



STNZ LEGAL

**6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI
KANUNU KAPSAMINDA İŞVEREN
SORUMLULUĞU**



İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ	v
GİRİŞ	1
1. İŞE ALIM SÜRECİNDE İŞVEREN SORUMLULUĞU	3
1.1. Aday İşçi Hakkında Bilgi Toplanması.....	4
1.1.1.Bilgi Toplanırken Dikkat Edilmesi Gereken İlkeler.....	5
1.1.1.1.Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygunluk	6
1.1.1.2.Belirli, Açık ve Meşru Amaçlar İçin İşlenme	6
1.1.1.3.Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olma	7
1.1.2.Aday İşçi Hakkında 3. Kişilerden Bilgi Alınması	8
1.1.3.Toplanan Bilgilerin Saklanması.....	9
1.1.3.1.Topluluk Şirketleri Arasında Veri Paylaşımı.....	10
1.2. İş Görüşmeleri Sırasında İşçi Adayına Yöneltebilecek Sorular ve Sınırları	11
1.2.1.Medeni Hal, İlişki Durumu, Aile Hayatı ve Cinsel Hayata İlişkin Sorular.....	13
1.2.2.Sigara ve Alkol Kullanımına İlişkin Sorular	14
1.2.3.Dini İnanç, Siyasi Görüş ve Sendikal Üyeliğe İlişkin Sorular.....	15
1.3. İşe Alım Öncesinde İşçiye Yapılabilecek Testler ve Sınırları	16
1.3.1.Alkol ve Uyuşturucu Testleri.....	17
1.3.2.HIV/AIDS Testleri.....	17
1.3.3.Psikolojik Testler	18
2. İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMI SIRASINDA İŞVEREN SORUMLULUĞU	20
2.1. İşçi Özlük Dosyalarının Oluşturulması.....	20
2.2. İşe Giriş ve Çıkışlarda Veri Toplanması.....	21
2.3. Sendikal Faaliyetlere İlişkin Verilerin Toplanması.....	23
2.4. Çalışma Saatleri Süresince İşyerinin Görüntü Sistemleri ile İzlenmesi	24
2.5. İşçiden Talep Edilebilecek Testler	26
2.6. İşçinin İşyeri Dışında Elektronik Yer Belirleme Sistemleriyle İzlenmesi	27
2.7. İşçinin İletişim Kanallarının Gözetlenmesi.....	28
2.7.1.İnternet Geçmişi	28
2.7.2.E-posta.....	31
3. İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİNDEN SONRAKİ SÜREÇTE İŞVEREN SORUMLULUĞU	33
3.1. İşçi Özlük Dosyalarının Saklanması	33



STNZ LEGAL

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Kapsamında Sağlık Verilerinin Saklanması.....	34
4. İŞVERENİN VERİ SORUMLUSU SIFATIYLA KİŞİSEL VERİ İŞLEMESİNDEN KAYNAKLANAN DİĞER YÜKÜMLÜLÜKLERİ	35
4.1. Envanter Hazırlaması	35
4.2. VERBIS Kaydı Yapılması ve Güncelliğinin Korunması	37
SONUÇ	38
KAYNAKÇA.....	41



STNZ LEGAL

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: Adı geçen eser
Bkz.	: Bakınız
bs.	: Baskı
C.	: Cilt
Ed.	: Editör
Kurul	: Kişisel Verileri Koruma Kurulu
KVKK	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
md.	: Madde
s.	: Sayfa/sayfalar
S.	: Sayı
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
VERBİS	: Veri Sorumluları Sicili
v.d.	: ve diğerleri
y.y.	: yayım yeri yok



GİRİŞ

Kişisel verilerin korunması, bireylerin dahil olduğu hemen her ilişkide olduğu gibi işçi-işveren ilişkilerinde de gözetilmesi gereken kanuni bir yükümlülük olup 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu¹(“Kanun” veya “KVKK”) ile ikincil mevzuat hükümleri uyarınca işverenlere; işçilerinin kişisel verilerinin korunması açısından hukuki sorumluluklar getirilmiştir. Bu kapsamda işverenler gerek işe alım gerek iş ilişkisinin yürütülmesi gerekse iş sözleşmesinin feshi ve hatta fesih sonrası süreçlerde işçilerin kişisel verilerini korumakla yükümlü tutulmaktadır.

İşçilerin kişisel verileri KVKK kapsamında koruma altına alınmış olmakla birlikte; işverenlerin sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işçilerin kişisel verilerine ulaşma ihtiyacı bulunmaktadır. Bu ikili durum ise; işverenin işçisi hakkında bilgi edinme hakkı ile işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı arasında adil bir dengenin sağlanması ihtiyacını doğurmuştur.² İşbu ikili dengenin gözetilmesi sırasında göz önünde bulundurulacak başlıca kanuni düzenlemelerin 4857 sayılı İş Kanunu³’nun 75. maddesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁴(“TBK”)’nun 419. maddesi ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleri olduğu söylenebilecektir. Zira İş Kanunu’nun 75. maddesi ile işverenler, işçiler hakkında özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü altına sokulmuşken; Borçlar Kanunu’nun 419. maddesiyle işverenlerin, işçilere ait kişisel verileri, “*ancak işçilerin işe yatkınlıklarıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde*” kullanabileceğini hüküm altına almıştır. Dolayısıyla, İş Kanunu’nun ilgili hükmü işverene bilgi edinme hakkı tanırken Borçlar Kanunu’nun ilgili hükmü ise toplanan verilerin işverenlerce kullanılmasını sınırlandırmıştır.

Bununla birlikte, TBK md. 419 hükmüyle işçilerin kişisel verilerinin yalnızca “kullanılmasının” sınırlandırılmış olması, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun öngördüğü koruma yelpazesi kapsamında yetersiz kalmıştır. Zira kişisel verilerin korunması kavramı; kişisel verilerin yalnızca kullanılmasını değil bununla birlikte

¹ RG. 07.04.2016/29677.

² Zeki Okur, “Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı”, **Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan: İş Dünyası ve Hukuk**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, s.370.

³ RG. 10.06.2003/25134.

⁴ RG. 04.02.2011/27836.



STNZ LEGAL

verilerin toplanmasını, işlenmesini ve ilgili diğer bütün işlemleri kapsayan daha geniş bir kavramdır.⁵

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan “**eşit davranma ilkesi**” ile kaynağını TBK md.417'den alan “**işçiyi koruma ve gözetme borcunun**” kişisel verilerin korunması gerekliliğini içerisinde barındırdığı söylenebilecektir⁶. Zira İş Kanunu'nun 5/1 maddesinde sayılan “*dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebepler*” esasen KVKK md.6/1 kapsamında özel nitelikli kişisel veri olarak tanımlanmıştır. Bu halde kanaatimizce, işverenin eşit davranma borcu “işçilerin özel nitelikli kişisel verilerine dayanılarak ayırım yapılamaması” şeklinde de ifade edilebilecektir. Benzer şekilde TBK md.417 uyarınca işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ile yükümlü kılınan işverenlerin, bu borcu yerine getirilebilmek için işçilerinin kişisel verilerinin korunmasından da sorumlu olacağını kabul etmek gerekir.

Çalışmamızda KVKK kapsamında işveren sorumluluğu detaylı şekilde incelenecek olup işe alımdan sözleşmenin feshi sonrasındaki sürece dek işverenin ne gibi yükümlülükleri olduğu tartışmasına geçilmeden önce; işverenin KVKK kapsamındaki rolünün de netleştirilmesi gerektiğini değerlendirmekteyiz. Bu kapsamda, işverenlerin KVKK kapsamında sorumlulukları tespit edilirken veri sorumlusu sıfatını haiz oldukları kabul edilmeli ve buna göre yorum yapılmalıdır. Zira veri sorumlusu kavramı; KVKK'nın 3/(1) maddesinde “*Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi*” olarak tanımlanmış bulunmaktadır. Dolayısıyla hem gerçek hem de tüzel kişi işverenler, “veri sorumlusu” sıfatını taşıyabilecek ve işçilerinin kişisel verilerinin kendileri adına işlenmesi hususunda başkaca gerçek veya tüzel kişileri yetkilendirebileceklerdir⁷.

⁵ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 18. bs., İstanbul, Beta Yayıncılık,2019, s.392.

⁶ Selen Uncular, **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, 2. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s.128-130.

⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 394.



1. İŞE ALIM SÜRECİNDE İŞVEREN SORUMLULUĞU

İşverenin kişisel verilerin korunması kapsamındaki sorumluluğu iş sözleşmesinin kurulmasından çok önce, henüz işçi ile işe alım görüşmelerinin yapıldığı dönemde başlamaktadır. Zira hukukumuzda “sözleşmenin kurulmasından önceki kusurlu davranışlardan kaynaklanan sorumluluk türü” olarak da bilinen “culpa in contrahendo sorumluluğunun” varlığı kabul edilmekte ve kaynağını Türk Medeni Kanunu⁸’nin dürüstlük kuralına ilişkin 2. maddesinden alan bu sorumluluk türü Yargıtay içtihatlarında da sıklıkla yer almaktadır⁹. Culpa in contrahendo sorumluluğu kapsamında kişilerin, sözleşmenin kurulmasından önceki süreçte karşı taraf ile aralarında kurulan güven ilişkine aykırı hareket etmesi sebebiyle doğacak zararlardan sorumlu tutulacağı kabul edilmektedir. Bu minvalde işçilerin kişisel verilerini koruma yükümlülüğü altında bulunan işverenler açısından, bu sorumluluk işe alım süreçlerinde de varlığını sürdürmektedir.

Yukarıda açıklandığı üzere, bir iş sözleşmesi imzalamak amacıyla bir araya gelmiş olan taraflar arasında kurulan hukuki ilişki sebebiyle tarafların birbirlerine karşı özen gösterme yükümlülüğü olduğu gibi; birbirlerini koruma ve aydınlatma yükümlülükleri de doğmuş olacaktır.¹⁰ Sözleşme görüşmeleri sırasında taraflar arasında bir güven ilişkisinin doğduğu, Yargıtay nezdinde de kabul görmekte olup işbu husus Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2012/ 13-1220E., 2013 / 239K. sayı ve 13.02.2013 tarihli kararında “*Sözleşme görüşmelerinde taraflardan her biri veya yardımcıları, diğer tarafa veya onun himayesinde bulunan kişilerin şahıs ve mal varlıklarına zarar vermeyi engellemek için gerekli dikkat ve özeni göstermek ve koruma yükümlerine uymak zorundadırlar. Çünkü koruma yükümleri, ifa menfaati dışında kalan diğer şahıs ve mal varlığı değerlerine zarar vermemeyi ihtiva eder. Sözleşme öncesi koruma yükümlerinin ihlali, sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluğa sebebiyet verir*” şeklindeki hükmüyle de bir kez daha vurgulanmıştır.

Bu kapsamda, akla gelebilecek sorulardan bir diğeri iş görüşmesine bizzat işverenin değil de bu konuda yetkilendirilmiş işveren işçilerinin katılması hususunda sorumluluğun nasıl yorumlanacağı olabilir. Zira uygulamada iş görüşmelerinin çoğu

⁸ RG. 08.12.2001/24607.

⁹ Mustafa Arıkan, “Culpa in Contrahendo Sorumluluğu”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** C.17, S.1, s.70. y.y., 2009, s.70.

¹⁰ İlke Gürsel, **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, Ankara, Adalet Yayıncılık, 2016, s.281.



STNZ LEGAL

insan kaynakları çalışanları aracılığıyla sürdürülmektedir. İş görüşmesi sırasında aday işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının işverenin yetkilendirdiği işçiler tarafından ihlal edilmesi halinde ise; işverenin sorumluluğu Türk Borçlar Kanunu'nun 116. maddesinde düzenlenen "Yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk" hükümleri kapsamında değerlendirilecektir.

İşveren, işe alım sürecinde hangi kişisel verilerin hangi yöntemlerle toplanacağına, hangi amaçlarla işleneceğine, işleme faaliyetlerinde hangi araçların kullanılacağına, kişisel verilerin kimlerle paylaşılacağına ve ne kadar süre saklanacağına karar vermektedir. Bu kapsamda culpa in contrahendo sorumluluğuna ek olarak, işverenin veri sorumlusu sıfatından kaynaklanan KVKK kapsamında yükümlülükleri de bulunacaktır. İşe alım süreçlerinde kişisel verilerin korunmasına ilişkin karşılaşılabilecek durumlar ile bu durumlarda işverenlerce alınması gerekli olan tedbir ve aksiyonlar aşağıda detaylı şekilde açıklanacaktır.

1.1.Aday İşçi Hakkında Bilgi Toplanması

İşverenin, istihdam edeceği doğru işçiyi bulmak için dijital mecralar üzerinden ilanlar açması, başvurulardan özgeçmiş vb. gibi bilgilerin toplanması ve işçi adayının aranan yeterliliklere sahip olup olmadığını değerlendirmesi ihtiyacı elbette doğacaktır.

KVKK kapsamında kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumlusu ilgili kişilere karşı aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Uygulamada bu aydınlatma yükümlülüğü çoğunlukla kişisel veri sahiplerine sunulan aydınlatma metinleri aracılığıyla yerine getirilmektedir. KVKK md. 10 kapsamında bu aydınlatma metinlerinde "*veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağı, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebine ve KVKK md.11'de sayılan ilgili kişinin haklarına*" yer verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işverenler işe alım sürecinde kişisel veri topladıkları tüm platformlar üzerinden ilgili kişileri aydınlatmakla yükümlüdürler.

Buna ek olarak, ilgili kişilerin aydınlatılması yükümlülüğü sadece kişisel verilerin doğrudan elde edildiği durumlarda değil, kişisel verilerin üçüncü başka bir



STNZ LEGAL

taraf aracılığıyla elde edilmesi halinde de geçerliliğini koruyacaktır ve veri sorumluları Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ¹¹'in 6. maddesine göre aydınlatma yükümlülüklerini yerine getirmeye devam edeceklerdir.

Dolayısıyla kanaatimizce iş ilanı duyurusunun dijital platformlar üzerinden yayınlandığı hallerde, aday işçilerin başvurularını işverene iletmek amacıyla özgeçmişlerini yükleyecekleri alanlara başvurucunun kolaylıkla erişebileceği ve okunur bir şekilde aydınlatma metinlerinin yerleştirilmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte işveren, aday işçiyi tanıma amacıyla işçiye birtakım sorular yöneltebileceği gibi, işçi hakkında görüş verebilecek referans kişilerinin bilgilerini de isteyebilecektir. Benzer şekilde; işveren işyerine ulaşımı gözeterek işçiye ikamet bilgilerini sorabileceği gibi erkek işçilere askerlik durumuna ilişkin sorular yöneltebilecektir. Bu sorular hazırlanırken KVKK kapsamında belirlenmiş olan kişisel verilerin işlenmesi ilkelerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu noktada önemli olan işçiye yöneltilen soruların ve toplanacak bilgilerin meşru amaca uygun ve mesleki yaşantıyla ilişkili olmasıdır.¹²

1.1.1. Bilgi Toplanırken Dikkat Edilmesi Gereken İlkeler

İstihdam edeceği işçi hakkında bilgi edinme hakkı bulunan işverenler, işçi hakkında veri toplarken kişisel verilerin korunması hakkının ihlal edilmediğinden emin olmalıdır. Bu kapsamda işverenlerce KVKK'nın 4. maddesinde yer alan "Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygunluk", "Belirli, Açık ve Meşru Amaçlar İçin İşlenme" ve "Amaçla bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olma" ilkelerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Elbette işbu ilkelerin yalnızca işe alım sürecinde değil, veri işleme faaliyetinin mevcut olduğu bütün iş süreçlerinde dikkate alınması gerekecektir.

¹¹ RG. 10.03.2018 / 30356.

¹²Eda Manav, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2015, C. XIX, S.2, s.19.



1.1.1.1. Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygunluk

Kişisel verilerin işlenmesi sırasında hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun hareket edilmesi ilkesinin diğer ilkeleri de içerisinde barındıran genel bir ilke olduğu söylenebilecektir. Hukuka uygunluk “kişisel verilerin işlenmesi sırasında kanuni düzenlemelere uyulması gerekliliği” şeklinde özetlenebileceği gibi; dürüstlük kuralına uygunluk ilkesi ise “verilerin, erişilmek istenen amaca uygun ve bu amacı aşmamak koşuluyla, şeffaf kurallar çerçevesinde toplanması ve işlenmesi, bu hakkın kötüye kullanılmaması” olarak özetlenebilecektir¹³.

İş Kanunu’nun işçi özlük dosyalarına ilişkin 75. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.” şeklindeki hükmü de işverenin kişisel verilerin işlenmesi konusunda hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun şekilde hareket etmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü (“UÇÖ”)’nün İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Uygulama Kodu’nun 5. maddesinde yer verilen genel ilkeler kapsamında da kişisel verilerin işlenmesinin hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olması gerekliliği düzenlenmiştir¹⁴.

1.1.1.2. Belirli, Açık ve Meşru Amaçlar İçin İşlenme

İşe alım sürecinde; işverenin aday işçi hakkında bilgi toplama hakkı bulunmakla birlikte; KVKK kapsamında uygun bir işleme faaliyeti için bu veri işleme sürecinde aday işçiden alınan bilgilerin belirli ve meşru amaçlar için işleniyor olması ve bu sürecin olabildiğince şeffaf işletilmesi gerekmektedir. Kanun’un 4/2/c maddesinde yer alan bu ilkeye UÇÖ Uygulama Kodu’nda da yer verilmiştir.¹⁵

İşçi adayının kişisel verilerinin hangi amaçla işlendiğinin belirli ve açık olması yalnızca işçi açısından değil işveren açısından da faydalı bir prensiptir. Zira iş görüşmesi sonrasında, kişisel verilerinin korunma hakkının ihlal edildiğini iddia eden

¹³Erbil Beytar, **İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması**, 2.bs, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 149-150.

¹⁴International Labour Office, **ILO Code of Practice: Protection of workers’ personal data**, Geneva, 1997, p.2. Art.5/1:“*Personal data should be processed lawfully and fairly, and only for reasons directly relevant to the employment of the worker.*”

¹⁵ILO Code of Practice, 5/2: “*Personal data should, in principle, be used only for the purposes for which they were originally collected.*”



STNZ LEGAL

işçi, verilerinin toplanmasındaki asıl amacı bildiği için kendini savunabilecekken¹⁶; böylesi bir ihlalin bulunmadığını iddia eden işveren de verilerin amacına uygun işlendiğini açıkça ortaya koyabilecektir. Bununla birlikte işçilerin hangi verilerinin ne amaçlarla işlendiğinden haberdar olduğu bir iş organizasyonu; elbette işçiler açısından veri güvenliğini sağlarken bir yandan da daha huzuru bir çalışma ortamının yaratılmasına hizmet edecektir¹⁷.

1.1.1.3. Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olma

İşçilerinin hangi verilerini hangi amaçlarla işleneceğini şeffaf bir şekilde belirleyen işverenler, elbette bu işleme faaliyetini belirlenen amaçlarla sınırlamak ve belirlenmiş olan sınırların ötesinde ölçsüz işleme faaliyetlerinden sakınmakla yükümlüdür. Söz konusu yükümlülüğe de yine Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Uygulama Kodunda yer verilmiş olup bu kapsamda işverenler işçilerin kişisel verilerinin, toplanma amacından farklı amaçlarla işlenmesi ihtimalinde; bu amaç değişikliğinin doğurabileceği hatalı yorumlamaların önüne geçilebilmesi için gereken önlemleri almak ve verilerin toplanma amacıyla bağdaşmayacak bir şekilde işlenmemesini sağlamakla yükümlü kılınmıştır¹⁸.

Toplanan verilerin toplanma amacıyla sınırlı ve ölçülü şekilde işlenmesi gerekliliğine örnek olarak; iş başvurusu sırasında işçiden talep edilen referans kişinin iletişim bilgilerinin daha sonra aday işçiden bağımsız olarak işverenin kendi menfaatleri açısından kullanılması durumu verilebilecektir. Aday işçinin sunmuş olduğu referans kişinin iletişim bilgilerinin (örn. Aday işçinin bir öğretmeni veya daha önce birlikte çalışmış olduğu kıdemli çalışma arkadaşı), daha sonra bu kişiye farklı konuların danışılması amacıyla kullanılması veya bağımsız bir konuda kendisine bir iş teklifi sunulması gibi durumlar amaçla bağlantılılık ilkesinin aşıldığı durumlar açısından örnek teşkil edebilecektir.

¹⁶Aydın Akgül, **Kişisel Verilerin Korunması**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2014, s.127.

¹⁷Beytar, **a.g.e.**, s. 151.

¹⁸ ILO Code of Practice, 5/3: “If personal data are to be processed for purposes other than those for which they were collected, the employer should ensure that they are not used in a manner incompatible with the original purpose, and should take the necessary measures to avoid any misinterpretations caused by a change of context.”



1.1.2. Aday İşçi Hakkında 3. Kişilerden Bilgi Alınması

İşe alım sürecinde “referans kişisi” olarak tanımlanan ve aday işçi hakkında bilgi verebilecek kimselere ulaşılması; uygulamada sıklıkla karşılaşılmakla birlikte, kişisel verilerin korunması hakkının ihlal edilmesi açısından oldukça riskli ve kritik bir yöntemdir.

Pratik açıdan düşünüldüğünde, aday işçi hakkında 3. kişilerden bilgi edinilebilmesi şansı işveren açısından oldukça faydalı gözükse de işveren ile referans kişisi arasında gerçekleşecek görüşmelerde işçinin saf dışı bırakılmış olması; kanaatimizce kişisel verilerinin toplanması ve işlenmesi sürecinde işçinin iradesinin de saf dışı bırakılması anlamına gelmektedir. Bu nedenle, gerek işçi hakkında bilgi alınacak 3. kişilere ulaşılması konusunda gerekse bu kimselerle gerçekleştirilen görüşmelerin içeriği konusunda, işçinin iradesinin ne derece göz önüne alınması gerektiği hususu irdelenmelidir.

Bu konuda mevcut tartışmalardan ilki; aday işçinin daha önce çalıştığı işindeki işvereninden işçi hakkında bilgi edinmek istenmesi halinde; işçinin açık rızasının aranıp aranmayacağıdır. Öğretide, aday işçinin halihazırda bir işte çalışıyor olması durumunda, mevcut işvereni ile görüşülebilmek için kendisinden açık rıza alınması gerekeceği; ancak işçi yeni iş başvurusundan önce işinden zaten ayrılmışsa artık işçinin rızası aranmaksızın eski işvereninden kendisiyle ilgili bilgi talep edilebileceği yönünde görüşler bulunmaktadır.¹⁹ Ancak bizim de katıldığımız diğer görüşe göre; gerek işçinin işinden ayrılmış olması gerekse hala çalışmaya devam ediyor olması hallerinde önceki işvereninden bilgi alınabilmesi, işçinin bu konuda açık rızasına tabi tutulmalıdır²⁰. Aday işçi hakkında üçüncü bir kişiden bilgi alınabilmesinin işçinin açık rızasına bağlı olacağı yönündeki görüşün Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından da kabul gördüğünü belirtmek gerekir²¹.

Her ne kadar aday işçinin bir önceki işvereni ile iletişime geçilmeden önce

¹⁹ Şükran Ertürk, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2002, s. 75-76; Öner Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul, Bayrak Matbaacılık, 1994, s. 259-260. 239-262

²⁰ Uncular, **a.g.e.**, s.209.

²¹ ILO Code of Practice, 6/2: “If it is necessary to collect personal data from third parties, the worker should be informed in advance, and give explicit consent. The employer should indicate the purposes of the processing, the sources and means the employer intends to use, as well as the type of data to be gathered, and the consequences, if any, of refusing consent.”



STNZ LEGAL

işçinin rızasının aranması gerekmektedir de bu durum önceki işverenin vereceği bilgilerin işçinin lehine olması gerektiği anlamına gelmeyecektir. Dolayısıyla, işçi önceki işvereninden veya 3. bir kişiden kendisi hakkında bilgi alınmasına açık rıza gösterdiyse; bu referans kişinin vereceği bilgilerin kendisinin lehine veya aleyhine olması konusunda bir seçim hakkına sahip olmayacaktır. Referans kişisi, işçinin rızası bulunmasa bile gerçekleri iletmekle yükümlü olacaktır. Ancak bu noktada elbette, işçi hakkında istenecek bilgiler açısından amaçla bağlılık ve ölçülülük ilkelerinin göz önünde bulundurulması gerekecektir.

İlaveten, kanaatimizce işverenler arası bilgi alışverişi sürecinde, kendisinden bilgi talep edilen işverenler işçinin bu konudaki yazılı onayı taraflarına iletilmediği müddetçe bu talepleri reddetmelidir.

1.1.3. Toplanan Bilgilerin Saklanması

İşe alım süreçlerinde aday işçiler hakkında toplanan verilerin içeriği ve toplanma yöntemi kadar saklanma yöntem ve süreleri de önem arz edecektir. Aday işçiye ilişkin kişisel verilerin özenle muhafaza edilerek gerek işyeri içinde gerekse dışında yetkisiz kimselerin bu verilere erişimine imkân tanınmamalıdır. Bu noktada işçinin kişisel verileri fiziki olarak işyerinde bulunduruluyorsa işbu belgelerin güvenli dolaplarda saklanması; veriler bilgisayar ortamında saklanıyorsa bu belgelere erişim için ise ayrıca şifreleme yapılması işverenlerce alınabilecek önlemlere örnek gösterilebilecektir²². İşverenler Kurul tarafından yayınlanan Kişisel Veri Güvenliği Rehberi²³, nde yer alan tüm idari ve teknik güvenlik tedbirlerini aday işçilerin kişisel verileri bakımında da uygulamalıdır.

İş görüşmelerinin olumsuz sonuçlanması halinde ise; işverence edinilmiş verilerin işçiye geri iade edilip edilmeyeceği sorusu da önem arz etmektedir. Bu sorunun cevabı verilirken öğretilen kişisel verileri içeren belgelerin malikinin hangi taraf olduğundan yola çıkılarak ikili bir ayırım yapılmaktadır. Bu kapsamda; görüşmeler sırasında işçi tarafından işverene verilmiş olan özgeçmiş, diploma sureti

²²Manfred Rehbinder, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, Cev. Ömer Teoman, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.45, S.1-4, 1982, s. 751.

²³ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Veri Güvenliği Rehberi, (Çevrimiçi), <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7512d0d4-f345-41cb-bc5b-8d5cf125e3a1.pdf> , 15 Mayıs 2020.



STNZ LEGAL

gibi belgelerin malikinin işçi olması sebebiyle böylesi belgelerin işçiye iade edilmesi gerekeceği; bununla birlikte işçiye mülakat sırasında verilen anket, test vb. gibi evrakların malikinin ise işveren olması sebebiyle ise bu tür belgelerin işçi tarafından alınamayacağı, işveren nezdinde saklanması gerekeceği kabul edilmektedir. Bununla birlikte kişilik haklarına karşı olası müdahalelerin önüne geçmek isteyen işçinin, ilgili belgelerin silinmesini talep edebileceği de ileri sürülmektedir.²⁴

Son olarak işverenin, aday işçilere ilişkin verileri ne kadar süreyle saklaması gerekeceği hususuna da değinmek gerekir. İş başvurusu yapan adaya ilişkin verilerin saklanma süresi işyerinin bulunduğu ülke hukukuna göre belirlenebilecektir. Örneğin, Alman hukukunda ayrımcılığın önlenmesine ilişkin kanuni düzenlemeler uyarınca, adaylar ret mektubunun alınmasından itibaren iki ay içinde ayrımcılık iddiasıyla dava açabilmektedir ve bu nedenle aday işçinin verilerinin muhafaza süresinin Alman hukukunda en az iki ay olması gerektiği kabul görmektedir²⁵. Doktrinde, Alman hukukunda olduğu gibi belirli sürelerin belirlenmediği hukuk sistemleri açısından işverenlerin bu konuda bir işyeri politikası inşa ederek makul süreyle saklama faaliyetini sürdürmeleri önerilmektedir. Türk hukuku açısından kanaatimizce, işverenler genel dava zamanaşımı olan 10 yılı göz önünde bulundurarak işçiye ait verileri iş görüşmesinden itibaren 10 yıl süreyle saklayabilecektir.

1.1.3.1. Topluluk Şirketleri Arasında Veri Paylaşımı

Uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir başka uygulama ise, iş görüşmeleri sonrasında aday işçilerin kişisel verilerinin topluluk şirketlerine açık ortak bir alanda saklanması ve bu yolla verilerin şirketler arasında aktarılmasıdır. Bu noktada her ne kadar işçi, iş başvurusunda kişisel verilerini kendi rızasıyla işverenliğe iletmekteyse de bu rıza işçinin kişisel verilerinin topluluk şirketlerinin erişimine açılması yönünde herhangi bir dayanak teşkil etmeyecek; aksine işçinin açık rızası olmaksızın böylesi

²⁴ Gürsel, **a.g.e.**, 288-289; Rehbinder, **a.g.e.**, s. 751-752.

²⁵ Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch (Ed.), **Key Aspects of German Employment and Labour Law**, Germany, Springer, 2010, s. 23.



STNZ LEGAL

bir aktarıma gidilmiş olması Kanun'un 8. ve 12. maddelerinde düzenlenen²⁶ kişisel verilerin aktarılması ve veri güvenliğinin sağlanmasına ilişkin yükümlülüklerin ihlali anlamına gelecektir.

Bu husus Kişisel Verileri Koruma Kurulu ("Kurul") tarafından da kaleme alınmış olup Kurul resmi internet sitesinden yayınlanan bir açıklamada²⁷ "*iş başvurusunda bulunan bir adayın açık rızası olmadan kişisel verilerinin bir şirketler topluluğu altında yer alan veri sorumluları arasında aynı veri tabanını kullanmak suretiyle paylaşılmasının Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasına aykırılık edeceği*" açıkça ifade edilmiş ve bu sebepten bir şirket hakkında Kanunun 18/1 maddesi uyarınca idari para cezası uygulandığı belirtilmiştir. Dolayısıyla, aday işçilerin kişisel verileri, açık rıza alınmaksızın topluluk şirketleri arasında paylaşamayacaktır. Burada açık rıza alınması öncesinde aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi ve açık rızanın özgür iradeyle dayanması gerektiği unutulmamalıdır.

Aday işçinin kişisel verilerini başka bir topluluk şirketinden veya topluluk şirketinin aday işçi havuzundan alınması hallerinde de Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'in 6. maddesi uyarınca aydınlatma yükümlülüğünün yerini getirilmesi gerekmektedir.

1.2. İş Görüşmeleri Sırasında İşçi Adayına Yöneltebilecek Sorular ve Sınırları

İşe alım sürecinde, işverenin aday işçi hakkında bilgi toplama yöntemlerinden bir diğeri ise görüşme sırasında işçiye doğrudan sorular yöneltilmesi olup bu görüşmeler spontane geliştiği için kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edilme riskinin en fazla olduğu durumlar arasında yer almaktadır. Bu kapsamda işveren, işçiyi tanıma hakkına sahip olmakla birlikte; yönelteceği soruları iş ilişkisine fayda sağlayabilecek şekilde seçmeli ve işçiye özel hayatının gizliliğini ihmal etmeyecek,

²⁶KVKK md.8 "*Kişisel veriler, ilgili kişinin açık rızası olmaksızın aktarılamaz.*"

KVKK md.12"*Veri sorumlusu, kişisel verilerin kendi adına başka bir gerçek veya tüzel kişi tarafından işlenmesi hâlinde, birinci fıkrada belirtilen tedbirlerin alınması hususunda bu kişilerle birlikte müştereken sorumludur.*"

²⁷KVKK, İş Başvurusu Sürecinde İşlenen Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı Şekilde Paylaşılması, (Çevrimiçi), <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5410/Is-Basvurusu-Surecinde-Islenen-Kisisel-Verilerin-Hukuka-Aykiri-Sekilde-Paylasilmasi>, 27 Nisan 2020.



STNZ LEGAL

ölçülü ve makul bir amaca hizmet eden sorular yöneltilmelidir.

Kanaatimizce işverenin, yönelteceği soruların kapsamını oldukça dar tutmasında fayda vardır zira; iş ilişkisinin kurulması ve devamı sürecinde önem arz edecek bilgilerin işçi tarafından iş görüşmesinde açıkça belirtilmesi halihazırda işçiye getirilmiş kanuni bir yükümlülüktür. İş Kanunu'nun 25/II/a maddesi uyarınca iş sözleşmesi yapıldığı sırada işçinin *“sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek”* işvereni yanıltması durumunda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı bulunacaktır. Böylesi bir sebeple iş sözleşmesi feshedilen işçi ise kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamayacağı gibi işsizlik ödeneğinden de yararlanamayacağından; kanaatimizce işverence bu hususun görüşme sırasında işçiye hatırlatılması, ölçülülük ilkesiyle bağdaşmayan sorular sorularak kişisel verilerin korunması hakkının ihlal edilmesinden çok daha uygun bir adım olacaktır. İşçinin önem arz eden hususları işverene açıklama yükümlülüğü ile işverenin soru sorma hakkının kanuni sınırları arasındaki dengenin korunması ise dürüstlük kuralı ve güven ilkesi çerçevesinde belirlenecektir.²⁸

İş mülakatlarında işçinin adı, soyadı, yaşı, mezun olduğu üniversite ve derecesi, iş tecrübeleri, askerlik ve ehliyet durumu gibi temel kişisel bilgiler ile eğitim ve çalışma geçmişine genel bilgilerin sorulmasında KVKK kapsamında herhangi bir sakınca bulunmayacaktır.²⁹ İşçinin ikamet adresi de işverence sorulabilecek hususlar arasında yer almaktadır. Zira işverenin bu bilgi çerçevesinde işçinin işe gidiş gelişinde kullanabileceği uygun bir vasıta bulunup bulunmadığını analiz etme şansı vardır. İkametgâh bilgisinde olduğu gibi, doğrudan iş ile ilgili olmasa da dolaylı şekilde işçinin meslek hayatına etki edebilecek soruların işçiye yöneltilmesinde herhangi bir sorun doğmayacaktır.³⁰ Bu kapsamda, kişisel verilerin korunması hakkını ihlal edip etmeyeceği tartışmalı olan ve uygulamada sıklıkla karşılaşılabilen soru başlıklarına ilişkin detaylı bilgi aşağıdaki yer almaktadır.

²⁸ Uncular, **a.g.e.**, s. 191.

²⁹ İbrahim Aydın, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 19, S. 6, 2005, s. 30.

³⁰ Ali Güzel; "Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin "Intuitus Personae" Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek", **Halit Kemal ELBİR'e Armağan**, 1996, s. 187.



1.2.1. Medeni Hal, İlişki Durumu, Aile Hayatı ve Cinsel Hayata İlişkin Sorular

İşçinin özel hayatına ilişkin sorular denilince akla öncelikle aile hayatı gelmektedir. Uygulamada hemen her iş görüşmesinde aile hayatına ilişkin sorular yönlendiriliyor olsa da bu soruların işçiye sorulma amaçları ve soruların odakları oldukça önem arz etmektedir. Zira işyerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunan işverenin, işçi açısından toplu iş sözleşmesinin aile ve çocuk yardımlarına ilişkin hükümlerinin ne gibi sonuçlar doğuracağını öngörebilme adına aday işçiye medeni halini ve kaç çocuğu olduğunu sorması hukuken uygun kabul edilebilecektir. Ancak evli olmayan işçiye, sevgilisi olup olmadığı veya kimle birlikte yaşadığının sorulması kabul edilemeyeceği gibi işçinin evlenmeyi düşünüp düşünmediği, cinsel hayatının ve yönelimlerinin neler olduğuna ilişkin sorular da sorulamayacaktır. Zira bu tür soruların iş ilişkisiyle herhangi bir bağı bulunmadığı gibi, böylesi bir yaklaşım TBK'nın 419. maddesinde yer alan “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.” hükmüne de açıkça aykırılık taşıyacaktır.

İşveren karşısında güçsüz konumda bulunan işçi açısından bu gibi durumlarda kendini açığa vurmama hakkı bulunmakla birlikte; işçi dilerse sessiz kalmayı seçebileceği gibi sessiz kalmasının kendisi aleyhine olacağı hallerde gerçeğe aykırı beyanda bulunma yoluna da gidebilecektir ki bu gibi hallerde yapılan gerçeğe aykırı beyanların hile kapsamında kalmayacağı kabul edilmektedir³¹. Zira öğretide de açıkça kabul ve ifade edildiği üzere; işçinin kimle yaşadığı, özel hayatındaki ilişkileri veya cinsel kimliği işvereni ilgilendirmeyen hususlar olup³² uluslararası düzenlemeler nezdinde de cinsel hayata ilişkin veriler hassas kişisel veri olarak tanımlanmakta ve işverenin bu verileri toplayamayacağı vurgulanmaktadır³³.

³¹Sezgi Öktem Songu, “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Özel S., 2013, s.635.

³²Ali Nazım Sözer, “AB'nin İstihdama İlişkin 2000/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.2, 2006, s. 201.

³³ILO Code of Practice, 6/5/1/a: “An employer should not collect personal data concerning a worker's sex life.”; Aynı yönde uluslararası düzenlemeler için bkz.: Council of Europe, Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data, No. 108, md. 6; Council of Europe, Recommendation on the Protection of Personal Data Used for Employment



STNZ LEGAL

Bununla birlikte, bekar olan kadın işçilere evlilik planının olup olmadığının sorulması da tartışmaya açık bir husustur. Kanaatimizce, bu yöndeki bir sorunun kişisel verilerin korunması hakkını ihlal edip etmeyeceği sorulma amacına göre farklılık gösterecektir. İşyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunması ve toplu iş sözleşmesi kapsamında evlilik yardımının öngörülmüş olması durumunda işverenin bu soruyu sorması makul sayılabilecektir; zira bu halde ilgili kişisel bilginin öğrenilmesindeki amaç bu durumun işyeri üzerinde doğuracağı ekonomik etkilerin öngörülebilmesi olacaktır. Ancak işverenin bu soruyu sormasının altında yatan amacın “kadın işçinin uygulamada evlilik tazminatı³⁴ olarak bilinen tazminat hakkından yararlanıp yararlanamayacağını öğrenilmesi” olduğu hallerde kanaatimizce aday işçinin kişisel verileri kendisine ayrımcılık yapılmasına sebebiyet verecek şekilde kullanılmış olacaktır ki bu da açıkça KVKK’ya aykırılık teşkil edecektir.

1.2.2. Sigara ve Alkol Kullanımına İlişkin Sorular

Sigara ve alkol kullanımına ilişkin sorular da uygulamada iş görüşmelerinde sıklıkla sorulan sorular arasında yer almaktadır. Aday işçinin sigara veya herhangi bir tütün mamulü kullanıp kullanmadığı bilgisi şüphesiz adaya ait kişisel verilerden sayılacak olup bu kapsamda sorulacak soruların kişisel verilerin korunması hakkında aykırılık teşkil edip etmeyeceği tartışılmalıdır.

Sigara kullanımına ilişkin ilk olarak, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde işyeri sınırlarında sigara içilmesi konusunda talimat verme yetkisine haiz olduğunu belirtmek gerekir. Zira işveren, yanıcı veya patlayıcı maddelerin üretildiği bir işyerinin söz konusu olması durumunda olduğu gibi haklı sebeplerin bulunduğu hallerde işyerinde sigara kullanımını tamamen yasaklayabileceği gibi; diğer hallerde ise işyerinde sigara içilebilecek dönem ve aralıkları belirleme yetkisine sahip olacaktır. Bunun yanı sıra doktrinde, işverenin iş veriminin düşmesini engellemek

Purposes, No. R (89) 2, m. 10/1; Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council on The Protection Of Individuals With Regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data, m.8/1.

³⁴1475 sayılı Mülga İş Kanunu’nun halen yürürlükte olan 14. maddesi ile kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sözleşmesini sona erdirmesi halinde işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir.



STNZ LEGAL

veya pasif içicilerin sağlığını korumak amacıyla işyerinde sigara içme yasağı getirebileceği ifade edilmektedir.³⁵ Bu kapsamda işverenin, aday işçinin işe alınması halinde bağlı olacağı kuralları kendisine önceden belirtebilmek ve çalışma koşulları hakkında tam ve doğru bilgi verebilmek adına iş görüşmesinde işçiye sigara kullanıp kullanmadığını sorabileceği kanaatindeyiz.

Alkol kullanımı açısından ise; işçinin işyeri içerisinde alkol veya uyuşturucu madde kullanması veya işyerine bu maddeleri kullanmış vaziyette gelmesi; 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işverene sözleşmeyi derhal haklı nedenle feshetme imkânı tanıyacak ve böylesi durumlarda işçiye yapılacak testlerin KVKK açısından değerlendirilmesi çalışmamızın “2.5.İşçiden Talep Edilebilecek Testler” başlıklı bölümünde detaylı şekilde ele alınacaktır. Konu işe alım süreci açısından değerlendirilecek olursa kanaatimizce, bu konuda işçiyi uyarmak isteyen işverenin iş görüşmesi sırasında “işyerine alkol almış halde gelmesi veya işyerinde alkol alması durumunda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceğini” bildirmesi ve işçiyi bu yolla önceden uyarması yeterli ve makul bir yaklaşım olacaktır. Zira işçinin işyeri dışında sigara veya alkol kullanıp kullanmadığı iş görüşmeleri açısından hukuken geçerli bir soru olmayacaktır³⁶. Bu halde işveren, kanaatimizce işçinin işyeri dışındaki alkol kullanımı bilgisini almaksızın, işçiyi öncesinde uyarmakla hem önlemini almış hem de kişisel verilerin korunması hakkını ihlal etmemiş olacaktır. Aksi halde, işyeri dışında alkol kullanıyor olması sebebiyle işçinin işe alınmaması durumunda işveren ayrımcılık yasağına aykırı davranmış olacaktır³⁷.

1.2.3. Dini İnanç, Siyasi Görüş ve Sendikal Üyeliğe İlişkin Sorular

Son olarak iş görüşmelerinde aday işçiye dini ve felsefi inancına, siyasi parti üyeliğine veya politik görüşüne ilişkin soruların sorulmasının hukuka aykırı olacağını ifade etmek gerekir.³⁸ Zira Anayasa'nın 24 ve 25. maddeleri kapsamında din ve vicdan

³⁵Zeki Okur, “İş Hukukunda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları”, **Kamu-İş**, C.10, S. 3, 2009, s. 21.

³⁶Uncular, **a.g.e.**, s.198.

³⁷Michael F Rosenblum, “The Expanding Scope of Workplace Security and Employee Privacy Issues”, **DePaul Business Law Journal**, Vol.3, 1990-1991, p.102.

³⁸Gürsel, **a.g.e.**, s.323.



STNZ LEGAL

hürriyeti ile düşünce ve kanaat hürriyeti temel haklar olarak düzenlenmiş olup; hiç kimsenin din, vicdan, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamayacağı Anayasa'nın 15/2 maddesi ile açıkça düzenlenmiştir.

Bu yöndeki uygulamaların hukuka aykırılığı açık olmakla birlikte; bazı hallerin bu duruma istisnai nitelik taşıyabileceğini de unutulmamalıdır. Zira aday işçi, bir dine ait kurum çatısında din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere istihdam edilecekse; 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 7/d maddesi hükmü uyarınca o dine mensup olması gerektiğinden; işverenin bu halde işçiye dini inancını sorması gerekliliği doğacaktır³⁹. Benzer şekilde işçinin bir siyasi parti nezdinde veya sendika çatısı altında istihdam edileceği durumlarında da işçinin görüşünün açık rızası alınmak şartıyla sorulabileceği kabul edilmektedir⁴⁰.

Son olarak belirtmek gerekir ki; sendika üyeliğine ilişkin bilgiler, tıpkı politik ve dini görüşler gibi KVKK'nın 6/1 maddesi kapsamında hassas kişisel veri olarak düzenlenmiş bulunmakla birlikte; bunun yanı sıra 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ("STİSK") kapsamında da ayrıca koruma alanı bulmuştur. İlgili Kanun'un 25/1 maddesi uyarınca işçilerin işe alınmalarının; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamayacağı düzenlenmiştir. Bu sayede işe alınma esnasında sendikal ayrımın söz konusu olduğu hallerde de işçiler sendikal tazminat talep etme olanağını kazanmışlardır.⁴¹

1.3. İşe Alım Öncesinde İşçiye Yapılabilecek Testler ve Sınırları

Aday işçilerin kişisel verilerinin ihlal edilmemesi adına dikkatli yürütülmesi gereken süreçlerden bir diğeri de işe alım öncesinde aday işçiye yaptırılacak testlerdir. Uygulamada sıklıkla alkol ve uyuşturucu testleri ile kişilik testleri yaptırılmakta olup bunların yanı sıra aday işçiden kan, idrar veya doku gibi biyolojik maddelerin alınması suretiyle HIV/AIDS testleri de uygulanabilmektedir⁴². Uluslararası Çalışma

³⁹Ahmet Sevimli, **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006, s.157.

⁴⁰Rehbinder, **a.g.m.**, s. 753-754.

⁴¹Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2.bs., 2019, s.120.

⁴²Uncular, **a.g.e.**, s.211.



STNZ LEGAL

Örgütü'nün bu konuda düzenlemiş olduğu belgeler ışığında, böylesi testlerin kişisel verilerin korunması ilkesi kapsamında nasıl yürütülmesi gerektiğine ilişkin açıklamalarımız aşağıdaki gibidir.

1.3.1. Alkol ve Uyuşturucu Testleri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İşyerinde Alkol ve Uyuşturucu Problemlerine İlişkin Uygulama Kodu⁴³'nun 8.6. maddesinde işçinin alkol veya uyuşturucu kullanımına ilişkin bilgilerinin ancak rızası dahilinde işlenebileceği, bu verilerin gizli sağlık verisi niteliği taşıyacağı ve işçi özlük dosyasından ayrı bir yerde saklanacağı ifade edilmektedir. Bu kapsamda alkol ve uyuşturucu testleriyle toplanan veriler KVKK'nın 6. maddesi uyarınca özel nitelikli kişisel veri kategorisinde olduğundan, aday işçinin açık rızası olmadan işlenemeyecektir. Bu kapsamda işçiye böylesi bir test yapılmaya başlanmadan önce adaydan onay alınması ve teste onay vermeyen işçinin doğrudan kullanıcı olduğu çıkarımına varılmaması gerekmektedir.⁴⁴

İşverenin KVKK açısından yükümlülükleri, alkol veya uyuşturucu testinin aday işçiye uygulanmasından sonra da devam edecektir. Öncelikle, test sonucunun muhakkak bir uzman tarafından değerlendirilmesi ve işçinin sonuçlardan haberdar edilmesi gerekecektir. Test sonucunun pozitif çıktığı bazı hallerde buna (işçinin kullanmakta olduğu reçeli bir ilaç olması gibi) başkaca dış etkenler sebep olabileceğinden; testi inceleyen uzmanın aday işçi ile görüşmesi ve durumu işverenin bilgisine sunmadan önce testin sonucunun tıbbi bir açıklaması olup olmadığına kanaat getirmesi gerekecektir. Belirtmek gerekir ki; testin sonucunun pozitif çıktığı ve fakat bu durumun tıbbi bir açıklaması olduğu durumlarda; testi inceleyen uzman işverene bu durumu detaylı şekilde yansıtmamalı yalnızca testin sonucunun negatif olduğu yönünde işvereni bilgilendirmelidir.⁴⁵

1.3.2. HIV/AIDS Testleri

HIV/AIDS ve Çalışma Yaşamıyla İlgili ILO Uygulama ve Davranış

⁴³ILO, *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace*. Geneva, International Labour Office, 1996, p. 19.

⁴⁴Gürsel, *a.g.e.*, s. 329.

⁴⁵ILO, *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace*, p. 38.



STNZ LEGAL

Kuralları⁴⁶,nda ise; iş başvurusu yapan aday işçilerden veya çalışanlardan HIV'la ilgili kişisel bilgilerini paylaşmalarının istenmesinin herhangi bir gerekçesi olamayacağı ve bu konuda işçinin kişisel verilerine erişimin gizlilik kurallarıyla sınırlandırılması gerektiği açıkça ifade edilmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde doktrinde de işin niteliği gerektirmedikçe işçi adaylarına böyle bir hastalığının var olup olmadığının sorulamayacağı; işe girişte böylesi bir testin uygulanması ve sonucunun pozitif çıkması halinde ise bu durumun işverence gizli tutulması gerekeceği aksi halde kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edildiği kabul edilmektedir⁴⁷.

Kanaatimizce de iş görüşmeleri sırasında işçiden HIV/AIDS testi istenebilmesi için işin niteliğinin bu testi zorunlu kılması gerekmektedir. Zira işçinin HIV pozitif durumda olması doğrudan çalışmasında sakınca yaratacak bir unsur olduğunun kabulü anlamına gelemeyecektir.⁴⁸Bu halde kan veya anne sütü gibi vücut sıvıları yoluyla buluşabilen HIV'e ilişkin, yalnızca işin niteliği kapsamında gerekli görüldüğü hallerde aday işçiden test alınabilecek ve özel nitelikli kişisel veri konumundaki bu test sonuçları yalnızca adayın yazılı rızası ile saklanabilecektir. Bununla birlikte sağlık muayenesinin yasal bir zorunluluk olarak getirildiği durumlarda ise; muayenenin doktor tarafından yapılması ve işverene yapılacak bilgilendirmenin yalnızca aday işçinin işe uygunluğuna ilişkin olması gerekecektir.

1.3.3. Psikolojik Testler

İşe alım sürecinde işverenlerce uygulanan testlerden bir diğeri ise psikolojik testler olup bu testler aday işçilerin kişiliği, strese dayanıklılığı, dürüstlüğü, beceri ve öğrenme yetenekleri ile mesleki tercihlerine ilişkin olabilmektedir. Aday işçinin kişisel verilerinin korunması yönündeki yükümlülüğü psikolojik testler açısından da devam eden işveren, burada da ölçülülük ilkesinin korunmasına özen göstermeli; işçinin açık rızası bulunsa dahi yapılan test ile elde edilmek istenen amacın başvuruya konu iş ile yakından ilişkili olduğundan her daim emin olmalıdır.⁴⁹Bununla birlikte, aday işçinin psikolojik teste itiraz hakkının her zaman bulunduğu kabulü gerekecektir. Zira ILO

⁴⁶ILO, **An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work**, Geneva, International Labour Office,2001, p.4.

⁴⁷Beytar, **a.g.e.**, s. 180.

⁴⁸Sevimli, **a.g.e.**, s.182.

⁴⁹Uncular,**a.g.e.**, s. 227.



STNZ LEGAL

Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Uygulama Kodu'nun 6/11. maddesinde kişilik testi gibi test süreçlerinin ilgili kodda yer alan diğer düzenlemeler ile uyumlu yürütülmesi gerektiği ve işçinin bu teste karşı çıkabileceği açıkça ifade edilmiştir.

Psikolojik testlerin KVKK kapsamında değerlendirilmesinde göz önüne alınması gereken bir diğer uluslararası düzenleme ise Avrupa Konseyi'nin (2015) 5 sayılı İş İlişkisinde Kişisel Verilerin İşlenmesi Hakkında Tavsiye Kararı⁵⁰'nin 19. maddesidir. İlgili madde de ifade edildiği üzere; aday işçinin kişiliğini ve karakterini değerlendirme amacıyla yapılan psikolojik testler, başvuruya konu faaliyetle yakından ilgili olmalı ve iç hukuk bu konuda gerekli güvenceleri sağlıyor olmalıdır. Bunun yanı sıra tıpkı tıbbi ve genetik testler gibi psikolojik testler de uzman kişilerce uygulanıp değerlendirilmeli ve testin içeriği ile sonucu aday işçiye açıkça bildirilmelidir.

⁵⁰Council of Europe, **Recommendation CM/Rec(2015)5: The processing of personal data in the context of employment**, 2015.



2. İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMI SIRASINDA İŞVEREN SORUMLULUĞU

Kanun kapsamında veri sorumlusu sıfatını haiz işverenlerin kişisel verilerin korunmasına ilişkin yükümlülükleri iş ilişkisi yürütüldüğü sürece devam edecektir. Esasen iş ilişkisinin yürütülmeye devam ettiği her gün işçinin işe giriş ve çıkışlarda parmak izi okutması, işyerinin kameralar ile gözetlenmesi, işçi tarafından kullanılan bilgisayara işverenin erişim sağlayabilmesi, özlük dosyalarının oluşturulması ve saklanması gibi birçok uygulama hayata geçirilmekte ve bu sırada işçilerin kişisel verileri işlenmeye devam ettiğinden işverenin sorumluluğu da devam etmektedir. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde iş ilişkisinin yürütülmesi sürecinde işveren nezdinde sorumluluk doğuran ve dikkat edilmesi gereken uygulamalara ilişkin detaylı bilgiye yer verilecektir.

2.1. İşçi Özlük Dosyalarının Oluşturulması

İş görüşmeleri sonrasında işe alımına karar verilen işçiler nezdinde gerçekleştirilmeye başlanan ilk veri işleme yöntemi elbette işçiye dair bir özlük dosyasının oluşturulmasıdır. Özlük dosyası oluşturulması 4857 sayılı İş Kanunu'nun 75. maddesi uyarınca işverenlere getirilmiş bir yükümlülük olup bu kapsamda işverenler kimlik bilgilerinin yanı sıra İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca işçiye ilişkin düzenlemek zorunda oldukları her türlü belge ve kaydı özlük dosyası içerisinde saklamak ve gerektiğinde yetkili kişilere/kurumlara göstermek zorundadır.

Belirtmek gerekir ki İş Kanunu'nun özlük dosyalarına ilişkin hükmünde KVKK açısından işverene getirilmiş yükümlülük “edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamak” olarak düzenlenmiştir. Bu kapsamda işverenin işçi özlük dosyalarını hazırlama ve saklama sürecinde genel olarak; işçilerinin kişisel verilerinin kendine özgü niteliğini göz önünde bulundurma, verilerin işleme amaçlarını net olarak belirleme, verileri düzenli olarak güncelleme ve yenileme yönünde sorumlulukları bulunduğu kabul edilmektedir⁵¹. Ancak özlük dosyalarına ilişkin ilgili

⁵¹Eser Işık, **İşverenin Özlük Dosyası Düzenleme Borcu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2012, s.22.



STNZ LEGAL

düzenleme, bu konuda oluşturulan uluslararası düzenlemeler ile kıyaslandığında yetersiz kalıyor olması sebebiyle haklı olarak eleştirilmektedir.⁵²

Eleştirilere konu olan en önemli husus, özlük dosyasına ilişkin hükümde işçiye kendisi hakkında toplanan bilgileri sorgulama ve içeriklerine ulaşma hakkının açıkça tanınmamış olmasıdır. Zira İsviçre örneğinde olduğu gibi çoğu uluslararası hukuk düzeninde işçilerin özlük dosyalarına ulaşma hakkı olduğu gibi işverenlerin de özlük dosyalarında yaptıkları işlemlerden işçileri haberdar etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bununla birlikte özlük dosyalarının üçüncü kişilere açılması konusunda da oldukça ciddi sınırlamalar bulunmaktadır⁵³.

Kanaatimizce, İş Kanunu'nun ilgili hükmünde işverene açıkça bu yönde yükümlülükler getirilmemiş olsa da ÜÇÖ İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Uygulama Kodu'nun 11. maddesinde düzenlenen "Bireysel Haklar" başlığı çerçevesinde benzer yükümlülüklerin Türk Hukuku açısından da geçerli olduğunun kabul edilmesi ve buna göre hareket edilmesi gerekmektedir. ÜÇÖ düzenlemeleri doğrultusunda işçiler, özlük dosyalarında tutulan kişisel verileri ile işbu verilerinin işlenmesi hakkında düzenli olarak bilgilendirilme hakkına sahip oldukları gibi; toplanan verilerine erişme, gerektiğinde kayıtları inceleme ve nüshalarını elde etme hakkına sahip olacaklardır.

2.2. İşe Giriş ve Çıkışlarda Veri Toplanması

İşçilerin kişisel verilerinin kaydedildiği ve işlendiği durumlardan bir diğeri de devamlılık kontrolünün ve iş güvenliğinin sağlanması adına işe giriş çıkışlarda tutulan kayıtlardır. Bu kapsamda işçilerin kişisel verileri iş ilişkisi devam ettiği müddetçe her gün işlenmekte olduğundan, işveren tarafından bu işleme faaliyetinde de ölçülülük ilkesinin göz önünde bulundurulması gerekecektir.

İşe giriş çıkışlarda kullanılan kayıt sistemlerine örnek olarak kart okutulması, kamera ile görüntü kaydı alınması, parmak izi, avuç içi, göz retinası, yüz şekli taraması yapan biyometrik yollarla kimlik kontrolü yapılması gibi durumlar verilebilecektir. Bu kapsamda işverenin yükümlülüğü, yapılacak kontrollerin ölçülü ve uygun bir mekanizma aracılığıyla gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Zira eğer işyeri için

⁵² Uncular, **a.g.e.**, s. 95.

⁵³ Işık, **a.g.e.**, s. 23.



STNZ LEGAL

gereken giriş- çıkış kontrolü basit bir kart okutma veya kimlik gösterme yoluyla gerçekleştirilebilecekse bu halde işverenin yukarıda örneklendirilen biyometrik giriş sistemlerini kullanmak suretiyle işçilerin özel nitelikli kişisel verileri olarak tanımlanan biyometrik verilerini işleme ölçülü ve uygun olmayacaktır. Bu gibi sistemlerin kullanımı güvenlik ihtiyacının oldukça yüksek olduğu devlet kurumları veya tehlikeli laboratuvarlar gibi işyerleri açısından uygun kabul edilebilecekse de güvenlik ihtiyacının temel seviyede olduğu işyerleri açısından bu yöntem ölçülü bir veri işleme metodu olarak kabul edilemeyecektir. Zira ölçülülük ilkesinin gereği, işçiye KVKK açısından en az zarar verecek güvenlik sisteminin uygulanması olacaktır⁵⁴.

Uygulamada işe giriş çıkışlarda kullanılan biyometrik kontrol sistemleri arasında en yaygın olanı parmak izi okutulması yöntemi olmakla birlikte bu yöntem de doktrinde eleştirilmektedir. Zira parmak izi toplama hakkının 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu⁵⁵'nin 81. maddesi kapsamında yalnızca belirli şartlar altında Cumhuriyet Savcısı tarafından kolluk kuvvetlerine tanınmış bir yetki olması göz önüne alındığında; işverenin bu toplama faaliyetini herhangi bir kanuni temele dayandırmaksızın gerçekleştirmesi (kanaatimizce de haklı olarak) kişisel verilerin korunması hakkını ihlal etmesi sebebiyle hukuka aykırı bulunmaktadır.⁵⁶

Benzer şekilde, bir Danıştay kararında⁵⁷ da giriş kontrolü amacıyla kurulan sistemlerde avuç içi okutma yönteminin kullanılmasının zorunlu kılınmış olması; kişisel veri niteliğinde olan biyometrik verilerin kanuni bir dayanağı olmaksızın toplanmasına olanak vermesi sebebiyle hukuka aykırı bulunmuş ve ilgili düzenleme hakkında yürütmenin durdurulması yönünde karar verilmiştir.

Dolayısıyla işverenlerin, işyerlerinin güvenlik ihtiyacı doğrultusunda ölçülü giriş-çıkış sistemleri tayin etmeleri ve gerekmedikçe özel nitelikli kişisel veriler toplayan biyometrik kontrol sistemlerini kullanmaktan kaçınmaları gerekecektir.

⁵⁴Beytar, **a.g.e.**, s. 192-193.

⁵⁵RG. 17.12.004/25673

⁵⁶Uncular, **a.g.e.**, s. 242-243

⁵⁷Danıştay 15. Daire, 2014/ 1150E. sayı ve 08.07.2014 tarihli yürütmenin durdurulması kararı, **Sinerji Mevzuat & İctihat Programı**, (Erişim Tarihi: 03.05.2020)



2.3. Sendikal Faaliyetlere İlişkin Verilerin Toplanması

Sendika üyeliği KVKK md.6 kapsamında sayılan özel nitelikli kişisel veri türlerinden biri olup bireyin sendikal faaliyetlerinin dokunulmazlığı yalnızca KVKK ile değil 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile de koruma altına alınmaktadır. Zira 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca işçilerin bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları işe alınmaları sırasında bir şart olarak getirilemeyeceği gibi sendikal üyelikleri sebebiyle işçilere iş ilişkileri süresince herhangi bir ayırım yapılamayacaktır.

Ne yazık ki uygulamada işverenler, toplu iş sözleşmesi sonrasında doğacak ekonomik sorumluluktan kaçınma amacıyla çoğu işyerinde sendikal faaliyetleri desteklememekte aksine yetki tespitine evrilmeden son bulmaları adına fark edilen sendikal hareketlenmeleri baskılamaya çalışmaktadırlar. Bu durum ise kuşkusuz Anayasa'nın 51. maddesi kapsamında koruma altına alınmış olan sendikal özgürlüğün özüne zarar vermektedir. Yine bu nedenle 6356 sayılı Kanun kapsamında gerek işe alım gerek iş ilişkisinin yürütülmesi gerekse iş sözleşmesinin feshi sırasında işverene ayrımcılık yapmama yükümlülüğü getirilmiştir.

Bu halde İnsan Kaynakları birimleri tarafından yürütülen işe alım sürecinde işçinin sendika üyeliğine ilişkin sorular sorulamayacağı gibi; iş ilişkisinin devamı sırasında da işçiye sendikal üyeliğine ilişkin soruların yöneltilmesi, bu bilgilerin toplanıp işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunda kurulu sendikalardan işverene yakın olanıyla paylaşılması gibi KVKK'nın özüne aykırı eylemlerde de bulunulamayacaktır.

Sendikal faaliyetlere ilişkin özel nitelikli kişisel verilerin işverence toplanamayacağı ve işlenemeyeceği yönündeki hukuki koruma, uluslararası düzenlemelerde de yer almaktadır. Zira ÜÇÖ İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Uygulama Kodu'nun 6.6 maddesi kapsamında işverenlerin "kanunen mümkün veya zorunlu olmadıkça işçilerin sendikal faaliyetlerine ve işçi organizasyonu üyeliklerine ilişkin verilerini toplamaması gerektiği" açıkça ifade edilmektedir.



2.4. Çalışma Saatleri Süresince İşyerinin Görüntü Sistemleri ile İzlenmesi

İşyeri içerisinde kamera ile görüntü kaydı alınması da gerek işyerinin güvenliğini kontrol etme gerekse verimliliği denetleyebilme adına işverenlerce sıklıkla kullanılan uygulamalardan bir diğeridir. Elbette burada da işverenin, işçilerinin kişisel verilerinin korunması haklarını ihlal etmeme adına özenli ve ölçülü davranması yükümlülüğü bulunmaktadır.

Kamera ile işyerinin görüntülenmesine ilişkin akla gelebilecek ilk husus bu görüntülenmenin gizli kameralar ile mi yoksa açık kamera sistemiyle yapılacağıdır. Bu kapsamda işçilerin kişisel verilerinin kaydediliyor olması sebebiyle elbette uygun olan kamera sistemlerinin açıkta olması ve işçilerin bu konuda bilgilendirilmesidir.⁵⁸ Ancak kanaatimizce işveren ölçülülük ilkesini göz önünde bulundurmamak suretiyle bu organizasyonu kendi isteğine göre şekillendirebilmelidir. Örneğin; bir fabrikada veya restoranda işçilerin fiilen çalışmakta olduğu alanda kameralar açıkça görünür yerlere yerleştirilmeli ve işçiler bu durumdan haberdar edilmeliyken; kullanılacak kameranın kasayı göreceğ olması durumunda bu kameranın yalnızca kasayı kaydedecek olması şartıyla yukarıda gizli bir şekilde yerleştirilmiş olması kanaatimizce uygun bir uygulama olacaktır. Zira işini yaptığı sürece gizli kameranın kayıt alanına giremeyecek olan işçiler açısından bu durumun kişisel verilerini ihlal eden bir yanı bulunmamaktadır. Eğer işçilerden biri kasadan para almaya çalışırken görüntülenir ve bu sayede yakalanırsa da kanaatimizce bu veri işleme uygulaması hedeflenen amaçla kıyaslanınca aslında ölçülü bir yaklaşım olacaktır. Ancak belirtmek gerekir ki kanaatimizin aksine doktrinde, gizli kamera ile kayıt alınmasında hukuka aykırı bir amaç bulunmasa dahi bunun kişilik hakkı ihlali teşkil edeceği kabul edilmektedir⁵⁹. Aynı şekilde konuya ilişkin Yargıtay 4.Hukuk Dairesi'nin 2006/13723E., 2007/13089K. sayı ve 26.10.2007 tarihli kararında da gizlice ses ve görüntü kaydetme biçiminde gerçekleşen kaydetme eyleminin, kişinin şeref ve haysiyetine tecavüz etme amacı gütmüyor olsa dahi kişilik haklarına saldırı oluşturacağı yönünde hüküm

⁵⁸Yonca Dursun, **6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2019, s.64.

⁵⁹Kemal Oğuzman, Özer Seliçi, Saibe Oktay Özdemir, **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)**, 10. bs., İstanbul, Vedat Yayıncılık, 2010, s.156.



STNZ LEGAL

kurulmuştur.

Görüntülenmeye ilişkin akla gelebilecek bir diğer unsur ise görüntülenmenin ses kaydı alıp almayacağı sorusudur. Doktrinde kabul edilen bizim de kuvvetle katıldığımız görüş uyarınca görüntü kaydı alınması sırasında böylesi bir sesli kaydın da alınmıyor olması kişisel verilerin korunması hakkının ihlali niteliğinde olacaktır. Zira bu halde amaç işyerinin güvenliğinin denetlenmesiyle bunun yapılması sırasında işçilerin seslerinin verileri de işlenecektir. Dahası işçilerin gün içerisinde birbirleriyle konuştukları hususlar veya kişisel telefon görüşmeleri gibi şahsi diyalogları da işverenlerce işlenmiş olacaktır ki bu da şüphesiz ölçülülük ilkesine aykırı bir tutumdur.

İşverenler, işyerinde görüntü sistemlerini kurarken ve işletirken bu uygulamayla elde etmeyi hedefledikleri amaca ulaşip ulaşamayacaklarını her defasında kontrol etmeli ve yalnızca amaca uygun olan aksiyonları almalıdır. Örnek vermek gerekirse; işverenin amacı, tehlike sınıfı yüksek bir işyerinde yaşanabilecek olası kazaları engelleme adına işçileri dikkatli davranmaya yöneltmek ve böylesi bir durumda sorumluluğun belirlenebilmesini sağlamak ise; bu halde işveren tehlikeli makinelerin bulunduğu alana kameralar yerleştirebilir ve ilgili bölgeye kamera ile gözetlendiğine ilişkin levhalar asabilir. Böylece işçilere ilişkin görüntü verileri işlenmiş olsa da iş kazalarının önüne geçilmesi amacına hizmet edilmiş olacaktır. Ancak eğer işveren bu kamera sistemini soyunma odasına kurar ve hangi işçilerin sabah üniforma değiştirirken daha çok vakit harcadığını bulmaya çalışırsa; elbette bu halde ölçsüz bir veri işleme faaliyeti gerçekleştirmiş olacak ve işçilerin kişisel verilerinin korunması haklarını ihlal etmiş olacaktır.

İşyeri sürekli izlenmiyor olsa da bazı durumlarda işveren veya işveren vekilleri tarafından işçilerin görüntüleri anlık olarak kaydedilebilmektedir. Bu duruma örnek olarak; mesai saatleri arasında uyuyakalan bir işçinin fotoğrafının çekilerek fesih sürecinde delil olarak kullanılması verilebilecektir. Belirtmek gerekir ki, işverenin buradaki amacı işçinin işbaşında uyuması sonucunda doğabilecek daha büyük zararların önüne geçmektir ve kanaatimizce bu sebep kişisel veri işlenmesi için uygun bir sebeptir. Zira bu konuya ilişkin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2017/818E., 2017/656K. sayı ve 23.01.2017 tarihli kararında da "*iş başında bulunması gereken işçilerin üniforma ile görüntülenmesinin özel hayatın gizliliğinin ihlali sayılamayacağı*" yönünde açık hüküm kurulmuştur. Dolayısıyla bu gibi hallerde de



STNZ LEGAL

işverenin meşru bir amaç gözettiği ve ölçülü işleme faaliyeti sürdürdüğü sürece yönetim hakkı kapsamında işçilerin görüntülerini kaydedebileceği söylenebilecektir.

Son olarak işyerinde görüntü sistemleri ile kayıt yaptırılması sırasında göz önüne alınması gereken bir diğer husus ise bu gözetlemenin süreklilik arz etmemesi gerekliliğidir. Zira işyerinin kesintisiz bir şekilde gözetleniyor olması işçiler üzerinde bir kaygı yaratabileceği gibi kişilik haklarını ihlali riskini de içinde barındıracaktır. Bu nedenle işverenin gözetleme faaliyetinin süreklilik arz etmesinin kural olarak hukuka aykırılık taşıyacağı kabul edilmektedir⁶⁰.

2.5. İşçiden Talep Edilebilecek Testler

İşçiden talep edilebilecek testler konusuna her ne kadar çalışmamızın önceki bölümlerinde yer verilmiş olsa da ilgili açıklamalarımız işe alım sürecinde talep edilebilecek testlere ilişkin olduğundan bu konuyu iş ilişkisinin devam ettiği dönemler açısından da ayrıca ele almak gerektiğini kanısındayız. Bu kapsamda akla ilk gelebilecek husus, işçiye alkol ve uyuşturucu testlerinin yapılmasıdır.

Daha önce de ifade edildiği üzere, işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da bu maddeleri işyerinde kullanması işveren açısından haklı nedenle fesih gerekçesi teşkil etmektedir. Bu kapsamda işverenin, ister periyodik isterse belirsiz zamanlarda işçilere alkol ve uyuşturucu testi yapabileceği kabul edilmektedir. Bu testlerin yapılabilmesinin altında yatan temel hukuka uygunluk nedeni ise, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından doğabilecek risklerin minimum seviyeye çekilmesi olarak kabul edilmektedir⁶¹. Ancak yukarıda⁶² da ifade edildiği üzere, bu testlerin mutlaka bir uzman tarafından yapılması ve sonucun pozitif çıkması halinde bu sonucu işverene iletilmeden önce tetikleyici ek bir durumun mevcudiyetini kontrol edebilme adına mutlaka işçiyle görüşme sağlanmalıdır.

Ancak elbette işverenin alkol ve uyuşturucu testi uygulayabileceği gerçeği, bu uygulamalar sırasında KVKK kapsamında yükümlülüklerin devam etmediği anlamına gelmeyecektir. Bu kapsamda işveren öncelikle işçiden test için toplayacağı (kan, idrar vb.) örneği hangi amaçla kullanacağını, nasıl bir yöntem kullanılacağını ve temel tıbbi

⁶⁰Gürsel, **a.g.e.**, s.373.

⁶¹Beytar, **a.g.e.**, s.176.

⁶²Bkz.: Başlık “1.4.1. Alkol ve Uyuşturucu Testleri”



STNZ LEGAL

risklerin neler olabileceğini açıklamalı; işçinin test sonuçlarına ulaşma ve itiraz haklarını ihlal etmemeli ve elbette bu sonuçlar çerçevesinde herhangi bir aksiyon almadan önce işçiyi durumdan haberdar etmelidir⁶³.

Bununla birlikte iş ilişkisinin devamı süresince işverenin işçilere başkaca testler yaptırması gerekliliğinin doğduğu hallerle de karşılaşılabilir. Yakın zamanda bütün dünyanın tecrübe ettiği COVID-19 (Yeni Koronavirüs Hastalığı) pandemisi bu hallere örnek verilebilir. Bilindiği üzere, pandemi süresince işyerinde faaliyetini sürdürmeye devam eden işverenler açısından; gerekli önlemlerin alınabilmesi adına işçilere COVID-19 testi uygulanmış ve bu testlerin uygulanması işçinin rızasından bağımsız şekilde gerçekleştirilmiştir. Gerçekten de bu örnekte olduğu gibi bulaşıcı hastalık testleriyle toplanan sağlık verileri, özel nitelikli kişisel veri kategorisinde olmalarına rağmen; KVKK'nın 6/3 maddesi uyarınca kamu sağlığının korunması amacı mevcutsa ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilirler. Ancak elbette bu işleme faaliyetinin sır saklama yükümlülüğü bulunan kişiler veya kurumlar tarafından gerçekleştirilmesi gerekecektir. Bu halde işyerinde COVID-19 salgınının baş göstermesini önleyebilmek adına riskli görülen işçilere test yaptırılması işçinin buna vereceği onaya bağlı olmayacak ve fakat bu sürecin işyeri hekimi gibi sır saklama yükümlülüğü bulunan kimseler tarafından gerçekleştirilmesi gerekecektir.

2.6.İşçinin İşyeri Dışında Elektronik Yer Belirleme Sistemleriyle İzlenmesi

Özellikle uzaktan çalışmanın gerçekleştirildiği işyerleri açısından işçilere tesis edilen araçların elektronik yer belirleme sistemleriyle izlenmesi uygulamada sıklıkla kullanılan yöntemler arasında yer almaktadır. Bu kapsamda işveren işçiye tahsis edilen araç üzerine yerleştirilen uzaktan takip sistemleri aracılığıyla işçinin belirlenen konuma gidip gitmediğini, giderken yolda kendisine kullanması söylenen güzergâhı kullanıp kullanmadığını denetleyebilmektedir. Bununla birlikte araç içerisine entegre edilen Kaza Verileri Belleği (Event Data Recorder) gibi araçlar sayesinde sürücünün emniyet kemerini takıp takmadığı, fren ve gaz pedallarını hangi oranlarda kullandığı ve aracın hızı gibi dataların da takibi yapılabilmektedir.

⁶³Uncular, **a.g.e.**, s. 214.



STNZ LEGAL

Bu gibi takip sistemlerinin kullanılması, iş sağlığı ve güvenliği açısından kanuni bir yükümlülük olabileceği gibi araç konumlarını bilmekte işverenin meşru menfaati de bulunabilecektir. Ancak elbette bu verilerin işlenmesi sırasında işçinin haklarına müdahalenin en asgari seviyede tutulmasına ve ölçülülük ilkesinin gözetilmesine dikkat edilmelidir⁶⁴. Bu kapsamda örneğin araç içerisine sürekli görüntü ve ses kayıt cihazlarının yerleştirilmiş olması ölçülü bir işleme faaliyeti olmayacak ve işçilerin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlaline sebep olacaktır.

2.7. İşçinin İletişim Kanallarının Gözetlenmesi

İşverenler tarafından işçiler üzerinde denetim sağlanması amacıyla başvuru bir diğer yol ise işçinin iletişim kanallarının gözetlenmesidir. Bu amaçla işverenler genellikle işçilerin e-posta adreslerini, bilgisayarlarını, telefonlarını ve internet geçmişlerini kontrol edebilmektedirler. Ancak elbette bu gibi uygulamalar sırasında özel hayatın gizliliği ve haberleşme hürriyeti tehlikeye düştüğü gibi kişisel verilerin korunması hakkının da ihlal edilme riski bulunmaktadır⁶⁵. Bu kapsamda uygulamada en problemlili olduğunu düşündüğümüz internet geçmişi ile e-posta kontrolüne ilişkin detaylı açıklamalarımız aşağıda yer almakla birlikte; diğer denetim yöntemleri ele alınırken de amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü bir denetim faaliyetinin gerçekleştirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

2.7.1. İnternet Geçmişi

Özellikle beyaz yaka olarak adlandırılan ve çalışmalarını bedensel olmaktan çok zihinsel güçle gerçekleştiren çalışanların neredeyse tamamına yakın bir çoğunluğu mesai saatleri sırasında kendilerine işverence tahsis edilmiş bilgisayarlar üzerinden faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu durum ise, özellikle internet bağlantısı bulunan bilgisayarlar açısından, işçilerin gün içerisinde iş ile alakası olmayan internet adreslerini ziyaret etmek suretiyle çalışmakla yükümlü oldukları zamanlarda iş dışı başkaca konularla ilgilenmeleri durumunu doğurmuş ve işverenleri bu konuda tedbir almaya yöneltmiştir.

⁶⁴ Uncular, **a.g.e.**, s. 246.

⁶⁵ Dursun, **a.g.e.**, s.69.



STNZ LEGAL

Öyle ki işçinin, kendisine iş amaçlı kullanması için verilen bilgisayar ve internet sistemlerini kişisel amaçlarla kullanılması durumunu ifade etmek için “sanal kaytarma” terimi kullanılmaya başlanmıştır. Sanal kaytarma, mesai saatleri içerisinde çalışıyor olması gerekirken işçinin interneti iş dışı amaçlarla kullanması olarak da özetlenebilecektir⁶⁶. Bu kapsamda sanal kaytarma yapmakta olan işçilerin tespit edilebilmesi amacıyla işverenler tarafından işçilerin internet geçmişlerinin denetlenmesi yoluna gidilmektedir. Konu işverenler açısından değerlendirildiğinde işyerinde verimliliği sağlama adına alınabilecek etkili bir yöntem olduğu kabul edilmelidir. Zira kaynağını Türk Borçlar Kanunu’nun 396. maddesinden alan “özen ve sadakat borcu” kapsamında işçi, yüklendiği işi özenle yapmak zorundadır ve mesai saatleri içerisinde çalışmak yerine internet bağlantısını şahsi meseleleri için kullanmak kuşkusuz işçinin özen yükümlülüğüne aykırılık taşımaktadır. Sanal kaytarmanın işçinin özen ve sadakat yükümlülüğüne aykırı olduğu Yargıtay nezdinde de kabul gören bir yaklaşım olup Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2008/36305E., 2009/12393K. sayı ve 04.05.2009 tarihli kararında “*Davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alış verişi ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işi yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir.*” denilmek suretiyle bu husus vurgulanmıştır. İlgili kararda dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise, işçinin işlerini yetiştirmesi ve işveren üzerinde herhangi bir zararın doğmamış olmasının sanal kaytarma açısından bir mazaret olmayacağı ve her halde işçinin özen yükümlülüğüne aykırı davranmış olacağıdır.

Sanal kaytarmanın önlenmesi adına işçinin internet geçmişinin kontrol edilmesi hususu kişisel verilerin korunması hukuku açısından ele alındığı takdirde ise, kanaatimizce iş saatleri içerisinde ve iş bilgisayarı üzerinden yapılan böylesi bir denetim, amaçla sınırlı bir veri işleme faaliyeti sürdürüldüğü sürece, işçinin kişisel verilerin korunması hakkını ihlal etmeyecektir. Bu işleme faaliyeti sırasında dikkat edilmesi gereken unsurlara çalışmamızın ilerleyen bölümünde detaylı şekilde yer verilecek olmakla birlikte; Yargıtay nezdinde böylesi denetimlerin işverenin yönetim

⁶⁶Edip Özücü, Harun Yıldız, “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”, **Ege Akademik Bakış**, C. 14, S.1, 2014, s.99.



STNZ LEGAL

hakkı kapsamında kalacağını kabul edildiğini belirtmek gerekir. Zira bu kabul Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2009/447E., 2010/37516 K. sayı ve 13.12.2010 tarihli kararında yer alan "***İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır.***" gerekçesiyle açıkça ortaya konulmaktadır.

Dolayısıyla, işverenin işçinin kullanımına sunulmuş olan bilgisayarların mesai saatleri içerisinde internet geçmişini denetlemeye hakkı olduğunu kabul etmekle birlikte; bu denetimlere kişisel verilerin korunması mevzuatı açısından belirli sınırlamalar getirilebileceği de kabul edilmelidir. Bu kapsamda akla gelebilecek sorular; internet geçmişi denetiminin iş saatleri dışında da yapılıp yapılamayacağı ve işçinin önceden bu denetim hakkında bilgilendirilmesinin gerekip gerekmediği yönünde olabilir.

İlk soruya ilişkin olarak verilecek cevabın işçiye tahsis edilen bilgisayarın verilmiş amacına göre değişeceğini değerlendirmekteyiz. Eğer bilgisayar ve internet erişimi imkânı işçiye yalnızca iş görme amacıyla verilmişse; bu halde işçinin iş dışı bütün kullanımları uygunsuz olacak ve işçinin hareketlerinin izlenip bu verilerin kaydedilmesi mümkün olacaktır⁶⁷. Ancak eğer işçiye sağlanan bilgisayarın özel amaçlı kullanılması işverence serbest bırakılmışsa; bu halde işverenin internet geçmişi üzerindeki denetiminin mesai saatleriyle sınırlandırılması ve işçinin mesai dışı kullanımlarına erişim sağlanmaması gerekeceği kanaatindeyiz. Bununla birlikte, işverenin işçiye tahsis ettiği bilgisayarın özel amaçlar için kullanılıp kullanılmayacağı belirlenmemişse; bu halde işçinin, internet kullanımlarını iş görme edimleriyle sınırlaması gerekeceğini; işverenin ise internet geçmişine ilişkin verileri yalnızca mesai saatleriyle sınırlı olmak üzere işleyebileceğini değerlendirmekteyiz.

İnternet geçmişine ilişkin denetim hakkında işçinin bilgilendirilip bilgilendirilmeyeceği konusunda ise; işçinin bu denetimden haberdar edilmesi ve gözetleme tedbirinin detaylarına ilişkin bilgilendirilmesi gerekecektir⁶⁸. Kanaatimizce bu bilgilendirme gerekliliği, KVKK'nın 10. maddesi uyarınca veri sorumlusuna getirilmiş olan aydınlatma yükümlülüğünün açık yansımalarından biridir. İnternet geçmişini denetleyecek işverenlerin, bu denetimi işçiler açısından olabildiğince açık

⁶⁷Dursun, **a.g.e.**, s.69.

⁶⁸Gürsel, **a.g.e.**, s.387.



STNZ LEGAL

kılmasının bir diğere önemli nedeni ise böylesi bilgilendirmelerle ileride işçiler tarafından ileri sürülebilecek “zımni onay” itirazlarının önüne geçilebilecek olmasıdır. Zira eğer işçilerin şahsi internet kullarımlarına işverence uzun bir süre müdahale edilmemiş olursa; bu durumun işverenin örtülü rızası olarak kabul görme ihtimali bulunmaktadır. Örneğın Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2007/27583E. 2008/5294K. sayı ve 17.03.2008 tarihli kararında “İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın farkedilmesine 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.” yönünde hüküm kurulmuştur. Bu halde internet geçmişini denetlemek isteyen işveren açısından uygun olan yaklaşım bunu yazılı ve detaylı bir şekilde işçiye iletmek ve akabinde (elbette yine ölçülülük ilkesinin gereklerine uymak suretiyle) bu denetimi gerçekleştirmektir.

2.7.2. E-posta

İşçinin e-postalarına işveren tarafından erişilmesi ve bu e-postaların içeriklerinin okunması/saklanması konusunda da bir önceki başlıkta yer alan açıklamalarımız geçerliliğini koruyacaktır. Bu kapsamda işverenlerin, e-postalarının denetleneceği hususunu önceden işçilere bildirecek ve bu denetim özünde bir veri işleme faaliyeti olduğundan ölçülülük ilkesi göz önünde bulundurulacaktır. Ancak ilaveten, e-postaların denetlenmesi konusunda önem arz edecek husus ise; işçinin kişisel e-posta hesabı veya iş e-posta hesabı üzerinden göndereceği kişisel e-postalara işverenin erişip erişmeyeceği sorusudur.

İşbu sorunun cevaplanması sırasında öncelikle belirlenmesi gereken husus, işverenin iş e-posta adresi üzerinden kişisel e-postaların gönderilmesine müsaade edip etmeyeceğidir. Eğer işveren, iş e-posta adresi üzerinden kişisel e-posta gönderilmesine izin vermez ve işçiyi bu durum hakkında bilgilendirirse; bu halde iş e-posta hesabı üzerinden gönderilen veya alınan bütün e-postaları okuma ve denetleme hakkını haiz olacaktır⁶⁹. Ancak eğer işveren iş e-posta hesabının kişisel amaçlarla da

⁶⁹Uncular, a.g.e., s.256.



STNZ LEGAL

kullanılabileceğini belirlemiş ise; bu halde işçinin kişisel e-postalarına bakılması ve bunların kaydedilmesi kişisel verilerin korunması hakkının ihlali olacağı gibi haberleşmenin gizliliğinin ihlali olacaktır⁷⁰. Belirtmek gerekir ki haberleşmenin gizliliğinin ihlali 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu⁷¹, nun 132. maddesi kapsamında suç olarak düzenlenmiş olup haberleşmenin gizliliğini ihlal eden kimseler hakkında bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmedileceği belirtilmiştir. Bu halde iş e-posta hesabı üzerinden işçilerin şahsi e-postalarını da gönderebileceğini öngören işverenler açısından uygun olan yaklaşım, kanaatimizce kişisel e-postalar ile işe ilişkin e-postaların ayrı kategorilerde saklanmasını sağlamak olacaktır. Zira bu konuda işverenin oldukça dikkatli bir erişim ve saklama faaliyeti sürdürmesi gereklidir. Öyle ki işverenin iş e-postasının şahsi işler için kullanılmayacağını belirlediği hallerde dahi; alıcısından, göndericisinden veya içeriğinden kişisel olduğu anlaşılabilen e-postaları açamayacağı ve okuyamayacağı kabul edilmektedir.⁷²

⁷⁰ Zeki Okur, “Yeni Teknoloji ve İş Hukuku” **Çimento İşveren Dergisi**, C.20, S.3, 2006, s. 8-9.

⁷¹ RG. 12.10/.2004/25611

⁷² Uncular, **a.g.e.**, s.256.



3. İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİNDEN SONRAKİ SÜREÇTE İŞVEREN SORUMLULUĞU

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sona ermiş olsa da işverenin KVKK kapsamında yükümlülükleri devam edecektir. Zira taraflar arasındaki iş ilişkisi sonlanmış olsa da bu ilişkiden hukuki uyumsuzlukların doğması ihtimali varlığını sürdürecektir. Dolayısıyla işveren, iş sözleşmesinin feshiyle birlikte işçi hakkında topladığı ve sakladığı bütün verileri tek günde imha edemeyecek; aksine özellikle saklamakla yükümlü olacağı kişisel verilerin olduğu söylenebilecektir. Bu kapsamda işçi özlük dosyası ile sağlık verilerinin saklanma sürelerine ilişkin açıklamalarımız aşağıdaki gibidir.

3.1. İşçi Özlük Dosyalarının Saklanması

Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 75. maddesi uyarınca işçi özlük dosyalarının oluşturulması işverene getirilmiş kanuni bir yükümlülüktür. Bu kapsamda işverenler, birlikte çalıştıkları işçilere ilişkin bilgi ve belgeleri toplayıp her bir işçi nezdinde bir özlük dosyası oluşturmaktadır. İş ilişkisi sona erdikten sonra gerek işçi gerekse işveren tarafından uyumsuzlukların davaya konu edilmesi mümkün olduğundan, oluşturulan bu özlük dosyaları işverence saklanmakta ve gerektiği zaman ikame edilen iş davalarında delil olarak kullanılmaktadır.

İşbu uygulama her ne kadar kulağa makul gelse de işverenler, KVKK'nın 10. maddesi uyarınca işçinin kişisel verilerinin işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkmasıyla bu verileri silmek, yok etmek veya anonim hâle getirmekle yükümlüdür. İşte bu noktada işçi özlük dosyalarını sonsuza dek saklayamayacak olan işverenler nezdinde bu dosyaları ne zamana kadar ve nasıl saklamaları gerektiği sorunu doğacaktır.

Kanaatimizce, iş ilişkisinin sona ermesinin ardından işverence işçi özlük dosyalarının saklanmasında dikkate alınacak husus genel dava zaman aşımı süresi olacaktır. Bu kapsamda Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesi uyarınca dava zamanaşımı on yıl olduğundan; sözleşmenin feshi tarihinden itibaren on yıl geçtiğinde taraflarca artık bir dava ikame edilmesi mümkün olmayacak ve dolayısıyla işverenin işçiye ait verileri tutma yükümlülüğü de bulunmayacaktır. Aksine, bu tarihten sonra



STNZ LEGAL

işverenin işçiye ait özlük dosyasını silmesi, yok etmesi veya anonim hale getirmesi gerekecektir. Aksi yöndeki uygulamalar kişisel verilerin korunması hakkının ihlalini teşkil edeceği gibi bunun yanı sıra Türk Ceza Kanunu'nun 138. maddesi⁷³ kapsamında suç teşkil edecektir⁷⁴.

3.2.İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Kapsamında Sağlık Verilerinin Saklanması

Her ne kadar yukarıda yer alan açıklamalarımızda işçi özlük dosyalarının saklanma sürelerinin on yıl olacağı yönünde görüş belirtmiş olsak da sağlık verilerinin bu konuda özellik arz ettiğini vurgulamak gerekir. Zira sağlık verileri, özlük dosyasında yer alan kişisel verilerden olmakla birlikte; saklama süresi açısından diğer veri türlerinden ayrılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği⁷⁵,nin 7. maddesi kapsamında işverenlerin, çalışanların kişisel sağlık dosyalarını işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle saklayacağı düzenlenmiştir. Bu kapsamda işverenin yükümlülüğü, sağlık verilerini özlük dosyasında yer alan diğer verilerden ayrı tutması ve iş ilişkisinin sona ermesinden itibaren 15 yıl sonra silmesi, yok etmesi veya anonim hale getirmesi gerekecektir.

⁷³TCK md. 138:“Kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediklerinde bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası verilir.”

⁷⁴Gürsel, **a.g.e.**, s.437.

⁷⁵RG. 29.12.2012/ 28512



4. İŞVERENİN VERİ SORUMLUSU SIFATIYLA KİŞİSEL VERİ İŞLEMESİNDEN KAYNAKLANAN DİĞER YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Kişisel Verilerin Korunması Kanununun kapsamında işverenin işe alım, iş ilişkisinin yürütülmesi ve feshi sonrasındaki süreçte yükümlülüklerinin neler olduğu çalışmamızın önceki bölümlerinde detaylı şekilde ele alınmıştır. Ancak, veri sorumlusu sıfatını haiz işverenler açısından Kanun'da getirilmiş yükümlülükler bunlarla sınırlı değildir. Zira iş sözleşmesinin yürütülmesinden bağımsız olarak, veri sorumlusu sıfatıyla işverenler de veri işleme faaliyetleri çerçevesinde kişisel veri işleme envanteri hazırlamak, Veri Sorumluları Sicili(VERBİS)'ne kaydolmak ve Sicile sundukları bilgilerin hukuka uygun, güncel ve eksiksiz olmasını sağlamakla yükümlüdür⁷⁶. Bu kapsamda işverenlerce yapılması gereken işlemlere ilişkin detaylı açıklamalar aşağıdaki gibidir.

4.1.Envanter Hazırlaması

Kişisel veri işleme envanterinin hazırlanması veri sorumlularına getirilmiş kanuni bir yükümlülük olup Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik⁷⁷'in 4/h maddesi uyarınca işbu envanter “*Veri sorumlularının iş süreçlerine bağlı olarak gerçekleştirmekte oldukları kişisel veri işleme faaliyetlerini; kişisel veri işleme amaçları ve hukuki sebebi, veri kategorisi, aktarılan alıcı grubu ve veri konusu kişi grubuyla ilişkilendirerek oluşturdukları ve kişisel verilerin işlendikleri amaçlar için gerekli olan azami muhafaza edilme süresini, yabancı ülkelere aktarımı öngörülen kişisel verileri ve veri güvenliğine ilişkin alınan tedbirleri açıklayarak detaylandırdıkları envanteri*” olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda VERBİS'e kaydolmakla yükümlü olan işverenler veri işleme faaliyetlerine ilişkin yukarıda sayılan açıklamaları içerecek şekilde bir kişisel veri işleme envanteri hazırlaması gerekmektedir.

VERBİS kaydına ilişkin detaylı açıklamaya bir sonraki başlıkta yer verilecek olmakla birlikte; kişisel veri işleme envanterinin hazırlanması ile Veri Sorumluları

⁷⁶Gürsel, a.g.e., s.182.

⁷⁷RG. 30.12.2017/30286



STNZ LEGAL

Sicili'ne kaydolmanın aynı anlama gelmediğinin vurgulanması gerekir. Zira veri sorumlusu işverene getirilmiş olan bu iki yükümlülük kapsam ve içerik açısından birbirinden farklılık göstermektedir. Şöyle ki;

- VERBİS kaydı yapılırken kategorik bazda genel bilgi girişleri yapılacakken, envanter hazırlanırken işverenin tüm iş süreçlerine ilişkin yürüttüğü veri işleme faaliyetini alt kategori ve detaylarıyla açıklaması gerekecektir.
- VERBİS'e işlenmiş olan bilgiler herkesin erişime açıkken; envantere erişim yalnızca işverenle sınırlı olacak ve kamunun erişimine sunulmayacaktır.
- Son olarak VERBİS kaydı yapıldığı süreçte önceden hazırlanmış sabit sistem ekranlarına işleme yapılması gerekirken; envanter hazırlanması sırasında böylesi bir şekli şart aranmayacak ve istenilen formatta tutulabilecektir⁷⁸.

Kurul'un yayınlamış olduğu Kişisel Veri İşleme Envanteri Hazırlama Rehberi'nde detaylarına yer verilmiş olan envanter hazırlama sürecinde işverenin takip etmesi gereken adımlar özetle;

- İşyerinde mevcut iş süreçlerinin tümünü göz önüne alarak veri işleme faaliyetinin gerçekleştirildiği bütün faaliyetleri ve bu faaliyetler sırasında hangi kişisel verilerin işlendiğinin tek tek belirlenmesi,
- İşlenmekte olan kişisel verilere ilişkin ana ve alt kategoriler oluşturulması,
- İş süreçlerinde işlenmekte olduğu tespit edilen kişisel verilerin niteliklerinin belirlenmesi ve bu kapsamda işlenen özel nitelikli kişisel verilerin tespit edilmesi,
- İşlenmekte olan kişisel verilerin, işlenmelerinin altında yatan hukuki sebeplerin KVKK md. 5 ve 6'da yer sayılan hallerden hangisi olduğunun tespit edilmesi,
- İşlenmekte olan kişisel verilerin hangi amaçlarla işlendiğinin tespit edilmesi,
- Verilerin hangi kişiler/gruplar ile ilgili olarak işlendiğinin belirlenmesi suretiyle "veri konusu kişi grupları"nın tespit edilmesi,
- İşlenen kişisel verilerin saklanma sürelerinin belirlenmesi,
- Verilerin hangi alıcılara/alıcı gruplarına aktarıldığının tespiti,
- İşyerinde yürütülen faaliyetler sırasında yabancı ülkelere kişisel veri aktarımında bulunulması durumunda bu verilerin tek tek tespit edilerek

⁷⁸Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **Kişisel Veri İşleme Envanteri Hazırlama Rehberi**, KVKK Yayınları No: 30, 2019, s. 18-19.



STNZ LEGAL

Kanun'un 9. maddesinde yer alan yurt dışına aktarım şartlarını haiz olup olmadığının belirlenmesi ve

- Son olarak, KVKK'nın 12. maddesi uyarınca kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesinin ve verilere hukuka aykırı şekilde erişilmesini engellemek ve kişisel verilerin muhafazasını temin etmek amacıyla sağlanması gereken güvenlik düzeyinin temin edilebilmesi adına alınabilecek teknik ve idari tedbirlerin belirlenmesi olacaktır.

4.2. VERBİS Kaydı Yapılması ve Güncelliğinin Korunması

İşverenler, Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik'in 15. maddesinde sayılan istisnai haller saklı kalmak kaydıyla, veri sorumlusu sıfatını haiz olmaları sebebiyle veri işlemeye başlamadan önce veri sorumluları siciline kayıt yaptırmakla yükümlü olacaktır. İşverenlerin, VERBİS kayıt başvurularında vermeleri gereken bilgiler;

- İşveren temsilcisi veya ilgili iletişim kişinin kimlik ve adres bilgileri,
- Kişisel verilerin işleme amaçları,
- Veri işleme kategorileri,
- Veri aktarımı mevcutsa aktarılan taraf bilgileri,
- Yurt dışına aktarım mevcutsa buna ilişkin açıklamalar,
- Verilerin en çok ne kadar süre saklanacağı ve
- Veri güvenliğinin sağlanması adına alınan önlemler olacaktır.

Yukarıda sayılan bilgilerin VERBİS'e işlenmesi ile kayıt başvurusu yapılmış olacak ve sistemdeki bilgiler üzerinde değişiklik yapmak isteyen işveren, bu değişiklikleri yedi gün içerisinde VERBİS kanalıyla bildirecektir⁷⁹. Bununla birlikte işverenin VERBİS kaydı yaptırmış olması KVKK kapsamında yükümlülüklerinin bittiği anlamına gelmeyecektir. Zira Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik'in 5/e maddesinde açıkça veri sorumlularının, VERBİS'e sunmuş oldukları ve yayınlanan beyanlarının eksiksiz, doğru, güncel ve hukuka uygun olmasını sağlamakla yükümlü oldukları düzenlenmiştir.

⁷⁹Sinem Göçmen Uyarer, **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 160-163.



SONUÇ

Sonuç olarak, KVKK kapsamında veri sorumlusu sıfatını taşıyan işverenler bu kapsamda her ne kadar işçilerinin kişisel verilerini korumakla yükümlü olsalar da sahip oldukları yönetim hakkı kapsamında ve işçi verilerine ulaşma ihtiyaçları çerçevesinde; iş ilişkisinin başından sonuna dek her evresinde kişisel veri işleme faaliyetinde bulunmaktadır. Çalışmamızda detaylı şekilde açıklanan bu süreçleri özetlemek gerekirse kanaatimizce; işverenin kişisel verilerin korunması yükümlülüğünü yerine getirebilme adına işyerinde sürdürdüğü veri işleme faaliyetlerinin her adımında bu işlemin hukuka uygunluğundan emin olması, verilerin işleme amaçlarını belirli, açık ve meşru amaçlar olarak belirlemesi ve her zaman ölçülülük ilkesini göz önünde bulundurarak işçilerin verilerini toplama amacıyla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü şekilde kullanması gerekecektir.

İşverenin KVKK kapsamında sorumluluğu iş sözleşmesinin kurulmasından çok önce başlayacağı gibi ve sözleşmenin feshinden çok sonra son bulacaktır. Zira temelini culpa in contrahendo sorumluluğundan alan sözleşme öncesi sorumluluk kuralları kapsamında henüz iş görüşmeleri gerçekleştirilirken aday işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının işverence korunması gerekecektir. Bu kapsamda aday işçi hakkında bilgi toplanması sırasında Kanun'un 4. maddesinde yer alan genel ilkeler göz önünde bulundurulmak suretiyle hareket edilmesi gerekecektir. Bu ilkelere, uygulamada sıklıkla karşılaşılan işçi hakkında 3. kişilerden bilgi alındığı durumlarda da riayet edilmesi gerekecek ve elbette bu süreç işçinin açık rızasına bağlı olarak yürütülebilecektir. İş görüşmeleri sırasında elde edilen verilerin saklanma sürelerine ilişkin net bir zaman sınırı bulunmasa da kanaatimizce aday işçi tarafından ileride başlatılabilecek kanuni talepler konusunda temkinli olunması adına verilerin güvenli bir şekilde maksimum on yıl saklanması ve sonrasına silinmesi/yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi gerekecektir. Ayrıca aday işçinin açık rızası alınmaksızın iş görüşmeleri sırasında erişilen kişisel verilerinin topluluk şirketleri arasında da paylaşılması mümkün olmayacaktır.

Toplanan bilgiler kapsamında iş görüşmesine çağrılan aday işçilere görüşme sırasında yöneltilen soruların sınırlandırılması da işverenin KVKK kapsamında



STNZ LEGAL

yükümlü olduğu alanlardan birini oluşturmaktadır. Bu kapsamda işçiye yalnızca iş ilişkisine fayda sağlayabilecek, makul bir amaca hizmet eden soruların yöneltilmesi ve işçinin özel hayatının gizliliğinin ihlal edilmemesi gerekecektir. Benzer şekilde işe alım sürecinde işçiye uygulanmak istenen testler açısından da ölçülü bir tutum sergilenmesi gerekecektir. İşin niteliği gerektirmedikçe işçiden HIV/AIDS testleri istenemeyecek; alkol ve uyuşturucu testleri ise işçiden önceden alınacak onay doğrultusunda gerçekleştirilebilecektir. Ayrıca bunun gibi özel nitelikli kişisel veri kategorisinde olan sağlık verilerinin muhafaza edilmesinde de ayrıca özenli davranılması gerekecek ve bu veriler işçi özlük dosyasında saklanamayacaktır.

İş ilişkisinin devamı süresinde de yine veri sorumlusu olarak hareket etmek zorunda olan işverenler, işçi özlük dosyalarının özenli bir şekilde oluşturmakla ve bu dosyaların içeriklerini düzenli olarak güncellemekle yükümlü olacaktır. İşe giriş çıkışlarda kontrol sistemi oluşturmak isteyen işverenler ise, bu sistemi işyerinin güvenlik ihtiyacını göz önüne alarak oluşturacak ve zorunlu olmadıkça biyometrik veri toplamaktan sakınacaktır. İşçinin sendikal faaliyetlerine ilişkin verilerin işlenmesi açısından gerek KVKK gerekse STİSK kapsamında özenli davranmakla yükümlü olan işverenler, zorunlu olmadıkça işçilerin sendikal faaliyetlerine ilişkin verileri toplayamayacaktır. İşçilerin elektronik sistemlerle gerek işyerinde gerekse işyeri dışında gözetlenmesi yönündeki uygulamalar açısından da işverenler yine ölçülülük ilkesini göz önünde bulundurmak zorunda olacak ve somut olay işçinin sesi, görüntüsü gibi özel nitelikli kişisel verilerini işlemeyi zorunlu kılmadıkça bu gibi işleme faaliyetlerinden kaçınılması gerekecektir. Sahip oldukları yönetim hakkı kapsamında işçilerin iletişim kanallarını gözetlemek isteyen işverenler ise bu denetimi gerçekleştirirken kişisel verilerin korunması hakkının yanı sıra özel hayatın gizliliği ve haberleşme hürriyetinin de ihlal edilmesini önlemekle yükümlü olacaktır.

İş sözleşmesi feshedilmiş olsa da veri sorumlusu sıfatı son bulmayan işverenler; işçiler hakkında tutmuş oldukları özlük dosyalarını kanaatimizce genel dava zamanaşımı uyarınca on yıl, işçi sağlık dosyalarını ise İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı uyarınca on beş yıl saklamak zorunda olacaktır. Bununla birlikte, her veri sorumlusu gibi işverenlerin de Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik hükümleri doğrultusunda kişisel veri işleme envanteri oluşturma, bu kapsamda veri



STNZ LEGAL

güvenliği için gerekli teknik ve idari tedbirleri belirleme ve işyerinde uygulama, VERBİS kaydı yaptırma ve sunmuş olduğu bilgilerin güncel ve doğru olmasını sağlama yükümlölükleri bulunacaktır.



STNZ LEGAL

KAYNAKÇA

- Akgül, Aydın : **Kişisel Verilerin Korunması**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2014.
- Aydınlı, İbrahim : “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 19, S. 6, 2005, s. 21-42.
- Arıkan, Mustafa : “Culpa in Contrahendo Sorumluluğu”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** C.17, S.1, s.70. y.y., 2009, s. 69-89.
- Beytar, Erbil : **İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması**, 2.bs, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Council of Europe : **Recommendation CM/Rec(2015)5: The processing of personal data in the context of employment**, 2015.
- Dursun, Yonca : **6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2019.
- Ekmekçi, Ömer : **Toplu İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2.bs., 2019.
- Ertürk, Şükran : **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2002.
- Eyrenci, Öner : “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul, Bayrak Matbaacılık, 1994, s. 239-262.
- Gürsel, İlke : **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, Ankara, Adalet Yayıncılık, 2016.
- Güzel, Ali : "Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin "Intuitus Personae" Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek", **Halit Kemal ELBİR'e Armağan**, 1996.
- International Labour Office : **ILO Code of Practice: Protection of workers' personal data**, Geneva, 1997.



STNZ LEGAL

- International Labour Office : **ILO Code of Practice: Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace.** Geneva, 1996.
- International Labour Office : **An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work,** Geneva, International Labour Office,2001.
- Işık, Eser : **İşverenin Özlük Dosyası Düzenleme Borcu,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2012,
- Kirchner, Jens/
Kremp, R.Pascal/
Magotsch, Michael
(Ed.) : **Key Aspects of German Employment and Labour Law,** Germany, Springer, 2010.
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu : **Kişisel Veri İşleme Envanteri Hazırlama Rehberi,** KVKK Yayınları No: 30, 2019.
- Manay, Eda : “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** 2015, C. XIX, S.2, s.95-136.
- Oğuzman, Kemal/
Seliçi, Özer/
Oktay
Özdemir, Saibe
Okur, Zeki : **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler),** 10. bs., İstanbul, Vedat Yayıncılık, 2010.
- Okur, Zeki : “Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı”, **Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan: İş Dünyası ve Hukuk,** İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, s.368-408.
- Okur, Zeki : “İş Hukukunda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları”, **Kamu-İş,** C.10, S. 3, 2009, s. 1-32.
- Okur, Zeki : “Yeni Teknoloji ve İş Hukuku” **Çimento İşveren Dergisi,** C.20, S.3, 2006, s. 3-19
- Örücü, Edip/
Yıldız,
Harun : “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”, **Ege Akademik Bakış,** C. 14, S.1, 2014, s.99-114.
- Rehbinder, Manfred : “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, Çev. Ömer Teoman, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,** C.45, S.1-4, 1982, s. 745- 759.



STNZ LEGAL

- Rosenblum, Michael F. : “The Expanding Scope of Workplace Security and Employee Privacy Issues”, **DePaul Business Law Journal**, Vol.3, 1990-1991, p.77-118.
- Sevimli, Ahmet : **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006.
- Süzek, Sarper : **İş Hukuku**, 18. bs., İstanbul, Beta Yayıncılık, 2019.
- Songu, Sezgi Öktem : “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Özel S., 2013, s.609-650.
- Sözer, Ali Nazım : “AB’nin İstihdama İlişkin 2000/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.2, 2006, s. 184-208.
- Uncular, Selen : **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, 2. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Uyarer, Sinem : **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019.