



## **Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverene Yüklediği Sorumluluklar**

### **Responsibilities Installed on Employers By The Law On The Protection Of Personal Data**

**Senem Değer ERMUMCU <sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Pamukkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, sermumcu@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6191-5592>

\*Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 11 10 2021

Makale Kabul/Accepted: 20 11 2021

#### **Öz**

13.05.2010 gün ve 27580 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5982 sayılı Kanunun 2. maddesiyle; "Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir" biçimindeki üçüncü fıkra eklenmiştir. Bu düzenlemeden sonra kanuni bir düzenleme yapılarak 5982 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu 2016 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kanuni düzenleme ile kişinin şahsi, mesleki ve ailevi niteliklerini belirleyen diğer kişilerden ayırt etmeye her türlü bilginin kişisel veri olduğu kabul edilmiştir. Bu verileri işleme ve kayıt altına alma da belli bir hukuki kurala bağlanmıştır. Bu verilerin işlenmesinden ve kayıt altına alınmasından ise veri sorumlusu sorumludur. İşyerinde veri sorumlusu ise işverendir.

**Anahtar kelimeler:** Kişisel Veri, Veri Sorumlusu, İşveren

**JEL kodları:** K31- K00.

#### **Abstract**

With the 2nd article of the Law No. 5982, which came into force by being published in the Official Gazette dated 13.05.2010 and numbered 27580; "Everyone has the right to demand the protection of their personal data. This right; It also includes being informed about the personal data about the person, accessing these data, requesting their correction or deletion and learning whether they are used for their purposes. Personal data can only be processed in cases stipulated by law or with the explicit consent of the person. Principles and procedures regarding the protection of personal data are regulated by law" the third paragraph has been added. After this regulation, a legal regulation was made and the Personal Data Protection Law was accepted in 2016. With this legal regulation, it is accepted that all kinds of information to distinguish a person from other persons who determine her personal, professional and family qualities are personal data. The processing and recording of this data is also subject to a certain legal rule. The data controller is responsible for the processing and recording of this data. In the workplace, the data controller is the employer.

**Keywords:** Personal Data, Data Controller, Employer

**JEL codes:** K31- K00.

## 1. GİRİŞ

Kişinin kendisine ait verileri başkaları tarafından kullanılmasına 07.04.2016 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren Kişisel Verilerin Korunması Kanunu sınırlama getirmiştir. Bu Kanunun yasal dayanağı ise, Avrupa Birliğinin 95/46/EC Direktifi ile Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan “Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunmasına ilişkin 108 sayılı Sözleşmedir”. 95/46 sayılı Konsey Direktifi GDPR (General Data Protection Regulation) –Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü ile yürürlükten kaldırılmıştır. 07.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren bu Kanun hem özel sektör hem de belirli sınırlamalar ile kamu sektöründeki veriler için uygulanacaktır.

Bu çalışmamızda, Kanunun veri sorumlusu sıfatıyla işverenlere yüklediği sorumluluklar iş hukuku açısından ele alınacaktır

## 2. GENEL OLARAK KANUNUN ÇERÇEVESİ VE TEMEL KAVRAMLAR

1982 Anayasası'nın 20. maddesindeki “Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir” hükmü ile kişisel verilerin korunması 2010 yılında yapılan anayasa değişikliğinde göz ardı edilmemiştir.

Borçlar Kanunu'nun “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlığı altında düzenlenen 418. maddesinde “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır” hükmü ile kişisel veriler düzenlenmiştir.

6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu ise “kişisel veri” kavramını özel bir kanun olarak düzenlemiştir. Kanunun 1. maddesinde amaç, “kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek” olarak belirtilmiştir. Kanundaki bu hükümden de anlaşılacağı üzere Kanun esasen kişisel verileri korumaktan ziyade kişisel verilerin sahibi olan ilgili kişinin kişiliğini, kişilik haklarını korumayı amaç edinmiştir.

### 2.1. Kişisel Veri-Özel Nitelikli Veri

Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesi veya silinmesi ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar.

6698 sayılı Kanun kişisel veriyi, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlamıştır. Kısacası, kanun koyucu kişisel verinin tanımını yaparken herhangi bir kısıtlamaya gitmemiştir. Kişiyeye ilişkin “her türlü bilgi” olarak tanımlamıştır. Anayasa Mahkemesi kararlarında da belirtildiği üzere kişisel veri -belirli veya kimliği belirlenebilir olmak şartıyla- bir kişiye ilişkin bütün bilgileri ifade etmekte olup ad, soyad, doğum tarihi ve doğum yeri gibi bireyin sadece kimliğini ortaya koyan bilgilerin değil

telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, öz geçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, sağlık bilgileri, genetik bilgiler, IP adresi, e-posta adresi, alışveriş alışkanlıkları, hobiler, tercihler, etkileşimde bulunulan kişiler, grup üyelikleri, aile bilgileri gibi kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm verilerin kişisel veri kapsamında olduğu belirtilmektedir<sup>a</sup>.

Kanunda ayrıca özel nitelikli veri kavramına da yer verilmiştir. Kanunun 6. maddesinde özel nitelikli kişisel veri; *“Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik veriler”* olarak tanımlanmıştır.

Kişisel veri ile özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi Kanunda farklı usullere tabi tutulmuştur. Kişisel veriler, hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ve işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme gibi hususlar dikkate alınarak kural olarak kişinin açık rızası ile işlenebilmektedir. Ancak kanunda açıkça öngörülmesi, bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması, fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması gibi durumlarda açık rıza aranmaksızın kişisel veriler işlenebilecektir.

Özel nitelikli kişisel veriler ise, ilgilinin açık rızası olmadıkça işlenemeyecektir. Bu kuralın tek istisnası ise, sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler için geçerlidir. Bu veriler örneğin, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği gibi bilgiler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise, ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.

## 2.2. Veri Sorumlusu

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 3. maddesindeki tanımlar başlığı altında kişisel veri sorumlusunun tanımı, *“Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi”* şeklinde yapılmıştır<sup>b</sup>. Veri sorumluları kişisel verileri tutmaya başlamadan önce Veri

<sup>a</sup> Anayasa Mahkemesinin kararları için bkz. E.2014/74, K.2014/201, 25/12/2014; E.2013/122, K.2014/74, 9/4/2014; E.2014/149, K.2014/151, 2/10/2014; E.2013/84, K.2014/183, 4/12/2014; E.2014/74, K.2014/201, 25/12/2014; E.2014/180, K.2015/30, 19/3/2015; E. 2014/19081 K. 2017/30003.

<sup>b</sup> Kanundaki ifadeden veri sorumlusunun sadece tek bir kişi olabileceği gibi bir anlam çıksa da Tüzük ve direktifteki *“controller”* means the natural or legal person, public authority, agency or other body which, *alone or jointly with others*, determines the purposes and means of the processing of personal data” düzenlemesindeki *“tek başına ya da birlikte”* ifadesinden birlikte veri sorumluluğunun mümkün olduğu anlaşılmaktadır. (tüzük md 4/7, direktif md 2/d).

Sorumluları Hakkındaki Yönetmelik<sup>c</sup> hükümleri uyarınca Kişisel Verileri Koruma Kurumu Başkanlığı uyarınca tutulan sicile kaydolmak durumundadırlar.

Yönetmelik hükümlerine göre, tüzel kişilerde veri sorumlusu tüzel kişiliğin kendisidir. Bu nedenle tüzel kişiliğin içerisinde veri işlemeyen sorumlu olan gerçek kişinin veri sorumlusu sıfatı bulunmamaktadır. Gerçek kişiler, veri sorumlusu tüzel kişi adına yükümlülüğü yerine getirecektir. Kamu hukuku tüzel kişileri ile özel hukuk tüzel kişileri arasında herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Türkiye’de yerleşik olan tüzel kişiler, yükümlülüklerini tüzel kişiliği temsile yetkili organ veya ilgili mevzuatta belirtilen kişi veya kişiler aracılığıyla yerine getirilir. Tüzel kişiliği temsile yetkili organ, yükümlülükler ile ilgili olarak bir veya birden fazla kişiyi görevlendirebilir. Ancak bu görevlendirme tüzel kişiliğin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Türkiye’de yerleşik olmayan tüzel kişi ise, veri sorumlusu temsilcisi atayacaktır (Yön. md 4/ç).

Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü md 4/7 uyarınca veri sorumlusu, *“kişisel verilerin işleme amaçlarını ve araçlarını tek başına veya başkalarıyla birlikte belirleyen gerçek veya tüzel kişi, kamu kurum, kuruluş veya diğer organdır”* şeklinde tanımlanmıştır. Veri işleyen ise, Tüzüğün 4/8. maddesinde, *“veri sorumlusu adına kişisel verileri işleyen bir gerçek ya da tüzel kişi, kamu kurum kuruluşu veya diğer herhangi bir organ”* olarak tanımlanmıştır.

Aslında veri sorumlusu, kişisel verileri neden işlediği ve nasıl işlediği gibi soruların cevabını veren kişidir. Yani veri sorumlusu, hangi verilerin kişisel veri ya da özel nitelikli kişisel veri olduğuna, verilerin hangi amaçla kullanılacağına, paylaşılıp paylaşılamayacağına, kimlerle paylaşılacağına karar veren kişidir. Veri işleyen ile veri sorumlusu farklı kavramlardır. Veri işleyen veri sorumlusunun talimatları ile verileri kayda geçiren kişidir. Bu da gerçek ya da tüzel kişi olabilmektedir.

### **3. İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI**

#### **3.1. İşyerinde Kişisel Veriler**

İş hukuku anlamında işçinin kişisel veriler hem işçi hem işveren hem de devlet açısından farklı önemlere sahiptir (Okur, 2011:370). İşverenler, işyerlerinde çalıştıracakları ve yakın kişisel ilişki kuracakları işçinin kişisel verilerine işçi seçimi, ücretine karar verme, yasadan kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirme (çalışma belgesi ve özlük dosyası düzenleme gibi) nedenleriyle ihtiyaç duymaktadır. Yine işçinin kişisel verileri devlet için de önem arz etmektedir. Zira devletin işçiyi koruyabilmesi, gerekli denetimleri yasaya uygun yapabilmesi ve işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini tespit edebilmesi açısından işçinin kişisel verileri devlet için de önemlidir. İşçi açısından kişisel veriler incelendiğinde, aslında işçinin kişisel verilerinin onun kişilik hakları ile örtüştüğü görülmektedir. Çünkü işçinin kişisel verileri onun kişilik haklarındandır. Bu nedenle kişisel verilerinin korunması kişilik haklarının da korunması demektir (Okur, 2011: 372). İş ilişkisinde işçi ve işveren karşılıklı yakın ilişki içerisinde bulunması münasebetiyle işçinin itaat borcunun karşısında işverenin de işçiyi gözetme ve koruma borcu tarafların en önemli borçlarındandır. Aslında bu borçlar aynı zamanda işçiye müdahaleyi de içerisinde barındırmaktadır. Bu nedenle işçinin kişilik haklarına müdahalenin sınırı oldukça önemlidir. Doktrinde baskın görüşe göre

<sup>c</sup> 30.12.2017 tarih ve 30286 sayılı Resmi Gazete.

de kişisel verilerin korunmasının hukuki dayanağını da işçinin kişilik haklarının oluşturmaktadır (Şimşek, 2008: 135; Kılıçoğlu, 2013, 1585 vd; Beytar, 2018, 60) .

İşyerinde işçinin kişisel verileri denildiğinde bu kavram, “işçi ile ilişkili ya da ilişkilendirilebilen, onun özel ya da mesleki yaşamına dair tüm bilgi, işaret ve notlar şeklinde tanımlanabilir” (Okur, 2011: 373).

### 3.2. İş Kanunu Bakımından Kişisel Verilerin Kapsamı

İşçinin kişisel verileri, özlük dosyasında ya da bilgisayar ortamında saklanan bilgi ve belgelerdir. Bu bilgi ve belgeler sadece işçinin mesleki hayatını ilgilendiren bilgi ve belgeler değil zaman zaman özel hayatını da kapsayan bilgi ve belgeler olmaktadır (Süzek, 2018: 406; Mollamahmutoğlu vd, 2018: 191; Okur, 2011: 373). Bu çerçevede işçinin ismi, medeni durumu, telefon numarası, sağlık durumu, mahkûmiyet durumu gibi hususlar işçinin özel hayatına ilişkin kişisel veriler olmaktadır.

Kişisel Verilerin Korunmasına Dair Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra işçinin kişisel verilerinin gizliliğine ilişkin düzenlemelerden olan “özlük dosyası” daha çok tartışılmaya başlanmıştır. Kanuni düzenleme İş Kanunu’nun “İşçi Özlük Dosyası” başlıklı 75. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu düzenleme uyarınca “İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.” Kanundaki hükümden de anlaşılacağı üzere, işçinin özlük dosyasının herhangi bir tanımı bulunmamaktadır. Doktrinde bu dosya, “işçinin mesleki durumuna ilişkin kanuni şekil ve şartlarla belirlenmiş işe başlama, çalışma, yükselme ve iş ilişkisinin sona ermesine ilişkin bilgi ve belgelerin yer aldığı dosya” olarak tanımlanmıştır (Aydın, 2006: 492). Kısacası, işçinin özlük dosyası, tüm çalışanlar için ayrı ayrı düzenlenen ve işveren tarafından düzenli olarak tutulması gereken, çalışanların iş ilişkisi ile ilgili bilgi ve belgelerinin toplandığı dosyadır.

İşverenin işçi özlük dosyası tutma yükümlülüğü, 4857 sayılı Kanun kapsamındaki iş ve işyerlerinin işverenleri için geçerli olan bir yükümlülüktür. Ayrıca İş Kanunu’nun 10. maddesindeki düzenlemeye göre süresiz iş niteliğindeki işler yani niteliği gereği 30 günden az süren işlerde çalışan işçiler için işverenin özlük dosyası tutma yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. Ayrıca iş ilişkisi söz konusu değil ise işverenin işçi ile ilgili kişisel verileri tutması da mümkün değildir.

İş Kanunu’nda bu dosyada bulunması gereken bilgi ve belgelere yer verilmemiştir (Aydın, 2006: 492). Bu dosyada bulunan bilgi ve belgeler işin niteliğine bağlı olarak değişebilmekle beraber temel bazı belgeler mutlaka dosyada bulunmalıdır. Örneğin, işe başvuru formu, iş sözleşmesi, işe giriş bildirgesi, aile durum bildirim formu, işçi kimlik bilgileri, yabancı uyruklu işçi için çalışma izin belgesi, mezuniyet belgesi, sağlık raporu, çalışma belgesi, yıllık ücretli izin cetveli, işten ayrılış bildirgesi özlük dosyasında bulunması gereken bilgi ve belgelerdendir. Kısacası işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi nedeniyle hak ve borçlarını ilgilendiren her türlü belge özlük dosyasında yer alabilecek belgedir. Ancak Kanunda özlük dosyasında bulunması gereken bilgi ve belgelerin sınırının belirlenmemiş olması nedeniyle

işçinin özel hayatına ilişkin bilgi ve belgelerin de özlük dosyasına girebileceği söylenebilecektir. Bu nedenle de işçinin özlük dosyasına girmiş olan bilgi ve belgelerden hangilerinin kişisel veri hangilerinin özel nitelikli kişisel veri olduğunun tespiti de önemlidir. Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanununda yapılan bu ayırım neticesinde veri sorumlusunun sorumluluğu belirlenirken bu ayırım önemli olmaktadır.

Buna göre işçinin özlük dosyasında toplanan kişisel verilerin “işlenmesi”, “kanunlarda açıkça öngörülmesi” şartına bağlı olarak gerçekleştirilmektedir.

İş Kanunu'nun 28. maddesinde de işçinin kişisel verilerinin bulunacağı çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğü işverene verilmiştir. Bu hükme göre, işçinin bazı kişisel verilerini de içerebilecek olan bu çalışma belgesindeki bilgilerin doğru olmasından işveren sorumludur.

### 3.3. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Bakımından Kişisel Verilerin Kapsamı

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun 35. maddesindeki<sup>d</sup>, “Kurum, bu Kanun ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek amacıyla işlediği kişisel veriler ile ticari sır niteliğinde olan verileri, veri sahibinin noter onaylı muvafakati veya e-Devlet uygulaması üzerinden kimlik teyidi ile verilen izni olmadan gerçek veya tüzel kişilerle paylaşamaz” hükmü ile kişisel verilerin ancak noter onaylı rızası ile paylaşılacağı düzenlenmiştir. Ancak 10.12.2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinin<sup>e</sup> kanunlarında belirtilen görevleri yapabilmeleri için ihtiyaç duydukları *sağlık verisi*<sup>f</sup> dışındaki kişisel verileri<sup>g</sup> (örneğin, sosyal güvenlik sicil numarası, adres bilgileri, sosyal güvenlik bilgileri, gelir ve aylık durumları, işverenin işyeri sicil numarası, toplam sigortalı bilgileri, çalıştırdığı sigortalılar ve prime esas kazançları gibi) ve ticari sır niteliğindeki verileri<sup>h</sup> paylaşabilecekleri düzenlenmiştir. Hatta bu verilerden kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek ya da tüzel kişi ile ilişkilendirilemeyecek olanlar yani anonim hale gelen veriler araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlar için paylaşılacaktır (5502 sy. Kanun md. 35/4). 17/7/2019 tarihinde 5502 sayılı Kanun'un 35. maddesine 7186 sayılı Kanunun 18. maddesi ile eklenen cümle ile kişisel sağlık verilerinin ise, Kurum tarafından kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, verilen sağlık hizmetlerinin uygunluğunun ve

<sup>d</sup> 04.04.2015 tarihli 6645 sayılı Kanunla değiştirilmiştir.

<sup>e</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu da IV numaralı cetvelde yer almaktadır.

<sup>f</sup> *Kişisel sağlık verisi*: Kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin her türlü bilgi ile kişiye sunulan sağlık hizmetiyle ilgili bilgileri ifade eder. Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik md. 4.

<sup>g</sup> *Kişisel veri*; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerinin doğrudan veya dolaylı bir şekilde sahip olduğu özellikleri ile birlikte tanınabilmesine ve bu şekilde kişisel bilgilerin açığa çıkarılmasına imkân sağlayan veri ve ticari sırları ifade eder.

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/saglik/izleme\\_ve\\_saglikteknolojileri/saglikverisipaylasimi](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/saglik/izleme_ve_saglikteknolojileri/saglikverisipaylasimi)

<sup>h</sup> *Ticari sır niteliğindeki veriler*; bir ticarî işletme veya şirketin kendisine veya muvafakati çerçevesinde gerçek veya tüzel kişilere verilme durumları hariç olmak üzere; bir ticarî işletme veya şirketin herkes tarafından bilinmeyen ve elde edilemeyen, başta rakipleri olmak üzere üçüncü kişilere ve kamuya açıklanması halinde ilgili ticari işletme veya şirketin zarar görme ihtimali bulunan ve ticarî işletme veya şirketin ekonomik hayattaki başarı ve verimliliği için ticari önem atfettikleri her türlü bilgi ve belgeyi ifade eder.

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/saglik/izleme\\_ve\\_saglikteknolojileri/saglikverisipaylasimi](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/saglik/izleme_ve_saglikteknolojileri/saglikverisipaylasimi)

yerindeliliğinin takibi ve finansmanının planlanması amacıyla Sağlık Bakanlığı'nın talebi ile paylaşılabilceği düzenlenmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu, 2015 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu Verilerinin Kullanımına, Paylaşılmasına ve Korunmasına İlişkin Usul ve Esasları yürürlüğe koymuş ancak bu usul ve esasların yürürlüğü Danıştay 10. Daire tarafından 14.03.2017 tarihinde verilen kararla, Usul ve Esasların yürürlüğe girebilmesi için Resmî Gazete 'de yayımlanması gerektiği belirtilerek durdurulmuştur<sup>i</sup>. Söz konusu Usul ve Esasın yürütmesinin durdurulması nedeniyle bu konudaki mevzuat boşluğunun doldurulması amacıyla "Sosyal Güvenlik Kurumu Nezdindeki Verilerin Korunmasına Ve İşlenmesine İlişkin Yönetmelik" taslağı hazırlanmış olup Resmî Gazetede yayımlanması beklenilmektedir.

Ancak 12/05/2010 tarihli ve 27579 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 8 inci maddesi; "(1) Kurum, sosyal sigorta kayıtlarında tutulan bilgileri işveren, sigortalı, hak sahibi ve diğer ilgili kişi ve kuruluşların kullanımına açabilir. (2) Kurum, internet ve her türlü elektronik ortam ile benzeri elektronik iletişim araçları üzerinden bilgi alverişinin yapılmasına ilişkin koşulları belirlemek, Kurum ve işveren ile diğer ilgili kişi ve kuruluşlar arasındaki ilişkiler ile tarafların birbirlerine karşı olan hak ve yükümlülüklerini düzenlemek için protokol veya sözleşmeler yapabilir. (3) Sosyal sigorta kayıtlarından alınan bilgilerin iş ve işlemlerde kullanılmasının hukuki sonuçları, bilgiyi alan işveren ve diğer ilgili kişi ve kuruluşların sorumluluğundadır" hükmü emredici niteliktedir. Buna göre veri talebinde bulunacak kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör kuruluşlarıyla Kurum arasında imzalanacak protokol/sözleşmelerle sosyal güvenlik verilerinin paylaşımı yapılabilecektir. 28.08.2019 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu örnek protokol paylaşmıştır. Bu protokole verilerin mevzuatın emredici hükmünden doğan bir görevin ifası için kullanılacağı ve bunun dışında kalan verilerin talep edilemeyeceği düzenlenmiştir.

Kısacası Sosyal Güvenlik Kurumunun, işçilerin ve işverenlerin sosyal güvenlikleri ile ilgili bilgi ve belgeleri (kişisel veri ve ticari sırları) gerçek ve tüzel kişilerle paylaşabilmesi için o kişilerin noter onaylı muvafakatleri aranmakta iken, bu bilgileri başka bir kurumla paylaşması için ise, noter onaylı muvafakat aranmamakta; paylaşım yapılacak Kurumun söz konusu cetvellerden (I;II;III;IV numaralı cetveller) herhangi birisinde yer alması ve paylaşılacak bilgi ve belgenin kurumun kanunda belirtilen görevi ile ilgisi aranmaktadır. Ancak Sosyal Güvenlik Kurumunun bu verileri paylaşması diğer kurumla protokol yapmasına bağlı tutulmuştur.

### 3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bakımından Kişisel Verilerin Kapsamı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işçinin kişisel veri kapsamındaki sağlık bilgilerinin gizli tutulması konusunda düzenlemeler içermektedir. Söz konusu Kanunun Sağlık Gözetimi başlıklı 15. maddesinin son fıkrası "...Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur..." şeklindedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği de işverene, iş sağlığı ve güvenliği

<sup>i</sup> "...bu haliyle dava konusu düzenlemenin Kurum dışında sağlık hizmeti sunan gerçek ve tüzel kişileri ilgilendirdiğinden, 5502 sayılı Kanunun 41. Maddesi uyarınca Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulması gerektiği sonucuna varılmıştır..." Danıştay 10. Dairesi 2016/572 E. ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)) (21.09.2021).

faaliyetlerine ilişkin kaydı ve işçilerin kişisel sağlık dosyalarını saklama yükümlülüğü getirmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 7. maddesine göre, "İşveren ilgili mevzuatta belirlenen süreler saklı kalmak kaydıyla; a) İşyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kaydı, b) İşten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını, saklar...Onaylı defterin asıl sureti işveren, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanır. Defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumludur. Teftişe yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde işveren onaylı defteri göstermek zorundadır" şeklindedir.

Bu hükümlerden anlaşılacağı üzere, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işçinin kişisel sağlık verileri koruma altına alınmış, gizliliğine vurgu yapılmıştır. 6331 sayılı Kanunun 15. maddesindeki düzenlemeye göre, işveren işe başlarken, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde, işin devamı süresince sağlık muayenelerini yaptırmak zorunda olduğu gibi tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacak kişileri yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatamayacaktır. İşte bu zorunluluğun karşısında işveren tarafından yaptırılan sağlık muayenelerinin sonuçlarının ve sağlık raporlarının gizli tutulması Kanunda kabul edilmiştir.

İşçinin kişisel sağlık verilerinin korunmasına ilişkin özel düzenleme Kişisel Verileri Koruma Kanunu dışında 21.06.2019 tarihli Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik'te yer almaktadır. Yönetmelik hükümlerine göre kişisel sağlık verisi, "kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin her türlü bilgi ile kişiye sunulan sağlık hizmetiyle ilgili bilgiler" olarak tanımlanmıştır (Yön. md. 4/j). Yönetmelik hükümlerine göre, kişilerin ve dolayısıyla işçilerin sağlık verilerinin işlenmesinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu uygulanacaktır. Ayrıca Yönetmeliğin 5. maddesine göre "Hiç kimse, sağlık hizmeti sunumu için gerekli olan durumlar haricinde geçmiş sağlık verilerinin dökümünü sunmaya veya göstermeye zorlanamaz". Bu durumda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri gereği işveren ancak tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işte çalışmak isteyen işçiden sağlık raporunu isteyebilecek diğer işçiler için ise sağlık raporu isteyemeyecektir. Fakat işçiden işe giriş sırasında sağlık raporunun istenmesi iş hukuku anlamında önem taşımaktadır. Çünkü yapılan işin işçinin sağlık durumu için elverişli olup olmadığı, ancak sağlık raporu ile anlaşılacaktır. Ayrıca işçi ya da işveren iş akdini İş Kanunu'ndaki haklı sebeplerden olan sağlık sebepleri ile feshedeceğinde işçinin işe başlarken almış olduğu sağlık raporu önemli olacaktır Dolayısıyla işveren, işçinin işe girdiği tarihteki sağlık durumunu tespit ederek sağlığının yaptığı iş nedeniyle mi bozulduğunu kontrol etmek durumundadır. Bu nedenlerle de sonuç olarak, işveren özel nitelikli kişisel veri kabul edilen sağlık raporunu ancak işçinin açık rızası ile isteyebilecek ve saklayabilecektir.

#### 4. VERİ SORUMLUSU OLARAK İŞVEREN

4857 sayılı İş Kanunu'nda işveren kavramı, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır (İş K. md. 2). Bu kanunda işveren sıfatının kazanılması, iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmaya bağlanmıştır. Bu nedenle, eser ya da vekalet sözleşmesi ile işçi çalıştıranlar işveren sıfatını kazanmayacaktır.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3. maddesinin 1 bendine göre veri sorumlusu, kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin



kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan kişidir. Gerçek kişi olabileceği gibi, kamu kuruluşları, şirketler, dernekler, vakıflar, üniversiteler gibi tüzel kişiler de veri sorumlusu olabilmektedir.

İşveren, söz konusu Kanun kapsamında, kişisel verilerin işleme amaçlarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanan "veri sorumlusu" sıfatını taşımaktadır. Veri sorumlusu olarak bir gerçek ya da tüzel kişinin/işverenin belirlenmesinin nedeni ise, yeterli bir koruma seviyesinin sağlanabilmesi olarak açıklanmıştır (Memiş, 2016:10). Bu nedenle, veri sorumlusu olarak işveren Kanundaki yükümlülüklerin muhatabı ve sorumlusudur.

Uygulamada işyerindeki işçilere ait kişisel verileri işlemesi için bazı kişilerin yetkilendirildikleri görülmektedir. Ancak bu kişiler veri sorumlusu sıfatını taşımamakta, veri sorumlusu olarak işverenin sorumluluğu devam etmekte, bu kişiler sadece veri işleyen sıfatını taşımaktadır<sup>j</sup>. Her ne kadar veri sorumlusu işveren ile verileri işlemek üzere yetkilendirdiği veri işleyen arasında bir astlık üstlük ilişkisi varmış gibi görünse de bunun doğru olmadığını söylemek mümkündür. Zira veri sorumlusu işveren aynı zamanda veri işleyen sıfatını da taşıyabilmektedir<sup>k</sup>.

İşveren bir tüzel kişi ise, tüzel kişiliğin altındaki birimlerin veri sorumlusu sıfatı bulunmamaktadır. Örneğin, bir şirket şeklindeki tüzel kişi işverenin bünyesindeki personel müdürünün veri sorumlusu sıfatı bulunmamakla birlikte veri işleyen sıfatı bulunabilmektedir. Ayrıca holding bünyesi içerisindeki tüm kişiliklerin ayrı birer tüzel kişiliği bulunduğundan her biri ayrı ayrı veri sorumlusudur. Bu nedenle de holding bünyesi içerisinde bir şirkete tabi çalışan işçinin kişisel verilerini tüm holding tarafından işlenmesi ve şirketlerce kullanılması mümkün değildir. Holding bünyesi içerisinde işçinin çalıştığı şirket dışındaki diğer şirketler üçüncü kişi olarak kabul edilecektir (Memiş, 2016: 12).

Bu noktada akla gelebilecek diğer bir soru ise, alt işverenin işçilerinin kişisel verilerinin saklanması ve işlenmesinden kimin sorumlu olacağıdır. İş Kanunu'nun asıl işveren alt işveren ilişkisini düzenleyen 2. maddesinde, "Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur" hükmüne yer verilmiştir. Veri sorumlusu, kişisel verilerin işleme amaçlarına ve yöntemine karar verendir. Bunu başka kişilerle birlikte ortak olarak da yapabilir. Yani veri sorumlusu kişisel verilerin işlenmesinde verilerin neden işlendiği ya da nasıl işlenip saklandığı sorularına yanıt verendir. Veri sorumlusu kişisel verilerin işleme amaçlarının bir kısmını belirlerken tüm amaçları başka veri sorumluları ile ortak olarak da belirleyebilir. Bu nedenle, asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkiye bakılmalı ve asıl işveren eğer alt işverenin işçileri ile ilgili olarak verilerin işlenmesinin amaç ve araçlarını kendisi belirliyorsa asıl işveren de veri sorumlusu kabul edilmelidir. Ancak bu kesin bir kural değildir. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki veri işleyen-veri sorumlusu ilişkisi de olabilir. Doğru tespit için verilerin işlenmesiyle ilgili aradaki ilişkiye bakılması gerekir.

Bir başka durum da amaçların belirlenmesinde etkin olan veri sorumlusunun tüm veri

<sup>j</sup>Bkz. Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 1/2010 on the concepts of "controller" and "processor", 00264/10/EN WP 169, 16.02.2010, s. 16.

<sup>k</sup> Kanunun gerekçesinde madde 3'te bu durum açıklanmıştır.

işleme işlemlerini kendisi yapmasına rağmen başka bir veri sorumlusunun da veri işleme amaçları hakkında söz sahibi olmasıdır. Bu durumda da veri sorumlusu tek değildir. Yani amaçların belirlenmesinde etkin olan herkes veri sorumlusu olarak kabul edilmelidir.

#### **4.1. Veri Sorumlusu Olarak İşverenin Yükümlülükleri**

6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra işverene yeni yükümlülükler yüklenmiştir. Bu yükümlülükler, veri sorumlusunun yükümlülükleridir.

Kişisel verilerin korunması anlamında en çok korunması gereken gruplar içerisinde işçiler yer almaktadır. Zira işçi ve işveren arasındaki yakın ve hiyerarşik ilişki nedeniyle işçi aleyhine ciddi bir dengesizlik söz konusudur. İşverenler, işe ihtiyaç duyan ve emeği ile geçinen işçilere karşı ekonomik güçlerini kullanarak kişisel bilgilerine hukuka aykırı yollarla ulaşabilmekte ve hatta depolayabilmektedir. Bu dengesizliğin giderilmesi, yani kişisel verilerin ihlali kapsamında işçilerin işverene karşı korunması ancak işverene sorumluluklar ve yükümlülükler yüklemekle mümkündür.

Veri sorumlusu olarak işverenin yükümlülüklerinin hukuki dayanağını Medeni Kanun, Borçlar Kanunu, Kişisel Verileri Koruma Kanunu, İş Kanunu ve Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü oluşturmaktadır.

##### **4.1.1. Kişisel Verileri Koruma Kanununda İşverene Veri Sorumlusu Sıfatıyla Yüklenen Yükümlülükler**

###### **4.1.1.1. İşçiyi Bilgilendirme (Aydınlatma) Yükümlülüğü**

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 10. maddesinde veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu hükme göre, veri sorumlusu işveren işçilere,

- a. Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği,
- b. Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği,
- c. İşlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabilceği,
- d. Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi,

konularında bilgi vermekle yükümlüdür. Hatta Kanununun 10. maddesi 11. maddeye atıf yaparak bu sorumluluğun kapsamını genişletmiş ve işverenin işçilerin kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme, kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme, kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme haklarının olduğu konusunda bilgilendirmesini de yükümlülük olarak yüklemiştir.

10 Mart 2018 tarihli 30356 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan *Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ*'de veri sorumluları veya yetkilendirdiği kişilerce yerine getirilmesi gereken aydınlatma yükümlülüğü kapsamında uyulacak usul ve esaslar belirlenmiştir. İşveren de veri sorumlusu kabul edildiğinden aydınlatma yükümlülüğünün kapsamının belirlenmesinde söz konusu tebliğ uygulanacaktır.

Tebliğ, Kanununun 10. maddesindeki yükümlülükleri asgari yükümlülükler olarak kabul

etmiştir. İşverenin aydınlatma yükümlülüğü tüm kişisel verilerin işlenmesinde istisnasız kabul edilmiş ve aydınlatma yükümlülüğü kişinin/işçinin isteğine bırakılmamış, ayrıca yerine getirildiğinin ispatında ispat yükü veri sorumlusu olan işverene yüklenmiştir.

Bu yükümlülüğün kapsamı ve yerine getirilme şekli şu şekilde özetlenebilir: İşveren işçinin kişisel verilerini işlerken hangi amaçla işlediğini açık bir şekilde işçiye anlatmalı, ilk veri işlemedeki amaç değiştiğinde tekrar işçiye bilgilendirmeli, bilgilendirme yapılırken işveren net ve anlaşılabilir açıklamalar yapmalı, muğlak ve genel ifadelerden kaçınmalı, işçinin eğitim seviyesine uygun anlayabileceği şekilde açıklamalar yapmalıdır. Ayrıca işçinin kişisel verilerinin hangi nedenle (hukuki gerekçeyle) işlendiği açıklanmalıdır. Örneğin, Sosyal Güvenlik Kurumuna işe giriş bildirgesinin verilebilmesi için kimlik bilgilerinin gerekli olduğu yani hem kanuni zorunluluğun yerine getirilebilmesi hem de bir hakkın tesisi için kimlik bilgilerinin gerekli olduğu anlatılmalıdır.

Tebliğ hükümlerine göre, işçinin kişisel verileri bir başkasından örneğin iş arkadaşından öğrenilmiş ise işveren (veri sorumlusu) makul süre içerisinde ya da işçiyle ilk iletişim kurulduğunda işçiye derhal bilgilendirmelidir (Tebliğ md. 6).

Yine işçinin kişisel verileri işveren nezdindeki çalışması esnasında farklı birimlerde işlenmekte ise örneğin, işçinin kimlik bilgileri hem personel müdürlüğünce hem de muhasebe müdürlüğünce işlenmekte ise her bir birim için işçinin aydınlatılması, bilgilendirilmesi gerekmektedir (Tebliğ md 5/I c).

İşverenin aydınlatma yükümlülüğü gerek verileri alırken gerekse işlerken söz konusudur. İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü aslında hem işçinin haklarını öğrenmesini hem de işverenin şeffaflığını sağlamaktadır (Küzeci, 2010: 214). İşveren tarafından bu bilgilendirmenin ne zaman yapılacağı meselesi de oldukça önemlidir. Kanunun 10. maddesinde bu bilgilendirmenin “*kişisel verilerin elde edilmesi sırasında*” yapılması öngörülmüştür. Tebliğde ise, bilgilendirme yükümlülüğünün zamanı verinin kimden elde edildiğine göre değişmektedir. Tebliğe göre, veriler ilgiliden değil de başkasından edinilmişse, kişisel verilerin elde edilmesinden itibaren makul bir süre içerisinde, kişisel verilerin ilgili kişi ile iletişim amacıyla kullanılacak olması durumunda, ilk iletişim kurulması esnasında, kişisel verilerin aktarılacak olması halinde, en geç kişisel verilerin ilk kez aktarımının yapılacağı esnada ilgili kişiyi aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi gerekir (Tebliğ md. 6). Ancak Avrupa Birliği Kişisel Veri Koruma Kanunu El Kitabında ise<sup>1</sup>, diğer ilgililerden veri toplanması halinde en geç ya işçi hakkındaki verinin kayıt altına alınmaya başlamaya başlaması anında ya da verinin üçüncü kişiye açıklanması öngörülmüşse açıklanmadan önce işçinin bilgilendirilmesi gerekmektedir. Tebliğdeki “makul süre” kavramının muğlak bir kavram olduğunu Avrupa Birliği’nde öngörüldüğü üzere bu sürenin en geç verilerin kayıt altına alınmasından önce şeklinde düzenlenmesinin daha uygun olacağını düşünmekteyiz.

#### 4.1.1.2. Kişisel Verilerin Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü

Kişisel Verileri Koruma Kanunu’nun 12. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde bu yükümlülük şu şekilde düzenlenmiştir: “*Veri sorumlusu, kişisel verilerin muhafazasını sağlama amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak*

<sup>1</sup> Handbook on European Data Protection Law, s. 97.

zorundadır”.

Veri sorumlusuna yüklenen bu yükümlülük veri güvenliği ile ilgilidir. Bu yükümlülük, kişisel verilerin korunmasından ziyade kişisel verilerin korunmasının sağlanması için alınması gereken tedbirleri ifade etmektedir (Beytar, 2018: 213). Veri sorumlusunun veri güvenliği için alacağı tedbirler Kanunda açıkça düzenlenmese de her türlü tedbir ifadesinden korunacak verinin niteliğinden kaynaklanan risklere en uygun olan tedbir anlaşılmalıdır (Gürsel, 2016: 799).

Kişisel verilerin gizliliğinin ihlal edilmesi, bu verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi ve kullanılması ile olmaktadır. Kanunun 12. maddesinde kişisel verilerin güvenliği ile ilgili veri sorumlusu işveren tarafından alınması gereken tedbirlere ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu hükümde, kişisel verilerin gizliliğinin ihlali, hayatının gizli alanında kalması gereken ve herkes tarafından bilinmeyen kişisel verilerin hukuka aykırı bir şekilde ele geçirilmesi, işlenmesi, başkasına verilmesi veya yayılması ile meydana gelebileceği düzenlenmiştir. Veri sorumlusu bu hukuka aykırılıkları engellemekle sorumludur. Bu aykırılığı engellemek için her türlü tedbiri alma yükümlülüğünü Kanun veri sorumlusuna yüklemiştir. İşverenin bu yükümlülüğü hem görev esnasında hem de görevi sona erdikten sonra da devam eder (6698 sy. Kanun md. 12/4).

Veri sorumlusu olarak işverenin kişisel verilerin güvenliğini sağlaması açısından sadece kullanacağı yazılım ve elektronik sistemler yeterli olmayacaktır. Bunun yanında işyerinde kişisel veriler ile ilgili kuracağı bir organizasyon da güvenliğin sağlanmasında önemli olacaktır. Örneğin işveren veri işlemeden kimi sorumlu tuttuğunu, kimlerin verilere erişim izni olacağını, verilerin başkalarına aktarılmasına kimlerin nasıl karar vereceğini net bir organizasyon ile belirlemelidir (Gürsel, 2016: 800).

İşverenin veri güvenliğini sağlaması hususunda Çalışma Grubunun<sup>m</sup> önerdiği bazı güvenlik tedbirleri vardır<sup>n</sup>. Bunlar, işçilerle ilgili bilgisayar kayıtlarına erişim için kullanıcı şifresi ya da kimlik tanımlaması sistemi, kişisel verilere ulaşım ve aktarılmasına ilişkin takip sistemi, kopyalarının alınması, verilerin özellikle işyeri dışına aktarılması halinde verinin şifreli hale getirilmesi gibi tedbirlerdir.

Ayrıca 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6. maddesinin (4) numaralı fıkrasında, "Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şarttır" hükmü yer almaktadır. Veri sorumlusu tarafından alınacak yeterli önlemlerin neler olduğu ise, Kanun'da açıklanmamış, ancak Kanun'un 22. maddesinin ç bendi uyarınca Kişisel Verileri Koruma Kurulu özel nitelikli veriler için yeterli önlemler ile ilgili 31.01.2018 tarihli 2018/10 sayılı kararında tespitler yapmıştır. Buna göre, özel nitelikli kişisel verilerin korunması amacıyla Veri sorumluları şu önlemleri almakla yükümlüdür: Bu verilerin güvenliğine ilişkin net ve sürdürülebilir politikaların belirlenmesi, çalışanlara eğitimler verilmesi, verilere erişim yetkisine sahip personelin yetki kapsamlarının net tanımlanması, yetki kontörlerinin periyodik yapılması, görev değişikliği olanların yetkilerinin kaldırılması, veriler elektronik ortamlarda muhafaza ediliyor ise ortamın

<sup>m</sup> Çalışma Grubu, 95/46 / EC sayılı Direktifin 29 uncu maddesi uyarınca kurulmuştur. Veri koruma ve gizlilik konusunda bağımsız bir Avrupa danışma organıdır.

<sup>n</sup> Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, 5062/01/EN WP 48, 13.09.2001, s.22.

güvenliğinin ve verilerin muhafazası için sistemlerin kontrol edilmesi, verilere yazılım aracılığıyla ulaşıyorsa güvenlik testlerinin yapılması verilere uzaktan erişiliyorsa en az iki kademeli kimlik doğrulama sisteminin kurulması, veriler fiziki saklanıyorsa verilerin bulunduğu ortamın güvenliğinin sağlanması, örneğin su baskını, elektrik kaçağından korunması, verilerin olduğu bölgeye yetkisiz giriş çıkışların engellenmesi, veriler başkasına e-maile aktarılacaksa şifreli kurumsal e-mail ile aktarılması, CD ile aktarılacaksa şifrelenmesi, kâğıtla aktarılacaksa gizlilik dereceli belgeler formatında aktarılması gibi tedbirlerin alınmasından veri sorumlusu sorumludur.

Veri sorumlusunun her türlü önlemine rağmen kişisel veriler kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmişse veri sorumlusu **en kısa sürede** durumu ilgisine ve Kurula bildirmekle yükümlüdür. Kurul, gerekmesi hâlinde bu durumu, kendi internet sitesinde ya da uygun göreceği başka bir yöntemle ilan edebilecektir (6698 sy. Kanun md. 12/5). Kanunun bu hükmündeki en kısa sürede ifadesi muğlak bir ifadedir. Bu nedenle, Kurul 24.01.2019 tarihli 2019/10 sayılı kararı ile hükümde yer alan “en kısa sürede” ifadesinin 72 saat olarak yorumlanmasına ve bu kapsamda veri sorumlusunun bu durumu öğrendiği tarihten itibaren gecikmeksizin ve en geç 72 saat içinde Kurula bildirmesine karar verilmiştir. Ayrıca veri sorumlusunca söz konusu veri ihlalinden etkilenen kişilerin belirlenmesini müteakip ilgili kişilere de makul olan en kısa süre içerisinde uygun yöntemlerle bildirim yapılması, veri sorumlusu tarafından Kurula haklı bir gerekçe ile 72 saat içinde bildirim yapılamaması halinde, yapılacak bildirimle birlikte gecikmenin nedenlerinin de Kurula açıklanması, kurula yapılacak bildirimde “Kişisel Veri İhlal Bildirim Formu kullanılması gibi önlemler alınması kararlaştırılmıştır.

#### **4.1.1.3. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Kanundaki Genel İlkelere Uyulmasını Sağlama Yükümlülüğü**

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4. maddesinde kişisel verilerin işlenmesinde uyulması zorunlu ilkeler düzenlenmiştir. Bu hükme göre veri sorumlusu işveren, aşağıdaki ilkelere uygun hareket etmek zorundadır:

Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma.

Doğru ve gerektiğinde güncel olma.

Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme.

İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma.

İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme.

Kanundaki bu genel ilkeler incelendiğinde aslında işveren, işçinin kişisel verilerini toplayıp işlerken verileri toplama ve işleme amacını aklından çıkarmamalı, sınırları aşmamalı, işçiler arasındaki eşitliği göz ardı etmemeli, veriyi doğru şekilde muhafaza etmeli ve işleme amacı sona erdiğinde veriyi silmelidir.

#### **4.1.1.4. Sicile Kaydolma Yükümlülüğü**

6698 sayılı Kanun'un 16. maddesinde veri sorumlusunun sicile kayıt zorunluluğu şu şekilde düzenlenmiştir: “*Kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, veri işlemeye başlamadan önce Veri*

Sorumluları Siciline kaydolmak zorundadır. Ancak, işlenen kişisel verinin niteliği, sayısı, veri işleminin kanundan kaynaklanması veya üçüncü kişilere aktarılma durumu gibi Kurulca belirlenecek objektif kriterler göz önüne alınmak suretiyle, Kurul tarafından, Veri Sorumluları Siciline kayıt zorunluluğuna istisna getirilebilir". Bu hükümden de anlaşılacağı üzere veri sorumluları veri işlemeye başlamadan önce sicile kaydolmak zorundadır. Sicile kayıt olma konusundaki yükümlülüğün amacı; kişisel verilerin işlenmesi faaliyetleri bakımından açıklık sağlanması ve veri sorumlularının mevzuata uyumlu hareket etmeleri konusunda daha güvenli bir ortam oluşturulması olarak açıklanmıştır°. Ancak Kanun'un Geçici 1. maddesinin 2. fıkrasında "Veri sorumluları, Kurul tarafından belirlenen ve ilan edilen süre içinde Veri Sorumluları Siciline kayıt yaptırmak zorundadır" hükmü de yer almaktadır. Veri sorumlularının sicile kayıt zorunluluğunu yerine getirme zamanları ile ilgili olarak, Kanun'un 16. maddesindeki veri sorumlularının veri işlemeye başlamadan önce sicile kayıt olma yükümlülüğü ile Kanun'un geçici 1. maddesinin 2. fıkrasındaki sicile kayıt için Kurul tarafından süre ilan edilmesi hükmü birlikte nasıl yorumlanacaktır? Bu sorunun cevabı için Kurul<sup>¶</sup>,

- 19.07.2018 tarihli 2018/88 sayılı kararında "Yıllık çalışan sayısı 50'den çok veya yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den çok olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları için Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğü başlangıç tarihinin 01.10.2018 olması ve Sicile kayıt yaptırmaları için bu veri sorumlularına 30.09.2019 tarihine kadar süre verilmesinin kabulüne<sup>¶</sup>,
- Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den az olmakla birlikte ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları için Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğü başlangıç tarihinin 01.01.2019 olması ve Sicile kayıt yaptırmaları için bu veri sorumlularına 31.03.2020 tarihine kadar süre verilmesinin kabulüne,
- Yurtdışında yerleşik gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları için Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğü başlangıç tarihinin 01.10.2018 olması ve Sicile kayıt yaptırmaları için bu veri sorumlularına 30.09.2019 tarihine kadar süre verilmesinin kabulüne, .
- Kamu kurum ve kuruluşu veri sorumluları için Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğü başlangıç tarihinin 01.04.2019 olması ve Sicile kayıt yaptırmaları için bu veri sorumlularına 30.06.2020 tarihine kadar süre verilmesinin kabulüne,

karar vermiştir.

Sonuç olarak, Kanunun 16. maddesindeki hüküm, Kurul kararıyla birlikte Kurul'un belirlemiş olduğu tarihler esas alınarak uygulanacaktır.

Kanun'daki bu yükümlülüğün uygulanmasındaki usul ve esasları göstermek üzere 30.12.2017 tarihinde Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik<sup>†</sup> yayımlanmıştır.

° <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2044/Veri-Sorumlulugu-Siciline-Kayit-Istisnolari>

¶ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 19.07.2018 tarihli 2018/88 sayılı kararıdır.

¶ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 03.09.2019 tarihli ve 2019/265 sayılı Kararı ile Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.12.2019 tarihine kadar uzatılmasına karar verilmiştir.

† 30.12.2017 tarih ve 30286 sayılı Resmi Gazete.

Kanunun 28. maddesinde ve Yönetmeliğin 15. maddesinde veri sorumluları siciline kayıt zorunluluğunun istisnaları da düzenlenmiştir. Buna göre; kişisel veri işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması, ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi, kişisel veri işlemenin kanunun verdiği yetkiye dayanılarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için gerekli olması, kişisel veri işlemenin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması hallerinde veri sorumlusunun sicile kayıt yükümlülüğü söz konusu değildir.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu 02.04.2018 tarihli 2018/32 sayılı kararında da, Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğünden istisna tutulacak veri sorumlularının belirlenmesine karar vermiştir. Bunlar;

- Herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla yalnızca otomatik olmayan yollarla kişisel veri işleyenler.
- noterler.
- dernekler, vakıflar ve sendikalar (kendi çalışanlarına, üyelerine, mensuplarına ve bağlılarına yönelik kişisel veriler için)
- siyasi partiler.
- avukatlar,
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler.

Öyleyse yukarıda bahsedilen kişiler dışında tüm veri sorumlularının veri sorumluları siciline kaydolmaları zorunludur.

#### 4.1.1.5. İhlal Başvurularını Kabul, Kurula İletme ve Kurul Kararlarına Uyma Yükümlülüğü

Kişisel verisi işlenen kişi, Kanun'un 13. maddesi uyarınca Kanun'un uygulanmasıyla ilgili taleplerini yazılı olarak veya Kurulun belirleyeceği diğer yöntemlerle veri sorumlusuna iletebilecek ve veri sorumlusu da başvuruda yer alan talepleri, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandıracaktır<sup>s</sup>. Veri sorumlusu talebi ya kabul edecek ya da gerekçeli olarak reddedecektir. Cevabını ilgili kişiye yazılı ya da elektronik ortamda bildirecek ve talep kabul edilmişse de gereğini yerine getirecektir.

10.03.2018 tarihli ve 30356 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ'in 6. maddesi uyarınca da "Veri sorumlusu bu Tebliğ kapsamında ilgili kişi tarafından yapılacak başvuruları etkin, hukuka ve dürüstlük kuralına uygun

<sup>s</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 02/05/2019 tarihli ve 2019/122 sayılı kararında; "veri sorumlusu T.C. Ziraat Bankası A.Ş.'ye (Banka) başvuran ancak, **Kanunda düzenlenen otuz günlük süre içerisinde başvurusu cevaplandırılmayan ilgili kişinin** gerek bu konuda gerekse veri sorumlusunun, internet sitesi üzerinden yayımladığı aydınlatma metninin mevzuatta düzenlenen şartları taşımadığı hususunda Kuruma yapılan şikâyet sonucunda, Kanunun 18 inci maddesinin üçüncü fıkrası çerçevesinde ihlale sebebiyet veren sorumlular ile gerekli tedbirleri almak ve denetimleri yapmakla yükümlü kişiler hakkında **disiplin hükümlerine göre işlem yapılmasına**, banka tarafından cevap verilmesi; ayrıca, mevzuat hükümlerine uyumda azami dikkat ve özen göstermesi hususunda **Bankanın talimatlandırılmasına,...**" karar vermiştir.

olarak sonuçlandırmak üzere gerekli her türlü idari ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdür. Veri sorumlusu, başvuruyu kabul eder veya gerekçesini açıklayarak reddeder. Veri sorumlusu, cevabını ilgili kişiye yazılı olarak veya elektronik ortamda bildirir”.

## 5. KİŞİSEL VERİLERİN HUKUKA AYKIRI İŞLENMESİNDEN DOĞAN SONUÇLAR-VERİ SORUMLUSU OLARAK İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İş ilişkisinde işçi ve işveren karşılıklı hak ve borç sahibidirler. İşçinin en önemli borcu talimatlara uyma borcu iken işverenin ise işçiyi koruma ve gözetme borcudur. İşverenin talimat verme hakkının karşılığını oluşturan talimatlara uyma yükümlülüğünün sınırını işçinin kişilik haklarına müdahale oluşturmaktadır. İşçinin kişisel verileri de işçinin kişilik hakları ile iç içedir. Bu nedenle, işçinin kişisel verilerinin korunması aslında işçinin kişilik haklarının korunması olarak da düşünülebilecektir. Acaba işçinin kişilik haklarına ve dolayısıyla kişisel verilerine işverenin müdahalesinin sınırları ne olacaktır? Bu sorunun cevabı aynı zamanda kişisel verilerin ihlali (kişilik haklarının da ihlali) durumunda işverenin sorumluluğunun ne olacağı sorusunu da karşımıza çıkaracaktır.

İşçinin kişisel verilerinin korunması çok boyutlu bir kavramdır. İşverenin sorumluluğu, öncelikle Anayasadaki düzenlemeler bağlamında daha sonra da mevzuattaki diğer düzenlemeler bağlamında incelenmelidir.

### 5.1. Anayasal Düzenlemeler Bağlamında İşverenin Sorumluluğu

Anayasamızın bazı maddelerinde açıkça bazı maddelerinde ise zımnen işçinin de kişiliğini koruyan hükümlere yer verilmiştir. Öncelikle Anayasamızın başlangıç kısmında “...hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu...” düzenlenerek kişilerin doğuştan temel haklara sahip oldukları vurgulanmıştır.

Anayasamızın 12. maddesindeki “Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder” hükmü ile temel haklar güvence altına alınmıştır.

Kişilerin temel haklarından kişisel veriler ile ilgili olabilecek bazı temel haklar da Anayasamızda düzenlenmiştir. Bunlardan özel hayatın gizliği ile ilgili Anayasanın 20. maddesinin 3. fıkrasına eklenen<sup>u</sup> “Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere

<sup>t</sup> “...veri sorumlularının söz konusu ihlale ilişkin ilgili kişilere yapacağı bildirimlerde hangi unsurların bulunması gerektiğinin açıkça düzenlenmesi gerekliliği doğmuştur. Bu kapsamda **Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 18.09.2019 tarih ve 2019/271 sayılı Kararı ile; Veri sorumlusu tarafından ilgili kişiye yapılacak olan ihlal bildirimimin açık ve sade bir dille yapılması ve asgari olarak;**

- İhlalinin ne zaman gerçekleştiği,
- Kişisel veri kategorileri bazında (kişisel veri / özel nitelikli kişisel veri ayrımı yapılarak) hangi kişisel verilerin ihlalden etkilendiği,
- Kişisel veri ihlalinin olası sonuçları,
- Veri ihlalinin olumsuz etkilerinin azaltılması için alınan veya alınması önerilen tedbirler,
- İlgili kişilerin veri ihlali ile ilgili bilgi almalarını sağlayacak irtibat kişilerinin isim ve iletişim detayları ya da veri sorumlusunun web sayfasının tam adresi, çağrı merkezi vb. iletişim yolları unsurlarına yer verilmesi gerektiğine karar verilmiştir”.

<sup>u</sup> 7/5/2010 tarih 5982 sayılı Kanunun 2. md.



erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir” hüküm ile kişisel verilerin korunması yoluna gidilmiştir. Bu hüküm ile kişisel verilerin korunması Anayasamızda özel olarak düzenlenmiştir. Bu özel düzenleme dışında kişisel verilerin korunması temel kişilik hakları ile de iç içe olması nedeniyle Anayasadaki diğer bazı temel haklar ile bağlantı kurulabilecektir. Örnek olarak, Anayasanın 26. maddesindeki düşünceyi açıklama özgürlüğü, anayasanın 20. maddesindeki özel hayatın gizliliği, Anayasanın 17. Maddesindeki insan onuru ilkesi, Anayasanın 24. Maddesindeki inanç özgürlüğü gibi temel haklar sayılabilecektir.

Anayasanın 11. maddesine göre, “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır”. Bu hüküm neticesinde denilebilecektir ki, temel hak ve özgürlükler arasında sayılan kişisel verilerin korunması hem devlet organları bakımından hem de özel hukuk ilişkilerinde kişiler bakımından bağlayıcı olacaktır (Ertürk, 2002:33 vd).

Yine Anayasanın temel hak ve hürriyetlerin korunması başlıklı 40. maddesindeki “Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlal edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkanının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir” hükmü işveren için de söz konusu olacak ve temel haklardan olan kişisel veriler, işveren tarafından hukuka aykırı olarak işlendiğinde, yayıldığında işçi yasal haklarını kullanabilecektir.

## 5.2. Türk Medeni Kanunu Bağlamında İşverenin Sorumluluğu

Türk Medeni Kanunu’nun kişiliğin korunmasına ilişkin 23, 24 ve 25. maddeleri kişisel verilerin korunması bakımından da uygulanabilecektir. Zira kişisel verilerin korunması, kişilik haklarının korunması kapsamında görülmektedir. Bu husus, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 14. maddesinin 3. fıkrası “Kişilik hakları ihlal edilenlerin, genel hükümlere göre tazminat hakkı saklıdır” şeklinde düzenlenmiştir.

İş sözleşmesi özellikle işçinin kişiliğinin ön plânda olduğu sözleşmelerdendir. İş ilişkisinde işçinin sadakat borcunun karşısında işverenin gözetme borcu vardır (Çelik, 2008: 162; Narmanlıoğlu, 1998: 130; Engin, 1993: 245; Süzek, 2009: 346; Bakırcı, 2000: 155-158). İşveren bu borcunu yerine getirirken işçinin kişilik haklarını dikkate almalıdır<sup>v</sup>. Zira işçinin sadakat borcu nasıl iş sözleşmesinden doğan bir yükümlülük ise, işverenin kişilik haklarını gözetme borcu da iş sözleşmesinden doğan bir yükümlülük olarak değerlendirilmelidir.

“Kişilik” deyimiyle ise, kişi yanında, hukuken korunan ve korunmaya değer olan maddî ve manevî nitelikteki varlıkların tümü anlaşılmalıdır (Zevkliler vd, 2000: 395; Öztan, 2000: 111; Helvacı, 2001: 41; Dural vd, 2006: 92-93; Akipek vd, 2007: 232; Oğuzman vd, 2002: 115; Hatemi, 2005: 59; Özel, 2004: 25; Sevimli, 2010: 295). Kişilik hakkı tek bir haktır. Ancak bu hak içerisinde farklı biçimlerde ortaya çıkan kişisel varlıklar söz konusudur. Kişilik hakkının kapsamına nelerin girdiği tek tek sayılmamıştır (MK. md.24). Kişiyi kişi yapan bütün değerler kişilik hakkı kapsamına girecektir (Oğuzman vd, 2002: 118). Kişilik haklarının

<sup>v</sup> Alman mahkeme kararlarında işverenin işçinin kişilik haklarını koruma yükümlülüğüne değinilmiş ve psikolojik taciz davranışlarının işçinin kişilik haklarını ihlal eden davranışlar olduğu vurgulanmıştır. Benzer kararı için bkz. LAG Thüringen, *Urteil* vom 10. 4. 2001 - 5 Sa 403/2000 (ArbG Gera Urteil 11. 8. 2000 2 Ga 8/2000)

kapsamına nelerin girdiğini, nelerin hukuken korunduğunu, kişilik hakkının ihlâl edildiği iddiası ile karşılaşan hâkim takdir edecektir (Öztan, 2000: 118; Zevkliler vd, 2000: 397; Dural vd, 2006: 95).

Kişilik hakları, para ile değerlendirilemeyen şahıs varlığına ilişkin, şahsa sıkı sıkıya bağlı mutlak haklardandır. Kişilik hakları, her şahsın maddî, manevî ve ekonomik alanda yer alan temel haklarını korumayı hedeflemektedir. Bu nedenle de kişilik haklarının kapsamına giren değerler dikkate alınarak kişilik haklarını; a) Maddî-bedensel değerler üzerindeki kişilik hakları b) Manevî değerler üzerindeki kişilik hakları ve c) Ekonomik-ticarî değerler üzerindeki kişilik hakları olarak sınıflandırmak mümkündür (Zevkliler vd, 2000: 400; Öztan, 2000: 117; Akipek vd, 2007: 234; Oğuzman vd, 2002: 118) <sup>w</sup>.

Türk Medeni Kanunu'nun 23. maddesi, "Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz. Yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılması ve nakli mümkündür. Ancak, biyolojik Madde verme borcu altına girmiş olandan edimini yerine getirmesi istenemez; maddî ve manevî tazminat isteminde bulunulamaz" şeklindedir. Bu hüküm, kişilerin ve aynı zamanda işçilerin kişisel verilerinin korunması bakımından bir araç olabilir.

Kişilik hakkını koruyucu davalar, kişilik hakkı saldırıya uğrayan ya da saldırı tehdidi altında bulunan kişinin hakkının korunması imkânı veren hukukî yollardır. Bu davalar, saldırının önlenmesi davası, saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası ve saldırıya son verilmesi davası olmak üzere üç tanedir. Medenî Kanunun 25/I maddesine göre, saldırının önlenmesi davası henüz saldırı başlamadan fakat saldırı tehlikesinin bulunduğu hallerde açılabilir. Bu davanın amacı mağduru gelecekte olabilecek saldırılara karşı korumaktır. Henüz başlamamış ancak bazı emarelerden başlayacağı anlaşılan bir taciz davranışının açılacak önleme davası ile bertaraf edilmesi mümkündür. Medenî Kanun'un 25/I maddesinde düzenlenmiş olan tespit davası, genel tespit davasının kişilik haklarına saldırı halinde özel olarak düzenlenmiş şeklidir. Söz konusu kanun hükmünde, "Davacı sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir" şeklindeki düzenleme ile diğer davalar yanında tespit davasına da yer verilmiştir. Bu hükümden anlaşılacağı üzere, bu davanın açılabilmesinin temel şartı, saldırının sona ermiş olmasına rağmen etkisinin hâlâ devam ediyor olmasıdır (Tekinay, 1992: 274)<sup>x</sup>. Medenî Kanunun 25/I. maddesinde düzenlenen saldırıya son verilmesi davası, kişilik haklarına karşı gerçekleşen ve hâlen devam etmekte olan saldırının durdurulması için açılacak davadır.

### 5.3. Borçlar Kanunu Bağlamında İşverenin Sorumluluğu

<sup>w</sup> Yargıtay'da bir kararında, "Kişisel değerler, Medenî Kanunun 24. maddesinde genel olarak şahsî menfaatler sözcükleri ile anlatılmış ancak bunların neler olduğu teker teker sayılmamıştır. Hukuk öğretisinde ve uygulamada kişinin yaşam ve sağlığı gibi maddî değerleri ile onur, saygınlık, özgürlükler, özel yaşam, isim, resim gibi manevî değerleri kişisel değerler olarak kabul edilmektedir". Yarg. HGK, 03.10.1990, 4-275/459 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)). Diğer bir kararında da, Kişisel değerler, "bir kişiye bireysellik kazandıran ve koruma bakımından özel duygular dâhil olmak üzere bireyler arasındaki ilişki gereksinimlerinde korumaya değer her şeyi ifade eder" 9.HD, 27.02.2002, E.2001/17762, K.2002/3061 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)).

<sup>x</sup> Ancak doktrinde *Tekinay* saldırının etkisinin halen devam ediyor olması şartının anlamlı olmadığını, davalının "ben davacıya hakaret etmişim ancak etkisi devam etmiyor" gibi bir savunma yapmasına sebep olacaktır. Bu da makul karşılanamaz.

Türk Borçlar Kanunu'nun 419. maddesi kişisel verilerin kullanılmasını düzenlemiştir. Buna göre, "İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır." Bu konudaki özel kanun da Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'dur. Genel nitelikte bir düzenleme olan Borçlar Kanunu'nun bu hükmü tüm iş ilişkilerine uygulanabilecek bir hükmüdür.

Ayrıca Borçlar Kanununun 417. maddesinin 3. fıkrasına göre, "işverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir". Bu durumda işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeni ile kişilik hakları ihlal edilen işçi, buna bağlı zararlarının tazminini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre talep edebilir.

Kişilik hakkının ihlali sözleşmeden doğan sorumluluğun ihlal edilmesinden doğabileceği gibi haksız fiil hükümlerinden de doğabilir. Böyle bir durumda, işçi hem sözleşmeden doğan sorumluluğun ihlal edilmesine hem de haksız fiil hükümlerine başvurabilir. Bu halde, hakların yarışması konusunda gündeme gelir. Borçlar Kanunu'nun 60. maddesinde, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderimi sağlayan sorumluluk sebebine göre hâkim karar verir şeklinde düzenlenmiştir.

İşçi, iş ilişkilerinde kişisel verilerin ihlalinden kaynaklı manevi tazminat da talep edebilir. Ancak bunun için dört şartın bir arada olması gerekir. Bunlar; işçinin özel nitelikli kişisel verilerinin sözleşmeye veya işçinin açık rızası olmaksızın işlenmesi sebebiyle kişilik hakkının ihlal edilmesi, işçinin, işverenin davranışı sebebiyle manevi zarara uğraması, işverenin kusurlu olması ile zarar ve işverenin sözleşmeye aykırı davranışı arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır. Örneğin, AIDS hastalığına yakalanmasının işveren tarafından iş arkadaşlarıyla paylaşılması işçide ruhsal üzüntü ve depresyona sebep olmuşsa, işçi, hastalığının bilinmesinden derin keder duymuşsa ve kişiliği zarar görmüşse manevi tazminat talep edebilecektir (Deniz Özer, 2021: 374).

#### 5.4. İş Kanunu Bağlamında İşverenin Sorumluluğu

İş Kanunu'nda işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin olarak 75. madde ile bir düzenleme getirilmiştir. Söz konusu maddeye göre, "İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür". İşçinin özlük dosyasında yer alan bilgileri açıklamama yükümlülüğü, sır saklama yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebilir. Çünkü işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında olan asıl borç işçinin kişiliğinin gözetilmesidir (Uluslan,1992:19). Gözetme borcu uyarınca işveren, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermekle yükümlüdür. Bu doğrultuda işveren, işçinin kişiliğini oluşturan maddi unsurların yanı sıra manevi unsurları da gözetmelidir. İşverenin gözetme borcu kapsamında, işçinin kişisel verilerinin korunması bakımından bir "saklama borcu" olduğu kabul edilmelidir. İşverenin bu yükümlülüğe aykırı davranarak işçinin dosyasında yer alan

kişisel verileri üçüncü kişilere açıklaması halinde sır saklama yükümlülüğünün ihlal edildiği söylenebilir (Manav, 2015: 106).

Bu yükümlülüğü ihlal etmesi halinde yaptırım olarak, İş Kanunu'nun 104. maddesinin 1. fıkrasında, özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren ve işveren vekilinin para cezası ödeyeceği düzenlenmiştir. İşçinin kişisel verilerinin bu şekilde hukuka aykırı olarak kullanılması halinde işçi İş Kanunu 24/II. maddesi çerçevesinde iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir ya da genel hükümler çerçevesinde tazminat talep edebilir.

İş Kanunu'nda işçinin kişisel verilerinin paylaşımına ilişkin bir düzenleme de 28. madde ile getirilmiştir. Buna göre, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin olarak çalışma belgesi talep etme hakkı vardır. İşten ayrılan işçiye işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Bu belge de içerdiği bilgiler bakımından kişisel veri sayılır (Okur, 2011: 380).

### 5.5. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Bağlamında İşverenin Sorumluluğu

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 18. maddesinde, kabahat sayılan davranışlarla ilgili olarak veri sorumlusuna idari para cezası uygulanacak haller şu şekilde sıralanmıştır:

- Aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 5.000 TL'den 100.000 TL'ye kadar,
- Veri güvenliğine ilişkin yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 15.000 TL'den 1.000.000 TL'ye kadar
- Kişisel Verileri Koruma Kurulunca verilen kararları yerine getirmeyenler hakkında 25.000 TL'den 1.000.000 TL'ye kadar
- Veri Sorumluları Siciline Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğüne Uymayanlar Hakkında 20.000TL'den 1.000.000 TL'ye kadar idari para cezası uygulanır.

## 6. SONUÇ

Çalışma yaşamında işçinin haklarının korunması, güvenli ve rahat bir yaşam sürmesi, ekonomik ve sosyal hayatta özgürce yaşamını devam ettirmesi temel insan haklarıdır. Onur ve saygınlık içinde çalışma yaşamını sürdürmesinde belki de en önemli değer, işçinin kişilik haklarının dolayısıyla kişisel verilerinin korunmasıdır.

Kişisel veri, kişiler hakkındaki eğitimi, iş hayatı, dini inancı, siyasal düşüncesi, cinsel tercihi, özel hayatı gibi tüm bilgilerdir. İnsan hakları ile doğrudan ilişkili olan kişisel verilerin korunmasını talep hakkı bu nedenle oldukça hassas bir konudur. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile kişisel verilerin işleme şartları düzenlenmiş ve bu hassasiyet hukuki bir düzenleme halini almıştır. Bu Kanun ile kişisel verilerin işlenmesi yasaklanmamış, ancak korunması amaçlanmıştır.

İş ilişkisi gibi taraflar arasında hiyerarşik ilişki olan durumlarda özgür karar verme imkânı açıkça kısıtlanmamış bile olsa kişiler kendilerini baskı halinde hissedebilmektedir. Bu nedenle de işçinin kişisel verilerinin işlenmesi ve buna rıza verilmesi noktasında daha da hassas davranılması gerekmektedir. İşverenin işçiye müdahale etmesi gereken noktalarda işçinin özel hayatı ve kişilik haklarına en az zarar verecek şekilde hareket edilmelidir.

Örneğin, işyerinin güvenliği için kimlik kontrolü yeterli ise işçi elektronik aramadan geçmeye zorlanmamalıdır.

İşyerinde, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak elde edilmesini önlemek ve muhafazasını sağlamak ve bunun için her türlü önlemi almak gibi yükümlülükleri olan veri sorumluları işverenlerdir.

İşverenin işçinin kişisel verilerini toplaması ve işlemesi için öncelikle işçinin rızasını alması gerekir. İşveren, işçinin rızasını almadan kişisel verilerini işlerse ya da sonradan onay almak isterse, işçinin onayı verinceye kadar işverenin işlediği kişisel veriler hukuka aykırı olacaktır. Rızayı işçinin kendisi vermelidir. Geçmişe etkili rıza da geçerli değildir.

İş ilişkisindeki hiyerarşik ilişki, iş sözleşmesi yapılırken kişisel verilerinin toplanması ve işlenmesi noktasında işçinin pazarlık yapmasını imkânsız hale getirmektedir. Bu nedenle, hukuken geçersiz bir işçi rızası var ise ve işverenin üstün nitelikli bir yararı da yoksa verilerin işlenmesi hukuka aykırı olacaktır. İşverenin üstün nitelikli yararı değerlendirilirken subjektif değil objektif değerlendirme yapılmalıdır.

Tüm bu nedenlerle işverenin yönetim hakkı ve işçi hakkında bilgi edinme hakkı ile işçinin kişilik haklarından sayılan kişisel verilerinin işlenmesi ve toplanması arasında bir denge olmalı ve bu denge bozulmamalıdır. Aksi halde işçi, zarara uğrarsa işveren sözleşmeye aykırı davranmış kabul edilecek ve tazminat ödemek durumunda kalabilecektir.

#### **KAYNAKÇA**

- Akipek, J./Akıntürk, T. (2007). Türk Medenî Hukuku, Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, 1. Cilt, Altıncı Bası, Beta Yayınları.
- Aydın, U. (2006). İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 491-505.
- Bakırcı, K. (2000). İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul, Yasa Yayınları.
- Beytar, E. (2018). İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, 2. Baskı, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık.
- Çelik, N. (2008). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Deniz Özer, M. (2021). "İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması Ve Bundan Doğan Sorumluluk", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.45, 355-377.
- Dural, M./ Öğüz, T. (2006). Türk Özel Hukuku, C.II, Kişiler Hukuku, İstanbul, Filiz Kitabevi.
- Engin, M. (1993). Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Ankara, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayınları.
- Ertürk, Ş. (2002). İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, Seçkin Yayınları.
- Gürsel, İ. (2016). Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri, İSGHD, Cilt:13/Sayı: 50, 763-848.
- Hatemi, H. (2005). Gerçek Kişiler Hukuku, İstanbul, Vedat Yayıncılık.
- Helvacı, S. (2001). Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, İstanbul, Beta Yayınları.

- Kılıçoğlu, A. (2008). Eser Sayılmayan Fikri Ürünler ve Eserin adı ve Alameti Üzerindeki Haklar, <https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/16-Ahmet-M.-> (Erişim Tarihi: 17.08.2021).
- Küzeci, E. (2010). *Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara, Turhan Kitabevi.
- Manav, E. (2015). "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması", *Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19/2, 95-136.
- Memiş, T. (2016). *Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Arasındaki İlişkiler ve Sorumluluk*, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S.6, 19-23.
- Mollamahmutoğlu, H./ Astarlı, M./Baysal, U. (2018). *İş Hukuku Ders Kitabı*, 2. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1998). *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri*, I, 3. Baskı, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Oğuzman M. K./Seliçi, Ö./Oktay, S. (2002). *Kişiler Hukuku*, İstanbul, Filiz Kitabevi, 7. Bası.
- Okur, Z. (2011). "Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı", *İş Dünyası ve Hukuk*, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul, 368-408.
- Özel, S. (2004). *Uluslararası Alanda Medya ve İnternette Kişilik Hakkının Korunması*, Ankara, Seçkin Yayınevi.
- Öztan, B. (2000). *Şahsın Hukuku, Hakikî Şahıslar*, 9. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi.
- Sevimli, A. (2010). "İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat", *Çalışma ve Toplum*, 2010/1, 295-308.
- Süzek, S. (2009). *İş Hukuku*, 5. Tıpkı Bası, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku*, 16. Baskı, Ankara, Beta Yayınevi.
- Şimşek, O. (2008). *Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara, Beta Yayınevi.
- Tekinay, S.S. (1992). *Medenî Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku*, 6. Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi.
- Uluslan, İ. (1992). *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, Kazancı Yayınları.
- Zevkliler, A./Acabey, B./Gökyayla, E.(2000). *Medenî Hukuk*, Altıncı Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.