

İş İlişkilerinde Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak “Meşru Menfaat”

Ayşe Nida, GÜNAL

İstanbul Barosu, İstanbul, Türkiye, nida@ustungunal.av.tr

ORCID ID: 0000-0001-7145-2512

Yasin, ÜSTÜN

İstanbul Barosu, İstanbul, Türkiye, yasin@ustungunal.av.tr

ORCID ID: 0000-0003-2136-6258

ÖZ

Bilgi ve iletişim teknolojisinin hızla gelişmesi ve gelişim doğrultusunda kişisel verilere ilişkin risklerin ve uyumsuzlukların artması sonucunda hem uluslararası alanda hem de ulusal alanda bu konuya yönelik mevzuat çalışmaları yürütülmüştür. Ülkemizde kişisel verilere ilişkin en kapsamlı düzenleme, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile yapılmıştır. Bununla birlikte, iş ilişkisinde kişisel verilerin korunmasına yönelik düzenlemeleri konu alan özel bir mevzuat henüz ülkemizde bulunmamaktadır. Bu çalışmada, kişisel verileri koruma hukukunun iş ilişkisi bakımından gelişimi ve iş ilişkisinde ilgili kişi konumunda bulunan işçinin verilerinin hangi koşullarda işlenebileceği genel hatlarıyla incelenmiştir. Çalışmanın ana konusunu ise “meşru menfaat” hukuka uygunluk sebebinin iş ilişkisi kapsamında incelenmesi oluşturmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Kişisel Veri, İş İlişkisi, İşçinin Kişisel Verisi, Meşru Menfaat, Denge Testi.

“Legitimate Interest” As A Reason Of Legal Compliance In The Processing Of Personal Data In The Employment Context

ABSTRACT

Legislative studies have been carried out both in the international and national area due to the rapid development of information and communication technology and the increase in the risks and disputes regarding personal data in line with the development. The most comprehensive regulation in our country regarding personal data was accomplished with the Personal Data Protection Law No 6698. However, the legislation for the protection of personal data in the employment context has not been prepared. This study examines the development of Personal Data Protection Law in terms of the employment context and the conditions under which the data of an employee, who is the data subject in the employment context, can be processed. The main subject of the study is to examine the “legitimate interest” as a reason for lawfulness principle within the scope of the employment context.

Keywords: Personal Data, Employment Context, Personal Data of Employee, Legitimate Interest, Balance Test

Atıf Gösterme

Üstün, Y., Günal, A. N., (2022). İş İlişkilerinde Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak “Meşru Menfaat”, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*. 4(2), 1-18.
DOI:

GİRİŞ

Kişisel veri, gerçek kişiye ait onu belirli veya belirlenebilir kılan her türlü bilgi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda işçinin adı-soyadı, fiziksel özellikleri, eğitim bilgisi gibi verileri kişisel verilerinin başlıcalarıdır.

Bilgi ve iletişim teknolojisinin hızla gelişmesi ile beraber kişisel verilere erişim kolaylaşmış ve kişilerin özel hayatının gizliliği hakkının ve kişisel verilerin korunması hakkının güvenliğinin sağlanması daha güç bir hal almaya başlamıştır. Bu durum hem uluslararası alanda hem de ulusal alanda bazı düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır.

Düzenleme ihtiyacı sonrasında Avrupa’da 1995 tarihinde 95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi (“Direktif”) kabul edilmiştir. Direktif’in teknolojinin hızlı gelişimi karşısında yetersiz kalması karşısında ise Avrupa Parlamentosu tarafından, 14.04.2016 tarihinde Genel Veri Koruma Tüzüğü (“GVKT”) kabul edilmiştir. Ne Direktif’te ne de GVKT’de iş ilişkisinde kişisel verilerin korunmasına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. GVKT’nin dördüncü bölümünde, iş ilişkisinde kişisel verilerin korunmasının –GVKT hükümlerine ayrılık içermemek kaydıyla- üye devletlerin kendi kurallarını belirlemekte özgür olduğu alanlardan biri olduğu belirtilmiştir. İlaveten, Avrupa Birliği bünyesinde kurulan Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Bireylerin Korunması Hakkında Çalışma Grubu (“Çalışma Grubu”) tarafından 23.06.2017 tarihinde yayınlanan, işyerinde veri işlemeye ilişkin 2/2017 sayılı görüş, iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesine dair yol gösterici bir kaynaktır. İşçilerin özel hayatının ve kişisel verilerinin korunmasına yönelik henüz ülkemizde özel bir mevzuat olmamakla beraber, genel olarak kişisel verilere ilişkin esasları düzenleyen 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK Kabul Tarihi: 24.03.2016, T.C. Resmi Gazete Sayı:29677, T: 07.04.2016.), işçinin kişisel verilerine ilişkin uyumsuzluklar bakımından da uygulama alanı bulmaktadır.

KVKK yürürlüğe girmeden önce de pek tabii ki işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı kapsamında işverenlerin tabii olduğu bazı ilkeler ve düzenlemeler mevcuttu. İşverenin en temel borçlarından biri olan “işçiyi gözetme borcu” bu kapsamda değerlendirilebilir. Zira işçiyi gözetme borcu işverene, işçiye zarar verebilecek davranışlardan sakınma borcu, işçinin çıkarlarına uygun davranma borcu yüklemektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin en temel haklarından olan özel hayatın gizliliği hakkı ile kişisel verilerin korunması hakkına iş ilişkisi içerisinde riayet etmesi, bu hakları zedeleyebilecek eylemlerden kaçınması öncelikle işçiyi gözetme borcunun doğal bir sonucudur.

KVKK yürürlüğe girmeden yaklaşık altı sene önce Anayasa’ya (Kabul Tarihi: 18.10.1982, T.C. Resmi Gazete Sayı:17863 (Mükerrer), T: 09.11.1982) kişisel verilerin korunması hakkına ilişkin ekleme yapılmıştır. Anayasa’nın 20. maddesinin 3.fıkrası “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.” şeklindedir. Yapılan bu düzenleme ile beraber kişisel verilerin korunması hakkı anayasal temel bir hak olarak kabul edilmiştir.

KVKK yürürlüğe girmeden yaklaşık dört sene önce yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda (Kabul Tarihi: 11.01.2011, T.C. Resmi Gazete Sayı:27836, T: 04.02.2011.) da kişisel verilere ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Türk Borçlar Kanunu’nun 419. maddesinin 1.fıkrası “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.” şeklindedir. Madde gerekçesi “teknolojik gelişmeler sonucu günlük yaşantının bir parçası haline gelen ve bilgisayar ortamında saklanabilen verilerin kullanılması konusunda işçinin korunması amacıyla bazı sınırlamalar yapıldığı” şeklindedir. Teknolojik gelişmelere

paralel olarak işçiyi korumak amaçlı eklenen bu hüküm, kişisel verilerin korunmasını iş ilişkisi kapsamında düzenleyen özel bir hüküm olması sebebiyle de önem arz etmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda (Kabul Tarihi: 22.05.2003, T.C. Resmi Gazete Sayı:25134, T: 10.06.2003.) ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Kabul Tarihi: 20.06.2012, T.C. Resmi Gazete Sayı:28339, T: 30.06.2012. da işçinin kişisel verilerinin korunması hakkında ilişkin bazı hükümler bulunmaktadır. İş Kanunu’nun İşçi özlük dosyası başlıklı 75. maddesinin 2.fikrası “İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.” şeklindedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 15. maddesinin 5.fikrası “Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.” şeklindedir.

Açıklandığı üzere, KVKK yürürlüğe girmeden önce de kişisel verilerin korunmasına ilişkin farklı kanunlarda düzenlemeler mevcuttu ancak KVKK’nın yürürlüğe girmesiyle beraber, kişisel verilerin korunmasına ilişkin toplu düzenlemeler içeren bir mevzuat ve bu mevzuat kapsamındaki uyumsuzlukları inceleyen Kişisel Verileri Koruma Kurulu (“Kurul”) oluşturulması, ülke kapsamında veri koruma bilincinin yaygınlaşmasına yol açmıştır.

Kişisel veriler işveren tarafından yalnızca iş sözleşmesi kapsamında değil aynı zamanda iş ilişkisi kurulmadan önce de işçi adayının iş başvurusu üzerine işlenmektedir (Gürsel, 2016). Çalışmamız kapsamında yalnızca işçi-işveren ilişkisi bakımından “meşru menfaat” şartı incelenecektir. Tarafımızca meşru menfaat şartının incelenmesinin ana sebebi, bu şartın çoğu zaman uygulamada, iş hukukunun temel ilkelerinden olan “işçi lehine yorum”, “işçinin korunması” ilkelerine aykırı yorumlanması ve işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edilmesidir. Çalışmanın ilk kısmında iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri genel olarak incelenecek, ikinci kısımda ise hukuka uygunluk sebebi olarak “meşru menfaat” ayrıntıları ve unsurlarıyla ortaya konulacaktır.

İŞ İLİŞKİLERİNDE KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİNDE HUKUKA UYGUNLUK SEBEPLERİ

Genel Olarak

İşverenin işçiye ait, özel olmayan kişisel verileri işleyebilmesi için bu işleme faaliyetinin KVKK m. 5 hükmünde belirtilen işleme şartlarından en az birisine dayanması gerekmektedir. Başka bir deyişle, KVKK m. 5 hükmünde belirtilen kişisel veri işleme şartlarından en az bir tanesi meydana gelmeden gerçekleştirilen veri işleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır.

KVKK'nın “Kişisel verilerin işleme şartları” başlıklı 5. maddesi kişisel veri işlemeyi hukuka uygun hale getirecek sekiz dayanak olduğunu belirtmektedir. Daha etkin bir koruma sağlanmak istenen özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi ise daha sınırlayıcı şartlara tabi tutulmuş, özel nitelikli kişisel verilerin hangi veri işleme şartlarına dayanılarak işlenebileceği ise KVKK m. 6 hükmünde belirtilmiştir.

Her **hâlükârda**, -özel nitelikte olmayan kişisel veriler için KVKK m.5'te ve özel nitelikte olan kişisel veriler için KVKK m.6'da belirtilen veri işleme şartları sağlanmış olsa dahi- veri işlemenin genel ilkelerine aykırılık teşkil eden bir veri işleme faaliyetinin hukuka aykırı olacağını önemle belirtmek gerekir. Kurul'un konu ile alakalı 25.03.2019 tarihli ve 2019/81 karar sayılı ve 31.05.2019 tarihli ve 2019/165 sayılı kararı mevcuttur. Belirtilen kararların ilgili kısmı “...veri sorumlusunun amacı çerçevesinde ölçülülük ilkesine uygun olarak ilgili kişiden minimum düzeyde bilgi talep etmesi, bunun dışındaki amaç için gerekli olmayan veri işlemeyi kaçınması gerektiği, kişisel verilerin işlenmesinin ilgili kişinin iznine bağlı olarak gerçekleştirilse ve belirli bir amaca bağlı olsa bile açık rızanın, aşırı miktarda veri toplanmasını meşrulaştırmayacağı, buna göre kişisel verilerin yalnızca belirli amaçlar için ve gerektiği kadar toplanması, amacın gerektirdiği yerlerde kullanılması ve amaç için gerekli olandan uzun süre tutulmaması gerektiği...” şeklindedir.

Çalışmamızın ilerleyen kısımlarında, işçinin kişisel verilerini işlemede hukuka uygunluk sebebi olarak sınırlı sayıda belirtilen bu dayanaklar genel hatlarıyla incelendikten sonra, bir hukuka uygunluk sebebi olan “meşru menfaat” özel olarak bütün unsurları ile açıklanacaktır.

Özel Olmayan Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri

Açık Rıza

Açık rıza, KVKK'nın 5. maddesinin 1. fıkrasında kişisel veri işleme şartı olarak belirtilmiştir. KVKK'nın “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde belirtildiği üzere açık rıza “belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür irade ile açıklanan rızayı ifade etmektedir.

Açık rızanın üç temel unsuru bulunmaktadır. Bunlardan ilki “belirli bir konuya ilişkin olma” unsurudur (Dülger, 2020). Belirli bir konuya ilişkin olma unsuru, işverenin aydınlatma yükümlülüğü ile sıkı bir ilişki içerisindedir. İşçinin rızası alınmadan önce hangi süreçte hangi kişisel verilerinin işleneceğine ilişkin kapsamı belli, muğlak ifadelerle yer vermeyen bir ön bilgilendirmenin yapılması gerekmektedir. Bu bilgilendirme, aydınlatma faaliyeti olarak nitelendirilmektedir. Açık rızanın belirli bir konuya ilişkin olması, işçiden verilerinin işlenmesine dair onay alınırken, işçinin verilerinin hangi süreç için işleneceği konusunda yeterince açık ve ayrıntılı bir biçimde aydınlatılması olarak ifade edilebilir (Göçmen Uyarer,2019). Başka bir ifadeyle, işçiden belirli bir konu için alınan açık rıza, yalnızca söz konusu konu bakımından anlam ifade etmektedir ve tek bir konuda alınmış açık rıza farklı konular için veri işlemeyi tek başına meşru hale getirmemektedir (Dülger, 2020). Kurul da “Açık Rıza Alınırken Dikkat Edilecek

Hususlar” adlı duyurusunda -aynı doğrultuda- belirli bir sınır çizilmeden alınan açık rızaların hukuka aykırı olduğunu belirtmiştir.

Açık rızanın “bilgilendirmeye dayalı” olması ise işçinin işlenecek kişisel verileri, bu verilerin hangi süreyle ne için işleneceği, ne şekilde imha edileceği ve bu konudaki hakları bakımından aydınlatılmasını ifade etmektedir (Yücedağ, 2017). Bilgilendirmenin hangi usulde yapılacağı ve içeriği veri sorumlusunun faaliyet alanı ve verisi işlenen kişinin profili göz önünde tutularak belirlenmelidir (Dülger, 2020).

Son olarak üzerinde durulması gereken husus, açık rızanın “özgür irade” ile verilmiş olması gerekliliğidir. Özgür irade kavramı ile verisi işlenen kişinin iradesinin sakatlanmamış olması gerektiği ifade edilmektedir. İlgili kişinin işçi, verisini işleyen işveren olduğu ilişkilerde açık rızanın özgür iradeye dayanması büyük bir önem arz etmektedir (Atasoy, 2016).

İş ilişkisinin yapısı gereği işçinin rızasına şüpheli yaklaşmak gerekmektedir. İş ilişkisinin korunmaya muhtaç tarafı olan işçi, çoğunlukla iş ilişkisinin devamı için kendisine sunulan açık rıza metinlerini sorgulamadan ve hatta çoğu zaman okumadan imzalamaktadır. Kurum’un da “Açık Rıza” isimli rehberinin 6. sayfasında da belirtildiği üzere, işçi-işveren gibi hiyerarşik bir yapıyı içinde barındıran ilişkilerde, işçiye rıza gösterme imkânı etkin bir şekilde sunulmalı ve rıza göstermeme, işçi üzerinde olumsuz sonuç doğurmamalıdır; aksi takdirde özgür irade ile verilmiş açık rızadan bahsedilemeyecektir. İş ilişkisinde veri işleme hususunda işçinin açık rızasının bulunması genelde tabiiyet ilişkisi nedeniyle mümkün olmamaktadır (Çalışma Grubu, Opinion 06/2014) . Bu nedenlerle işçinin açık rızası her türlü veri işleme faaliyeti bakımından en son başvurulması gereken veri işleme sebebi olmalıdır (Uncular, 2018).

İşçinin veri işleme faaliyetine dair açık rızası bulunsa bile işveren kişisel verileri ancak dürüstlük kuralları elverdiği ölçüde, kişisel verilerin elde edilme amacına uygun bir biçimde işleyebilecektir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2017). İşçinin veri işleme hususunda açık rızası bulunsa dahi rızanın hukuka uygun olabilmesi için işverenin meşru menfaatinin bulunması, veri işlemenin orantılı olması ve veri minimizasyonu (Kurul’un KVKK m. 4, f. 1, b. ç. uyarınca işleme amacının gerektirdiğinden fazla kişisel veri işlenmemesi ilkesini veri minimizasyonu ilkesi olarak adlandırdığına ilişkin bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5413/Islenme-Amacinin-Gerektirdiginden-Fazla-Kisisel-Veri-Islenmesi-Aktarilmasi-Veri-Minimizasyonu-Ilkesine-Aykirilik->) ilkesine riayet edilmesi gerekmektedir (Ogriseğ, 2017 ; Çalışma Grubu, Opinion 2/2017)

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) de bir kararında, değerlendirme yapılırken kişisel verilerin işleme durumuna göre işi reddetme imkânına sahip işçi adayı ile işlemeyi reddetme imkânı daha az olan işçi arasında rıza bakımından ayırım yapılması gerektiğini belirtmiştir (Clayton, Hugh ve Carol, 2000).

Kanunlarda Açıkça Öngörülme

Kanunlarda kişisel verilerin işlenmesine yönelik açık bir düzenleme varsa, işçinin açık rıza göstermesine gerek kalmaksızın bu kapsamda verisi işlenebilecektir. Bu husus KVKK m. 5, f. 2, b.a’da kişisel veri işleme şartı olarak sayılmıştır. Veri işlemede bir hukuka uygunluk sebebi olan “kanunlarda açıkça öngörülme”nin en bariz örneklerinden birisi de işçiye ait özlük dosyasının tutulmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 75. maddesi uyarınca işveren, işçiye ait özlük dosyasını tutmak mecburiyetinde olduğundan bu konuda işçiden açık rıza alınması gerekmemektedir.

Fiili İmkânsızlık

İşçinin açık rızası olmaksızın kişisel verisinin işlenebileceği bir diğer veri işleme şartı, KVKK m. 5, f. 2, b. b’de de belirtildiği üzere, ilgili kişinin fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda olması veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olmasıdır.

Fiili imkânsızlık nedeniyle kişisel verinin açık rıza olmadan işlendiği duruma örnek olarak, iş kazası geçiren bir işçinin yakınlarına durumun derhal haber verilmesi gibi nedenlerle telefonunun işçinin rızası olmadan ele geçirilmesi ve ilgili bilgilere işçinin telefonu üzerinden ulaşılması verilebilir.

Bir Sözleşmenin Kurulması veya İfasıyla Doğrudan Doğruya İlgili Olma

Kanun koyucu bir sözleşmenin kurulması veya ifası ile doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ilişkin kişisel verilerin işlenmesini KVKK m. 5, f. 2, b. c’de hukuka uygunluk sebebi olarak saymıştır.

İşverenin iş sözleşmesindeki yükümlülüklerinin ifası amacıyla işçinin birtakım kişisel verilerini işlemesi zorunluluk arz etmektedir. Örneğin; işveren, işçinin ücret ödemesini gerçekleştirmek için işçinin banka hesap bilgilerini işlemek ve bunları ilgili bankalarla paylaşmak zorundadır (Altındere, 2020). Bu durum işverenin iş sözleşmesi ile kararlaştırılan asıl borçlarından olan ücret ödeme borcunun ifası niteliğindedir ve ayrıca işçinin açık rızasının alınması gerekmemektedir. İşverenin işçinin kişisel verilerini başka bir şirkete satması durumunda ise, belirtilen diğer hukuka uygunluk sebeplerinin unsurlarını taşımayan bu durum, sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya bağlantılı bir veri işleme faaliyeti olarak da sayılamayacak ve işveren tarafından hukuka aykırı bir veri işleme faaliyeti gerçekleştirilmiş olacaktır (Anı, 2018).

Hukuki Yükümlülüğün Yerine Getirilmesi İçin Zorunlu Olma

İşveren, hukuki bir yükümlülüğün ifası amacıyla işçinin kişisel verilerini KVKK m. 5, f. 2, b. ç uyarınca, işleyebilir. Bu durumda ayrıca işçinin açık rızasının alınması gerekmemektedir. Hukuki yükümlülüğün muhakkak bir kanun hükmünden kaynaklı olması aranmamaktadır, ikincil mevzuat ile getirilen yükümlülükler de bu bent kapsamında veri işleme şartı olarak kabul edilecektir (Yücedağ, 2017). Veri sorumlusu işverenin sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerinin yerine getirilebilmesi amacı ile yapılan veri işlemler bu bent kapsamına dâhil edilemeyecektir (Taştan, 2017).

İşbu veri işleme şartı, “kanunlarda açıkça öngörülme” ile son derece benzer olduğundan doktrinde eleştiri konusu olmuş, iş hukukunun temel ilkelerinden olan işçiyi gözetme ilkesine aykırılık teşkil ettiği ve işverenin işçinin verilerini haksız bir şekilde işlemesine olanak verebileceği belirtilmiştir. Zira “kanunlarda açıkça öngörülme” şartı kapsam olarak oldukça sınırlandırılmış olmasına rağmen “hukuki yükümlülüğün yerine getirilmesi için zorunlu olma” oldukça geniş yorumlanabilir ve işçi aleyhine kullanılabilir niteliktedir (Uncular, 2018). Kanaatimizce bu görüş isabetlidir. Zira veri işleminin genel ilkelerinden biri olan “veri minimizasyonu” ilkesi ile de vurgulandığı gibi, aslolan mümkün olduğunca az veriye temas etmek ve mümkün oldukça az veri işlemektir. KVKK’nın ruhuna aykırı bir biçimde genel ifadeler içeren hukuka uygunluk sebeplerindense daha sınırlayıcı hukuka uygunluk sebeplerine yer verilmesi gerekmektedir.

İlgili Kişinin Kendisi Tarafından Alenileştirilmiş Olma

İşçinin veya işçi adayının kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verileri, KVKK m. 5, f. 2, b. d uyarınca, açık rızası olmaksızın işveren tarafından işlenebilir. Alenileştirme olgusunda önemli olan, alenileştirilen verinin işçinin herhangi bir irade sakatlığı olmadan

alenileştirilmesidir. Başka bir ifadeyle, işçi, verisini hür iradesiyle alenileştirmeli ve kamuya açmalıdır (Uncular, 2018). Alenileştirmeye veri işleme şartına örnek olarak, iş başvurusu yapan işçinin herkese açık sosyal medya hesabında paylaşmış olduğu ve başvurusu yapılan iş ile bağdaşmayan paylaşımlarının gerekçe gösterilerek iş başvurusunun reddedilebilmesi örnek olarak gösterilebilir. Ancak bu örnekte veri işleme şartına dayanılabilmesi için iş ilanında işverenin alenileştirdiği bilgilerine başvurulabileceği açıkça belirtilmelidir (Yücedağ, 2017).

Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması veya Korunması İçin Zorunlu Olma

İşveren, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olduğu hallerde işçinin verilerini, KVKK m. 5, f. 2, b. e uyarınca, açık rıza olmaksızın işleyebilmektedir. Örneğin; işçinin ileride fazla mesaiye ilişkin açabileceği muhtemel davada ispat için çalışana ait giriş-çıkış saatlerinin dava zamanasını süresi boyunca muhafaza edilmesi için işçinin açık rızasının alınması gerekmektedir.

Veri Sorumlusunun Meşru Menfaati İçin Zorunlu Olma

KVKK m. 5, f. 2, b. f hükmünde “İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla veri sorumlusunun meşru menfaati için veri işlenmesinin zorunlu olması” kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebebi olarak gösterilmiştir. Hükümde yer alan “meşru menfaat” şartının her somut olay bakımından, işçinin temel hak ve özgürlükleri ve işverenin meşru menfaati değerlendirilerek, ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir (Uncular, 2018).

Meşru menfaat kavramı uygulamada çok geniş yorumlanmakta ve KVKK m. 5’te belirtilen diğer yedi hukuka uygunluk sebebinden birinin kapsamına girmeyen tüm veri işleme faaliyetleri, işveren tarafından bu kapsama alınmaya çalışılmaktadır. Bizleri bu çalışmayı yapmaya sevk eden en önemli unsur, meşru menfaat şartının uygulamada işçi aleyhine sonuçlar doğuracak nitelikte yorumlanmasıdır. Çalışmanın ikinci kısmında “meşru menfaat” şartı detaylı bir biçimde ele alınacak ve şartın unsurları incelenecektir.

Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri

KVKK m. 6’da “Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir.” denilmek suretiyle, öğrenilmesi halinde ilgili kişi hakkında ayrımcılık yapılmasına veya mağduriyete neden olabilecek nitelikteki bir grup veri, özel nitelikli olarak tanımlanmıştır.

Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi açısından, aynı özel olmayan kişisel verilerde olduğu gibi KVKK m. 6, f. 2 uyarınca açık rıza bir hukuka uygunluk nedeni olarak yer almaktadır. Öte yandan, aynı madde açık rıza dışında da veri işleme şartlarına imkân tanımaktadır. Bu nedenlerin ne olduğu ise KVKK m. 6, f. 3’te belirtilmiştir. İlgili hükümde, özel nitelikli kişisel verilerin açık rıza olmaksızın işlenebilmesi noktasında ikili bir ayrıma gidilmiştir. Bu ayrımda, sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler ile KVKK m. 6, f. 1’de sayılan diğer özel nitelikli kişisel veriler iki ayrı grubu oluşturmaktadır.

Sağlık/Cinsel Hayata İlişkin Kişisel Veriler Bakımından

KVKK m. 6, f. 3’te “Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hallerde 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” denilmek suretiyle Kanun koyucu tarafından çok geniş bir kapsam (Kapsama ilişkin eleştiriler ve fıkranın iptaline ilişkin Anayasa Mahkeme’sine yapılan iptal başvurusu hakkında detaylı açıklamalar için bkz. Göçmen Uyarer, 2019, s.133.) sunulmuş ve sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin açık rıza alınmaksızın işlenebileceği bir veri işleme şartı olduğundan bahsedilmiştir.

Önemle altını çizmek gerekir ki kişisel verilerin işlenmesi noktasında açık rızanın aranmadığı haller açısından KVKK m. 5, f. 2 göz önünde bulundurulurken özel nitelikli kişisel verilerin açık rıza olmaksızın işlenmesi açısından önce hangi grup özel nitelikli kişisel verinin işlendiği tespit edilip ardından KVKK m. 6, f. 3 hükmü kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği irdelenmelidir. Yapılan inceleme sonucunda veri işleme faaliyetinin KVKK m. 6, f. 3 kapsamında değerlendirilemeyeceğine karar verilmesi halinde, veri işleme faaliyetinin hukuka uygunluk kazanması için ilgili kişiden açık rıza alınması zorunlu hale gelmektedir.

Ek olarak, KVKK m. 6, f. 3’ün sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler bakımından da ayrıca incelenmesi gerekmektedir. İlgili hükümde, KVKK m. 5, f. 2’den tamamen ayrılarak tek bir veri işleme şartına yer verilmiştir. Hüküm uyarınca sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Madde kapsamında iki unsurun bir arada varlığı aranmaktadır. Bunlar kişi ve amaç unsurudur. KVKK m. 5, f. 2’de yer verilen işleme şartları genel olarak incelendiğinde veriyi işleyen kişinin önem taşımadığı görülmektedir. Ancak sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler açısından KVKK m. 6, f. 3 kapsamındaki bir veri işleme faaliyetinden bahsedebilmek için veriyi işleyen kişinin kim olduğu son derece önemlidir (Dülger, 2020). Zira kanun koyucu alelade bir kişiden bahsetmeyip özellikle bu veriyi işleyen kişinin sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar olması gerektiğinden bahsetmektedir. Örneğin bir özel hastane, doktor, hemşire tarafından yürütülen veri işleme faaliyeti diğer koşulları taşıması şartıyla bu kapsamda değerlendirilebilir. Ek olarak, kişi unsuru tek başına yeterli olmayıp ayrıca amaç unsurunun da gerçekleşmesi gerekmektedir. Burada ise kanun koyucu, sınırları çok keskin bir şekilde belirleyerek sadece kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amaçlarıyla yapılacak veri işleme faaliyetlerine hukuka uygunluk kazandırmıştır. (Kanun koyucunun bu yaklaşımı doktrinde Uncular tarafından eleştirilmiştir. Yazara göre “kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacı” ifadeleri genel ve ucu açık, farklı yorumlanmaya müsait ifadelerdir. Daha detaylı açıklamalar için bkz. Uncular, 2018).

Diğer Özel Nitelikli Kişisel Veriler Bakımından

KVKK m. 6, f. 3 kapsamında ikili bir ayrıma yer verildiğini yukarıda belirtmiştik. Çalışmamızın bu bölümünde, “diğer özel nitelikli kişisel veriler” olarak ifade edilen, kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileridir.

Diğer özel nitelikli kişisel verilerin açık rıza aranmaksızın işlenebilmesi hususunda tek bir veri işleme şartı karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, KVKK m. 6, f. 3’ün birinci cümlesinde “Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir” denilmek suretiyle açıklanmıştır. Görüldüğü üzere, bu veri kategorisinde de KVKK m. 5, f. 2’deki genel düzenlemeden ayrılarak tek bir veri işleme şartından bahsedilmektedir.

Sonuç itibarıyla diğer özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi açısından önce kanunlarda öngörülen bir hal olup olmadığı denetlenmeli, şayet böyle bir durumun varlığı tespit ediliyorsa KVKK m. 6, f. 3 hükmüne dayanılarak veri işleme faaliyeti yerine getirilmeli, aksi kanaatte olunur ise ilgili kişinin açık rızası alınarak veri işleme faaliyeti hukuka uygun hale getirilmelidir.

KVKK KAPSAMINDA “MEŞRU MENFAAT” ŞARTININ İŞ İLİŞKİSİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Genel Olarak

KVKK m. 5’in 2. fıkrasının son bendinde kişisel verileri işlemenin hukuka uygunluk sebeplerinden birisi de işlemenin “İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla veri sorumlusunun meşru menfaati için veri işlenmesinin zorunlu olması” şeklinde düzenlenmiştir. Buradan hareketle, işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek koşuluyla işverenin meşru menfaatine öncelik sağlandığı söylenebilecektir (Taştan, 2017).

Bu veri işleme şartı uygulamada işveren tarafından çoğu kez geniş yorumlanmakta ve işçinin özel hayatının gizliliğini ihlal ve kişisel verilerini hukuka aykırı işleme niteliği taşımaktadır. İşverenin işyerini işletmesi ve bu işletme dolayısı ile elde ettiği yarar ile işçinin özel hayatına saygı hakkı arasında denge kurulması önem arz etmektedir (Alpagut, 2019). KVKK’nın ruhu gereği meşru menfaat dar yorumlanmalı, meşru menfaat veri işleme şartına başvurulması istisna olmalıdır (Çalışma Grubu, Opinion 06/2014) Meşru menfaat şartının varlığı değerlendirilirken somut olay bazında yorum yapılması gerekse de çok geniş bir yorum yapılarak işçinin haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmelidir (Çalışma Grubu, Opinion 06/2014.) Meşru menfaat şartının KVKK m.5’te belirtilen diğer haller uygulanmadığı takdirde gidilecek son veri işleme şartı, her şeyi kapsamına alacak bir düzenleme şeklinde yorumlanmaması gerekmektedir (Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi, 2019).

İşveren tarafından “meşru menfaat” kavramının yanlış değerlendirilmesinin temel nedenlerinden birisi de işverenin yönetim ve denetim hakkı sınırlarının oldukça geniş yorumlanmasıdır. Şöyle ki iş ilişkisine ilişkin bütün detayların iş sözleşmesinde yer alması mümkün olmamaktadır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen boşluklar, işverenin yönetim ve denetim hakkını kullanması ve bu doğrultuda işçiye emir, talimat vermesi ile doldurulacaktır. İşçinin işyeri amaçlarının gerçekleşmesi için yönetim ve denetim kapsamındaki uygulamalara katlanma yükümlülüğü olmakla beraber bu uygulamaların da bir sınırının olması gerekmektedir (Tuncomağ ve Centel, 2005; Okur, 2013). Yönetim ve denetim hakkı ile işçinin bu uygulamalara katlanma yükümlülüğü arasındaki denge, esasında KVKK m. 5, f. 2, b. e’de belirtilen “meşru menfaat” şartının tespitinde de önemli yer tutmaktadır. Kimi zaman yönetim ve denetime ilişkin hakkını oldukça geniş yorumlayabilen işveren, veri işleme faaliyeti meşru menfaat şartlarını taşımasa dahi veri işlemeyi hatalı bir şekilde bu kapsamda gerçekleştirerek işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı bir biçimde işlemektedir. Unutulmamalıdır ki denetim yetkisi kullanımı, veri işlemenin genel ilkelerine riayet edilmediği ve veri işleme şartlarından en az birisini barındırmadığı sürece hukuka aykırı olacaktır (Dulay Yangın, 2018).

Kurul, 25.03.2019 tarih ve 2019/78 sayılı kararında veri sorumlusunun meşru menfaat şartına dayanabilmesi için somut olayda var olması gereken unsurları açıklamıştır. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında gerek Kurul’un bu kararı gerekse de Avrupa Birliği Adalet Divanı (“ABAD”) içtihatları çerçevesinde meşru menfaat hukuka uygunluk sebebine dayanılabilmesi için veri işlemede bulunması gereken unsurlar, iş ilişkisi kapsamında aktarılacaktır.

Unsurlar

Menfaat ile İlgili Kişinin Temel Hak ve Hürriyetlerinin Yarışabilir Düzeyde Olması:

KVKK'nın ilgili hükmünde ve yukarıda karar numarası verilen Kurul kararında açıkça belirtildiği üzere, işverenin meşru menfaati ile işçinin temel hak ve özgürlüklerinin yarışabilir düzeyde olması gerekmektedir. Kişisel verilerin korunması hakkı ile özel hayata saygı hakkı, Avrupa Birliği düzeyinde temel insan hakları kapsamında ele alınmaktadır (Ogriseğ, 2017). Bu kapsamda özellikle, işçinin özel hayatına saygı hakkı ve kişisel verilerinin korunması hakkı ile işverenin maddi menfaatinin çakışması durumları gündeme gelebilmektedir.

Her somut olay bakımından işçinin hakları ve işverenin meşru menfaati ayrı ayrı değerlendirilmeli ve veri işlemenin hukuka uygunluğu bu doğrultuda saptanmalıdır. KVKK gerekçesinde de belirtildiği üzere, işyerinde terfi, promosyon gibi kararların alınması için işçinin eğitim, pozisyon, sertifika bilgilerinin ayrı bir sistemde tutulmasında işverenin meşru menfaati vardır ve bu meşru menfaat doğrultusunda yapılan veri işleme faaliyeti hukuka uygun olacaktır (Madde ve Gerekçesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü, 2019).

Menfaate Ulaşılabilmesi İçin Kişisel Veri İşlenmesinin Zorunlu Olması

İşverenin meşru menfaatine ulaşabilmesinin tek yolunun işçinin verisini işlemesi olması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, veri işleme ile işverenin meşru menfaati arasında sıkı bir bağlantı söz konusu olmalıdır (Çekin, 2019). Gerçekten de işveren, işçinin kişilik haklarına en az düzeyde müdahale ile hedefine ulaşmalıdır. İşçinin kişilik haklarına müdahale edilmeden işveren hedefine ulaşabiliyorsa müdahale olmaksızın, belirlenen hedefe ulaşılmalıdır (Beytar, 2017). Avrupa veri koruma hukukunda bu unsur gereklilik testi (necessity test) olarak anılmakta ve işçinin kişisel verilerinin işlenmesinin işverenin meşru menfaatinin sağlanması için zorunlu olması gerektiği aksi takdirde veri işlemenin hukuka aykırı olacağı belirtilmektedir (Gereklilik testi için daha detaylı bilgiler, testin nasıl uygulanması gerektiğine dair açıklamalar için bkz. <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/lawful-basis-forprocessing/legitimate-interests/>).

Zorunluluğun bir diğer görünümü de işçinin haklarını daha az ihlal eden bir veri işleme yöntemi varsa bu yöntemin kullanılması şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Çekin, 2019). Örneğin, fiziksel mekân güvenliğinin temini amacıyla işyerinin giriş, toplantı odası gibi ortak alanlarının kamera ile izlenmesi işverenin meşru menfaati kapsamında değerlendirilebilecektir. Zira fiziksel mekân güvenliğinin teminini sağlamak işverenin yükümlülüğü altındadır. İşyerinde meydana gelebilecek ve adli makamları ilgilendirebilecek, işverenin sorumluluğunu doğurabilecek hadiselerin aydınlatılması amacıyla kamera kaydının alınmasında işverenin meşru menfaati bulunmaktadır ve işverenin bu menfaate ulaşabilmesi için işyerinde kamera kaydı alınması zorunluluk arz etmektedir.

Kurum tarafından yayınlanan Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi'nde de güvenlik kamerası ile gözetleme işlemlerinin gerçekleştirilebilmesi için “veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için kamera ile gözetleme işleminin zorunlu olması” ve “ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için kamera ile gözetleme suretiyle veri işlenmesinin zorunlu olması” hukuki sebeplerinin bulunması gerektiği belirtilmiştir (Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi, 2019).

Meşru Menfaatin Mevcut, Belirli ve Açık Olması

Meşru menfaat şartının tespiti için önemli olan unsurlardan bir tanesi - Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun “Kişisel Verilerin İşlenme Şartları” isimli içeriğinde de belirtildiği üzere

(<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4190/Kisisel-Verilerin-Islenme-Sartlari>, s.14-15.) - meşru menfaatin mevcut, belirli ve açık olmasıdır. Başka bir deyişle, işverenin muhtemel bir menfaati için işçinin kişisel verilerini işlemesi hukuka aykırı olacaktır.

İşverenin meşru menfaati oldukça geniş yorumlanabilen bir kavramdır, kavramın doğru anlaşılabilmesi için “meşru menfaat” denilerek kastedilenin genel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Meşru menfaat kavramının tanımına KVKK’da yer verilmemiş, meşru menfaat kapsamına giren olgular tahdidi olarak belirtilmemiştir. Meşru menfaat kavramının somut olayın özelliklerine göre hukuki, ekonomik, kişisel ve sosyal nitelikte olabileceği belirtilmektedir (Altındere, 2020). İş ilişkisi bakımından değerlendirildiğinde veri sorumlusunun (işverenin) meşru menfaati genellikle ekonomik bağlamda olmaktadır. Yalnızca ekonomik bağlamdaki meşru menfaatin işçinin kişisel verilerini işlemeye hukuka uygunluk sebebi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususunda ise bir netlik bulunmamaktadır. Çalışma Grubu’na göre, meşru menfaat, hukuka aykırı olmayan her türlü menfaati kapsamaktadır (Çalışma Grubu, 06/2014). Bizim de katıldığımız görüşe göre, iş hukukunun temel ilkelerinden olan işçi lehine yorum ve işçinin korunması ilkeleri gözetilmeli, yalnızca ekonomik menfaatin işçinin kişisel verilerinin korunması hakkına üstün gelemeyeceği kabul edilmelidir. İşverenin ekonomik menfaatinin KVKK kapsamında meşru menfaat olarak değerlendirilebilmesi için işçiden kişisel verilerinin işveren tarafından işlenmesine rıza göstermesinin beklenebilir nitelikte olması gerekmektedir (Uncular, 2018).

İşverenin meşru menfaati kavramı ile işçinin kişisel verisinin işverence işleme amacı birbirine karıştırılmamalıdır. Bu iki kavram, yakın ilişkili olsa dahi farklı anlamlara gelmektedir. İşçinin kişisel verisinin işverence işlenmesinin amacı, özel olarak verinin işleme amacı ile ilişkilidir. İşverenin meşru menfaati ise daha geniş olarak yorumlanmalıdır (Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi, 2019).

Her Türlü Teknik ve İdari Tedbirin Alınması

Veri işlemeye her türlü teknik ve idari tedbirin alınması, hem meşru menfaat veri işleme şartının hem de diğer veri işleme şartlarının unsurlarından birisidir. Veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri düzenleyen KVKK m. 12, veri sorumlusunun (iş ilişkisi bakımından işveren) kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini engellemek ve kişisel verilerin muhafazasını sağlamak için her türlü teknik ve idari tedbiri almak zorunda olduğunu belirtmiştir. Gerçekten de iş ilişkisi kapsamında veri sorumlusu olan işveren, işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı kapsamında hak kaybına uğramaması için gerekli tüm teknik ve idari tedbirleri almakla mükelleftir. İdari ve teknik tedbirler alınırken verinin niteliği de göz önünde bulundurulmalı, özellikle özel nitelikli kişisel veriler için daha katı tedbirler getirilmelidir (Çalışma Grubu, 06/2014).

Kurum, Kişisel Veri Güvenliği ’ne ilişkin rehberde işçi farkındalığını arttırmak için verilecek eğitimlerin, iş sözleşmesine ve disiplin yönetmeliğine eklenecek KVKK’ya ilişkin hükümlerin, işçi ile imzalanacak gizlilik sözleşmelerinin idari tedbirlerden bazıları olduğunu belirtmiştir (Kişisel Veri Güvenliği Rehberi, 2018). İşveren, gerekli idari tedbirleri almaması durumunda “meşru menfaat” şartının bütün unsurları gerçekleşmiş olsa dahi bu şarta dayanarak gerçekleştirilen veri işleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır.

Yetkilendirme yapılması, veri kaybı önleme yazılımlarının kullanılması, şifreleme yapılması, sızma testi uygulanması tedbirlerinin de teknik tedbirlerden bazıları olduğu ifade edilmiştir belirtmiştir (Kişisel Veri Güvenliği Rehberi, 2018). İşçinin terfisi, maaşı, sosyal haklarının düzenlenmesi gibi amaçlarla işçinin eğitim bilgisi, performans bilgisi gibi kişisel verilerini işlemenin işverenin meşru menfaati kapsamında değerlendirilebileceğini belirttik. Bu veri işlemenin hukuka uygun olması için her türlü teknik ve idari tedbirin de alınmış olması gereklidir. Örneğin, bir işyerinde İnsan Kaynakları bünyesinde

tutulan bilgilerin yalnızca İnsan Kaynakları ve işçinin yöneticisi tarafından görüntülenebilmesi, bu kapsamda ilgili panellerde yetkilendirme yapılması veri güvenliği için alınabilecek teknik tedbirlerden bir tanesidir.

Genel İlkelere Uygunluğun Sağlanması

Genel ilkelere uygunluğun sağlanması yalnızca meşru menfaat şartının değil aynı zamanda KVKK’da belirtilen diğer hukuka uygunluk sebeplerinin de bir unsurudur. KVKK m. 4’te kişisel verilerin işlenmesinde genel ilkelere uyulmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. KVKK, genel ilkeleri “hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma”, “doğru ve gerektiğinde güncel olma”, “belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme”, “işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma”, “ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme” şeklinde sıralamıştır.

Genel ilkeler birbirileri ile sıkı bir ilişki içerisinde, bazı somut olaylarda bu ilkelerin ayırt edilmesi dahi mümkün olmamaktadır (Küzeci, 2019). Genel ilkelerin veri işlemenin temeli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Özünde genel ilkelere aykırılık olan bir veri işleme her ne kadar KVKK m. 5’te belirtilen hukuka uygunluk sebeplerinden birini taşısa dahi hukuka uygun hale gelmeyecektir. İşverenin özellikle de “işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma” ilkesine önemle riayet etmesi gerekmektedir (Çalışma Grubu, 06/2014).

KVKK m. 5’in gerekçesinde de belirtildiği üzere, işveren, işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, işçinin terfisi, maaşı, sosyal haklarının düzenlenmesi gibi amaçlarla işçinin kişisel verilerini “meşru menfaat” kapsamında işleyebilecektir. Ancak bu veri işleme, genel ilkelere riayet edilmediği sürece hukuka aykırı olacaktır. Örneğin, işçinin terfisi için işçiye ait eğitim bilgisini, işçinin performans bilgisini işleyen işveren, iş sözleşmesi sona erdikten ve dava zaman aşım süreleri de tamamlandıktan sonra işçiye ait bu kişisel verileri işlemeye devam etmemelidir. Bu şekildeki işten ayrılan işçinin terfisi için işlenen kişisel verilerin imha edilmemesi, işlenmeye devam edilmesi işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.

Denge Testinin Yapılması

Denge testi (balancing test) kavramı, hukukumuzda Avrupa veri koruma hukukundan girmiş bir kavramdır. (Gereklilik testi için daha detaylı bilgiler, testin nasıl uygulanması gerektiğine dair açıklamalar için bkz. <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/legitimate-interests/how-do-we-apply-legitimate-interests-in-practice/>)

İşçilerin ve işverenlerin menfaatleri ve hakları arasında her zaman bir dengenin gözetilmesi gerekmektedir. (Ogriseğ, 2017). Denge testi ile ifade edilmek istenen, işçinin menfaatinin işverenin meşru menfaatinin daha üst seviyede olup olmadığının değerlendirilmesidir (Çekin, 2018).

Bu değerlendirme yapılırken yukarıda açıkladığımız unsurların önemle incelenmesi gerekmektedir. Denge testi yukarıda bahsedilen unsurlardan farklı bir unsur içermeyip esasında belirtilen bütün unsurların somut olaya uygulanması neticesinde veri işlemenin hukuka uygunluğu konusunda yapılan değerlendirmeye verilen isimdir.

Denge testi her somut olay bakımından o olayın koşullarına göre yapılmalıdır. Söz konusu test sonucunda işçinin temel hak ve özgürlüklerinin işverenin meşru menfaati karşısında zarar görecektir nitelikte olduğu kanısına varılırsa veri işleme faaliyetinin hukuka uygunluğundan bahsedilemeyecektir (European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, Handbook on European Data Protection Law, 2018). ABAD, “denge testi” kavramı üzerinde özellikle durmuş, meşru menfaat şartına

dayanılabilmesi için her olay bazında denge testi yapılması gerektiğini belirtmiştir (ABAD, Valsts policijas Rīgas reģiona pārvaldes Kārtības policijas pārvalde, 04.05.2017, C - 13/16, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=190322&doclang=EN>).

Denge testinin yapılması için öncelikle işverenin meşru menfaatinin ve işçinin, işverenin meşru menfaatine dayalı olarak yapılan veri işleme faaliyeti neticesinde ihlale uğrayabilecek haklarının belirlenmesi gerekmektedir (Wolff, 2017 aktaran Yücedağ, 2017).

Meşru menfaat ve haklar belirlendikten sonra yukarıda belirttiğimiz unsurlar somut olaya uygulanmalı ve bütün unsurlar işverenin meşru menfaati için işçinin verisinin işlenmesi gerektiğini gösteriyorsa veri işleme faaliyetinin hukuka uygun olduğu kanısına varılmalıdır. Kişisel veri işleme faaliyetinin ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine yapacağı müdahalenin, veri sorumlusunun meşru menfaati kapsamında elde edeceği faydaya nazaran daha önemsiz olması gerekmektedir.

Doktrinde veri sorumlusunun (işverenin) meşru menfaatinin ve ilgili kişinin (işçinin) temel hak ve özgürlüklerinin ihlaline eşit olmasının dahi bu veri işleme şartı bakımından yeterli olduğunu belirten görüşler bulunmaktadır (Çekin, 2018). Özellikle iş ilişkisi bakımından değerlendirildiğinde, iş hukukunun temel ilkelerinden olan “işçi lehine yorum” ve “işçinin korunması” ilkeleri ile KVKK’nin asıl amacı beraber ele alındığında, belirtilen eşitliğin veri işleme için yeterli olmadığı görüşündeyiz.

İşyerinde işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ile denge kurulması gereken başlıca konulardan bir tanesi de bilişim teknolojilerinin kullanımınıdır (Küzeci ve Kılıç, 2019). Gerçekten de işyerinde bilişim teknolojilerini kullanmak sureti ile yapılan denetimler işçinin temel haklarını bilhassa da özel hayatına saygı hakkını zedeleyecek sonuçlar doğurabilmektedir (Okur, 2013; Alpagut, 2019; Dulay Yangın, 2020). Belirtmek gerekir ki herhangi bir bilişim teknolojisi kullanılmak suretiyle kişisel verisi işlenen, özel hayatına müdahale edilen işçi, bu konuda işveren tarafından öncelikli olarak aydınlatılmalıdır. İşçi aydınlatılmadan gerçekleştirilen bu tür eylemler, veri işleme bakımından herhangi bir hukuka uygunluk sebebinin taşısa dahi hukuka aykırı olacaktır. AİHM bu konu ile alakalı 05.08.2017 başvuru tarihli ve 61496/08 başvuru numaralı Barbulescu-Romanya kararında işyerinde uygulanacak iletişimin denetlenmesi yöntemleri bakımından işçinin aydınlatılması gerektiğini ve başvurulan denetleme yönteminin mahremiyete müdahalesinin orantılı olması gerektiğini belirtmiştir.

Günümüz iş ilişkilerinde en çok yararlanan teknolojilerden birisi de işçinin konum bilgisinin farklı takip sistemleri ile kontrol edilmesidir. Uygulamada çoğu zaman işveren tarafından, işçiye telefon ve/veya araç tahsis edildiği görülmektedir. İşveren, gerek iş sağlığı ve güvenliği için gerekse de farklı meşru menfaatleri için tahsis edilen bu cihazların konum verisini almaktadır. Çalışma Grubu’nun 2/2017 sayılı görüşünde, işçinin konum almayı geçici olarak kapatma opsiyonunun bulunması gerektiği ve konum verilerinin yalnızca işverenin meşru menfaati için kullanılabilmesi, menfaati aşan bir uygulamanın varlığı halinde veri işlemenin hukuka aykırı olacağı belirtilmektedir (Çalışma Grubu, Opinion 02/2017). Aksi takdirde, konum verilerinin işveren tarafından sürekli alınması halinde, işverenin meşru menfaatinin sınırları aşılmış olacak, işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı fazlasıyla ihlal edilmiş olacaktır.

İşverenin meşru menfaati ile işçinin özel hayatına saygı hakkı kavramlarının tartışıldığı önemli bir karar da AİHM’in 17.10.2019 tarihli ve 1874/13 – 8567/13 başvuru numaralı Lopez Ribalda ve diğerleri – İspanya kararıdır. Kararda işçinin özel hayatına saygı hakkı ile işverenin mülkiyet hakkı arasındaki denge tartışılmıştır (Alpagut, 2019). Karara konu olayda işveren, işyeri kasasında sürekli açık olması nedeni ile birtakım işçilerin hırsızlık yaptığını düşünmüş ve neticesinde işyerinin kasasını gören bir gizli kamerayı yalnızca 10 gün yerleştirerek işçilerin hırsızlık eylemlerini tespit ederek işçilerin iş akdini feshetmiştir. Bunun neticesinde işçiler, özel hayata saygı haklarının ihlal edildiğini, iş akitlerinin feshinin haklı bir nedene dayanmadığını belirterek dava açmışlardır. AİHM önüne gelen bu

uyuşmazlıkta işverenin işyerinin sevk ve idaresini sağlamak için yalnızca kasayı gören ve orantılı bir denetim yöntemi olan gizli kamera yerleştirmesini işverenin meşru menfaati kapsamında değerlendirmiştir (Karara ilişkin detaylı açıklama ve değerlendirmeler için bkz. Dulay Yangın, 2020).

Kurul, yayınladığı bir rehberde meşru menfaatin varlığına örnekler vermiştir. Rehber’e göre birleşme devralma işlemlerinde şirketi yahut işlemeyi devralacak kişinin işçinin verilerinin bulunduğu bir takım verileri işleminde veya bir işverenin nükleer santralde çalışan işçilerinin güvenliğini sağlamak amacı ile iş sağlığı ve güvenliği mekanizmalarını kurarken işçilerin bir takım verilerinin işlenmesinde işverenin meşru menfaatinin bulunduğu değerlendirilmiştir (Örneklerle Kişisel Verilerin Korunması, 2019).

İşverenin yönetim hakkı ve işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı kapsamında denge değerlendirme yapılması gereken konulardan birisi de işyerindeki sosyal medya kullanımının işverence izlenmesidir. İşverenin sözleşmenin kurulması ve ifası zorunlu kılmadıkça, işçinin sosyal medya kullanımını izlemesinde meşru menfaati bulunmamaktadır (Uncular, 2020). Bu itibarla her somut olay bakımından ayrı değerlendirme yapılması gerekmektedir. Konu ile alakalı olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 01.06.2017 tarihli ve 2017/9524 karar numaralı kararında işçinin whatsapp gruplarındaki yazışmalarının kişisel veri niteliğinde olduğunu, işverenin bu bilgileri diğer bir işçi vasıtasıyla elde etmesinde meşru menfaati olamayacağını belirtmiştir.

Henüz KVKK yürürlükte yokken Anayasa Mahkemesi (“AYM”), 24.03.2016 tarihli ve 2013/4825 başvuru numaralı kararında, esasen işverenin meşru menfaati ve işçinin temel hak ve özgürlükleri bağlamında denge tartışması yapmıştır. İşveren ve işçi arasındaki çatışan çıkarların adil bir şekilde dengelenmesi, işverenin meşru bir amacının olup olmadığının ve işverenin müdahalesinin meşru amaçla ölçülü olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

AYM’nin 17.09.2020 tarihli ve 2016/13010 başvuru numaralı E.Ü kararı benzer nitelikteki tespitlere yer vermektedir. Başvurucu, işyerinde iletişiminin denetlediğini bu durumun kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile haberleşme hürriyetini ihlal ettiğini belirterek AYM’ye başvuruda bulunmuştur. AYM bu kararında, işverenin haklı ve meşru görülebilecek menfaatlerinin bulunması halinde, yönetim yetkisi kapsamında, işçinin kullanımına sunduğu iletişim araçlarını denetleyebileceğini ve iletişim araçlarının kullanımına ilişkin sınırlamalar koyabileceğini belirtilmiştir. Ancak bu denetimin sınırlı bir denetim olması gerektiği, içeriklere kapsamı belirli olmayan şekillerde erişilmesinin ve bu içeriklerin kullanılmasının hukuka aykırı olacağı, dolayısıyla işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edilmiş olacağı belirtilmiştir. Başvuruya konu olayda AYM, hem işçinin yazılı bir iş sözleşmesi olmadığını hem de işçinin iletişiminin denetleneceğine dair bilgilendirme yapıldığına ilişkin başkaca bir kanıt bulunmadığını belirtmiştir. İletişiminin denetlenmesi konusunda bilgilendirilmeyen işçinin iletişimi üzerindeki denetimin de orantısız olduğunu, iletişim içeriklerine ne şekilde erişildiğinin belirsiz olduğunu belirtmiş ve başvurunun kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlal edildiği sonucuna varmıştır.

AYM’nin 12.01.2021 tarihli ve 2018/31036 başvuru numaralı Celal Oranj Altunörgü kararı da meşru menfaatin iş ilişkisi bakımından tespitinin iç hukukumuzdaki yansımaları açısından oldukça önemlidir. Karara konu olayda banka çalışanı olan başvurunun, kurumsal mail adresi üzerinden, iş saatleri içerisinde, eşinin işletmesi ile alakalı işletmenin muhasebecisi ve başkaca üçüncü şahıslar ile yazışmalar yaptığı müfettiş raporu ile tespit olunmuştur. Bunun üzerine işveren, başvurunun iş akdini görevi ile bağdaşmayacak hareketlerde bulunduğu gerekçesi ile feshetmiştir. Başvurucu AYM’ye haberleşme hürriyetinin ve özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği gerekçesi ile başvurmuştur. AYM yaptığı değerlendirmede söz konusu bankanın kurumsal mail adresini kullanan çok sayıda çalışan olduğunu, işçilerin mail akışlarının ve mail içeriklerinin denetlenmesinin işverenin meşru menfaati kapsamında değerlendirileceğini belirtmiştir. İlâveten, işçinin iletişiminin denetlenmeyeceği yönünde haklı ve makul

bir beklentisinin olamayacağını zira işçinin kurumsal mail adresi ile gerçekleştirdiği iletişiminin denetlenebileceğinin açık bir şekilde iş sözleşmesinde yer aldığını belirtmiş ve başvurucunun haklarının ihlal edilmediğine karar vermiştir.

AYM'nin yukarıda verilen kararları denge testinin anlaşılabilirliği açısından oldukça önemlidir. Zira her iki başvuruya konu olayda da işçiler, kurumsal mail adreslerindeki mesajların denetlenmesi sonucu haklarının ihlal edildiğini belirterek başvuruda bulunmuşlardır. Ancak yukarıda da açıklandığı üzere E.Ü başvurusunda hak ihlalini kabul eden AYM, Celal Oranj Altunörgü başvurusunda hak ihlalini kabul etmemiştir. Değerlendirmeler arasındaki farklılığın asıl nedeni AYM'nin somut olaylar bakımından “denge testi” yapmış olmasıdır. AYM işçilerin denetlenmeme yönündeki makul beklentileri olup olmadığı, işçilerin denetlenme konusunda bilgilendirilmiş olup olmaları, işverenin yönetim hakkı kapsamında denetimin gerekli olup olmaması gibi hususları tek tek değerlendirmiş ve nihayetinde ilk bakışta aynı gibi gözükken iki olayda tamamen farklı kararlar vermişlerdir. Zira daha önce de belirttiğimiz gibi denge testi her somut olaya dikkatle uygulanmalı ve neticesinde işverenin meşru menfaat hukuka uygunluk sebebine dayanıp dayanamayacağı tespit edilmelidir.

SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojisinin hızla gelişiminin hukuki sonuçlarından bir tanesi de kişisel verilerin korunması hakkının detaylı bir şekilde düzenlenmesi ihtiyacı olmuştur. Bu kapsamda gerek uluslararası gerekse de ulusal alanda düzenlemeler yapılmıştır. Hukukumuzda farklı düzenlemelerde kişisel veriye, işçinin kişisel verisine ilişkin hükümler yer almasına rağmen 2016 tarihinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile beraber kişisel verilerin korunması özel bir kanun ile sistematik bir biçimde düzenlenmiştir.

İş ilişkisi gibi hiyerarşik bir yapıyı içinde barındıran ilişkiler bakımından kişisel verilerin korunması ayrıca önem arz etmektedir. Zira iş ilişkisinin korunmaya ihtiyacı olan tarafı işçi, çoğu zaman kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edildiğinin dahi farkında olmamakta, işveren tarafından gerçekleştirilen veri koruma hukukuna aykırı, yerleşmiş bazı uygulamalara maruz kalmaktadır. İşçinin kişisel verilerinin korunmasına yönelik özel bir mevzuat hukukumuzda henüz bulunmamakla beraber Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümlerinin iş ilişkisi bakımından da uygulanması mümkündür.

İş ilişkisinde kişisel verilerin işlenebilmesi için Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5. maddesi ve durumun uygun düştüğü ölçüde 6. maddesi hükümlerindeki veri işleme şartlarından birinin varlığı gerekmektedir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, veri işleme şartlarının varlığı tek başına veri işlemeyi hukuka uygun hale getirmeyecektir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun “Genel İlkeler” başlıklı 4. maddesinde belirtilen ilkelere veri işlemede riayet edilmesi zorunludur. Başka bir deyişle, işçinin kişisel verilerini işleyen işveren, hem genel ilkelere riayet etmeli hem de veri işlemede, veri işleme şartlarının en az bir tanesinin bulunması gerekmektedir.

İş ilişkisinde kişisel veri işlenirken en sık olarak başvuru hukuka uygunluk sebebi, “meşru menfaat” veri işleme şartıdır. Bu şart kimi zaman çok geniş yorumlanmakta ve işçinin kişisel verisinin korunması hakkını ihlal etmektedir. Meşru menfaat şartının KVKK m. 5'te belirtilen diğer haller hukuka uygunluk sebepleri sağlanmadığı takdirde gidilecek son veri işleme şartı, her şeyi kapsamına alacak bir düzenleme şeklinde yorumlanmaması gerekmektedir. Özellikle çalışma kapsamında sıkça yer verdiğimiz bu cümle ile ifade edilmek istenen, açık rıza almak istemeyen işverenin, veri işleme faaliyetini hukuka uygun hale getirme gayesi ile şartları oluşmadığı halde meşru menfaate dayanmasıdır. Daha farklı bir anlatım ile, birçok işveren, veri işleme sürecinde sürdürülebilirliği sağlamak ve daha sonraki dönemlerde işçinin açık rızasını çekebilme ihtimalini gözeterek açık rıza unsuruna dayanmak istememektedir. Ayrıca, diğer veri işleme şartları çok köşeli olmasına rağmen meşru menfaatin tespitinde işverenin takdir yetkisinin

daha esnek olduğu kanaatindeyiz. Gerek şikayetlere konu veri işleme faaliyetlerinde gerekse kanun kapsamında danışmanlık hizmeti sunan meslektaşlarımızdan aldığımız soruların çoğunda işveren sıklıkla işçiden açık rıza almak ile meşru menfaat unsuruna dayanmak arasında kalmakta ve sıklıkla kararını meşru menfaatten yana kullanmaktadır.

Meşru menfaat hukuka uygunluk sebebine dayanarak yapılmış veri işlemenin hukuka uygun olabilmesi için çalışma kapsamında detaylandırdığımız kriterler somut olaya uygulanmalı ve özellikle denge testi gerçekleştirilmelidir. Bütün kriterler değer arz etmekle birlikte denge testi, meşru menfaat şartının kalbidir. Denge testi neticesinde işverenin meşru menfaatinin işçinin menfaatine oranla dengeli olması ve diğer kriterlerin de sağlanması koşuluyla, bu şekildeki veri işleme faaliyetinde meşru menfaat şartına dayanılması ilgili işleme faaliyetini hukuka uygun hale getirecektir.

KAYNAKLAR

Altındere, M., (2020). Kişisel Verilerin Korunması Hukuku ve Uygulaması. 1.Basım. Ankara: Adalet Yayınevi.

Anı, N. A. (2018). “Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Açık Rıza”, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi SBE, Özel Hukuk ABD.

Alpagut, G. (2019). “İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar”, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan. K. Doğan Yenisey (Ed.). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 309-313.

Article 29 Data Protection Working Party, (2014). Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinionrecommendation/files/2014/wp217_en.pdf (1 Mayıs 2022).

Article 29 Data Protection Working Party, Opinion, (2017). 02/2017 on data processing at work, https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169 (1 Mayıs 2022).

Atasoy, K., (2016). “Kişilik Hakkı Kapsamında Sosyal Medyada Kişisel Verilerin Korunması ve Veri Sahibinin Rızası”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi. C.22, S.3. 296-301.

Beytar, E., (2017). İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması. 1. Basım. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Clayton, R., Tomlinson H., ve George C., (2000). The Law Of Human Rights, New York: Oxford University Press.

Çekin, M.S., (2018). Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 1. Basım. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Dulay Yangın, D. (2018). “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler”, Tankut Centel (Ed.). İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III içinde. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 221-260.

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

Dülger, M. (2020). Kişisel Verilerin Korunması Hukuku. 3. Basım. İstanbul: Hukuk Akademisi.

European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, Handbook on European data protection law, (2018). <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/handbook-european-data-protection-law-2018-edition> (1 Mayıs 2022).

Göçmen Uyarer, S., (2019). Kişisel Verilerin Korunması. 1. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gürsel, İ., (2016). İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı. 1.Basım. Ankara: Adalet.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Açık Rıza. <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolder/Server/CMSFiles/66b2e9c4-223a-4230-b745-568f096fd7de.pdf> (1 Mayıs 2022).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Kişisel Veri Güvenliği Rehberi. https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/veri_guvenligi_rehberi.pdf (1 Mayıs 2022).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5394/Aydinlatma-Yukumlulugunun-Yerine-Getirilmesi-Rehberi>(1 Mayıs 2022).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Kişisel Verilerin İşlenme Şartları.

<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4190/Kisisel-Verilerin-Islenme-Sartlari> (1 Mayıs 2022).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi.

<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646.PDF> (1 Mayıs 2022).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Örneklerle Kişisel Verilerin Korunması.

<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5521/Orneklerle-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Dokumani-Kurum-Internet-Sayfasinda-Yayinlanmistir-> (1 Mayıs 2022).

Küzeci, E., (2019). Kişisel Verilerin Korunması. 3. Basım. Ankara: Turhan Kitabevi.

Küzeci, E. ve Kılıç, Ş. (2019). “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 2019. C.16, S.63, 947-992.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı M., ve Baysal, U. (2017). İş Hukuku Ders Kitabı (Cilt 1: Bireysel İş Hukuku). 1. Basım. Ankara: Lykeion Yayınları.

Ogriseğ, C. (2017). GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context. Labour & Law Issues, 3(2), 1-24.

Okur, Z. (2013). İş Hukuku’nda Elektronik Gözetleme. 1.Basım. İstanbul: Legal.

Taştan, F. G. (2017). Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması. 2.Basım. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Tunçomağ, K. ve Centel T. (2005). İş Hukuku’nun Esasları. 4.Basım. İstanbul: Legal.

Uncular, S., (2018). İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması. 2. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Uncular, S., (2020). “Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme”, Çalışma ve Toplum. C.66, S.3, 1675-1700.

Yücedağ, N., (2017). “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. C.75, S.2, 765-789.