

PAPER DETAILS

TITLE: İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini Koruma Yükümlülüğü

AUTHORS: Gizem Meral KILINÇ

PAGES: 87-127

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2940096>

İŞVERENİN İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİ KORUMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

** Hakemli Makale*

Gizem Meral KILINÇ*
ORCID: 0000-0001-9413-7136

ÖZET

İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin işlenmesi gereklidir. Kişisel verilerin işlenmesinde hukuka aykırı veri elde edilmesi ise bunun sıklıkla görülen olumsuz bir sonucudur. Günümüzde elektronik ortamda denetleme sağlanması ile ihlallerin sayısı artmıştır. İşe girmek veya devam etmek isteyen işçi ılımlı davranmakta, çoğu zaman özel hayatını ihlal eden sorulara cevap vermekte ve tüm denetimlere müsamaha göstermektedir. Bu anlamda işverenin tavrı işçinin kişisel verilerinin korunmasında önemli rol oynayacaktır. İşçinin kişisel ve özel nitelikte kişisel verilerinin işlenmesinde iş mevzuatında gerekli düzenlenme bulunmamaktadır. Anayasa, Türk Borçlar Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve iş kanunlarındaki birtakım hükümlerin yanında 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu işçinin kişisel verilerinin hukuka uygun işlenmesinde, hukuka uygunluk sebepleri ve şartlarının sağlanmasında temel alınır. İşveren KVKK' de yer alan veri sorumlusu sıfatını haiz kişidir ve veri sorumlusu gibi sorumludur.

Anahtar Kelimeler:

İşçinin Kişisel Verileri, Özel Nitelikte Kişisel Veriler, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Veri Sorumlusu İşveren, İşçinin Denetlenmesi.

GİRİŞ

Kişisel verilerin işlenmesi için bir hukuki ilişki gerekir. Söz konusu hukuki ilişki bankacılık, kira ve hizmet sözleşmesinden,

-
- Avukat- Konya Barosu.

tüketici vb. sözleşmelerden ileri gelebilir. Çalışma gereği ele alacağımız temel ilişki iş sözleşmesidir. İş sözleşmesi doğası gereği işçi ile işveren arasında bağımlılık ilişkisi kurar ve bu durum, işçilere ait kişisel verileri işverenlerin müdahalesine açık hale getirir. Öte yandan işverenin menfaati ve işçinin kişilik haklarından biri olan kişisel verilerin hukuka uygun işlenmesi faaliyeti arasında uygun bir denge bulunmalıdır.

Çalışmada, bu anlamda uluslararası hukukta ve Türk hukukunda yer alan bazı düzenlemelere değinilmiştir. Özel nitelikte kişisel veriler, kişisel verilerden bazı yönlerden ayrılmaktadır. Söz konusu veriler örneklenerek açıklanmıştır.

Kişisel verilerin işlenme şartları, hukuka uygunluk sebepleri, bu sebeplerden açık rıza ve rızanın hukuka uygun alınmasında KVKK metninin düzenlemesinde yer alan aydınlatma yükümlülüğü üzerinde durulmuştur. Veri sorumlusu ve ilgili kişi, iş hukuku sükeleriyle ilişkilendirilerek işverenin işçinin kişisel verilerinin korunmasındaki yükümlülükleri ele alınmıştır.

İşe alım sürecinde işverenin sözleşme öncesi sorumluluğu kanunda açıkça düzenlenmemiştir, ancak temel ilkelere göre yorumlanabilmektedir. Bu anlamda işverenin işe alım sürecinde sorabileceği sorular çalışmada ele alınmıştır. İş ilişkisinin devamı süresince yapılan kapı denetimi, elektronik gözetleme, test yapılmasının istenmesi gibi uygulamaların ölçülülüğü örneklerle açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmada son olarak, işverenin maruz kalacağı yaptırımlar ve işçinin haklarına yer verilmiştir.

I. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİ VE KİŞİSEL VERİLERİN HUKUKA UYGUN OLARAK İŞLENMESİ

A. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİ

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa¹ göre “kişisel veriler, kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişi (ilgili kişi) hakkındaki tüm bilgileri ifade eder” (KVKK m.3/d). Kişisel verilerin işlenmesi ise “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 ifade eder” (KVKK m. 3/e).

Kişisel verilerden bahsederken karşımıza ilgili kişi, veri işleyen ve veri sorumlusu kavramları çıkar. KVKK’ nin 3. maddesinde düzenlenmiş bu tanımların karşılığı ilgili kişi için, gerçek kişi işçi; veri işleyen ve sorumlusu için, işveren olarak ele alınarak işverenin sorumluluğuna açıklık kazandırılabilir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere kişisel veriler gerçek kişiler için bir anlam ifade eder. Tüzel kişiler için kişisel verilerden bahsedilemezken, “Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Bilgilerin İşlenmesi ve Gizliliğin Korunması” hakkında 12 Temmuz 2002 tarih ve 2002/58/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi’ne² göre, sadece elektronik haberleşme sektöründe geçerli olmak üzere, tüzel kişilere ilişkin veriler gerçek kişilere ait verilere ulaşmada bir yöntem olabilecekse tüzel kişilere ait veriler de kişisel veri sayılır³.

¹ RG., 7.4.2016, S. 29677.

² https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/dir_2002_58_en.pdf (E.T. 16.03.2023)

³ **Toprak**, Bilal, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, yüksek lisans tezi,

İç hukukta ve uluslararası hukukta kişisel verilerin korunmasına dair birçok düzenleme bulunmaktadır. Bunlardan bazıları işçinin kişisel verilerinden bahsederken bazıları genel nitelikte kişisel veriler ve kişiliğe dair değerlerin korunmasına dair hükümler içermektedir. Türk Hukukunda başta Anayasa olmak üzere 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK), İş Kanun (İK)⁴, Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı, Türk Borçlar Kanunu (TBK)⁵, Tür Medeni Kanunu (TMK)⁶, Türk Ceza Kanunu (TCK)⁷, 5651 Sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun⁸; uluslararası hukukta Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, Avrupa Konseyinin R(89) 2 sayılı Tavsiye Kararı, Madde 29 Çalışma Grubu Tarafından Hazırlanan Görüşler, Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR)⁹, kişiliğin korunması ve kişisel verilerin işlenmesine dair hükümler içerir¹⁰.

B. ÖZEL (HASSAS) NİTELİKTE KİŞİSEL VERİLER

Özel nitelikte kişisel veriler, kişisel verilerden verilerin işlenmesi ve aktarılması anlamında ayrılır. Bunun sebebi özel nitelikli kişisel verilerin başkaları tarafından öğrenilmeleri halinde kişilerin

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2018, s.4.

⁴ RG., 10.6.2003, S. 25134.

⁵ RG., 4.2.2011, S. 27836.

⁶ RG., 8.12.2001, S. 24607.

⁷ RG., 12.10.2004, S. 25611.

⁸ RG., 23/5/2007, S. 26530.

⁹ <https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/mevzuat/avrupa-birligi-genel-veri-koruma-tuzugu-gdpr-turkce-ceviri/> (E.T 16.03.2023)

¹⁰ **Kılınç**, Doğan, Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması, AÜHFD, 61 (3), s. 1130 vd. 2012.; **Manav**, A. Eda, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 2, s.103 vd., 2015.

uğrayabilecekleri büyük mağduriyetleri önlemektir¹¹. Özel nitelikte kişisel veriler tahdididir. 2016/679 Sayılı Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifinde sayılan özel nitelikte kişisel veriler ırk, etnik köken, siyasi görüş, dini ve felsefi inanç, sendika üyeliği, sağlık durumu, cinsel yaşam ve biyometrik veridir. KVKK m.6'da ise daha geniş bir belirleme yapılmıştır¹². Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda ırk, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, diğer inançlar, kılık ve kıyafet, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlık, cinsel hayat, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleri ilgili veriler, biyometrik ve genetik veriler özel nitelikte kişisel veriler olarak sayılmıştır. Özel nitelikte kişisel verilerden sağlık verileri, işveren tarafından genellikle sorulmaktadır. İşin niteliği ve devamlılığı için işçinin o işi yapmaya engel bir sağlık sorunu bulunmadığının tespiti işveren için gereklidir¹³.

İşverenin, işçinin özel nitelikte kişisel verilerine ilişkin sorduğu soruların işçi tarafından cevaplanmaması çok da mümkün değildir. İşçinin bu anlamda açık rızası, bir zaruriyete dönüşmüş olup özgür iradenin varlığından bahsetmek zor olacaktır; kaldı ki işçi açık rızasını her daim geri alabilir. Böyle bir durumda verilerin hukuka aykırılığı problem yaratacaktır.

1. Irk ve Etnik Köken

Irk ve etnik köken özel nitelikte kişisel veridir. 2000/43 sayılı "Irk ve etnik kökene bakılmaksızın kişilere eşit muamelede bulunulması ilkesinin uygulanmasına ilişkin Avrupa Direktifine" göre, etnik köken ve

¹¹ **Dülger**, Murat Volkan, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Bağlamında Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 3, S. 2, s. 101- 167, 2016, s. 109.; **Yiğit**, Esra, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2022, s.7.

¹² **Oğuz**, Sefer, Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun Genel İlkeleri, BEYDER, 13:2, s.122- 138, 2018, s. 127;

¹³ **Özer- Deniz**, Miray, İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk, TAAD, c. 12, S. 45, s. 355- 378, 2021, s. 370.

ırk bir ayrımcılık sebebidir. Nüfus kayıtlarının ayrıntılı tutulması sonrası gerçekleşen Yahudi soykırımı gibi tarihsel olayların yaşanması buna örnektir¹⁴. Ayrımcılık, işverenin temel borçlarından eşit davranma borcuna aykırılık oluşturur. İşveren ayrımcılık yasağına aykırı davrandığında, işçi ayrımcılık tazminatı olarak adlandırabileceğimiz bir tazminat ve yoksun kaldığı haklarını isteyebilir¹⁵.

2. Politik Görüşler, Dini veya Felsefi İnançlar, Kılık Kıyafet

Kişilerin kolayca ulaşılamayacak bilgileri özel nitelikli kişisel veri olarak kabul etmiştir. Bir kişinin dini, felsefi veya politik görüşlerinden dolayı ayrımcılığa uğraması muhtemeldir¹⁶. Kılık ve kıyafetin hassas kişisel veri olmasının sebebi, kılık kıyafetin kişinin ırkının, etnik kökeninin, felsefi düşüncesinin, cinsel yöneliminin, dini inancının yansımasını oluşturmasıdır¹⁷.

3. Dernek, Vakıf veya Sendika Üyeliği

Dernek ve vakıf üyeliği KVVK m.6'da koruma altına alınırken, sendika üyeliği uluslararası düzenlemelerde, Anayasada¹⁸, Sendikalar

¹⁴ **Dülger**, 2016, s. 109.

¹⁵ **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, B. 25, Seçkin Yayınları, Ankara 2020, s. 91; **Centel**, Tankut/ **Demircioğlu**, Murat/ **Kaplan**, Hasan Ali İş Hukuku, B. 21, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.122; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, B. 21, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, 482 vd.; **Akyiğit**, Ercan, İş Hukuku, B. 10, Seçkin Yayınları, İstanbul 2014, s. 194; **Eyrenci**, Öner/ **Taşkent**, Savaş/ **Ulucan**, Devrim/ **Baskan**, Esra, İş Hukuku, B.10, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s.162.

¹⁶ **Belge**, Ayşe Merve, Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, s.1025-1051, 2017, s. 1029.

¹⁷ **Taştan**, Furkan Güven, Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, B. 2, Onikilevha Yayınları, 2017, s. 42.

¹⁸ Anayasa m.51 (Değişik: 3.10.2001-4709/20 m.) "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için **önceden izin almaksızın**

ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda¹⁹ güvence altına alınmıştır. Sendika üyeliği işçiler için ücret, terfi, işten çıkarılma gibi konularda olumsuz bir etki yaratarak işçinin ayrımcılığa maruz kalmasına sebep olabilir. 2007/34008 Sayılı Yargıtay Kararında²⁰ sendika üyeliğinden çıkartılmaya çalışılan işçinin sözleşmesi, işveren tarafından haksız nedenle feshedilmiştir. Ayrıca STİSK. 78/ 1, c uyarınca işçiyi bir sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanlar hakkında idari para cezası uygulanır²¹.

4. Cinsel Hayat ve Sağlığa İlişkin Veriler

sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.”

¹⁹ RG., 7.11.2012, S. 28460; Sendika özgürlüğünün güvencesi madde 25-(1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. (2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. (3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz vd.

²⁰ Y.9.HD. 28.04.2008, E.2007/34008 K.2008/10346 “Somut uyuşmazlıkta, davacının 22.05.2006 tarihinde sendikaya üye olduğu ve bu işlemde birkaç gün sonra çıkarıldığı, işyerinde sendikaya üye olduktan sonra işverence üyelikten çekilmeleri konusunda işçilere baskı yapıldığı, istifa etmedikleri takdirde iş sözleşmelerinin feshedileceğinin belirtildiği, işyerine noter getirtilerek işçilerin sendika üyeliğinden çekilmelerinin sağlanmaya çalışıldığı, sendika üyeliğinden istifa etmeyen davacının işten çıkarıldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Fesih sendikal nedene dayanmaktadır, işe başlatmama tazminatının 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31.maddesi uyarınca belirlenmesi gerekir. 4857 sayılı İş Yasasının 20/3.maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.” (<https://www.calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1157> E. T. 12.04.2022); Taştan, s.42.

²¹ Sümer, s. 221.

İş hukukunda kişisel verilerin korunması amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, 1996 yılında “İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu” kabul edilmiştir. Bu kod yol gösterici niteliktedir²². Kişinin geçmişte ve günümüzdeki sağlık, engellilik, fiziki veya ruhsal sağlığı, alkol veya uyuşturucu testleri, gebelik bilgisi sağlığıyla ilgili kişisel verilerindendir. İşveren bu verileri işçinin işe yatkınlığı, sigorta ve sosyal yardım gibi durumlarının sonuca bağlanması için kullanabilir.²³

Mevcut düzenlemeye göre işçinin açık rızası olmadan kişisel verilerinin işlenmesi mümkün değildir. Bu konuda istisna şöyledir: *“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 işlenebilecektir”*(KVKK m. 6 f. 3 c. 2).

Düzenleme sağlığa ilişkin kişisel verilerin işlenmesi açısından bazı sorunlara yol açmaktadır. Kanun maddesinde yer alan sebepler ile işçinin kişisel verilerinin işlenmesi, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kimse tarafından gerçekleştirilebilecektir. Bu kapsamda bakıldığında, işçi-işveren ilişkilerinde ancak açık rızaya dayalı olarak kişisel sağlık verileri işlenebilecek; açık rıza alınamayacağı hallerde ise yalnızca işyeri hekimi tarafından işlenebilecektir. Öte yandan aynı hukuk düzenimizin bir parçası olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda (İSGK)²⁴ işverenin işçinin olası risklerden korunması için göz önünde bulundurması gereken ilkeler

²² **Özer- Deniz**, s. 358.

²³ **Yücel**, Aykut, İş Hukukunda Elektronik Deliller, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 85.

²⁴ RG., 30.06.2012, S.28339.

düzenlenmiştir²⁵. Yine aynı şekilde her türlü hastalıkları önlemek noktasında yükümlülük, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu²⁶ gereğince bulaşıcı hastalıkları önleme yükümlülüğü işyeri hekimine değil, doğrudan işyeri sahibi, yöneticisindedir²⁷. Düzenleme bulaşıcı hastalıklar halinde işverene bildirim yükümlülüğü getirmektedir. Dolayısıyla tıbbi veri işleyemeyen işverenin bu yükümlülükleri gerçekleştirme noktasında nasıl davranması gerektiği havada kalmıştır²⁸. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda tıbbi verilerin işlenmesine dair hüküm, hukuk düzenimizin diğer kanunlarıyla gelişmektedir²⁹.

²⁵ İSGK madde 5- İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur: a) Risklerden kaçınmak. b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek. c) Risklerle kaynağında mücadele etmek. ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek vd.

²⁶ RG., 6.5.1930, S. 1489.

²⁷ İSGK m. 27 "...126' ncı maddede belirtilen iş yerlerinde bulaşıcı bir hastalık veya bir salgın hastalık çıkması durumunda, bu hastalıkla alakalı gerekli incelemeler, analiz masrafları iş yeri sahipleri ve işletenlerince karşılanmak üzere ilgili kurumlar tarafından yapılır. 126' ncı maddede belirtilen iş yerlerinde bulaşıcı bir hastalık veya bir salgın hastalık çıkması hâlinde doğacak hukukî sorumluluklar ile bu durumdan zarar gören kişi veya kurumların hukukî yol vasıtasıyla talep edebilecekleri tazminat ödemeleri veya olabilecek diğer ödemeler iş yeri sahiplerine ve işletenlerine aittir..." vd.

²⁸ **Toprak**, s. 72.

²⁹ <https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-pandemisi-karsisinda-kisisel-saglik-verilerinin-islenmesine-dair-is-iliskileri-kapsaminda-degerlendirme/> (E. T. 16.11.2021); Kanunlar için bkz. **Borçlar Kanunu (BK) m. 417 f. 2'**ye göre işveren, "işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür" ; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), m. 4 çerçevesinde işverenin genel yükümlülüklerini düzenlemiş, bu çerçevede özellikle f. 1 b. a)

İşyeri hekimi ile diğer sağlık personelinin sağlık bilgilerini gizli tutma yükümlülüğüne, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik³⁰ m. 11/1 ve m. 18/1’de yer verilmiştir.

Bu hükümlere göre, işyeri hekimleri ve işyerinde görevli diğer sağlık personeli, bu yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler³¹. Ancak işçilerin bazı kişisel verilerini işverene bildirirken iş yapmaya uygun değildir şeklinde basitçe paylaşması mümkündür. Örnek olarak, bir model ajansına başvuran işçi adayının kemik erimesi rahatsızlığı olduğu varsayımında, muayene yapan işyeri hekiminin adayın rahatsızlığın ne olduğunu söylemeden

kapsamında “sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi” ve b. b) kapsamında “iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine” uyumu denetleme yükümlülüğü öngörmüştür ; Umumi Hıfzıssıhha Kanunu da, m. 61 çerçevesinde, salgın hastalık durumunda birçok aktöre bildirim yükümlülüğü getirmektedir. İlgili hükme göre “Hastane baştabipleri, mektep, fabrika, imalathane, hayır müesseseleri, ticarethane ve mağaza, otel, pansiyon, han, hamam, hapishane sahip veya müstecirleri ve müdürleri, apartman kapıcıları bulundukları mahallede, köy ihtiyar heyetleri köylerinde zuhur eden ve eczacılar, diş tabipleri ve ebeler, hasta bakıcıları, ölü tabutlayan ve yıkayanlar sanatlarını icra sebebiyle muttali oldukları 57nci maddede zikredilen vakaları derakap alakadar makamlara tebliğ ve ihbara mecburdurlar” [her ne kadar bu kanunda salgın hastalıkları düzenleyen maddede Covid-19 yazmasa da kıyas yoluyla ulaşılabilir (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu da, m. 57)]

³⁰ RG., 20.07.2013, S. 28713.

³¹ **Gürsel**, İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2016, s. 198.

hazırlayacağı bir raporla başvuru pozisyon için uygun bulunmadığı tespit edilebilir³².

5. Ceza Mahkumiyeti ve Güvenlik Tedbirleri

Ceza ve güvenlik tedbirlerinin hassas veri niteliği bulunmakla birlikte Türkiye’de çokça görülen bir durum sabıka kaydının istenmesidir. Ancak, ceza kayıtlarının toplanması yalnızca o işle açıkça ilgili bulunduğu mümkün olmalıdır. Kişisel veriler hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olarak işlenmesi gerekir (KVKK m. 4). Örneğin çocuklarla ilgili bir işte çalışacak kişinin öncesinde çocuk tacizinden hüküm giyip giymediğini açıklaması gerekir. İşverenin ise bu bilgileri üçüncü kişilerle paylaşmama gerekliliği açıktır³³.

6. Biyometrik ve Genetik Veriler

Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü’nde (GVKT) biyometrik veri "Yüz görüntüleri veya daktiloskopi verileri gibi bir gerçek kişinin özgün bir şekilde teşhis edilmesini sağlayan veya teyit eden fiziksel, fizyolojik veya davranışsal özelliklerine ilişkin olarak spesifik teknik işlemlerle kaynaklanan kişisel verilerdir." şeklinde tanımlanmıştır. Genetik özellikleri nedeni ile kişiye farklı ve negatif şekilde yaklaşılması genetik ayrımcılıktır. Sağlık verilerini de içinde barındıran genetik veriler özel nitelikte kişisel verilerin işleme kurallarına tabidir³⁴.

Biyometrik verilerden olan biyometrik imza dediğimiz imza sahiplerinin belirli biyometrik verilerini kullanarak imzalarını özel bir tablet/ped üzerinde oluşturmaları ve genellikle bu verilerin imzalanan belgeye çözülemez biçimde bağlanmasıyla elde edilen

³² Toprak, s. 74.

³³ Gürsel, s. 201.; Toprak, s. 75.

³⁴ Taşdemir, Yasemin, İş Hukukunda Genetik Ayrımcılık Yasağı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 22 (2), s. 947-990, 2020, s.974; Dülger, Murat Volkan, Sağlık Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Hasta Mahremiyeti, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1 (2), s. 43-80, 2015, s. 56.

imzadır³⁵. Maliyeti düşüren ve günümüzde kullanılan bir türdür³⁶. Uygulamada sıklıkla bir ekrana özel bir kalem ile atılan imza olarak karşımıza çıkmaktadır³⁷. Islak imza da aslında bir biyometrik veri imza türüdür³⁸. Ancak ispat gücü bakımından tartışmalar bulunmaktadır³⁹. Genetik ve biyometrik veriler, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda özel nitelikte kişisel veri olarak sayılmıştır.

C. KİŞİSEL VERİLERİN VE ÖZEL NİTELİKTE KİŞİSEL VERİLERİN HUKUKA UYGUN İŞLENMESİ

1. Genel İlkeler

Kişisel verilerin işlenmesi tanımı daha önce de belirttiğimiz KVKK m.3/e bendinde yer almaktadır. “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

³⁵ <https://techsign.com.tr/tr/biometric-signature.html> (E.T. 10.11.2021)

³⁶ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 27.08.2020 tarih ve 2020/649 sayılı kararında ıslak imza grafiksel görünümüne bir dayanak ile yola çıkılırken biyometrik imza da basınç, açı, kalem hızı gibi etkenler dikkate alınmalıdır ancak biyometrik veri olması açısından ıslak imza ile farkı bulunmamaktadır denilerek hassas veri gibi işleme kurallarına sahip olacağı söylenmiştir.

³⁷ [https://kamusm.bilgem.tubitak.gov.tr/dosyalar/beyazbulten/Biyometrik Imza ve Nitelikli Elektronik Imza Karsilastirmasi Whitepaper.pdf](https://kamusm.bilgem.tubitak.gov.tr/dosyalar/beyazbulten/Biyometrik%20imza%20ve%20Nitelikli%20Elektronik%20imza%20Karsilastirmasi%20Whitepaper.pdf) (E.T. 17.04.2022); **Yücel**, s. 68.

³⁸ **Erbayrak**, Burcu, Elektronik İmza ve Elektronik İmza Kanunu'na Göre Sertifika Sağlayıcının Üçüncü Kişilere Karşı Hukuki Sorumluluğu, yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, İstanbul 2011, s. 13.

³⁹ Detaylı bilgi için bkz. <https://itlaw.bilgi.edu.tr/media/document/2019/08/biyometrik-imza.pdf> (E.T. 17.04.2022)

engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemidir⁴⁰.
“

Kişisel verilerin işlenmesinde temel bazı ilkeler bulunur. Bunlar KVKK m.4'te sayılmıştır. KVKK m.4/1 “Kişisel veriler, ancak bu Kanunda ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak işlenebilir: Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygunluk, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli açık ve meşru amaçlar için işlenme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma, ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmedir.” Bu maddede sayılanlar, veri işleyeninin sebebi ne olursa olsun dikkat etmesi gerekli temel ilkelerdir⁴¹.

Hukuka aykırılığa örnek olarak kişisel verilerin işlenmesinde kişinin ehliyetsizliği, işlemin konusunun ahlaka aykırılığı, imkansızlığı verilebilir. Dürüstlük kurallarına aykırılık ise karşımıza, hakkın kullanılmasını sağlayıcı menfaat ile başkasına vereceği zarar arasında aşırı oransızlık bulunması olarak çıkabilir⁴².

Kişisel veri, işlenmesindeki amaca uygun, sınırlı ve ölçülü olmalıdır. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 01/12/2020 tarih ve 2020/915 sayılı kararında⁴³ belediye memuru personel, kapılarında bulunan parmak izi okuma cihazları ile kişisel verilerinin, her personel için parmak izi bilgilerinin alındığı ve sisteme tanıtıldığını bu yolla elde edilen verilerin silinmesi için işverene başvurduğunu; kendisine

⁴⁰ İşlem türleri örneklenmiştir.

⁴¹ **Yiğit**, s. 23.

⁴² BBC'nin haberine göre Amerika da Ford, Amazon gibi dev firmalar bir uygulama geliştiriyor ve işçi her gün özel hayatıyla ilgili üç soru cevaplayarak temas ettiği kişilerin ismini vermekle mükellef kınıyor. Bu durum maalesef bazen işçinin özel hayatını izlemek, çevresinde kimlerle görüştüğünü bilmek için de kullanılabilir. (<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-53239900> (E. T. 16.11.2022))

⁴³ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6872/2020-915> (E.T. 16.03.2023)

verilen cevapta sistemlerinden bu bilgilerin silinemeyeceğinin beyan edildiğini iddia etmiş ve verilerinin onayı olmadan işlendiğini beyan etmiştir⁴⁴. Kararda, Belediye memuru olarak görev yapan ilgili kişinin, veri sorumlusu bünyesinde işe giriş çıkış takibinin biyometrik veri işlenerek yapılmasının ölçülülük ilkesine aykırı olduğu belirtilmiştir. Gerekçe olarak, işçinin Covid-19 döneminde işe giriş çıkışlarının ıslak imza ile kontrol edildiği ve durumun biyometrik veriye alternatif oluşturabildiği, bundan bahisle salgın dönemi sona erdikten sonra da biyometrik veri yerine imza yolunun kullanılmasının yeterli olacağı belirtilmiştir. Sonuç olarak parmak izi alınmasının 4/ç bendi (ölçülülük) ilkesine aykırı olduğu belirtilmiştir.

2. İşlenme Şartları

Kişisel verilerin işlenmesi “açık rıza” veya hukuka uygunluk sebeplerinden birisinin varlığı halinde mümkündür. Kişisel verilerin işlenmesi şartları KVKK m.5’te sayılmıştır⁴⁵. Temel şart açık rızadır ancak rızanın aranmayacağı haller maddenin 2. fıkrasında sayılmıştır:

“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 durumunda kişisel veriler hukuka uygun olarak işlenebilir.”

⁴⁴ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6872/2020-915> (E. T. 16.11.2022)

⁴⁵ Taştan, s.152.

Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi ise KVKK m. 6'da düzenlenmiştir. KVKK m.6/2'ye göre özel nitelikte kişisel veriler, ilgilinin açık rızası olmadan işlenemez. "(3) Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. (4) Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şarttır."

Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun "Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca⁴⁶ Alınması Gereken Yeterli Önlemler" ve ilgili 31/01/2018 tarihli ve 2018/10 Sayılı Kararında⁴⁷ önlemlerden bahsedilmiştir⁴⁸.

3. Hukuka Uygunluk Sebepleri

KVKK m.5 hükmünde düzenlenmiştir.

a. İşçinin Açık Rızası

KVKK'nin tanımlar kenar başlıklı 3. maddesinde açık rızayı, "belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza" şeklinde tanımlamaktadır. Rızanın şekli açısından, kanuni şekil öngörülmemekle beraber, rızanın yazılı şekilde açıklanmasının ispat açısından önemi bulunmaktadır. Bu itibarla, rıza yazılı, sözlü, elektronik ortamda bir kutucuğu

⁴⁶ Konumuz açısından veri sorumlusu "işverendir".

⁴⁷ RG., 7.3.2018, 30353.

⁴⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180307-7.pdf> (E. T. 16.10.2021)

işaretleyerek veya bir seçeneği seçme şeklinde verilebilir. Bu noktada önemli olan, açık rıza, tereddüde mahal vermeyecek şekilde alınmış olmalıdır. Elektronik ortamda, açık rızaya ilişkin verilen onayın, işaretli olarak sunulması durumunda, açık rızanın geçerli olarak alınmadığı doktrinde kabul edilmektedir⁴⁹. Açık rıza veri işlenmeden önce, önerilen yazılı olmakla birlikte sözlü, posta veya elektronik posta vb. araçlarla da açıklanabilir. Rızanın geri alınması hakkı saklıdır⁵⁰.

İşçinin açık rızası alınırken işveren mutlaka rızası alınan konu hakkında işçiyi aydınlatmalıdır. KVKK m.10 kapsamında kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, kimlere ne amaçla aktarılacağı, kişisel veri toplama yöntemi, hukuki sebebi ve işçinin bu anlamda haklarının ne olduğu işverence veya yetkilendirdiği kişi tarafından işçiye bildirilmelidir. Bu bildirimde verilmesi gereken ilk bilgi de veri sorumlusunun kimliği olmalıdır⁵¹. Verilerin işlenmesinden önce yapılan bu bilgilendirme usul ve yöntemlere uygun şekilde gerçekleştirilmelidir⁵².

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 20/05/2020 tarihli 2020/404 sayılı kararına⁵³ göre, aydınlatma metninde kişisel verilerin aktarılabilceği kişiler arasında “Bu bölümde sayılan şirketlerin yerini alabilecek diğer şirketler” ifadesinin yer alması tam bir aydınlatma sayılmaz. Rızayı veren kişinin işlenecek kişisel verilerin tam olarak

⁴⁹ **Tepe**, Esra, Özel Hukuk Açısından Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Kişisel Verilerin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021, s. 48.

⁵⁰ **Hisli**, Merve Ezgi, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya 2021, s. 47.

⁵¹ **Yiğit**, s. 44.

⁵² **Sevimli**, Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal yayınları, İstanbul, 2006, s. 84.

⁵³ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6913/2020-404> (E.T. 16.03.2023)

nereye aktarılacağını anlayamamasına yol açar. Bu sebeple bu şekilde verilen rıza, açık rıza olarak değerlendirilmez⁵⁴.

b. Diğer Hukuka Uygunluk Sebepleri

Kanunda açıkça düzenlenmiş bir durumun varlığı, hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edilir. Polisin elde ettiği parmak izi buna örnektir⁵⁵.

Diğer bir hukuka uygunluk sebebi, işçinin veya üçüncü kişilerin hayati menfaatlerinin korunmasıdır. Tıp hukukunda bu durum karşımıza “Varsayılan Rıza” olarak çıkar. KVKK 5/2’de “fiili imkansızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda olması halinde kişinin kendisinin veya bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması” ifadesi yer alır.

Üçüncü olarak sözleşmesel ilişki açısından gerekli olma durumu vardır. “Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması” ifadesi gereği işçiye sorulan soruların sözleşmesel amaçla sorulduğu görülür.

⁵⁴ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6913/2020-404> (E. T. 18.11.2021)

⁵⁵ **Dursun**, Yonca, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.72.

Dördüncü sebep, ilgili kişinin kendi kişisel verilerini alenileştirmesidir⁵⁶. İşçinin sosyal medya hesaplarını arkadaş listesi dışındakiler için görünür hale getirmesi bir alenileştirme değildir. Buna rağmen işverenin bu verileri ancak bir amaç doğrultusunda işleyebilmesi mümkündür.

Beşincisi, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olmasıdır. Örneğin işveren görülen bir davada işçinin maaş bordrosunu, çalışma günlerinde atılmış imzalarını ve kayıt belgelerini mahkemeye sunabilir ve bu anlamda bu verileri işleyebilir⁵⁷.

Altıncı hukuka uygunluk nedeni, meşru menfaatin bulunmasıdır. Burada önemli olan işverenin meşru menfaatinin işçinin temel hak ve hürriyetlerine zarar vermemesidir. Buna örnek şirketi devralan kişidir. Bir şirketin satılması, devralınması veya ortaklık yapısının değişmesi gibi bir durum söz konusu olduğunda, şirketi satın alacak kişinin, şirketin güncel durumuna hâkim olabilmek amacıyla içinde kişisel verilerin de bulunduğu birtakım bilgileri ölçülü ve gerekli güvenlik önlemlerini alarak incelemesi halleri de meşru menfaat kapsamına alınabilecektir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, veri sorumlusunun meşru menfaatinin Kanun'un amacı ve ruhuna uygun olarak yorumlanmasıdır⁵⁸.

Yedinci ve son hukuka uygunluk sebebi, veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması durumudur. Buna örnek olarak da işçisinin sigorta işlemlerini yapmak için işçisinden gerekli bilgileri isteyen işverenin faaliyeti gösterilebilir⁵⁹.

⁵⁶ **Dülger**, Murat Volkan, Sağlık Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Hasta Mahremiyeti, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1 (2), s. 43-80, 2015, s. 56.

⁵⁷ **Dursun**, s. 76.

⁵⁸ **Hisli**, s.52.

⁵⁹ **Dülger**, 2015, s. 55.

Bu durumlardan en az birinin varlığı halinde işçinin açık rızası aranmaksızın, veri işleme hukuka uygun sayılır.

II. İŞVERENİN VERİ İŞLEMESİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. GENEL OLARAK

Anayasanın Özel Hayatın Gizliliği başlıklı 20'inci maddesi⁶⁰, TMK.m.23-25 de kişiliğin korunmasına ilişkin düzenlemeler⁶¹ kişisel verilerin korunmasına hizmet eder. Bununla birlikte Türk Borçlar Kanun'unun 418. maddesinde, "İşveren, işyeri

⁶⁰ "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz."

⁶¹ "Kimse hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz. Yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılması ve nakli mümkündür. Ancak, biyolojik Madde verme borcu altına girmiş olandan edimini yerine getirmesi istenemez; maddî ve manevî tazminat isteminde bulunulamaz." (TMK m. 23). "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır" (TMK m. 24). "Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir. Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır. Manevî tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; mirasbırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez. Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir" (TMK m. 25).

kayıt ve belgelerindeki işçiye ait kişisel verileri ancak hizmet ilişkisinde yeterliliği ve iş görme ediminin yerine getirilmesi için gerekli olmaları halinde işleyebilir. Özel kanun hükümleri saklıdır” hükmü kabul edilmiştir denilerek menfaat dengesi göz önüne alınmıştır⁶².

İş Kanunu’nda ise özlük dosyasını düzenleyen 75. maddede “İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür” ifadesiyle işçinin veri işlemindeki rolünden bahsedilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15 inci maddesinde “Sağlık gözetimi” düzenlenmiştir. Buna göre işveren; çalışanların iş yerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Sonuçların işlenmesi ve gizli tutulmasında işverenin sorumluluğu bulunmaktadır. Öte yandan işveren adına hareket eden işveren vekili ve veri işleyen kişi ele alacağımız hukuka uygunluk sebepleri ve ilkeleri bilmeli ve bu konuda bilgilendirilmelidir çünkü işveren, vekilinin eylemlerinden sorumludur (İK m.2/4)⁶³.

İşverenin veri işleme eylemini gerçekleştirirken bir veri sorumlusu sıfatı taşıdığı da unutulmamalıdır ve KVKK m.12/4’ de veri sorumluları ile veri işleyen kişilerin kanuna aykırı şekilde öğrendikleri bilgileri başkasıyla paylaşamayacakları ve amacı dışında kullanamayacaklarını düzenlenmiştir⁶⁴.

B. İŞVERENİN İŞE ALIM SÜRECİNDEKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

⁶² Dursun, s. 35,36.

⁶³ İK m.24:” (Ek fıkra: 23/7/2010-6009/48 md.; Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.) İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.”; Sümer, s. 21; Süzek, s.188,189; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 44; Andaç, Faruk, İş Hukuku, B. 2, Detay Yayıncılık, Ankara 2016, s. 60.

⁶⁴ Dursun, s. 33.

İşveren ayrıca sır saklama yükümlülüğü altındadır ve işçinin kişiliğini koruma borcu da işverenin temel yükümlülüklerindedir. Bu kapsama ek olarak işçinin psikolojik ve cinsel tacizden korunması gibi kişisel verilerinin korunması da çağdaş iş hukukunun işverene yüklediği bir yükümlülüktür⁶⁵. Bu anlamda işveren hem işe yeterliliği açısından işçiyi değerlendirmek adına soru sormak hem de edindiği bilgileri yükümlülükleriyle bağlı olarak saklama ve kimseyle paylaşmama sorumluluğu altındadır.

İşveren işçinin işe ilan şartlarını yerine getirip getirmediğini anlamak ve çalışanını seçmek noktasında bazı sorular sorar. Bu sorulardan bir kısmı işin niteliğine göre değişir. İşverenin işe alım sürecinde sözleşme öncesi sorumluluğu bulunmaktadır (Culpa in Contrahendo)⁶⁶. İşçi ise bu sorulara doğru yanıtlar vermelidir aksi takdirde, işverenin haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelir. Yargıtay'ın 2018/21248 sayılı kararında⁶⁷ işçi bilgilerini verirken üniversite öğrenimi hakkında "Radyo TV Bölümü/ İletişim 1999-... (boşluk)" ifadesini kullanarak işverende, kendisinin üniversite mezunu olduğu izlenimini oluşturmuştur. Bu durum işveren ve işçi arasında güven ilişkisini zedelediği gerekçesiyle işe iade davasına konu olmuştur ve işveren lehine sonuçlanmıştır.

İşverenin sorabileceği sorular düşünüldüğünde akla birçok soru gelebilir. Bunların başında kişisel ve özel hayata dair sorular gelir; kişinin yaşı, adı, soyadı, medeni durumu, çocukları bunlara örnektir. İşçinin yaptığı işin parayla bağlantılı olması, örneğin sözleşme çerçevesinde yapılacak işin muhasebecilik veya banka

⁶⁵ **Güven**, Ercan/**Aydın**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, B. 5, Nisan Yayıncılık, Eskişehir 2017, s.147.

⁶⁶ **Aydınlı**, İbrahim, Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003, s. 209; **Özer- Deniz**, s.375; **Dursun**, s. 45.

⁶⁷ Y. 9. HD. T. 21.11.2018, E. 2018/ 2487, K. 2018/ 21148 (www.kazanci.com E. T. 17.11.2021)

veznedarlığı olması halinde, işçinin özel hayatını ilgilendiren bir konu olmasına rağmen malvarlığı ile ilgili soru yöneltilmesi mümkündür⁶⁸.

İşçinin sağlığı ile ilgili olarak ancak işe uygun olup olmadığına karar vermek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmek ve sosyal yardımlardan yararlanma durumunun olup olmadığına karar vermek için soru sorulabilir ya da belge istenebilir⁶⁹. Ayrıca işin niteliği gereği işçinin hastalıkları sorulabilir ve bu anlamda test istenebilir.

İşçinin gebeliği de sağlık verisidir. Bu sebeple işlenmesi için kanunda öngörülmüş olmalı veya belirli amaçlar söz konusu olmalıdır. Mankenlik veya yük taşıma işi gibi meslekler için işin özelliği gereği hamileliğin bilinmesinde işverenin menfaati bulunur⁷⁰.

Hükümlülüğe ilişkin sorular ise yine ancak hassas verilerde anlatıldığı gibi işin niteliğiyle ilgili ise sorulabilir. Yargıtay kararına konu olan olayda güvenlik görevlisi işçinin, sabıkası olmadığı dair yanlış beyan vermesi sonucu işveren iş ilişkisini sona erdirmiştir. Yargıtay, bu durumun yalan beyan sebebiyle işverene haklı sebeple fesih imkânı tanıyacağına karar vermiştir⁷¹.

İK. m.77’de işverenin, işçinin işyerinde alkol alması ile ilgili yönetim hakkı düzenlemiştir. İşverenleri sigara içme yasağı koymaya

⁶⁸ **Toprak**, s.93; **Tokgöz**, Yeşim, İş Hukukun Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması. <https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/is-hukuku-kapsaminda-kisisel-verilerin-korunmasi> (E. T. 24.04.2022).

⁶⁹ **Sevimli**, Ahmet, Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 120-139, 2011, s.127.

⁷⁰ **Manav**, s.117.

⁷¹ “İşçinin, işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giymiş olduğu halde, giriş formuna hiçbir sabıkası yani mahkumiyeti bulunmadığı şeklinde cevap vermesi ve daha sonra durumun ortaya çıkması, işverene işi fesih hakkı verir.” Y. 9. HD., 6.6.2000, E.2000/4727, K.2000/7993. (www.kazanci.com E.T. 20.03.2022)

teşvik eden nedenler olabilir. İşçinin dikkatinin dağılması, yangın tehlikesinin önlenmesi gibi gerekçelerin yanında TMK m. 2 dikkate alınır⁷². İşyeri dışında işçinin alkol alıp almadığının sorulması ise, işe alım sürecinde ayrımcılık yapılmasına yol açabilir⁷³.

Mevcut işverenden bilgi alınması henüz iş ilişkisi sona ermeyen işçi için mümkün değildir çünkü müstakbel işverenin, mevcut işvereninden bilgi istemesi işçinin mevcut işinin kaybına yol açabilir. Kural ve öğretide bizce de isabetli olan görüş, işçiden şahsen bilgi alınmasıdır, ancak aynı şekilde, Birleşik Krallık Enformasyon Komiserliği (ICO) tarafından hazırlanan Ek Kılavuzda, işveren ya da üçüncü kişilerin güvenliği ve menfaati için risk teşkil eden işlere başvuran adaylar bakımından işe alım öncesinde ölçülü bir güvenlik incelemesi yaptırılabilmesi, bu doğrultuda aday referans olarak göstermese bile önceki işverenden bilgi edinilebileceği, ancak özel nitelikteki kişisel bilgilerin önceki işveren tarafından açıklanabilmesi için bu hususta adaydan onay alınması gerektiği öngörülmüştür⁷⁴.

Eski işveren kendisine sorulan konularda işle ilgili ve ölçülü bilgiler vermelidir. İşçiden onay alınsa dahi susma hakkı saklıdır. Susma sebebi, verdiği bilgilerin yeni işçiyi zarara uğratması sonucu haksız fiilin sonuçlarına maruz kalma korkusu olabilir⁷⁵.

İşverenin, işe alım sürecinde hukuka uygun olarak işlediği verilerin daha sonra saklaması mümkün değildir. Bu durum gerekli sebebin varlığı halinde mümkün olabilir. İşe başvuru sürecinin olumlu sonuçlanmasında dahi eğer veri, iş ilişkisinin devamı için gerekli ise saklanabilir. İşçinin, verilerinin saklanmasına rıza göstermesi durumunda ise saklama hukuka uygun hale gelebilir. Örneğin işe

⁷² **Dönmez**, Yücel, İşçinin Borçları, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2000, s.152-153.

⁷³ **Manav**, s.116.

⁷⁴ **Hisli**, s. 63.; **Gürsel**, s.354.

⁷⁵ **Gürsel**, s. 355.

alınmayan işçi başka bir iş ilanında değerlendirilmek üzere verilerinin saklanması izin verebilir⁷⁶.

C. İŞVERENİN İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMI SÜRESİNCE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1. Testler

Testler birçok alanda kişisel izleri ortaya çıkarmaktadır. Alkol ve uyuşturucu testi için kişiden idrar, kan gibi biyolojik maddeler alınmak suretiyle örnekler toplanabilmektedir. Test uygulanırken işçiye testin hangi amaçla yapıldığı, toplanan biyolojik maddenin hangi amaçla kullanılacağı, teste ilişkin tıbbi riskler, test sonuçlarına kimlerin ulaşabileceği, test sonucuna işçinin nasıl ulaşabileceği ve itiraz etmesi için gereken prosedür anlatılmalı, işçi açıkça ve anlayabileceği şekilde bilgilendirilmelidir⁷⁷.

TMK m. 23/3 uyarınca, “Yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılması ve nakli mümkündür”. Bu hükme göre, işçiye biyolojik kökenli madde alınmasını gerektiren bir test uygulanabilmesi, yazılı rıza alınmasına bağlı tutulmuştur. İşçiden/adaydan örnek alınması özel hayata ve kişisel verilerin korunması hakkına bir müdahale teşkil edeceğinden yapılan müdahalenin ölçülü ve meşru olması önemlidir⁷⁸.

İşçinin alkollü veya uyuşturucu madde etkisinde olduğu, sadece test yapılarak değil işçinin davranışlarından da anlaşılabilir. İşçinin yasağa uymadığının tespitinde “makul şüphe” yeterli olup işçinin bu konuda savunması istenirse işçi aday da kendisini savunma amaçlı test yapılmasını talep edebilir. Testi reddeden işçiye karşı testin istenme amacına göre işverenin fesih hakkı gündeme gelebilir⁷⁹.

⁷⁶ **Yiğit**, s. 96,176

⁷⁷ **Hisli**, s. 65.

⁷⁸ **Belge**, s. 1037.

⁷⁹ **Hisli**, s. 65.

Covid-19 testleri ile ilgili ise bu bir özel nitelikli veri olduğundan özel nitelikli veriler gibi işlenir. Aşı yapılması noktasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2 Eylül 2021 tarihli genelgesi ile işçilerin aşı olması noktasında teşvikini önermiş ve aşı olmayanlar için bir sonuç bilgilendirmesi yapılmasını istemişti. Ayrıca COVID-19 aşısı olmayan işçilerden 6 Eylül 2021 tarihi itibarıyla zorunlu olarak haftada bir kez PCR testi yaptırmalarının işveren tarafından istenebileceği ve test sonuçlarının gerekli işlemler yapılmak üzere işyerinde kayıt altında tutulması gerektiği belirtilmişti, ancak bu durum işverenin takdirindeydi⁸⁰.

2. İşçinin Üstünün Eşyalarının Aranması ve Kapı Denetimi

İşçinin üstünün ve eşyalarının aranması hukuka aykırı bir faaliyettir⁸¹. Açık rıza bu anlamda bir hukuka uygunluk sebebi ise de

⁸⁰ Örneğin uzaktan görülen işlerde zorunlu tutulmayabilir denmişti; <https://www.csgb.gov.tr/duyurular/is-yerlerinde-covid-19-tedbirleri/> (E. T. 29.11.2021)

⁸¹ Yargıtay 9. HD. 2000/10386 E, 2000/15096 K,30.10.2000, "...Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.2- Davacı, davalı Genel Müdürlüğe bağlı Konya-İlgın Linyit İşletme Müdürlüğü işyerinde santral operatörü olarak çalışırken 9 Kasım 1999 gecesi kilitli olan santral oda kapısının güvenlik görevlilerince kırıldığı ve davacıya ait masa gözünün zorla açılarak içinde ki ajanda defterinin okunduğu ve 10 Kasım 1999 günü de bizzat işletme müdürünün gelerek deftere el koyduğu ve defterde "Rapor 2 başlığı altında Jandarma İstihbarat Dairesi Başkanlığı hitaplı, Cumhuriyetin bölünmez bütünlüğünü bölmek, gerici Cumhuriyet karşıtı faaliyetler konulu İlgın Linyit İşletmeleri yer gösterilerek yazılan yazıda işyeri işletme müdürünün tam bir irtica militanı, Cumhuriyet düşmanı olduğunun belirtildiği görülmektedir. Davalı idare, davacının defterine bu şekilde görüş yazdığı için iş akdini İş Yasasının 17-II/b maddesi gereğince feshetmiştir. Davacı, davalı idareye vermiş olduğu savunmalarında, yazmış olduğu hususların kendi kişisel görüşleri

genel bir rıza yeterli değildir. Ne zaman ve hangi konuda arama yapılacağı ile ilgili belirleme yapılmakla özel bir rıza verilmiş olmalıdır. İşe giriş çıkışlarda güvenlik görevlisi nezdinde x-ray cihazları ile arama mümkün bir yoldur. Kapı denetimi sayılan bu yol, bazı işyerine ait hammaddelerin korunmasının gerekliliği, işyerine ait eşyaların değeri, işyerinin güvenliğinin sağlanması için gereklidir. İşyerinin güvenliğine ve işyerinin malvarlığı değerlerine dair bu olağan denetime işçi katlanmak durumundadır, ancak güvenlik dışında amaçlarla yapılacak kapı denetimi için işçinin önceden onayının alınması gerekir⁸².

3. Elektronik Gözetleme

İşyerinde işçinin verimliliğini ölçmek, rekabet yasağına aykırı davranışlarını izlemek, işe giriş çıkışını denetlemek ve kısacası disiplini sağlamak amacıyla işçinin gözetlenmesi yoluna gidilir.

olduğunu ve hiçbir resmi kuruluşa veya diğer bir kişiye bu görüşlerini açıklamadığını ifade etmiştir. İş Yasasının 17/II-b maddesinde, "işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması" durumunun işverene bildirimsiz fesih hakkı vereceği belirtilmektedir. Dinlenen davacı tanıkları, davacının işveren aleyhine haysiyet kırıcı sözler sarf ettiğini duymadıklarını belirtmişlerdir. Davalı tanıkları ise defterin ele geçirilişi ve içinde ki hususlar hakkında bilgi vermişlerdir. Ayrıca davacının resmi makamlara ihbarlarda bulunması gibi bir durumunda olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının özel defterinin yasal olmayan yollardan elde edildiği ve bu deftere dayanak yapılarak iş akdinin feshedildiği ve davacının düşüncelerini herhangi bir yerde açıklamadığı ve yayınlamadığı ve dolayısıyla işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız ihbar ve isnatlarda bulunmadığı görülmekle işverenin iş akdinin feshinde gerekçe yaptığı İş Yasasının 17/II-b maddesinde ki koşulların oluşmadığı gözetilmeksizin davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi hatahdır."(kazanci.com E.T. 2.01.2022)

82

Demircioğlu/ Centel/ Kaplan, s.108;
Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 132.

Gözetleme ses kaydı, internet denetimi, e-posta denetimi, kamera ile gözetleme, parmak izi sistemleri ile vb. şekillerde karşımıza çıkar⁸³.

a. Kamera ile Gözetleme

Umuma açık yerlerde güvenlik amacıyla kullanılan bu yöntemin işyerinde kullanılması bazı şartlara tabidir. İş yerinde uygulanan elektronik gözetleme açık⁸⁴ veya gizli şekilde olabilir. Gizli izlemede işveren, işçileri izleyen kamera veya kameraları işçilerin göremeyeceği bir yere yerleştirir ve bu şekilde işçiler habersiz izlenirler. Bu tür izleme işçi bilgilendirilmediği için hukuka aykırıdır⁸⁵. Kamera ile gözetleme ölçülülük ilkesine uygun olmalıdır⁸⁶. Yani amaç ile araç arasında makul bir ilişki bulunmalıdır. İzleme, hukuka uygun, gerekli ve orantılı olmalıdır⁸⁷. Kamera ile gözetleme uygulanacak son çare denetim yollarındandır. Bu izleme konusunda işçi mutlaka bilgilendirilmelidir. Kameraların sayısı, amacı, kayıtlara erişim, denetleyen kişinin kimliği, kameraların çalışma saatleri vb. bilgiler işçilere ayrı ayrı veya kamera levhaları konularak yapılabilir. Bireysel kullanım alanlarına kamera yerleştirilemez. Örneğin; WC, duş soyunma ve dinlenme odaları bireysel kullanım alanlarıdır ve izlenmeleri aynı zamanda özel hayatın gizliliğini ihlal suç oluşturur⁸⁸. Soyunma odalarının izlenmesi cinsel taciz suçunu oluşturabilir⁸⁹.

⁸³ **Okur**, Zeki, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, Legal Yayıncılık, 2013, s. 201; **Göktaş**, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu, Anayasa Yargısı, C.38, S. 2, s. 1–55, 2021, s. 26.

⁸⁴ Açık gözetlemede kamera işçilerin görebileceği bir yere konulur.; **Hisli**, s. 76;

⁸⁵ **Özdemir**, Hayrunnisa İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, EÜHFD, C. XIV, S. 1–2, s. 232-270, 2010, s.244.

⁸⁶ **Gürsel**, s. 69; **Yiğit**, s.113

⁸⁷ **Okur**, s. 105.

⁸⁸ TCK m. 134/1” Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılır.”

⁸⁹ **Gürsel**, s. 424.

Eşitlik ilkesi gereği eğer gözetleme yapılacaksa herkese yapılmalıdır. Burada önemli olan aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratmamaktır⁹⁰. Kapı veya değerli hammaddelerin bulunduğu kısma kamera konulması ve diğer taraflara yerleştirilmemesi işyeri için gerekli bir koruma önlemi olduğundan eşitlik ilkesine aykırı değilken, aynı bölümde çalışan iki işçiden yalnızca birini görecektir şekilde kamera konumlandırılması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur.

b. İletişimin Denetlenmesi

İşçinin iletişiminin denetlenmesi e-postası, bilgisayar ve telefonu üzerinden gerçekleşebilir. İşyerinin menfaati, denetleme hakkı ile işçinin özel hayatının gizliliği arasında bir denge kurulmalıdır⁹¹. İşveren isterse işçiye tahsis ettiği bilgisayar, internet ve telefon kullanımını yalnızca işle ilgili konular ile sınırlayabilir. İşverenin işçinin özel işlerini yapmasına izin vermemesi durumunda işçi interneti özel amaçları için kullanırsa, bu davranışı ile özel bilgileri hakkında kendi isteği ile işverene açık kapı bıraktığı anlamına gelmekte olup işverenin özel yaşama müdahale sorumluluğu doğmaz⁹². Özel amaçlı kullanımına izin verilmesi durumunda ise işveren işçinin sosyal medya veya kişisel e-postalarını denetleyemez. Bir görüşe göre, işverenin iletişim araçlarının maliki olması, işçinin özel hayatına ve haberleşme gizliliğine saygı duymayabileceği anlamına gelmemektedir. Bunun sebebi özel hayatın gizliliğinin işverenin ekonomik menfaatlerinden üstün olmasıdır⁹³.

İşveren reklam amaçlı açılmış, işle ilgili bir sosyal medya hareketi olması durumunda iletişimi denetleyebilir⁹⁴. Bu anlamda

⁹⁰ **Çelik**, Nuri/ **Caniklioglu**, Nursen/ **Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri B. 32, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019; **Göktaş**, s. 42.

⁹¹ **Yücel**, s. 81.

⁹² **Gürsel**, s. 392.

⁹³ **Yücel**, s. 81.

⁹⁴ **Yiğit**, s. 107.

Sanal kaytarma⁹⁵ kavramı üzerinde de durulmalıdır. İşçinin özen borcunu ihlal etmesi, iş görme borcunu ifa etmeyip internet ve telefon kullanması işveren için İK. m. 25'e göre haklı fesih sebebi oluşturur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2012/6935 sayılı kararında, çalışanın işyerinde iş amaçları için kullanıma sunulan bilgisayarda chat yaptığı (sohbet ettiği), bunların kayıtlarıyla birlikte sunulduğu ve içerik olarak da işveren hakkında hakaret niteliğini içeren ifadelerin olduğu bir dava söz konusu olmuştur. Dava kapsamında söz konusu kayıtlar ve içeriklerin, İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. bendi uyarınca haklı nedenlerle derhal fesih şartlarını sağladığı kabul edilmiş, ancak işverence yapılan feshin tam olarak hüküm ifade edebilmesi için ilgili kayıtların işverence öğrenildiği tarih ile hak düşürücü sürenin geçirilip geçirilmediğinin incelenmesine kanaat getirilmiştir⁹⁶. İşverenin, işçinin kişisel verilerini denetlediğine dair bilgilendirme yapması gerekir. Aksi takdirde, işçi özen borcuna aykırı davranmış sayılmaz⁹⁷.

Anayasa Mahkemesinin 2018/31036 başvuru numaralı ve 12.01.2021 tarihli kararında⁹⁸ işçi kendine ait olmayan kurumsal e-posta üzerinden yazışmalar yapmış ve bu sebeple iş sözleşmesi feshedilmiştir. Anayasa mahkemesine başvurulmuş bu olayda, işçinin daha önceden söz konusu e-postaların incelenebileceğine dair bilgi sahibi olduğu hususunun sabit olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte işçinin denetlemeden hemen önce açık rızasının alınmasının beklenemeyeceği de vurgulanmıştır.

c. Bilgisayarda Kayıtlı Dosyalar

⁹⁵ Sanal kaytarma kavramının Türk yazını içerisine ilk defa Özkalp, Aydın ve Tekeli (2012) tarafından yapılan çalışma ile girdiği gözlenmiştir.

⁹⁶ Y 9. HD, T.05.03.2012, E.2009/48748 K.2012/6935; (Yıldız, Bora/ Yıldız/ Harun, İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C.13, S. 3, s. 1-17, 2015, s.9)

⁹⁷ Yıldız/Yıldız, s. 2.

⁹⁸ RG.,5.02.2021, S. 31386.

İşveren, mülkiyeti altındaki bilgisayarı dilerse işçinin özel kullanımına izin verecek şekilde tahsis edebilir. Bu izin açık veya zımni şekilde verilebilir⁹⁹. İzin verildiği durumda işçi işle ilgili olmayan kişisel verilerini kaydederken özel hayatına ilişkin olduğunu belirtmelidir. Aksi takdirde işveren bunu da denetleyebilecektir. İşverenin teknik ve ekonomik amaçlarla denetleme yapma hakkının bulunduğu savunulmaktadır¹⁰⁰.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/13143 sayılı kararında¹⁰¹ “...diğer taraftan, şu husus da belirtilmelidir ki; davacının görevi gereği işverenin işlerini yürütmesi için kendisine verilen bilgisayar üzerinde davalı şirketin inceleme yaptırdığı anlaşılmaktadır. İşverenin kendisine ait bilgisayar ve elektronik posta adresleri ile bu adreslere gelen elektronik postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 10.03.2015 tarih ve 2013/36288 esas, 2015/9548 karar sayılı emsal içtihadı). Kaldı ki, davacı işçinin özel işleri için işverenin izni olmadan bilgisayarı kullanması kabul edilemez. Bu sebeplerle, davalı işverenin bilgisayar verilerine delil olarak dayanmasında hukuka aykırılık bulunmamaktadır” hükmü ile işçinin kullandığı bilgisayardaki işyeri e-postasıyla gönderilmiş veya işyeri e-postasına gelen e-postaların her zaman denetlenebileceğini ve delil olarak kullanabileceğini belirtmiştir¹⁰². Ayrıca 9. Hukuk Dairesi 19.06.2001 tarihli¹⁰³ kararında “davacının iddia ettiği gibi fazla mesai alacağının bulunup bulunmadığının tespitinde işverenin bilgisayar kayıtlarından da yararlanılmıştır...” şeklinde hüküm kurulmuştur.

d. Telefonun Dinlenmesi

⁹⁹ Özdemir, s.237.

¹⁰⁰ Özdemir, s. 236.

¹⁰¹ Kazancı.com (E.T. 16.03.2023)

¹⁰² Gürsel, s. 395.; Y. 22. HD., T. 03.05.2016, E. 2016/ 6321, K. 2016/13143 (kazancı.com E.T. 20.12.2022)

¹⁰³ Y. 9. HD., T. 19.06.2001, E. 2001/61000, K. 2001/10524. (Savaş, Burcu, İş Hukukunda Siber Gözetim, Çalışma ve Toplum, 2009/3, <https://www.calismatoplum.org/makale/is-hukukunda-siber-gozetim-1> (E. T. 24.08.2022)

İşveren işçisine telefon alabilir veya kullanıma bağlı masraflarını ödeyebilir. Bu durumda telefon kayıtlarını inceleme ve işçiyi bilgilendirme anlamında ölçülü olmalıdır¹⁰⁴. Bütün bu verilerin hukuka aykırı işlenmesi, şikâyetle bağlı bir suç ve özel hukukta ispat açısından değerlendirilmeyen delildir (HMK 149/2).

Avrupa İnsan Mahkemesi Barbulescu 5. Romania Kararı şu şekildedir¹⁰⁵. Satıştan sorumlu mühendis 2007’ de Barbulescu müşteri ile temas için bir Yahoo Messenger hesabı oluşturmuştur. İşveren yazışmaları izlemiştir. İşçinin nişanlısı ile ve kardeşiyle uzun sayfalar süren konuşmalar yaptığı gözlenmiştir. İşveren, bu sebeple iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Ancak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tüm iç hukuk yollarının aksine bir karar vermiştir. İşverenin denetlemeye dair bilgilendirmesinin yazışma içeriklerine erişikten sonra yapıldığından ve aydınlatmada geç kalındığından bahisle feshi haksız bulmuştur. (Dayanak: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi madde 8).

İşçinin işyerinde güvenlik amacıyla yapılan elektronik gözetleme önlemlerine uymaması veya engellemesi (işçinin özen yükümlülüğüne aykırı davranması ve savsaklaması durumları hariç) işverenin direkt iş sözleşmesini feshetmesi için geçerli bir sebep değildir. Ayrıca nasıl elde edildiği belli olmayan verilere dayanarak iş sözleşmesinin feshi mümkün değildir¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Yiğit, s. 108.

¹⁰⁵ <https://www.ari.av.tr/wp-content/uploads/2019/02/AIHM-nin-Barbulescu-Karari.pdf> (E.T. 30.11.2021)

¹⁰⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2019/559 sayılı Kararına göre, İş akdinin davacı ve bir kısım iş arkadaşının cep telefonu üzerinden kullanılan whatsapp mesajlaşma ortamındaki yazışmaları gerekçe göstererek İş Kanunu’nun 25/2-b-e maddeleri uyarınca işveren tarafından feshedildiği bir davada, “Somut uyumsuzlukta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş aktinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü

D. İŞVERENİN KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU KAPSAMINDAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşverenin kişisel verileri hukuka uygun işlerken aynı zamanda veri sorumlusu sıfatıyla bu verileri korumak için gerekli önlemleri alması gerekir “Veri sorumlusu kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek ve kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır” (KVKK m.12). Ayrıca KVKK madde 16’ ya göre verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler veri işlemi başlamadan önce Kişisel Verileri Koruma Kurulunun gözetiminde Başkanlık tarafından tutulan Veri Sorumluları Siciline kayıt olmak zorundadır¹⁰⁷. Bu sisteme Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS) adı verilir. Kamuya açıktır. İşverenler de veri sorumlusu olduğundan bu sisteme dahil olmalıdır.

İşçinin ise KVKK anlamında birtakım başvuru hakları bulunur. Bunlar KVKK m. 11’de düzenlenmiştir. “Herkes, veri sorumlusuna (işverene) başvurarak kendisiyle ilgili; a) Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme, b) Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, c) Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, ç) Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme, d) Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme, e) 7 nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme, f) (d) ve (e) bentleri uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme, g) İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme, ğ) Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme, haklarına sahiptir”.

yerine reddi hatalıdır.” ifadelerine yer vermiştir.(Y. 9. HD., 10.01.2019, E. 2018/ 10718 , K. 2019/559 kazanci.com E.T. 2.11. 2021).

¹⁰⁷

Toprak, s. 77.

İşçi kendi kişisel verilerine doğal olarak erişebilir¹⁰⁸. İşçinin kendi kişisel verilerine erişemeyeceği haller m.28/2 de sayılmıştır. Örneğin bir iş kazası olduğunda işçinin kişisel verilerini değiştirme ihtimaline karşı erişimi engellenebilir. İşçi kişisel verilerine erişmek için öncelikle veri sorumlusu işverene başvurmalıdır (KVKK m.13/1). İşçi bu başvuruyu yaptıktan sonra işveren otuz gün içinde karşılık vermelidir (KVKK m.13/2). Karşılık vermemesi veya olumsuz yanıt vermesi durumunda işçi öğrendiği tarihten itibaren otuz her halde altmış gün içinde Kişisel Verileri Koruma Kuruluna şikâyetle bulunabilir (KVKK m. 14/1). Kurul resen veya şikâyet üzerine inceleme yapar. Şikâyete en geç altmış gün içinde yanıt verir. Vermez ise reddedilmiş sayılır. Kurul, kararın sonucunu ilgililere tebliğ eder. Karar tebliğden itibaren otuz gün içinde yerine getirilir (KVKK m.15). Bununla birlikte işçinin verilerini düzeltme ve sildirme hakkı bulunmaktadır (KVKK m. 11/d)."

E. İŞVERENİN İŞÇİNİN ÖZLÜK DOSYASINI TUTMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş hayatını düzenleyen mevzuat hükümleri, işverenlere bazı belgeleri tutmaları konusunda zorunluluk getirmektedir¹⁰⁹. Bu durumda işverenin kişisel verileri işlemesi, işverenin yükümlülüğünün gereğidir. Kişisel verilerin kaydedildiği belgelerden biri olan özlük dosyası, işçinin mesleki durumuna ilişkin kanuni şekil ve şartlarla belirlenmiş işe başlama, çalışma, yükselme ve sona ermesine ilişkin bilgi ve belgelerin yer aldığı dosyadır. Bu belgede yeni başlayan işçi için nüfus cüzdanı örneği, ikametgâh belgesi, eğitim durumunu gösteren belge, işçinin verdiği bilgilerin doğruluğuna dair taahhütname vb. bulunur. Daha sonra aldığı eğitimler, SGK belgeleri, devam çizelgeleri eklenebilir. İşveren bu dosyası tutmazsa veya gerektiğinde yetkili mercilere ibraz etmezse yaptırma maruz kalır¹¹⁰. Ayrıca bu bilgileri saklarken sır saklama yükümlülüğüne aykırı

¹⁰⁸ **Toprak**, s. 78.

¹⁰⁹ **Toprak**, s. 83.

¹¹⁰ **Özdemir**, s.260.; **Kılıçaslan**, Alper/ **Gönüler**, Mehmet, İş Hukuku, B. 1, Nobel Yayıncılık, Ankara 2020, s. 108; **Yiğit**, s.67; **Yücel**, s. 40; **Andaç**, s.53.

davranışta bulunması durumunda işçinin hakları devreye girer (KVKK m. 75). Çalışma belgesi ise İK. m.28' de düzenlenmiştir. İşten ayrılan işçiye verilen işin niteliği ve süresi ile ilgili verilerini içeren belgedir. İşveren ve işçi anlaşarak bu belgeye işçinin başarı ve davranışlarıyla ilgili bilgiler ekleyebilir¹¹¹.

III. İŞÇİNİN HUKUKA AYKIRI VERİ İŞLENMESİNDE BAŞVURABİLECEĞİ HUKUKİ YOLLAR VE UYGULANABİLECEK YAPTIRIMLAR

A. BAŞVURU YOLLARI

Kişisel verileri hukuka aykırı olarak işlenen işçinin KVKK'de belirtilen yollar dışında başvurabileceği birtakım hukuki yollar bulunur: Önleme (men) davası, durdurma (ref) davası, hukuka aykırılığın tespiti davası, maddi manevi tazminat davası, kazancın geri verilmesi davası kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ve yayınlanması ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi bunlara örnek verilebilir¹¹².

B. YAPTIRIMLAR

KVKK'de bazı idari yaptırımlar düzenlenmiştir. "a) KVKK'nin 10 uncu maddesinde öngörülen aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 5.000 Türk lirasından 100.000 Türk lirasına kadar, b) 12 nci maddesinde öngörülen veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında 15.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, c) 15 inci maddesi uyarınca Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyenler hakkında 25.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, ç) 16 ncı maddesinde öngörülen Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında 20.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, idari para cezası verilir. (2) Bu maddede öngörülen idari para cezaları veri sorumlusu olan gerçek kişiler ile özel hukuk tüzel kişileri hakkında uygulanır. (3) Birinci fıkrada sayılan

¹¹¹ Demircioğlu/ Centel/ Kaplan, s. 188; Çelik/ Canikoğlu/ Canbolat, s. 403; Kılıçaslan / Gönüler, s. 107; Andaç, Faruk s. 111; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 250.

¹¹² Yiğit, s187-201; Dursun, s. 119-124.

eylemlerin kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları bünyesinde işlenmesi hâlinde, Kurulun yapacağı bildirim üzerine, ilgili kamu kurum ve kuruluşunda görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlar hakkında disiplin hükümlerine göre işlem yapılır ve sonucu Kurula bildirilir” (KVKK m. 18).

Ayrıca işverenin özlük dosyası düzenlememesi, çalışma belgesi düzenlememesi (İK m. 104, 99/ d), VERBİS sistemine kayıt olmaması (kayıt süresi içerisinde) idari para cezasını gerektirir. Aynı zamanda KVKK m. 17 uyarınca; “Kişisel verilere ilişkin suçlar bakımından 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 135 ila 140 ıncı madde hükümleri uygulanır.” Bununla birlikte, Elektronik gözetleme kapsamında haberleşmenin gizliliğini ihlal (m.132), özel hayatın gizliliğini ihlal (m.134), verileri yok etmeme (m.138) suçları oluşabilir¹¹³.

SONUÇ

Kimliği açıkça belirli veya belirlenebilir gerçek kişi hakkında her türlü bilgi kişisel veriyi oluşturur. Kişisel veriler, özel nitelikte olmaları halinde farklı işleme ve aktarılma şartlarına tâbi olurlar. Irk ve etnik köken, politik görüşler, dini veya felsefi inançlar, kılık, kıyafet, dernek, vakıf veya sendika üyeliği, cinsel hayat ve sağlığa ilişkin veriler, ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleri, biyometrik ve genetik veriler özel nitelikte kişisel verilerdir.

İş ilişkisi anlamında işçinin kişisel verilerinin işlenmesi bir ihtiyaçken, korunması da bir gerekliliktir. İşverenin sorumlulukları işe alım sürecinde başlar. Bu süreçte sözleşme öncesi sorumluluğu bulunmaktadır (Culpa in Contrahendo). İşverenin işçiye sorduğu sorular, makul, ölçülü ve işin gerektirdiği ölçülerle ilgili olmalıdır. KVKK’de kişisel verilerin işlenmesinde gerekli olan temel ilkelere yer verilmiştir.

İşverenin işçiye test uygulatabilmesi, üstünü ve eşyalarını araması, elektronik gözetleme uygulaması yapması gibi yöntemlere

¹¹³ Dülger, 2015, s. 65.; Kılınç, s. 1133.

başvurduğu görülür. Bu durum işçinin aydınlatılması ve buna bağlı olarak genellikle rızasına tâbidir. Kural olarak rızanın, açık rıza olması beklenir. Hukuka uygunluk sebeplerinden birinin varlığı rızanın gerekliliğini ortadan kaldırabilir. Elektronik gözetleme, işçinin bilgisayarının incelenmesi, telefonun dinlenmesi, kamera ile gözetlenmesi gibi yollarla mümkün olabilir. İşçinin iş hukukunda bu konuya dair en temel yükümlülüğü ise özen borcuna aykırı davranmamak üzerinedir.

Tüm bunlar yapılırken işveren temel iş hukuku ilkelerine riayet etmeli, mümkün olduğu ölçüde aynı yöntem ve uygulamalarla işçilere eşit davranarak kişisel verileri elde etmelidir. Bunun yanında işveren temel borçlarından işçiyi gözetme borcu gereği elde ettiği verilerin korunması için gerekli tedbirleri almalıdır.

Veri sahibi işçi, kişisel veri sahibi ilgili kişidir ve kanundan doğan birtakım başvuru ve hak arama yolları bulunur. Ayrıca işçi şartları oluşması durumunda farklı kanunlarda düzenlenmiş koruma yollarını da tercih edebilir.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, B. 10, Seçkin Yayınları, İstanbul, 2014.

Andaç, Faruk İş Hukuku, B. 2, Detay Yayıncılık, Ankara 2016.

Aydınlı, İbrahim, Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.

Belge, Ayşe Merve, Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, s.1025-1051, 2017.

Centel, Tankut/ **Demircioğlu**, Murat/ **Kaplan**, Hasan Ali, İş Hukuku, B. 21, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Çelik, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri B. 32, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.

Dönmez, Yücel, İşçinin Borçları, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2000

Dursun, Yonca, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Dülger, Murat Volkan, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Bağlamında Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 3, S. 2, s. 101- 167, 2016.

Dülger, Murat Volkan, Sağlık Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Hasta Mahremiyeti, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1 (2), s. 43-80, 2015.

Erbayrak, Burcu, Elektronik İmza ve Elektronik İmza Kanunu'na Göre Sertifika Sağlayıcının Üçüncü Kişilere Karşı Hukuki Sorumluluğu, yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, İstanbul 2011.

Eyrenci, Öner/ **Taşkent**, Savaş/ **Ulucan**, Devrim/ **Baskan**, Esra, İş Hukuku, B.10, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Göktaş, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu, Anayasa Yargısı, C.38, S. 2, s. 1-55, 2021.

Gürsel, İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2016.

Güven, Ercan/ **Aydın**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, B. 5, Nisan Yayıncılık, Eskişehir 2017.

Hisli, Merve Ezgi, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya 2021.

Kılıçaslan, Alper/ **Gönüler**, Mehmet, İş Hukuku, B. 1, Ankara 2020.

Kılınç, Doğan, Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması, AÜHFD, 61 (3), s. 1130 vd. 2012.

Manav, A. Eda, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 2, s.103 vd., 2015.

Narmanlıoğlu, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, B. 4, İstanbul, 2002.

Oğuz, Sefer, Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun Genel İlkeleri, BEYDER, 13:2, s.122- 138, 2018.

Okur, Zeki, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, Legal Yayıncılık, 2013.

Özdemir, Hayrunnisa İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, EÜHFD, C. XIV, S. 1-2, s. 231-270, 2010.

Özer- Deniz, Miray, İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk, TAAD, c. 12, S. 45, s. 355-378, 2021.

Sevimli, Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayınları, İstanbul, 2006.

Sevimli, Ahmet, Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 120-139, 2011.

Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, B. 25, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, B. 21, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

Taşdemir, Yasemin, İş Hukukunda Genetik Ayrımcılık Yasağı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 22 (2), s. 947-990, 2020.

Taştan, Furkan Güven, Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, B. 2, Onikilevha Yayınları, 2017.

Tepe, Esra, Özel Hukuk Açısından Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Kişisel Verilerin Korunması, yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021.

Toprak, Bilal, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, yüksek lisans tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yıldız, Bora/ **Yıldız**, Harun, İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C.13, S. 3, s. 1-17, 2015.

Yiğit, Esra, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2022.

Yücel, Aykut, İş Hukukunda Elektronik Deliller, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2021.

İNTERNET KAYNAKLARI

- <https://itlaw.bilgi.edu.tr/media/document/2019/08/biyometrik-imza.pdf>
- https://kamusm.bilgem.tubitak.gov.tr/dosyalar/beyazbulten/Biyometrik_Imza_ve_Nitelikli_Elektronik_Imza_Karsilastirmasi_Whitepaper.pdf
- <https://www.ari.av.tr/wp-content/uploads/2019/02/AIHM-nin-Barbulescu-Karari.pdf>
- <https://www.calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1157>
- <https://www.csgeb.gov.tr/duyurular/is-yerlerinde-covid-19-tedbirleri/>
- <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6872/2020-915>
- **Savaş**, Burcu, İş Hukukunda Siber Gözetim, Çalışma ve Toplum, 2009/3, <https://www.calismatoplum.org/makale/is-hukukunda-siber-gozetim-1>
- **Seçkin**, Mesut S., Covid-19 Pandemisi Karşısında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine Dair KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi, <https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-pandemisi-karsisinda-kisisel-saglik-verilerinin-islenmesine-dair-is-iliskileri-kapsaminda-degerlendirme/>
- **Tokgöz**, Yeşim, İş Hukukun Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması, <https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/is-hukuku-kapsaminda-kisisel-verilerin-korunmasi>