişisel verilerin toplanmasındaki amacın meşruluğu için tüm hukuki gereklilikler tamamlanmalıdır. Kişisel verilerin işlenmesinde elde edilmesi arzulanan yarar ile toplama amaçları arasındaki menfaat dengesi de kurulmuş olmalıdır. İş ilişkilerinde işveren; yalnızca iş ilişkisiyle alakalı verileri işleyebilir. Dolayısıyla kişisel verilerin toplanması ve işlenmesi konusunda meşru görülen amaç, TBK m. 419'da belirtildiği üzere çalışanların işe yatkınlıkları ya da iş sözleşmesinin ifa edilmesi için mevcut zorunluluk ile sınırlı tutulmaktadır¹³⁷.

4. Verilerin İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı Ve Ölçülü Olması

KVKK m. 4/2-ç'ye göre, kişisel veriler işlendikleri amaçlarla sınırlı, bağlantılı ve ölçülü olmak durumundadır. Yalnızca gereksinim duyulan kişisel verilerin işlenip, gereksinim duyulmayan kişisel verilerin işlenmemesi esastır.

¹³⁴ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.386-387; Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.134-135.

¹³⁵ Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.134

¹³⁶ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s. 199.

¹³⁷ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, İstanbul, Beta Yayınevi, 2017, s. 63.

Ayrıca ileriki süreçte gereksinim duyulabileceği gerekçesiyle o an gerekli olmayan bir kişisel verinin toplanarak işlenmesi hukuka aykırıdır.

Aynı kişisel verilerin birbirinden farklı amaçlarla toplanması halinde bütün yasal prosedürlerin işletileceği, çalışanların yeniden rızasının alınacağı ve aydınlatma metinlerinin revize edileceği öngörülmektedir. Bu yüzden çalışanların kişisel verileri toplanırken mevcut olan amacın dışına çıkılmamalıdır¹³⁸.

Kişisel verileri işlemenin ölçülü ve sınırlı olması gerektiği de belirtilmektedir. Örneğin işverenin çalışanın ikamet ettiği adresi sorabileceği ancak hangi renkte, kaç odalı ya da kaç katlı bir evde kaldığını sormasının mümkün olmadığı ifade edilmektedir. Buradan hareketle kişisel verilerin işlenmesinin sınırlı ve ölçülü biçimde gerçekleştirilmesi esastır¹³⁹. İşçilerin özel yaşamına yönelik kişisel meraklar ile bilmek istenilen her konu hakkında soruların sorulması hukuken mümkün değildir. Zira işçilere de bu kapsamda cevap vermeleri yönünde baskı yapılması, işleri ya da maaşlarıyla tehdit edilmeleri hukuka aykırıdır¹⁴⁰.

5. Verilerin Amaç İçin Gereken Süre Kadar Muhafaza Edilmesi

Kişisel verilerin sahipleri, kendilerine ait veriler üzerinde denetim hakkına sahiptirler. Bu hakkın bir sonucu olarak işlenen kişisel verilerin yalnızca yasalarda belirtilen süreler veya işleme amaçları için gerekli olan süreler kadar saklanabilmesi mümkündür. Kişisel verilerin gereğinden uzun süre koruma altına alınması için geçerli bir neden bulunmadığı durumlarda veri sorumlusu, söz konusu kişisel veriyi silmeli, yok etmeli veya anonimleştirmelidir. Zira kişilerin kaydedilen kişisel verilerinin belirsiz bir süre zarfında bir yerde tutuluyor olması maddi ve manevi kişilik haklarının da çiğnenmesi anlamına gelecektir¹⁴¹.

İşlenmiş olan kişisel verilerin amaç açısından gereksiz duruma gelmesi; kişisel verilerin işlenmesiyle ulaşılmaya çalışılan amaca ulaşılması ya da ortadan

¹³⁸ Yücedağ, Kişisel Verileri Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler, s.153.

¹³⁹ Güven ve Aydın, Bireysel İş Hukuku, s.181.

¹⁴⁰ Güler, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.40-41.

¹⁴¹ Şimşek, Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, s.85; Gözümlü, Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi, s.55; Korkmaz, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme, s.104.

kalkması durumunda artık söz konusu verinin korunması için herhangi bir hukuki yarar bulunmayacaktır¹⁴². Örneğin; iş görüşmeleri sırasında aday işçilerce işyerine teslim edilmiş olan özgeçmiş örneklerinin, adaylarla yapılan görüşmeler neticesinde olumsuz değerlendirilen adaylara ait olanlarının imha edilmemesi, söz konusu ilkeye aykırıdır. Çünkü adayların kişisel verilerinin işe uygun olup olmadıklarının değerlendirilebilmesi amacıyla toplanan verilerin, işe alınmayan kişiler açısından saklanması amacı aşacaktır. Bu kapsamda, işlenmiş olan verilerin uzun süre tutulması konusunda herhangi bir menfaat kalmadığı için kişisel verilerin imha edilmesi gerekecektir¹⁴³.

Bunun yanı sıra bazen işçi adaylarının başka pozisyonlar açısından değerlendirilmesi olasılığı gündeme gelebilmektedir. Böyle bir durumda ise işçinin açık rızasının mevcudiyeti şartıyla özgeçmişine ait bilgilerin işyeri bünyesinde saklanabileceği öngörülmektedir. Bütün bunlara ek olarak bazı durumlarda dava zamanaşımı sürelerinin veya hak düşürücü sürelerin gözetilerek imha edilme işlemlerinin uzun sürede gerçekleştirilmeleri de mümkündür. Bu durumda kişisel verilerin işlenmesiyle amaçlar arasındaki illiyet bağının sona erdiği zamanın belirlenmesi, bu ilkenin uygulanabilir olduğunu göstermek açısından son derece önemlidir¹⁴⁴.

Nitekim KVKK m. 16/3-e maddesi gereğince VERBİS Sistemine kayıt için başvuru yapılırken kişisel verilerin işlendikleri amaçlar için gerekli olan azami sürelerin bildirilmesi zorunluluğu getirilmiş; böylece veri sorumluları, gerekli idari ve teknik tedbirlerin alınması için sorumlu tutulmuştur¹⁴⁵. Söz konusu yükümlülüğe bağlı biçimde veri sorumluları, kişisel verileri muhafaza etme ve imha etme politikaları ve esaslarını oluşturma, saklama sürelerini ve muhafazada uygulanacak yöntem ve süreçleri organize etme ve kişisel verileri bu esaslara uygun biçimde korumakla yükümlüdürler¹⁴⁶.

¹⁴² Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.245.

¹⁴³ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.114.

¹⁴⁴ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, s.288.

¹⁴⁵ Çekin, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un Big Data (Büyük Veri) ve İrade Serbestisi Açısından Değerlendirilmesi, s.82.

¹⁴⁶ Okur, Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.86.

D. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi Şartları

1. İlgili Kişinin Açık Rızası

Sözlük anlamıyla rıza; bir duruma razı olma, istek ve istemek demektir. Anayasanın 20. maddesinde getirilen ek düzenleme ile kişisel veri kavramı Anayasaya dâhil edilmiştir. Anayasanın 20. maddesinde ilgili kişinin kişisel verisinin yalnızca ilgilinin rızası ile işlenebileceği düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemede kişisel verilerin kanunda düzenlenen durumlarda işlenebileceği de belirtilmiştir¹⁴⁷.

KVKK m. 5'e göre kişisel verilerin işlenmesi, ilgili kişinin rızasının alınması şartına bağlıdır. Kişisel verilerin korunması çerçevesinde bu verilerin işlenmesi için veri sahibi olan ilgilinin açık rızası aranmaktadır. İlgili kişinin rızasının alınabilmesi için bu kişinin öncelikle konuyla ilgili bilgilendirilmiş olması gerekmektedir. Hangi kişisel verilerinin ne şekilde işleneceğini ilgili kişinin bilmesi önem taşımaktadır. Söz konusu bilgilendirme, dürüstlük kuralıyla bağlantılıdır¹⁴⁸.

KVKK m. 3'e göre açık rıza, belirli bir konuya yönelik olup bilgilendirme yapılan ve özgür iradeyle verilen rıza demektir. Bu kapsamda açık rıza için ilgili kişinin bilgilendirilmesi ve özgür iradesiyle kişisel verilerinin işlenmesine rıza göstermesi önemlidir. KVKK m. 5 kapsamında kişisel verisi işlenen kişinin açık rızası bulunmak zorundadır. Veri sahibinin açık rızası olmadan kişisel verileri işlenemez.

Uluslararası içtihatlarda da açık rıza kavramı yer almaktadır. 95/46/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi çerçevesinde rıza, yapılacak işlemle ilgili yanılma payı olmadan verilen onay beyanını ifade etmektedir. Kişisel verilerin işlenmesinde kanunda öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde ilgili kişinin açık rızasının bulunması gerekmektedir. Açık rızanın bulunmaması ya da ilgili kişinin kişisel verilerin işlenmesine itiraz etmesi durumunda kişisel verilerin işlenmesi mümkün değildir. KVKK m. 5'te açık rıza kuralının

¹⁴⁷ Batu, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Açık Rıza, s.111.

¹⁴⁸ Toprak, KVKK ve GVKT Açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.93; Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.248.

istisnalarına yer verilmiştir. Sayılan haller dışında açık rıza olmaksızın kişisel veriler işlenemez. İlgili kişinin vereceği açık rızanın aldatma, korkutma ya da hile olmaksızın özgür iradeyle alınması da kişisel verilerin işlenebilmesi için gereklidir¹⁴⁹.

Kişisel verilerin işlenmesi konusuna iş hukuku özelinde bakıldığında işçi, KVKK m. 4'de yer alan genel ilkelere uygun şekilde hazırlanarak kendisine sunulan kişisel verilerin işlenmesine ilişkin formu kabul ve beyan ederek açık rıza vermiş sayılmaktadır. Ancak işçinin verdiği açık rızayı istediğinde geri alması mümkündür. İşçinin açık rızası alındıktan sonra kişisel verileri, kişisel veri sorumlusu sıfatıyla şirket ya da şirketin yetkilendirdiği veri işleyenlerce işlenebilmektedir. Uygulamada herhangi bir sorunla karşılaşmamak adına veri işleyenlerin öncelikle verilerin işlenmesine ilişkin şartların mevcut olup olmadığını kontrol etmeleri gerekmektedir. Kanunda aranan şartlar mevcut değilse ilgili kişinin açık rızası alınarak kişisel verisi işlenebilecektir. Kişisel verisi işlenecek kişinin konuya ilişkin bilgilendirilmesi ve aklında soru işareti bırakılmaması verilecek rızanın özgür iradeye dayanmasını etkilemektedir. Bu nedenle kişisel verilerin işlenebilmesi için genel bir rıza beyanı değil, belirli bir konuda ilgili kişi bilgilendirilerek kişinin açık rızasının alınması gerekmektedir¹⁵⁰.

İşverenlerin işçilere KVKK m. 11 çerçevesinde imzalattıkları açık rıza formunda işçinin haklarına yer verilmektedir. İşçinin kişisel verilerin işlenmesine ilişkin hakları şunlardır; kişisel verinin işlendiğini öğrenme hakkı, bilgilendirilme hakkı, verilerin işleme amacını ve bu amaçla kullanılıp kullanılmadığını öğrenme hakkı, kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmesi durumunda bunların düzeltilmesini isteme hakkı, verilerin aktarıldığı kişileri bilme hakkı, verilere ilişkin değişikliklerin üçüncü kişilere aktarılmasını isteme hakkı, belirli bir süreye bağlanan veri işleme durumlarında sürenin geçmesi nedeniyle verilerin yok edilmesini veya silinmesini isteme hakkı, verilerin silinmesi ya da yok edilmesi işlemlerinin üçüncü kişilere bildirilmesini isteme hakkı, kanuna aykırı şekilde

¹⁴⁹ Elbir, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.122.

¹⁵⁰ Serdar Çelikel, Kişisel Verilerin İşlenmesinde, Açık Rıza Hukuka Uygunluk Nedeninin, 95/46 Sayılı Direktif ve GDPR'la Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı 17, Yıl 2021, s.161.

kişisel verilerin işlenmesi durumunda ortaya çıkan zararın giderilmesini isteme hakkı¹⁵¹.

2. Yasada Açıkça Öngörülüyor Olma

KVKK'da kişisel verilerin işlenmesi temelde ilgilinin açık rızasına bağlanmıştır. Ancak kanun koyucu, bazı durumlarda ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerin işlenebileceğini düzenleme altına almıştır. KVKK m. 5/2'de düzenlenen bu hallerin mevcudiyeti durumunda ilgili kişinin açık rızası bulunmasa da kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür.

KVKK m. 5/2-a maddesine göre kişisel verinin ilgilinin açık rızası alınmaksızın işlenebilmesi, verinin işlenmesinin kanunlarda açıkça öngörülmesi durumunda mümkündür. Bu kapsamda kanunlarda açıkça öngörülen durumlarda işçinin açık rızası alınmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi söz konusu olabilecektir. Bu düzenleme çerçevesinde yapılan işleme işlemi hukuka uygun sayılmaktadır. Örneğin 4857 sayılı İş Kanun m. 75'e göre işverenler, çalıştırdıkları işçiler için özlük dosyası oluşturmakla yükümlüdürler. İşverenlere her bir işçi için getirilen bu yükümlülük kapsamında işçinin kimlik bilgileri ile başkaca kişisel verilerinin yazılması beklenmektedir. İşverenin İş Kanunu ve ilgili diğer kanunlarca düzenlemekle yükümlü olduğu her türlü kayıt ve belgeyi saklaması gerekmektedir. Bu durum her ne kadar kişisel verilerin işlenmesi açısından sakıncalı görülse de işverenin kanuni yükümlülüğü çerçevesinde özlük dosyasında yer alması zorunlu bilgiler açısından kişisel veri sahibi işçinin açık rızasının alınmasına gerek bulunmamaktadır¹⁵².

5411 sayılı Bankacılık Kanunu m. 42'ye göre bankalar, kendi müşterilerinin bilgilerini işleme hakkına sahiptirler. KVKK m. 16'ya göre veri sorumluları siciline kayıt yükümlülüğü çerçevesinde işverenlerin, VERBİS Sistemine giriş yaparken kendi bilgilerini/kişisel verilerini sisteme işlemeleri gerekmektedir. Söz konusu bu haller kanuni yükümlülük çerçevesinde gerçekleştirildiğinden açık rıza bulunmasa dahi KVKK m. 5/2-a kapsamında hukuka aykırı değildir¹⁵³.

¹⁵¹ Yılmaz, İşverenin, İşçinin Kişiliğini ve Özellikle Kişisel Verilerini Koruma Borcu, s.37.

¹⁵² Güler, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.48-49.

¹⁵³ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, a.g.e., s. 11.

3. Açık Rıza Bulunmaması Durumunda Zorunluluk

Kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızası bulunmamasına rağmen işlenebilmesi konusundaki başka istisna, KVKK m. 5/2-b'de düzenleme altına alınmıştır. Maddeye göre ilgili kişinin fiili imkânsızlık sebebiyle rızasını açıklayamayacak durumda olması ya da kendisi veya bir başkasının hayatı ya da bedensel bütünlüğünün tehlikede olması hallerinde ilgili kişinin açık rızası olmaksızın kişisel verilerin işlenmesi mümkündür. Veri sahibinin açık rızasının söz konusu durumlar nedeniyle alınamaması durumunda kişisel verilerin işlenmesi işlemi açık rıza bulunmamasına rağmen hukuka uygun kabul edilmektedir. Örneğin veri sahibinin kaçırılması nedeniyle kolluk görevlilerince cep telefonu üzerinden sinyal tespiti ile yerinin belirlenmesi gibi. Bu gibi durumlarda fiili imkânsızlık çerçevesinde ilgili kişiden açık rıza alınması mümkün olmayacağından kanun koyucu, söz konusu hali istisna olarak düzenlemiştir. Benzer şekilde iş kazası geçirmesi nedeniyle hayati tehlikesi bulunan ve bilinci kapalı şekilde hastaneye getirilen işçinin hastane tarafından işlenecek verileri açısından, veri sahibinden açık rızanın alınması mümkün olmadığından rıza alınmaksızın müdahalede bulunulması gibi. Böyle durumlarda veri sahibinin açık rızası olmaksızın kişisel verileri işlenebilir. Kanun koyucu bu durumlarda kişisel verisi işlenen işçilerin veri işleme faaliyetine rıza göstereceği düşüncesinden hareket etmektedir¹⁵⁴.

4. Gereklilik

Kişisel verilerin veri sahibinin rızası olmadan işlenebileceği hallerden bir diğeri, gerekliliktir. KVKK m. 5/2-c maddesine göre bir sözleşmenin kurulması ya da ifasıyla doğrudan ilgiliyse sözleşmenin taraflarına ilişkin kişisel verilerden gerekli olanlar işlenebilecektir. Örneğin işverenle işçi arasında yapılacak iş sözleşmesi gibi. Böyle durumlarda işçinin açık rızası alınmasa da veri işleme faaliyeti kanunen hukuka uygun sayılmaktadır. Bu istisna için önemli olan husus, sözleşmenin kurulması ya da sözleşmenin ifa aşaması için işçinin kişisel verilerinin işlenmesinin gerekli olmasıdır. Bu nedenle kişisel veri işleme faaliyetinin sözleşmeden kaynaklanması aranmaktadır. Sözleşmeden kaynaklanan

¹⁵⁴ Yılmaz, İşverenin, İşçisinin Kişiliğini ve Özellikle Kişisel Verilerini Koruma Borcu, s.38.

ifanın kişisel veri işlemeyen gerçekleştirilmesi mümkünse gereklilik kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayacağından açık rıza alınmaksızın kişisel verilerin işlenemeyeceğinin kabul edilmesi gerekmektedir¹⁵⁵.

Uygulamada işverenler, işçi ile gerçekleştirilen iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülüklerin ifası için işçilerin kişisel verilerini işleme ihtiyacı duymaktadırlar. İş sözleşmesinde tarafların en temel yükümlülükleri; işçinin sözleşmede yer alan iş görme borcu ile işverenin işin yapılması karşılığında ortaya çıkan ücret ödeme borcudur. Son yıllarda işçi ücretlerinin işçinin hesabına yatırılması zorunluluğu öngörüldüğünden işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirebilmek için işçinin kimlik bilgileri ile banka hesap numarasını işlemesi gerekmektedir. Kanun koyucu uygulamada sorun oluşturmaması açısından böyle durumlarda işçinin açık rızası olmaksızın kişisel verilerinin işlenmesinin söz konusu olabileceğini istisna olarak düzenleme altına almıştır¹⁵⁶.

Tüzel kişiler, KVKK m. 5/2-c maddesi kapsamında değildir. Tüzel kişinin temsilcisi olan gerçek kişi iş sözleşmesinin tarafı olmadığından, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin hukuka uygunluk sebebi bulunmamaktadır. Temsilci olan gerçek kişilerin veri sahibinin açık rıza beyanı kapsamında kişisel verileri işlemeleri gerekmektedir. Ancak bu gibi durumlarda kişisel verilerin açık rıza bulunmaksızın işlenebilmesine ilişkin başka bir istisna olan KVKK m. 5/2-f düşünülebilecektir. Bu düzenlemeye göre işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla maaş ödeme gibi meşru menfaatleri için tüzel kişi temsilcisinin kişisel verileri işleyebileceği kabul edilebilecektir¹⁵⁷.

E. İşçinin İşe Alımında Toplanan Verilerin İşlenmesi

İşveren, bir kişiyi işe alırken işçinin özelliklerini bilmek isteyebilir. Edindiği bilgiler çerçevesinde kişinin iş potansiyelini değerlendirerek ilgili kişiyi işe alıp almama kararı işverene aittir. Günümüzde bu konuda özgeçmiş olarak adlandırılan ve başvurucuya ilişkin kişisel verilerin yer aldığı belgenin iş

¹⁵⁵ Erbil Beytar, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması. 2. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 159.

¹⁵⁶ Ahmet Terzioğlu, “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C: 18, S: 72, 2019, s. 1935.

¹⁵⁷ Yücedağ, Kişisel Verileri Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler, s.778.

başvurusunda bulunan kişiler tarafından işverene sunulduğu görülmektedir. Bu bağlamda işveren işçinin; adı ve soyadı, ikametgâhı, doğum tarihi, medeni hali, varsa daha önce çalıştığı yerler ve buna ilişkin referanslar gibi bilgilere sahip olmaktadır. Bu bilgileri edinmek amacıyla işverenin işçiye doğrudan sorular yöneltmesi de mümkündür. Ancak işçiye işveren tarafından yöneltilen soruların başvuru ile alakalı olması, işçinin mesleki yeterliliğini ölçmesi gerekmektedir. İş ile hiçbir alakası bulunmayan soruların işçi tarafından cevaplanmaması mümkündür¹⁵⁸.

İşe alım sürecinde işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Buna rağmen kişi iş başvurusunda bulunurken kişisel verilerini işverenle paylaştığı andan itibaren işveren, kişisel veri işleme faaliyetinin tarafı haline gelmektedir. Bu sebeple işverenin işe alma sürecinden, iş sözleşmesinin sonuna kadar toplamış olduğu işçiye ait kişisel verileri korumakla yükümlü olduğu belirtilmiştir¹⁵⁹.

Kişisel Verileri Koruma Kuruluna göre işe alma sürecinde işçilerin kişisel verilerinin hukuka aykırı biçimde paylaşılması idari para cezasını gerektirmektedir¹⁶⁰. Kurul kararlarında iki farklı hukuka aykırılık dikkat çekmektedir. İlk olarak iş başvurusunda bulunan adayların açık rızaları olmaksızın kişisel verilerinin şirketler topluluğundaki veri tabanına kaydedilmek suretiyle paylaşılması neticesinde bu eylemin idari para cezası gerektirdiği belirtilmiştir. İkinci olarak ise iş başvurusu yapan kişinin verilerinin diğer başvuran adaylarla paylaşıldığı tespit edilmiş ve KVKK m. 18 gereği işletme hakkında idari para cezası uygulanması kararlaştırılmıştır.

KVKK'da işçi alımına ilişkin kişisel verilerin işlenmesi faaliyetleri çerçevesinde esas alınacak özellikte bir maddeye yer verilmemiştir. Bu yüzden öncelikli olarak temel kanun olan İş Kanunu'na bakılması doğru olacaktır. İşverenin, işçilere ait kişisel verileri toplarken İş Kanunu m. 75/2. maddesine

¹⁵⁸ Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi, s.29.

¹⁵⁹ Küzeci, Kişisel Verileri Korunması, s.155.

¹⁶⁰ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5410/Is-Basvurusu-Surecinde-Islenen-Kisisel-Verilerin-Hukuka-Aykiri-Sekilde-Paylasilmasi>, (Erişim Tarihi:07.06.2023)

uygun hareket etmesi gerekmektedir. Söz konusu madde işe giriş ile iş akdinin kuruluşunda ve sözleşmenin bitiminden sonra da geçerli olacaktır.

TBK m. 419'a göre işçilerin işe yatkınlıkları ya da iş sözleşmesinin ifa edilmesi için zorunluluğun bulunması hallerinde kişisel verilerin işlenmesi faaliyetlerinin yapılacağına altı çizilmektedir. Burada işe alım süreçlerinde işverenlere işleyecekleri kişisel verilerin neler olduğuna dair bilgiler de verilmektedir. Anayasanın 90/5. maddesi kapsamında, usulüne uygun biçimde yürürlüğe konmuş uluslararası sözleşmeler yasa hükmünde olup söz konusu sözleşmelerin iç hukukta bağlayıcı oldukları belirtilmektedir. Neticeten işin tanımı itibarıyla ilgili olmayan ve KVKK veri işleme ilkelerine aykırı olan etkinlikler geçersizdir¹⁶¹.

İşe alım esnasında adayların sosyal medya hesaplarına bakılması suretiyle sosyal medyada yapılan paylaşımların veri işleme faaliyetlerinde kullanılması hukuka aykırıdır. Adayların profillerinin açık olması veri işleme için yeterli değildir. Profillerin profesyonel biçimde işe alım süreçleri açısından özel olarak düzenlenmeleri, aydınlatma yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ve işçilerin de bu durumu bilerek verilerinin işlenmesine rıza göstermesi gerekmektedir. Aksi takdirde kişisel verileri işleme faaliyetlerinin hukuka aykırı olacağı ve bu işlemi gerçekleştirenlerin çeşitli hukuki yaptırımlarla karşı karşıya kalacakları öngörülmektedir¹⁶².

Diğer yandan, kişisel veri sorumlularının aksini ispat etmiş olmaları, kişisel verileri işleme faaliyetlerinin hukuka aykırılığını ortadan kaldıracaktır. Özetle, kişisel veri sorumluları veri işlemenin hukuka uygunluğunu ileri sürerek, bu faaliyetlerinin üstün nitelikteki özel veya kamusal menfaati ortaya koymayı amaçladığını belirtebilirler. Veri sorumlularının üstün nitelikteki özel veya kamusal yararın mevcudiyetini ispatlaması durumunda söz konusu faaliyetler hukuka uygun hale gelecektir¹⁶³.

¹⁶¹ Okur, Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.81; Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.188.

¹⁶² Buse Doğan, Kişisel Verilerin İşlenme Şartları Bağlamında Açık Rıza, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2019, s. 74

¹⁶³ Yücedağ, Kişisel Verileri Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler, s.780.

İşe alımlar esnasında yapılan görüşmelerde ele geçirilen kişisel veriler, iş sözleşmesinin kurulmasından sonra personel özlük dosyasında korunmalıdır. İş sözleşmesinin kurulmadığı ancak görüşme yapılan adayların toplanmış olan kişisel verilerine ilişkin KVKK m. 7'ye bakılması gerekir. İlgili madde kapsamında yasaya uygun biçimde işlenmiş olmasına karşın, işlenmesi gerekliliği ortadan kalkan kişisel verilerin veri sorumlusu tarafından kendiliğinden ya da ilgili kişilerin talepleri doğrultusunda silinmesi, yok edilmesi ya da anonimleştirilmesi gerekmektedir.

Kişisel verilere ilişkin silme, yok etme ya da anonimleştirme durumlarına yönelik özel bir yasal düzenlemenin bulunması halinde ilgili yasadaki hükümlerin uygulanacağı belirtilmektedir. Bu konudaki usul ve esasların Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik ile düzenlendiği görülmektedir¹⁶⁴.

F. İşçinin Çalışma Sürecinde Toplanan Kişisel Verilerin Değerlendirilmesi

İş sözleşmelerinin kurulmasıyla beraber işçilerin bütün verileri işverence tutulan personel özlük dosyasında kayıt altına alınmaktadır. Personel özlük dosyasındaki bilgilerin kullanılması yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinde yer alan edimlere uygun olmalıdır¹⁶⁵.

İş ilişkilerinde kişisel verilerin işlenmesi faaliyetleri 108 Sayılı Sözleşme, Genel Veri Koruma Tüzüğü, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Türk Borçlar Kanunu dâhil olmak üzere ulusal mevzuata uygun biçimde, işçilerin lehine ve iş sözleşmeleri çerçevesinde gerekli görülen düzeyde işlenmelidir¹⁶⁶.

İşe alım süreçlerinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin hukuka uygun olmaksızın ele geçirilen kişisel verilerine ilişkin talep ve dava hakları saklı tutulmuştur¹⁶⁷.

¹⁶⁴ Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.190.

¹⁶⁵ Doğan, Kişisel Verilerin İşlenme Şartları Bağlamında Açık Rıza, s.75.

¹⁶⁶ Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.189.

¹⁶⁷ Sevimli, İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat, s.173.

Kişisel verilerin niteliği içerisinde bulunmayan ancak işverenlere veya işyerlerine ilişkin verilerin işçilerce kaydedilmesi halinde söz konusu verilerin muhafaza altına alınması için Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na başvurulması mümkün değildir. Böyle bir durumda İş Kanunu veya Türk Ticaret Kanunu gibi diğer genel nitelikli yasal düzenlemeler çerçevesinde korunma yollarına başvurulmalıdır¹⁶⁸.

İş ilişkisinde işverenler nezdinde çalışmakta olan işçiler, işverenlerin kendilerine tahsis ettikleri masalarda, sandalyelerde, iş makinelerinde çalışırlar. Bu kısımlarda işçilere ait kişisel eşyaların muhafaza edilmesi söz konusu olmaktadır. İşverenlerin işçilere kişisel kullanım için verdikleri bu alanlarda arama yapmasının hukuka uygun olmadığı savunulmaktadır. Ancak acil bir müdahale gereken durumlarda yasada belirtilen şartlarda yapılacak olan aramaların hukuka uygun olacağı açıktır. Böyle durumlarda işçilere haklı bir gerekçe sunulmalı ve işçilerin açık rızası alınmalıdır¹⁶⁹.

Hukuka aykırı nitelikte gerçekleştirilen aramalar işçilerin özel yaşamına müdahale anlamını taşıdığı için söz konusu aramalar Türk Ceza Kanunu kapsamında da suç olarak nitelendirilmektedir. İşçilerin işe giriş çıkışlarında üstlerinin aranması da yapılan işin niteliğine göre değişmektedir. Burada iş güvenliği ile işçilerin kişisel verilerinin korunması hakları arasındaki denge korunmalıdır¹⁷⁰.

G. İş Akdinin Sonlanmasında Kişisel Verilerin Değerlendirilmesi

İşverenin işçinin kişisel verilerine ilişkin sorumluluğu, işçi-işveren ilişkisinin temelini oluşturan iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da devam etmektedir. Bu durum iş sözleşmesinin sonradan etkisi olarak da ifade edilmektedir. Bu kapsamda işveren, iş sözleşmesi son bulmasına rağmen işçinin; kişisel verilerini ifşa etmeme, işçinin kişisel verilerini saklama, yok etme, silme, aktarmama, anonim hale getirme gibi sorumluluklar altındadır. İş sözleşmesi ve

¹⁶⁸ Yonca Dursun, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, Birinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, 2021, s. 44.

¹⁶⁹ Yargıtay HGK, E.2017/3017, K.2018/99, T.24.01.2018, Yargıtay İçtihat Sitesi, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 18.06.2023)

¹⁷⁰ Güler, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.76; Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.231.

işçi-işveren ilişkisi sona ermesine rağmen işverenin işçinin kişisel verilerini kullanması, verileri aktarması ya da verileri üçüncü kişilerle paylaşması durumlarında kişisel verileri koruma hukukuna aykırılık ortaya çıkmaktadır. Ancak işçi, yeni işi için eski işvereni referans olarak göstermişse eski işverenin işçinin belirli bilgilerini yeni işverenle paylaşması söz konusu olabilecektir. Böyle durumlarda işçinin açık rızasının varlığı kabul edilmektedir. Burada işçinin kişisel verilerinin amacına uygun şekilde paylaşılması, yapılan paylaşımın hukuka uygun olmasını sağlamaktadır¹⁷¹.

İş sözleşmesinin sona ermesi, hukuki açıdan pek çok farklı sonucu ortaya çıkarabilir. Örneğin, iş sözleşmesinin bir tarafça haksız feshi durumunda tazminat davaları ya da işçinin rekabet etmeme yasağına aykırı şekilde rakip firmada çalışması durumunda işverenin kullanabileceği haklar gibi. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işveren, eski işçisinin rakip firmayla iletişim kurup kurmadığını farklı yollardan öğrenebilir. Rekabet yasağı sözleşmesinin varlığına rağmen işveren, eski işçisinin rakip şirketle olan iletişimini tespit edememişse işçinin “LinkedIn” hesabını izlemeyi tercih edebilir. Burada eski işçinin yeni işverenine ilişkin bilgiyi aleni hale getirmesi durumunda eski işverenin davranışı, veri sorumlusunun meşru menfaati kapsamında zorunlu görülerek söz konusu veri işleme faaliyeti hukuka uygun olarak değerlendirilebilir¹⁷².

İşverenin işçiyi işten çıkarması ya da iş sözleşmesi son bulduktan sonra işçi veya işveren tarafından dava açılması ihtimaline binaen dava zamanaşımı süresince işveren, işçinin özlük dosyasını saklama hakkına sahiptir. Bu durumda özlük dosyasında yer alan kişisel veriler de işveren tarafından muhafaza edilmektedir. Söz konusu muhafaza işlemi bir hukuki talebin korunmasına hizmet edebileceğinden hukuka uygun sayılmaktadır. İş sözleşmesinin bitiş şekli, işçinin alacağı, tazminatlar vs. özlük dosyasındaki kişisel veriler ışığında hazırlanacağından bu verilerin iş sözleşmesi sona erdikten sonra bir süre daha işveren tarafından muhafaza edilmesi söz konusu olabilecektir¹⁷³.

¹⁷¹ Küzeci, Kişisel Verileri Korunması, s.469.

¹⁷² Doğan, Kişisel Verilerin İşlenme Şartları Bağlamında Açık Rıza, s.75.

¹⁷³ Yücedağ, Kişisel Verileri Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler, s.782.

H. Kişisel Verilerin Korunması Konusunda İşçinin Hakları

Kişisel verileri işlenen işçilerin sahip olduğu haklar, KVKK m. 11’de düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenlemeye göre işçinin hakları şunlardır;

- Kişisel verilerinin işveren tarafından işlendiği ya da işlenmediğine ilişkin bilgi edinme,
- Kişisel veriler işverence işlenmiş ise bu konuda bilgi isteyebilme,
- Kişisel verilerinin işlenmesindeki amacı ve bu amaca uygun şekilde kişisel verilerinin kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- Kişisel veri aktarılan üçüncü kişilerin yurt içi veya yurt dışında olması fark etmeyecek şekilde bilme,
- Eksik ya da yanlış biçimde işlenmiş olan kişisel verilerin işveren tarafından düzeltilmesi talebinde bulunma,
- Kanun’un 7. maddesindeki şartların gerçekleşmesi durumunda kişisel verilerin yok edilmesini veya silinmesini isteme,
- Kişisel verilerin düzeltilmesi, yok edilmesi ya da silinmesi durumlarının kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- İşlenmiş olan kişisel verilerin otomatik sistem vasıtasıyla analiz edilmesi halinde kendisi aleyhine meydana gelen neticeye itirazlarını sunma,
- Kanun’a aykırı şekilde kişisel verilerin işveren tarafından işlenmesi durumunda zararının giderilmesini isteme.

Kanun’un 11. maddesi çerçevesinde işçi, veri sorumlusu sıfatı taşıyan işverene söz konusu haklara ilişkin dilediği zaman başvuruda bulunma ve bilgi edinme hakkına sahiptir.

1. Erişim Hakkı

KVKK m. 11’de işçilerin veri sorumlusu olan işverene başvurarak kişisel verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenme, işlenmişse bu konuda bilgi alma, kişisel verilerin işlenme amacı ile verilerin söz konusu amaca uygun şekilde

kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, kişisel verilerin yurt içinde ya da yurt dışında aktarıldığı üçüncü kişileri bilme hakkı bulunmaktadır. Kanuni düzenlemede “erişim hakkı” ibaresine yer verilmemiş olsa da işçinin söz konusu hakları, erişim hakkı kapsamında değerlendirilmektedir¹⁷⁴.

Kişisel veri sahibi işçilerin verilerin işlenmesine ilişkin olarak verilerine ulaşım hakkı bulunmaktadır. Kanun koyucunun öngördüğü erişim hakkı çerçevesinde işçi, hangi verilerinin işlendiğini ve bu veriler işlenirken ne gibi amaçlarla hareket edildiğini görebilmektedir. Kişisel verilerinin yanlış veya eksik işlenmesi durumunda işçi, veri sorumlusu konumunda yer alan işverene başvurarak bu verilerin düzeltilmesini, yok edilmesini ya da silinmesini talep edebilecektir. Bu kapsamda işçinin kişisel verilerine erişim hakkı, temel bir haktır. Bu hakkın temelinde bilgi edinme yer almaktadır. Kişisel verilerinin işlenmesi konusunda bilgi sahibi olan işçi, işleme faaliyetlerini denetleme yetkisine de sahip kılınmaktadır. Bu kapsamda kişisel verilerin amacına uygun şekilde kullanılıp kullanılmadığını inceleyebilmektedir¹⁷⁵.

Erişim hakkı, KVKK kapsamında yer alan en önemli haklardan biridir. Kişisel verilerin işlenmesinin veri sahibi işçi üzerindeki etkisi gözetildiğinde işverene getirilen bilgilendirme yükümlülüğünün tamamlayıcısı niteliğindeki erişim hakkının herhangi bir kısıtlamaya tabi tutulmadan kullanılmasının işçi açısından önemi daha iyi anlaşılabilecektir¹⁷⁶.

2. Düzeltme ve Sildirme Hakkı

İşverenin veri sahibi işçinin kişisel verilerini eksik veya yanlış işlemesi mümkündür. Erişim hakkı çerçevesinde kişisel verileriyle ilgili bilgilere ulaşabilen işçinin böyle bir durumu tespit etmesi halinde işverene yönelik düzeltme ve sildirme hakkı gündeme gelmektedir. Kişisel verilerinin eksik veya yanlış işlendiğini belirleyen işçi, işverene başvurarak söz konusu eksiklik veya yanlışlığın düzeltilmesini isteyebilir. Düzeltme öncesi kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilerin eksik veya yanlış bilgilendirildiğini gözeterek kanun koyucu

¹⁷⁴ Gözümlü, Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi, s.105.

¹⁷⁵ Başalp, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması (Kişisel Verilerin Korunması), s.48.

¹⁷⁶ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, s.302.

işçiye, düzeltim durumunun üçüncü kişilere bildirilmesini işverenden isteme hakkı da tanımıştır¹⁷⁷.

Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik m. 8'e göre kişisel verilerin silinmesi, bu verilerin kullanıcılar tarafından tekrar kullanılamaz ve erişilemez hale getirilmesi işlemidir. Kişisel verilerin işlenmesine yönelik hukuka uygun sebeplerin son bulması halinde işçi, işlenen kişisel verilerin yok edilmesini veya silinmesini işverenden talep edebilir. İşveren, işçinin talebi üzerine bu verileri silmek ya da yok etmekle yükümlüdür. Verilerin anonim hale getirilmesi de söz konusu olabilecektir. Kişisel verilerin yok edilmesi ya da silinmesinde işçinin talebi zorunlu değildir. İşveren, işçinin talebi olmaksızın resen de bu işlemleri gerçekleştirebilir. Burada temel husus, sebebin ortadan kalkmasıdır. Ancak bazı durumlarda işverenlerin kişisel verileri resen yok etmediklerini gözetken kanun koyucu, bu konuda işçiye talep hakkı tanımayı tercih etmiştir.

3. İtiraz Hakkı

KVKK m. 11/1-g'de işçiye itiraz hakkı tanınmıştır. İşçinin işlenen verileri sadece otomatik sistemler aracılığıyla analiz edilerek işçi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına neden olmuşsa bu durumda işçinin itiraz hakkı gündeme gelmektedir. Otomatik sistemler aracılığıyla analiz, insan müdahalesi asgari düzeye indirgenerek kişisel verilerin elektronik ya da bilişim sistemleriyle dijital ortamda belirli kıstaslar çerçevesinde yapılandırılmasını ifade etmektedir¹⁷⁸.

Kanun koyucu 11. maddede “münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla” ibaresini kullanarak bilinçli şekilde itiraz hakkı ile insan unsurunu ayırtmıştır. İnsan unsurunun dâhil olmadığı sistematik süreçlere karşı işçinin itiraz hakkı bulunmaktadır. Kanuni düzenlemenin lafzi yorumu çerçevesinde insan unsurunun dâhil olduğu süreçlerde ise işçinin itiraz hakkı yoktur. Madde gerekçesinde de bu durum açık bir şekilde ifade edilmiştir¹⁷⁹. Bu şekilde bir ayırım yapılmasının

¹⁷⁷ Güler, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.94.

¹⁷⁸ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5388/Madde-ve-Gerekcesi-ile-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Bilgi-Notu-ve-Kisisel-Verilerin-Korunmasina-Iliskin-Terimler-Sozlugu>, 2019, s. 9. (Erişim Tarihi:19.06.2023)

¹⁷⁹ Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.11 Gerekçe.

temelinde işçinin eğitimi, yeteneği, çalışma performansı, kıdemi gibi hususların tamamının otomatik sistemler aracılığıyla değerlendirilmesinin mümkün olmaması yer almaktadır. İşçiye yönelik karar alma süreçlerinde nesnel değerlendirmeler kadar öznel değerlendirmeler de önemli bir yere sahiptir. Bu değerlendirmenin ise otomatik sistemler aracılığıyla doğru şekilde yapılamama ihtimali nedeniyle kanun koyucu, işçiye itiraz hakkı tanımıştır. Söz konusu değerlendirmede insan değerlendirmesine duyulan ihtiyaç, insan unsurunun yer aldığı analizlerin itiraz hakkı kapsamı dışında bırakılmasına neden olmuştur¹⁸⁰. Kanaatimizce otomatik sistemlere ilişkin itiraz hakkı öngörülmesi yerinde bir yaklaşım olmakla birlikte böyle bir ayrıma gidilmeksizin insan unsurunun yer aldığı analizlerde de işçi lehine itiraz hakkı tanınması gereklidir.

Kanun koyucu itiraz hakkı ile otomatik veri işleme sistemlerinin faaliyetlerini kısıtlamayı değil, sistemsel sorunlar nedeniyle işçilerin zarar görmesini engellemeyi amaçlamıştır. Tamamen otomatik sistemlerce verilerin analiz edilmesi durumunda bazı hususların sağlıklı değerlendirilememesi ihtimaline binaen işçiye itiraz hakkı tanınmıştır¹⁸¹. Örneğin, işçinin tabi tutulduğu psikolojik testin otomatik araçlarla değerlendirilmesi sonucunda işçinin başvurusu reddedilirse işçinin itiraz hakkı gündeme gelmektedir. Benzer şekilde aylık satış ve pazarlama verileri üzerinden yapılan otomatik sistem değerlendirmesiyle işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçi, bu sonuca karşı işverene itiraz edebilecektir¹⁸².

ILO tavsiyelerinde, işçiye yönelik otomatik veri işlemeyle alınacak kararlarda işçinin menfaatinin gözetilmesi gerektiğini öngörmüştür. Bu kapsamda işverenler tarafından tamamen otomatik sistemlerle analizde bulunmak yerine işçi açısından bireyselleştirilmiş uygulamalarla değerlendirmede bulunulması tercih edilmelidir. İtiraz hakkı da gözetilerek işçiye yönelik veri değerlendirmelerinde tamamen otomatik sistemler tercih edilmeyerek insan unsurunun da ön planda tutulması gerektiği düşüncesindeyiz. Otomatik sistemlerin yardımcı araç olarak kullanılması işveren açısından faydalı görülmekle birlikte analizler tamamen

¹⁸⁰ Başalp, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması (Kişisel Verilerin Korunması), s.54; Beytar, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, s.212

¹⁸¹ Sevimli, İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat, s.141.

¹⁸² Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.170.

otomatik sisteme bağlanmamalıdır. İşçinin eğitimi, performansı, özellikleri, kıdemi gibi hususların yapılacak değerlendirmede gözetilmesi gerekmektedir. Bu nedenle işçiye ilişkin karar alma sürecinde insan unsurunun da yer alması gerektiği ifade edilmektedir¹⁸³.

Doktrinde itiraz hakkının işçiye yeterli koruma sağlamayacağı ileri sürülmektedir. İtiraz hakkı, yalnızca kişi aleyhine sonuç ortaya çıkmışsa kullanılabilir. Bu kapsamda doktrinde bir görüş, itiraz hakkının işçinin kişisel verilerinin korunması noktasında işçiye yeterli koruma sağlamadığını vurgulamaktadır. Sözleşmenin ifasının zorunlu kılmadığı ya da işin gerektirmediği durumlarda kişisel verilerinin işlenmesine işçinin her zaman itiraz edebilmesine olanak sağlanması gerektiği ifade edilmektedir¹⁸⁴.

Doktrinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda istisnaların geniş tutulduğu, bu kapsamda itiraz hakkının yalnızca otomatik araçlarla işlenen kişisel verilere ilişkin kararlarla kısıtlanmaması gerektiği savunulmaktadır. Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün 21. maddesi ile 95/46/EC sayılı Direktifin 14. maddesindeki detaylı düzenlemelere paralel olarak daha geniş biçimde düzenlenmesi daha doğru olacaktır¹⁸⁵.

4. Zararın Giderilmesini Talep Etme Hakkı

KVKK m. 11/1-ğ'ye göre işçiler, işverenden kişisel verilerinin yasaya aykırı biçimde işlenmesi sebebiyle uğradıkları zararın tazmin edilmesini talep edebilirler. Yasa koyucu bu noktada işçilerin genel hükümler kapsamında tazminat davası açma haklarına vurgu yapmaktadır. Hukuka aykırı biçimde kişisel verilerin işlenmesi durumunda karşı karşıya kalınan zararlar, ilgili yasal düzenlemeyle güvence altına alınmıştır¹⁸⁶.

¹⁸³ Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.269- 270.

¹⁸⁴ Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.172.

¹⁸⁵ Başalp, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması (Kişisel Verilerin Korunması), s.55.

¹⁸⁶ Süzek, İş Hukuku, s.406.

IV. İŞVERENİN İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNDEN SORUMLULUĞU

A. İş İlişkisinin Nitelikleri ve İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Arasındaki Bağlantı

1. İşçinin İşverene Bağımlı Olarak İş Görmesi

İş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu m. 8/1 ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 393/1'de tanımlanmaktadır. Bu düzenlemelere göre iş sözleşmesi, işçinin bağımlı şekilde iş görmeyi, işverenin ise işçiye ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

İş sözleşmesinin ana unsurlarından biri bağımlılıktır. Bağımlılık, işçinin işverenin talimatı ve gözetimi altında iş yapmasını ifade etmektedir¹⁸⁷. Söz konusu bağımlılık, ekonomik bağımlılık değildir. Her ne kadar işçi ücretini işverenden alsa da kanun koyucunun bağımlılık kavramıyla anlatmak istediği, kişisel ya da hukuki bağımlılıktır¹⁸⁸. İş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmelerinden biri olduğu gözetildiğinde sözleşmenin tarafları arasında eşitlik bulunması beklenmektedir. İş sözleşmesinde işçi, kişiliği açısından önemli bir yere sahip olan iş gücünü işveren yararına kullanmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesinde yer alan bağımlılık unsuru, işçi ve işveren arasındaki eşitliği bozmaktadır. İş sözleşmesinde işçi ve işveren arasında işçi aleyhine otorite/bağımlılık dengesi ortaya çıkmaktadır. Bu durum işçi ile işveren arasında hukuki bir hiyerarşinin görülmesine neden olmaktadır. Söz konusu hukuki hiyerarşinin meşruluk boyutu ise işçinin kendi özgür iradesi çerçevesinde işverenin emri altında çalışmayı kabul etmesinden kaynaklanmaktadır¹⁸⁹.

¹⁸⁷ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 99; Güven ve Aydın, Bireysel İş Hukuku, s.95.

¹⁸⁸ Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi, s.21.

¹⁸⁹ Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014, s.172.

İş sözleşmesinde yer alan bağımlılık unsuru, işçiliğin türüne göre farklılık göstermektedir. Örneğin, bir fabrikanın işçisi ile müdürünün işverene bağımlılığı eşit düzeyde olmamaktadır. Yapılan işin niteliği, işverene ilişkin bağımlılığın değişkenlik göstermesini sağlamaktadır¹⁹⁰.

Teknolojik gelişmeler, bağımlılık unsurunu etkilemektedir¹⁹¹. Örneğin önceden, iş sözleşmesindeki bağımlılık unsurunun işçinin işverene ait işyerinde gerçekleştirdiği çalışmaya göre değerlendirilmesi söz konusu olmaktadır. Ancak teknolojinin gelişmesiyle birlikte işyerinde çalışma kriterinde esneklikler ortaya çıkmaktadır¹⁹². Pazarlama ve üretim tekniklerinin teknolojiyle birlikte gelişmesi, istihdam modellerinin değişmesi, ekonomik dalgalanmalar vs. işyerine yönelik alışılmış düzeni değiştirmektedir. Özellikle son yıllarda görülen Covid-19 salgınıyla birlikte evden çalışmalar artış göstermiş, işyeri düzeni değişmiştir. İşçiler günümüzde telefon, bilgisayar gibi elektronik aletler aracılığıyla işyeri dışında çalışma ortamı oluşturabilmektedirler¹⁹³. Önceden işçi işveren ilişkisinin varlığının belirlenmesinde işin, işverene ait işyerinde yapılması yeterli görülmekteydi. Yaşanan gelişim ve değişimler nedeniyle son yıllarda bağımlılık unsurunun tespiti, işverenin emir ve talimatı ya da işverenin organizasyonu kapsamında çalışma ile sağlanmaktadır. Bu durum farklı gözetim ve denetim uygulamalarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Söz konusu uygulamalar, işçilerin kişisel verilerinin işlenmesini kolaylaştırmaktadır¹⁹⁴.

İşçinin kişisel verilerinin işlenmesinde verilerin işlenmesine onay veren işçi, bu verileri işleyen ise işverendir. Kişisel verilerin işlenmesinde iş sözleşmesinde taraflar arasında eşitlik bulunmaması ve bağımlılık unsuru, işçinin kişisel verilerinin işlenmesinde önem kazanmaktadır. İşverenler, işyerinin tüm olanak ve araçlarını elinde bulundurmaktadır. İşverenden ekonomik açıdan iş

¹⁹⁰ Süzek, İş Hukuku, s.236; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, s.83; Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s.171;Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.120.

¹⁹¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, s.84.

¹⁹² Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat,ERCÜMENT ÖZKARACA, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Yenilenmiş 34. Baskı, Ekim 2021, s.183.

¹⁹³ Süzek, İş Hukuku, s.237; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve ÖZKARACA, İş Hukuku Dersleri, s.183-184.

¹⁹⁴ Arzu Arslan Ertürk, Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör: Prof. Dr. Tankut Centel, İstanbul 2014, s. 94.

isteyen işçi ise işveren karşısında güçsüz durumdadır¹⁹⁵. İşçi ve işveren arasındaki bu eşitsizlik, işçinin kişisel verilerinin işlenmesinin adil şekilde yapılıp yapılmadığının her aşamada gözetilmesini zorunlu kılmaktadır. İş ilişkisinde işverene göre zayıf konumda bulunan işçinin kişisel verileri üzerindeki denetim hakkının işverene geçirilmemesine dikkat edilmesi gerekmektedir¹⁹⁶.

2. Genel İşlem Ve Genel İş Şartları

Genel işlem koşulları, TBK m. 20/1'e göre bir sözleşme yapılırken sözleşmenin düzenleyicisi tarafından karşı tarafa sunulmadan ve onunla müzakere edilmeden ileride yapılabilecek benzer nitelikte sözleşmelerde de kullanılma gayesiyle hazırlanan sözleşme hükümlerini ifade etmektedir. Genel işlem koşulları çerçevesinde yapılan düzenlemelerin geçerli olabilmesi için karşı tarafın; sözleşme içeriğini öğrenmesine olanak sağlanması, detaylı, açık ve anlaşılır şekilde bilgilendirilmesi ve söz konusu düzenlemelere rıza göstermesi gerekmektedir¹⁹⁷. İş ilişkisi açısından önemli olan husus, genel işlem koşulları çerçevesinde yapılan düzenlemelere karşı tarafın özgür iradesiyle rıza göstermesi/onay vermesidir (TBK m. 21).

İş ilişkisinde genel işlem koşulları, genel iş koşulları olarak ifade edilmektedir. Genel iş koşulları genellikle işyeri yönetmelikleri ya da tip iş sözleşmesi olarak görülmektedir¹⁹⁸. Teknolojik gelişmeler ve sanayileşme, işçi işveren ilişkisinde tip iş sözleşmelerini artırmıştır. Tip sözleşmelerde işçinin çalışma koşulları düzenleme altına alınmaktadır¹⁹⁹. Bu kapsamda işçilerin çalışma koşulları işyerinin tamamında ya da bir kısmında tek tip hale getirilmektedir. İşçinin bu koşulları kabul etmesi durumunda işe alınması söz konusu olmaktadır²⁰⁰. Bu nedenle işe alınabilmek için genel iş koşulları çerçevesinde tip sözleşme imzalamak zorunda bırakılan işçilerin korunması gerekmektedir. Genel iş koşullarında işçinin menfaatlerinden ziyade işverenin çıkarları

¹⁹⁵ Gözümler, Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi, s.45.

¹⁹⁶ Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.121.

¹⁹⁷ Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkara, İş Hukuku Dersleri, s. 278.

¹⁹⁸ Şükran Ertürk, "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", DEÜHFD, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, C. 15, Özel S. 2013, s. 91.

¹⁹⁹ Süzek, İş Hukuku, s.64; Ertürk, Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi, s. 91.

²⁰⁰ Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.122.

gözetilmektedir²⁰¹. Tip iş sözleşmesinde işverenler, işçinin işyerinde kişisel verilerinin işlenmesine onay verdiği hükümlere yer verebilmektedir. Bu durumda işveren, sonradan kuracağı iş ilişkilerinde de işçinin kişisel verilerini kullanabilmektedir²⁰². İşçi işveren ilişkisinde zayıf konumda olanın işçi olduğu gözetildiğinde genel iş koşullarının ya da işyeri yönetmeliklerinin detaylı şekilde incelenmesi gerekmektedir. İşçilerin genellikle genel iş koşullarına yönelik bilgisinin bulunmadığı göz önüne alındığında bu koşulların değiştirilmesini talep edemeyeceği açıktır. Bu durum da işçi tarafından işe alım için işverenin genel iş koşullarına rıza göstermesi sonucunu doğurmaktadır. Bu bağlamda uygulamada işveren lehine genel iş koşulları düzenlenerek işçinin bu koşulları kayıtsız şartsız kabul etmesi söz konusu olmaktadır²⁰³.

Genel iş koşullarında işçi, koşullar üzerinde değişiklik yapma hakkına sahip kılınmamaktadır. Bu koşulları kabul ederek iş sözleşmesinin tarafı haline gelme ya da işe alınmama alternatiflerinden birini seçmek zorunda bırakılmaktadır. İşverenin çıkarları doğrultusunda düzenlenen genel iş koşullarının işçinin korunması prensibi çerçevesinde TBK m. 20-25’de düzenlenen yorum, yürürlük ve içerik denetimi yoluyla kontrol edilmesi gerekmektedir²⁰⁴. TBK m. 21/1’de genel işlem koşullarının karşı tarafın menfaatine aykırı olması durumunda; sözleşmeyi düzenleyen karşı tarafa açık ve anlaşılır şekilde detaylı bilgi vermesi, sözleşme içeriğini belirtmesi ve karşı tarafın bu şartlarda kabul etmesi gerektiği düzenlenmiştir. İşçi aleyhine düzenleme içeren genel iş koşullarının da bu madde kapsamında uygulanması gerekmektedir. İş sözleşmesi yapılırken işçiye gerekli bilgilerin verilmemesi, açık ve anlaşılır şekilde detaylı anlatım yapılmaması gibi durumlarda TBK m. 21/1’e göre genel iş koşullarının iş sözleşmesi kapsamında yer alması mümkün değildir²⁰⁵.

Genel işlem koşullarına TBK m. 25’e göre karşı tarafın aleyhine ya da onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümlerin konulması dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceğinden söz konusu olamaz. Bu kapsamda tip iş sözleşmesine

²⁰¹ Süzek, İş Hukuku, s.64.

²⁰² Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.201.

²⁰³ Sevimli, İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat, s.109.

²⁰⁴ Süzek, İş Hukuku, s.70 vd.

²⁰⁵ Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.202; Ertürk, Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi, s.93; Süzek, İş Hukuku, s. 69.

işçinin kişisel verilerinin işlenmesine izin verildiğini belirten bir rıza maddesi konulamaz. İşçinin bilgilendirilmesi sonucu onay vermesi nedeniyle iş sözleşmesine dâhil edilse bile bu düzenlemenin işçi açısından ciddi bir dengesizlik oluşturması halinde söz konusu düzenleme TBK m. 25'e göre geçersiz olacaktır²⁰⁶.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda öngörülen aydınlatma yükümlülüğü kapsamında kişisel verilerin işlenebilmesi için verilerin aktarılacağı kişiler, veri işleme faaliyetinin çerçevesi, verilerin işlenme amacı gibi öğelerin işçiye açıklanmasının ardından işçinin rıza beyanının alınması gerekmektedir. İşçinin kişisel verilerinin işlenmesine başlangıçta onay verdiğini ifade eden tip iş sözleşmeleri Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na aykırıdır²⁰⁷.

Genel işlem koşullarında rızanın özgür iradeye dayalı şekilde verilmesi oldukça önemlidir. Diğer tüm hususlara uygun olsa da bu hususun özel olarak incelenmesi gerekmektedir. Genel iş koşullarında işçinin işveren karşısında ekonomik ve sosyal açıdan zayıf konumda yer alması taraflara eşit söz hakkı tanımayacağından işçinin özgür iradesiyle rıza göstermediği sonucuna ulaşılabilecektir. Kanaatimizce işçinin özgür iradesiyle rıza göstermesi hususu uygulamada görülen sorunlar nedeniyle detaylı şekilde araştırılmalıdır.

3. İşverenin Yönetim Hakkı

İş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin ayrıntılı şekilde düzenlenmesi ve işlerin ne şekilde yapılacağına ilişkin yer alan bilgiler, işverenin yönetim hakkı (idare ve sevk hakkı) olarak ifade edilmektedir. İş sözleşmesinde işçinin yapacağı işe ilişkin yönlendirmeler bulunmaktadır. Ancak işçinin işe alım sürecinde yapılacak işin detaylarının uzun vadeli planlanması genellikle mümkün değildir. Bu nedenle işverenler iş sözleşmelerinde işçinin yapacağı işe ilişkin temel hususları belirlemektedirler. Temel hususlar dışında kalan konular ise işverenin yönetim hakkına bırakılmaktadır²⁰⁸.

²⁰⁶ Ertürk, Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi, s.100.

²⁰⁷ Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.203.

²⁰⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, s.18- 19; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, İş Hukuku Dersleri, s.284; Arslan Ertürk, Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, s.179.

İşverenin yönetim hakkı TBK m. 399’da düzenleme altına alınmıştır. Anılan maddeye göre bu hak, işçilerin işyerindeki davranışları ve işin yapılması konusunda işverenlerin genel düzenlemeler getirebilmesi ya da işçilere özel talimatlar verebilmesini ifade etmektedir. İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde getirdiği düzenlemeler ya da öngördüğü talimatlara işçilerin, dürüstlük kuralı çerçevesinde uyma yükümlülükleri bulunmaktadır. Örneğin; çalışma saatleri, iş dağılımı, yıllık izinler gibi işyerindeki düzene ve işin yapılmasına ilişkin hususlar işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmektedir²⁰⁹.

İşçinin işverenin talimatlarına uygun davranma (itaat) borcu ile işverenin yönetim hakkı arasında yakın bir ilişki vardır. İşverenin yönetim hakkı, işçinin talimatlarına uygun davranıp davranmadığını denetleme yetkisini de içermektedir²¹⁰.

İş ilişkisinde işçinin işverene bağımlı olması, işçinin temel hak ve özgürlüklerinin işyerinde korunup korunmadığı hususunu ön plana çıkarmaktadır. İşverenin yönetim hakkı kapsamında yapacağı elektronik gözlemler, işçinin işe giriş çıkışının kontrol edilmesi, bazı durumlarda işçinin üzerinin aranması, işçilerin konum verileri vasıtasıyla takibi gibi durumlar her ne kadar işlerin yürümesi için zorunlu görülse de bu uygulamalar işçinin özel hayatına müdahaledir. İşverenin yönetim hakkı, işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı ve keyfi şekilde işlenmesine neden olma riskini barındırmaktadır. Bu kapsamda teknolojik gelişmelerle birlikte olanaklar gelişmekte gibi görülse de yeni imkânları işverenlerin yönetim hakkı çerçevesinde kullanması halinde işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesine sebebiyet verilmesi mümkündür. Bu durum da özellikle işçinin kişisel verilerinin korunması hususunda ortaya çıkmaktadır²¹¹. Anayasa Mahkemesi bir kararında, başvurucunun kişisel verisi kapsamında olan e-postalarının işveren tarafından başvurucuya açık şekilde bilgilendirme yapılmaksızın erişim sağlanıp denetlendiği anlaşıldığından hak ihlalinin mevcudiyetine karar verilmiştir²¹².

²⁰⁹ Sevimli, İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat, s.82; Süzek, İş Hukuku, s.87.

²¹⁰ Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.126-127.

²¹¹ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.111-112.

²¹² AYM, E.Ü. Başvurusu, 17.09.2020 tarih ve 2016/13010 sayılı karar. R.G. 14.10.2020-31274.

İşverenin yönetim hakkının sınırlarının belirlenmesinde işçinin kişisel verilerine yönelik müdahale önemli bir yere sahiptir. Kanunlar, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri işverenin yönetim hakkının sınırını oluşturan temel metinlerdir. Bunun yanı sıra TMK m. 2’de düzenlenen dürüstlük kuralı da yönetim hakkının sınırının belirlenmesinde etkilidir²¹³. TBK m. 27’ye göre işverenin emir ve talimatlarının kamu düzenine, ahlaka, emredici hükümlere, kişilik haklarına aykırı olmaması ve söz konusu emir ve talimatların konusunun imkânsız olmaması gerekmektedir. İşverenin yönetim hakkının TBK m. 399’a göre işçiden dürüstlük kuralları çerçevesinde beklenebilecek performansla sınırlı olması gerekmektedir²¹⁴. Anayasa Mahkemesi bir kararında; mesai takibi amacıyla başvurucunun parmak izinin Kurum tarafından kaydedilmesini, ilgili kanunlarda açıkça düzenlenmeme ve başvurucunun açık rızası olmaması çerçevesinde değerlendirerek hassas (özel nitelikli) biyometrik verinin işlenmesi kapsamında hak ihlali olduğuna karar vermiştir²¹⁵.

İşçinin işyerindeki davranışlarını düzenleyen kurallar ve işçinin yapması beklenen iş, işverenin yönetim hakkını sınırlandıran diğer hususlardır. Örneğin işveren, çalışma saatlerinde işçinin hal ve hareketlerine müdahalede bulunma hakkına sahipken çalışma saatleri dışında işçinin özel hayatına müdahale etme hakkı bulunmamaktadır. Çalışma saatleri dışında işverenin işçiyi denetlemesi ya da ona talimatlar vermesi mümkün değildir. İşçinin kişilik haklarını koruyan bu durum aynı zamanda işverenin yönetim hakkını sınırlamaktadır. Bu sınırlamaya göre işveren, işçinin kişilik haklarını koruma, işçiyi gözetme ve işçilere eşit davranma yükümlülüğü altındadır. İşverenin yönetim hakkına getirilen bu kısıtlamalar yönetim hakkını keyfilikten uzak ve adil şekilde kullanmasına olanak sağlamaktadır²¹⁶.

²¹³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, s.20.

²¹⁴ Gönül Balkır, “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar”, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Sakarya, 2005, s. 198

²¹⁵ AYM, Ramazan Şahin Başvurusu, 10.03.2022 tarih ve 2018/11988 sayılı karar. R.G. 19.04.2022-31814.

²¹⁶ Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.295; Elif Seda Gürkan, “Türk Hukukunda İşverenin İşe Alım Görüşmelerinde Aday İşçiye Soru Sorma Hakkının Sınırları”, **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: 16, S: 1, Haziran 2017, s. 127.

4. İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü

İşverenin eşit davranma yükümlülüğü, benzer işlerde çalışan aynı nitelikteki işçilere iş ilişkisi süresince eşit davranmasını ifade etmektedir. Bu eşitlik iş ilişkisi sona ererken de gözetilmelidir. İşverenin eşit davranma yükümlülüğü, mutlak bir eşitlik olarak değerlendirilemez²¹⁷. İşçinin yaşı, kıdemi, yeteneği, performansı, uzmanlığı ya da yaptığı işin niteliği gibi pek çok hususun göz önüne alınması gereklidir. Aksi takdirde adaletsiz bir uygulama ortaya çıkmaktadır. İşverenin işçinin özelliklerine göre subjektif ve objektif değerlendirmede bulunma hakkı mevcuttur. Bu hak kapsamında işçilere farklı işlemler yapılabilir. İş ilişkilerinde önemli olan, işçilerin tümünü ilgilendiren konularda aynı işyerindeki işçilere işverenin eşit davranma yükümlülüğüdür²¹⁸.

Eşit davranma ilkesinin amacı, işverenin işçilere yönelik keyfi davranışlarını engellemektir. Eşitlik ilkesinde tüm işçiler eşit konuma getirilmeye çalışılmaz. İşçiler arasındaki farklılıklar gözetilerek aynı durumdaki işçilere eşit davranılması bu yükümlülüğün temelini oluşturmaktadır. Aynı durumda olan işçilere işverenin farklı işlemler uygulaması, eşit davranma yükümlülüğü ile önlenmektedir²¹⁹. Örneğin benzer nitelikli iş yapmayan işçilere, farklı işletmelerde çalışan işçilere ya da farklı yetenekteki işçilere işverenin eşit ücret vermemesi, eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık oluşturmaz. Bu kapsamda işverenin bu yükümlülüğü için işyerinde ve zamanda birlik ya da kolektif uygulama gibi hususların mevcudiyeti aranmaktadır. Farklı işlerde çalışan ve farklı özelliklere sahip olan işçilere eşit davranılması, eşit davranma ilkesinin amacına aykırıdır²²⁰.

İşverenin söz konusu yükümlülüğünün Anayasa'nın 10. maddesinden ve TMK m. 2'den kaynaklandığı savunulmaktadır. Ayrıca İş Kanunu'nun 5, 12 ve 13. maddelerinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25. maddesinde de bu konuda düzenlemeler mevcuttur. 2016'da yürürlüğe girmiş

²¹⁷ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.734; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, s.211.

²¹⁸ Sevimli, İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat, s.87.

²¹⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, s.464.

²²⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, s.208.

olan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında da eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasağına yönelik düzenlemeler getirilmiştir²²¹.

Tüm bu düzenlemeler kapsamında işverenin eşit davranma yükümlülüğünün nispi nitelikte olduğu görülmektedir. İşveren, işçiler arasında farklı davranmasını gerekli kılan haklı nedenler bulunması durumunda söz konusu işçilere aynı davranması da somut olayın niteliğine göre eşit davranma yükümlülüğünü ihlal anlamına gelebilecektir. Ancak Anayasa başta olmak üzere diğer yasal düzenlemeler ile uluslararası sözleşmelerde açıkça ifade edilen dil, ırk, cinsiyet, felsefi düşünce, sendikal faaliyetlere katılım gibi mutlak yasaklar bakımından her işçiye eşit davranılması gerekmektedir. Aksi takdirde ayırım yasağına ilişkin yükümlülükler, bu haklar bakımından ihlal edilmiş olacaktır²²².

İşverenin söz konusu yükümlülüğü, işyerlerinde gerçekleştirilmekte olan veri işleme etkinlikleri bakımından da son derece önem arz etmektedir. Örneğin; işverence aynı şartlardaki çalışanlardan sadece bazılarının, haklı sebep bulunmaksızın telefonlarının dinlenilmesi bu yükümlülüğe aykırıdır²²³. Bu tür uygulamalar bir ya da birkaç işçi için uygulandığı takdirde o işçiler, kişisel verilerinin işlenmesi bakımından diğer işçilerden farklı konumlandırılacak; böylelikle de eşit davranma yükümlülüğü çiğnenecektir²²⁴. Ayrıca veri işlemedeki etkinliklerin işyerlerindeki işçiler bakımından ayırım gözetilmeksizin uygulanması yasanın özüne aykırı davranış olarak görülmektedir²²⁵.

5. İşverenin Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü

İşverence işçinin gözetilmesi borcu, işçinin o işyerinde çalıştığı süre zarfında karşı karşıya kalması muhtemel tehlikelerden korunması, bunlara karşı önlem alınması, işçilerin çıkarlarının korunması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Söz konusu borcun kapsamı ve biçimi net olarak ortaya konulmamıştır. Çünkü işçinin

²²¹ Akyiğit, İş Hukuku, s.214.

²²² Süzek, İş Hukuku, s.471.

²²³ Arslan Ertürk, Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, s.237

²²⁴ Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.129.

²²⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, s.464.

gözetilmesi yükümlülüğü, iş sözleşmelerinin taraflarının fiilleriyle alakalı olup; içerik ve sınırların önceden tayini imkânsızdır²²⁶.

Geniş manada işçinin korunması ve gözetilmesi yükümlülüğü, TBK m. 417 kapsamında dürüstlük kuralıyla belirlenmektedir. İşverenler, söz konusu yükümlülük kapsamında görülen işlerin niteliklerinin izin vermesi ölçüsünde işçilerin yaşam ve sağlık koşullarını koruyucu önlemler almak zorundadırlar. Burada işçilerin yaşam ve sağlıkları yanı sıra, kişisel malları, mesleki onurları, işyeri içerisindeki itibarları, ahlaki değerleri ve özel yaşamları da bu yükümlülükle korunan hukuki yararlar içerisinde²²⁷.

İşçilerin kişiliklerinin korunması ile kişisel verilerin korunması, işverenlerin işçileri koruma ve gözetme borcu kapsamında değerlendirilmektedir²²⁸. Zira TBK m. 417/1'e göre işverenler, hizmet ilişkisi içerisinde işçilerinin kişiliklerini koruma ve onlara saygı gösterme ve işyerinde dürüstlük kurallarına uygun hareket etme, bilhassa işçilerin psikolojik ve cinsel tacizlere uğramalarını önleme ve bu tür tacizler ile karşı karşıya kalan işçilerin daha fazla zarar görmelerinin önüne geçme maksadıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlü tutulmuşlardır.

İş hukukunda kişisel veriler, işçilerin özlük dosyalarında korunan bilgilerden işçilerin özel ve mesleki yaşamına ilişkin onlarla alakalı tutulabilecek en ince detaylara kadar oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır²²⁹. Örneğin; işe alma sürecinde işçilerin kişisel verilerinin hukuk dışı biçimde işlenmesi işverenlerin sözleşmeden önceki görüşmelerde kusur sorumluluklarını gündeme getirebilecektir. Bu durum, işçilerin tazminat taleplerine konu olabilecektir. Koruma ve gözetme borcu, işçilerin işe alım süreçlerinden iş sözleşmelerinin sonlanmasına kadar ve hatta sonlanmasından sonraki sürece kadar etki edebilecektir²³⁰. Bu yükümlülük, işverenlerin işyerlerinde yürütmekte oldukları gözetleme, denetleme ve kişisel verilerin işlenmesi faaliyetlerini iş

²²⁶ Süzek, İş Hukuku, s.412; Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.130.

²²⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, s.385; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, s.199- 200; Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi, s.22.

²²⁸ Süzek, İş Hukuku, s.413.

²²⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, s.203.

²³⁰ Akyiğit, İş Hukuku, s.208.

sözleşmelerinin her aşamasında kişilik haklarına uygunluk prensibiyle sürdürmelerini amaçlamaktadır²³¹.

B. İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini Korumaya İlişkin Yükümlülükleri

KVKK m. 12/1 çerçevesinde işverenlerin veri sorumlusu sıfatıyla işçileri açık biçimde bilgilendirmesi ve bu bilgilendirme faaliyetine ilişkin ispat yükümlülüklerini yerine getirmesi (işçilerden açık rıza beyanı alınması) gerekmektedir. Bunun yanı sıra işverenler, elde ettikleri bilgileri özenle koruma, işçilerin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi ve bunlara hukuka aykırı biçimde erişilmesini önleme maksadıyla her türlü teknik ve idari önlemi almakla yükümlüdürler.

Veri sorumluları olarak görülen işveren ya da işveren vekillerinin kişisel verilerin kendi adlarına başka gerçek ya da tüzel kişilerce işlenmesi durumunda, bu kişiler ile birlikte sorumlu oldukları kabul edilmektedir²³². KVKK m. 28’de kişisel verilerin muhafaza edilmesine yönelik veri sorumlularının istisnaları düzenlenmiş bulunmaktadır. Madde metninde istisnai haller ile karşılaşan işverenlerin yükümlülüklerinin ortadan kalkacağı ifade edilmektedir. Bu istisnai durumların mevcudiyeti halinde aşağıda belirtilen yükümlülüklerin uygulanmayacağı öngörülmektedir.

1. İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü (Aydınlatma Yükümlülüğü)

İşçisinin kişisel verilerini işlemek isteyen işverenin, aydınlatma yükümlülüğü kapsamında işçisini bilgilendirmesi gerekmektedir. İşçinin bu konuda herhangi bir talebi olmasa da işveren, işçinin kişisel verilerini işlemeyen önce işçiyi aydınlatmakla yükümlüdür. Aydınlatma yükümlülüğü işverenin kanuni yükümlülüklerinden biridir. Kişisel verilerin işlenmesinde aydınlatma yükümlülüğünün gerçekleştirildiğinin ispatı, veri sorumlusu olması nedeniyle işverene aittir. İşveren, işçilerin kişisel verilerini işlerken bu yükümlülüğü işçi

²³¹ Süzek, İş Hukuku, s.414; Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.130- 131.

²³² Hasan Erdem, “Çalışanın Kişisel Verilerinin Korunması” **HR Dergi (İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi)**, 2016, <https://hrdergi.com/calisanin-kisisel-verilerinin-korunmasi>, (Erişim Tarihi:28.06.2023)

bazında teker teker ya da topluca yerine getirebilir. Önemli olan husus, işçinin bu konuda bilgilendirilmesidir.

İşverenin aydınlatma yükümlülüğü, KVKK m. 10'da düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre veri sorumlusu ya da sorumlu tarafından yetkilendirilen kişinin kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sahiplerine bazı konuda bilgi verme yükümlülüğü vardır. Bu konular; kişisel verilerin toplanmasındaki hukuki sebep ve veri toplama yöntemi, kişisel verilerin işleme amaçları, işlenen verilerin kimlere ne amaçla aktarılabileceği, veri sorumlusu ve temsilcisinin kimliği ile veri sahibinin Kanun'un 11. maddesinde yer alan diğer haklardır.

Aydınlatma yükümlülüğü, kişisel verilerin işlenmesinde işçinin; süreçten haberdar olmasını, verilerin kullanılmasını, saklanmasını ve aktarılmasını takip etmesini sağlamaktadır. Kişisel verilerinin işleme süreçlerinden haberdar olan işçi, verilerin durumunu bilerek kendisini ve verilerini korumaya ilişkin yollara başvurabilmektedir²³³.

10.03.2018 tarihinde Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından “Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ” yayınlamıştır. Söz konusu Tebliğde KVKK m. 10'a göre veri sorumluları ya da yetkilendirdiği kişilere yüklenen aydınlatma yükümlülüğünün usul ve esasları hakkında düzenlemeler öngörülmüştür.

Kişisel verilerin işlenmesinde işçinin açık rızası aranmaktadır. İşçinin özgür iradeyle açık rıza beyanında bulunabilmesi için işverenin öncelikle aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi ve işçiyi bilgilendirmesi gerekmektedir. Aydınlatma yükümlülüğü, Kanun ve Tebliğ'de öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde işveren tarafından yerine getirilmelidir. Aydınlatma yükümlülüğü yerine getirildikten sonra işçinin açık rızasının alınması işlemi gerçekleştirilmelidir.

Tebliğ'de KVKK m. 10/1-ç'de yer alan kişisel verileri toplamanın hukuki sebebi ve yöntemi açıklanmaktadır. Düzenlemeye göre işçinin kişisel verilerinin toplanmasındaki hukuki sebebin aydınlatma yükümlülüğü kapsamında açıkça belirtilmesi ve KVKK m. 5 ve 6'da yer alan veri işleme şartlarından hangisi

²³³ Beytar, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, s.210.

çerçevesinde verilerin işlendiğinin açıklanması gerekmektedir. Bu kapsamda kişisel verilerin işlenmesi faaliyetlerinin dayandığı hukuki sebeplerin aydınlatma yükümlülüğü çerçevesinde işçiye açıklanması önem taşımaktadır. Sicile kayıt yapılması durumunda ise aydınlatma yükümlülüğü kapsamında işçiye yapılan bilgilendirme ile bu bilgilerin çelişki taşımaması beklenmektedir.

Aydınlatma yükümlülüğüne göre işçiye yapılacak bilgilendirmenin açık ve anlaşılabilir olması gereklidir. Kullanılan dilin açık olması, işçi tarafından kolay anlaşılabilmesi önemlidir. Karmaşık ya da muğlak ifadeler içeren aydınlatma metinleri ile işverenin aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirdiğinden bahsedilemez²³⁴.

Tebliğ m. 5/1-i’de kişisel verilerin kısmen veya tamamen otomatik yollar ya da veri kayıt sistemi içerisinde değerlendirilebilecek otomatik olmayan yollardan elde edildiğinin aydınlatma yükümlülüğünde işveren tarafından açık şekilde belirtilmesi gerekliliği düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre aydınlatma yükümlülüğüne göre işverenlerin, işçinin kişisel verilerini hangi yollarla elde ettiklerini işçiye bildirmeleri beklenmektedir. Kişisel verilerin elde edilmesi, bir formun doldurulması veya bir görüntünün kayda alınması gibi yollarla yapılabilmektedir. Ancak kişisel verinin bir yere aktarımı söz konusuysa işçiye verinin aktarım amacı ve aktarılan kişi veya yerin de bildirilmesi gereklidir.

İşçinin kişisel verilerinin doğrudan işçiden elde edilmemesi mümkündür. Bu husus Tebliğ’de ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, işçiden elde edilmeyen kişisel verilerde işveren; verilerin elde edilmesinden sonra makul bir süre içerisinde, iletişim kurmak için elde edilen verilerde ilk iletişim anında, aktarım amaçlı elde edilen verilerde ise en geç ilk aktarım anında aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmelidir²³⁵.

İşverenin Veri Sorumluları Siciline kayıt olma zorunluluğu olup olmadığına bakılmaksızın işverenlerin aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Aydınlatma yükümlülüğü işverenin işçi ile birebir konuşarak açıklamada bulunması veya işyerinde herkesin görebileceği bir yere asılacak metin ile sağlanabilecektir. Web

²³⁴ Şehriban İpek Aşıkoğlu, “Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü-Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda”, **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**, C: 1, S: 2, 2019, s. 44-45.

²³⁵ Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ, md. 6/1.

sitelerinde sitelere eklenen aydınlatma metinleri, çağrı merkezlerinde de ses kaydı aracılığıyla aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilmektedir.

KVKK m. 18/1-a'ya göre işveren tarafından aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi bir kabahattir. Bu nedenle aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası yaptırım olarak uygulanmaktadır.

2. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğü

İşverenin işçinin kişisel verilerini işlemeye başlamadan önce Veri Sorumluları Siciline kaydolması gereklidir. Bu durum KVKK m. 16'da düzenleme altına alınmıştır. Veri Sorumluları Sicili kamuya açıktır. Bu sicil, Kişisel Verileri Koruma Kurulu gözetimindedir. Kamuya açık olan sicilin kaydedilebilmesi için Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS) hazırlanmıştır. Bu sistemin varlığı çerçevesinde kişisel verileri işleyen veri sorumlusu işverenlerin VERBİS'e kayıt olma zorunluluğu bulunmaktadır.

Kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, KVKK kapsamında veri işleme faaliyetinden önce VERBİS'e kayıt olmalıdırlar. Verilerin kamuya açıklığı, işlenen verilerle ilgili kategorisel bilgilendirmeyi içermektedir. Bu açıklık, işlenen verilerle ilgili kamuya bilgi verilmesi anlamına gelmez²³⁶.

KVKK m. 16'ya göre VERBİS'e kayıt yükümlülüğü bulunmaktadır. Veri Sorumluları Sicili, Kişisel Verilerin Korunması Kurulu gözetiminde Başkanlık tarafından kamuya açık şekilde tutulmaktadır. Veri sorumlularının veri işleme faaliyetinden önce sicile kaydedilmeleri gerekmektedir. Ancak Kurul, kanundan kaynaklanan veri işleme durumları, işlenen kişisel verinin niteliği ya da verilerin üçüncü kişilere aktarılması gibi hususları objektif kriterler çerçevesinde değerlendirerek sicile kayıt zorunluluğuna istisna getirilebilmektedir.

KVKK m. 16/3'e göre veri sorumlularının sicile kayıt başvurusunda bulunurken;

- Kişisel verilerin hangi amaçlarla işleneceği,
- Kimlik ve adres bilgileri,

²³⁶ Dilşat Yılmaz, "Yeni Bir İdari Faaliyet Alanı: "Verbis" (Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi)", **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi'nin (YBHD)**, S: 2020/2, 2020, s. 92.

- Varsa temsilcilerinin kimlik ve adres bilgileri,
- Veri konusu kişi grupları ile veri kategorilerine ilişkin bilgileri,
- Kişisel veri güvenliğine yönelik tedbirleri,
- Verilerin aktarılacağı alıcıları,
- Yabancı ölkelere aktarılabilecek verileri,
- Kişisel verilerin öngörölen amaç çerçevesinde işlenebilmesi için gerekli olan maksimum süreyi bildirmesi gerekmektedir.

Bu bilgilerde oluşabilecek değişikliklerin derhal Başkanlığa bildirilmesi gereklidir.

KVKK m. 16/5'te sicile yönelik usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Bu kapsamda 2017 yılında "Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik" yayınlanmıştır. Bu Yönetmelikte Veri Sorumluları Sicilinin oluşturulması, sicile kayıtlar ve sicil idaresine yönelik usul ve esaslara yer verilmiştir.

Kişisel Verileri Koruma Kuruluna göre veri sorumlularına VERBİS'e kayıt ve bildirim yükümlölüğü getirilmesinin amacı şunlardır;

- Veri sorumlularının Kanun'a uygun davranmasının sağlanması,
- Kişisel verilerin şeffaf şekilde işlenmesi,
- Kişisel verilerin keyfi şekilde işlenmesinin engellenmesi,
- Veri sorumlularının kişisel veri işleme faaliyetlerinin belirli bir düzene alınması,
- Veri sorumlularının kişisel verilerini işlediği veri sahiplerine hesap vermesinin sağlanması,
- Kişisel verilerin korunmasına ilişkin toplumsal farkındalık oluşturulması,

- Kanunen istisna kapsamında yer almayan veri sorumlularının sicile kaydının sağlanması²³⁷.

Yurt içerisinde yerleşik bulunan gerçek ve tüzel kişilerin veri sorumluları tarafından, ülkemizde yerleşik ve vatandaşlığı bulunan bir gerçek kişinin ‘irtibat kişisi’ olarak atandığı görülmektedir. İrtibat kişinin tayin edilmesinde veri sorumluları olan işverenlerin temsili değil, taleplerin uygun biçimde cevaplanması amaçlanmaktadır. Veri sorumluları, gerçek kişiler ise kendilerini atayabileceği gibi başkalarını da atayabilmektedir. Tüzel kişiler de kişilikleri bünyesinde çalışmakta olan kişilerden birisini irtibat kişisi olarak atayabilmekte, bunun yanı sıra tüzel kişiliğin haricinde kişileri de atayabilmektedirler. Söz konusu görevlendirmeler yasa hükümlerince tüzel kişiliğin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır²³⁸.

Tüzel kişiliğin görevlendirmeler ile birlikte sorumlulukları devam etmektedir. Yurt dışındaki yerleşik gerçek ya da tüzel kişilerden oluşan veri sorumlularına da ‘veri sorumlu temsilcisi’ atanması ve bu atamanın Kişisel Verileri Koruma Kurumuna iletilmesi gerekir. Yönetmelik kapsamında veri sorumlusu temsilcisi ülkemizde yerleşik durumda bulunmayan veri sorumlularının söz konusu yönetmeliğin 11/2. maddesinde belirtilen hususlarda asgari düzeyde temsille yetkili vatandaşlığı bulunan gerçek kişileri ifade etmektedir²³⁹.

Atanacak olan veri sorumlularının ülkemizde yerleşik bir tüzel kişiliği olması veya vatandaşlık hakkına sahip bir gerçek kişi olması gerekmektedir. Sicile kayıt zorunluluğu bulunan işverenin, VERBİS Sistemine kayıt ve bildirim yükümlülüklerini yerine getirirken öncelikli olarak kişisel verilerin işlendiği süreçleri içine alacak biçimde “kişisel veri işleme envanteri” hazırlaması gerekmektedir. Kişisel verilerin işlendiği bu envanter, veri sorumlusunun iş sürecine bağlı biçimde gerçekleştirdikleri kişisel verileri işleme etkinliklerini; kişisel verilerin işleme amaçlarını ve hukuki sebepleri, veri kategorilerini,

²³⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 27.12.2019 tarih ve 2019/387 Karar Sayılı Kurul Karar Özeti, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6631/Veri-Sorumlulari-Siciline-Kayit-Yukumlulugune-Iliskin-Kurulca-Belirlenen-Tarihler-Hakkinda-2019-387-Sayili-Kurul-Karar-Ozeti>, (Erişim Tarihi:29.06.2023)

²³⁸ VSSHY m. 11/1.

²³⁹ VSSHY m. 4/1-p.

aktarılmış olan alıcı gruplarını, veri konusu kişilerin gruplarıyla ilişkilendirildikleri oluşumları, dış ülkelere yapılan kişisel veri aktarımlarını ve veri güvenliğine yönelik olarak alınan önlemleri kapsamaktadır²⁴⁰.

Kişisel verilerin işlendiği envanter bir rapor niteliği taşımaktadır. Sicile kayıt yükümlülüğü altında olan veri sorumlusunun envanter hazırlaması ve hazırlamış olduğu envantere uygun biçimde VERBİS sistemine giriş yapması gerekir²⁴¹.

KVKK m. 16/2'ye göre Kurum, VERBİS Sistemine kayıtlara ilişkin istisnalar getirebilir. Bu çerçevede 2018/32 sayılı Kurul Kararına, 2018/68 Kurul Kararına, 2018/75 sayılı Kurul Kararlarına ve 2018/87 sayılı Kurul Kararlarına göre;

- a) Veri kayıt sisteminin herhangi bir noktasında sistemin parçası olmak koşuluyla sadece otomatik olmayan yöntemlerle kişisel verileri işleyen kişiler,
- b) 1512 sayılı Noterlik Kanunu'na göre etkinlik göstermekte olan noterler,
- c) 5253 sayılı Dernekler Yasası'na göre kurulan derneklerden, 5737 sayılı Vakıflar Yasası'na göre kurulan vakıflardan ve KVKK Veri Yönetimi Dairesi Başkanlığının yayınladığı Sorularla Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS) isimli kaynağın 11. Sayfasındakiler arasında yer alan maddelerden, 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'na göre kurulan sendikalardan sadece ilgili mevzuat ve amaçlara uygun, etkinlik alanları ile sınırlı ve yalnızca kendi personeli, üyeleri, mensupları ve bağışçılarına ilişkin kişisel verileri işleyen kişiler,
- ç) 2820 sayılı Siyasi Partiler Yasası'na göre kurulan siyasi niteliğe haiz partiler,
- d) 1136 sayılı Avukatlık Yasası'nca etkinlik gösteren avukatlar,
- e) Gümrük müşaviri olarak görev yapanlar,
- f) Arabuluculuk yapan kişiler,

²⁴⁰ VSSHY m. 4/1-h.

²⁴¹ Yılmaz, Yeni Bir İdari Faaliyet Alanı: “Verbis” (Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi), s.93.

g) 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Yasası'na etkinlik gösterenler,

ğ) Yıllık olarak çalışan sayıları 50'nin altında ve yıllık mali bilançolarının toplamı 25 milyon Türk Lirasının altında olan gerçek ya da tüzel kişilik sahibi veri sorumlularından ana etkinlik konuları özel niteliğe sahip kişisel verileri işlemek olmayan kişiler, VERBİS Sistemine kayıt yükümlülüğü altında değildir²⁴².

Yönetmeliğin 5/1-f. maddesine göre, VERBİS Sistemine kayıt yükümlülüğü altında bulunmayan işverenlerin yasada öngörülen diğer yükümlülüklerinin ortadan kalkmayacağı kabul edilmektedir. Buna göre ilgili yasanın 28. maddesinde belirtilen istisnai durumlar saklıdır.

Kurulun 11.03.2021 tarih ve 2021/238 sayılı Kararına göre yıllık olarak çalışan sayısının 50 kişiden çok ya da yıllık mali bilançoları toplamı 25 milyon Türk Lirasının üzerinde olan gerçek ya da tüzel kişilik sahiplerinin sicil kayıt yükümlülüklerini yerine getirmeleri bakımından belirlenen süre, 31.12.2021 tarihine kadar uzatılmıştır. Aynı şekilde yıllık çalışan personel sayısı 50'nin altında olan ve yıllık mali bilançoları 25 milyon Türk Lirasından az olup ana etkinlik konusu özel niteliğe sahip olan gerçek ve tüzel kişilerin Sicile kayıt yükümlülükleri bakımından belirlenen süre de 31.12.2021 tarihine kadar uzatılmıştır. Son olarak ilgili kararda kamusal niteliğe haiz kurum ve kuruluşlar ile kamu kurum niteliğine sahip meslek kuruluşlarının Sicile kayıt yükümlülüklerini yerine getirme süresinin de 31.12.2021 tarihine kadar uzatılmasına karar verilmiştir²⁴³.

Kayıt süresi içerisinde Sicile kayıt yükümlülükleri bulunmasa bile sonradan kayıt yükümlülüğüne haiz olan işverenler, söz konusu yükümlülüğün doğduğu tarih itibarıyla otuz gün içerisinde Sicile kaydolmak zorundadırlar. Ancak kayıt yükümlülüğüne haiz bulunan işverenlerin Yönetmeliğin 8/3. maddesine göre, herhangi fiili, teknik veya hukuki imkânsızlıklar gibi sebeplerle kayıt yükümlülüklerini yerine getirememeleri durumunda, söz konusu imkânsızlık

²⁴² Kişisel Verileri Koruma Kurumu Kurum Rehberi, 2019, s. 10-12, https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA_VERB%C4%B0S.pdf, (Erişim Tarihi: 30.06.2023)

²⁴³ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6905/2021-238>, (Erişim Tarihi:01.07.2023)

hallerinin ortaya çıktığı andan itibaren 7 iş günü içinde Kuruma yazılı şekilde başvuruları gerekmektedir. İşverenler içerisinde oldukları durumları, gerekçelerini belirterek ek süre isteyebilirler. Kurumca verilecek olan süre yine ilgili maddede düzenlenmek suretiyle bir kereye özgü olmak üzere otuz günü geçmeyecektir. Düzenleyici süre açısından kuruma tanınan sürenin otuz gün ile sınırlandırılması ve bir kereye mahsus olarak tespit edilmesi uygulamada işlemlerin sürüncemede kalmaması bakımından da son derece önem arz etmektedir.

Veri sorumlularına ilişkin sicile kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı şekilde hareket edilmesi, yasanın 18/1-ç. maddesi kapsamında bir kabahat olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu yükümlülüğün ihlal edilmesi işveren açısından idari para cezası yaptırımını gerektirmektedir. İdari para cezası yaptırımının ilgililerden tahsiline ilişkin düzenlemeler ise kamu alacaklarına uygulanan sisteme tabidir.

3. Kişisel Verilerin Güvenliğinden Doğan Sorumluluk

İşçilerin kişisel verilerini işleyen veri sorumlusu işverenler, kişisel verilerin güvenliğinden sorumludurlar. KVKK m. 12/1'e göre veri sorumlusu işveren, işçinin kişisel verilerine hukuka aykırı şekilde erişim sağlanmasını önlemek, verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesini engellemek ve kişisel verileri muhafaza etmekle yükümlüdür. Kişisel verilerin güvenliği için veri sorumlusu, gereken her türlü idari ve teknik tedbiri almalıdır. Söz konusu tedbirlerin alınmaması durumunda ortaya çıkacak hukuki ve cezai sorumluluk, veri sorumlusuna ait olup; işbu sorumluluğun karşılığındaki müeyyideler ilgili mevzuat kapsamında detaylı biçimde düzenlenmiştir.

Kişisel verilerin güvenliğini sağlamak için işverenler, risk değerlendirmesi yapmalıdırlar. Bu değerlendirme çerçevesinde veriler açısından ortaya çıkabilecek zararların boyutları ile bu zararlara ilişkin alınması gereken önlemlerin neler olabileceği incelenmelidir. Bu konuda yapılacak çalışmalara göre işverenlerin öncelikle işçilere gerekli eğitimleri vermesi, kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması konusunda prosedürler belirlemesi ve verilerin güvenliği politikası hazırlamaları beklenmektedir. Veri sorumlusu işverenin verilerin güvenliği kapsamında ihtiyaç olmayan verileri işlememesi gereklidir. Ayrıca

özellikle son yıllarda önem kazanan siber güvenlik hususuna işverenler dikkat etmelidir. Kişisel verilere ilişkin zararların yoğunluk olarak dijital ortamlar vasıtasıyla gerçekleştirildiği ve işçilerin kişisel verilerinin bilgisayar ortamında işlendiği göz önüne alındığında kişisel verilerin güvenliği konusunda siber güvenliğin önemi daha iyi anlaşılabilecektir²⁴⁴. Siber güvenlik açısından günümüzdeki tehdit ve tehlike durumunun önlenabilir olup olmadığı da son derece önem arz etmektedir.

İşçilerin kişisel verilerini işveren ya da işveren adına başka gerçek veya tüzel kişilerin işlemesi mümkündür. Kişisel verilerin güvenliği konusunda işverenlerin sorumluluklarında, veri sorumlusu olarak verileri kendilerinin işlemesi ya da başkalarına işlettirmeleri arasında farklılık bulunmamaktadır. İşverenler, işçilerin kişisel verilerinin güvenliği konusunda gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu önlemleri işverenin kendisinin alması ya da verilerin iletilmesi konusunda yetkilendirdiği kişilere aldırması gereklidir. Bu kişilerin işçinin kişisel verilerinin güvenliği konusunda gerekli önlemleri almaması durumunda KVKK m. 12/2'ye göre işveren, ilgili kişilerle birlikte müştereken sorumlu tutulmaktadır. Bu nedenle işverenlerin kişisel verilerin güvenliğine ilişkin gerekli denetimleri yaptırma yükümlülüğü bulunmaktadır. Örneğin bir işveren, işçilerin muhasebe hesaplarını dışarıdan bir kişiye yaptırıyorsa işçilerin kişisel verilerinin güvenliğinin sağlanmasını kontrol etmelidir. Aksi takdirde ilgili kişi ile birlikte işverenin de müştereken sorumluluğu gündeme gelmektedir.

KVKK m. 12/4'e göre veri sorumlusu işveren ya da verileri işleyen kişilerin işçilerin kişisel verilerini Kanun hükümlerine aykırı şekilde başkalarına açıklamaları ve verilerin işleme amacı dışında kullanmaları yasaktır. Bu yükümlülük, işten ya da görevden ayrılma durumundan sonra da devam ettirilmektedir. Zira işçinin kişisel verilerine ilişkin koruma, yalnızca iş sözleşmesinin süresi ile sınırlı olmayıp, sözleşmenin sonrasına ilişkin yükümlülüklerin de ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

İşlenen kişisel verilerin kanuna aykırı şekilde başkaları tarafından elde edilmesi durumunda işveren, KVKK m. 12/5'e göre veri sorumlusu olarak bu

²⁴⁴ Güler, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.108.

durumu en kısa sürede veri sahibi işçiye ve Kişisel Verileri Koruma Kuruluna bildirmelidir. Kurul, gerekli görmesi halinde bu durumu kendi internet sitesinde veya uygun göreceği bir yöntemle ilan edebilmektedir. Kurula tanınan yasal yetkinin çerçevesinin geniş tutulması uygulamada çeşitli sorunlara neden olmakla birlikte işlevselliğin sağlanması açısından son derece önem arz etmektedir.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu 24.01.2019 tarih ve 2019/10 sayılı Kararında kişisel verilerin kanuna aykırı şekilde elde edilmesine yönelik ihlalin Kurula bildirilmesindeki amacın ihlal nedeniyle ortaya çıkabilecek zararların önlenmesi ya da asgari düzeye indirgenmesini sağlayacak önlemlerin alınması olduğunu belirtmiştir. Söz konusu kararda süre açısından 72 saatlik bir zaman dilimi öngörülmüştür²⁴⁵. Bu düzenlemede 95/46/EC sayılı Yönerge yerine Genel Veri Koruma Tüzüğü baz alınmıştır. Veri sorumlusunun işçinin kişisel verilerinin kanuna aykırı şekilde elde edildiğini öğrenmesinden itibaren gecikmeksizin en geç 72 saat içerisinde Kurula bildirmesi gerekli görülmektedir. Bu süre içerisinde bildirim yapılamaması durumunda bildirimin gecikmesine ilişkin sebebin de bildirimle birlikte Kurula açıklanması istenmektedir.

4. Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 28 Ekim 2017 tarihinde Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik yayınlamıştır. Yönetmelik m. 8/1'e göre kişisel verilerin silinmesi, verilerin tekrar kullanılamaması ve söz konusu verilere erişilememesini ifade etmektedir. İşçilerin kişisel verilerinin silinmesi durumunda işverenler, verilere yeniden erişilmesini veya verilerin kullanılmasını engelleyecek idari ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdürler. Söz konusu yükümlülüğün ihlali durumunda ortaya çıkacak sorumluluk, işverenin hukuki sorumluluğu çerçevesinde değerlendirilmektedir.

İşverenler, işçilerin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin sebeplerin son bulması durumunda bu kişisel verilerin yok edilmesi, silinmesi ya da anonim hale getirilmesi için çalışma gerçekleştirmelidirler. Bu işlemler için veri sahibi işçinin başvuruda bulunması zorunlu değildir. Ancak veri işleme sebepleri son bulmasına

²⁴⁵ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5362/Veri-Ihlali-Bildirimi>, (Erişim Tarihi:24.06.2023)

rağmen veri sorumlusunun kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ya da anonimleştirilmesi konusunda ihmali söz konusuysa veri sahibi, işçinin bu konuda talep hakkı mevcuttur²⁴⁶.

Kişisel verilerin yok edilmesi Yönetmelik m. 9'a göre verilerin geri getirilemez, erişilemez ve yeniden kullanılamaz duruma getirilmesidir. Kişisel verilerin anonim hale getirilmesi ise Yönetmelik m. 10'a göre verilerin kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek bir kişi ile bağlantı kurulamayacak duruma getirilmesidir. İşverenler, kişisel verilerin anonim hale getirilmesi, yok edilmesi ya da silinmesi konusunda gerekli idari ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdürler. Ayrıca Yönetmelik m. 7/3'e göre işverenler, bu işlemleri yaparken kayıt altına almak ve bu kayıtları en az üç yıl saklamakla yükümlüdürler. Üç yılın ardından söz konusu verilerin saklanmasına ilişkin olarak işverene ya da veri sorumlusuna herhangi bir sorumluluk atfedilmesi mümkün değildir.

5. İşçi Hakkında Otomatik Sistemin Karar Vermesinin Sorumluluğu

KVKK m. 11/1-g'de düzenlenen söz konusu sorumluluk, işçilere belli haklar tanımaktadır. İlgili hükme göre esasen kişilerin kendileri hakkındaki verilerin işlenmesi neticesinde ortaya çıkacak verilerin öğrenilmesi, bilgi alınması ve itiraz haklarının bir sonucu olduğu değerlendirilmektedir. İşlenmiş olan verilerin otomatik sistem aracılığıyla analizinin yapılması, kişilerin kendileri aleyhinde neticelerin ortaya çıkmasına itiraz edilmesi hakkını doğuracaktır. Dolayısıyla bu hakkın, itiraz hakkı ile doğrudan ilintili bir hak olduğu kabul edilmektedir.

Günümüz şartlarında işe alımlarda veya iş sözleşmelerinin devamı esnasında performansa yönelik değerlendirmeler yapılmakta veya farklı testler gerçekleştirilmektedir. İşçiler tarafından verilen cevaplar veya işlenen veriler çerçevesinde bir 'big data' oluşur. Bu dataların çekilmesiyle beraber kişilerin otomatik sistemlerden yazılan yazılımlara paralel biçimde değerlendirmeler görünmektedir. Bütün bu değerlendirmelerle birlikte işe alım süreçleri ya da iş

²⁴⁶<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/bc1cb353-ef85-4e58-bb99-3bba31258508.pdf>, (Erişim Tarihi:20.06.2023)

sözleşmelerinin sürdürülüp sürdürülmeyeceği işverenler tarafından değerlendirilebilecektir²⁴⁷. İşverenlere bu alanda tanınan yetkinin sınırı da İş Kanunu kapsamında açıkça ortaya konulmaktadır. İşverenin söz konusu yasal sınırlara uygun olacak biçimde bu haklarını kullanması, işçiyi bu konuda mağdur etmemesi ve dürüstlük kurallarına bağlı olacak şekilde hareket etmesi de ayrıca önem arz etmektedir.

İşverenlerin algoritma veya yapay zekâyla verileri işleme faaliyetlerini gerçekleştirmesi nedeniyle kişilerin öznel ve nesnel nitelikleri, yaşları, kıdemleri, iş tanımları gibi değerlendirmelerin gözden kaçma olasılığı ortaya çıkacaktır. İşlenen veriler neticesinde elde edilen analizler yalnızca matematiksel ve sayısal açıdan ulaşılan veriler olması sebebiyle, otomatik yol ve yöntemler tamamlayıcı ya da yardımcı araçlar olarak uygulanmalıdır. Aksi takdirde, yalnızca otomatik sistemler neticesinde karar verilmesi söz konusu olacaktır. Sadece otomatik sistemlerle işlenmiş olan kişisel verilerin işleniş amacına ne denli uygun olacağı da tartışmalıdır. Neticede işleme amacının dışında gerçekleştirilen eylemlerin hukuka aykırı olacağı açıktır. Bu yüzden adaylara veya iş sözleşmeleriyle bağlı biçimde çalışan işçilere otomatik sistem ile kişisel verilerin işleme faaliyetinin yapılacağına ilişkin bilginin önceden verilmesi gerekmektedir²⁴⁸.

C. İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini İşlemesinden Kaynaklanan Sorumlulukları

İşçiler ile işverenler arasında ilişkiler; iş görüşmeleri esnasında henüz iş sözleşmesi kurulmadan ortaya çıkan ilişkiler, işin ifası esnasındaki ilişkiler ve iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki ilişkiler olmak üzere üç aşamada incelenebilir. İşverenler işçilerin kişisel verilerini her durumda işlemeye devam etmektedirler. Burada değişkenlik gösteren tek şey dayanan yasal mevzuat hükümleridir. İşverenlerin dayandıkları hükümlere göre işçilerin kişisel verileri işlenmeye devam etmekteyken diğer yandan söz konusu verilerden kaynaklanan sorumluluklar ve bu sorumlulukların ihlali durumunda öngörülen yaptırımlar söz konusu olacaktır. İşçiler, kişisel verilerine ilişkin ihlal durumlarını tespit edip

²⁴⁷ Ertuğrul Aktan, “Büyük Veri: Uygulama Alanları, Analitiği ve Güvenlik Boyutu”, **Bilgi Yönetimi Dergisi**, C: 1, S:1, 2018, s. 3.

²⁴⁸ Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.171.

hukuka aykırı biçimde kişisel verilerin işlendiğini saptarlarsa ilgili yasal düzenlemeler kapsamında işverenlerin sorumluluğu ortaya çıkacaktır. İşçiler, öncelikle işverene karşı tespit, önleme ve durdurma davaları açabilecek ve bunlar vasıtasıyla kişisel verilerinin korunmasını isteyebilecektir. Bu durumda öncelikle Türk Medeni Kanunu'nun vekâletsiz iş görme hükümlerince işçiler, kişisel verilerinin işlenmesinin hukuka aykırılığını öne sürerek mevcut kazanç varsa bunun iadesini isteyebilecektir. TBK m. 417/3 kapsamında ise yerel mevzuat ve tarafların arasındaki sözleşmeye aykırılık gerekçe gösterilerek tazminat davası açılabilmesi mümkündür. Açılacak olan tazminat davasından mahkemece somut olayın gereklerine göre uygun bir tazminata hükmedilmesi amaçlanmaktadır.

Kişilik hakları ihlal edilmiş olan işçilerin bu haklarının korunmasına ilişkin koruma talebinde bulunması da mümkündür. Buna göre işçilerin özel niteliğe sahip verilerinin ihlal edilmesi ve işçilerin malvarlığını etkileyecek bir durumun ortaya çıkması gerekmektedir. Örneğin, çalışanın işten çıkma nedeninin AIDS virüsü taşıyor olması ve bu hastalığın bilgisinin iş ortamında da yayılması halinde işveren, işçinin sağlık verisinin hukuka aykırı biçimde paylaşılması sebebiyle yaşadığı gelir bazındaki zararından sorumludur. Burada mevcut zarar, kişilik haklarından kaynaklanabileceği gibi haksız fiilden de kaynaklanabilir. İşveren, henüz işe başlatmadığı ancak iş görüşmesi yaptığı adayla alakalı uyuşmazlıklardan da sorumludur. Tarafların arasında sözleşmeye dayalı bir bağlayıcılığın olmaması durumunda işçi adayının verileri işçilerin bilgilerinin olduğu veri deposunda işlenecekse, işverenin bu adaylarla ilgili ortaya çıkabilecek problemlerden sorumlu tutulacağı öngörülmektedir.

1. Hukuki Sorumluluk

Kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmeleri bazı hallerde işverenler üzerinde tazminat sorumluluğunun doğmasına neden olacaktır. Türk Medeni Kanunu, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili maddelerince kişilik hakkı ihlal edilen kişiler yönünden tazminat hakkı söz konusu olacaktır. Kişilik hakkı bireylerin bütün değerlerini ifade edeceği için kişilik hakkıyla kişisel veriler bir

bütün olarak değerlendirilecektir. Buna göre kişilik haklarının da korunması gerektiği belirtilmektedir²⁴⁹.

Kişilerin hususi yaşam sahasına girilerek sırlarının ifşa edilmesi, bunların öğrenilmesi, kayıt altına alınması veya yayılması esasen bireylere yöneltilen saldırılar arasındadır. Söz konusu saldırıların meydana gelmesini engellemek bakımından Türk Medeni Kanunu'nda çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. Kişilik haklarına müdahale edilen işçilerin ortaya çıkan zararları, sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında işverence tazmin edilmelidir. Mevzuatta ortaya konan düzenlemeler bağlamında koruma altına alınan bireylerin kişilik haklarına yönelik saldırılar önlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda bireylerin kişilik haklarına yönelik saldırıların korunmasında TMK m. 24/2'ye göre bireyin açık rızasıyla ilgili bir istisna getirilmiştir. Bireylerin fiile rıza gösterirken ayırt etme güçlerinin olması ve verdikleri rızanın hukuka uygunluğu önem arz etmektedir²⁵⁰. Aksi takdirde yasada şekil bakımından cevaz verilmeyen bir rızaya dayanılarak yapılan işlemin hukuk düzeni tarafından korunması söz konusu değildir.

Kişilik haklarıyla kişisel verilerin birbiri ile sıkı şekilde bağlantı içerisinde oldukları görülmektedir. TBK m. 419, mevzuattaki özel yasa olan KVKK'yı işaret edilmiştir. Türk Borçlar Kanunu da bu bağlamda konuya ilişkin düzenlemeler getiren özel bir yasa olarak görülmektedir. Kişisel veriler ile kişilik hakları sıkı sıkıya ilişkili olduğu için bireyler, söz konusu haklarına yönelik saldırılara karşı dava yoluna gidebileceklerdir²⁵¹. Kişilik haklarına saldırı dolayısıyla açılacak olan davalarda yetki ve görev bakımından 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun ilgili maddelerinin uygulanacağı öngörülmektedir.

Kişisel veriler ile kişilik hakları arasındaki ilişki, Yargıtay Genel Kurulu 2015 tarihli kararıyla²⁵² açıkça ortaya konulmuştur. Bu kapsamda iki kavram arasındaki ilişkinin tazminat boyutu üzerinde durulmuştur. Kararda davacının kamu görevi ve hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzunu kötüye kullanmak suretiyle

²⁴⁹ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.445 vd.

²⁵⁰ Ömer Uğur Gençan, Türk Medeni Kanunu (Bilimsel açıklama- İctihatlar-İlgili Mevzuat, madde 1-184), 2.Baskı, Ankara :Yetkin Yayıncılık, 2007, s.246

²⁵¹ Ömer Faruk Kuntoğlu, Elektronik Ticarete Kişisel Verilerin Korunması, **Bilişim Hukuk Dergisi**, 2021/1, s.221.

²⁵² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2014/4-56 E. 2015/1679 K. , 17 Haziran 2015 karar tarihli, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi:28.06.2023)

hareket ettiği ifade edilmektedir. Davacının cinsel saldırı suçunun mağduru olduğu olayda karşı taraf, ceza yargılamasında sanık olarak yargılanmış ve ceza almıştır. Mağdurun yargılama sırasında cinsel saldırının gerçekleşme biçimini açıkça anlattığı, bu anlatımların duruşma tutanağına geçirildiğı, kararda mağdur ve sanığın isimlerinin açıkça belirtildiğı, bu bilgilerin de buradan alınarak bir kitaba aktarıldığı görülmüştür. Somut uyuşmazlıkta davacının rızasının bulunmadığı durumda isminin kişisel veri olarak paylaşılması söz konusudur. Konu, yüksek mahkeme tarafından kişisel verilerin korunması ve unutulma hakkı bağlamında ele alınmış olup hukuka aykırı veri işleyenin sorumluluğuna gidilmiştir²⁵³.

Unutulma hakkı ile kişisel verilerin arasındaki ilişkiyi ele alan diğeri bir karar da Avrupa Birliği Adalet Divanının Google İspanya kararıdır. Somut olayda İspanyol vatandaşlığı olan bir bireyin 1988 senesinde sosyal güvenlik borçları sebebiyle taşınmazları haczedilmiştir. Haberlere konu olan bu olayın üzerinden yıllar geçmesine ve taşınmazları üzerindeki hacizlerin kalkmasına karşın bu kişi, internet ortamında arama motoruna ismini yazdığı halde bu haberlerle karşı karşıya kaldığını, dolayısıyla kişilik haklarının zarar gördüğünü ileri sürmüştür. Avrupa Birliği Adalet Divanına kadar uzanan yargılama neticesinde arama motorlarının hukuka uygun olarak işlenen kişisel verilerin dahi unutulma hakkı kapsamında zaman içerisinde kaldırması gerektiğı yönünde karar verilmiştir²⁵⁴.

Kişisel verileri yanlış biçimde işlenen kişilerin veri sorumlusuna başvurması ve yanlış işlenen verilerinin düzeltilmesi, silinmesi veya anonimleştirilmesini talep edebileceğı öngörülmektedir. Bireylerin kişilik haklarından doğması muhtemel her türlü bilginin kişisel veri, unutulma hakkı ve özel hayatın gizliliğıyle yakından alakalı olduğı açıktır²⁵⁵.

İş hukuku bağlamında işçilerin kişisel verilerinin muhafaza edilmesine yönelik olarak yasanın 75. maddesinin önem arz ettiğı belirtilmektedir. İşverenlerin işçilerinin özlük dosyalarını oluşturmaları, bu dosyadaki bilgileri

²⁵³ Seray Nalbantoğlu, “Bir Temel Hak Olarak Unutulma Hakkı”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Yıl:9, Sayı:34, Nisan 2018, s.589

²⁵⁴ Aydın Akgül, “Kişisel Verilerin Korunmasında Yeni Bir Hak: “Unutulma Hakkı” ve AB Adalet Divanı’nın “Google Kararı”, **TBB Dergisi**, 2016 (116), s.30.

²⁵⁵ Yüksel Tolun, “Kişisel Verilerin KVKK ve GDPR Kapsamında Korunması” Kırıkkale Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2020, s. 97.

açıklamaları, sır saklama yükümlülükleri kapsamındadır. İşçiler, kişisel verileri hukuka aykırı biçimde kullanıldığı noktada iş sözleşmelerini haklı sebeple feshedebilecekler ve tazminat talebinde bulunabileceklerdir²⁵⁶.

2. İdari Sorumluluk

Sosyal devletlerde devletin iç güvenlik sisteminin oluşturulması, bireylerin güvenliğinin sağlanması ve suç oranlarının azaltılması için bireylerin kişisel verilerine gereksinim duyulmaktadır. Kişisel verilerin korunması Türkiye’de anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir. Kişisel verilerin güvenliğinin sağlanabilmesi için Kişisel Verileri Koruma Kurumu oluşturulmuştur. Bu Kurum, kişisel verilerin işlenmesine yönelik düzenlemeler yapmakta ve verilerin işlenmesini denetlemektedir²⁵⁷.

Bireyin kişisel verilerine en çok gereksinim duyan yapı, idaredir. Devlet, yargı, sağlık, emniyet gibi pek çok alanda bireylerin kişisel verileri ile işlem gerçekleştirebilmektedir. Bu nedenle idarenin bireylerin kişisel verilerini kullanmasındaki sorumluluğunun incelenmesi gerekir²⁵⁸.

Teknolojik gelişmelerle birlikte günümüzde devlet, bireylerin kişisel verilerine daha fazla gereksinim duymaya başlamıştır. Siber güvenlik açısından bireyin daha çok kişisel verisini elde etmeye çalışmaktadır. Bu veriler genellikle dijital ortama aktarılır. Bu durum ise kişisel verilerin korunması açısından önemli bir risk teşkil etmektedir. Türkiye’de teknolojik gelişmeler sonucunda vatandaşların bilgilere daha hızlı ve kolay şekilde erişimini sağlayabilmek adına kişisel verilerin dijital ortama aktarıldığı Elektronik Devlet (e-Devlet) uygulamasına geçilmiştir. Bu uygulama ile bireylerin kamudan alabilecekleri hizmetlerin bir kısmı dijital alana aktarılmıştır. Oldukça başarılı şekilde yürütüldüğü gözlemlenen bu uygulamada bir kimsenin sigorta günlerini öğrenmesi, ikametgâh adresini öğrenmesi ya da mevcut dava dosyaları hakkında bilgi sahibi olması mümkündür. Bireylerin yaşamını ciddi anlamda

²⁵⁶ Değer Senem Ermumcu, “Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverene Yüklediği Sorumluluklar”, **Pamukkale Üniversitesi, İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt:8 Sayı 2, 2021, s. 459.

²⁵⁷ Mutlu Kağıtcıoğlu, “Kişisel Verileri Koruma Kurumuna İdare Hukuku Çerçevesinden Bir Bakış”, **İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt,1 Sayı 2, 2016, s.93.

²⁵⁸ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s.529.

kolaylaştırdığı, kurum kurum gezilerek ciddi vakit kayıplarının önleildiği bu uygulamanın yararlarının yanı sıra bazı tehlikeleri de bulunmaktadır. E-devlet sisteminin üçüncü kişiler tarafından ele geçirilmesi ihtimalinde bireylerin kişisel verilerinin güvenliği ortadan kalkacaktır. Sistemin güvenliğindeki aksaklıklar, bireylerin kişisel verilerinin üçüncü kişilerin eline geçme tehlikesini barındırmaktadır. Bu tehlike ile karşılaşmamak için kamu tüzel kişilikleri çerçevesinde koruma sistemlerinin geliştirilmesi önem taşımaktadır²⁵⁹.

Kişisel verisi işlenen kişinin verilerinin işlenmesine ilişkin taleplerini, yazılı şekilde veri sorumlusuna iletmesi gerekmektedir. Veri sorumlusunun da kanunen en geç 30 gün içerisinde söz konusu taleplere ilişkin incelemeyi tamamlaması beklenmektedir. Bu süreçte veri sorumlusu, gerçekleştirdiği inceleme neticesinde veri sahibinin talebini gerekçe belirterek reddetmeli ya da kabul etmelidir. Veri sorumlusunun talebe yönelik cevabı veri sahibine yazılı şekilde veya elektronik ortamdan iletilmektedir. Yapılan bu bildirim sonucunda veri sorumlusunun cevabını öğrenen veri sahibi; verilen cevabı tatmin edici bulmazsa, talebi reddedilmişse veya cevap süresi içerisinde veri sorumlusu tarafından herhangi bir cevap verilmemişse öğrenme tarihinden itibaren 30 gün ve her durumda veri sorumlusuna başvuru tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Kurul’a şikâyetle bulunabilir. Ancak Kurul’a doğrudan şikâyetle bulunulması mümkün değildir. Veri sahibinin öncelikle veri sorumlusuna taleplerini iletmesi, veri sorumlusundan alacağı cevaba göre Kurul’a şikâyet yoluna başvurusu gerekmektedir. Veri sorumlusuna başvuru yolu tüketilmeden Kurul’a yapılan başvurular kabul edilmemektedir. KVKK m. 13’te bu durum açıkça düzenleme altına alınmıştır.

Bireylerin kişilik hakkına yönelik ihlallerde hakkın her zaman kullanılabileceği kabul edilmektedir. Kişilik hakkı ihlal edilen kişi hem Kurul’a şikâyetle bulunabilecek hem de hak ihlalinin kaynaklı olarak veri sorumlusuna tazminat davası açabilecektir. İstisnai bu durumun mevcudiyeti halinde Kurul, veri sorumlusuna başvuru yapıp yapılmadığını değerlendirmeksizin resen ihlalin varlığını öğrendiği an veya şikâyeti öğrendiği an konuyla ilgili inceleme

²⁵⁹ Yasin Aydoğdu, “Kamu İdaresinde Kişisel Verilerin Korunması”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2021/1, s. 265.

başlatmaktadır. KVKK m. 15'te 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'a atıf yapılarak Kurul'un inceleme yapmayacağı koşullar düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre yargı organlarının görev alanına giren konulara ilişkin şikâyetler, Türkiye Büyük Millet Meclisi veya yetkili makamlara gönderilen ya da verilen dilekçelerde belirtilen halleri taşımayan durumlar, dilekçe sahibinin ikametgâh adresinin veya iş adresinin bulunmaması, dilekçe sahibinin isim soy isim gibi bilgilerinin bulunmaması hallerinde Kurul inceleme yapmamaktadır.

Kurulun inceleme kapsamında veri sorumlusundan konuyla ilgili bazı bilgi ve belgeleri istemesi durumunda veri sorumlusunun 15 gün içerisinde istenilen belgeleri Kurul'a gönderme yükümlülüğü bulunmaktadır. Yerinde inceleme yapılacak olması durumunda ise veri sorumlusunun bu incelemeye olanak sağlaması beklenmektedir. Kurul, kişisel verisi işlenen veri sahibinin şikâyetine ilişkin talebe inceleme yaparak bir cevap vermekle görevlidir. Kanuni düzenleme çerçevesinde Kurul'a 60 günlük bir cevap süresi tanınmıştır. Bu süre içerisinde Kurul tarafından veri sahibine herhangi bir cevap verilmezse veri sahibinin talebi reddedilmiş sayılır. Kurul, yaptığı incelemeler sonucunda kişisel verilere yönelik bir ihlal tespit ederse veri sorumlusuna söz konusu hukuka aykırılıkların düzeltimi için Kurul kararının tebliğinden itibaren 30 günlük süre verir. Ancak ihlalin açık şekilde hukuka aykırılık oluşturması veya ihlalin önlenemeyecek zararlar ortaya çıkarması ihtimali durumunda Kurul, verilerin yurt dışına aktarılmasının ya da verilerin işlenmesinin durdurulmasına karar verme yetkisine sahiptir. Kurul'un bu yönde bir inceleme yapabilmesi için mutlaka veri sahibinin şikâyetinde bulunması aranmaz. Resen yapılacak araştırmalar sonucunda da Kurul'un kişisel verilerin ihlaline yönelik inceleme başlatması mümkündür. Resen başlatılan incelemede Kurul, inceleme ve karar vermeye yönelik şikâyete ilişkin sürelerle bağlı değildir. Kanun koyucu resen incelemeler açısından herhangi bir süre öngörmemiştir²⁶⁰.

Kurul, kişisel verilere ilişkin hukuka aykırılıkların mevcudiyeti halinde idari para cezası verme yetkisine sahiptir. KVKK m. 18'de Kurul tarafından ihlal gerçekleştirenlere verilebilecek idari para cezaları düzenlenmiştir. "Kabahatler"

²⁶⁰ Elbir, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.345.

başlığı altında yer alan maddede hangi hukuka aykırılıklarda hangi alt-üst sınırlarda idari para cezası verilebileceği açık şekilde belirtilmiştir²⁶¹. Bu düzenlemeye göre ihlal halinde Kurul tarafından verilebilecek idari para cezaları şunlardır;

- Kanun'da belirlendiği üzere veri sahibine verilerinin hangi amaçlarla kimler tarafından işleneceği, kimlere aktarılacağı gibi konularda veri sorumlusu tarafından aydınlatma yükümlülüğünün ihlal edilmesi halinde 2023 yılı güncel tarife üzerinden 29.852 TL'den 597.191 TL'ye kadar idari para cezasıyla,
- İlgili düzenlemenin 12. maddesi kapsamında kişisel veri olarak kabul edilen bilgilerin korunması, verilere hukuka uygun olmayacak bir biçimde erişim sağlanması ya da bunların hukuka uygun olmayacak bir biçimde işlenmesine ilişkin sorumluluklarına aykırı davrananlara 89.571 TL'den 5.971.989 TL'ye kadar para cezası,
- Kanun'un 15. maddesine göre Kurul tarafından resen inceleme ya da şikâyet sonrası verilen kararları yerine getirmeyen veri sorumlusu 149.285 TL'den 5.971.989 TL'ye kadar para cezası,
- Kanun'un 16. maddesine göre veri sorumlularının kayıt olması gereken VERBİS sistemine kayıt ve bildirim yükümlülüğü yerine getirmeyen veri sahiplerine 119.428 TL'den 5.971.989 TL'ye kadar idari para cezası verilmesi öngörülmüştür.

Kurul'un verdiği kararlar veya idari para cezalarına karşı veri sorumlularının (ilgililerin) idare mahkemesinde dava açma hakkı bulunmaktadır²⁶².

3. Cezai Sorumluluk

Kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesi durumuna ilişkin olarak kanun koyucu, birtakım cezai yaptırımlar öngörmüştür. Bu yaptırımların

²⁶¹ Güler, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.120.

²⁶² Elbir, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.245.

getirilmesindeki amaç, suç işlenmesini engellemek ve suç işleyenlere karşı ağır yaptırımlar uygulayarak caydırıcılığı sağlamaktır. “Suçlar” başlığı taşıyan KVKK m. 17’de tek tek düzenleme öngörülmeyle Türk Ceza Kanunu’nun ilgili hükümlerine atıf yapılmıştır²⁶³.

Türk Ceza Kanunu kapsamında “Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu” 135. madde ile suç olarak düzenlenmiştir. Bu suçun oluşabilmesi için kişisel verilerin hukuka aykırı biçimde işlenmesinin ve fiilin tamamlanmasının gerekli olduğu belirtilmektedir²⁶⁴.

136. madde kapsamında düzenlenen kişisel verilerin verilmesi ya da ele geçirilmesi suçunun birtakım tartışmaları beraberinde getirdiği savunulmaktadır. Maddenin lafzi değerlendirilmesinde kişilerin cep telefon numaralarının başkalarına verilmesiyle bile bu suçun oluşabileceği ileri sürülmektedir²⁶⁵. Buna göre kişilerin rızaları kapsamında bu bilgilerin paylaşılması konusu önem taşımakta, kişilerin rızaları doğrultusunda bu bilgilerinin üçüncü kişilere verilmesi durumunda ortada herhangi bir suçun oluşmayacağı öngörülmektedir. 138. maddede düzenlenen kişisel verileri yok etme suçunda ise kişisel verilerin işleme amacının nihayete ermesi sonucunda silinmesi gerekli olan verilerin halen silinmemesi söz konusu olacaktır. Bu suçun işlenmesinde kişisel verileri silmekle görevli olan kişilerin sorumluluğu söz konusudur.

Teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı değişim ve bilişim ortamında bu suçlarının hangi durumlarda kişisel veri ihlali hangi durumda özel hayatın gizliliğinin ihlali suçlarını ortaya çıkaracağı tartışmalıdır. Türk Ceza Kanunu’nda düzenlenen yaptırımların İş Kanunu kapsamında ne şekilde değerlendirileceği hususu, öğretilerde tartışmalara neden olmaktadır. Hukuka aykırı biçimde işçilerin telefon kayıtlarının işlenmesi, elektronik postalarının veya üçüncü kişiler ile olan görüşmelerinin hukuka aykırı biçimde kaydedilmesi gibi haller özel hayatın gizliliğinin ihlali olarak değerlendirilebilecektir. Ancak işçilerin rızasının olduğu durumlarda söz konusu suç oluşmayacaktır. Burada işverenler ile işçiler

²⁶³ Uğur Orhan, “Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Türk Ceza Hukuku Düzenlemeleri Üzerine Değerlendirmeler”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2021/1, s.1364.

²⁶⁴ Ece Taşçı Aydemir, “Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu”, İstanbul Kültür Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2022, s.105.

²⁶⁵ Orhan, Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Türk Ceza Hukuku Düzenlemeleri Üzerine Değerlendirmeler, s.1372.

arasındaki iş sözleşmelerinde işçilerin kullanacakları elektronik aletlerin denetlenebileceğinin öngörülmüş olması önem arz etmektedir²⁶⁶.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararında işçilere işverence tahsis edilen bilgisayar ve elektronik posta adresleri üzerinden işverene yapılan hakaretin saptanması halinde denetim yetkisi çerçevesinde işverenin hukuki sorumluluğu olmadığı belirtilmiştir²⁶⁷. Türk Ceza Kanunu'nda belirtilen suçların şikâyeteye tabi olmadığı kabul edilmektedir. Türk Ceza Kanunu'nun 138. maddesinde düzenlenen kişisel verilerin yok edilmemesine ilişkin suçun KVKK m. 7'de yükümlülüğün ihlali durumunda ortaya çıkması muhtemeldir²⁶⁸.

TCK m. 135'teki suç türünün nitelikli hallerine bakıldığında kişisel verilerin hassas/özel nitelikli verilere ilişkin yapılan ihlal durumunda verilecek cezanın yarı oranında arttırılacağı düzenlenmiştir. Aynı şekilde 136. maddede de verilerin hukuka aykırı biçimde bir başkasına aktarılması veya ele geçirilmesi suçunun kamu görevlilerince ya da belirli bir meslek üyesi olmanın kolaylıklarından faydalanılarak işlenmesi durumunda verilecek ceza yarı oranında arttırılacaktır.

TCK m. 138'de düzenlenen verilerin yok edilmemesi suçunda, konusu 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu hükümleri kapsamında ortadan kaldırılması ya da yok edilmesi gerekli olan verilerin bulunması durumunda ise verilecek olan ceza bir kat oranında arttırılacaktır. Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen suç tipleri bakımından kişisel verilerin önemli bir yeri olduğu sabit olup belirtilen eylemlerin tüzel kişilerce işlenmesi durumunda tüzel kişilere özgü güvenlik tedbirlerine hükmedilmesi gerekecektir²⁶⁹.

Türk Ceza Kanunu bağlamında işçilerin kişisel verilerine ilişkin olarak yukarıda bahsi geçen düzenlemeler, emredici niteliktedir. İşverenin bu konuda aksi davranışlar sergilemek bakımından herhangi bir seçimlik hakkı bulunmamaktadır. Kanunun emredici nitelikteki düzenlemelerinin herkesi bağlayıcı olduğu ilkesinden hareketle işverenin söz konusu düzenlemelere dikkat

²⁶⁶ Durmuş Tezcan, "Özel Hayatın Gizliliğini İhlal ve Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu ile İlgili Bazı Gözlemler", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 71, Sayı 1, 2013, s.1160

²⁶⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2010/447 E. 2010/37516 K. 13/12/2010 Tarihli kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi:29.06.2023).

²⁶⁸ Elbir, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.346.

²⁶⁹ Yılmaz, İşverenin, İşçinin Kişiliğini ve Özellikle Kişisel Verilerini Koruma Borcu, s.77.

etmesi, sorumluluk bilinci ile hareket ederek işçilerin kişisel verilerini muhafaza etmek hususunda gerekli hassasiyeti göstermesi gerekmektedir. Aksi takdirde ceza kanunlarını bilmemenin mazeret olmayacağı ilkesince işverenin cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalması durumu söz konusu olabilecektir.





V.SONUÇ

Sözlük anlamıyla veri, bir münakaşa ya da soruşturulan bir hususun temelini teşkil eden ana unsurdur. Kişisel veri ise bir bireyi diğer bireylerden ayıran ve o bireyi özelleştiren tüm bilgilerdir. Teknolojik gelişmelerle birlikte kişisel verilerin önemi son yıllarda ciddi bir artış göstermiştir. Verilerin dijital ortamda oldukça hızlı ve kolay şekilde aktarılabilmesi, işlenebilmesi ve üçüncü kişilerin bilgisine sunulabilmesi söz konusu olduğundan kişisel verilerin korunması gereksinim ortaya çıkmıştır. Bireylerin yalnız başlarına bu konuda koruma sağlamalarının güçlüğü gözetilerek ülkeler, bu konuda kanuni düzenlemeler öngörmeye başlamışlardır. Uluslararası hukukta da konuya ilişkin çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Söz konusu düzenlemelerin temelinde ise insan haklarının tüm yetkili kurumlarca korunması ve gözetilmesinin gerekliliği ilkesi yatmaktadır.

Kişisel verilere ilişkin detaylı düzenlemeler içeren özel kanun niteliği taşıyan KVKK'da kişisel veri kavramı tanımlanmıştır. KVKK m. 3/1-d'ye göre kişisel veri, kimliği belirli ya da belirlenebilir olan gerçek kişilere yönelik her türlü bilgidir. Söz konusu düzenleme ile kanun koyucu, gerçek kişilerin kişisel verilerini koruma altına almıştır. Ancak kanun koyucu, kişisel veri hususunda özel sektör ya da kamu otoritesi ayrımı yapmamıştır. Bu nedenle kişisel verilerin korunması, KVKK kapsamında gerçek kişileri içermektedir. Tüzel kişiler KVKK düzenlemesi dışında bırakılmıştır. Kanuni düzenlemeye göre herhangi bir verinin kişisel veri olarak kabul edilmesi için öncelikle ortada gerçek bir kişiye ait bir verinin bulunması gerekir. Kanun koyucu verinin gerçek kişiye ait olmasıyla yetinmeyerek bu kişinin kimliğinin belirli ya da belirlenebilir olmasını aramaktadır. Böylelikle söz konusu verinin kime ait olduğunun tespiti mümkün hale getirilerek bireyin kişilik hakkının kişisel veri üzerinden korunması sağlanmaya çalışılmıştır. KVKK'da belirtilen bu unsurları taşımayan veriler, kişisel veri çerçevesinde değerlendirilmez. Bu nedenle söz konusu verilerin kişisel verilerin korunması kapsamında koruma altına alınması mümkün değildir.

Çalışma kapsamında iş hukuku açısından kişisel verilerin korunması değerlendirilmiştir. Kişisel veri kavramı iş hukuku açısından; işyerlerinde ya da bilgisayarda tutulan özlük dosyalarında muhafaza edilen, işçilerin mesleki ve özel hayatını içeren, bu bağlamda işçileri doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren tüm işaret, bilgi ya da notları belirtmektedir. İş hukuku çerçevesinde kişisel veriler; işçilerin adresleri, kimlik bilgileri, medeni durumları, meslekleri, etnik kökenleri, doğum tarihleri, sendikal veya siyasi etkinlikleri, mahkûmiyet bilgileri, dini inançları, sağlık bilgileri, cinsel tercihleri gibi bilgileri içermekte olup bu bilgilerin kişisel veri kapsamında muhafaza edilmesi gerekmektedir.

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin özel nitelikteki yasa niteliği taşıyan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre kişisel verilerin işlenmesinde temel amaç ve araçların belirlenmesiyle veri kayıt sisteminin kurulması ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek ya da tüzel kişilerin veri sorumlusu olarak nitelendirildikleri belirtilmektedir. İş Kanunu'nda iş sözleşmeleri ile işçi çalıştırmakta olan gerçek ya da tüzel kişiler veya tüzel kişilik sahibi olmayan kurum ile kuruluşlar işveren olarak nitelendirilmektedir. İş Kanunu'nun 75. maddesinde işverenlerin işçiler hakkında özlük dosyası tutmaları gerektiği belirtilmektedir. Buradan hareketle işverenlerin veri sorumlusu olarak işçilerin kişisel verilerini korumaları gerektiği açıktır.

İşverenler, veri sorumlusu olarak yer aldıkları konum itibarıyla işçilerin kişisel verilerine erişim olanağına sahiptirler. İşçinin isim, soy isim, banka hesap numarası, anne ve baba ismi, doğum tarihi, sendikal tercihi, kimlik bilgisi, mahkûmiyet bilgisi, sağlık bilgisi gibi işçiye ilişkin pek çok kişisel veri hakkında işveren bilgi sahibidir. İşçilerin işyerinde tutulan özlük dosyalarında işçiye ait pek çok kişisel veri yer almaktadır. İşveren, veri işleyen olarak bu verileri yer ve zamanına göre kullanabilmektedir. Özellikle kişisel verilerin korunmasına yönelik düzenlemeler öngörülmeden önce gerek sistem üzerinden gerekse otomatik olmayan yollarla işverenlerin işçinin haberi olmaksızın pek çok kişisel verisini işlediği ve üçüncü kişilere aktardığı Türkiye'de bilinen bir gerçekliktir. Örneğin, işçi adına açılan banka hesapları, yapılan başvurular, gönderilen talepler vs. gibi. Önceki zamanlarda işçilerin bu konudaki haklarına yönelik bilgisi bulunmadığından işverenlerin işçilerin kişisel verilerine gerek erişimi gerekse bu verileri kullanımı oldukça yaygındır. Ancak süreç içerisinde getirilen yasal

düzenlemeler, kamuoyuna yönelik bilgilendirmeler, işçilerin bu konuda birbirlerinden bilgi akışında bulunması ve emsal durumların çoğalması nedeniyle işçilerin kişisel verilerinin korunması hususunda işverene karşı bilinçlenmesi ortaya çıkmıştır. Bu bilinçlenme, işçilerin veri sorumlusu işverene yönelik haklarının düzenleme üzerinde kalmayarak uygulamaya aktarılmasına yardımcı olmuştur.

Günümüzde geline nokta itibariyle işçilerin kişisel verilerine yönelik işverene karşı çeşitli hakları, işverenlerin ise kişisel verilerin korunması hususunda çeşitli yükümlülükleri söz konusudur. KVKK'da işçilerin hakları ve işverenlerin yükümlülükleri çerçevesinde düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemelerde işçinin kişisel verilerinin korunmasına yönelik işveren karşısındaki zayıf konumu gözetilmiştir. İşverene güçlü konumu çerçevesinde yükümlülükler getirilerek işçi işveren ilişkisindeki eşitsizlik kısmen dengelenmeye çalışılarak kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde elde edilmesi, aktarılması, kullanılması ve işlenmesi engellenmeye çalışılmıştır.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında kişisel veriler; güncel olmalı, dürüstlük ilkelerine ve hukuka uygun olarak, belirli, açık ve meşru amaçlar doğrultusunda işlenmeli, işlendikleri amaçlar sınırlı ve ölçülü olmalı, ilgili yasal düzenlemelerde öngörülen sürelerin sonuna kadar korunmalıdır. Burada belirtilen hususlara uygun olduğu sürece yapılacak veri işleme faaliyetlerinin hukuka uygun olacağı öngörülmektedir. Veri sorumlusu olan işverenin işçilerin verilerini işlerken söz konusu kanuni düzenlemeyi gözetmesi, işlenme amacıyla sınırlı ve ölçülü şekilde verileri işlemesi, belirli süreler öngörülmüşse bu süreleri aşacak şekilde verileri işlememesi önem taşımaktadır. Bu hususların objektif şekilde tespiti mümkün olduğundan işveren, kişisel verilerin korunması konusunda işçiye karşı kanuni yükümlülük altındadır.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 10. maddesine göre veri sorumlusu, veri sahiplerini aydınlatmak zorundadır. Bu kapsamda veri sorumlusu olarak kabul edilen işverenler; işçilerin kişisel verilerinin toplanması amaçlarını, kimlere ve hangi amaçlar doğrultusunda aktarılacağını, veri toplama yöntemlerini ve hukuki sebeplerini veri sahibi olan işçilere bildirmek zorundadırlar. Aydınlatma yükümlülüğü, kişisel verilerinin veri sorumlusu işveren tarafından ne şekilde aktarılacağını ve işleneceğini bilmeyen işçiler açısından oldukça

önemlidir. Kanun koyucu standart bir metin imzalatılarak işçilerin haberi olmaksızın kişisel verilerin işverence keyfi şekilde kullanılmasının önüne geçmek amacıyla işverene aydınlatma yükümlülüğü öngörmüştür. Bu yükümlülüğü ihlal eden işveren, idari para cezası yaptırımını ile karşı karşıya kalabilecektir.

Yasanın 11. maddesine göre de veri sahibi olan işçilerin hakları düzenlenmektedir. Bu kapsamda işçiler; kişisel verilerin işlenip işlenmediğine, işlenmiş ise buna dair bilgilere, verilerin işlenmesindeki amaca uygunluğa, verilerin aktarıldığı kişilere dair bilgi edinme hakkına sahiptirler. İşçiler kişisel verilerinin yanlış ya da eksik işlenmiş olması hallerinde bunların düzeltilmesini isteyebilecektir. Bunun haricinde işçiler tarafından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 7. maddesine uygun olduğu oranda işlenen verilerinin silinmesi ve yok edilmesi istenebilir. Kanun koyucu bu düzenlemeler çerçevesinde yalnızca işverene yükümlülük getirmekle kalmayıp işçilere de kişisel verileri konusundaki haklarını açık şekilde bildirmiştir. İşçilerin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin bilgilere, verilerinin aktarıldığı üçüncü kişilere ilişkin bilgilere, veri işleme ve aktarım amaçlarına erişim hakkı mevcuttur. Bu hak kapsamında işçiler, hangi kişisel verilerinin hangi amaçlarla işlendiğini ve kimlerle paylaşıldığını öğrenebileceklerdir. Öğrenilen hususlarla ilgili gerçeğe veya hukuka aykırılıkların bulunması halinde ise söz konusu verilerin düzeltilmesini, silinmesini ya da yok edilmesini isteyebilirler. Bu haklar işçi açısından oldukça önemli olup kişisel verilerinin yanlış ve eksik şekilde işlenmesini ve aktarılmasını önleyebilecektir. Kanun koyucu tüm bu hususlara ek olarak işçiye söz konusu düzeltim, silme ya da yok etme işlemi konusunda üçüncü kişiye bilgi verilmesi hakkı da tanımaktadır. Böylelikle işçi, eksik ya da yanlış işleme veya aktarım nedeniyle üçüncü kişiler nezdindeki durumları da düzeltebilme olanağına sahip kılınmıştır.

İşçilerin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi durumunda bunun neticelerini düzenleyen yaptırımlar, çeşitli yasalarda hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda öncelikle işçinin İş Kanunu'nun 24/II. maddesine göre haklı nedenle fesih hakkının bulunduğu öngörülmektedir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 17. maddesine yapılan atıfla Türk Ceza Kanunu'nun 135 ila 140. maddelerinde düzenlenmekte olan suçlar ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 18. maddesine göre düzenlenen kabahatler de, bu alanda ortaya

konan müeyyideleri düzenlemektedir. İşveren, işçinin kişisel verilerine yönelik aydınlatma yükümlülüğü gibi birtakım yükümlülüklerini ihlal ederse idari para cezası yaptırımıyla karşı karşıya kalabilecektir. Kanun koyucu caydırıcılık açısından bu ceza miktarlarını oldukça yüksek belirlemektedir. Her yıl yapılan güncellemelerle yenilenen yaptırım miktarları günümüzde işverenleri ciddi şekilde kayba uğratabilecek boyutlara ulaşmıştır. Bu nedenle işverenlerin kişisel verilerin korunması hususunda gerekli hukuki yardımı alması tavsiye olunmaktadır.

İşçiler somut olayın niteliğine uygun olduğu ölçüde İş Kanunu'nun 24/II. maddesine dayanarak iş sözleşmelerini haklı sebeple feshedebilecektir. Madde başlığında belirtilen “Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı durum ve benzerleri” söz konusu olduğu için haklı sebeple fesih hakkının ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Burada somut olayın niteliğinin uygun düştüğü ölçüde, hukuka aykırı veri işleme etkinliğinin bir neticesi olarak işçiler haklı sebeple fesih haklarını kullanabilecektir. Bu durum iş sözleşmesini feshinde de kişisel verilerin korunmasının gözetilebileceğini ortaya koymaktadır. Yalnızca eksik ödemeler vs. değil, işçinin kişisel verilerinin işlenmesi ve aktarılması hususları da işçinin haklı sebebinde gerekçe olarak sunulabilecektir.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte verilerin dijital ortamda saklanması ve işlenmesi yaygınlık kazanmıştır. Bu durum veri güvenliğini tehlikeye düşürmüştür. Veri sorumlusu işverenlerin işçilerin kişisel verilerinin korunmasını sağlama hususunda etkin yükümlülükleri bulunmaktadır. İşverenler, işçilerin veri güvenliği kanuni düzenlemelerde öngörüldüğü şekilde etkin korumakla yükümlüdür. Türkiye’de bu konuda ciddi ilerleme kat edilmekle birlikte gelinen aşama itibariyle ikili ilişkilerin sürdürüldüğü Avrupa Birliği üyesi ülkelere kıyasla uygulamada düzenlemelerin tam yer almadığı görülebilmektedir. Bu kapsamda uygulama birliğinin sağlanması bakımından birlik üyesi ülkelerle aramızdaki mevcut farklılıkların giderilmesi gerekmektedir. Bu giderimde ise düzenlemelerin yanı sıra uygulamalarda gelişme gösterilmesi önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra İş Hukuku, karakteristik yapısı itibariyle mevcut uyumsuzlukların hızlı ve etkin biçimde giderilmesi gerekli olan bir alandır. Kanun koyucunun bu hususları dikkate alarak gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmesi gerekmektedir. Kanaatimizce işçilerin kişisel verilerinin korunması konusunda spesifik

düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Çünkü işçi, iş görüşmesinde ve çalışma süresi zarfında ekonomik kaygılar içerisinde bulunması sebebiyle, işveren tarafından istenilen kişisel verileri sorgulamadan ve rızası olmasa bile işten çıkarılma korkusu ile işveren ile paylaşabilir. Hal böyle iken genel düzenlemelerin yanı sıra, uygulamada ciddi sorunlar oluşturan iş ilişkisi çerçevesinde kişisel verilerin korunması hususunun daha detaylı ve korunaklı olacak şekilde çözümlenmesi gerekmektedir. Bu konuda yeni bir kanuni düzenleme çıkarılmasını uygun görmekle birlikte, işe başlayan işçilerin kanuni zorunluluk olacak şekilde, devlet tarafından denetlenen kurum veya kuruluşlarca kişisel verileri hakkında bilgi sahibi olması sağlanmalıdır. Kişisel verileri hakkında bilgi sahibi olan işçi, bu sayede işverenin verilerini ne amaçla ve hangi sınırlar içerisinde kullanabileceğini bilerek, veri ihlali olan durumlarda müdahalede bulunabilir. Kişisel verilerin ihlali ve kişisel verilerin amacı dışında kullanılması durumunda işverene verilen cezai yaptırım ve idari para cezalarının, daha caydırıcı olması adına ağırlaştırılması, işveren üzerinde ki veri koruma güdüsünü artırmaya neden olacaktır. Ek olarak, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda işçilere ait kişisel verilerin korunmasına ilişkin ek düzenlemelerin yapılması da, denetimi ve işverenin işçinin kişisel verileri üzerinde ki hassasiyetini artıracaktır. Anılan düzenlemelerin yapılması halinde genel düzenlemelerden hareketle çıkarımda bulunarak sonuca ulaşmak yerine doğrudan iş ilişkisindeki özel durumların gözetildiği düzenlemelerle sorunlar çözülebilecektir. Bu şekilde ki bir çözümün işçilerin kişisel verilerinin korunması açısından daha etkili olacağı düşüncesindeyiz.

VI. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- AKSOY, H. C. (2010), **Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması**, Birinci Baskı, Ankara, Çakmak Yayınevi.
- AKYİĞİT, E., (2021), **İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Baskı**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ARSLAN ERTÜRK, A. (2014), **Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör: Prof. Dr. Tankut Centel, İstanbul.
- ATAÇ, S. (2021), **Otomotiv Sektöründe Kullanılan Kişisel Veriler**, Kişisel Verilerin Korunmasında Hukuki Sorunlar, Ankara, Legal Yayınevi.
- UYARER, S. G. (2020), **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması. 2. Baskı**. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- ÜÇÜNCÜ, H. (2019), **Medeni Yargılama Hukukunda Kişisel Verilerin Ve Sırların Korunması**, İstanbul, On iki levha Yayınları.
- YAVUZ, C. (2014), **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, İstanbul.
- AYDIN, U. (2002), **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Eskişehir, T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- AYDINLI, İ. (2005), “**İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi**”, TÜHİS Kasım 2005.
- BAŞALP, N. (2004), **Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması** (Kişisel Verilerin Korunması), Ankara, Yetkin Yayınları,

- BATU, B. (2022), **6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Açık Rıza**, Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- BEYTAR, E. (2018) **İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması**. 2. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Büyük Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi:01.06.2023)
- DURŞUN, Y. (2021), **6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması**. Birinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- GENÇCAN, Ö. U. (2007), **Türk Medeni Kanunu** (Bilimsel açıklama-İçtihatlar-İlgili Mevzuat, madde 1-184), 2.Baskı, Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- GÜRSEL, İ. (2016), **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, Ankara, Adalet Yayınevi.
- GÜMRÜKÇÜOĞLU, Y. B. (2017), **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2017.
- GÜVEN, E. ve AYDIN, U.(2020), **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul: Nisan Kitapevi.
- HAN, İ.A. (2020), **Veri Sahibinin Kişisel Veri Üzerindeki Hakkının Hukuki Niteliği Işığında Kişisel Verinin Ticarileşmesi**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.
- HENKOĞLU, T. (2015), **Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması**, Ankara, Yetkin Yayınları.
- KAYA, C. (2011), Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi, **İÜHFM**, C. LXIX, S.1-2.
- KILINÇ, D. (2012), “Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması”, **AÜHFD**, 61 (3).
- KÜZECİ, E. (2021), **Kişisel Verilerin Korunması**, İstanbul, On iki Levha Yayınları, 4.Bası.

- MOLLAMAHMUTOĞLU, H. ASTARLI, M., BAYSAL, U. (2021), **İş Hukuku Ders Kitabı**, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş 5. Baskı, Lykeion Yayınları
- NARMANLIOĞLU, Ü. (2014). **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, İstanbul, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınevi
- OKUR, Z. (2011), **Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, İstanbul, İÜ Yayınları.
- ÖZDEMİR, H. (2009), **Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması**, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- SÜZEK, S. (2021), **İş Hukuku**, İstanbul, Beta Yayınları, Yenilenmiş 21. Baskı.
- ŞİMŞEK, O. (2008), **Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması**, İstanbul, Beta Yayınevi, 1. Baskı.
- TAŞTAN F. G. (2017), **Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması**, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2. Baskı.
- UNCULAR, S. (2018) **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, Ankara, 2. Baskı, Seçkin Kitabevi
- DÜLGER, M. V. (2020), **Kişisel Verilerin Korunması Hukuku** (Kişisel Verilerin Korunması), İstanbul, Hukuk Akademisi Yayınları.
- TOPRAK, B. KVKK ve GVKT Açısından **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, Ankara, Yetkin Yayınları.

DERGİLER

- AKKURT, S. S., (2020), Kişisel Veri Kavramının Hukukî Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış, **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**, C. 2(1).
- AKTAN, E. (2018), “Büyük Veri: Uygulama Alanları, Analitiği ve Güvenlik Boyutu”, **Bilgi Yönetimi Dergisi**, C: 1, S:1.

- AŞIKOĞLU, Ş. İ. (2019), “Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü- Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda”, **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**, C: 1, S: 2.
- AYDOĞDU, Y. (2021), “Kamu İdaresinde Kişisel Verilerin Korunması”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı:2021/1.
- BALKIR, G. (2005), “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar”, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, **Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları**, Sakarya.
- BAŞARA, T. G. (2020), “Kişisel Veri İşleme Sözleşmesi”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Sayı 16, Yıl 8, Aralık.
- CANIKLIOĞLU, N. (2021), Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları, Prof. Dr. Turhan Esener III. **İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- 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.
- ÇELİK, N. CANIKLIOĞLU, N. CANBOLAT, T. ÖZKARACA, Ercüment, (2021), **İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Baskı**, İstanbul.
- ÇELİKEL, S. (2021) Kişisel Verilerin İşlenmesinde, Açık Rıza Hukuka Uygunluk Nedeninin, 95/46 Sayılı Direktif ve GDPR’la Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı 17.
- ERDEM, H. (2016), “Çalışanın Kişisel Verilerinin Korunması” **HR Dergi (İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi)**, <https://hrdergi.com/calisanin-kisisel-verilerinin-korunmasi>, (Erişim Tarihi:28.06.2023)
- ERMUMCU, D. S., (2021), “Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverene Yükllediği Sorumluluklar”, **Pamukkale Üniversitesi, İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt:8 Sayı 2.

- ERTÜRK, Ş. (2013), “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”, **DEÜHFD**, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, C. 15, Özel Sayı.
- KAĞITCIOĞLU, M. (2016), “Kişisel Verileri Koruma Kurumuna İdare Hukuku Çerçevesinden Bir Bakış”, **İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt,1 Sayı 2.
- KORKMAZ, İ. (2016), “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 124.
- KUNTOĞLU, Ö. F. (2021), “Elektronik Ticarete Kişisel Verilerin Korunması”, **Bilişim Hukuk Dergisi**, Sayı: 1, Cilt: 1.
- MANAV, E. (2015), “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması” **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** C. XIX, Y. 2015, Sa. 2.
- NALBANTOĞLU, Seray, (2018), “Bir Temel Hak Olarak Unutulma Hakkı”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Yıl:9, Sayı:34.
- ORHAN, U. (2021), “Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Türk Ceza Hukuku Düzenlemeleri Üzerine Değerlendirmeler”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2021/1.
- SEDA GÜRKAN, E. (2017), “Türk Hukukunda İşverenin İşe Alım Görüşmelerinde Aday İşçiye Soru Sorma Hakkının Sınırları”, **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: 16, S: 1.
- SEVİMLİ, A. (2010). İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, S: 24, 1.
- ŞEN, E. (2009), "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı'nın Anayasa ve Türk Ceza Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **İstanbul Barosu Dergisi**, 83 (3), İstanbul.
- TEKİN, N. (2018), “Kişisel Verilerin Korunması ile İlgili Türkiye’deki Kanun Tasarısının Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Işığında Değerlendirilmesi”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, C. 0, S. 4.
- TERZİOĞLU, A. (2019), “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C: 18, S: 72.

- TEZCAN, D. (1991), “Bilgisayar Karşısında Özel Hayatın Korunması”, **Anayasa Yargısı Dergisi**, Ankara, C. XIII.
- TEZCAN, D. (2013), “Özel Hayatın Gizliliğini İhlal ve Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu ile İlgili Bazı Gözlemler”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 71, Sayı 1.
- TUNCAY KAPLAN, E. (1997). “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt:52, Sayı:01.
- UYAR, T. (2020), Yargıtay Kararlarında “Dürüstlük Kuralı” ve “Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı”, **DEÜHFD**, C: 22, S: 1.
- YILMAZ, D. (2020), “Yeni Bir İdari Faaliyet Alanı: “Verbis” (Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi)”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi'nin (YBHD)**, C: 1, S: 2.
- YÜCEDAĞ, N. (2019) “Kişisel Verileri Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler”, **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**, C: 1, S: 1.

TEZLER

- AVCI, Y. (2019), Kişisel Verilerin Korunması, Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- DOĞAN, B. (2019) Kişisel Verilerin İşlenme Şartları Bağlamında Açık Rıza, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- ELBİR, N., (2020), Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- GÖZÜM, Z. U. (2019), Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- GÜLER, Y. (2022), 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.

LİMONCUOĞLU, Y. E., (2022), İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi.

TAŞCI AYDEMİR, E. (2022), “Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu”, İstanbul Kültür Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.

TEKTÜRK, S. (2022), 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun İşçi Ve İşveren İlişkisi Üzerine Etkisi, Yeditepe Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

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

VELİOĞLU, A. (2020), Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.

YILMAZ, T. C. (2023), İşverenin, İşçisinin Kişiliğini ve Özellikle Kişisel Verilerini Koruma Borcu, İstanbul Aydın Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

ELEKTRONİK KAYNAKALR

KAYA, M. B. ve TAŞTAN, F. G. (2023), Kişisel Veri Koruma Hukuku, (Çevrimiçi), Güncellenmiş Baskı, <https://www.mbkaya.com/hukuk/veri-koruma-hukuku.pdf>, (Erişim Tarihi:06.06.2023).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. 6698 Sayılı Kanunda Yer Alan Terimler, Kurum Rehberi, <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d077ff3c-887a46ab-b284-9c25b47e3a69.pdf> (Erişim Tarihi: 05.06.2023)



ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Hazal ÖZTÜRK

Öğrenim Durumu

Yüksek Lisans: : İstanbul Aydın Üniversitesi
: Özel Hukuk A.B.D. 2020-2023

Lisans: : İstanbul Aydın Üniversitesi
Hukuk Fakültesi 2016-2020

Mesleki Deneyim

2020 yılında hukuk fakültesini bitirdikten sonra, yüksek lisans eğitimime mülakatı başarı ile geçerek başladım. Aynı yıl içerisinde avukatlık stajımı da başlattım. Bir senelik süren stajyerliğin sonunda 2021 yılında avukatlık ruhsatnamemi alarak kendi büromu açtım. Yüksek lisans eğitimime başladığım süre zarfında, çeşitli dergilerde köşe yazarlığı yaptım ve basılı eserlerde tüketici hukuku üzerine Yargıtay karar tahlilinde bulundum. Fiili olarak halen ofisimde avukatlığa ve köşe yazarlığına devam etmekteyim.

