



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı

**ÖNLEYİCİ, KORUYUCU FAALİYETLER VE MEŞRU
MENFAATLER BAĞLAMINDA İŞÇİYE AİT KİŞİSEL
VERİLERİN İŞLENMESİ**

Büşra FİŞ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

ÖNLEYİCİ, KORUYUCU FAALİYETLER VE MEŞRU MENFAATLER
BAĞLAMINDA İŞÇİYE AİT KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ

Büşra FİŞ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

KABUL VE ONAY

Büşra FİŞ tarafından hazırlanan “Önleyici Koruyucu Faaliyetler ve Meşru Menfaatler Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin İşlenmesi” başlıklı bu çalışma, 25.03.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. İştar Urhanoğlu (Başkan)

Doç. Dr. İştar Urhanoğlu (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul Akçaoğlu (Üye)

Doç. Dr. Mehtap Yücel Bodur (Üye)

(Üye)

Bu tez çalışmasında Sayın () Ortak Danışman olarak görev almıştır.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŐEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

18/04/2022

BÜŞRA FİŞ

¹“*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) *Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*
- (2) *Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*
- (3) *Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.*

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandđım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadđımı, yararlandđım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, **Doç. Dr. İştar Urhanoğlu** danışmanlığında tarafımdan retilildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Büşra FİŞ

ÖZET

FİŞ, Büşra. *Önleyici Koruyucu Faaliyetler ve Meşru Menfaatler Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin İşlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2022.

İşçi ve işveren ilişkisinde, işçi hem hukuki hem de ekonomik açıdan işverene bağımlıdır. Bu durumun bir sonucu olarak, işveren tarafından işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenme ihtimali yüksektir.

6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu, 07.04.2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda, genel düzenlemelere yer verilmiştir. Ancak, işçinin kişisel verilerinin ne şekilde korunacağına ilişkin doğrudan özel bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle, çalışmamızda Uluslararası düzenlemelere de değinilerek 6698 Sayılı Kanun’un iş ilişkilerine ne şekilde etki edeceği irdelenmiştir.

Bu çalışmada, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanun’unun madde 5/2’nin f bendinde ifade edilen meşru menfaat kavramının ve madde 28/1’in ç bendinde belirtilen kamusal yararı gerektiren hallerde uygulanan önleyici koruyucu faaliyetlerin, iş ilişkilerinde nasıl değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda, Kanun’da belirtilen söz konusu genel hükümler, uygulamadaki örneklerle somutlaştırılmaya çalışılmıştır. 6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu’nun madde 5/2’nin f bendini ve madde 28/1’in ç bendini içeren hükümlerin iş hayatında uygulanabilirliği, emsal mahkeme kararları ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararları ışığında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler : İşçi, İşveren, Kişisel Verilerin Korunması, 6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu, Meşru Menfaat, Kamusal Yarar.

ABSTRACT

FİŞ, Büşra. Processing Employee's Personal Data For Preventive Protective Activities And Legitimate Interests, Master's Thesis, Ankara, 2022.

In the employee-employer relationship, the employee is particularly dependent on the employer both legally and economically. As a result of this situation, the employer is likely to process the employee's personal data unlawfully.

The Protection of Personal Data Law No. 6698 was officially published on April 7th 2016. This law includes general regulations. However, no direct special regulation has been made regarding how the personal data of the employee will be secured. As a result for this reason, in our research, it has been examined how the Law No. 6698 will affect the business relations by also mentioning the international regulations.

In this study, it is emphasized how the concept of legitimate interest expressed in article 5/2 f of The Protection of Personal Data Law No. 6698 and preventive protective activities applied in cases requiring public interest specified in article 28/1 ç should be evaluated in business relationship. In this context, the aforementioned general provisions stated in the Law have been tried to be embodied with examples in practice. The applicability of the provisions including article 5/2 f and article 28/1 ç of The Protection of Personal Data Law No. 6698 in the business relationship has been examined within the scope of precedent case and personal data protection board decisions.

Keywords: Employee, Employee, Protection of Personal Data, The Protection of Personal Data Law No. 6698, Legitimate Interest, Public Interest.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR DİZİNİ	xı

GİRİŞ	1
1.BÖLÜM: KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HAKKININ İŞ HUKUKU İLE İLİŞKİSİ VE İŞÇİLER BAKIMINDAN ÖNEMİ	2
1.1. TEMEL KAVRAMLAR	2
1.1.1. Veri.....	2
1.1.2. Kişisel Veri	2
1.1.3. Özel Nitelikli Kişisel Veri (Hassas Veri)	2
1.1.4. İlgili Kişi	3
1.1.5. Veri Sorumlusu.....	4
1.1.6. Veri İşleyen.....	4
1.1.7. Veri Kayıt Sistemi.....	5
1.1.8. Kişisel Verilerin İşlenmesi Faaliyeti.....	5
1.2. İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA ETKİSİ	6
1.2.1. İş Hukukunda Bağımlılık İlişkisi.....	6

1.2.2. İşverenin Yönetim Yetkisi Kapsamında İşçiyi Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü.....	7
1.3. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI HAKKINA YÖNELİK ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR.....	8
1.3.1. 108 Sayılı Kişisel Verilerin Otomatik Olarak İşlenmesi Sırasında Gerçek Kişilerin Korunmasına İlişkin Sözleşme.....	8
1.3.2. Avrupa Konseyinin R (89) 2 sayılı Tavsiye Kararı	9
1.3.3. Uluslararası Çalışma Örgütünün Düzenlemeleri (ILO).....	10
1.3.4. Madde 29 Çalışma Grubu'na Ait Görüş ve Düzenlemeler.....	11
1.3.5. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü	11
1.3.6. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	12
2. BÖLÜM:İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI.....	14
2.1.KİŞİSEL VERİ KAVRAMININ İŞÇİ AÇISINDAN ELE ALINMASI.....	14
2.1.1. İşçi Açısından Kişisel Veri Kavramı.....	14
2.1.2. İşçinin Özel Nitelikli Kişisel Verileri.....	14
2.1.3. İş İlişkisinde Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde İstisnalar.....	15
2.2. İŞÇİNİN RIZASI KAVRAMI.....	16
2.2.1. Geçerlilik Şartları.....	16
2.2.2. Genel İş Koşulu ve Rızanın Geçerliliği.....	16
2.3. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİNİN HAKLARI.....	17
2.3.1. İşçiyi Bilgilendirme (Aydınlatma) Yükümlülüğü.....	18
2.3.2. İşçinin Kişisel Verilerine Erişim (Ulaşma) Hakkı.....	19
2.3.3. İşçinin Verilerini Düzeltme, Sildirme, Yok Etme, Anonim Hale Getirme ve Engelleme Hakkı.....	19
2.3.4. İşçinin İtiraz Hakkı.....	21
2.3.5. İşverenin Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri.....	22
2.3.6. KVKK Uyarınca İşçinin İşverene Başvurma Hakkı.....	23

2.4. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNE İLİŞKİN HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİ.....	24
2.4.1. Açık Rıza.....	24
2.4.2. Kanunlarda Açıkça Öngörölmüş Olması ve Veri Sorumlusunun Yasal Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi İçin Zorunlu Olması.....	25
2.4.3. Hayatın ya da Beden Bütünlüğünün Korunması İçin Zorunlu Olma.....	26
2.4.4. Sözleşmesel İlişki ile Doğrudan Bağlantılı Olması Durumunda Veri İşlemenin Gerekli Olması.....	26
2.4.5. Kişisel Verisi İşlenen İşçi Tarafından Alenileştirilmiş Olması.....	27
2.4.6. Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması veya Korunması İçin Zorunlu Olması.....	28
2.4.7. Veri Sorumlusunun Meşru Menfaati.....	28
3.BÖLÜM: KVKK'DA YER ALAN İSTİSNAİ HÜKÜMLER VE İŞVERENİN MEŞRU MENFAATLARI BAĞLAMINDA VERİ İŞLEME FAALİYETLERİ.....	29
3.1. KVKK HÜKÜMLERİNİN UYGULANMADIĞI İSTİSNAİ HALLER.....	29
3.1.1. KVKK Madde 28/1 Ç Bendi'nin Uygulanması İçin Gerekli Olan Şartlar ve İstisnai Hallerde Sınırlama.....	30
3.1.1.1. Anayasal Koruma.....	32
3.1.1.2. Ölçülülük İlkesi.....	38
3.1.1.3. Amaçla Orantılılık.....	38
3.1.1.4. 95/46/AT sayılı Veri Koruma Direktifi ve Avrupa Birliği Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) Kapsamında Değerlendirme.....	39
3.2. İŞVERENİN MEŞRU MENFAATI.....	42
3.2.1. İş İlişkisinde Meşru Menfaat Kavramının Hukuka Uygunluk Nedeni Olarak Ele Alınması.....	43
3.2.2. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 25/03/2019 Tarihli ve 2019/78 sayılı Kararı.....	44

3.3. İŞYERİNDE ÖNLEYİCİ KORUYUCU TEDBİRLER VE İŞVERENİN MEŞRU MENFAATLERİ AÇISINDAN VERİ İŞLENMESİNE KONU OLABİLECEK DURUMLAR.....	47
3.3.1. Salgın Hastalık Hallerinde İşçinin Sağlık Verilerinin Korunması.....	47
3.3.1.1. Covid-19 Pandemi Döneminin İstisnai Hallere Dahil Edilmesi.....	48
3.3.1.2. Kişisel Verileri Koruma Kurulu Kararı Işığında Pandemi Sürecinde Kişisel Verilerin İşlenmesinde Gözetilecek İlkeler.....	49
3.3.1.2.1. Kanuna Uygunluk.....	49
3.3.1.2.2. İşverenin Aydınlatma Yükümlülüğü.....	51
3.3.1.2.3. İşçinin Kişisel Verilerin Gizli Tutulması.....	52
3.3.1.2.4. Veri İşleme Faaliyetlerinde Veri Minimizasyonu.....	52
3.3.1.3. Covid-19 Salgın Hastalık Kapsamında İşyerlerinde Veri İşleme Faaliyetleri.....	53
3.3.1.3.1. Covid-19 Pandemi Sürecinde Dünya’da Kullanılan Temas Takip Uygulamaları ve Alınan Tedbirler.....	53
3.3.1.3.2. Uzaktan Çalışma Şeklinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması.....	56
3.3.1.3.2.1. İşverenin Online Platformlarda Veri Güvenliğini Sağlaması.....	59
3.3.1.3.3. İşyerinde Aşı ve PCR Testi Uygulamaları.....	61
3.3.2. Pandemi Döneminde Önleyici ve Koruyucu Tedbirler Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Paylaşımı.....	65
3.3.3. İfade Özgürlüğü Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi.....	67
3.3.4. İşverenin Meşru Menfaati Açısından İşçinin Elektronik Yöntemlerle İzlenmesi.....	69
3.3.4.1. Bilgisayar, İnternet, E-Posta ve Telefonun Gözetlenmesi	72
3.3.4.1.1. İşçinin Bilgisayar ve İnternet Kullanımına Özgü Denetim.....	72
3.3.4.1.2. İşçinin Telefon Kullanımının Gözetlenmesi.....	74
3.3.4.1.3. İşçilere Ait E-Posta Kullanımının Gözetlenmesi.....	74
3.3.4.1.3.1. İş Görme veya Kişisel Amaçlı Kullanım Ayrımı.....	75

3.3.4.1.4. İşçinin Kamera ile Gözetlenmesi.....	79
3.3.4.1.4.1. AİHM “Lopez Ribalda ve Diğerleri” Kararı.....	81
3.3.5. İşverenin Meşru Menfaati Kapsamında İşçi veya İşçi Adayına Soru Sorulması ve Test Yapılması.....	85
SONUÇ	89
KAYNAKÇA.....	91
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU.....	101
EK 2. ETİK KURUL / KOMİSYON İZİNİ YA DA MUAFİYET FORMU.....	102

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
c.	: cümle
C.	: Cilt
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
EDPB	: The European Data Protection Board
GVKT	: Genel Veri Koruma Tüzüğü
GDPR	: General Data Protection Regulation
ILO	: International Labour Organisations

K.	: Karar
KVKK	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
m.	: madde
PVSK	: Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu
PCR	: Polymerase Chain Reaction
S.	: Sayı
s.	: sayfa
T.	: Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
HES	: Hayat Eve Sığar

GİRİŞ

İş hukukunda işçinin işveren karşısında zayıf olan konumu, işçiye ait kişisel verilerin daha etkin bir şekilde korunmasını gerektirir. 6698 Sayılı Kanun kapsamında bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı istisnai haller tahdidi olarak sayılmıştır. 6698 Sayılı Kanun'un 28. Maddesi 1. fıkrasının ç bendinde istisna tutulan haller kamusal yarar gibi genel ifadelerdir. Bu nedenle, kanun hükmünde belirtilen genel kavramların uygulamada ne şekilde ele alınması gerektiği, veri koruma mevzuatı açısından önemlidir. Kanun'un ilgili hükmünde sayılan durumlar, önleyici ve koruyucu bir tedbir olarak düzenlenerek çoğunluğun üstün yararına öncelik verilmiştir.

6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan f bendinde veri işleme faaliyetlerinde *“Veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması”* durumu var ise ilgili kişilerin verileri açık rıza alınmaksızın işlenebilir. 6698 Sayılı Kanun'da düzenlenen “meşru menfaat” kavramının sınırının belirlenmesine ilişkin yapılacak değerlendirmelerin hangi kıstasları taşıması gerektiği üzerinde durulmalıdır.

Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun 28. maddesi 1. fıkrasının ç bendinde sayılan haller ile madde 5'in 2.fıkrası f bendinde belirtilen “meşru menfaat” gibi genel kavramların uygulanabilirliğiyle ilgili özel bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, işyerinin meşru çıkarlarını korumak amacıyla başvuru alan önleyici ve koruyucu tedbir niteliğinde olan uygulamalar, bu çalışmada değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler ile kanunda belirtilen genel kavramlar, iş ilişkisi bağlamında somutlaştırılmış ve geniş bir yorumun aksine sınırları belli olan dar bir yorumlama geliştirilmeye çalışılmıştır.

1. BÖLÜM: KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HAKKININ İŞ HUKUKU İLE İLİŞKİSİ VE İŞÇİLER BAKIMINDAN ÖNEMİ

1.1. TEMEL KAVRAMLAR

1.1.1. Veri

Veri kavramı; araştırma, bilgi toplama, gözlem aracılığıyla toplanan ve işlenmemiş bir hammadde olarak tanımlanabilir. Tek başına bir anlam ifade etmeyen “veri” kavramı ancak formüle edilerek ve gruplandırılarak bilginin alt yapısını oluşturabilir.

1.1.2. Kişisel Veri

Kişisel veri, KVKK’nın 3. maddesi d bendi uyarınca: “*Kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*” olarak tanımlanmıştır. Kişisel veri, bu çerçevede ele alınmalıdır. Tüzel kişiler ise bu tanım kapsamına dahil edilmeyerek sadece gerçek kişilere ait olan veriler işaret edilmiştir. Topluluk içerisinde diğer gerçek kişilerden ayırt edilebilmeyi sağlayan ve gerçek kişinin kimliğini belirli ya da belirlenebilir kılan kişisel veriler KVKK kapsamında ele alınmıştır. Ayrıca, bu veriler sadece kişinin kimliği ile ilgili ad, soyad, pasaport numarası gibi bilgiler değil; diğer gerçek kişilerden ayırt edici özelliklere sahip her türlü bilgiyi de içinde barındırabilir.

1.1.3. Özel Nitelikli Kişisel Veri (Hassas Veri)

Hassas kişisel verilerin neler olduğu ve hangi kişisel verileri kapsadığı KVKK’da *numereus clausus* biçimde sayılmıştır. Bu kapsamda, KVKK’nın 6. maddesi şu şekilde bir düzenleme getirmiştir: “*Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik veriler*” özel nitelikli kişisel veriler olarak gruplandırılmıştır. Özel

nitelikli kişisel veriler, niteliği itibariyle başkaları tarafından öğrenildiğinde ilgili kişinin mağdur olmasına yol açabilecek nitelikte veriler olduğundan hassas kişisel veri (özel nitelikli kişisel veri) şeklinde tanımlanarak ayrı tutulmuştur.¹

1.1.4. İlgili Kişi

KVKK'nın 3. maddesi ç bendi uyarınca, “*ilgili kişi*” kavramı, “*Kişisel verisi işlenen gerçek kişi*” olarak tanımlanmıştır. Kanunda ifade edildiği üzere, sadece gerçek kişiler bu kanun maddesi kapsamında “*ilgili kişi*” olarak belirtilmiştir. Örneğin, özlük bilgileri işlenen bir işçi, kanun kapsamında “*ilgili kişi*” dir.

KVKK m.2’de kanuna ait hükümlerin sadece gerçek kişilere uygulanabileceği ifade edilmiştir. KVKK yürürlüğe girmeden önceki tarihlerde bu konuda bir belirsizlik mevcuttu. Anayasa Mahkemesi’nin 6698 Sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önceki eski tarihli bir kararında² tüzel kişilere ait verilerin de koruma kapsamında olması gerektiği AY m.20 gerekçesi çerçevesinde değerlendirilmiş ve kavram ile ilgili tartışmalara neden olmuştur. Anayasa Mahkemesi, aynı kararında hem gerçek kişilerin hem de tüzel kişilerin elektronik haberleşme sektöründe “veri sahibi” olarak nitelendirilmesi gerektiğini vurgulayarak uluslararası yönergelere atıf yapmıştır. KVKK yürürlüğe girdikten sonra ise belirsiz durum ortadan kalkmış ve sadece gerçek kişilere ait verilerin kanun kapsamında korunacağı açıkça ifade edilmiştir.³ Kanun yürürlüğe girmeden önce tartışmalara yol açan bu durumun, belirsiz bir anlama yol açmaması için kanunda belirtildiği şekilde “*Kişisel verisi işlenen gerçek kişi*” olarak anlaşılması için konunun “*ilgili kişi*” başlığı altında ele almanın daha doğru olacağı kanaatindeyim.

¹Elbir, Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması,135.

²Anayasa Mahkemesi Kararı, RG, T.13.03.2015, S.29294, www.resmigazete.gov.tr.(E.T: 02.01.2022)

³Velioğlu, Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, 2019, s.10.

1.1.5. Veri Sorumlusu

KVKK'da, veri sorumlusu “*Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi*” olarak tanımlamıştır. Bu maddeden hareketle, veri sorumlusunun kişisel verilerin işlenmesine ilişkin yönetim yetkisine sahip olduğu ve verinin işleme amacını düzenleyen sorumlu kişi olduğu sonucuna varılmaktadır. Tüzel kişiler de kişisel verilerin işleme faaliyetleri kapsamında “*veri sorumlusu*” olup hukuki sorumluluk tüzel kişinin üzerinde doğacaktır.⁴

Veri sorumluları, kişisel verilerin korunmasını sağlamak için gerekli olan güvenlik önlemlerini almalıdır. Bu kapsamda, idari ve teknik tedbirler olarak kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemelidir.

1.1.6. Veri İşleyen

Veri işleyen, veri sorumlusunun verdiği yetki ile onun adına kişisel verileri işleyen ve veri sorumlusunun organizasyonu dışındaki gerçek veya tüzel kişiler olarak tanımlanır.⁵

Veri işleyen, kendisine verilen görevler çerçevesinde kişisel verileri işler. Kişisel verilerin işlenmesi ile ilgili kararları alma yetkisi ise veri sorumlusuna aittir. Veri işleyen, veri sorumlusunun verdiği talimatlar dışında kendi adına kişisel veri işlemeye başlarsa söz konusu kişisel veriler için veri sorumlusu statüsüne girmiş kabul edilir. Örneğin, bir şirketin çalışanlarının kişisel verilerinin saklanması için şirket organizasyonu dışında bir bulut hizmet sağlayıcısıyla anlaşması durumunda, bulut hizmet sağlayıcısı veri işleyen olarak kabul edilir. Bulut hizmet sağlayıcısı, şirket tarafından saklanması istenen kişisel verileri veri sorumlusunun talimatları doğrultusunda saklamaktadır. Bulut hizmet

⁴KVKK Rehberi, Kişisel Verileri Koruma Kurulu, <https://www.kvkk.gov.tr/>, (E.T:16.03.2021).

⁵KVKK Rehberi, Kişisel Verileri Koruma Kurulu, <https://www.kvkk.gov.tr/>, (E.T: 16.03.2021).

sağlayıcısı, veri işleyen olduğundan veri sorumlusunun talimatı dışına çıkarak şirketteki çalışanların verilerini toplayamaz veya bir başka veri işleme faaliyetine konu edemez.

1.1.7. Veri Kayıt Sistemi

Veri kayıt sistemi, kişisel verilerin belli kıstaslara göre gruplandırılarak belli bir platform altında toplandığı bir kayıt sistemidir. Bu sistemde, verilerin kullanılma amacı sona erdikten sonra silinmek şartıyla veriler saklanmaktadır.⁶ Veri kayıt sistemi elektronik veya fiziki ortamda oluşturulabilir.

1.1.8. Kişisel Verilerin İşlenmesi Faaliyeti

Kişisel verilerin otomatik ya da otomatik olmayan bir veri kayıt sisteminin parçası olmak şartıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hale getirilmesi, sınıflandırılması, ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem veri işleme faaliyetidir.⁷ Kişisel verilerin toplandıktan sonra silme, yok etme ya da anonim hale getirme işlemlerine kadar olan süreçte gerçekleştirilen her türlü faaliyet de bu kapsamda değerlendirilir.⁸

⁶KVKK madde 3/1 h bendi : ”..h) Veri kayıt sistemi: Kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemini ifade eder.”

⁷KVKK m.3/1 e bendi: “Kişisel verilerin işlenmesi: Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi,”

⁸Kişisel Verileri Koruma Kurumu, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2048/Kisisel-Verilerin-Islenmesi>, (E.T: 20.04.2021).

1.2. İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA ETKİSİ

1.2.1. İş Hukukunda Bağımlılık İlişkisi

İşçi işveren ilişkisindeki bağımlılık, işverenin verdiği işin işçi tarafından işverenin gözetimi ve talimatları doğrultusunda yapılmasıdır. İş sözleşmelerinde, işveren ve işçi arasında hukuki bir hiyerarşi olduğundan borçlar hukuku temelli sözleşmelerden farklılık arz etmektedir. İş sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisi, her durumda işveren tarafından işçinin denetlenebilmesi veya işverenin buyruğuna göre işçiye belli bir edimi yaptırma olanağını işverene tanıyan, işçinin de verilen bu talimatlar dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir bağımlılıktır.⁹

Gelişen iş dünyasında atipik çalışma yöntemleri uzaktan çalışma, evden çalışma ya da çağrı üzerine çalışma şeklinde değişebilmektedir. Ancak bu hallerde dahi işçi, işverenin çizdiği çerçeveden çıkamayacaktır. İşçi, işverenin belirlediği kurallarla bağlı olduğundan bağımlılık ilişkisi bu durumlarda devam etmektedir.

⁹Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2015/21-39 K. 2018/316 T. 21.2.2018: “..İş sözleşmesini belirleyen ölçüt, hukuki-kişisel bağımlılıktır. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt eden nokta, gerek Türk hukukunda gerek Kıta Avrupası'nda işçinin işverene bağımlı olarak işini görmesi, işverenin iş organizasyonu içinde hiyerarşik bir bağ ile çalışması olarak ifade edilmektedir ve iş hukukunu da çembere alan ekonomik-teknolojik gelişmeler bağımlılık kavramını belirsizleştirmektedir (Doğan, Sevil: İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, İzmir 2016, s. 19). Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder. Bağımlılık unsuru olarak nitelendirilen bu ilişki ile işçi işverenin emrinde hizmet etmek durumundadır. Oysa ki diğer borçlar hukuku sözleşmelerinde bu şekilde bir ilişki bulunmadığından, diğer iş görme sözleşmelerinde de iş sözleşmesinde olduğu kadar yoğun bir etki ve derecede bir bağımlılık ilişkisi bulunmamaktadır. Bir iş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun tespit edilmesinin iki önemli sonucu vardır. Bunlardan birincisi bir kimsenin hizmet ya da iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığını tespit etmeye yaraması, ikincisi ise iş hukukunun kapsamının sınırlarını belirlemektir. www.kazancı.com, (E.T: 20.04.2021).

İşçi işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi işvereni hiyerarşik açıdan üstte tuttuğundan işçinin kişisel verilerinin korunması noktasında yapılacak düzenlemelerde ve bu konuda ortaya çıkan sorunların çözümünde bağımlılık ilişkisi gözetilmelidir. İşverenin iş sözleşmesindeki üstün konumunun, kişisel verilerin adil olmayan ve keyfi yöntemlerle işlenmesinde bir araç olarak kullanılmasının kabulü mümkün değildir.¹⁰

1.2.2. İşverenin Yönetim Yetkisi Kapsamında İşçiyi Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü

İşçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin bir sonucu olarak işverenin yönetim yetkisi, iş ilişkisinin en temel prensibi haline gelmiştir. İşverenin yönetim hakkı işin nerede ne şekilde hangi kurallarla yürütüleceği ve işyerinin düzenine ilişkin tek taraflı olarak yasal sınırlar içinde kural koyabilme yetkisidir. İşçi de işverenin iş ile ilgili verdiği emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür. Ancak, işveren yönetim hakkını kullanırken işçiyi korumak ve gözetmek ile yükümlüdür.

İşverenin yönetim yetkisinin sınırları çizilirken diğer yasal düzenlemelerle birlikte Kişisel Verilerin Korunması Kanunu esas alınacaktır. Örneğin, işverenin işçilerinin işyeri mail adreslerini denetleyebilmesi, işçileri ses ve görüntülü cihazlarla izlemesi yönetim hakkı kapsamındadır. Ancak bu türde uygulamalar, işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesine yol açabileceğinden yasal sınırın belirlenmesinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu belirleyici olacaktır.

İşveren yönetim hakkını kullanırken işçinin maddi ve manevi değerlerini koruma yükümlülüğü altındadır.¹¹ Bu nedenle, işçinin fiziki ve manevi varlığını ilgilendiren genel ve özel nitelikli kişisel verilerin korunması işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilişkilidir.

¹⁰Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 121.

¹¹Dursun Ateş, İşverenin Yönetim Hakkı, 463.

İşveren yönetim yetkisine dayanarak işyerinde ortaya çıkabilecek riskli durumlara karşı işçiyi gözetleme amacıyla çeşitli uygulamalara başvurmaktadır. Başvurulan bu uygulamalarda, işçinin korunması gereken kişisel verileri ile işverenin bu uygulamalara başvurma amaçları arasında bir denge gözetilmelidir. İşveren, KVKK hükümlerine riayet etmeli ve işçinin rızasını almadan bu türde faaliyetlerde bulunmamalıdır. Örneğin, işçinin kullandığı bilgisayardaki bilgilerin depolanarak kaydedilmesi, işyerindeki kameralarla işçilerin sürekli olarak izlenmesi gibi durumlarda işçiye ait kişisel veriler uygulamada çoğunlukla işçinin rızası olmadan hukuka aykırı bir şekilde işlenmektedir.

İşverenin yönetim yetkisine bağlı olarak işyerinde verdiği emir ve talimatlar işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesine yol açabilir. İşveren, işyerinin disiplinini ve işyerinin meşru menfaatlerini korumak amacı ile işçinin kişisel verilerinin işlenmesine yol açabilecek bir dizi uygulama getirmektedir. İşçi ve işverenin korunması gereken menfaatleri arasındaki makul denge gözetilirken her somut durum için ayrı bir değerlendirme yapılmalıdır.

TBK’da ise özel hükümler saklı tutularak işçiye ait kişisel verilerin ancak işveren tarafından zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilceği vurgulanmıştır.¹²Bu nedenle işverenin yönetim yetkisi ile işçinin kişisel verilerinin korunması doğrudan ilişkili olup işveren bu hakkını kullanırken veri güvenliği hukukuna riayet etmeli ve işveren tarafından zorunlu olduğu ölçüde kişisel veriler işlenmelidir.

1.3. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI HAKKINA YÖNELİK ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR

1.3.1. 108 Sayılı Kişisel Verilerin Otomatik Olarak İşlenmesi Sırasında Gerçek Kişilerin Korunmasına İlişkin Sözleşme

¹²TBK madde 419: “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.”

Avrupa Konseyi'nin kişisel verilerin korunması alanında ana belgesi 108 Sayılı “Kişisel Verilerin Otomatik İşlenmesi Sırasında Gerçek Kişilerin Korunmasına İlişkin Sözleşme” dir. Bu belge gerçek kişilerin korunmasına yönelik veri güvenliği ile ilgili bağlayıcılığı olan ilk belgedir. Sözleşme, sadece Avrupa Konseyi üye devletlerinin değil, üye olmayan devletlerin de katılımına açıktır. Zaman içinde söz konusu sözleşmenin yenilenmesi ihtiyacı ortaya çıkmış ve 18 Mayıs 2018’de “Kişisel Verilerin Otomatik İşlenmesi Sırasında Gerçek Kişilerin Korunmasına İlişkin Modernize Edilmiş Sözleşme” olarak yeniden revize edilmiştir. Revize edilen sözleşme, bir önceki sözleşmeye göre daha sıkı kurallar ortaya koymuştur. Bunlardan en göze çarpanları özel nitelikli verilerin korunmasına ilişkin alanın daha detaylı düzenlenerek genişletilmiş olmasıdır.¹³ Yalnız otomatik yollarla işlenen veriler değil otomatik olmayan yollarla işlenebilen verileri de düzenleyen bu sözleşme, verilere erişimi sağlayabilecek her türlü faaliyeti koruma altına almıştır.¹⁴

1.3.2. Avrupa Konseyinin R (89) 2 sayılı Tavsiye Kararı

Avrupa Konseyi, insan haklarının korunması bağlamında iş hayatında çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlamıştır. Kişisel verilerin korunması konusunda, Avrupa Konseyi bünyesinde Bakanlar Komitesi tarafından önemli pek çok karar alınmıştır. Bakanlar komitesi tarafından alınan tavsiye niteliğinde olan kararların bağlayıcılığı yoktur. Ancak tavsiye niteliğinde olan kararlar Avrupa Konseyi tarafından hazırlanmış olan 108 sayılı sözleşmenin temel ilkelerinin uygulanabilirliği yönünde belirleyici ve yol gösterici özel düzenlemeler olarak oluşturulmuştur.¹⁵

İşçi işveren ilişkisi ile ilgili olarak tavsiye niteliğinde olan kararlardan biri “İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı” dır. Avrupa Konseyi'nin 1989 tarihli söz konusu tavsiye kararı işçi işveren arasındaki veri güvenliği

¹³Elbir, Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, 70.

¹⁴Elbir, Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, 72.

¹⁵Atak, Avrupa Konseyi'nin Kişisel Veriler Açısından Sağladığı Temel Güvenceler, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.87,2010, s.101.

ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin konularda düzenleme yapılmış olan tek uluslararası belge olarak kabul edilmektedir. Tavsiye niteliğindeki bu belge hem özel sektörde hem de kamusal alanlarda uygulanarak işçi istihdamı, işin ifası ve işçinin kişisel verilerinin gizliliği açısından dikkat edilecek ilkeleri düzenleyen bir belgedir.¹⁶

1.3.3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Düzenlemeleri (ILO)

ILO 1919 yılında kurulan Birleşmiş Milletler'in ihtisas kuruluşlarından. Çalışma hayatında refah ve huzurun sağlanması, sosyal adaletin çalışma hayatında uygulanabilirliği amaçlarıyla çalışan ILO gerçekleştirmiş olduğu pek çok toplantıda çalışma hayatında kişisel verilerin korunmasına yönelik kararlar alarak yeni düzenlemeler yapmıştır.

ILO, iş hayatında barış, refah ve insan onuruna yakışır çalışma standartları sağlamaya yönelik ilkeler geliştirilmesini amaçlar.¹⁷ ILO'nun Ekim 1996 yılında yapılan toplantısında "Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu" başlıklı bir metin kabul edilerek veri güvenliği hukuku kapsamında kişisel verilerin işlenmesi, depolanması ve iletimi gibi hususlarda uygulamaya yönelik kararlar alınmıştır.¹⁸ Burada kişisel verilerin işlenmesine yönelik genel ilkeler ve veri güvenliği hukukunun temel prensiplerine değinilmiştir.

Uygulama kodunda, işçi kavramı tanımlanarak kişisel verilerin sadece işyerinde çalışmakta olan mevcut işçileri değil eski işçileri ve yeni işe başlayacak işçileri de kapsadığı gösterilmiştir.¹⁹

¹⁶Dursun, 6698 Sayılı Kanun Kapsamında İşçinin Korunması, s.41.

¹⁷www.ilo.org/global/about-the-ilo, (E.T: 10.05.2020).

¹⁸Dursun, 6698 Sayılı Kanun Kapsamında İşçinin Korunması, s.41.

¹⁹Elbir, Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.83.

Buna ek olarak ILO'nun 1995 yılında düzenlenen toplantısında ve 1-7 Ekim 1996 yılında yapılan toplantılarında çalışanların özel hayatlarına yönelik bilgilerin korunması için işyerinde gerçekleştirilen özel alana müdahalenin minimal seviyede tutulması, elde edilen kişisel verilerle çalışma hayatında ayrımcılık yapılmaması, işçinin rızası olmadan üçüncü kişilerle kişisel verilerin paylaşılmaması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca bu toplantılarda çalışma hayatında elde edilen verilerin gizliliğinin korunarak işçinin cinsel hayatı, siyasi ve dini düşüncesi, inancı konusunda soru sorulmaması gerektiği noktasında durulmuştur. Sağlık ile ilgili soruların ise sadece işin niteliği bakımından zorunluluk arz eden bir duruma ilişkin olduğunda iş sağlığı ve güvenliği açısından bu soruların cevaplanması önemli ise bu konularda soru sorulabileceği yönünde düzenlemelere gidilmiştir.

Uygulama kodunun genel ilkeler başlığı altında işçiye ait kişisel verilerin hukuka ve dürüstlük kuralına uygun biçimde doğrudan işçinin işi ile alakalı sebeplerle işlenebileceği ifade edilmiştir. Toplanma amacı dışında kişisel verilerin kullanılmayacağını altı çizilmiştir. Toplanan veriler işçilerin davranışlarını kontrol amaçlı kullanılmayacaktır. Örneğin, belli bir amaç doğrultusunda toplanan veri işçi aleyhine fesih nedeni olarak kullanılmayacaktır.²⁰

Sonuç olarak; ILO tarafından hazırlanan uygulama kodu bağlayıcılığı bulunmamakla birlikte işçi işveren arasındaki ilişkilerde uygulanabilecek temel kuralları içermesi ve işçilerin kişisel verilerinin korunmasına yönelik uluslararası mevzuatların oluşturulmasında yol gösterici olması açısından önemli bir çalışma sözleşmesidir.

1.3.4. Madde 29 Çalışma Grubu'na Ait Görüş ve Düzenlemeler

Çalışma Grubu, 95/46/AT sayılı Direktif'in 29. Maddesi uyarınca kurulan veri mahremiyeti üzerine çalışmalar yapan bağımsız bir Avrupa danışma kuruludur. Madde 29 Çalışma Grubu, GVKT'nin yürürlüğe girmesi ile bu kurulun yerini Avrupa Veri Koruma Kurulu almıştır. Her ne kadar kurul artık işlevini bir başka kurula bıraksa da iş

²⁰Elbir, Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.84.

ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesine yönelik görüş ve çalışma belgelerinde yol gösterici olmaya devam ederek geçerliliğini sürdürmektedir.²¹

1.3.5. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü

Avrupa Birliği'nde kişisel verilerin korunması amacıyla ilk önemli düzenleme, 95/46/AT sayılı Direktif ile yapılmıştır.²² 95/46/AT sayılı Direktif AB birliği ülkelerinde veri mahremiyetine ilişkin yapılacak somut uygulamalar konusunda eksik kaldığından bu düzenlemelerin geliştirilerek yeni kuralların oluşturulması gerekmiştir. Bu sebeple, Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü kabul edilmiştir.

Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü, önceki düzenlemelere nazaran daha detaylı ve somut durumları ele alan bir metindir.²³ Avrupa Birliği Veri Koruma Tüzüğü, AB'ye üye devletlerin tümünde uygulamaya çalışılması amaçlanmıştır ve tüzük üye devletlerin tümünü bağlayıcıdır.²⁴

1.3.6. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa Konseyi, demokrasi ve insan haklarının gelişimi amacıyla 1950 yılında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni (AİHS) kabul etmiş ve bu sözleşme 1953 yılında yürürlüğe

²¹Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.78.

²²Dülger, Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması, Yaşar Hukuk Dergisi, S.2, 2019, s.84.

²³Dülger, Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması, Yaşar Hukuk Dergisi, S.2, 2019, s.71.

²⁴Dülger, Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması, Yaşar Hukuk Dergisi, S.2, 2019, s.86.

girmiştir.²⁵ Ülkemiz tarafından 04.11.1950 tarihinde imzalanmış; Resmi Gazete’de yayımlanarak 18.05.1954’de Türkiye’de yürürlüğe girmiştir.²⁶

AİHM pek çok kararında kişisel verilerin korunması hakkı kapsamında gizliliğin ihlaline yönelik yaptığı değerlendirmeleri AİHS’nin 8. maddesinde düzenlenen aile ve özel yaşama saygı duyma hakkına dayandırmaktadır. AİHM, AİHS’nin 8. maddesinde belirtilen “*özel alan*” kavramını irdeleyerek önüne çıkan somut uyuşmazlıklarda özel alana yapılan müdahalenin meşru olup olmadığını bu kapsamda incelemektedir.²⁷ Dolayısıyla AİHS, kişisel verilerin korunması hakkını tamamen ayrı bir hak olarak düzenlememiş; AİHS’nin 8. maddesinde yer alan “*Özel Hayat ve Aile Hayatına Saygı*” başlıklı madde kapsamında irdelemiştir.

AİHS Madde 8: “*Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı göstermesi hakkına sahiptir. Bu hakların kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi ancak ulusal güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, dirlik ve düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın ve ahlakın veya başkasının hak ve özgürlüklerinin korunması için, demokratik bir toplumda zorunlu olan ölçüde ve yasayla öngörülmüş olmak koşuluyla söz konusu olabilir.*” hükmünü içermektedir. Maddenin ilk fıkrasında, koruma altına alınan hak ve özgürlükler belirtilmiş ve sonraki fıkrada koruma altına alınan değerlerin mutlak olmadığı bunlara sınırlar çizilebileceği görüşüyle, sınırlamaya meşruiyet veren haller dile getirilmiştir.

AİHM, AİHS’nin 8. maddesi kapsamında özel şirketlerin ve kamu kurumlarının iletişimin gözetlenmesi veya çalışanların kişisel bilgilerinin depolanması gibi veri güvenliğini ilgilendiren uygulamalara yönelik kararlar vermektedir. Özel hayatın gizliliğine saygı duyulmasını isteme hakkı pek çok durumda diğer bazı hakların kullanımına engel olabilir. Bu noktada dengeyi korumak ve özel alana müdahalenin

²⁵Kaya, Uygulayıcılar İçin Türkiye’de ve Avrupa’da Kişisel Verilerin İşlenmesi, s.33.

²⁶Dursun, 6698 Sayılı Kanun Kapsamında İşçinin Korunması, s.40.

²⁷Kaya, Uygulayıcılar İçin Türkiye’de ve Avrupa’da Kişisel Verilerin İşlenmesi, s.34.

meşruluk kazanıp kazanmayacağını tüm açılardan ele almak gerekmektedir. Bu sebeple AİHM yarışan haklar arasındaki sınırlamanın ne olması gerektiğini belirleyerek dengeyi bulmayı amaçlamaktadır.²⁸

2. BÖLÜM: İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

2.1. KİŞİSEL VERİ KAVRAMININ İŞÇİ AÇISINDAN ELE ALINMASI

2.1.1. İşçi Açısından Kişisel Veri Kavramı

6698 Sayılı Kanun'un 3. maddesinde ifade edilen kişisel veri kavramı: *“Kimliği belirli ya da belirlenebilen gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi”* olarak tanımlanmıştır. Bu genel tanımda, ifade edilen *“bilgi”* kavramı bir iş ilişkisinde işçinin şahsi değerlerini, inançlarını, ekonomik durumu ile ilgili bilgileri veya sosyal çevresi ile ilgili bilgileri kapsar. Dolayısıyla işçiye ait bu türde verilerin, işçinin kimliğini açıkça belirten veya işçinin kimliğini belirlenebilir kılacak ölçüde işçiye aidiyetini ortaya koyması durumunda işçinin kişisel verisi kavramı gündeme gelir. İşçiyi diğer bireylerden ayıran özelliklerini ortaya koymaya elverişli her türlü bilgi de *“kişisel veri”* kavramının içine girmektedir²⁹

2.1.2. İşçinin Özel Nitelikli Kişisel Verileri

KVKK m.6/1 uyarınca, hassas kişisel veri: *“Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik verileri “özel nitelikli (duyarlı; hassas) kişisel veri”*dir. Dolayısıyla madde tanımında belirtilen veriler, bir başkası tarafından öğrenildiğinde işçinin mağdur olmasına yol açabilecek türde verilerdir. Bu nedenle, özel niteliği bulunan

²⁸Kaya, Uygulayıcılar İçin Türkiye’de ve Avrupa’da Kişisel Verilerin İşlenmesi, s.3.

²⁹Dursun, 6698 Sayılı Kanun Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.26.

bu türde veriler, özel niteliği bulunmayan kişisel verilerin işlenmesinden daha sıkı bir yasal korumaya sahiptirler.³⁰

2.1.3. İş İlişkinde Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde İstisnalar

6698 Sayılı Kanun'un 6. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, özel nitelikli kişisel verilerin ilgilinin açık rızası olmadan işlenmesi yasaktır.³¹

Açık rıza olmaksızın özel nitelikli kişisel verilerin işlenebileceği durumlar 6698 Sayılı Kanun'un 6. maddesinin 3. fıkrasında özel olarak düzenlenmiştir. Sağlık ve cinsel yaşama yönelik verilerin açık rıza olmaksızın işlenmesi ise daha sıkı şartlara tabi tutulmuş; bunlar dışında kalan özel nitelikli kişisel veriler ise sadece kanunda öngörülen hallerde açık rıza olmaksızın işlenebileceği belirtilmiştir. Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun 6. maddesi 3. bendinde bu durumlar şu şekilde ifade edilmiştir:

“Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.”

³⁰Sevimli, KVKK'daki Temel Kavramların İşçi-İşveren İlişkindeki Karşılıkları, İnsan İnşaat Sanayi Dergisi, S.165, 2018, s.76.

³¹Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun 6. maddesi: “(1) Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir. (2) Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır.”

“Sağlık ve cinsel” yaşama yönelik verilerin açık rıza olmaksızın işlenebilmesi için kanunda tahdidi olarak sayılan şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Örneğin, kamu sağlığının korunması açısından işçiye ait bir sağlık verisinin derhal işlenmesi zorunlu ise bu durumda işçinin açık rızası olmaksızın işçinin verileri işlenebilir.

İşveren çoğunlukla psiko-tanı yöntemleri yardımıyla işçiyi işe almadan önce psikolojik değerlendirme yaparak çalışanın kişilik özelliklerini belirlemeye çalışmaktadır. Kararlaştırılan işi gerçekleştirmek için gerekli ve ilgili olan performans, işçinin işe yatkınlığı ve motivasyonunu ölçmek amacıyla bir takım psiko-tanı yöntemleri uygulanmaktadır. Ayrıca, bazı iş sözleşmelerinde belirli bir işin yapılması durumunda çalışanın zihinsel yeterliliği ile ilgili test yapılması gereklidir. Bu gibi amaçlarla geliştirilen uygulamalar sonucunda işçinin sağlık verilerine ulaşılmaktadır. Bu türde gerçekleştirilen uygulama ve testler ile ulaşılan sağlık verileri, hassas kişisel veriler kategorisinde değerlendirilmektedir. Bu nedenle, işveren belirli bir işi gerçekleştirmek için psiko-tanı uygulamaları ve zihinsel yeterlilik testinin neden gerekli olduğunu ve bu işin bu şartı yerine getirmeden gerçekleştirilemeyeceğinde haklı olmalıdır. Ancak bu türde zorunluluk halleri var ise işin niteliği ile ilgili olmak şartıyla psiko-tanı uygulamaları ve zihinsel yeterlilik testleri yapılarak işçinin kişisel verileri işlenebilir. Bu türde kişisel veriler işlenirken sağlık verilerinin de işlenmesi sonucunu doğurabileceğinden yasal zorunluluklara uyulmalıdır.³²

2.2. İŞÇİNİN RIZASI KAVRAMI

2.2.1. Geçerlilik Şartları

İşçinin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin verdiği rızanın geçerli bir rıza olabilmesi için öncelikli olarak işçinin verdiği rızanın hiçbir baskı altında kalmadan verilmesi gerekmektedir. İşverenin yönetim yetkisi nedeniyle işçi üzerinde etkili olabileceği düşünüldüğünde her somut durum için “özgür irade” kavramının ayrı ayrı

³²Žul'ová/ Švec/ Madleňák, Personality Aspects Of The Employee And Their Exploration From The Gpdr Perspective, International Scientific Journal, s.74, 2018, <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=760046> (E.T: 17.10.2021).

değerlendirilmesi gerekir. İkinci olarak, işçinin söz konusu kişisel verisinin işleme faaliyeti ile ilgili somut duruma ilişkin bilgilendirme yapılması gerekir.³³

İşçinin verdiği rıza şüpheye yer bırakmayacak ölçüde olmalıdır. Bu konuda, doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre, kanaat verici davranış ile işçi rıza gösteriyorsa, bu şekilde verilen örtülü rıza beyanı da geçerli bir rıza beyanı olarak kabul edilir. Aksi görüş ise işçinin verdiği rızanın açık bir irade ile ortaya konması yönündedir.³⁴

İşçi açısından geçerli bir rızadan bahsedebilmek için işçiye rıza vereceği veri işleme faaliyeti ile ilgili yeterli bilgilendirme yapılmalı ve bilgilendirme yapıldıktan sonra işçiye özgür iradesi ile seçim yapma hakkı tanınmalıdır.

2.2.2. Genel İş Koşulu ve Rızanın Geçerliliği

Genel iş koşulu, sözleşmenin taraflarından birinin kendi yararına sözleşme hazırlayarak genelde sözleşmede daha zayıf konumda olan tarafın önüne bunu bir şart olarak sunmasıdır. Bu tür sözleşmeler, matbu olarak daha önceden hazırlanmış bir biçimde sözleşmede zayıf konumda olan tarafa bir koşul olarak sunulmaktadır. Dolayısıyla iş hukukunda işçi işveren arasındaki sözleşmede ortaya çıkan “genel iş koşulu” ile borçlar hukukunda belirtilen “genel işlem şartı” birbiri ile benzer niteliktedir. Bu sebeple iş hukukunda işçi işveren arasında imzalanan sözleşmelerde ortaya çıkan “genel iş koşulu” olarak yapılan düzenlemelerin TBK hükümleri kapsamında değerlendirilerek işçinin verdiği rızanın geçerliliği de buna göre araştırılmalıdır.³⁵

İş sözleşmesi yapılırken işçi aleyhine olan genel iş koşullarının bağlayıcı olması için işverenin işçiyi açık bir şekilde bilgilendirmesi gerekir ve işçi açısından ilerde ortaya çıkabilecek muhtemel durumlarla ilgili aydınlatma yapılmalıdır. İşveren tarafından açık

³³Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, 2012, s.47.

³⁴Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, 2012, s.48.

³⁵Dursun, 6698 Sayılı Kanun Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.61.

bilgilendirme yapılmalı ve ileride doğabilecek muhtemel durumlara ilişkin kapsamlı bir aydınlatma yapıldıktan sonra söz konusu hükümler genel iş koşulu olarak kabul edilmelidir.³⁶ Genel işlem şartlarını içeren iş sözleşmesini hazırlayan işveren taraf, sözleşmede tek taraflı olarak bu koşulları değiştirme yetkisini sadece kendisine veriyse, buna ilişkin genel işlem koşulları hukuken yazılmamış sayılır.³⁷

2.3. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİNİN HAKLARI

2.3.1. İşçiyi Bilgilendirme (Aydınlatma) Yükümlülüğü

KVKK madde 10 kapsamında belirtilen, "Veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü" her somut olay ve yapılacak sözleşmenin niteliği açısından kendi içinde irdelenmelidir.

İş sözleşmelerinde veri sorumlusu olan işveren, aydınlatma yükümlülüğü kapsamında veri sorumlusunun kimliğine, işçinin kişisel verilerinin hangi amaçlarla işlenebileceğine, kişisel verilerin kimlere aktarılabileceğine, aktarılan verilerin işleme amaçlarına, işçi ile ilgili elde edilecek kişisel verilerin toplanma yöntemleri ile ilgili işçiyi bilgilendirmelidir. Sözleşme metnine yapılan bu bilgilendirmeye ilişkin açıklamalar yazılarak, işçinin kişisel verilerinin işlenmesinin hukuki nedenleri belirtilmeli ve KVKK m.11'de yer alan işçinin bu kapsamda sahip olduğu tüm haklar aydınlatma metnine yazılmalıdır.³⁸ İşçiye kişisel verileri ile ilgili olarak yapılacak bilgilendirmeler hem çalışan işçilere hem de işe

³⁶Türk Borçlar Kanunu Madde 21: “Karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Aksi takdirde, genel işlem koşulları yazılmamış sayılır. Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşulları da yazılmamış sayılır.”

³⁷Türk Borçlar Kanunu Madde 24: “Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.”

³⁸Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 20/05/2020 Tarihli ve 2020/404 Sayılı Kararı.

başvuran aday işçilere karşı yapılmalıdır. Dolayısıyla işveren, çalışan veya çalışan adayı olan işçilerin tümüne karşı aydınlatma yükümlülüğü kapsamında bilgi vermelidir.³⁹

2.3.2. İşçinin Kişisel Verilerine Erişim (Ulaşma) Hakkı

İşçi veya aday işçi kendisi ile ilgili işlenen verilerin kapsamını, işlenen verilerle ilgili detayları ve işlenme amaçlarını öğrenme hakkına sahiptir. Dolayısıyla işçi kendi kişisel verilerine erişerek, haklarını ihlal eden bir durum olup olmadığını denetleme yetkisine sahiptir.⁴⁰

İşçi, kendi kişisel verilerine hiçbir kısıtlama olmadan erişim sağlayabilmeli ve işveren tarafından anlaşılır bir şekilde sorularının cevapları verilmelidir. Erişim hakkının yasal zemini KVKK m.11’de ortaya çıkmaktadır. Söz konusu erişim hakkının kullanılabilmesi için işçi veya aday işçinin işverenden talepte bulunması yeterlidir. Bu haklar kullanılırken herhangi bir ücret talep edilmemeli ve en kısa sürede işveren tarafından cevap verilmelidir.

İşçinin erişim hakkının sınırlanabileceği durumlar, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.28’de düzenlenmiştir. Örneğin; işçinin kişisel verisinin işlenmesi, suç işlenmesinin önlenmesi veya bir suçun soruşturulması için zorunlu olduğu hallerde işçinin verilerine erişim hakkına sınırlama getirilebilir.⁴¹

2.3.3. İşçinin Verilerini Düzeltme, Sildirme, Yok Etme, Anonim Hale Getirme ve Engelleme Hakkı

³⁹Güzel, Avrupa Birliğinde ve Türk Dış Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, 2007, s.43.

⁴⁰Basargin, Employee Personal Data Protection, Russian Juridical Journal,2002, s.87, <https://heinonline.org/> (E.T:17.10.2021).

⁴¹Dursun, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, s.85.

Kişisel verilerin işleme amacı ve koşulları ortadan kalktığı an itibariyle ilgili veriler kayıtlı olunan fiziki ve sanal materyallerden silinecek; bu materyallerden hiçbir şekilde geri getirilemeyecek şekilde yok edilecek ve tekrar tespit edilemeyecek şekilde anonim hale getirilmesi sağlanacaktır.⁴²

İşçi veya aday işçi KVKK m. 11/1'in d bendi uyarınca kişisel verilerin yanlış ve eksik işlenmiş olması durumunda bu verilerin düzeltilmesini isteme ve KVKK m.11/1'in e bendi uyarınca KVKK'nın 7. maddesindeki koşullar kapsamında kişisel verilerinin silinmesini ve yok edilmesini isteme hakkı vardır.⁴³ KVKK m.7/3 uyarınca kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesi hakları ile ilgili usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda ilgili yönetmelik gereği, veri sorumlusu gerekli olan tüm teknik tedbirleri alarak kişisel verilerin kimliği belirli veya belirlenebilir hiçbir gerçek kişiyle bağlantı kurulamayacak hale getirilmesini sağlamalıdır. Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde düzeltme ve silinme hakkı ise ayrı maddelerde değerlendirilmiştir.

KVKK m.7'de düzenlenmiş olan kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesi hakları KVKK m.11 kapsamında işçi tarafından başvuru yapılarak kullanılabilir. Buna ilave olarak, KVKK m.11/1'in d bendi uyarınca kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmesi halinde işçinin bunların düzeltilmesini isteme yetkisi vardır. Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun işçiye verdiği bu haklar bağlamında, kişisel verilerin işlenmesi için olması gereken şartlar ortadan kalktığında işçi veya aday işçi bu haklarını kullanabilir. Bu halde, kişisel veriler re'sen veya işçinin talebi ile verilerin kayıtlı bulunduğu bilgisayar, CD, hafıza kartı gibi tüm cihazlardan geri döndürülemez ve yeniden işlenemeyecek şekilde silinecek, yok edilecek veya yeni bir zaman diliminde

⁴²Öksüzöğlü, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Avrupa Birliği Hukukunda Kişisel Verilerin Silinmesi ve Düzeltilmesi, Bilişim Hukuku Dergisi, C.1, S.2, 2019, s.204.

⁴³KVKK Madde.7 : *“(1) Bu Kanun ve ilgili diğer kanun hükümlerine uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel veriler resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir.(2) Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hâle getirilmesine ilişkin diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır.(3) Kişisel verilerin silinmesine, yok edilmesine veya anonim hâle getirilmesine ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.”*

tekrar ortaya çıkarılmayacak bir yöntemle anonim hale getirilmesi sağlanacaktır.⁴⁴ Anonim hale getirilen verilerin belirli bir gerçek kişi ile bağlantı kurulması tümüyle engellenmelidir. Böylece, KVKK madde 7’de belirtilen haklar kapsamında işçi veya aday işçinin verileri korunmuş olacaktır.

2.3.4. İşçinin İtiraz Hakkı

İş ilişkisinde kişisel verileri işlenen işçi, verinin işlenme amacı ortadan kalktığında bu verilerin kaldırılmasını isteyebileceği gibi verilerin otomatik sistemlerle analiz edilmesi sonucunda aleyhine bir sonuç ortaya çıkması halinde verilerinin işlenmesine itiraz edebilir.⁴⁵ KVKK m.11/1 g bendinde belirtilen sınırlı duruma ilişkin madde gerekçesinde şu şekilde bir örneklendirme yapılmıştır: İşçinin çalışma biçiminin ve performansının otomatik uygulamalarla gözetlenmesi sonucunda bu izleme faaliyetine bağlı olarak işçi ile ilgili bir değerlendirme yapılması durumunda işçinin itiraz hakkının olacağı ifade edilmiştir.⁴⁶

Uluslararası mevzuatta ilgili kişinin itiraz hakkının kapsamı daha geniş açıdan ele alınmıştır.⁴⁷ Fransız ve İngiliz mevzuatlarında ilgili kişinin itiraz hakkı kişisel verilerin işlendiği her durumda var olduğunu ve ilgili kişinin meşru gerekçelerle her zaman veri işleme faaliyetine itiraz hakkı olduğu belirtilmiştir. Bunun istisnası ise yasal bir zorunluluğun bulunduğu durumlardır.⁴⁸

⁴⁴Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.166.

⁴⁵Basargin, Employee Personal Data Protection, Russian Juridical Journal, 2002, s.88, <https://heionline.org/> (E.T:17.10.2021).

⁴⁶Toprak, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, 2018, s.80.

⁴⁷Žul’ová/ Švec/ Madleňák, Personality Aspects Of The Employee And Their Exploration From The Gpdr Perspective, International Scientific Journal, s.74, 2018, <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=760046> (E.T: 17.10.2021)

⁴⁸Beytar, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, s.94.

GVKK m.21'e göre ise ilgili kişinin itiraz hakkı ayrı olarak değerlendirilmiştir. Buna göre, iş ilişkisinde verisi işlenen işçi, meşru menfaati ile temel hak ve özgürlüklerinin korunmasının daha üstün olduğunu ortaya koyarak veri işleme faaliyetine itiraz edebilir. Ancak, ilgili kişinin itiraz edebileceği durumlar: “Kamu yararı nedeniyle yapılan faaliyetler veya veri sorumlusunun resmi yetkisini kullanması için bir gereklilik” ile “Veri sorumlusunun veya üçüncü kişilerin meşru menfaatleri için veri işlemenin gerekli olması” halleri için geçerlidir.⁴⁹

2.3.5. İşverenin Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri

İşveren, veri güvenliğine yönelik tüm idari ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdür. İşçiye ait verilerin işlenmesine yönelik faaliyet gösteren uygulamalarda veri güvenliğinin sağlanması gerekmektedir. Örneğin, verilerin bulunduğu sistemlerin özel bir ortamda şifreli olarak saklanması gerekmektedir. KVKK m.12'de ise veri sorumlusunun veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri ayrıca düzenlenmiştir.

İşyerinde çalışan işçilerin veya aday işçilerin kişisel bilgilerini içeren sistemlerin bulunduğu yerler üzerinde etkin koruma tedbirleri alınmalıdır. Bu sebeple, siber saldırılara karşı tüm teknik altyapılar oluşturularak KVKK kurumunun belirttiği Tedbirler Rehberi'ndeki hususlar dikkate alınmalıdır.

Gelişen teknolojinin olumsuz yanlarından biri, teknik bir açık olduğunda tüm işyeri verilerinin sızdırılması riskidir. Bu sebeple, işyerlerinin kişisel verileri içeren sistemlere ilişkin tek bir uygulama ile koruma sağlanması yeterli değildir. Teknik tedbirler, her açıdan ele alınarak siber güvenliğin etkin bir biçimde sağlanması gerekir. Aynı zamanda, veri sorumluları veri koruma sistemlerini güncellemeli ve gelişen teknolojiye uyum sağlayarak yeni sistemler kullanmalıdırlar.

İşyerinde korunması gereken kişisel verilerin neler olduğu ve alınacak tedbir türleri tespit edildikten sonra işyerinin belli bir prosedür belirleyerek veri güvenliği konusunda bu

⁴⁹Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.168.

doğrultuda hareket etmelidir. Veri sorumlusu, bu konuda hassas davranmalı ve işyerinin veri koruma politikasını belirledikten sonra işletme politikasını da bu doğrultuda söz konusu politikalara uyarlamalıdır.⁵⁰

6698 Sayılı Kanunu'nun 16. maddesi uyarınca Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından tutulan veri sorumluları siciline gerçek ve tüzel kişilerin kaydolması gerekir. Veri sorumluları siciline kayıt zorunluluğu konusunda verinin türü, sayısı, yasal zorunluluk gereği veri işlenmesi gibi sebeplerle kurum tarafından istisna getirilebilir.

İşçi adayı veya çalışan işçilerin kaydedilen kişisel verileri, güncel olmalı ve yasal mevzuatta belirtilen amaç doğrultusunda gerekli süre zarfında depolanmalıdır. Uzun yıllar kaydedilen ve imha edilmeyen veriler ileride muhtemel hukuki sorunlara yol açacaktır.

2.3.6. KVKK Uyarınca İşçinin İşverene Başvurma Hakkı

Kişisel verisi işlenen işçi, KVKK m.13 kapsamında veri koruma mevzuatının uygulanması ile ilgili taleplerini işverene göndermelidir. İşveren bu talebe en hızlı şekilde cevap vermeye çalışmalıdır. Başvuru talebi ile ilgili en geç 30 gün içinde işçiye bir bilgi vermelidir. Tüm bu başvurulara verilen cevaplar ücretsiz bir şekilde gerçekleştirilmelidir.

İşçinin yaptığı başvuru talebine olumsuz yanıt verilmesi, süresinde başvuruya yanıt verilmemesi veya verilen cevapları yetersiz bulunması gibi durumlarda işçi işverenin cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz, her halde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde kurula şikâyet yoluna gidebilir.

⁵⁰Altındere, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku ve Uygulanması, s.80.

2.4. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNE İLİŞKİN HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİ

2.4.1. Açık Rıza

İşçinin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin göstereceği rızanın geçerli olabilmesi için öncelikle işleme konusu verinin hangi amaçla hangi süre içerisinde işleneceğine ilişkin işçinin bilgisinin olması gerekir. Buna bağlı olarak, işçinin rızaya dayanan irade beyanı açık bir beyan olabileceği gibi şüpheye yer bırakmayacak şekilde verilmiş örtülü bir beyan şeklinde de gerçekleşebilir. Nitekim 95/46/AT sayılı Yönerge' de rızanın hem açık hem örtülü beyana dayanabileceği belirtilmiştir.

İşçinin göstermiş olduğu rıza, işçi tarafından her zaman geri alınabilir. İster açık bir beyan ile isterse işçinin örtülü bir davranışı ile verilmiş bir rıza olsun; her iki durumda da rıza geri alınabilir. Rıza geri alındığında, işverenin fesih yetkisinin var olup olmadığı işlenecek kişisel verinin işveren açısından sadakat borcuna yönelik beklenebilir makul bir değerlendirmeye göre saptanmalıdır.⁵¹

İşçinin rızasını geri alma hakkı kullanılırken hakkın kötüye kullanılmaması hususuna dikkat edilmelidir. Eğer, hakkın kötüye kullanılmasına yol açan somut bir durum varsa işveren bu uygulamaya son vermeyebilir. Örneğin, işyerinde bir suç soruşturması esnasında işçinin rızasını geri almak istemesi hakkın kötüye kullanılmasına yol açabilecek bir durum teşkil edebilir. Bu gibi durumlarda işveren uygulamaya son vermeyebilir.

⁵¹Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, 2012, s.48.

2.4.2. Kanunlarda Açıkça Öngörölmüş Olma ve Veri Sorumlusunun Yasal Yükümlölüğünü Yerine Getirebilmesi İçin Zorunlu Olması

KVKK m.5/2 hükmüne göre, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin belirli haller açıkça yasal zeminde düzenlendiyse, işçinin açık rızası olmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi hukuka uygun hale gelir.

Kanunda açıkça öngörölmüş olan bazı haller, kendine özgü nitelikleri olan bir alanda doğrudan veri işleme faaliyetini hukuka uygun hale getirmeyebilir. Kişisel veri işleme faaliyetini hukuka uygun hale getiren yasal düzenlemelerin doğrudan uygulanması, iş hukuku gibi spesifik bir alanda işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkesi gibi menfaat dengeleri işveren lehine bozulabilir.⁵² Bu nedenle kanunlarda açıkça öngörölmüş olsa bile iş ilişkisinde işin niteliği açısından gerekli olup olmadığı değerlendirilerek veri işleme faaliyetinden başka bir yol yok ise veri işleme faaliyeti gerçekleştirilmelidir.⁵³

KVKK m.5/2, a ve ç bentleri uyarınca “Veri sorumlusunun hukuki yükümlölüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olma” hali kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk nedeni olarak sayılmıştır. İşverenin işçiye ait ücretleri banka aracılığıyla ödemesi zorunlu olduğundan işçiye ait banka hesap bilgilerini işleme; işverenin yönetim yetkisi kapsamında işçinin sağlık durumunu gözetmesi gerektiğinden kişisel sağlık verilerinin işlenmesi; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 75. maddesinde belirtilen yasal yükümlölüğünü yerine getirebilmesi için işçinin kimlik bilgilerini içeren özlük dosyası hazırlaması işveren için yasal yükümlölüklerini yerine getirebilmesi açısından bir zorunluluktur.

İş Kanunu m.75 uyarınca: “İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli

⁵²Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.158.

⁵³Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.149.

kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.” Bu kapsamda işveren açısından işçiye ait özlük dosyası düzenlenmesi kanunun verdiği yasal bir yükümlülük olup bu yükümlülüğü yerine getirebilmesi için kanundan doğan bir veri işleme yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır.⁵⁴

2.4.3. Hayatın ya da Beden Bütünlüğünün Korunması İçin Zorunlu Olma

KVKK m.5/2 b bendi uyarınca, fiili bir imkansızlık nedeniyle işçi rızasını açıklayabilecek bir durumda değilse veya rızası hukuken geçerli sayılmayacak durumdaysa işçinin veya bir başka kişinin beden bütünlüğünün korunması zorunluluk teşkil ettiği hallerde kişisel verilerin rıza aranmaksızın işlenmesi mümkündür. Bu durum, KVKK ile benzer bir şekilde GVKT m.6/1 d bendinde: *“İlgili kişinin veya bir başka gerçek kişinin hayati menfaatlerinin korunması amacı ile işlemenin gerekli olması”* şeklinde düzenleme yapılmıştır. Örneğin, işçinin hayati bir tehlike altında olması, bilincinin kapalı olması veya rızasının hata, hile, korkutma nedenleriyle hukuken geçersiz kılındığı hallerde işçinin kendisinin veya bir başka üçüncü kişinin hayatının veya beden bütünlüğünün korunması gerektiğinden işçinin açık rızası olmadan kişiler verilerin işlenmesi hukuka uygunluk hali olarak kabul edilmektedir.

2.4.4. Sözleşmesel İlişki ile Doğrudan Bağlantılı Olması Durumunda Veri İşlemenin Gerekli Olması

İşçi işveren ilişkisinde işverenin sözleşmeden kaynaklanan edimleri yerine getirebilmesi için işçiye ait bir takım kişisel verilere ulaşması gerekli ise bu durumda KVKK madde 5/2 c bendi⁵⁵ uyarınca aday veya işçinin açık rızası alınmadan kişisel verileri işlenebilir.

⁵⁴Elbir, Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.162.

⁵⁵ “KVKK Madde 5: ”(1) Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez. (2) Aşağıdaki şartlardan birinin varlığı hâlinde, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür:

...c) Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması.”

Mevzuatımızda, KVKK m.5/2'nin c bendi ile aynı doğrultuda olan bir diğer düzenleme TBK madde 419'da yer verilmiştir. TBK madde 419 düzenlemesi şu şekildedir: “*İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.*”

İşveren, iş ilişkisindeki edimlerini işçinin kişisel verilerini işlemeden ifa edemiyor ise bu durumda işçinin veya adayın açık rızası aranmamalıdır. Ancak, bu durumun işveren tarafından kötüye kullanılmaması için yalnızca iş sözleşmesinin kurulması ve işverenin sözleşmeden kaynaklanan edimlerini ifası ile doğrudan bağlantılı olan kişisel veriler ile sınırlı olarak veriler işlenmelidir. Örneğin, işverenin işin yürütülmesi için işçiye ulaşması gerektiğinden işçinin irtibat bilgilerini kaydetmesi veya işin planlanması konusunda uzmanlık gerektiren işlerde işveren tarafından işçinin eğitim durumuna ilişkin bilgilerin kaydedilmesi edimin ifası için gerekli görülmektedir.

2.4.5. Kişisel Verisi İşlenen İşçi Tarafından Alenileştirilmiş Olması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2-d uyarınca, “*İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması*” açık rıza olmaksızın veri işleme hallerinden biridir. Bir verinin alenileştirilmesinden bahsedilebilmesi için ilgili kişi olan işçinin kendi iradesi ile ortaya çıkmış olması gerekir. Bu sebeple, istisnai haller ayırık olmak üzere bilinçli davranışlar dışında ortaya çıkan eylemler bu kanun maddesi kapsamında değerlendirilmemelidir.⁵⁶ Örneğin, işçinin sosyal platformlarda paylaştığı bilgilerin alenileştirilmiş sayılıp sayılmayacağı konusunda işçinin gerçek iradesi esas alınmalı ve söz konusu verinin veri işleme faaliyetinde kullanılabileceğinin işçi tarafından öngörülebilir olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir.

İşçinin sosyal medyada kişisel verilerini içeren paylaşımlarının, iş başvurusu ya da işin devamı sırasında işveren tarafından dikkate alınacağı işçi açısından öngörülemez

⁵⁶Toprak, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, 2018, s.68.

nitelikte olduğu doktrinde vurgulanmıştır.⁵⁷ Bu durumun aksini kabul halinde sosyal platformlarda işçi ile ilgili yapılacak araştırmalarla işçinin kişisel verilerine ulaşılabilecek ve bu veriler iş ilişkisinde kullanılabilir. Bu durum ise veri koruma mevzuatının amacına aykırıdır. Dolayısıyla, işçinin iş hayatı dışında sosyal medyada yer alan paylaşımlarının iş ilişkisinde kullanılacağı öngörülemez olduğundan bu tür paylaşımların KVKK m.5/2-d kapsamında alenileştirme olarak kabul edilmemesi gerekir.

2.4.6. Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması veya Korunması İçin Zorunlu Olması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5. maddesinin 2. fıkrasında: “*Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması*” işçiye ait kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk nedeni olarak belirtilmiştir. Örneğin, işçinin dava açma zamanaşımı süresi boyunca işçinin kişisel verilerini saklayan işveren, ileride doğabilecek herhangi bir dava veya hukuki uyuşmazlık ihtimaline karşı haklarının korunması için bu bilgileri saklamak zorundadır.⁵⁸ İşçi tarafından işverene karşı açılacak bir iş davasında işveren tarafından banka hesap bilgilerinin, bordroların, adli sicil kayıtları gibi kişisel verilerin yargılama sürecinde mahkemeye iletilmesi Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında hukuka uygunluk sebebi olarak değerlendirilmektedir.⁵⁹

2.4.7. Veri Sorumlusunun Meşru Menfaati

KVKK m.5/2 f bendi uyarınca, “*İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması*” hali veri işleme faaliyetinde bir hukuka uygunluk nedeni olarak değerlendirilmiştir.

⁵⁷Elbir, Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, s.270.

⁵⁸Göçmen Uyarer, KVKK ve TCK Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması, s.133.

⁵⁹Dursun, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, s.76.

“Meşru menfaat” kavramı geniş yorumlandığında veri işleme faaliyetinde işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar verecek durumlara yol açabilir. Bu nedenle, meşru menfaatin varlığı her somut olayın durumuna göre işçi ve işveren arasındaki ilişkide menfaatler dengesi dikkate alınarak değerlendirilmelidir. İşverenin meşru menfaati var ise söz konusu meşru menfaatlerle işçinin temel hak ve özgürlükleri arasında makul beklentiler tespit edilerek kıyaslama yapılmalıdır.⁶⁰

İşverenin, meşru menfaati kapsamında işçinin hangi verilerini işleyebileceği ve bu hakka sahip olup olmadığının belirlenebilmesi için istihdam ilişkisindeki makul beklentiler araştırılmalıdır. Örneğin, mahkûmiyet kaydına ilişkin verilerin toplanması ve işlenmesi, işin niteliği ile bu verilerin kaydedilmesi arasındaki alaka düzeyine bağlıdır. Neticede, işçi adayının veya çalışanın mahkûmiyet kaydının bir kopyasının sağlanmasına rızası olmayabilir. Benzer şekilde, tıbbi verilerin toplanması, çalışanın potansiyelini güvence altına almak amacıyla işyerinin meşru menfaati için zorunluluk arz edebilir. Dolayısıyla, işverenin meşru menfaatini gerektiren hallerde toplanan kişisel veriler işçi adayının veya çalışanın belirli bir iş için yeteneğini belirlemek için veya işin niteliği gereği ihtiyaç duyulan bilgilerle sınırlı tutulmalıdır.⁶¹

3. BÖLÜM: KVKK'DA YER ALAN İSTİSNAİ HÜKÜMLER VE İŞVERENİN MEŞRU MENFAATLERİ BAĞLAMINDA VERİ İŞLEME FAALİYETLERİ

3.1. KVKK HÜKÜMLERİNİN UYGULANMADIĞI İSTİSNAİ HALLER

KVKK 28. maddesi 1. fıkrasının (ç) bendi: “*Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen*

⁶⁰Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.154.

⁶¹Simitis, From the General Rules on Data Protection to a Specific Regulation of the Use of Employee Data: Policies and Constraints of the European Union, s.367, Comparative Labor Law and Policy Journal 19, no. 3, 1998, s.367, <https://heinonline.org/> (E.T:1.11.2021).

önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında işlenmesi” ifadesi veri işlenmesinin istisnası olarak düzenlenmiştir.

Kanunda sayılan haller, somut durumda mevcut ise KVKK hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Kanunda sayılı durumlar, önleyici ve koruyucu bir tedbir olarak düzenlenmiş ve çoğunluğun üstün yararına öncelik verilmiştir. Bu kapsamda, suç işlenmesine yol açabilecek durumların önlenmesi amacıyla yapılacak düzenlemeler de bu istisnalar arasında olacaktır.⁶² Söz konusu önleme faaliyetinde etkin olan birimler ise daha önce yasalarla yetkileri çizilmiş olan polis, jandarma gibi kolluk güçleridir.

Kişisel verilerin önleyici tedbirler kapsamında korunmasına ilişkin PYSK’da kişilerin parmak izi ve fotoğraflarının alınması düzenlenmiştir. PYSK’ nın 5. maddesinde kimlerin parmak izi ve fotoğraflarının kullanılacağı ile bu verilerin ne şekilde kullanılacağı sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla, KVKK m. 28 kapsamında kişisel verilerin polis tarafından işlenmesi bu alandaki kendine has özel kanunlar ile belirlenmiştir. Her ne kadar polisin bu faaliyetlerinin KVKK m.28 kapsamında istisna tutulduğu belirtilse de; söz konusu istisnaların uygulanması noktasında belli kaidelere uyularak istisnaların da sınırının çizilmesi gerekmektedir.

3.1.1. KVKK Madde 28’de Belirtilen 1. Fıkra Ç Bendinin Uygulanması İçin Gerekli Olan Şartlar ve İstisnai Hallerde Sınırlama

KVKK 28. maddesi 1. fıkrasının (ç) bendinde yer alan: “*Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında işlenmesi” ifadesi veri işlenmesinin istisnası olarak düzenlenmiştir. Kanun maddesi uyarınca üç şart bir arada*

⁶²Atlı, *Kişisel Verilerin Önleyici, Koruyucu ve İstihbari Faaliyetler Amacıyla İşlenmesi*, Necmettin Erbakan Üniversitesi Dergisi, C.2, S.1, 2019, s.12.

bulduğunda söz konusu kişisel verilerin işlenmesi m.28 kapsamında istisnalar içinde değerlendirilecektir:

İlk olarak, kişisel veriler millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak işlenmesi durumunda hüküm uygulama alanı bulur. İkinci durum ise kişisel veriler sadece kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından işlenebilir. Son şart olarak ise işlemeye konu olan kişisel verilerin önleyici koruyucu ve istihbarî faaliyetler kapsamında işlenmesi gerekmektedir.⁶³

Kişisel Verileri Koruma Kurulu “sağlık, iletişim ve konum bilgisi” kategorilerine giren kişisel verilerin, Covid-19 salgının yayılmasının engellenmesi için kamu sağlığının korunması amacı ile doğrudan bağlantılı olduğundan kamu güvenliğinin sağlanması kapsamında işlenebileceğini belirtmiştir. Fakat, söz konusu veri işleme faaliyeti ancak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından önleyici ve koruyucu faaliyetler kapsamında işlenmesi durumunda KVKK m.28 ç bendinde belirtilen istisna olan hükümden yararlanılabilecektir.⁶⁴

Kamu yararına yönelik kanunda yer alan tahdidi düzenlemeler, veri işleme faaliyetinde istisnalar arasına alınarak hukuka uygun olarak değerlendirilmiş olsa da bu durumun sınırsız bir biçimde kabul edilmesi hukuki açıdan pek çok ihlale neden olabilir. Bu nedenle, kişisel verilerin etkin bir biçimde korunması amacı doğrultusunda kabul edilen

⁶³Dülger/Dicle, Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu ve Covid-19 Üzerine Değerlendirme “KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi” ne Katkı,s.10,2021, (E.T:14.10.2021).

⁶⁴Dülger/Dicle, Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu ve Covid-19 Üzerine Değerlendirme “KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi”ne Katkı, s.10, 2021, <https://www.ssrn.com>, (E.T:14.10.2021).

genel ilkeler ve uluslararası düzenlemeler bu münferit durumlar açısından ayrıca ele alınarak değerlendirme yapılmalıdır.⁶⁵

3.1.1.1. Anayasal Koruma

Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun 28. maddesinin (ç) bendinin iptali için Anayasa Mahkemesi'ne gidilmiş ve red kararı verilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin ret gerekçesi, KVKK m.28 kapsamında getirilen sınırlamaların hukuka uygun olması için hangi ilkelerin gözetilmesi gerektiği noktasında yol gösterici olmuştur. Anayasa Mahkemesi'nin 28.09.2017 Tarihli, 2016/12 Esas ve 2017/143 Sayılı Kararı şu şekildedir:

“ M.28 (ç) Bendinin İncelenmesi

a. İptal Talebinin Gerekçesi

Dava dilekçesinde özetle, önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetlerin geniş ve belirsiz bir kavram olarak idarenin keyfî uygulamalarına yol açabilecek nitelikte olduğu, bu istisnalar kapsamına giren konularda kamu kurumlarının hangi hâllerde veri toplayacağı ve işleyeceğinin sayılması ve sınırlandırılması gerektiği, kuralın kişilerin özel yaşamlarının gizliliği hakkının özüne dokunduğu, hakkın kullanımını olanaksız hâle getirdiği, belirlilik ilkesine aykırı olduğu, sınırları belirsiz şekilde bireylerin özel yaşamlarının gizliliğine doğrudan bir müdahale niteliğinde olduğu belirtilerek kuralın Anayasa'nın 2., 13., 20. ve 90. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

b. Anayasa'ya Aykırılık Sorunu

⁶⁵Atlı, Kişisel Verilerin Önleyici, Koruyucu ve İstihbari Faaliyetler Amacıyla İşlenmesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Dergisi, C.2, S.1, 2019, s.12.

152. Dava konusu kuralda 6698 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı hâllerden biri olarak kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında işlenmesi sayılmaktadır.

Kişisel verilerin korunması hakkı sınırsız olmayıp Anayasa Mahkemesi kararlarında, özel sınırlama nedeni öngörülmemiş özgürlüklerin de o özgürlüğün doğasından kaynaklanan bazı sınırları bulunduğu, ayrıca Anayasa'nın başka maddelerinde yer alan hak ve özgürlükler ile devlete yüklenen ödevlerin özel sınırlama sebebi gösterilmemiş hak ve özgürlüklere sınır teşkil edebileceği de kabul edilmektedir. Dolayısıyla kişisel verilerin korunması hakkının Anayasa'da Devlete bir görev olarak yüklenen millî güvenliğin ve kamu düzeninin sağlanması ile suç işlenmesinin önlenmesi amaçlarıyla sınırlandırılması mümkündür.

Ancak bu sınırlama yapılırken temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması rejimini belirleyen Anayasa'nın 13. maddesine de uyulması gerekmektedir. Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması hakkı, yalnızca kanunla ve demokratik bir toplumda gerekli olduğu ölçüde sınırlanabilir. Ayrıca getirilen bu sınırlamalar hakkın özüne dokunamayacağı gibi Anayasa'nın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.

Nitekim 108 sayılı Sözleşme'nin 9. maddesinde de devlet güvenliği, kamu güvenliği, devletin ekonomik menfaatlerinin korunması ve suçlarla mücadele edilmesi, ilgilinin veya üçüncü kişilerin hak ve özgürlüklerinin korunması ile verilerin istatistiki veya bilimsel amaçlarla kullanılması durumlarında kişisel verilerin korunmasına sınırlamalar getirilebileceği belirtilmiştir.

AİHM’de işe alınırken gizli bir polis dosyasında yer alan daha önceki sendikal faaliyetlerine ilişkin verilerin saklanması ve kullanılması hakkında yapılan bir başvuruda demokratik bir toplumda istihbarat servislerinin varlığının ve verilerin saklanmasıyla yasalara uygun olabileceğini, meşru menfaat başka bir deyişle suç işlenmesinin önlenmesi ya da ulusal güvenliğin korunması amaçlarını gözetmesi koşuluyla vatandaşların menfaatlerinin önüne geçebileceğini belirterek söz konusu müdahaleyi demokratik bir toplumda ulusal güvenlik gibi devlete geniş bir takdir yetkisi tanıyan bir konuda ağır basan sosyal ihtiyacı da göz önüne alarak AİHS’ne aykırı görmemiştir (Leander/İsveç, B. No: 9248/81, 23.3.1987).

Kuralın yer aldığı madde gerekçesinde kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik önleyici, koruyucu ve istihbarî faaliyetler kapsamında işlenmesinin istisna olarak düzenlendiği; buna göre Millî İstihbarat Teşkilatı ile diğer istihbarat birimlerinin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini ve ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik faaliyetler kapsamında işlediği verilerin Kanun kapsamı dışında tutulduğu; aynı şekilde suç gelirlerinin aklanması, terörizmin finansmanının önlenmesi ve mali suçların araştırılması konusunda yetkili birim tarafından yürütülen faaliyetler kapsamında işlenen verilerin de bu istisna kapsamında olduğu, bu konulardaki yetkili birimin millî savunmayı, millî güvenliği kamu güvenliğini, kamu düzenini ve ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olmak üzere mali araştırma yapmak, mali istihbarat elde etmek ve üretmek, veri toplamak, şüpheli işlem bildirimleri ve diğer bildirimleri almak, analiz etmek, değerlendirmek, inceleme yapmak ve ilgili kurumlarla paylaşmak suretiyle işlediği verilerin de 6698 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulduğu ifade edilmektedir.

Kuralla millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak görev ve yetki verilmiş olan kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülecek önleyici, koruyucu ve

istihbari faaliyetler kapsamında kişisel verilerin işlenmesinde 6698 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı hüküm altına alınmaktadır. İşlenecek bu bilgiler arasında özel hayatın gizliliği kapsamında kalacak bilgiler ve kişisel veriler de bulunabileceğinden kuralla özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması haklarına sınırlama getirildiği açıktır. Ancak bu sınırlama, Anayasa'da devlete verilen görevlerin gereği olarak millî güvenliğin, kamu düzeninin ve suç işlenmesinin önlenmesini sağlamak amacıyla yapıldığından demokratik toplum düzeni bakımından alınması gereken tedbirler kapsamında kalmaktadır.

Kuralda yer alan, “önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler”, “millî savunma”, “millî güvenlik”, “kamu güvenliği”, “kamu düzeni”, “ekonomik güvenlik” ibarelerinin soyut ve genel kavramlar olması kuralın belirsiz olduğu anlamına gelmemekte, bu durum kanun yapma tekniğinin doğasından kaynaklanmaktadır. Zira yasa kurallarının genel ve soyut olması; somut olayın özelliğine göre değişebilecek tüm çözümleri kuralın bünyesinde barındırma, bir başka ifadeyle kuralın amaca uygun sonuca ulaştıracak herhangi bir çözümü dışlamasını önleme ihtiyacından kaynaklanmaktadır.

Öte yandan 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, 2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatı Kanunu gibi ilgili kuruluş kanunlarında görev ve yetki verilmiş polis teşkilatı ve MİT gibi veya 4208 sayılı Kanun'la kurulan, görev ve yetkileri 5549 sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun ile yeniden belirlenen Malî Suçları Araştırma Kurulu (MASAK) gibi kamu kurum ve kuruluşlarının dava konusu kuralda yer alan millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini ve ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilen kamu kurum ve kuruluşları olduğu açıktır. Bu kanunlarda, söz konusu kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve yetkileri ayrıntılı şekilde düzenlenmiş ve bu düzenlemelerde söz konusu görevlerin Türkiye Cumhuriyeti'nin ülkesi ve milleti ile bütünlüğüne, varlığına, bağımsızlığına, güvenliğine, Anayasal düzenine ve millî gücünü meydana getiren bütün unsurlarına karşı içten ve

dıştan yöneltilen mevcut ve muhtemel faaliyetler hakkında millî güvenlik istihbaratını oluşturmak veya suç gelirlerinin aklanmasının önlenmesini sağlamaya yönelik olduğu belirtilerek bu kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülecek önleyici, koruyucu ve istihbarî faaliyetler de düzenlenmiştir. Bu bağlamda dava konusu kuralla düzenlenen “önleyici, koruyucu ve istihbarî” faaliyetlerin ilgili kuruluş kanunlarında veya diğer kanunlarda kapsam, sınır ve içeriklerinin ayrıntılı şekilde düzenlenmesi karşısında söz konusu faaliyetlerin kapsamının belirsiz olduğu söylenemez.

Ayrıca söz konusu kurum ve kuruluşların yetki ve sorumlulukları ile bunlara aykırı davranılması hâlinde öngörülen cezai yaptırımlar ilgili kanunlarda ayrıntılı şekilde düzenlendiği gibi 5237 sayılı Kanun'un 136. maddesi uyarınca da kişisel verileri hukuka aykırı olarak başkasına vermek, yaymak veya ele geçirmek suç olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla dava konusu kural kapsamında elde edilecek bilgilerin amacı dışında kullanılmasını önleyecek ve kişilerin özel hayatına dair bilgilerin ve kişisel verilerin ifşa edilmesini önleyecek yasal güvencenin sağlandığı görülmektedir.

Bu bağlamda ilgili kanunlarda sınırlama aracının sınırlama amacına uygun ve orantılı şekilde kullanılmasını sağlayacak yasal güvencelere yer verildiği ve yeterli korumanın da sağlandığı dikkate alındığından, dava konusu kurullarla kişisel verilerin korunması hakkına getirilen sınırlamaların özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması hakkının özünü zedelediği gibi bu haklar ile ülkede millî güvenliğin sağlanmasına yönelik önlemler arasındaki makul dengenin kurulduğu görülmektedir. Dolayısıyla dava konusu kurulla özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması haklarına getirilen sınırlamanın söz konusu hakların özünü zedelediğinden söz edilemeyeceği gibi demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı düştüğü de söylenemez.

Açıklanan nedenlerle kural Anayasa'nın 2., 13. ve 20. maddelerine aykırı değildir. İptal talebinin reddi gerekir.

*Kuralın Anayasa'nın 90. maddesiyle ilgisi görülmemiştir.*⁶⁶

Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu ret kararında; millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamak amacı ile belli kurum ve kuruluşların yapmış olduğu faaliyetlerin kişisel verilerin korunması hakkının özünü zedelemeyen, ölçülülük ilkesine uyarak gerçekleştirilmesi gerektiğinin altını çizmiştir. Dolayısıyla, önleyici ve koruyucu tedbirler kapsamında KVKK'nın 28/1 ç bendinde yer alan düzenlemeler her ne kadar KVKK hükümlerinin uygulanmadığı istisnai hallerden olsa da bu istisna sınırsız bir uygulamaya tabii değildir.

Anayasa Mahkemesi'nin verdiği ret kararı, KVKK m.28/1 ç bendinin uygulanmasının sınırsız olmadığını vurgulamıştır. Kamusal çıkar, korunurken geniş bir yorumlamanın aksine dar bir yorumlama geliştirilmelidir. Ayrıca kişisel verilerin hem genel kanunlarla hem de önleyici ve koruyucu tedbirler kapsamında kişisel verileri işleyen kurum ve kuruluşların kendine özgü kanunlarıyla korunduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu ek madde 7/2: *“İstihbarat faaliyetlerinde, bu maddede belirtilen suçların önlenmesi amacıyla ve hâkim kararı alınmak koşuluyla, teknik araçlarla izleme yapılabilir. Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu hizmeti veren kuruluşların ihtiyaç duyulan bilgi ve belgelerinden yararlanabilmek için gerekçesini de göstermek suretiyle yazılı talepte bulunulabilir. Bu kurum ve kuruluşların kanuni sebeplerle veya ticari sır gerekçesiyle bu bilgi ve belgeleri vermemeleri halinde ancak hâkim kararı ile bu bilgi ve belgelerden yararlanılabilir.”* Bu fıkrada teknik takiple izlenebilmenin birtakım şartlara tabi olduğu belirtilerek, gerekçe içeren yazılı dilekçe ile mahkemeden talepte bulunulduktan sonra ancak hâkim kararı ile bu bilgilerden yararlanılabileceği düzenlenmiştir.

KVKK m.28/1'in ç bendinde kişisel verilerin korunması hakkına getirilen istisna diğer kurum ve kuruluşların kendi özel kanunları ile korunmaktadır. Millî güvenlik, kamu güvenliği, millî savunma gibi kavramlar soyut bir kavram olmaktan öte özel yasal

⁶⁶<https://www.anayasa.gov.tr/tr/diger-kararlar>, (E.T: 23.09.2021).

düzenlemeler ile belirli hale getirilmektedir. Dolayısıyla, kamusal yarar unsurunun varlığı araştırılırken ölçülülük, amaçla orantılılık ve makul denge ilkeleri gözetildikten sonra veri işleme faaliyeti gerçekleştirilmelidir.

3.1.1.2. Ölçülülük İlkesi

Hak ve özgürlükleri mevcut yasalardaki soyut hükümlere karşı koruyarak kamusal yarar kavramını belirginleştiren kavram ölçülülük ilkesidir.⁶⁷

Koruyucu ve önleyici tedbirler kapsamında kamu yararı değerlendirilirken ölçülülük ilkesi gözetilmelidir. Çalışmamızın bir önceki kısmında yer verilen Anayasa Mahkemesi'nin ret kararında, kişisel verilerin korunması haklarının sınırlandırılması her somut olay açısından ayrı değerlendirildiğine değinilmiş ve ölçülülük ilkesinin kamusal yarar kavramına belirlilik kazandırdığı vurgulanmıştır. Bu nedenle Anayasa m.13 gereği ölçülülük ilkesinin ne şekilde ele alınması gerektiği irdelenmelidir. Öncelikle belirli bir amaca ulaşmak için söz konusu aracı uygulamaların elverişli ve zorunlu olup olmadığı ortaya çıkarılmalıdır. Belirlenen amaca ulaşabilmek için yapılan uygulamanın da ulaşılmak istenen amaç ile makul bir orantı dengesinde olması gerekmektedir.⁶⁸ Dolayısıyla, ölçülülük ilkesi uyarınca hedeflenen kamusal amaca katkı sağlayan ve kişisel verileri işlenen kişiye en az yükümlülük getiren uygulamalar seçilmelidir.

3.1.1.3. Amaçla Orantılılık

Orantılılık ilkesi gözetilirken meydana gelebilecek bir zarara karşı alınacak önlemler ile meşru amaçlar arasındaki dengenin gözetilmesi gerekmektedir. Amaç, araç ve zarar arasındaki ilişki gözetilerek elde edilecek meşru amaca ulaşırken yapılacak

⁶⁷Metin, Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.7, S.7, 2017, s.5.

⁶⁸Metin, Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.7, S.7, 2017, s.6.

uygulamaların ortaya çıkarabileceği zararlar arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi gerekir.⁶⁹

KVKK m.28 kapsamında korunan kamu yararı kavramları ile işçinin bireysel alanına müdahaleyi gerektiren araçlar arasında orantısızlık olmamalıdır. Dolayısıyla, kamu yararı amacıyla gerçekleştirilen veri işleme faaliyetlerinde beklenen meşru amaç ile ilgili kişi açısından ortaya çıkabilecek zarar arasındaki ilişkinin her somut olay açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.

3.1.1.4. 95/46/AT sayılı Veri Koruma Direktifi ve Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) Kapsamında Değerlendirme

Direktif veri koruma mevzuatına ilişkin hükümleri geniş bir şekilde ele alarak direktifte yer alan hükümlerin uygulanamayacağı iki durumu istisna olarak belirtmiştir:

İlk istisna kamu güvenliği, kamusal savunma ve devletin güvenliği ile bağlantılı veri işleme faaliyetleridir. Devletin ceza hukuku kapsamında uygulamaları, AB hukukunun kapsamı dışında olduğundan Direktif hükümleri uygulanmayacaktır. İkinci istisna ise gerçek kişinin kişisel veya evi ve ailesiyle ilgili olan veri işlemlerinde Direktif hükümlerinin uygulanmayacağıdır.⁷⁰

Avrupa Birliği Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) ise 6. maddesinde, veri işleme faaliyetinin hukuka uygunluk hallerini sıralayarak birinci paragrafın e bendinde kamu yararına gerçekleştirilen bir faaliyetin yerine getirilmesi veya kontrolöre verilen bir resmi yetkinin uygulanmasında işleme faaliyetinin zorunlu olması halini düzenlemiştir.⁷¹

⁶⁹Dost, Uluslararası Hukukta Orantılılık İlkesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S.12, 2018, s.1.

⁷⁰Akıncı, Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün Getirdiği Yenilikler ve Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, TC Kalkınma Bakanlığı Dergisi Çalışma Raporu-6, 2017, s.7.

⁷¹Avrupa Birliği Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) madde 6 f.1/e : “.. kamu yararına gerçekleştirilen bir görevin yerine getirilmesi veya kontrolöre verilen resmi bir yetkinin uygulanması hususunda

Avrupa Birliği Veri Koruma Tüzüğü Madde 6:

“1. İşleme faaliyeti, ancak aşağıdaki hususlardan en az biri geçerli olduğunda ve olduğu ölçüde, hukuka uygundur:

(a) ilgili kişinin bir ya da daha fazla sayıda spesifik amaca yönelik olarak kişisel verilerinin işlenmesine onay vermesi;

(b) ilgili kişinin taraf olduğu bir sözleşmenin uygulanması veya bir sözleşme yapılmadan önce ilgili kişinin talebiyle adımlar atılması için, işleme faaliyetinin gerekli olması;

(c) kontrolörün tabi olduğu bir yasal yükümlülüğe uygunluk sağlanması amacı ile işleme faaliyetinin gerekli olması;

(d) ilgili kişinin veya başka bir gerçek kişinin hayati menfaatlerinin korunması amacı ile işleme faaliyetinin gerekli olması;

(e) kamu yararına gerçekleştirilen bir görevin yerine getirilmesi veya kontrolöre verilen resmi bir yetkinin uygulanması hususunda işleme faaliyetinin gerekli olması;

(f) özellikle ilgili kişinin çocuk olması halinde ilgili kişinin kişisel verilerin korunmasını gerektiren menfaatleri veya temel hakları ve özgürlüklerinin bir kontrolör veya üçüncü bir kişi tarafından gözetilen meşru menfaatlere ağır basması haricinde, söz konusu menfaatler doğrultusunda işleme faaliyetinin gerekli olması.

işleme faaliyetinin gerekli olması” <https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/>,(E.T: 1.10.2021).

İlk alt paragrafın (f) bendi kamu kuruluşları tarafından görevlerinin yerine getirilmesi hususunda gerçekleştirilen işleme faaliyetine uygulanmaz.

2. Üye devletler, Bölüm IX'te belirtilen diğer spesifik işleme durumları da dahil olmak üzere işleme faaliyetine ilişkin daha kati gereklilikler ve hukuka uygun ve adil işlemenin sağlanmasına yönelik diğer tedbirler belirlenmesi suretiyle, bu Tüzük'ün işleme faaliyetine ilişkin kurallarının uygulamasını 1. paragrafın (c) ve (e) bentlerine uygun olacak şekilde uyarlamak üzere daha spesifik hükümler uygulamaya devam edebilir veya uygulamaya koyabilir.

3. 1. paragrafın (c) ve (e) bentlerinde belirtilen işleme dayanağı (a) Birlik hukuku veya (b) kontrolörün tabi olduğu üye devlet hukuku ile ortaya konur. İşleme amacı söz konusu yasal dayanakta belirlenir veya, 1. paragrafın (e) bendinde atıfta bulunulan işleme faaliyeti ile ilgili olarak, kamu yararına gerçekleştirilen bir görevin yerine getirilmesi veya kontrolöre verilen resmi bir yetkinin uygulanması hususunda gereklidir. Söz konusu yasal dayanak bu Tüzük kurallarının uygulamasının uyarlanmasına yönelik spesifik hükümler ihtiva edebilir. Bunun yanı sıra, kontrolör tarafından gerçekleştirilen işleme faaliyetinin hukuka uygunluğunu düzenleyen genel koşullar; işleme faaliyetine tabi veri türleri; ilgili veri sahipleri; kişisel verilerin açıklanabileceği kuruluşlar ve açıklanma amaçları; amacın sınırlandırılması; saklama süreleri ve Bölüm IX'te belirtilen diğer spesifik işleme durumlarına yönelik tedbirler gibi hukuka uygun ve adil işlemenin sağlanmasına yönelik tedbirler de dahil olmak üzere işleme faaliyetleri ve işleme usulleri. Birlik veya üye devlet hukuku kamu yararı hedefini karşılar ve gözetilen meşru amaçla orantılıdır.”

Yukarıda yer verilen Avrupa Birliği Veri Koruma Tüzüğü'nün 6. Maddesi'nde veri işleme faaliyetinin kamu yararına gerçekleştirilen bir görevin yerine getirilmesi için zorunlu olması gerektiğinden bahsedilmiştir. Burada önemli olan nokta, "gerekli olma" kavramının somut olay açısından değerlendirilmesidir. Bu bağlamda, veri işleme faaliyeti gerçekleştirilmeden başka bir yöntem ile kamu menfaatinin korunamayacak düzeyde olması gerekmektedir.

GDPR uyarınca, resmi yetkiyi kullanan kişinin veri sorumlusu olması şart değildir. Bu yetkiye sahip bir üçüncü kişinin yetkisine göre yapılan yönlendirmeler de hukuka uygunluk hali içinde değerlendirilmiştir. GDPR uyarınca söz konusu işlemin AB hukukunda veya yerel ülke hukukunda kanuni bir dayanağı olmalıdır.⁷² Söz konusu hukuki dayanak ise belirli, net ve öngörülebilir olmalıdır.

AB üyesi devletlerin, Tüzükte düzenlenen veri işleme yetkisine ilişkin kuralların ne şekilde uygulanacağına yönelik özel hükümler açıkça düzenlenmiştir. 6698 sayılı KVKK'nın 28. maddesinde ise, daha geniş bir ifadeye yer verilerek kişisel veri işleme faaliyetinin yasada açıkça belirtilmesi halinde işlemin hukuka uygun kabul edileceği düzenlenmiştir.

3.2. İŞVERENİN MEŞRU MENFAATI

⁷²Dülger, Avrupa Birliği Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması, Yaşar Hukuk Dergisi, C.1, S.2, 2019, s.118.

3.2.1. İş İlişkisinde Meşru Menfaat Kavramının Hukuka Uygunluk Nedeni Olarak Ele Alınması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun "*Kişisel verilerin işleme şartları*" başlıklı 5. maddesinin 2/f bendi gereğince, veri sorumlusunun meşru menfaatinin olduğu durumlarda, açık rıza aranmaksızın veri işlemenin mümkün olduğu belirtilmiştir.

İlgili kanunun 5. maddesi 2. fıkrası f bendi uyarınca, meşru menfaat hallerinde açık rıza olmaksızın veri işlenebilmesi bir hukuka uygunluk nedeni olarak ele alınmıştır. Bu nedenle, veri sorumlusunun somut olay açısından meşru menfaatinin bulunup bulunmadığı her somut olay açısından ayrı incelenmelidir. Bu bağlamda, çatışan menfaatler arasındaki dengenin sağlanarak bir sonuca ulaşılması gerekmektedir.⁷³

İlgili kanun maddesine göre, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için kişisel verilerin işlenmesi bir zorunluluk hali olarak düzenlenmiştir. Bu maddede, belirtilen "meşru menfaat" ifadesinden tam olarak ne anlaşılması gerektiği belirlenmelidir. Bu ifadenin belirsiz olması nedeniyle, Anayasa Mahkemesi'nden söz konusu maddenin f bendi, iptali istenen maddelerden olmuştur. İptal nedeninde kavramdaki belirsizliğin geniş bir yorumlamaya yol açabileceği ve kişisel verilerin korunması hakkına zarar getirebilecek durumların ortaya çıkmasına neden olabileceği üzerinde durulmuştur.

KVKK'nın 5. maddesinin f bendinde belirtilen "meşru menfaat" belirlenirken, veri sorumlusu ile veri ilgilisi arasında bir denge testi yapılmalıdır.⁷⁴ Veri sorumlusunun veri işlenmesine konu faaliyetlerde kazanacağı fayda, veri ilgilisi olan bireyin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemelidir.

⁷³Dursun, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, s.76.

⁷⁴Dülger, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 16 Nisan 2019 Tarihinde Yayınlanmış Olduğu Kararı Bağlamında "Veri Sorumlusunun Meşru Menfaati" Kavramı, s.3, www.researchgate.net, (E.T:12.10.2021).

Anayasa mahkemesi, KVKK m.5/2- f bendi için hukuka aykırılık oluşturabilecek bir halin olmadığını belirterek, bu noktada önemli olan hususun meşru menfaat kriterindeki dengenin nasıl gözetilmesi gerektiği olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle, KVKK m.5/2 f bendinde “meşru menfaat” olarak ele alınan kavramın hangi hallerde ne şekilde değerlendirilebileceğinin daha açık bir şekilde belirlenmesi önem kazanmaktadır.

Çalışmamızın ilerleyen kısımlarında yer verdiğimiz meşru menfaatler bağlamında işverenin veri işleme uygulamaları ve kişisel verileri koruma kurumunun örnek kurul kararları incelenmiş olup “meşru menfaat” kavramının ne şekilde ele alınması gerektiği somut olaylar açısından irdelenerek daha net bir şekilde açıklanmıştır.

3.2.2. Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 25/03/2019 Tarihli ve 2019/78 Sayılı Kararı

Veri sorumlusunun yasal yükümlülüğü ve meşru menfaati bağlamında kişisel veri işlenmesine ilişkin Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 25/03/2019 tarihli ve 2019/78 sayılı Kararında “*Akaryakıt Dağıtım Firması*” olarak faaliyet gösteren bir şirket, ilgili mevzuatlar gereği bir denetim sistemi kurabilmek amacıyla araç sahiplerinin kişisel verilerinin işlenmesinin zorunlu olduğunu belirtmiş ve firmanın meşru menfaatlerinin korunması için KVKK m.5/f bendi uyarınca açık rıza aranmaksızın veri işleme isteminde bulunmuştur.⁷⁵

Kişisel Verileri Koruma Kurulu 25/03/2019 tarihli ve 2019/78 sayılı kararında, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 5 inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (ç) ve (f) bentleri kapsamında değerlendirilebilmesi için şu hususlara uyulması gerektiğini ifade etmiştir:

⁷⁵Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 25/03/2019 Tarihli ve 2019/78 Sayılı Kararı, <https://www.kvkk.gov.tr> , (E.T: 12.10.2021).

“İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması” hali tespit edilirken veri sorumluları tarafından;

Kişisel verinin işlenmesi sonucunda elde edilecek menfaat ile ilgili kişinin temel hak ve hürriyetlerinin yarışabilir düzeyde olması,

Söz konusu menfaate ulaşılabilmesi bakımından kişisel veri işlenmesinin zorunluluk arz etmesi,

Meşru menfaatin halihazırda mevcut, belirli ve açık olması,

İlgili kişinin temel hak ve hürriyetleri ile yarışabilir nitelikte olan meşru menfaatin elde edilmesi halinde bir yarar sağlanacak olması ve kişisel veri işlenmeksizin başkaca bir yol ve yöntemle bu yararın ortaya çıkmasının mümkün olmaması,

Meşru menfaat belirlenirken söz konusu yararın çok sayıda kişiyi etkilemesi, yalnızca kâr elde edilmesi ya da ekonomik yararın sağlanması amacına yönelik olmaması, iş süreçlerini ya da bir işleyişi kolaylaştırması (örneğin bir birim ya da az sayıda personel nezdinde değil, kurumsal olarak geneli etkileyecek şekilde) gibi şeffaf ve hesap verilebilir nitelikleri haiz kriterlerin esas alınması,

Bu açıdan ilgili kişinin başta kişisel verilerinin korunması olmak üzere temel hak ve hürriyetlerinin zarar görmesini engellemek amacıyla öngörülebilir, açık ve yakın her türlü tehlikeden uzak tutulması,

Kişisel verilerin bir veri kayıt sisteminde amaçla sınırlı olarak hukuka uygun işleyişinin temini ile zararı ve ihlalleri engellemek için her türlü teknik ve idari tedbirin alınması,

Kişisel verilerin işlenmesinde genel ilkelere uygunluğun sağlanması,

Bu kapsamda, kişinin temel hak ve hürriyetleri ile veri sorumlusunun meşru menfaatinin karşılaştırılarak denge testinin yapılması hususlarının değerlendirilmesi gerektiği...” şeklinde ifade edilmiştir.

Kurulun verdiği söz konusu karar, meşru menfaat kavramının ne şekilde ele alınacağı noktasında yol gösterici bir karardır. Belirtilen kurul kararında meşru menfaat kavramının dar yorumlanması gerektiği, ilgili kişinin temel hak ve hürriyetleri ile yarışabilecek düzeyde olması gerektiği, yalnızca zorunluluk durumları için uygulanabilir olduğu ve ilgili kişinin aleyhine bir zarara yola açmaması gerektiği üzerinde durulmuştur.⁷⁶

Karara konu olan somut olayda belirtilen akaryakıt dağıtım şirketinin mevcut verilerinin bu şirket tarafından başka uygulamalara aktararak kaydedilmesi veya saklanması yeni bir kişisel veri işleme faaliyeti olarak kabul edilmiştir. Yanlış şekilde doldurulan akaryakıt, ilgili tüketiciyi zarara uğratacağından yasal açıdan dağıtım firmasının da sorumluluğuna gidilebileceği belirtilmiştir. Yanlış dolun uygulamalarının hem şirketi zarara sokacağı hem de şirketin marka değerini düşüreceği vurgulanmıştır.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, söz konusu kararda dağıtım şirketinin, meydana getirdiği yeni kişisel veri işleme uygulamalarını KVKK m.5/2 f bendi gereği “*ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması*” hükmü gereği hukuka uygunluk hali olarak değerlendirmiş ve açık rıza alınmaksızın yeni bir kişisel veri işleme faaliyetinin mümkün olduğu yönünde karar vermiştir.⁷⁷

⁷⁶Dülger, Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 16 Nisan 2019 Tarihinde Yayınlanmış Olduğu Kararı Bağlamında “Veri Sorumlusunun Meşru Menfaati” Kavramı, s.4, www.researchgate.net, (E.T:12.10.2021).

⁷⁷Dülger, Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 16 Nisan 2019 Tarihinde Yayınlanmış Olduğu Kararı Bağlamında “Veri Sorumlusunun Meşru Menfaati” Kavramı, s.5, www.researchgate.net, (E.T:12.10.2021).

Kurulun vermiş olduğu kararda hem şirket açısından hem de ilgili kişiler açısından doğru akaryakıt dolununun gerçekleştirilmesi meşru bir yarardır. Ancak, söz konusu meşru menfaate ulaşılabilmesi için ilgili kişilerin verilerinin işlenmesinin bir zorunluluk olup olmadığı noktası belirsizdir. Meşru amacın elde edilebilmesi için ilgili kişinin verileri işlenmeden başkaca önlemler alınarak da bu sonuca ulaşılabilir.⁷⁸ Bu nedenle, kurul kararında belirtilen olayda, akaryakıt dağıtım firmasının ilgili kişilerin kişisel veri işleme faaliyetini gerçekleştirilmeden yanlış akaryakıt dolum uygulamalarına karşı başkaca bir önlem alınıp alınmayacağına yönelik geniş bir şekilde araştırılma yapılmalıdır. Bu kapsamda, yapılan bir araştırma sonucunda kişisel verilerin işlenmesinin bu amacın gerçekleştirilebilmesi için zorunlu olup olmadığı netleştirilmelidir.

3.3. İŞYERİNDE ÖNLEYİCİ KORUYUCU TEDBİRLER VE İŞVERENİN MEŞRU MENFAATLERİ AÇISINDAN VERİ İŞLENMESİNE KONU OLABİLECEK DURUMLAR

3.3.1. Salgın Hastalık Hallerinde İşçinin Sağlık Verilerinin Korunması

Salgın hastalığın küresel çapta yayıldığı dönemlerde veri işleme faaliyetleri ile ilgili düzenlemelerin işlerliği devam eder. Ancak salgın hastalıkların yaygınlaştığı ve tüm dünyada pandemi ilan edilen dönemlerde hastalığın yayılmasını önlemek amacı ile modern tekniklerden faydalanılan bir dizi uygulamaya başvurulabilmektedir.

Avrupa Veri Koruma Kurulu, pandemi süreci gibi istisnai durumlarda dahi kişisel verilerin korunması gerektiğini belirtmiştir. Bu durumlarda, alınacak önlemler genel hukuk ilkeleri ile korunmalı ve alınacak olan önlemler telafisi imkansız durumlara yol açmamalıdır.⁷⁹

⁷⁸Dülger, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 16 Nisan 2019 Tarihinde Yayınlanmış Olduğu Kararı Bağlamında "Veri Sorumlusunun Meşru Menfaati" Kavramı, s.7, www.researchgate.net, (E.T:12.10.2021).

⁷⁹Dülger, Kişisel Verilerin Covid-19 Salgını Kapsamında İşlenmesi Hakkında(EDPB) Açıklama, s.1, www.academia.edu.tr, (E.T: 13.10.2021).

Salgın hastalık gibi istisnai olarak kabul edilen durumlarda dahi alınacak olan önlemler kamu sağlığının korunması amacı ile orantılı ve sınırlı olması gerekmektedir.

3.3.1.1. Covid-19 Pandemi Döneminin İstisnai Hallere Dahil Edilmesi

Kişisel sağlık verileri, kural olarak ilgili kişinin açık rızası olmadan işlenemez. Ancak KVKK m.6/2 hükmü her ne kadar kişisel sağlık verilerinin açık rıza olmaksızın işlenemeyeceğini vurgulasa da aynı maddenin 3. fıkrasının ikinci cümlesinde kişisel sağlık verilerinin ilgili kişinin açık rızası olmaksızın da işlenebileceği istisnai halleri düzenlemiştir.

KVKK. m.6/ III, c.2: “Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.”

KVKK madde 28/1 ç bendinin aksine GDPR’de ise kamu sağlığının korunması amacı ile kişisel verilerin kamu kurumu veya özel kurum ayırt etmeden işlenebileceği belirtilmiştir.⁸⁰KVKK m.28/1 ç bendinde kamu sağlığının korunmasından açıkça bahsedilmese de kamu sağlığının korunması münferit bir durumu değil tüm toplum sağlığının korunmasına odaklanan bir kavramdır. Bu nedenle, toplum sağlığının korunması ve salgının yayılmasını önlemek kamu düzenini sağlamaya yönelik bir amaç olarak değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, KVKK m.28 uyarınca kişisel sağlık verileri millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik

⁸⁰Akkurt, Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine ve Covid-19 Pandemisi Sürecinde Mobil Uygulamalarla Paylaşılmasına Hukuki Bir Bakış, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, S.38, 2020, s.149.

güvenliği sağlama amacı ile yasal olarak görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından alınacak önleyici, koruyucu uygulamalar ile işlenebilir.⁸¹

KVKK m.6 uyarınca sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin açık rıza olmadan işlenebileceği haller: Kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ve finansmanının planlanması amaçlarıyla sır saklama yükümlülüğü altında olan kişiler ve yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından sınırlı haller ile saklı tutularak işlenebileceği belirtilmiştir.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Covid-19 salgın sürecinde kişisel verilerin işlenmesi ile ilgili birtakım açıklamalar yaparak, bu süreçte açık rıza aranmaksızın gerçekleştirilen veri işleme faaliyetlerinden bahsederek konuya açıklık kazandırmıştır. Kurulun 27/03/2020 tarihli açıklamasında, pandemi sürecinde de veri sorumlularının ve veri işleyenlerin, veri güvenliği kurallarına uyması gerektiğini vurgulamıştır.⁸² Kamu sağlığının korunması amacıyla alınacak koruyucu önlemlerde, hukukun genel ilkelerine uyulması gerektiği ve ilgili kişilerin temel hak ve özgürlüklerine geri dönüşü olmayan zararların verilmemesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Alınacak önleyici ve koruyucu tedbirler, meşru amaç için gerekli, amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalıdır.

3.3.1.2. Kişisel Verileri Koruma Kurulu Kararı Işığında Pandemi Sürecinde Kişisel Verilerin İşlenmesinde Gözetilecek İlkeler

3.3.1.2.1. Kanuna Uygunluk

Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun 6'ncı maddesinde özel nitelikli kişisel verilerin ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenemeyeceği belirtilmek ile birlikte sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel verilerin kanunlarda öngörülen hâllerde; sağlık ve cinsel hayata

⁸¹Akkurt, Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine ve Covid-19 Pandemisi Sürecinde Mobil Uygulamalarla Paylaşılmasına Hukuki Bir Bakış, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, S.38, 2020, s.151.

⁸²Çayır, COVID-19 Sürecinde Temas Takip Uygulamaları ve Kişisel Verilerin Korunması, s.21, 2020, <https://ekitap.alternatifbilisim.org/covid-19-temas-takip-uygulamalari/>, (E.T:13.10.2021).

ilişkin kişisel verilerin ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceği düzenlenmiştir.”

Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun 5'nci maddesi ise kişisel verilerin işleme şartlarını düzenlemiştir:

KVKK Madde 5:

“(1) Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez. (2) Aşağıdaki şartlardan birinin varlığı hâlinde, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür:

a) Kanunlarda açıkça öngörülmesi.

b) Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması.

c) Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması.

ç) Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması.

d) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması.

e) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması.

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

Salgın döneminde kişisel verilerin işlenmesi için işçinin açık rızasının alındığı durumlar olabileceği gibi açık rıza gerektiren şartlar dışında sağlık verilerinin işyeri hekimince işlenmesini gerektiren durumlar ortaya çıkabilmektedir. Ancak salgın sürecinde işlenen her veri özel nitelikli kişisel veri olmayabilir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, işçinin Covid-19 salgınında hangi ülkelere seyahat ettiğini gösteren seyahat bilgilerinin işlenebileceğini örnek olarak vermiştir.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, salgın hastalık hallerini KVKK m.28 kapsamında kamu güvenliğini ve kamu sağlığını tehdit eden hallerden olduğundan ivedi şekilde tedbir alınması gereken bir durum olarak yorumlamıştır. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, kişisel verilerin Sağlık Bakanlığı ve KVKK m.28 kapsamına giren diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından KVKK m.28’de belirtilen amaçlarla sınırlı kalarak işlenebileceğini belirtmiştir.⁸³

3.3.1.2.2. İşverenin Aydınlatma Yükümlülüğü

İşveren, veri işlemeye konu faaliyetlerinin amacını, veri işleme faaliyeti gerçekleşmeden önce açık bir şekilde belirlemelidir.⁸⁴

İşveren veri işlemeye konu amacı, aydınlatma yükümlülüğü kapsamında tüm detayları ile veri ilgilisi olan işçiye açıklaması gerekir. İşveren aydınlatma yükümlülüğü kapsamında verinin saklanacağı zaman aralığını, söz konusu zaman aralığının en başta

⁸³KVKK Kamuoyu Duyurusu, Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler, www.kvkk.gov.tr, (E.T: 16.10.2021).

⁸⁴Yücedağ, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C.1, S.1, 2019, s.61.

belirlenebilmesi mümkün değilse veri saklama süresinin belirleyiciliği noktasında dikkate alınacak ölçütleri veri ilgisine bildirmelidir. Veri sorumluları, verilerin toplama amacı, saklama süreleri ve söz konusu amaca yönelik uygulamaları ile ilgili sade ve anlaşılır bir anlatım ile veri ilgilisi olan işçilere bilgi vermelidir.⁸⁵ Dolayısıyla, kişisel veriler ile ilgili olarak işverene kolayca erişilebilmeli ve veri işleme faaliyetleri ile ilgili en kısa sürede işçiye bilgi verilmelidir.⁸⁶

3.3.1.2.3. İşçinin Kişisel Verilerinin Gizli Tutulması

Salgın hastalık hallerinde kişisel verilerinin gizliliği korunmalı ve kişisel verilerin güvenliğini sağlayan her türlü tedbirin alınması gerekmektedir. İşçinin kişisel verileri zorunlu bir hal gerektirmedikçe üçüncü kişilere açık olmamalıdır.⁸⁷

Örneğin, Covid-19 bulaşmış olan bir işçinin diğer işçilerin önlem alması için işçiye hastalığın bulaştığının çalışma ortamında paylaşılması, işyeri ve diğer işçileri koruyan üstün bir menfaattir. Ancak işçinin bir başka sağlık verisinin sızdırılması bu amacın dışında kalır. Dolayısı ile kamu sağlığının korunması ve işyerinin meşru menfaatleri amaçlarıyla bağlantılı ve sınırlı olarak sağlık verilerinin açıklanması gerekmektedir. Bu kapsamda, kamu sağlığının korunması amacına hizmet etmeyen kişisel verilerin güvenliği sağlanarak idari ve teknik tedbirlerle korunmalıdır.

3.3.1.2.4. Veri İşleme Faaliyetlerinde Veri Minimizasyonu

⁸⁵ KVKK Kamuoyu Duyurusu, Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler, www.kvkk.gov.tr, (E.T: 16.10.2021).

⁸⁶KVKK Kamuoyu Duyurusu, Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler, www.kvkk.gov.tr, (E.T: 16.10.2021).

⁸⁷KVKK Kamuoyu Duyurusu, Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler, www.kvkk.gov.tr, (E.T: 16.10.2021).

Veri minimizasyonu ilkesi uyarınca işlenecek olan kişisel veriler meşru amaçla ilgili olarak belirli olmalı ve amaç ile orantılı olarak gerekli olduğu ölçüde işlenmesi gerekir. Veri minimizasyonu ilkesi, amaca uygun işleme faaliyetleri üzerine temellendirilmiştir.⁸⁸

Veri minimizasyonu ilkesi, veri işleme durumuna neden olan zorunlulukların gözetilmesini ve işlenecek verilerin en aza indirgenmesi gerektiği üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla veri işlenmeden önce planlama yapılarak verilerin asgari düzeyde işlenmesini sağlayacak araçlar geliştirilmelidir.⁸⁹ Bu nedenle, Covid-19 salgını gibi pandemi süreçlerinde dahi kamu sağlığını koruyabilmek için kişisel veri alanlarına en az müdahaleyi gerektiren uygulamalar araştırılarak bu yolların tercih edilmesi gerekir.

3.3.1.3. Covid-19 Salgın Hastalık Kapsamında İşyerlerinde Veri İşleme Faaliyetleri

3.3.1.3.1. Covid-19 Sürecinde Dünya’da Kullanılan Temas Takip Uygulamaları ve Alınan Tedbirler

Tüm dünya, salgın hastalık olarak karşımıza çıkan Covid-19 hastalığı ile mücadelede pek çok önlem olarak kişi izleme uygulamaları geliştirmiştir. Bu bölümde devletlerin salgınla mücadelede geliştirdikleri uygulamalar ve aldıkları önlemler üzerinde durulacaktır. Geliştirilen yeni uygulamalar ile kişisel veri alanlarına ne şekilde müdahale edildiği değerlendirilerek işyerlerinde veri izleme uygulamalarının hukuka uygunluğu üzerinde durulacaktır.

⁸⁸Yücedağ, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C.1, S.1, 2019, s.59.

⁸⁹Yücedağ, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C.1, S.1, 2019, s.60.

İngiltere Ulusal Sağlık Hizmetleri, Covid-19'un yayılmasını önlemek amacı ile kişilerin uygulamaya kaydolarak kendi buldukları bölgelerde ortaya çıkan yeni vakalar konusunda uyarılmasını sağlayan bir uygulama geliştirmiştir.⁹⁰

Polonya, evde karantina uygulaması geliştirmiş ve salgın sürecinde mümkün olduğu kadar izolasyon sağlanmasını amaçlamıştır. Bu nedenle, GPS konumu ve yüz tanıma sistemlerini içinde barındıran bir ev izolasyon uygulaması başlatmıştır. Bu uygulamayı kullananlar, GPS konumları ile eşleşmesi gereken konumlarını online olarak paylaşmakta ve buldukları yerde bir fotoğraf çekmeleri istenmektedir.⁹¹

Almanya'da ise Pan-Avrupa Gizlilik Korunmalı Yakın Takip (PEPP-PT) adlı uygulama ile sağlık verilerinin tek merkezde toplanması veri güvenliği açısından sakıncalı olacağından, uygulamayı kullanan kişilerin kendi mobil telefonları üzerinde sağlık verilerini kaydeden bir uygulama tercih edilmiştir.⁹²

Çin'de, kalabalık ortamlara girmeden önce QR kodları sorgulanarak kişilerin hastalıkla ilgili bilgileri, sağlık durumları ve seyahat geçmişleri hakkında bilgi paylaşmaları istenmiştir.⁹³

⁹⁰Çayır, COVID-19 Sürecinde Temas Takip Uygulamaları ve Kişisel Verilerin Korunması, s.9, 2020,<https://ekitap.alternatifbilisim.org/covid-19-temas-takip-uygulamalari/>, (E.T:13.10.2021).

⁹¹Çayır, COVID-19 Sürecinde Temas Takip Uygulamaları ve Kişisel Verilerin Korunması, s.9, 2020,<https://ekitap.alternatifbilisim.org/covid-19-temas-takipuygulamalari/>(E.T:13.10.2021).

⁹²Akkurt, Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine ve Covid-19 Pandemisi Sürecinde Mobil Uygulamalarla Paylaşılmasına Hukuki Bir Bakış, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, S.38, 2020, s.152.

⁹³Akkurt, Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine ve Covid-19 Pandemisi Sürecinde Mobil Uygulamalarla Paylaşılmasına Hukuki Bir Bakış, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, S.38, 2020, s.152.

Hindistan’da ise AarogyaSetu adlı bir uygulama geliştirilerek uygulamayı kullanan bireylerin kendi buldukları bölgelerde hastalığa yakalanan kişilerin bulunup bulunmadığı hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanmıştır.

Türkiye’de ise Hayat Eve Sığar (HES) Uygulaması geliştirilmiştir. HES uygulaması, Covid-19 testi sonucuna göre hastalığa yakalanan kişileri, tanı konan kişilerle teması olan kişileri ve yaş gruplandırması yapılarak sokağa çıkma yasağı getirilen bireyleri kapsar. Söz konusu uygulama ile hastalığa yakalanan kişiler yakından takip edilmekte ve karantina bölgesinden uzaklaştıklarında uygulamadan giden bildirimle uyarılmaları sağlanmaktadır. Buldukları karantina bölgesinden uzaklaşan kişilerle iletişime geçilerek izolasyonlarının sağlandığı konuma geri dönmeleri istenmektedir. Buna rağmen izolasyon bölgesine dönmeyen kişilerin bilgileri ise gerekli idari önlemlerin uygulanması amacı ile emniyet birimleri ile paylaşılmaktadır.

HES uygulaması ile yolculuk yapan bireylerin sağlık durumları ve Covid-19 hastalığı kapsamında virüs geçmişleri yol kontrolü yapan emniyet ekiplerince sorgulanmaktadır. Bu kapsamda, karantinada olması gereken bireylerin izolasyon ihlali yaptıkları tespit edildiğinde gerekli önlemler alınmaktadır.⁹⁴

Tüm bu uygulamalar ile işyerlerinde açık rıza aranmaksızın sadece aydınlatma yapılarak işyeri hekimleri veya kanunen sır saklama yükümlülüğü bulunan⁹⁵ yetkili kişiler tarafından Covid-19 salgın hastalığını önleyebilmek amacı ile sağlık verileri işlenmektedir. Örneğin, işçinin en son ne zaman yurt dışına gittiği veya yurtdışından

⁹⁴Çayır, COVID-19 Sürecinde Temas Takip Uygulamaları ve Kişisel Verileri Korunması, s.22, 2020, <https://ekitap.alternatifbilisim.org/covid-19-temas-takipuygulamaları/>, (E.T:13.10.2021)

⁹⁵KVKK. m.6/ III, c.2: “Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.

gelen biri ile temasa geçip geçmediğinin sorulması Covid-19 salgınına önleme amacıyla işçinin sağlık bilgisine ilişkin veriler olarak işlenmektedir.

Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan işyeri hekimleri veya yetkilendireceği sağlık personelleri tarafından sağlık bilgisi ile ilgili kişisel verilerin işlenmesinde açık rıza alınmasına gerek yoktur. Ancak, uygulamada işyerlerinde her zaman bu görevi işyeri hekimi veya kanunen sır saklama yükümlülüğü altında bulunan birinin yapma imkanı olmamaktadır. Dolayısıyla, bu gibi durumlarda işverenin işçinin açık rızasını alması gerekmektedir. Ancak burada alınacak açık rızanın özgür irade ile alınmış bir rıza olması gerekir. İş ilişkisinin niteliği gereği özgür irade ile verilen rıza uygulamada çoğunlukla mümkün olmamaktadır. Doktrinde bu duruma getirilecek çözümlerden biri KVKK'nın 28. maddesindeki istisnaların genişletilerek, işverenlerin de içine dahil edildiği “kamu sağlığının korunması” amacıyla kişisel verilerin işlenebileceğine ilişkin yeni düzenlemelerin getirilmesidir. Bir diğer çözüm ise “kanunlarda açıkça öngörülme” hukuki sebebiyle sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin işlenmesinin mümkün olması sağlanmalı ve bu hukuki neden sadece KVKK ile sınırlı kalmadan özel kanunlarla KVKK'nın ilgili hükümleri uyumlu hale getirilerek yeniden düzenlenmelidir.⁹⁶

3.3.1.3.2. Uzaktan Çalışma Şeklinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması

Salgın hastalıklar nedeniyle pandemi ilan edilen dönemlerde, zorunluluk halleri var olduğundan çalışmalar geçici olarak uzaktan çalışma şeklinde yürütülebilir.

Uzaktan çalışma kavramı İş Kanunu m.14/4'te şu şekilde düzenlenmiştir:

⁹⁶Dülger/Dicle, Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu Ve Covid 19 Üzerine Değerlendirme “KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi” ne Katkı, s.15,2021, <https://www.ssrn.com/>, (E.T:14.10.2021).

“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.”

İş Kanunu m.14/5’te evden çalışma sisteminde yapılan sözleşmenin içeriğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır:

“Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.”

İş Kanunu m.22/2’de iş sözleşmesinde tarafların çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği vurgulanmıştır. Uluslararası sözleşmelerin çoğunda uzaktan çalışmanın “gönüllülük” temelli bir çalışma olduğu belirtilerek iş ilişkisinde tarafların karşılıklı olarak anlaşması ile uzaktan çalışmaya geçilebileceği düzenlenmiştir.⁹⁷

İşçinin uzaktan çalışma uygulamasını reddetmesi işveren açısından doğrudan iş sözleşmesinin feshi için haklı neden olarak kabul edilemez. Bu durumda, işverenin işin koşullarında meydana gelen esaslı değişikliğin geçerli bir nedene dayalı olarak yapıldığını ortaya koyması gerekir. Salgın hastalık halleri İş Kanunu uyarınca “zorlayıcı nedenler” olarak nitelendirilmiştir. Dolayısıyla salgın hastalıkların yayılmaması için ülke genelinde alınan önlemler ve işyerinde ortaya çıkan vakalar da göz önünde bulundurulduğunda uzaktan çalışma yöntemleri, önleyici ve koruyucu bir tedbir şeklinde uygulanabilir. Aynı zamanda salgın döneminde dahi işyerindeki çalışmaların devamlılığının sağlanabilmesi ve işlerin aksamadan yürütülmesi gerektiğinden uzaktan çalışma uygulamasına geçilmesi işyerinin meşru menfaati kapsamında

⁹⁷Yönt, Türk Hukuku’nda Uzaktan Çalışma ve Koronavirüs (Covid-19) Salgını,2020, s.2, <https://blog.lexpera.com.tr> , (E.T: 19.11.2021).

değerlendirilebilir. Dolayısıyla uzaktan çalışma uygulamasına geçilmesi nedeniyle iş sözleşmesinde yapılan değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı kabul edilmelidir.⁹⁸

Uzaktan çalışma sürecinde veri sorumlusu olarak kabul edilen işveren, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümlerine uygun hareket etmeli ve veri güvenliğine ilişkin tedbirleri almalıdır. Uzaktan çalışma uygulanmayan işyerlerinde, işçilerin ofis mailini ve ofis telefonunu kullanarak iş görmesi KVKK m.5/2 f bendi⁹⁹ kapsamında işçinin rızası olmaksızın bu bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşılabilmesi mümkündür. Ancak, uzaktan çalışmaya geçilen işyerlerinde, işyeri altyapısı kullanılmadan çalışmaya devam ediliyorsa işçilerin şahsi mail adresleri ve telefon numaralarının üçüncü kişilerle paylaşılması ancak ilgili kişilerin açık rızası alınarak yapılabilir.¹⁰⁰

İşveren uzaktan çalışan işçiyi denetlemek isteyebilir; bu amaçla işçinin bilgisayarına uzaktan erişmeyi, bilgisayar kullanımını takip etmeyi ya da bilgisayar kamerasından görüntü almayı talep edebilir. KVKK m.5/2 f bendi uyarınca: “İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması” hali açık rıza olmaksızın veri işleme faaliyetlerinin gerçekleştirilebileceği istisnai hallerdendir.

⁹⁸Yönt, Türk Hukuku’nda Uzaktan Çalışma ve Koronavirüs (Covid-19) Salgını,2020, s.2, <https://blog.lexpera.com.tr> , (E.T: 19.11.2021).

⁹⁹Kişisel verilerin işleme şartları Madde 5: (1) Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez. (2) Aşağıdaki şartlardan birinin varlığı hâlinde, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür: a) Kanunlarda açıkça öngörülmesi. b) Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması. c) Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması. ç) Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması. d) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması. e) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlenmesinin zorunlu olması. f) İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması

¹⁰⁰Tanışır, Covid-19 Şartlarında Zorunlu Olarak Uygulanan Evden Çalışma Usulünün Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde Değerlendirilmesi, <https://m.elmadaghukuk.com/tr>. (E.T:20.11.2021).

Salgın hastalık hallerinde ise iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ve işlerin verimli bir şekilde yürütülmesi amacıyla uzaktan çalışma yöntemlerine geçilmektedir. İşverenin yönetim yetkisi kapsamında, uzaktan izleme ve gözetleme yöntemlerine başvurması KVKK m.5/2 f bendi kapsamında işverenin meşru menfaati olarak değerlendirilebilir. İşveren izleme ve gözetleme uygulamalarını yürütürken işyerinin meşru çıkarlarını ve işçinin hakları arasındaki dengeyi kurmalıdır. İşveren işçisine karşı izleme ve gözetleme uygulamaları ile ilgili açıkça bilgilendirme yapmalı ve somut uygulamalarla ilgili uygun olduğu ölçüde işçinin açık rızası alınmalıdır. Tüm bunların yanında, uzaktan izleme ve gözetleme yöntemleri uygulanırken KVKK'da belirtilen genel veri işleme ilkelerine uyulmalıdır.¹⁰¹

KVKK m.5/2 f bendi uyarınca izleme ve gözetleme uygulamalarında açık rıza alınmayan durumlarda dahi izleme yöntemleri ile ilgili işçi aydınlatılmalı; gerçekleştirilen izleme ve gözetleme uygulamaları ölçülülük ilkesine uygun ve işverenin meşru amaçları ile bağlantılı olmalıdır.¹⁰²

3.3.1.3.2.1. İşverenin Online Platformlarda Veri Güvenliğini Sağlaması

İşyerinde uzaktan çalışma sistemine geçildikten sonra işçiler çalışmalarını devam ettirirken online platformlarda toplantılar düzenlenmektedir. Söz konusu toplantılara katılan çalışanların video, ses ve görüntüleri kişisel veri olduğundan veri güvenliği sağlanmalı; bu kapsamda işyerinde önlemler alınmalıdır. Örneğin, online olarak yapılan toplantılar, kayıt altına alınacaksa toplantıya katılan herkesin bu konuda açık rızasına başvurulmalıdır. Aksi durumda toplantıda alınan görüntüler ve ses kayıtları nedeniyle

¹⁰¹Üstün/Günel, İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, C.2, S.2,2020, s.65.

¹⁰² Erbaş, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2017, s.105.

Kişisel Verileri Koruma Kanunu’nu kapsamında işverenin bu konuda cezai sorumluluğuna gidilebilecektir.¹⁰³

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, uzaktan eğitim hizmetlerinde kullanılan online platformlarda veri güvenliğinin sağlanması için Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun hazırlamış olduğu ‘Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (İdari ve Teknik Tedbirler)’ ve Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 31/01/2018 tarihli ve 2018/10 sayılı ‘Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler’ kararında¹⁰⁴ belirtilen ilkelere riayet edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Kurumun söz

¹⁰³ Aydın, Covid-19, İş Kanunu ve KVKK Kapsamında Uzaktan Çalışma ve Veri Güvenliği, s.3. <http://senlawfirm.com/>, (E.T: 10.11.2021).

¹⁰⁴ 31/01/2018 tarihli ve 2018/10 Sayılı ‘Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler’ Kararı: *Kanununun 6’ncı maddesinin (4) numaralı fıkrası ile 22’nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (ç) bendi kapsamında hazırlanan “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler” in ekte yer verilen şekilde kabulüne ve Resmi Gazetede yayımlanmasına oy birliği ile karar verilmiştir. Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun (Kanun) 6’ncı maddesinin (4) numaralı fıkrasında, “Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şarttır.” hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede, Kanunun 22’nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (ç) ve (e) bentleri uyarınca özel nitelikli kişisel veri işleyen veri sorumluları tarafından alınması gereken yeterli önlemler Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından aşağıdaki şekilde belirlenmiştir: 1- Özel nitelikli kişisel verilerin güvenliğine yönelik sistemli, kuralları net bir şekilde belli, yönetilebilir ve sürdürülebilir ayrı bir politika ve prosedürün belirlenmesi, 2- Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi süreçlerinde yer alan çalışanlara yönelik, a) Kanun ve buna bağlı yönetmelikler ile özel nitelikli kişisel veri güvenliği konularında düzenli olarak eğitimler verilmesi, b) Gizlilik sözleşmelerinin yapılması, c) Verilere erişim yetkisine sahip kullanıcıların, yetki kapsamlarının ve sürelerinin net olarak tanımlanması, ç) Periyodik olarak yetki kontrollerinin gerçekleştirilmesi, d) Görev değişikliği olan ya da işten ayrılan çalışanların bu alandaki yetkilerinin derhal kaldırılması. Bu kapsamda, veri sorumlusu tarafından kendisine tahsis edilen envanterin iade alınması, 3- Özel nitelikli kişisel verilerin işlendiği, muhafaza edildiği ve/veya erişildiği ortamlar, elektronik ortam ise a) Verilerin kriptografik yöntemler kullanılarak muhafaza edilmesi, b) Kriptografik anahtarların güvenli ve farklı ortamlarda tutulması, c) Veriler üzerinde gerçekleştirilen tüm hareketlerin işlem kayıtlarının güvenli olarak loglanması, ç) Verilerin bulunduğu ortamlara ait güvenlik güncellemelerinin sürekli takip edilmesi, gerekli güvenlik testlerinin düzenli olarak yapılması/yaptırılması, test sonuçlarının kayıt altına alınması, d) Verilere bir yazılım aracılığı ile erişiliyorsa bu yazılıma ait kullanıcı yetkilendirmelerinin yapılması, bu yazılımların güvenlik testlerinin düzenli olarak yapılması/yaptırılması, test sonuçlarının kayıt altına alınması, e) Verilere uzaktan erişim gerekiyorsa en az iki kademeli kimlik doğrulama sisteminin sağlanması, 4- Özel nitelikli kişisel verilerin işlendiği, muhafaza edildiği ve/veya erişildiği ortamlar, fiziksel ortam ise a) Özel nitelikli kişisel verilerin bulunduğu ortamın niteliğine göre yeterli güvenlik önlemlerinin (elektrik kaçağı, yangın, su baskını, hırsızlık vb. durumlara karşı) alındığından emin olunması, b) Bu ortamların fiziksel güvenliğinin*

konusu kararında belirtilen online platformlar, işyerlerinde uzaktan çalışma sisteminde kullanıldığından bu kararda belirtilen ilkeleri uzaktan çalışma uygulamalarında işverenlerin de gözetmesi gerekir.¹⁰⁵

Kurumun verdiği karar ışığında değerlendirme yapılacak olursa; online platformların kullanıldığı iş ilişkilerinde, özel nitelikli verilerin işlenmesi süreçleri hakkında çalışanlara bilgi verilmeli ve gizlilik sözleşmeleri yapılmalıdır. Online platformlar üzerinde verilere erişimi olan çalışanların, verilere erişim yetkisi ve kapsamı açıkça düzenlenmelidir.

Online ortamda yapılan sesli ve görüntülü görüşmelerde hem çalışanların kişisel verilerinin hem de şirkette alınan kararların gizliliğinin sağlanması için güvenlik seviyesinin yüksek olduğu uygulamalar kullanılmalıdır. Uzaktan çalışma sisteminde, pek çok çalışan online görüşmelere katılmakta ve yapılan bu görüşmelerde çalışanların şirket dışına aktarılmaması gereken verileri kaydedilmektedir. Kurulun ilgili kararı uyarınca, kayıt altına alınan görüşmelerin aktarılması gerekiyorsa, verilerin sızmasını engellemek için işverenin kurumsal e-posta adresi ya da KEP hesabı kullanılmalıdır. Fiziksel ortamda taşınabilir bellekler ile aktarılabilecek bu kayıtların belirli şifreleme sistemleri ile korunması gerekmektedir.

3.3.1.3.3. İşyerinde Aşı ve PCR Testi Uygulamaları

sağlanarak yetkisiz giriş çıkışların engellenmesi,5- Özel nitelikli kişisel veriler aktarılacaksa a) Verilerin e-posta yoluyla aktarılması gerekiyorsa şifreli olarak kurumsal e-posta adresiyle veya Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) hesabı kullanılarak aktarılması, b) Taşınabilir Bellek, CD, DVD gibi ortamlar yoluyla aktarılması gerekiyorsa kriptografik yöntemlerle şifrelenmesi ve kriptografik anahtarın farklı ortamda tutulması, c) Farklı fiziksel ortamlardaki sunucular arasında aktarma gerçekleştiriliyorsa, sunucular arasında VPN kurularak veya sFTP yöntemiyle veri aktarımının gerçekleştirilmesi, ç) Verilerin kağıt ortamı yoluyla aktarımı gerekiyorsa evrakın çalınması, kaybolması ya da yetkisiz kişiler tarafından görülmesi gibi risklere karşı gerekli önlemlerin alınması ve evrakın “gizlilik dereceli belgeler” formatında gönderilmesi gerekir.6- Yukarıda belirtilen önlemlerin yanı sıra Kişisel Verileri Koruma Kurumunun internet sitesinde yayımlanan Kişisel Veri Güvenliği Rehberinde belirtilen uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik teknik ve idari tedbirler de dikkate alınmalıdır.

¹⁰⁵ Aydın, Covid-19, İş Kanunu ve KVKK Kapsamında Uzaktan Çalışma ve Veri Güvenliği, s.4. <http://senlawfirm.com/>, (E.T: 10.11.2021).

Ülke genelinde salgın hastalığın yayılmasını önlemek amacıyla yapılan aşilar bir sağlık verisi olduğundan, çalışanların aşı ile ilgili bilgileri özel nitelikli bir kişisel veridir. Covid-19 aşı uygulamalarına dair bilgiler de bu kategoride yer almaktadır.

Sağlık bilgisi, 21 Haziran 2019 tarihli Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik’de:

“Kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin her türlü bilgi ile kişiye sunulan sağlık hizmetiyle ilgili bilgileri” şeklinde ifade edilmiştir.

İşçinin aşılama ile ilgili bilgilerinin işlenebilmesi için özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartlarına riayet edilmelidir. Aşılama bilgisi, işçinin sağlık verisi olduğundan ancak 6698 Sayılı Kanun’un madde 6/3’ de belirtilen haller¹⁰⁶ sağlandığında bu türde kişisel veriler işlenebilir. Kanuna göre aşılama bilgisi, işçinin açık rızası alındığında veya kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla işçinin açık rızası alınmadan işlenebilir.¹⁰⁷

6698 Sayılı Kanun madde 6/3’ de belirtilen haller kapsamında bu veriler ancak sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kuruluşlar tarafından işlenebilir.¹⁰⁸

¹⁰⁶6698 sayılı Kanun’un m. 6/3: *“..Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir”*

¹⁰⁷ Dülger, Covid-19 Aşılması ve Kişisel Verilerin Korunması Üzerine İşverenler Tarafından Aşılama Bilgisi İşlenebilir Mi, s.3, <https://papers.ssrn.com/>, (E.T: 11.11.2021).

¹⁰⁸Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 02/09/2021 tarihli ve 41515602-000/99 Sayılı Bilgilendirme Yazısı: *“Çalışma hayatını düzenleyici, işçi – işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek Bakanlığımızın asli görevleri arasındadır.Bu doğrultuda, Bakanlığımızca, işverenlerin işçilerinden isteyeceği PCR testi ve işçilerini Covid-19 riskleri ve tedbirleri konusunda bilgilendirmesini içeren, 2/9/2021 tarihli genel yazı 81 İl Valiliği’ne gönderilmiştir.Buna göre;İşverenlerin, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve*

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 02.09.2021 tarihli "İş Yerlerinde Covid-19 Tedbirleri" genelgesi¹⁰⁹ uyarınca, işyerinde salgın hastalıkların yayılmasını önlemek amacı ile alınan önleyici ve koruyucu tedbirlerle ilgili işverenin işçilerini aydınlatması ve aşı sürecini tamamlamayan çalışanlara yazılı olarak bilgilendirme yapması gerektiği belirtilmiştir. Genelgede, işverenlerin aşı olmamış çalışanlarından haftada bir defa PCR testi isteyebileceği ve PCR testi sonuçlarının kaydedilebileceği düzenlenmiştir.

İşverenin haftada bir defa PCR testi istemesi, 6698 Sayılı Kanun'da belirtilen şartlara uygun olmalıdır. Aksi takdirde kişisel veriler hukuka aykırı olarak işleneceğinden işverenin sorumluluğuna gidilebilir. 6698 Sayılı Kanun'un 6/3. Maddesi kapsamında sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler, ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.

6698 Sayılı Kanun'da madde 6/3' de belirtilen sır saklama yükümlülüğü altında olan kişiler olarak işveren bu kanun hükmü kapsamında değerlendirilemez. Bu nedenle, işyerlerinde sadece işyeri hekimi tarafından açık rıza alınmaksızın işçinin sağlık verileri işlenebilir. Bu kapsamda, işçinin aşılama bilgisi ve PCR testi ile ilgili kayıtlar ancak işyeri hekimi tarafından açık rıza aranmaksızın işlenebilecektir. Ancak, söz konusu kişisel

güvenlik risklerine yönelik koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında tüm işçilerini bilgilendirmekle yükümlü oldukları hatırlatılmakta, işverenlerin COVID-19 aşısı tamamlanmamış işçilerini yazılı olarak ayrıca bilgilendirmesi istenmektedir. Bilgilendirme sonrasında aşı olmayan işçilere, kesin COVID-19 tanısı konması durumunun iş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından olası sonuçları da işveren tarafından bu durumdaki işçilere bildirilmelidir. COVID-19 aşısı olmayan işçilerden 6 Eylül 2021 tarihi itibarıyla zorunlu olarak haftada bir kez PCR testi yaptırmaları işyeri/işveren tarafından istenebilecek, test sonuçları gerekli işlemler yapılmak üzere işyerinde kayıt altında tutulacaktır.", <https://www.csgeb.gov.tr/>, (E.T: 11.11.2021).

veriler işlenirken veya elde edilirken, işyeri hekimi dışında işyeri yönetim kadrosu ile bilgi paylaşılmasını zorunlu kılan haller olabilir. Bu nedenle, işçinin bu türde sağlık verileri işlenirken işçiye bu konuda yeterli bilgilendirme yapıldıktan sonra işçinin açık rızasına başvurulmalıdır.¹¹⁰

İşçiden PCR testi istenmesi ve işçinin aşılama bilgilerinin işlenmesi, KVKK madde 6/3’ de belirtilen sağlık bilgisine ilişkin verilerdendir. Covid-19 salgını nedeniyle kamu sağlığının korunması esas olduğundan KVKK madde 6/3’ de sayılan kamu sağlığının korunması amacıyla bu türde sağlık durumu ile ilgili kişisel veriler işlenebilir. Ancak, işveren bu sağlık bilgilerini amaçla bağlantılı olarak işlemelidir. Bu amaç dışında kişisel sağlık verilerinin kullanılması, verilerin hukuka aykırı işlenmesine neden olacaktır. Dolayısıyla, genel veri koruma ilkelerine riayet edilmeli; kişisel sağlık verileri işlendikleri amaca hizmet ettikten sonra silinmelidir.

Covid-19 aşısı, Sağlık Bakanlığı tarafından gönüllülük esaslı olarak uygulanmaktadır. İşveren tarafından salgın sebebiyle işyerinde aşı uygulamasının zorunlu hale getirilmesi insan hakları kavramlarıyla örtüşmemektedir. İşveren, aşı konusunda bilgilendirmeler yaparak teşvik edici uygulamalar getirebilir ancak ülke genelinde gönüllülük esaslı uygulanan bir aşığı işyerinde zorunlu hale getirmesi veri koruma mevzuatı, Anayasal ilkeler ve Uluslararası sözleşmelere aykırı bir durumdur. Anayasa’nın 17. Maddesi’nde, “kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı”nın korunması gerektiğinden bahsedilmiştir. Bu nedenle işyerlerinde aşı zorunluluğu getirilmesi Anayasa’nın ilgili hükmüne de aykırı olacaktır.¹¹¹

İşçi aşı yaptırmadığında ya da PCR testini işverenine sunmadığında, işverenin meşru menfaatleri gereği iş sözleşmesini doğrudan feshedebileceğine yönelik değerlendirme yapılmasının doğru olmayacağı kanaatindeyim. Her ne kadar KVKK m.6/3’de belirtilen

¹¹⁰Okumuş/Savuran/Talay, Çalışanların Covid-19 Test Sonuçlarının ve Aşı- Enfeksiyon Durumlarına İlişkin Verilerin İşlenmesi, <https://gun.av.tr/>, (E.T: 15.11.2021).

¹¹¹Dülger, Covid-19 Aşılması Ve Kişisel Verilerin Korunması Üzerine İşverenler Tarafından Aşılama Bilgisi İşlenebilir Mi, s.7, <https://papers.ssrn.com/>, (E.T: 11.11.2021).

şartlar sağlandığında kamusal sağlığın korunması amacıyla, aşılama bilgisi ve PCR testine yönelik kayıtların kaydedilmesi mümkün olsa da; feshin son çare olması ilkesi kapsamında bir değerlendirme yapılmalıdır. Bu nedenle, işveren tarafından başka bir önlem alınabileceksen iş sözleşmesi feshedilmemelidir.

Çalışanın aşılama bilgilerini ve PCR testini vermektan kaçınması hallerinde, işverenin bu bilgiyi talep etmesinin nedeni araştırılmalı ve işverenin amacının meşru bir nedene dayanıp dayanmadığına bakılmalıdır. Pandemi sürecinde evden çalışma sistemine geçen işverenin işçinin aşılama bilgilerini ve PCR testini vermesini zorunlu tutması; aksi durumda iş sözleşmesini feshetmesi meşru bir amaca hizmet etmez. Çünkü, bu hallerde evden çalışma yapıldığından gerekli tedbirler alınmıştır. Tam tersi durumda, evden çalışma sisteminden ofisten çalışma düzenine geçmek isteyen işverenin, aşılama bilgisini KVKK madde 6/3 kapsamında işçisinden istemesi ve işçinin bu bilgileri vermektan kaçınması halinde, bu çalışanın evden çalışmaya devam etmesi yönünde bir karar alınabilir.¹¹² Alternatif çözüm yolları araştırılarak önleyici ve koruyucu tedbirlerin uygulanmasına devam edilebilir. Dolayısıyla, bu hallerde fesih son çare olarak uygulanmalı; işyerinin meşru menfaatleri bağlamında işçinin kişilik haklarına en az müdahaleyi getiren önleyici ve koruyucu tedbir tercih edilmelidir.

3.3.2. Pandemi Döneminde Önleyici ve Koruyucu Tedbirler Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin Paylaşımı

İşçiye ait sağlık bilgilerinin işyerinde kayıt altında tutulması ve diğer çalışanlarla bu tür bilgilerin paylaşılması, işyerindeki sağlık ve güvenliği sağlamak amacı ile yapılmaktadır.

19 Mart 2020 Tarihli Avrupa Veri Koruma Kurulu tarafından yapılan açıklamada kamusal sağlığın korunması veya veri ilgisinin üstün çıkarlarının korunması amacıyla özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesini engelleyen düzenlemelerin meşru amaçla sınırlı olarak işlenebileceği şeklinde geniş bir yorum yapılmıştır. Bu tür istisnai hallerde,

¹¹²Dülger, Covid-19 Aşılması Ve Kişisel Verilerin Korunması Üzerine İşverenler Tarafından Aşılama Bilgisi İşlenebilir Mi,s.7, <https://papers.ssrn.com/>, (E.T: 11.11.2021).

önlemlerin amaç ile bağlantılı ve orantılı bir önlem ise uygulanabileceği; veri işlenmesine konu olan önlemlerin istisnai hal teşkil eden ivedi durumun süresiyle sınırlı kalması gerektiği vurgulanmıştır.¹¹³

İşyerinde, işçinin sağlık bilgisi kategorisinde yer alan veriler 6698 Sayılı Kanun kapsamında özel nitelikli kişisel veriler olduğundan, KVKK madde 6/3' de¹¹⁴ belirtilen hallerin sağlanması gerekir.

Dünya genelinde Covid-19 pandemisi ortaya çıkmış ve bu süreçte kamusal sağlığın korunması amacıyla konum verileri, seyahat bilgileri gibi işçiye ait sağlık verileri dışında pek çok kişisel veri de işlenmeye başlamıştır. Covid-19 pandemisi sürecinde bazı devletler hastalığın yayılmasını önlemek amacıyla mobil konum verisinden kişileri takip ederek coğrafi olarak riskli olan bölgelerde bulunan kişileri bilgilendirmek amacıyla telefonlarına mesaj atmaktadır. 19 Mart 2020 tarihinde Avrupa Veri Koruma Kurulu tarafından yapılan açıklamada ise bu tür konum verilerinin kullanılabilmesi için ilgili kişilerin belirli bir şekilde tanımlanamayacak nitelikte olan verilerinin işlenebileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla, bölgesel olarak oluşturulan kayıtların birey odaklı şekilde yapılmadan anonimleştirilmesi istenmektedir.

GPDR uyarınca, anonimleştirilmeyen kişisel verilerin işlenmesi durumlarında ise ilgili kişiye bu durumda yapılacak ihlallere yönelik yargısal yollara başvuru imkanları

¹¹³Dülger, Kişisel Verilerin Covid-19 Salgını Kapsamında İşlenmesi Hakkında (EDPB) Açıklaması, s.3 www.researchGate.com, (E.T: 13.11.2021).

¹¹⁴6698 sayılı Kanun'un m. 6/3: “..Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir”

sunulmalıdır. Buna ek olarak anonimleştirilmeyen verilerin işlenmesi hallerinde dahi alınan bu tedbirin süresi ve sınırı belirlenerek meşru amaçla bağlantılı olması gerekir.¹¹⁵

İşveren işyerindeki diğer çalışanlarının sağlık ve güvenliklerini korumakla yükümlü olduğundan, pandemi sürecinde salgın hastalığa yakalanan bir işçisinin hastalığa yakalandığını diğer işçilere bildirmelidir. Diğer çalışanlar, bilgilendirilirken açıklanan bilgiler sınırlı olmalı; tedbir alınmasını sağlayacak ölçüde bilgi paylaşımı yapılmalıdır.

3.3.3. İfade Özgürlüğü Kapsamında İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi

KVKK madde 28/1-ç bendinde, 6698 Sayılı Kanun kapsamı dışında tutulan belirli haller sayılmıştır. Kanunda sayılan hallerden biri de ifade özgürlüğü kapsamında kişisel verilerin işlenmesidir. KVKK madde 28/1-c bendinde¹¹⁶ belirtilen ifade özgürlüğü, her ne kadar veri işleme faaliyetlerindeki korumadan istisna tutulmuş olsa da somut olaya göre üstün gelen haklar arasında bir dengeleme yapılmalıdır. Buna ilave olarak, KVKK madde 28 kapsamında istisna tutulan tüm durumlarda kişisel veriler işlenirken veri minimizasyonu, ölçülülük, amaçla bağlantılı olma, meşru amaçla sınırlı sürede işlenmesi ilkelerine riayet edilmelidir.

İşveren, İş Kanunu madde 75 kapsamında¹¹⁷ işçiye ait bilgileri kanunen belirli süre ile sınırlı olarak saklamakla yükümlüdür. İşveren bu bilgiler istendiğinde yetkili memur ve

¹¹⁵Dülger, Kişisel Verilerin Covid-19 Salgını Kapsamında İşlenmesi Hakkında (EDPB) Açıklaması, s.3 www.researchGate.com, (E.T: 13.11.2021).

¹¹⁶KVKK 28. madde (ç) bendi: “*Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliğini sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında işlenmesi*”

¹¹⁷ İş Kanunu Madde 75/1: *İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.*

mercilere göstermek zorundadır. Ancak, bu türde bilgiler işverence veri güvenliği önlemleri alınarak sıkı bir şekilde korunmalıdır.

İşveren kendi iş konusu ile ilgili basının ifade özgürlüğü kapsamında bu verileri kullanmasında, kamu yararının mutlak bir şekilde varlığından bahsedilemez. Bu nedenle, kişisel veriler korunurken her somut olay açısından çatışan haklar arasında bir kıyaslama yapılmalı ve kamu yararının varlığı araştırılmalıdır.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 09.12.2019 Tarihli 2019/372 Sayılı Kararı'na konu olan bir gazete, ilgili kişinin özel nitelikli kişisel verileri hakkında haber yapmıştır. Bu nedenle ilgili kişi Kurula şikâyette bulunmuştur.¹¹⁸

Şikâyette bulunan ilgili kişinin oğlu, babası kanser tedavisi gördüğünden bir süre önce işine ara verildiğine ilişkin gazetede haber yapılmıştır. İlgili kişi, kanser tedavisi

¹¹⁸Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 09.12.2019 Tarihli 2019/372 Sayılı Kararı: “ Kurumumuza intikal eden bir şikâyet dilekçesinde; Bir Gazetede şikâyet sahibinin oğluna yönelik yer alan köşe yazısında, babasının kanser tedavisi nedeniyle bir süre önce görevine ara verdiğine ilişkin bir habere yer verildiği dolayısı ile ilgili kişinin özel nitelikli kişisel verisi olan sağlık verilerinin rızası dışında işlendiği ve üçüncü kişilerle paylaşıldığı, İlgili kişinin bu tarihe kadar kanser tedavisi gördüğünü bilmediği, rahatsızlığından ötürü psikolojisinin ve moralinin bozulması istenmediğinden bu bilginin ailesi tarafından kendisinden saklandığı, ancak haber tarihinden sonra ilgili kişinin geçmiş olsun dilekleri ile arandığı, hastalığını öğrenerek ölüm korkusu yaşadığı, ilgili kişinin kanser olduğunu Gazeteden ve üçüncü kişilerden öğrenmesinden dolayı içine kapandığı ve ailesiyle iletişimini kestiği, ölüm korkusu nedeniyle ayrıca psikolojik tedavi görmeye başladığı ve kanser tedavisini reddettiği ifade edilerek Kanun çerçevesinde Kurumumuzca yasal işlemlerin yapılması talep edilmiştir. Söz konusu başvuru hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 01.07.2019 tarih ve 2019/186 sayılı kararı ile, özel nitelikli kişisel veri niteliğindeki sağlık verisinin söz konusu köşe yazısına konu edilerek yayımlanmasında halihazırda kamu yararı bulunmadığı, bu itibarla çatışan haklar bakımından kişilik haklarının ifade özgürlüğüne üstün geldiği kanaatine varıldığından, konunun 6698 sayılı Kanununun 28 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (c) bendi çerçevesinde değerlendirilemeyeceğine ve bu itibarla söz konusu başvurunun 6698 sayılı Kanununun 15 inci maddesinin (1) numaralı fıkrası çerçevesinde incelemeye alınmasına karar verilmiş olup yapılan inceleme çerçevesinde Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 09/12/2019 tarih ve 2019/372 sayılı kararı ile; Gazete tarafından Kanununun 6 ncı maddesinde sayılan şartlardan birine dayanmaksızın ilgili kişinin özel nitelikli kişisel verilerinin, köşe yazısında paylaşılmasının Kanununun 12'nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendine aykırılık teşkil ettiği kanaatine varıldığından, Kanununun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi kapsamında söz konusu Gazete hakkında 125.000 TL idari para cezasının uygulanmasına, karar vermiştir.” Kişisel Verileri Koruma Kurulu Kararları, <https://kvkk.gov.tr/>, (E.T: 18.11.2021).

gördüğüne ilişkin bilginin bir sağlık verisi olduğunu ve özel nitelikli kişisel verisinin rızası dışında işlenerek üçüncü kişilerle paylaşılması nedeniyle kurula şikâyetle bulunmuştur. Şikâyetle, ilgili kişinin gazetede yapılan haber tarihine kadar kanser hastası olduğunu bilmediği; gazetede yapılan haber nedeniyle bu durumdan haberdar olduğu; hasta olduğunu öğrendikten sonra psikolojisi bozulduğundan tedaviyi reddettiği belirtilmiştir.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, şikâyetle konu başvuruya ilgili olarak ilgili kişinin sağlık verisinin gazetede yer alarak üçüncü kişilerle paylaşılmasında kamu yararı olmadığı; gazetede yer alan haberin KVKK 28'nci maddesinin (1) numaralı fıkrası (c) bendi kapsamında olan ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir. Kurul bu kapsamda yaptığı değerlendirme ile 6698 Sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinde sayılan şartlara dayanmadan özel nitelikli kişisel veriler işlendiğinden KVKK madde 12/1 (a) bendine dayanarak Gazete hakkında idari para cezasına hükmetmiştir.¹¹⁹

Kurulun yaptığı değerlendirme uyarınca, 6698 Sayılı Kanunu'nun madde 28/1 (c) bendinde sayılarak kanundan istisna tutulan haller, mutlak bir şekilde mevzuattan bağımsız değildir. Bu nedenle, çatışan haklar arasında bir değerlendirme yapılmalıdır. Çatışan haklar arasında kıyaslama yapılırken meşru menfaati üstün olan hakka öncelik verilmelidir. Kurul kapsamında incelenen olayda, ilgili kişinin kişilik hakları gazetenin ifade özgürlüğüne üstün gelmektedir. Somut olayda, sağlık verilerinin paylaşılması nedeniyle ilgili kişinin ruhsal sağlığı bozulabilecek ve ileride telafisi imkânsız zararlar oluşabilecektir. Bu nedenlerle, üstün gelen haklar kapsamında kıyaslama yapıldığında Kurulun yaptığı değerlendirmenin uygun olduğu fikrindeyim.

3.3.4. İşverenin Meşru Menfaati Açısından İşçinin Elektronik Yöntemlerle İzlenmesi

¹¹⁹ Kaya, Basın Özgürlüğü ve Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Arasındaki Denge, Bilişim ve Teknoloji Hukuku, <https://www.mbkaya.com/>, (E.T: 15.11.2021).

İşçinin işyerinde elektronik yöntemlerle izlenmesinin pek çok nedeni vardır. İşçinin verimliliğini değerlendirmek, işyerine giriş çıkışların kontrol edilmesi, işyerinde tehlikeli durumlara karşı önlem alma amaçlarıyla işverenin bu tür uygulamalara başvurmasının haklı gerekçeleri bulunmaktadır.

İşverenin çoğunlukla kullandığı elektronik gözetleme uygulamaları şunlardır: İşçiye ait telefon kullanımının gözetlenmesi, işçilere ait internet ve bilgisayar kullanımının gözetlenmesi, işçilere ait e-posta kullanımının gözetlenmesi, video ve kamera yoluyla gözetleme, biyometrik sistemlerle gözetlenme şeklindedir.

İşçinin internette, telefonda veya bilgisayarda kendi kişisel işleri ile vakit geçirmesi işin yapılışını yavaşlatacak ve verimliliğin düşmesine neden olacaktır. Bu nedenle, işyerinde üretkenliğin düşmesine engel olmak amacıyla elektronik gözetleme faaliyetlerine başvurulması haklı bir neden olarak değerlendirilmektedir.¹²⁰

İşverenin gözetleme uygulamasına başvurmasının nedenlerinden bir diğeri ise işyerine ait bilgilerin işçi tarafından e-posta veya internet yoluyla aktarılması riskidir. Bu bağlamda işyerine ait verilerin güvenliğini sağlamak ve bu bilgilerin gizliliğini korumak amacıyla elektronik gözetleme yöntemlerine başvurulabilmektedir.¹²¹

İşyerine ait internet ağının ve iletişim araçlarının gerektiği gibi kullanılmaması neticesinde bilişim suçları işlenebilmektedir. Bu tür bir durumda, doğrudan işverenin sorumluluğu doğar. Kanundan doğan sorumluluklara uymak ve bu tip durumlara karşı

¹²⁰Dülger, Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetlenmesi, s.3,<https://www.researchgate.net/publication/>, (E.T:1.12.2021).

¹²¹Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme, Çalışma ve Toplum Ekonomi Hukuk Dergisi, S.3, 2020, s.1677, <https://www.calismatoplum.org/calisma-toplum-arsivi/1180> (E.T:3.12.2021).

önlem almak amacıyla elektronik gözetleme uygulamalarına başvurmak, işveren açısından bir gerekliliktir.¹²²

İşverenin elektronik gözetleme uygulamaları ile işçiyi izlemesi sınırsız bir faaliyet değildir. Aksi halde, işçinin kişisel verileri hukuka aykırı olarak işlenmiş olur. İşçinin sürekli olarak izlendiği düşüncesi ile çalışması işçi üzerinde bir baskı oluşturarak verimin düşmesine neden olabilir. İşverenin gözetleme uygulamalarına başvururken meşru menfaati bulunsa da iş ilişkisinde zayıf konumda olan işçinin temel hak ve özgürlüklerinin de korunması gerekmektedir. Bu bağlamda, her iki tarafın meşru menfaatlerinin aynı zamanlarda çakıştığı durumda hakkaniyet ilkeleri gözetilmelidir.

KVKK m.5 f.1/e bendi uyarınca işin disiplinin sağlanması ve işin gerektiği şekilde verimli bir şekilde yürütülebilmesi için işçinin rızasına gerek olmadan elektronik yöntemlerle izlenebileceği çıkarımı yapılabilir. Ancak, bu tür meşru menfaati gerektiren bir hal olduğunda izleme faaliyetleriyle ilgili işçiye kapsamlı bir bilgilendirme yapılmalıdır.¹²³ İşverenin izleme ve gözetleme faaliyetine başvurmadan önce işçiyi bilgilendirirken aynı zamanda bunun nedenleri de ayrıntılı bir şekilde işçiye açıklanmalıdır.

İşçilerin ne şekilde izlendikleri belirli zaman aralıklarıyla işçilere hatırlatılmalı ve verilen yetkinin dışına çıkıldığı durumlarda uygulanacak yaptırımlara ilişkin sürece dair bilgi verilmelidir.

Bu kapsamda, işverenin meşru menfaatleri nedeniyle elektronik gözetleme uygulamalarına başvurduğu hallerde, genel veri koruma ilkelerine riayet edilmeli; iletişim araçlarında izleme faaliyetleriyle ilgili işçiye bildirim yapılmalı ve işçinin temel hak ve

¹²²Dülger, Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetlenmesi, s.5. <https://papers.ssrn.com/>. (E.T: 3.12.2021).

¹²³Erbaş, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017, s.105.

özgürlükleri zedelenmeden işçiye en az yükümlülük getirecek araç seçilerek izleme faaliyetleri sürdürülmelidir.

3.3.4.1. Bilgisayar, İnternet, E-Posta ve Telefonun Gözetlenmesi

İşveren, işçiye sunulan bilgisayar, internet ve e-postanın özel amaçlı veya iş görme amacıyla kullanılıp kullanılmayacağını belirleyebilir. İşverenin bu konularda dayandığı düzenlemeler açık ve belirli olmalıdır. İşveren, internet, bilgisayar, telefon ve e-postaların özel amaçlı kullanımını tümüyle serbest bırakabileceği gibi özel amaçlı kullanımı tamamen yasaklayabilir veya sınırlı olarak özel kullanıma izin verebilir.

İşveren, özel veya iş görme amaçlı kullanıma yönelik işçilere yapacağı bildirim kapsamında işçiye verilen iznin sınırlarını açık ve anlaşılır şekilde işçiye anlatmalıdır.¹²⁴ Bu bildirimlere uygun hareket etmeyen işçiye karşılaşılabilecek sonuçlar anlatılmalıdır. Böylece, işçi verilen yetkiye ilişkin sınırları aştığında karşılaşılabileceği yaptırımları öğrenebilmelidir.

3.3.4.1.1. İşçinin Bilgisayar ve İnternet Kullanımına Özgü Denetim

İşveren işçiye tahsis etmiş olduğu bilgisayarda denetim hakkı bulunmakla birlikte denetim hakkı sınırsız değildir. İşveren, işyeri bilgisayarına işçinin şahsi verilerini kaydetmesine izin verdiği hallerde, işverenin denetim yetkisi bilgisayarda kayıtlı olan şahsi dosyaların dışında kalan verileri kapsayacaktır. Ancak, bu tür hallerde işverenin söz konusu verilerin kişisel veri olduğunu anlayabileceği şekilde dosyalar kaydedilmelidir. İşçi, şahsi kullanımına yönelik özel verileri ile iş dosyalarını anlaşılır bir şekilde ayırmalı; örneğin “özel dosyalar/kişisel belgeler” şeklinde bilgisayara kaydetmelidir.

İş bilgisayarının sadece iş amaçlı kullanıma özgü olduğu durumlarda ise kural olarak bilgisayardaki tüm belge ve veriler denetlenebilecektir. Ancak, bu durumda dahi dosya

¹²⁴ Dursun, 6698 Sayılı Kanun Kapsamında İşçinin Korunması, s.108.

adından veya bir başka şekilde kayıtlı olan belgelerin şahsi kullanımla ilgili olduğu anlaşılıyorsa bilgisayaradaki tüm belgelerin iş amaçlı olduğu kabul edilmeyecektir. Bu halde dahi şahsi dosyaların açılması ve denetlenmesi mümkün olmayacaktır.¹²⁵

İşçinin internet kullanımı gözetlenirken işverenin gözetleme yetkisine ilişkin sınırlar belirlenmediği takdirde işçinin kişisel verileri hukuka aykırı olarak işlenme riski ile karşı karşıya kalacaktır. Çünkü, işçinin girdiği internet sitelerinin gözetlenmesi halinde işçinin girmiş olduğu sitelerden veya sosyal medya uygulamalarından işçi hakkında pek çok veriye erişmek mümkün hale gelecektir. Bu nedenle, işveren buna ilişkin yetki ve sınırları belirli hale getirmelidir.¹²⁶

İşyerinde özel amaçlı internet kullanımına veya özel amaçlı sosyal medya kullanımına izin verildiği hallerde, işverenin internet kullanımını izleme faaliyeti işçinin bu türde özel amaçlı internet kullanımlarını kapsamaz. İşveren işçinin kullandığı internet sayfalarını içerik açısından sadece suç oluşturan eylemlerin varlığı halinde denetleyebilir. Ancak, işçiye sadece iş amaçlı kullanım izni verildiğinde işle ilgili olmayan sitelere girmesini engelleyen özel filtreleme programları kullanılabilir ve iş amaçlı kullanıma ilişkin yetkinin aşıldığı tespit edildiğinde yaptırımla karşılaşacağı işçiye öncesinde bildirilecektir.

İşyerinde sadece internette geçirilen süreyi kaydederek gerçekleşen izleme uygulamaları ile kişiselleştirilmiş izleme uygulamaları arasında fark bulunmaktadır. İşçinin kullanımında olan bilgisayarda yapılan web sayfa içeriği kontrolleri kişiselleştirilmiş izleme uygulamasına bir örnektir. İşverenin, bu türde bir izleme faaliyeti ancak somut meşru bir amaca dayandığı hallerde hukuka uygun hale gelebilir. Aksi halde, izleme

¹²⁵Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme, Çalışma ve Toplum Ekonomi Hukuk Dergisi, S.3, 2020, s.1677, <https://www.calismatoplum.org/calisma-toplum-arsivi/1180>, (E.T:2.02.2022).

¹²⁶Dülger, Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetlenmesi, s.7.<https://papers.ssrn.com/s>. (E.T: 2.02.2022).

faaliyetleri hukuka aykırı hale gelecektir. Meşru bir amaca dayanan izleme faaliyeti ile ilgili olarak işçiye öncesinde mutlaka bilgi verilmelidir.¹²⁷

3.3.4.1.2. İşçinin Telefon Kullanımının Gözetlenmesi

İşveren, iş ile ilgili kullanım için tahsis etmiş olduğu iş telefonunu denetlemesi mülkiyet hakkı kapsamındadır. Ancak, işçiye özgülünen telefonun denetlendiğine ilişkin işçiye bilgi verilmelidir. İşverenin gerçekleştireceği denetim, görüşmelerin dış bağlantı bilgileri ile sınırlıdır. Örneğin; işveren telefona ödenen ücretleri hesaplayabilmek için görüşmelerin zamanı, süresi, aranılan numara, görüşme sayısı gibi bilgileri denetleyebilir.

AİHM “*Halford*” kararında, başvuru işçiye telefon denetimine ilişkin bilgi verilmediğinden bu halde makul mahremiyet beklentisinin var olduğunu belirtmiş ve AİHS’nin 8. Maddesinin ihlal edildiğine yönelik hüküm kurmuştur. Dolayısıyla, AİHM işçinin işyerinde kendi telefonundan yaptığı görüşmeyi “makul bir mahremiyet beklentisi” kapsamında değerlendirmiş ve denetime ilişkin öncesinde işçiye bilgi verilmesinin gerekli olduğunu vurgulamıştır.¹²⁸

3.3.4.1.3. İşçilere Ait E-Posta Kullanımının Gözetlenmesi

İş hayatında sıklıkla kullanılan e-posta sistemi iş hayatında önemli bir yere sahiptir. Ancak, işverenin internet ağı üzerinden gerçekleştirilen e-posta kullanımlarında bilinçli veya bilinçsiz kullanım sonucu hukuka aykırı eylemlerin gerçekleşme riski vardır.

İşçinin, işyeri internet ağı üzerinden gerçekleştirdiği hukuka aykırı eylemler işçinin cezai ve hukuki sorumluluğuna yol açabileceği gibi işverenin de hukuki sorumluluğuna neden olabilmektedir. Ayrıca, işçinin işyerindeki e-posta adresini özel amaçlı kullanımı işin zamanında yapılamaması riski, internete bağlı olunan süre zarfında bilgisayar sistemine

¹²⁷Hendrickx, Protection Of Workers' Personal Data In The EU: General Issues And Sensitive Data, s.119, <https://limo.libis.be/> (E.T:5.12.2021).

¹²⁸Dursun, 6698 Sayılı Kanun Kapsamında İşçinin Korunması, s.115.

virüs bulaşma riski, işyerine ait gizli bilgilerin dışarı aktarılması gibi tehlikeleri de barındırmaktadır. Bu nedenle, işyerinin hem ekonomik çıkarlarını korumak hem de işverenin hukuki sorumluluğuna gidilmesinin önlenmesi amacıyla bu şekilde tedbirlere başvurulmaktadır.

3.3.4.1.3.1. İş Görme veya Kişisel Amaçlı Kullanım Ayrımı

İşverenin işletmeye ait meşru menfaatlerini koruyabilmek amacıyla yaptığı gözetleme faaliyetlerinin, hukuka uygunluğunun tespiti için işin ifası amacıyla kullanım ve kişisel amaçlı kullanım ayrımı yapılmalıdır. Çünkü, işçiye ait e-postanın gözetlenmesi sonucunda elde edilecek verilerin işin yerine getirilebilmesi için yapılan iletişime ait verilerin mi elde edileceği yoksa işçinin söz konusu iletişim aracını şahsi kullanımı sonucu elde edilen verilerin mi elde edileceği belirlenmelidir.¹²⁹

TBK'nın 399. Maddesi uyarınca, işveren işyerindeki elektronik araçların sadece iş amaçlı kullanıma mı yoksa iş amaçlı kullanımla birlikte kişisel kullanıma da izin verilip verilemeyeceğini belirleme yetkisine haizdir.¹³⁰

İşveren, işçinin haber alma ve haberleşme özgürlüğünü kısıtlayan uygulamalar getirmemelidir. Ancak, işyerinin haklı menfaatlerinin korunması gerektiğinden kişisel internet kullanımını tümüyle kısıtlayabilir veya e-postalar üzerinde işin yapılışında kullanılan iletişimi sınırlı bir şekilde denetleyebilir. Her ne kadar Yargıtay kararlarında tümüyle özel kullanımın yasaklanabileceğine yönelik kararlar olsa da doktrinde pek çok görüş bu durumun işçinin temel hak ve özgürlükleri zedeleyeceği görüşünü

¹²⁹ Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.250.

¹³⁰ TBK m. 399: “- İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”

savunmaktadır. İşverenin elektronik gözetleme faaliyetlerine yönelik Yargıtay'ın vermiş olduğu kararın¹³¹ ilgili kısmı şu şekildedir:

“İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabilmesine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak, bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi işçi internet ya da e-mail iletişim sisteminin sınırsız kullanımına mezun değildir. İşçiye interneti özel amaçlı kullanımı sadece açık irade beyanı ile verilmesi şart değildir. Bu yönde izin örtülü olarak da verilebilir. İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu surette işçinin, işverenin gelecekte de ses çıkarmayacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir. Keza, işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları işçilerin kullanımına tahsis etmesi de örtülü izin olarak görülmelidir.”

İşveren, işyeri internet ağı üzerinde işçinin kişisel e-posta kullanımını tamamen serbest bırakmış olsa da işçi işini özen ve sadakat borcu kapsamında gereği gibi zamanında ifa etmekle yükümlüdür. İş saatlerinin tümünde veya önemli bir bölümünde, şahsi kullanım izni nedeniyle işçinin işyerindeki elektronik cihazları şahsi işleri için kullanımı hakkaniyet ilkeleriyle bağdaşmaz. Bu durumda, işçinin göstermesi gereken özen borcu belirlenirken subjektif kriterler yerine objektif ölçüte göre işçinin olağan hayat tecrübeleri sonucu makul seviyedeki bir insanın hareket etme şekline göre belirlenecek bir kriter esas alınmalıdır.¹³²

¹³¹ 9.HD. 17.03.2008, E. 2006/30107, K. 2007/2011, www.yargitaykarar.com, (E.T: 3.02.2022).

¹³² Dülger, Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetlenmesi, s.14, <https://www.researchgate.net/publication>, (E.T: 2.01.2021).

İşveren, işyeri internet ağı üzerinde iş e-posta adresinden sadece işle ilgili e-posta gönderilebileceğini veya hem iş hem de özel e-postalarını gönderebileceğini belirleyebilir.

İşveren e-postaların tarafları, konu başlığı, gönderilen bilgileri, ekindeki dosyaların hacmi gibi dış bağlantı bilgilerini denetleyebilir. İçerik denetimi açısından ise kural olarak e-postaların içeriğine bakılmaması gerekir. İş ile ilgili e-postalarda ise işçinin görevini gereği gibi ifa etmesini sağlamak üzere içerik denetimi yapılabilir. Fakat özel amaçlı gönderilen şahsi e-postalara ait içeriklerin denetlenmesi birtakım istisnai haller dışında hukuka aykırı kabul edilmektedir. Özel e-postalar, ancak somut ve kuvvetli bir suç veya ticari sırların ifşa edilmesi gibi durumlarda içerik denetimine tabi tutulabilir.¹³³ Dolayısıyla, işçinin özel amaçlı e-posta kullanımına izin verildiği halde özel kullanıma yönelik e-postaların içeriğinin denetlenmesi istisnai haller dışında mümkün değildir. İşveren, kişisel kullanıma yönelik verdiği izin çerçevesinde yalnızca verilen izne uygun hareket edilip edilmediğini denetleyebilir.

Kişisel e-postaların içeriğinin denetlenmemesi halinde işletme menfaatlerinin zarar görebileceğini düşünen işveren, işyeri ağı üzerinde kişisel e-posta kullanımını yasaklamalı veya kişisel e-postaların takibi ve denetimi için işçiden bu duruma ilişkin özel onay almalıdır. İşçi onay vermezse, işveren yalnızca işçinin işyeri ağı üzerinden kişisel e-postasını kullanıp kullanmadığını denetleyebilir.

İşçinin iş e-posta adresinden sadece iş ile ilgili e-posta göndermesinde yönelik izin verilmesi halinde işçinin iş e-posta adresinde gönderilen e-postalar sadece işle ilgili kabul edilecek ve işveren tarafından tümü denetlenebilecektir. Ancak bu tür bir halde dahi e-postanın taraflarından veya konu başlığından e-postanın işle ilgili olmadığı anlaşılıyorsa özel e-postaların açılarak okunması mümkün değildir.¹³⁴

¹³³ Dursun, 6698 Sayılı Kanun Kapsamında İşçinin Korunması, s.111.

¹³⁴Üstün/Günel, İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C.2, S.2, 2020, s.69.

İşçinin iş e-posta adresiyle birlikte özel kullanıma izin verdiği hallerde ise kural olarak işveren işçinin özel amaçlı kullanımına yönelik e-postaları okuyamaz ve denetleyemez. Bu durumun istisnası, işçiden özel kullanıma yönelik e-posta denetimiyle ilgili özel onay alınması durumu veya somut ve kuvvetli suç şüphesini gerektiren haller ile ticari sırların açığa çıkarılması gibi durumlarla bağlı olarak sınırlı tutulmuştur. Aksi halde, işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı, özel hayatın gizliliği, haberleşme özgürlüğü gibi temel haklar ihlal edilmiş olacaktır.¹³⁵

İşyerinde kurumsal e-posta adreslerinin denetimiyle ilgili AİHM “Barbulescu v. Romanya” kararında, başvuru işçi çalıştığı şirkette müşterilerin talep ve şikayetlerini yanıtlamak için Yahoo Messenger hesabı açmıştır. Başvurucunun çalıştığı işyerinde, işçiye verilen bilgisayar, telefon, fotokopi ve faks gibi araçların kişisel amaçlar için kullanılması yasaklanmıştır. Ancak işverenin bu araçlar üzerinde denetim yapıp yapamayacağına ilişkin bir bilgilendirme yapılmamıştır. Başvurucunun Yahoo Messenger üzerinden yaptığı iletişim izlenmiş ve iş saatlerinde interneti kişisel amaçlarla kullanması nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmiştir.¹³⁶ Söz konusu olayla ilgili AİHM tarafından yapılan incelemede, izleme faaliyeti ile ilgili işverenin işçiyi bilgilendirmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. AİHM tarafından yapılan inceleme neticesinde, Barbulescu'nun özel hayatına saygı hakkı ve işyerinin menfaatlerinin korunması amacıyla alınan tedbirler arasında bir menfaat dengesi kurulması gerektiğinden bahsetmiştir.

Yerel mahkemece yapılan incelemede, işverenin haklı menfaatleri için alınan tedbirlerle ilgili Barbulescu'ya izleme faaliyetinden önce bir bilgilendirme yapıp yapılmadığı değerlendirilmemiştir. Ayrıca yerel mahkeme, izleme faaliyeti ile ilgili işverenin meşru nedenleri olup olmadığı ile ilgili yeterli inceleme yapmamıştır. Yerel mahkeme, şirketin bilgi işlem sistemlerinin zarar görmemesi ve hukuka aykırılıkları önlemek amacıyla bu

¹³⁵Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s.255.

¹³⁶Dülger, Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetlenmesi, s.7.<https://papers.ssrn.com/s>. (E.T: 3.12.2021).

izlemenin yapıldığını belirtmiştir. Ancak, bu tür tehlikelere Barbulescu neden olmadığından olay açısından haklı bir fesih nedeni olarak yorumlanmasının doğru olmadığı ifade edilmiştir. Böylece, AİHM içtihatları uyarınca gizli izleme ve gözetlemenin yapılamayacağı çıkarımı yapılmıştır.

AİHM, “Barbulescu v. Romanya” kararında, iletişimin izlenmesi faaliyeti ile kişisel verilerin korunması arasındaki ilişki değerlendirilerek işçinin internet ve e-posta kullanımının takip edilmesinde kişisel verilerin korunmasına ilişkin belirli ilkelere uyulması gerektiğini vurgulamıştır:

Elektronik yolla izleme uygulamalarında, kişisel verilerin toplanma amacı belirli ve açık olmalıdır; işverenin başvurduğu izleme uygulamaları amacın gerçekleşmesi için gerekli olmalıdır; verilerin işleme amaçları ve toplanma amaçları uyumlu olmalıdır.¹³⁷

3.3.4.1.4. İşçinin Kamera ile Gözetlenmesi

İş ilişkisinde yaygın olarak kullanılan gözetlenme yöntemi işçinin kameralarla izlenmesidir. Kamera ile gözetlenme açık izleme, gizli izleme gibi birçok farklı yöntemle gerçekleştirilebilmektedir.

İşveren, kamera ile izleme uygulamasına işyerinde güvenliği sağlamak ve işçilerin işin yapılışı sırasında yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetlemek amacıyla başvurmaktadır. Kamera ile izleme uygulamalarına başvurulurken işçinin kişilik haklarına zarar vermemeye özen gösterilmelidir. Ölçülü bir şekilde uygulanmayan kamera ile gözetlenme uygulamaları işçi üzerinde baskı kurulmasına ve işçinin stresli olması gibi olumsuz etkilere yol açabilir.¹³⁸ Ancak, amaca uygun ve ölçülü bir şekilde

¹³⁷Dülger, Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetlenmesi, s.14, <https://www.researchgate.net/publication>, (E.T: 1.12.2021).

¹³⁸Dursun, 6698 Sayılı Kanun Kapsamında İşçinin Korunması, s.102.

gerçekleştirilen izleme faaliyetleri, işin daha verimli olarak yapılmasını sağlayacak ve işçinin kendini güvende hissetmesi gibi olumlu etkileri olacaktır.

Kamera ile gözetleme uygulamalarında işçinin kişilik haklarını ihlal edilmemesi için işverenin uyması gereken birtakım kurallar bulunmaktadır:

Kamera ile gözetlenme uygulamalarında işverenin ölçülülük ilkesine riayet etmesi gerekir. Ölçülülük ilkesi uyarınca, kamera ile gözetlemenin amacı ve seçilen araç orantılı olmalıdır. Örneğin, işçinin kamera ile gözetlenmesi sonucunda amaca ulaşılmasına rağmen işverenin aynı zamanda işçinin ses kaydının da alınması amacı aşan bir gözetleme faaliyetidir.

İşverenin gözetleme faaliyeti ile hedeflediği meşru amaca yönelik olarak seçilen araçlar işçi üzerinde en az müdahaleyi gerektiren uygulamalar olmalıdır.

Kamera ile gözetleme uygulamalarında, işveren işçilerine karşı eşit davranma borcuna uygun hareket etmesi gerekir. Bu nedenle, işyerinde çalışan işçilerine farklı davranmayı gerektiren somut bir neden bulunmuyorsa bütün işçileri aynı şekilde gözetlemelidir. Bu noktada, tespit edilmesi gereken işçiler arasında farklı yöntemlerle izlenmeyi meşru kılan haklı nedenlerin olup olmadığıdır. Örneğin ticari bir işletmede kasa kısmına kamera koyulurken işletmenin diğer birimlerine kamera koyulmaması eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez. Çünkü, kasa bölümünün güvenliğinin sağlanması diğer bölümlere göre daha fazla önemli görüldüğünden işverenin söz konusu gözetleme uygulaması eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmez.¹³⁹

İşverenin kamera ile gözetleme uygulamalarında en önemli yükümlülüklerinden biri işçiyi bu konuda bilgilendirmesi gerektiğidir. İşçiye yapılacak bilgilendirme, gözetleme faaliyetinden önce olmalıdır. İşçiye kamera ile gözetlemenin amacı, uygulanma şekli, süresi, gözetleme faaliyetini yürüten kişi, kameraların sayısı, elde edilen kayıtların

¹³⁹Dursun, 6698 Sayılı Kanun Kapsamında İşçinin Korunması, s.103.

kullanılma şartları ve sınırları gibi bilgiler açıklanmalıdır. Dolayısıyla, işçiyi bu konuda bilgilendirmeden gizli olarak yapılacak gözetleme uygulamaları hukuka aykırıdır.¹⁴⁰

İşyerinde kurulacak olan kamera sistemleri işçilerin bireysel kullanımına özgülenmiş alanların dışında olmalıdır. Örneğin tuvaletler, duşlar, dinlenme odaları, dolaplar gibi özel alanların dışında tutulmalıdır.

İşçinin kişilik haklarının korunması esas olduğundan kamera ile izlemede öncelikle olarak süre sınırlaması koyulmalıdır. İşçinin sürekli olarak gözetlenmesi işçinin kişilik haklarını ihlal edeceğinden sürekli gözetleme uygulamaları hukuka aykırıdır.¹⁴¹

3.3.4.1.4.1. AİHM “Lopez Ribalda ve Diğerleri” Kararı

AİHM’in işçilerin gizli kamera ile izlenmesi ile ilgili vermiş olduğu “Lopez Ribalda ve Diğerleri” kararı işçinin kamera ile gözetlenmesi konusunda içtihatlar da önemli bir yere sahiptir. Karara konu olay, Barcelona Cant Celoni’de çalışan beş başvuruçunun yaşadığı bir olayı konu almaktadır.¹⁴² Söz konusu karara konu olayın özeti şu şekildedir:

Başvuruçular tarafından ilk üçü kasiyer, diğer iki başvuruçular ise tezgah arkasında çalışan satış personeleridir. Market, Şubat 2009’dan beri marketin stok hacmi ve satış rakamları arasında tutarsızlık olduğunu farketmiş ve yüksek miktarlarda zararın olduğunu tespit etmiştir. Dolayısıyla, marketteki satış rakamlarında meydana gelen dengesizlik sebebiyle kasadaki paraların kaybı ile ilgili olarak araştırma yapmaya başlamıştır. Bu kapsamda, market yöneticisi marketin birçok yerine bazıları görünür bazıları ise gizli olan CCTV kameralar kurmuştur. Görünür olan kameralar marketin giriş ve çıkış bölümlerine konumlandırılmıştır. Gizli kameralar ise kasaların çıkış bölümünü görecektir şekilde

¹⁴⁰Üstün/Günel, İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C.2, S.2, 2020, s.70.

¹⁴¹Dursun, 6698 Sayılı Kanun Kapsamında İşçinin Korunması, s.107.

¹⁴²AİHM “Lopez Ribalda ve Diğerleri” Kararı, Başvuru No: 1874/13-8567/13, www.karara.com, (E.T: 10.02.2022).

konumlandırılmıştır. Gizli kameralar, üç adet kasanın arkası ve önü de dahil olarak her bir kameranın görüş alanına girmektedir.

Şirket tarafından yapılan toplantıda satış rakamları ile stok seviyelerindeki tutarsızlık nedeniyle şirkette hırsızlık olayından şüphelenildiği çalışanlara anlatılmıştır. Bu nedenle, markete yerleştirilen görünür kameralarla ilgili çalışanlara bilgi verilmiştir. Ancak, gizli kameralarla ilgili çalışanlara bilgi verilmemiştir. 25 ve 29 Haziran tarihlerinde şirkette hırsızlık yaptığından şüphe duyulan çalışanlar çağrılarak görüşmeye başlanmıştır. Beşi başvuru olmak üzere toplam on dört işçi işten çıkarılmıştır.

Yapılan görüşmelerde işçilerin çoğu görüşmeye katılan diğer çalışanlarla birlikte hırsızlık olayını gerçekleştirdiklerini kabul etmiştir. Ve söz konusu hırsızlık olayının nasıl gerçekleştiğine ilişkin olayları anlatmışlardır. Kasada çalışan ilk üç başvuru markete gelen müşterilere ve diğer markette çalışan işçilere kasaya belli bir ürünü getirdiğinde ödeme yapmadan geçmelerine izin verildiği anlatılmıştır. Kasada çalışan ilk üç başvuru markete ürünü sisteme tarattığı ancak ödeme yapılmadan ürünlerin geçirilmesini sağladıkları ifade edilmiştir. Ayrıca, işten çıkarılan personellerin fesih gerekçelerinde satış personellerinden dördüncü ve beşinci başvuru markete kasada çalışan diğer başvuruların yardımıyla markette satılan ürünleri çaldıkları kameralarla tespit edildiği belirtilmiştir.

Üçüncü, dördüncü ve beşinci başvuru sözleşme feshedilirken şirketin yasal temsilcisi ile bir sulh sözleşmesi imzalamıştır. Bu sözleşmede taraflar iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini kabul etmiştir. Gelecekte ortaya çıkması muhtemel hukuki problemlere karşı ise işverenin yukarıda açıkladığımız nedenlerde hazırlanmış olduğu işten çıkarma yazısını onayladıklarını belirtmişlerdir. Buna karşılık da işveren ceza davası açmayacağını taahhüt etmiştir.

Toplantıda bir kısım işçi diğer iş arkadaşları ile birlikte hırsızlık olayına karıştığını kabul etmiştir. Fesih gerekçesi olarak, kasada çalışan ilk üç başvuru markete müşterilere ve diğer çalışanlara kasaya geldiğinde ödeme yapmadan geçme olanağı sağladığı ifade edilmiştir. Başvurucunun kasaya getirilen malları tarattığı fakat ödeme yapmadan mağazadan

ayrılmalarını sağlayacak biçimde iptal ettiği eklenmiştir. Müşteriler tarafından fiilen alınan mallar ile satış makbuzları arasındaki farkın bu durumu ispatlayacağına işaret edilmiştir. Dördüncü ve beşinci başvuru sahiplerinin ise kasada diğer çalışanların yardımı ile mal çaldıklarının kameralarla tespit edildiği ifade edilmiştir. İşverene göre bu eylemler iş ilişkisinde bulunması gereken iyi niyet ve sadakat yükümlülüklerinin ciddi biçimde ihlali niteliğinde olup iş ilişkisinin derhal sona erdirilmesini haklı göstermektedir. Üçüncü, dördüncü ve beşinci başvuru sahibinin yasal temsilcisi ile sulh sözleşmesi olarak adlandırılan bir sözleşme imzalamışlardır. Sözleşmede taraflar iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini onaylamıştır ve gelecekte ortaya çıkması muhtemel hukuki anlaşmazlıklara yönelik belirsizliğin ortadan kalkması için anlaşmaya vardıkları açıklanmıştır. Başvuru sahipleri, işten çıkarma yazısında belirtildiği şekilde hırsızlığı kabul etmiş ve işverenin işten çıkarma kararını onaylamışlardır. İşveren de buna karşılık çalışanlara karşı ceza davası açmamayı taahhüt etmiştir. Söz konusu sözleşmeye ödenmemiş alacaklara ilişkin bir bölüm eklenerek sözleşmenin sona ermesi nedeniyle karşılıklı olarak haklardan feragat edildiği yazılmıştır.

22 Temmuz 2009 tarihinde ilk başvuru haksız bir şekilde işten çıkarıldığına ilişkin Granöller İş Mahkemesi'nde dava açmış ve akabinde diğer dört başvuru da benzer davaları açmışlardır. Granöller İş Mahkemesi vermiş olduğu kararlarda, işten çıkarmaların haklı olduğuna karar vermiştir. Granöller İş Mahkemesi, gizli kamera ile izlenmenin ciddi suç şüphesini gösteren mevcut durumda çalışanların temel gizlilik haklarını ihlal etmediğini belirterek gizli kamera ile izlenme uygulamasının ciddi suç şüphesini gösteren mahkemeye konu somut olay açısından ölçülü olduğunu belirtmiştir. Gizli kamera ile alınan kayıtların ileride açılacak soruşturma veya fesih işlemleri açısından delil oluşturabilecek kayıtlar olduğundan gerekli olduğuna değinmiştir. Ayrıca, dava konusu edilen olayda amaca ulaşmak için gizli kamera uygulamalarının orantılı bir şekilde uygulandığı ifade edilmiştir. Buna ilave olarak; işçilerin gizli kamera uygulamaları açısından bilgilendirilmesinin Anayasal açıdan yerinde olmadığı ifade edilmiştir. Üçüncü, dördüncü ve beşinci başvuru sahibinin sulh sözleşmesinin geçersizliğine yönelik yaptığı başvuruda işveren tarafından hile ya da baskı uygulandığını gösteren bir durumun mevcut olayda gerçekleşmediği vurgulanmıştır.

Başvurucular Catalonia Yüksek Mahkemesi'ne temyiz başvurusunda bulunmuştur. Catalonia Yüksek Mahkemesi, başvuru konusu somut olayda kamera ile işçinin gözetlenmesini gereklilik, ölçülülük ve orantılılık ilkelerine uygun bir şekilde uygulandığını belirtmiştir. Gizli kameraların sadece kasa çıkışlarına konumlandırıldığına değinerek bu uygulamanın işyerinde şüphe oluşturabilecek önemli bir konunun açığa çıkarılması amacıyla sınırlı bir süre için uygulandığından bahsetmiştir. Ayrıca, işçilere gizli kameralarla ilgili bilgi verilmemesini ise işverenin gizli kamera sistemini kurarken gözettiği amaca engel teşkil edebileceğinden meşru bir sebebe dayandığı belirtilmiştir.

AİHM'e yapılan başvuruda, başvurucular kamera ile izleme uygulamasına dayanarak sözleşmenin feshedildiğini ve yerel mahkemelerin feshin geçersiz olduğu yönünde kararları nedeniyle Sözleşme'nin 8. Maddesinden doğan hakların ihlal edildiğini savunmuşlardır. AİHM Büyük Daire tarafından somut olay tüm açılardan ele alınarak sözleşmenin 8. ve 6. Maddeleri kapsamında değerlendirme yapılmıştır:

İşverenin, işlerin gereği gibi işlemesi amacıyla işyerindeki mülkiyeti korumakla sorumlu olduğu belirtilerek işyerindeki kayıplardan sorumlu kişileri bularak bu kişilerin cezalandırılması amacıyla aldığı önlemlerin işverenin meşru menfaati ile doğrudan bağlantılı olduğunu vurgulamıştır. Aynı zamanda süpermarkette çalışanların yaptıkları işi, müşterilerle doğrudan temas kurulan halka açık bir ortamda yaptıklarından gizliliği korumaya yönelik makul bir beklenti olması gerektiğini ifade etmiştir.

Gizli kamera ile izleme faaliyeti yaklaşık on gün sürmüştür. Kameraların sadece ödeme bölümü olan kasa bölgesine yerleştirildiğini ve gözetleme süresinin hırsızlık şüphelerini ortaya çıkarmak için gerekli olan süreyi aşmadığını belirtmiştir.

İşveren, işletmede meydana gelen mali zararların ve kayıpların nedenini araştırarak sorumlu kişileri bulmak amacıyla gizli kamera ile izleme yoluna başvurmuştur. Alınan kayıtların, meydana gelen bu olaylara karşı işyerindeki disiplin önlemlerini almak dışında başka hiçbir amaç için kullanılmadığı yönünde yerel mahkeme tespitlerini yerinde bulmuştur.

İşçilere önceden yapılacak bilgilendirmenin sorumluları tespit ederek yaptırım uygulanması amacına ters düşeceği ifade edilmiştir. Süpermarkette meydana gelen zararın hacmi, sözkonusu eylemlerin birden fazla kişi tarafından yapıldığı ve önceden yapılacak bilgilendirmenin sorumluları tespit etme amacına engel olacağı yönünde değerlendirilerek daha az müdahaleci olan başka bir yöntem belirleme imkanının somut olayda gerçekleşmediğini belirtmiştir. AİHM, bu açıdan yaptığı değerlendirmeler neticesinde sözleşmenin 8. Maddesinin ihlal edilmediğini ifade etmiştir.

Sözleşmenin 6. Maddesinin ihlali ile ilgili yaptığı değerlendirmede kamera ile gözetleme uygulamasının somut davalarda delil olarak kullanılmasının adil yargılanma ilkelerini ihlal etmediğini belirterek yerel mahkemelerin imzalanan sulh sözleşmelerinin geçerliliği ile ilgili yapılan değerlendirmelerini yerinde bulmuştur.

AİHM tarafından verilen söz konusu karar, meşru menfaat ve makul beklenti kavramlarının her açıdan ele alındığı ilke bir karar olarak yol gösterici niteliktedir. Başvuru konusu olan somut olayda, gizli kamera ile izleme uygulamasının küçük bir suiistimal ya da suç şüphesinde uygulanması haklı görülmezken; ciddi bir suç şüphesinin olduğu somut olayda işyerinde meydana gelen zararların boyutu nedeniyle işveren açısından güçlü bir haklı gerekçe olarak değerlendirilmektedir.¹⁴³ Olaya konu davada, zarara neden olan kişilerin tek bir çalışandan ziyade birden fazla çalışan olması nedeniyle işyerinde genel bir güvensizlik ortamı yarattığı ortadadır. Bu nedenle, Aihm büyük dairesinin somut olay kapsamında ölçülülük, orantılılık, gereklilik ve şeffaflık ilkeleri kapsamında yaptığı değerlendirmelerin yerinde olduğu fikrindeyim.

3.3.5. İşverenin Meşru Menfaati Kapsamında İşçi veya İşçi Adayına Soru Sorulması ve Test Uygulanması

İşveren, işyerinde işin verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak için iş ile bağlantılı soruları işçi adayına veya işçiye sorabilir. İşverenin bilgi edinme hakkı, iş sözleşmesi

¹⁴³Dulay Yangın, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire'nin İşçilerin Gizli Kamera ile İzlenmesine İlişkin 17 Ekim 2019 Tarihli Lopez Rıbalda ve Diğerleri Kararı'nın Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Ekonomi Hukuk Dergisi, C.3, S.66,2020, s.1708.

açısından zorunlu, sözleşme tarafları açısından haklı görülebilir ve korunması gereken yararlar varsa meşrulaştırılabilir.

İşverenin soru sorma hakkının sınırı değerlendirilirken, işverenin soru sormadaki objektif yararının işin niteliği açısından gerekli olup olmadığı üzerinde durulmalıdır. İşin yapılışı ile ilgisi olmayan ve işçinin doğrudan kişilik haklarıyla bağlantılı sorular sorulmamalıdır.

İşçinin adı, soyadı, doğum tarihi, medeni durumu, yerleşim yeri, eğitim durumu, askerlik durumu gibi şahsi bilgilerine ilişkin sorular sorulabilir. Ancak, kişinin medeni durumuna yönelik evli veya bekar olup olmadığı; varsa çocuklarının sayısı gibi soruların sorulabilmesi için somut duruma göre değerlendirilme yapılması gerekir. Toplu iş sözleşmesi sebebiyle yüklenilecek maddi yükümlülükler ve seyahat etme sıklığı ile ilgili durumlar nedeniyle medeni duruma ilişkin sorular işveren açısından sorulması gereken bir soru olarak değerlendirilebilir. Uygulamada, çoğunlukla kadın işçi adaylarına evliliği düşünüp düşünmediği şeklinde sorular sorulmaktadır. Bu tür bir durumda, yalnızca bekar bir kişinin çalışmasını zorunlu kılan bir iş olmadığı sürece bu tür soruların sorulmaması gerekir.¹⁴⁴

İşveren, işin niteliği gereği çalışma gücünü etkileyebilecek hastalıklar varsa bu tür hastalıklara yönelik işçi veya işçi adayına sorular yöneltebilir. İşveren tarafından işçiye işin kapsamı, yapılış şekli, saha çalışmaları anlatıldıktan sonra söz konusu işin yapılışı ile ilgili işi yapmaya engel bir hastalığı olup olmadığı sorulabilir. Ancak ileride yeniden ortaya çıkma ihtimali olmayan eski hastalıkları sorulmamalıdır.

Kadın işçi ve işçi adaylarına hamileliğe ilişkin sorular sorulup sorulamayacağı noktasında öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır. Alman Federal İş Mahkemesi, hamileliğe ilişkin soruların eşitlik ilkesine aykırı olduğunu ve ayrımcılığa yol açabileceği yönünde bir karar almıştır. Türk hukukunda ise tarafımda uygun bulduğum görüş ise şu şekildedir: İşyerindeki çalışma şekli ve işin niteliği gereği zorunlu olmadığı sürece, kadın işçiye veya

¹⁴⁴Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, 2012, s.64.

işçi adayına hamilelik durumu ile ilgili soru sorulması eşitlik ilkesine aykırıdır. Bu nedenle, bu tür soruların sorulması işveren açısından meşru menfaat kapsamında değerlendirilmemeli ve geçersiz sayılmalıdır.¹⁴⁵

İşyerlerinde işçinin işe olan yatkınlığını değerlendirebilmek için işe alımlardan önce psiko-tanı yöntemi ile testler yapılmaktadır. Bazı işyerlerinde ise kararlaştırılan işin yapılabilmesi için zihinsel yeterlilik testleri yapılmaktadır. İşe alımlardan önce işyerindeki işin verimli olarak yürütülebilmesi için işçiye yapılan bu tür test uygulamaları sonucunda işçinin sağlık verilerine ulaşılabilir. ¹⁴⁶ Sağlık verileri hassas kişisel veriler kategorisinde yer aldığından 6698 Sayılı Kanun'da belirtilen hassas kişisel verileri işleme şartlarına uyulması gerekir. İşverenin bu türde sağlık verilerine ulaşılması sonucunu doğuran test uygulamalarında, KVKK Madde 6/3 uyarınca işçinin veya işçi adayının açık rızasının alınması gerekir.

Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun 6. maddesi 3. Bendi:

“Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.”

İşveren tarafından işçi veya işçi adayının işe olan yatkınlığını ölçmek amacıyla uyguladığı testlerin sonucunda sağlık verileri elde edilmektedir. İşverenin meşru bir amacı olarak işçinin işe yatkınlığını ölçmek istemesi, KVKK madde 6/3' de sayılan

¹⁴⁵Uncular, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, 2012, s.68.

¹⁴⁶Žul'ová/ Švec/ Madleňák, Personality Aspects Of The Employee And Their Exploration From The Gpdr Perspective, International Scientific Journal, s.74, 2018, <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=760046> (E.T: 17.10.2021).

tahdidi hallerden değildir. Dolayısıyla, işçi veya işçi adayı söz konusu test uygulamalarının kapsamı ve sonuçlarıyla ilgili bilgilendirildikten sonra açık rızaları alınmalıdır.

İşverenler tarafından işe devam edilebilmesi için işçiye alkol ve uyuşturucu testleri uygulanabilmektedir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike arz eden işlerin yapılışı sırasında herhangi bir zararın meydana gelmesini önlemek, işçinin çalışma performansını düşüren etmenleri engellemek amacıyla bu türde test uygulamalarına başvurabilmektedir. Test uygulamaları sonucunda işçi hakkında kişisel verilere ulaşılabileceği için test yapılmadan önce işçi bilgilendirilmeli ve KVKK madde 6/3 kapsamında işçinin açık rızası alınmalıdır. Alkol ve uyuşturucu testi sonucunda alınan örneklerin ise veri güvenliğinin temin edilebilmesi için sadece amaçla bağlantılı olarak kullanılması gerekmektedir.

SONUÇ

İşverenin, iş ilişkisinde üstün olan konumu, yönetim yetkisi, işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü nedeniyle işyerinde uyguladığı faaliyetlerde işçiye ait kişisel verilerin mevzuata aykırı olarak işlenme riski yüksektir.

KVKK madde 28/1-ç bendinde, KVKK'nın uygulanmayacağı kamusal yarar taşıyan haller:

“Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbarî faaliyetler kapsamında işlenmesi” şeklinde tahdidi olarak sayılmıştır. Bu hallerde dahi veri koruma mevzuatında belirtilen genel ilkelere uyulmalıdır. Aksi halde, belirsiz bir kavram olarak değerlendirilen bu ifadeler, ilgili kişinin verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesine neden olacak ve ileride telafisi imkânsız zararlara yol açabilecektir.

Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nda ilgili kişinin açık rızasına başvurulmadan veri işlenmesini hukuka uygun hale getiren haller sayılmıştır. KVKK m.5/2 f bendi uyarınca: *“İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması”* hali, iş hukukunda ilgili kişi olan işçinin açık rızası alınmadan veri işleme faaliyetlerinin gerçekleştirilebileceği istisnai hallerdendir. Ancak, kanun hükmünde belirtilen “meşru menfaat” olgusu, geniş yorumlanmamalı; işverenin meşru menfaati ve işçinin üstün gelen şahsi hakları arasında bir kıyaslama yapılarak denge testine tabi tutulmalıdır.

İşyerinde koruyucu ve önleyici bir tedbir olarak KVKK hükümlerinin uygulanmadığı faaliyetlerde ve işverenin meşru menfaati bağlamında açık rıza alınmaksızın hukuka uygun kabul edilen işyeri uygulamalarında, hukuk dışı veri ihlallerini önlemek amacıyla belirli ilkelerin gözetilmesi gerekmektedir.

KVKK madde 28/1-ç bendi ve KVKK madde 5/2-f bendi uyarınca, işyerinde işçinin kişisel verilerinin işlenmesini gerektiren faaliyetlerin, ulaşılmak istenen amaçla bağlantılı olması gerekmektedir. Belirli bir amacın gerçekleşmesini sağlayabilmek için uygulanan faaliyetlerin, ulaşılmak istenen amaç ile orantılı olması da gerekir. Bu nedenle, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmek için zorunlu ve elverişli olan araçlar tercih edilmelidir. Aynı zamanda, işverenin faaliyete geçirdiği uygulamalar işçiye en az yükümlülüğü getirecek şekilde seçilmelidir.

İş hukukunun karakteristik özelliği nedeniyle işçinin verilerinin etkin bir şekilde korunmasını sağlamak amacıyla 6698 Sayılı Kanun'da belirtilen istisnai haller irdelenmeli ve bu istisnai hallerde veri işleme politikaları değerlendirilerek somut, açık kıstaslar geliştirilmelidir. Dolayısıyla, kamusal yararı gerektiren ve işverenin meşru menfaatini üstün kılan hallerde, işçinin kişisel verileri ile 6698 Sayılı Kanun kapsamında korunan menfaatler arasında makul bir denge kurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akçalı Gür, B. (2019). Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Boyutuyla Kişisel Verilerin Yurt Dışına Aktarılması. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*,25(2), 850-872.
- Akıncı, A. N. (2017). Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün Getirdiği Yenilikler ve Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi. *TC Kalkınma Bakanlığı Dergisi Çalışma Raporu*, 6, 1-37.
- Akıpek, j., Akıntürk , T., & Ateş Karaman, D. (2012). *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Akkurt, S. (2020). Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine ve Covid 19 Pandemisi Sürecinde Mobil Uygulamalarla Paylaşılmasına Hukukî Bir Bakış. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı*,38, 142-160.
- Akkurt, S. S. (2020). *Sosyal Medyada Gerçekleşen İhlaller Karşısında Kişilik Hakkının Korunması*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyiğit, E. (2021). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Altındere, M. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku ve Uygulaması*. Ankara: Adalet Yayınevi.

- Arslan Durmuş, S. (2020). İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 25(42), 135-168.
- Aşıkoğlu, Ş. İ. (2019). Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü- Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 1(1), 41-65.
- Atak, S. (2010). Avrupa Konseyi'nin Kişisel Veriler Açısından Sağladığı Temel Güvenceler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 22(87), 90-101.
- Atlı, T. (2019). Kişisel Verilerin Önleyici, Koruyucu Ve İstihbari Faaliyetler Amacıyla İşlenmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 4-22.
- Aydın, E. (2020). Covid-19, İş Kanunu ve KVKK Kapsamında Uzaktan Çalışma ve Veri Güvenliği. Erişim: 19 Kasım 2021, Şen Hukuk Firması Ağ Sitesi: <http://senlawfirm.com>
- Aydın, S. (2019). *Kişiliğin Değerlendirilmesinde Projektif Testler*. Ankara : Palme Yayınevi.
- Aydınlı, İ. (2015). İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19(6), 21-42.
- Aydos, O. S. (2019). *Borçlar Hukuku* . Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Basargin, I. N. (2002). Employee Personal Data Protection. *Russian Juridical Journal*, 1(33), 85-97.

Batı, M., & Çağlayan, S. (2021). *Bir Küresel Salgın: Covid-19*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Baysal, M. (2020). İşçi ve İşveren İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması. *Mali Çözüm Dergisi*, 30(161), 321-328.

Beytar, E. (2021). *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Bokolo, A. J. (2021). Exploring The Adoption Of Telemedicine And Virtual Software For Care Of Outpatients During And After Covid-19 Pandemics Rish. *Journal Of Medical Science*, 190(1), 1-10.

Canbolat, T., & Kayırgan, H. (2020). Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi İle İşçi İle İşveren İlişkilerine Etkisi Ve Sonuçları. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 637-689.

Çayır, F. (2020). COVID-19 Sürecinde Temas Takip Uygulamaları ve Kişisel Verilerin Korunması (elektronik sürüm). Ankara: Alternatif Bilişim Derneği.

Çekin, M. S. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2021). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.

Çetin, E. (2015). *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Dulay Yangın, D. (2020). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire'nin İşçilerin Gizli Kamera ile İzlenmesine İlişkin 17 Ekim 2019 Tarihli Lopez Ribalda ve Diğerleri Kararı'nın Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Ekonomi Hukuk Dergisi*, 3(66),1703-1728.

Dursun , Y. (2021). *6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Dursun Ateş, S. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı*. Ankara,: Seçkin Yayınevi.

Dülger, M. V. (2021). *Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetlenmesi*. Erişim: 1 Aralık 2021,Researchgate Ağ Sitesi: <https://www.researchgate.net/publication/349533050>

Dülger, M. V. (2016). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Bağlamında Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,3(2), 101-167.

Dülger, M. V. (2019). Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması. *Yaşar Hukuk Dergisi*,1(2), 71-104.

Dülger, M. V. (2021). *Covid-19 Aşılması Ve Kişisel Verilerin Korunması Üzerine İşverenler Tarafından Aşılama Bilgisi İşlenebilir Mi*. Erişim: 11 Kasım 2021, SSRN Ağ Sitesi: <https://papers.ssrn.com/>

Dülger, M. V. (2021). *COVID-19 Pandemisine İlişkin Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun Son Duyurusu Hakkında Değerlendirme*. Erişim: 14 Ekim 2021, SSRN Ağ Sitesi: www.ssrn.com/

- Dülger, M. V. (2021). *Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 16 Nisan 2019 Tarihinde Yayınlamış Olduğu Kararı Bağlamında “Veri Sorumlusunun Meşru Menfaati” Kavramı*. Erişim:12 Ekim 2021, Researchgate Ağ Sitesi: www.researchgate.net
- Dülger, M. V. (2020). *Kişisel Verilerin Covid-19 Salgını Kapsamında İşlenmesi Hakkında(EDPB) Açıklaması*. 13 Ekim 2021, Academia Ağ Sitesi: www.academia.edu.tr
- Dülger, M. V., & Dicle, Y. S. (2021). *Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu Ve Covid 19 Üzerine Değerlendirme – “KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi”ne Katkı*. Erişim: 14 Ekim 2021, SSRN Ağ Sitesi: <https://www.ssrn.com>
- Elbir, N. (2020). *Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Erbaş, C. G. (2017). 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 97-108.
- Eren, F. (2021). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Erkal, A. (2020). Avrupa Genel Veri Koruma Düzenlemesi Bağlamında Memurların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı. *Anayasa Yargısı Dergisi* ,37(2), 205-253.
- Giray, H., & Tekin, B. (2021). Bir Güven Araştırması: “Hayat Eve Sığar” Uygulaması. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 153-158.

- Göçmen Uyarer, S. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması*. Ankara : Seçkin Yayınevi.
- Günel, A., & Üstün, Y. (2020). İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 2(2), 62-73.
- Güzel, A. (2007). Avrupa Birliğinde ve Türk Dış Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(0), 43-74.
- Henkoğlu, T., & Şerefoğlu Henkoğlu, H. (tarih yok). Uzaktan Eğitim Sistemlerinde Kişisel Hakların Korunması: Türkiye'deki Üniversitelerin Koronavirüs Salgını (COVID-19) Sürecine Yönelik Değerlendirme Bilgi Dünyası, 22(1), 65-98.
- Hisli, M. E. (2021). *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Hisli, M. E. (2021). *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. İstanbul: Platon Hukuk Yayıncılık.
- Kahraman Akgül, S. D. (2021). *İşçinin İşyerinde İzlenmesi ve Gözetlenmesinin Hukuki Sonuçları*. İstanbul: Aristo Yayınevi.
- Kale Özçelik, F. (2021). Covid-19 Salgını Sürecinde Üniversite Eğitiminde Kullanılan Uzaktan Eğitim Platformlarının 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* , 11(1), 135-170.

Kama Işık, S. (2020). *Avrupa Veri Koruma Hukukuna Anayasal Bir Bakış*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık,.

Kaya, İ. S., & Yüksel, T. (2020). *Uygulayıcılar İçin Türkiye'de ve Avrupa'da Kişisel Verilerin İşlenmesi Kvk-Gdpr Karşılaştırması*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Keser Berber, L., & Lostar, M. (2016). *Bilişimde Biyometrik Yöntemler*. Ankara: Yetkin Yayınları.

Koca, M., & Üzülmöz, İ. (2021). Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu (TCK m. 135). *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,25(1), 1-45.

Korkmaz, İ. (2019). *Kişisel Verilerin Ceza Hukuku Kapsamında Korunması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Metin, Y. (2017). Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük: Ölçülülük İlkesi Evrensel Bir Anayasal İlke midir? *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(7), 1-74.

Nomer, H. N. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Beta Yayınları.

Oğuzman, M., & ÖZ, M. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

- Öksüzöğlü, T. H. (2019). 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Avrupa Birliği Hukukunda Kişisel Verilerin Silinmesi ve Düzeltilmesi. *Bilişim Hukuku Dergisi*,1(2), 185-242.
- Özer Deniz, M. (2020). İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*,45, 355-378.
- Polater, S. (2019). Kişisel Verilerin Reklam Amaçlı İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri . *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 1(1), 1-20.
- Sevimli, K. A. (2018). KVKK'daki Temel Kavramların İşçi-İşveren İlişkisindeki Karşılıkları. *İnsan İnşaat Sanayi Dergisi*,165, 74-77.
- Simitis, S. (1998). From the General Rules on Data Protection to a Specific Regulation of the Use of Employee Data: Policies and Constraints of the European Union. *Comparative Labor Law and Policy Journal*,19(3), 351-373.
- Şeymanur Yönt, T. (2020). *Türk Hukuku'nda Uzaktan Çalışma ve Koronavirüs (Covid-19) Salgını*. Erişim: 19 Kasım 2021, Lexpera Ağ Sitesi: <https://blog.lexpera.com.tr>
- Tevetoğlu, M. (2020). Koronavirüs Salgınıyla Mücadelede Başvurulan Bazı Teknolojik Tedbirlerin Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu : Bildiri Tam Metin Kitabı*, 581-632.

- Tokgöz Şahoğlu, C. (2020). Covid-19 ile Mücadelede Konumsal Gözetimin Kurumsallaşması. *Kültür ve İletişim*,23(2), s. 310-341.
- Toprak, B. (2018). *6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.
- Turan, M. (2021). *Karşılaştırmalı Hukukta Kişisel Verilerin Korunması* . Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Uncular, S. (2012). *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul.
- Uncular, S. (2018). *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Uncular, S. (2020). Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*,66(3), 1676-1702.
- Ünal Adınır, C. (2021). Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri . *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*,27(1), 694-715.
- Velioğlu, A. (2019). *te Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Yücedağ, N. (2019). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 1(1), 47-63.

Žul'ová, J., Švec, M., & Madleňák, A. (2018). Personality Aspects Of The Employee And Their Exploration From The Gpdr Perspective. *International Scientific Journal*, 1(1), 68-77.



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
.....ÖZEL.....HUKUK..... ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 18/04/2022

Tez Başlığı : Önleyici Koruyucu Faaliyetler ve Meşru Menfaatler Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin İşlenmesi

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 93 sayfalık kısmına ilişkin, 15/04/2022 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 14 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç
- 4- Alıntılar dâhil
- 5- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza
18.04.2022

Adı Soyadı: Büşra FİŞ
Öğrenci No: N18125057
Anabilim Dalı: Özel Hukuk
Programı: Tezli Yüksek Lisans

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Doç. Dr. İstar URHANOĞLU

(Unvan, Ad Soyad, İmza)



**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT**

**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
PRIVATE LAW DEPARTMENT**

Date: 18/04/2022

Thesis Title :

According to the originality report obtained by my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 15/04/2022 for the total of 93 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 14 %.

Filtering options applied:

- Approval and Declaration sections excluded
- Bibliography/Works Cited excluded
- Quotes excluded
- Quotes included
- Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Date and Signature
18.04.2022

Name Surname: Büşra FİŞ
Student No: N18125057
Department: Private Law
Program: Masters With Thesis

ADVISOR APPROVAL

APPROVED.

Doç. Dr. İştar Urhanoğlu
(Title, Name Surname, Signature)



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ETİK KOMİSYON MUAFİYETİ FORMU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 18/04/2022

Tez Başlığı: Önleyici Koruyucu Faaliyetler ve Meşru Menfaatler Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin İşlenmesi

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmam:

1. İnsan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımamaktadır,
2. Biyolojik materyal (kan, idrar vb. biyolojik sıvılar ve numuneler) kullanılmasını gerektirmemektedir.
3. Beden bütünlüğüne müdahale içermemektedir.
4. Gözlemsel ve betimsel araştırma (anket, mülakat, ölçek/skala çalışmaları, dosya taramaları, veri kaynakları taraması, sistem-model geliştirme çalışmaları) niteliğinde değildir.

Hacettepe Üniversitesi Etik Kurullar ve Komisyonlarının Yönergelerini inceledim ve bunlara göre tez çalışmamın yürütülebilmesi için herhangi bir Etik Kurul/Komisyon'dan izin alınmasına gerek olmadığını; aksi durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

18.04.2022

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Büşra FİŞ
Öğrenci No: N18125057
Anabilim Dalı: Özel Hukuk
Programı: Tezli Yüksek Lisans
Statüsü: Yüksek Lisans Doktora Bütünleşik Doktora

DANIŞMAN GÖRÜŞÜ VE ONAYI

Doç. Dr. İştah URHANOĞLU

(Unvan, Ad Soyad, İmza)

Detaylı Bilgi: <http://www.sosyalbilimler.hacettepe.edu.tr>

Telefon: 0-312-2976860

Faks: 0-3122992147

E-posta: sosyalbilimler@hacettepe.edu.tr



**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
ETHICS COMMISSION FORM FOR THESIS**

**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
PRIVATE LAW DEPARTMENT**

Date: 18/04/2022

Thesis Title: Processing Employee's Personal Data For Preventive Protective Activities And Legitimate Interests

My thesis work related to the title above:

1. Does not perform experimentation on animals or people.
2. Does not necessitate the use of biological material (blood, urine, biological fluids and samples, etc.).
3. Does not involve any interference of the body's integrity.
4. Is not based on observational and descriptive research (survey, interview, measures/scales, data scanning, system-model development).

I declare, I have carefully read Hacettepe University's Ethics Regulations and the Commission's Guidelines, and in order to proceed with my thesis according to these regulations I do not have to get permission from the Ethics Board/Commission for anything; in any infringement of the regulations I accept all legal responsibility and I declare that all the information I have provided is true.

I respectfully submit this for approval.

18.04.2022

Date and Signature

Name Surname: Büşra FİŞ
Student No: N18125057
Department: Private Law
Program: Masters With Thesis
Status: MA Ph.D. Combined MA/ Ph.D.

ADVISER COMMENTS AND APPROVAL

Doç. Dr. İştar URHANOĞLU

(Title, Name Surname, Signature)