



**AVRUPA GENEL VERİ KORUMA DÜZENLEMESİ BAĞLAMINDA
MEMURLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI HAKKI
(THE RIGHT OF THE PROTECTION OF PERSONAL DATA OF
CIVIL SERVANTS IN TERMS OF THE EUROPEAN GENERAL DATA
PROTECTION REGULATION)**

Doç. Dr. Atila ERKAL*

ÖZET

Kişisel verilerin korunması hayatın her alanına sirayet etmiştir. Çalışma hayatına ilişkin verilerin işlenmesi önemli bir alanı kapsamaktadır. Kişisel verilerin korunması alanında yapılan uluslararası sözleşme ve düzenlemelerde istihdam sebebiyle çalışanın verilerinin korunmasına özel önem vermektedir. Son yıllarda yapılan reformlarla 1995 tarihli direktifi kaldırarak onun yerine geçen ve AB üye devletleri açısından bağlayıcı olan 2016/ 679 tarihli Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Düzenlemesi'nin 88. maddesi ile bu konuda özel hüküm getirilmiştir. Bu madde ile kamu- özel ayrımı yapmaksızın tüm çalışanların istihdam sebebiyle işlenen verilerini koruma altına almaktadır.

Avrupa Birliği son düzenlemesi ile kişisel verilerin daha güçlü korunmasını sağlamanın yanında birliğe üye devletlerde eşit uygulamayı amaçlamaktadır. Bu nedenle kişisel verilere ilişkin önceki direktif yerine bir üst norm olan tüzükle kural koymayı tercih etmiştir. Çalışanlara ilişkin hüküm yeterince ayrıntılı olmasa da tüzükte temel ilkelere yer verilmiş "öffnungsklausel" (genişletme) yetkisi çerçevesinde ayrıntıları düzenleme imkânı üye ülkelere tanınmıştır. Üye ülkeler de buna istinaden kendi iç hukukunda daha spesifik kurallar belirleme yoluna gitmiştir.

Türkiye'de memur ve diğer kamu görevlilerinin kişisel verilerinin korunması konusunda özel bir hüküm mevcut değildir. Kişisel verilerin korunması konusundaki gelişmelerin Türk hukukuna etkisi olacağı

* Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi, atilaerkal@sakarya.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7394-5414

açıktır. AB eski direktifi ve hükümleri zamanında yürürlüğe girmiş Kişisel Veri Korunma Kanunu da yeni gelişmelere göre uyarlamak gerekmektedir. Memur istihdamı sebebiyle kişisel verilerin işlenmesinin genel koruma dışında özel olarak düzenlenmesi elzemdir.

Anahtar Sözcükler: Avrupa Genel Veri Koruma Tüzüğü, Kişisel Veriler, Kişisel Verilerin Korunması, Çalışanın Kişisel Verileri, Memur Kişisel Verileri, İstihdama Dayalı Kişisel Veriler

ABSTRACT

The protection of personal data extends to all aspects of life. Processing data on working life is an important area. In international agreements and regulations in the area of the protection of personal data, the protection of work-related employee data is given particular importance. With the reforms carried out in recent years, a special provision was made on this subject in the 88th article of the General Data Protection Regulation of the European Union of 2016/679, which replaces the 1995 directive and is binding for the EU member states. This article protects the data of all employees processed under labor law without distinguishing between public and private positions.

The most recent regulation of the European Union aims to ensure stronger protection of personal data and equal application in the member states of the Union. For this reason, it was preferred to set a higher standard rule instead of the previous Personal Data Directive. Although the provisions on workers are short, the basic principles are included and the power to regulate the details under the principle of publicity is given to the member countries. Accordingly, the Member States have decided to lay down more specific rules in their national law.

There are no specific provisions on the protection of personal data of officials and other officials in Turkey. It is clear that developments in the protection of personal data will have an impact on Turkish law. The law on the protection of personal data, the old EU directive and provisions of which came into force in good time, should also be adapted to new developments. A special regulation of the processing of personal data in addition to general protection is essential due to the employment of civil servants.

Keywords:European General Data Protection Regulation, Personal Data, Protection of Personal Data, Employee's Personal Data, Officer Personal Data, Employment-Based Personal Data.

I. GİRİŞ

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin kanunlar Avrupa'da 1970'li yıllara kadar gitmektedir. Bu konuda Avrupa ülkelerinin ulusal kanunları dışında Avrupa Birliği de çok sayıda düzenleme yapmıştır. Kişisel veriler konusunda ilk ve önemli sözleşme Avrupa Konseyi'nin 108 No.lu "Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi" dir¹. Türkiye bu sözleşmeyi ilk imzaya açıldığı 28 Ocak 1981 tarihinde imzalamıştır. Ancak Sözleşme 1 Ekim 1985 tarihinde yürürlüğe girmesine rağmen uzun bir süre iç hukuka dâhil edilmemiştir. Gecikmeli de olsa 30 Ocak 2016 tarihinde 6669 sayılı Kanun'la onaylanması uygun bulunmuş², 17 Mart 2016 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve iç hukuk kuralı hâline gelmiştir³. Bu gelişme doğrultusunda kanun koyucu 24 Mart 2016 tarihinde 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nu kabul etmiş, kişisel verilerin işlenmesinin usul ve esasları kanuni bir zemine kavuşmuştur⁴. Avrupa'da ise son yıllarda kişisel veriler konusunda reformlar devam etmektedir.

Avrupa Birliği ve birliğe üye devletlerin mevzuatında, çalışanların kişisel verileri özel hükümlerle korunmaktadır. Avrupa Birliği bu bağlamda 1995 tarihli direktifi kaldırarak onun yerine geçen ve AB üye devletleri açısından bağlayıcı olan 2016/ 679 tarihli Genel Veri Koruma Düzenlemesi'nin⁵ (AGVKD) 88. maddesinde çalışanların verilerinin

¹ Atak, S. (2010). "Avrupa Konseyinin Kişisel Veriler Açısından Sağladığı Temel Güvenceler", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 87, s. 92.

² Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, RG., T. 18/2/2016, S.29628.

³ Anayasa'nın 90/1. fıkrasına göre "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."

⁴ RG., T. 7/4/2016, S.29677. 6698 sayılı Kanun 1995 tarihli direktifte yer alan ilkelerden hareketle hazırlanmış olmakla birlikte, Kanun'un hazırlandığı ve yürürlüğe girdiği süreçte 1995 tarihli direktif yürürlükten kaldırılmıştır. Bu sebeple 6698 sayılı Kanun'un "kişisel verilerin korunması hakkı" bakımından henüz yürürlüğe girdiği tarihte güncelliğini yitirdiği söylenebilir.

⁵ AGVKD'nin Türkçe'ye yapılan çevirisinde düzenleme yerine ağırlıklı olarak tüzük kavramı kullanılmaktadır. Avrupa Birliği Bakanlığı, AB Mevzuat Çeviri Rehberi'nde "regulation" kavramının Türkçe karşılığı olarak "tüzük" gösterilmektedir. s.8. https://www.ab.gov.tr/files/ceb/ab_mevzuati_ceviri_rehberi.pdf, (Erişim tarihi: 8/2/2020).

Bazı çalışmalarda ise "yönetmelik" veya "yönerge" olarak da adlandırılmaktadır. Turan, M. (2019). *Karşılaştırmalı Hukukta Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara: Seçkin Yayınevi, s. 162. Bu sadece düzenleme-tüzük ile de sınırlı değil Avrupa Birliği'nin diğer hukuki tasarruflarının adlandırılması konusunda doktrinde bir birlik bulunmamaktadır. AGVKD'nin orijinal metinleri olan İngilizcede *regulation*, Almancada ise *Verordnung* kavramı kullanılmaktadır. Bunun karşılığı "düzenleme" olmakla birlikte tüzük de kullanılmaktadır. Biz tüzüğün yanında

işlenmesinde temel esasları hüküm altına almıştır⁶. Ancak bunun öncesinde Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 1989 (2) No.lu İstihdam Sebebiyle Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı'nda günümüzde de geçerliliğini koruyan temel ilkelere yer vermiştir.

AB kişisel veriler konusunda yaptığı reform ile önceki düzenlemelerde ve uygulamalardaki aksayan yönleri gidermeye çalışmış ve kişisel verilerin daha etkili bir şekilde korunmasını amaçlamıştır. Tüzükte tartışmalı konular olsa da zamanla aksayan yerleri elbette ortaya çıkacak ve bunların giderilmesine yönelik yeni düzenlemelere gidilecektir. Ancak şu hâliyle birçok konuda getirdiği yeniliğin yanında istihdam edilenlerin verilerinin kamu görevlisi-özel hukuka tabi çalışan ayrımı yapmadan üye ülkeleri bağlayıcı bir şekilde özel olarak koruduğu söylenebilir.

AGVKD'nin 88. maddesinde, özel ya da kamu da istihdam ayrımı yapmayarak çalışan kavramından bahsetmektedir. Bir çalışan olarak memurların da bu madde kapsamına girdiği aşikârdır. Kaldı ki memurlar ve diğer kamu görevlilerinin de göreve başlamasından görevin sona ermesine kadar geçen ve uzun yıllara dayanan çalışma hayatında çok sayıda verileri işlenmektedir. En büyük işverenin devlet olduğu düşünüldüğünde istihdamı da ağırlıklı olarak kamu görevlisi olarak yaptığı göz önünde bulundurulduğunda kamu görevlilerinin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin özel bir düzenlemenin olmaması önemli bir eksikliklerdir.

ağırlıklı olarak düzenleme kavramını kullanmayı tercih edeceğiz. Ayrıca Türkçeye yapılan çeviride bazı kavramların farklı kullanılması, bazı hükümlerin farklı şekilde çevrilmesi sebebiyle orijinal Almanca metin üzerinden inceleme yapılacaktır. Bu nedenle Türkçeye yapılan çeviriler ile farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin Avrupa Birliği Bakanlığı tarafından yapılan çevirilerde (<https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/wp-content/uploads/2017/09/GDPR-T%C3%BCrk%C3%A7e-%C3%87eviri-AB-Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf>) (Erişim tarihi: 9/2/2020). AGVKD'nin 4/7. fıkrası kontrolör olarak çevrilmiş. Almanca metinde ise "Verantwortlicher" kavramı kullanılmıştır. Bunun Türkçe karşılığına (veri) sorumlusu gelmekte. İngilizce metinde ise "controller" kelimesi kullanılmıştır. TDK sözlüğünde kontrolör, "denetmen" olarak ifade edilmektedir. "Kontrolör" kavramı kullanılabilse de veri sorumlusunun görevinin denetimle sınırlı olmaması, kişisel verilerin işlenmesinde amaç ve aracı belirleme yetkisi ve diğer görevleri sebebiyle, kavramının daha kapsamlı olması nedeniyle veri sorumlusunu kullanmayı tercih ediyoruz. Almanca metnin 6/1-a) bendinde rıza kelimesinin karşılığı "Einwilligung" kullanılmış, çevirisi ise "onay" olarak yapılmış. Onay kelimesinin tasdik, icazet, uygun bulma gibi anlamlara da geldiğinden rıza kelimesini kullanmanın daha isabetli olacağı kanaatindeyiz. GDPR 88/2. fıkrası "iş yerindeki sistemlerin izlenmesi" olarak çevrilmiş, Almanca metinde ise "die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz" cümlesi yer almakta. Bu cümlenin işyerinde gözetleme (kontrol) sistemleri olarak Türkçeye çevrilmesinin daha uygun olacağını düşünmekteyiz. Burada işyerinin kayıt sistemleri ile gözetlenmesi ifade edilmektedir. Dolayısıyla çevirilerde anlam farklılıkları da bulunmaktadır. Bu nedenle mevcut çeviriler yerine kaynak olarak doğrudan Almanca metin kullanılacaktır.

⁶ Amtsblatt EU (Amtsblatt der Europäischen Union), T. 4/5/2016, S. L119/1.

AB'ye üye ülkeler AGVKD'nin tanıdığı *öffnungsklausel* (genişletme) yetkisi uyarınca kendi iç hukuklarında, istihdam nedeniyle kişisel verilerin işlenmesini daha spesifik kurallar getirerek korumaktadır. Bu bağlamda memurlar ve diğer kamu görevlileri de çalışan kapsamına alınmaktadır. Ancak memur ve diğer kamu görevlilerinin bir kısım kişisel verisi AGVKD kapsamında, bir kısmı ise üye ülkelerin memurlar kanununu uyarınca korunmaktadır. Bu çalışmada AGVKD uyarınca memur kişisel verilerinin korunması ele alınacaktır.

II. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA MEMURLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

Karşılaştırmalı hukukta kişisel verilerin korunması hem uluslararası belgelerde hem ulusal mevzuatta düzenlenmektedir. Verilerin korunmasına yönelik ilk jenerasyon kanunlar, kişilerin verilerinin devlet tarafından işlenmesinin sınırlandırılmasına yöneliktir⁷. 1960'lı yıllarda gelişmiş bazı ülkelerde devletin tuttuğu tüm sicilleri ve verileri birbirine bağlama ve otomatik yönetme amacıyla projeler geliştirilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri de "Federal Data Center" adıyla ulusal veri merkezi kurup tüm vatandaşlara bir bilgi numarası vererek bunun altında verilerini işlemeyi planlamıştır. Ancak anayasayla güvence altına alınan özel hayatın gizliliği temel hakkını ihlal ettiği gerekçesiyle tepkiler oluşmuş ve bundan vazgeçilmiştir⁸. Bu tartışmalar neticesinde özel hayatın gizliliğinin korunması ve kişisel verilerin keyfi bir şekilde işlenmesini önlemek amacıyla 1974 yılında Privacy Act (Özel Hayatın Gizliliği Kanunu) kabul edilmiştir⁹. Bu Kanun ile idarenin amaca aykırı veri işlenmesinin önüne geçilmiş, keyfiliğin önüne geçmek için de kişisel verisi işlenecek ilgililere haber verme, bilgi verme, yanlış işlenen verilerin düzeltilmesini isteme ve tazminat hakkı tanınmıştır¹⁰. Benzer bir olay Almanya'da yaşanmıştır. Almanya tüm vatandaşları kapsayan

⁷ Örneğin dünyada ilk veri koruma kanunu olan Hessen Veri Koruma Kanunu'nun kapsamını düzenleyen 1. maddesinde eyalet idareleri, idarelerin denetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlar ile kamu hukukuna tabi vakıfların kanun kapsamında olduğu hüküm altına alınmıştır. 7 Kasım 1970, GVBl. I 625, <http://starweb.hessen.de/cache/GVBL/1970/00041.pdf> (Erişim tarihi: 10/1/2020).

⁸ Langhanke, C. (2018). *Daten als Leistung, Eine Rechtsvergleichende Untersuchung zu Deutschland*, Tübingen: Mohr Siebeck, s. 7.

⁹ <https://www.justice.gov/opcl/file/844481/download> (ET18/1/2020); açıklamalar için bkz. Overview of the Privacy Act, <https://www.justice.gov/sites/default/files/opcl/docs/1974privacyact-2012.pdf> (Erişim tarihi: 18/1/2020).

¹⁰ Taeger, J. (2017). *Datenschutzrecht*, Oldenburg, s. 9.

büyük veri bankaları kurmayı amaçlamıştır. Özel hayatın gizliliğini ihlal edeceği gerekçesiyle ortaya çıkan tepkilere istinaden o dönemde bundan vazgeçilmiştir. Buna karşın kişisel verileri koruyan düzenlemeler yapılmıştır. İlk veri koruma kanunlarının teknolojinin bu denli hızlı ilerlemesi ve özel hayatın gizliliğini ihlal etme tehlikesinin bertaraf edilmesi amacıyla yürürlüğe girdiği görülmektedir. Buradaki amaç bilgi teknolojilerinin devlet tarafından kullanılma usul ve esaslarını belirleyerek kurallaştırmak ve ayrıca veri işlenmesinin şeffaflığını sağlamaktır¹¹.

İlk jenerasyon kanunlar, veri işlenmesi konusunda idareye geniş yetkiler tanımaktadır. Buna karşılık veri işlenmesi alanında bireylere tanınan haklar sınırlıdır. Örneğin günümüzde veri işlenmesinin temel ilkelerinden bir olan kişilerin rızasını alma zorunluluğu bulunmamaktadır. Buna rağmen ilk jenerasyon veri koruma kanunları devletin veri işleme hegemonyasını kırma ve belli bir usule bağlanarak şeffaflığı sağlamasından dolayı önemli bir gelişmedir¹². Yeni jenerasyon kanunların kapsamı daha geniştir. Sadece devletin işlediği verilerin değil özel hukuk kişilerinin işlediği verilerin de usul ve esaslarını belirlemekte ve şeffaflığını sağlamaya yönelik hükümler içermektedir.

A. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINDA ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Kişisel verilerin korunmasıyla ilgili Birleşmiş Milletlerin (BM) Ekonomik İş Birliği ve Gelişme Teşkilatının (OECD) ve özellikle de Avrupa Birliği'nin ve Avrupa Konseyi'nin çok sayıda düzenlemesi bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin bir kısmında çalışanlara ve dolayısıyla memurlar ve diğer kamu görevlilerinin kişisel verilerinin korunmasına yönelik hükümler de mevcuttur.

Kişisel verilere ilişkin uluslararası ilk düzenlemeler herhangi bir özel alana yer vermemiş, ancak zamanla birçok özel alan spesifik olarak düzenlenmiştir. Özellikle Avrupa Konseyi'nin 1981 tarihli Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'nden sonra bu sözleşmeyi güncellemek amacıyla çok sayıda tavsiye kararı bulunmaktadır. Bunların dışında AB'ye üye ülkelere yönelik bağlayıcı kararlar alınmış, tüzükler ve direktifler kabul edilmiştir.

¹¹ Langhanke (2018). s. 6.

¹² a.g.e. s. 7.

Çalışanlara ilişkin kişisel verilerin korunmasını açıkça hüküm altına alan özel düzenlemeler de bulunmaktadır. Bunlardan ilki Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 1989 tarihli İstihdam Sebebiyle Kişisel Verilerin Korunmasını Düzenleyen Tavsiye Kararı, bir diğeri ise Avrupa Konseyi Kişisel Veri Koruma Düzenlemesi'dir. Bunlara geçmeden önce uluslararası düzenlemelerde veri koruma hukukunun gelişimine yer verilecektir.

1. Birleşmiş Milletler ve OECD Düzenlemeleri

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 14/12/1990 tarihinde otomatik (dijital) dosyalarda işlenen kişisel verilere ilişkin rehber ilkeleri kabul etmiştir. Bu ilkeler genel olup ayrıntıya girmeden verilerin amaca yönelik ve doğru işlenmesi, ilgililerin bu verilere erişim hakkı ve sınır aşan veri trafiği ile ilgilidir. Birleşmiş Milletlerin çok kısa düzenlediği bu rehber ilkeler, ağırlıklı olarak daha eski tarihli olan Avrupa Konseyi'nin 108 No.lu Kişisel Veri Sözleşmesi'ne ve OECD'nin rehber ilkelerine dayanmaktadır¹³. Ayrıca BM Genel Kurulu 2013 yılında "Dijital Yüzyılda Özel Hayatın Gizliliği"¹⁴ konulu kararı kabul ederek kişilerin internet üzerinden gözetlenmesinin özel hayatın gizliliğinin ihlal tehlikesine dikkat çekmiştir¹⁵. BM'nin kabul ettiği bu ilkeler ülkeleri bağlamayıp, tavsiye niteliğindedir.

Türkiye'nin de kurucu üyeler arasında yer aldığı OECD, 1980 tarihinde "Kişilik Alanının Korunması ve Sınır Aşan Kişisel Verilerin Trafiğine İlişkin Rehber İlkeleri" kabul etmiştir. Burada kişisel verilerin işleme usul ve esasları ile sınır aşan veri gönderilerinde uyulacak kurallar düzenlenmiştir. Bu ilkeler kısaca verilerin sınırlı olarak işlenmesi, amaca uygunluk, koruma, alenilik, ilgilinin katılımı, hesap verme şeklinde sıralanmaktadır. Sınırı aşan verilerin sayısının müthiş derecede artması, buna bağlı olarak kişisel verilerin ihlali tehlikesinin de büyük ölçüde artması üzerine OECD, 2007 yılında bu temel ilkeleri yenileyerek sınırı aşan veriler açısından ülkeler arası işbirliğini sağlamaya yönelik devletlerin ulusal veri koruma kanunlarında gerekli düzenlemeleri

¹³ Kühling, J., Seidel, C. ve Sivridis, A. (2008). *Datenschutzrecht*, Frankfurt am Main: Verlag Recht und Wirtschaft, s. 35.

¹⁴ General Assembly GA/11475 18/12/2013, <http://www.un.org/News/Press/docs//2013/ga11475.doc.htm>. (Erişim tarihi: 20/2/2020).

¹⁵ Taeger, J. (2017). s. 13.

yapmasını tavsiye etmiştir¹⁶. OECD'nin kabul ettiği bu ilkeler de bağlayıcı değil, tavsiye niteliğindedir.

2. Avrupa Konseyi'nin Düzenlemeleri

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma'nın¹⁷ (ABİHA) 16/2. fıkrası Avrupa Birliği organlarına ve üye devletlere, verilerin işlenmesi, korunması, veri trafiği ve aktarımı konusunda hukuk kuralı koyma zorunluluğu yüklemektedir¹⁸. Bu hüküm herkese kendi kişisel verilerini koruma hakkı tanımakta, ayrıca çalışanların verilerinin işlenmesi ve aktarımı ile ilgili özel bir düzenleme içermemektedir.

Avrupa Konseyi'nin kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilk çalışmalarının 1960'lı yıllarda başladığı görülmektedir. Ancak ilk tavsiye kararı 1973 tarihli "Özel Sektörde Elektronik Veri Bankaları Karşısında Bireylerin Özel Yaşamlarının Korunmasına İlişkin Karar"dır¹⁹. Bundan bir yıl sonra da "Kamu Sektöründe Elektronik Veri Bankaları Karşısında Bireylerin Özel Yaşamlarının Korunmasına İlişkin Karar"ı kabul etmiştir²⁰. Avrupa Konseyi'nin kişisel veriler konusunda önem arz eden ilk sözleşmesi ise 108 No.lu "Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi"dir²¹. Tavsiye kararlarının aksine bu sözleşme bağlayıcı niteliktedir²². 28 Ocak 1981 tarihinde imzalanan bu sözleşmeyi Türkiye aynı tarihte imzalamıştır. Sözleşme 1 Ekim 1985 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yukarıda ifade edildiği üzere Türkiye 30 Ocak 2016 tarihinde 6669 sayılı Kanun ile sözleşmenin onaylanması uygun bulunmuştur.

Avrupa Konseyi'nin 108 No.lu sözleşmesi kişisel verilerin korunması açısından önemli ve bağlayıcı bir sözleşmedir. Bu Sözleşme, Avrupa Konseyi'ne üye olan ülkelerde kişisel verilerin korunmasına yönelik

¹⁶ "OECD Recommendation on Cross-border Co-operation in the Enforcement of Laws Protecting Privacy <http://www.oecd.org/sti/ieconomy/38770483.pdf>. (Erişim tarihi: 5/4/2020).

¹⁷ <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>; Almanca metin için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:de:PDF> (Erişim tarihi: 3/1/2020).

¹⁸ Stamer, K. ve Kuhnke, M. (2018). *Datenverarbeitung im Beschäftigtenkontext*, in: *DSGVO BDSG Kommentar*, Hrsg. Plath, Köln: Dr. Otto Schmitt Verlag, s. 690, Rn. 2.

¹⁹ Resolution 73 (22) <https://rm.coe.int/1680502830> (Erişim tarihi: 8/2/2020).

²⁰ Resolution 74 (29) <https://rm.coe.int/16804d1c51> (Erişim tarihi: 8/2/2020).

²¹ Atak, S. (2010). s. 92.

²² Özdemir, H. (2009). *Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması*, Ankara: Seçkin Yayınevi, s. 21.

bir standart sağlamaya yöneliktir. Hatta üye olmayan devletler de sözleşmenin 23. maddesi uyarınca²³ sözleşmeye katılmaya davet edilebilmektedir. Her ne kadar sözleşmenin yürürlüğe girmesinden önce Avrupa Konseyi'ne üye birçok devletin kişisel veri koruma kanunları mevcut olsa da henüz bir kanun çıkartmayan devletler sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle kanunlarını çıkartmış, diğer ülkelerde mevcut kanunlarını sözleşmeye uyarlamışlardır²⁴.

Bu sözleşme, kamu hukuku kişilerinin yanı sıra özel hukuk kişilerinin de veri işleme usul ve esaslarını düzenlemektedir. Sözleşme, otomatik verilerin korunması için bağlayıcı hükümler getirmekle birlikte otomatik olmayan veriler açısından takdir yetkisi tanımaktadır²⁵. Sözleşme günümüzde de geçerli olan kişisel verilerin korunmasında hukukilik ve dürüstlük, belli ve meşru amaçlara göre işlenme, ölçülülük ilkesine uygun bir şekilde kaydetme ve işlenme, doğru bilgileri kaydetme, gerektiğinde kişisel verileri silme veya anonimleştirme temel ilkelerini ortaya koymuştur. Ayrıca veri güvenliği, sınırı aşan veriler, ilgililerin hakları gibi birçok konuda önemli hükümlere yer vermiştir.

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin kişisel verilerin korunması amacıyla 108 No.lu Sözleşme'yi tamamlayıcı nitelikte tavsiye kararları bulunmaktadır. Bu bağlamda Telekomünikasyon Hizmetlerinde Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı²⁶, tıbbi verilerin korunması²⁷, bilimsel araştırma ve istatistik amaçlı toplanan ve işlenen kişisel verilerin korunması²⁸, internet üzerinde gizliliğin korunması²⁹, sigorta amaçlı toplanan ve işlenen kişisel verilerin korunması³⁰, profil bilgisi içindeki kişisel verilerin otomatik işleme karşısında

²³ "1) İşbu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, Avrupa Konseyi Statüsününün 20. maddesinin d. fıkrasında öngörülen çoğunlukla ve komiteye katılma hakkına sahip Taraf Devlet temsilcilerinin oybirliğiyle Avrupa Konseyine üye olmayan herhangi bir Devleti işbu Sözleşmeye katılmaya davet edebilir. 2) Katılan her Devlet için bu sözleşme, katılma belgesinin Avrupa Konseyi Genel Sekreterine tevdi edildiği tarihten sonraki üç aylık dönemin bitimini izleyen ayın ilk günü yürürlüğe girer".

²⁴ Örneğin İsviçre'de kantonal seviyede Veri Koruma Kanunları bulunsa da Federal Veri Koruma Kanunu 1992 yılında kabul edilmiştir.

²⁵ Bruns, A. (1997). *Informationsanspruch Gegen Medien*, Tübingen: Mohr Siebeck, s. 46.

²⁶ 1995/4 sayılı tavsiye kararı.

²⁷ 1997/5 sayılı tavsiye kararı.

²⁸ 1997/18 sayılı tavsiye kararı.

²⁹ 1999/5 sayılı tavsiye kararı.

³⁰ 2002/9 sayılı tavsiye kararı.

korunması³¹ gibi amaçlarla çok sayıda tavsiye kararı almıştır. Çalışanlar açısından önem arz eden ve istihdam sebebiyle kişisel verilerin korunmasına yönelik tavsiye kararını 1989 (2) yılında kabul etmiştir³². Çalışanların verilerinin korunmasını düzenleyen bu karar aynı zamanda memur ve diğer kamu görevlilerini de kapsamaktadır. Tavsiye kararında yer alan düzenlemelere aşağıda yer verilmektedir.

Kişisel veriler konusunda Avrupa Parlamentosu'nun ve Konseyi'nin 97/66/EG sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Telekomünikasyon Alanında Özel Hayatın Korunması Direktifi³³, 2002/58/ EG sayılı Elektronik İletişimde Kişisel Verilerin Korunması Direktifi³⁴ de kişisel verilerin korunması konusunda atılan önemli adımlardır.

Kişisel verilerin korunmasında yaptığı reformlar çerçevesinde en güncel ve bağlayıcı olan düzenleme ise 2016/679 sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Düzenlemesi'dir³⁵. Memurlar ve diğer kamu görevlilerini de kapsayacak şekilde çalışanların verilerinin işlenmesi ve korunmasını açıkça belirten ve bağlayıcı niteliğe sahip düzenleme 1995 tarihli direktifi kaldırarak onun yerine geçmiştir. AB'nin kişisel verilerin korunması alanında yaptığı reform bununla da sınırlı değildir. Suçların önlenmesi, soruşturulması, ortaya çıkarılması veya kovuşturulması yada cezaların infazı amacıyla yetkili makamlarca kişisel verilerin işlenmesine ilişkin olarak gerçek kişilerin korunması ve bu verilerin serbest dolaşımı ile ilgili çıkarılan ve 2008/977/JI sayılı Konsey Çerçeve Kararı'nı kaldıran 27 Nisan 2016 tarihli (AB) 2016/680 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi³⁶ kısaca Polis ve Yargı Direktifi spesifik olarak bu alanda kişisel verilerin daha etkili korunması amacıyla kabul edilmiştir.

AB'de kişisel verilerin korunması konusunda yapılan diğer bir reform da Avrupa Birliği kurumlarının veri işlemesi ile ilgilidir. Birliğin organları,

³¹ 2010/13 sayılı tavsiye kararı.

³² [https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec\(89\)2E.pdf](https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec(89)2E.pdf) (Erişim tarihi: 18.01.2020).

³³ Amtsblatt EU, T. 30/01/1998, S. L 024, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0066_L_024&qid=1604837332503 (Erişim tarihi: 18/1/2020).

³⁴ Amtsblatt EU, T. 31.7.2002, S. L 201, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0058&from=CS> (Erişim tarihi: 18/1/2020).

³⁵ Amtsblatt EU, T. 4.5.2016, S. L.119/1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=DE> (Erişim tarihi: 18/1/2020).

³⁶ Amtsblatt EU. T. 4/5/2016, S. L 119/89, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016L0680&from=EN> (Erişim tarihi: 18/1/2020).

kurumları ya da diğer birimleri tarafından kişisel verilerin işlenmesinde gerçek kişilerin korunması, verilerin serbest dolaşımı ve 45/2001 sayılı Tüzük'ün ve 1247/2002/EG sayılı kararın kaldıran 23 Ekim 2018 tarihli ve 2018/1725 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi düzenlemesi kabul edilmiştir³⁷.

Avrupa Birliği, son yıllarda yaptığı bu reformlarla eski düzenlemeleri kaldırarak kişisel verilerin korunmasını hem genel hem de özel alanlarda daha etkili ve bir uyum içinde sağlamaya çalışmaktadır. Çalışanların kişisel verilerinin de özel olarak korunması amacıyla spesifik bir tüzük çıkartılması yolunda tartışmalar devam etmektedir.

3. Kişisel Verilerin Korunmasının Dayandığı Uluslararası Sözleşmeler

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) kişisel verilerin korunması hakkını doğrudan düzenlemekte, buna karşılık bu hakkın dayanağına yer vermektedir. BM İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin özel hayatın gizliliğini düzenleyen 12.maddesine göre: *“Hiç kimse, özel yaşamına, ailesine, konutuna ya da haberleşmesine yönelik keyfi müdahalelere ya da onur ve şöhretine yönelik saldırılara maruz bırakılmayacaktır. Herkesin, bu tür müdahale ya da saldırılara karşı yasa ile korunma hakkı vardır”*.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde de müstakil bir hak olarak kişisel verilerin korunmasına yer verilmemektedir³⁸. Buna karşılık Sözleşme'nin 8. maddesinde yer alan özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı kişisel verilerin korunmasında temel ilke olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bu maddede yer alan kişilerin yazışma hakkına saygı gösterilmesini isteme hakkı geniş yorumlanarak e-mail, telefon görüşmeleri, internet yazışmaları gibi iletişimden kaynaklanan her tür veriyi kapsamaktadır. Dolayısıyla özel hayata ilişkin verilerin toplanması, kaydedilmesi, aktarılması ya da başka şekilde işlenmesi, özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı bağlamında bir müdahaleyi içerdiğinden bunun 8/2 fıkrası bağlamında kanunla düzenlenmesi gerekmektedir³⁹. Avrupa

³⁷ Amtsblatt EU. T. 21.11.2018, S. L 235/39. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018R1725&from=DE> (Erişim tarihi: 22/1/2020).

³⁸ Kühling, J., Seidel, C. ve Sivridis, A. (2008). s. 37.

³⁹ Kühling, J., Seidel, C. ve Sivridis, A. (2008). s. 38. AİHS 8/2'ye göre: *“Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumdaki ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin*

İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) de kişisel verilerin korunmasını Sözleşme'nin bu maddesine göre ele almaktadır⁴⁰. AİHS'in 8. maddesinin mesleki ve ticari yaşam alanını da kapsadığı, bu bağlamda mesleki veya iş yaşamın, işyerinin ve iş yazışmalarının da özel hayata saygı hakkının bir uzantısı olduğu kabul edilmektedir⁴¹. AİHM'in prensip itibarıyla buna engel teşkil edecek kararı ya da yorumu bulunmamaktadır⁴².

B. AVRUPA GENEL VERİ KORUMA DÜZENLEMESİ

Kişisel verilerin korunması amacıyla Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 24 Kasım 1995 tarihinde 95/46/EG sayılı direktif kabul edilmiştir⁴³. Bu direktifle birlikte kişisel verilerin korunması ve serbest dolaşımını sağlamak amacıyla üye ülkelere yönelik bir çerçeve çizilmiştir⁴⁴. Ancak geçen süre içinde yetersiz kalmış, 2016 yılında tamamen yenilenerek Avrupa Konseyi ve Parlamentosu tarafından kabul edilmiş, 25 Mayıs 2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Avrupa Genel Veri Koruma Düzenlemesi'nin kabulü uzun bir süre almıştır⁴⁵. Avrupa Komisyonu 25/1/2012 tarihinde kişisel verilerin korunması ve serbest veri trafiğinin düzenlenmesi amacıyla Avrupa Genel Veri Koruma Düzenlemesi'nin hazırlıklarına başlamıştır. Bu yeni Genel Veri Koruma Düzenlemesi ile 1995 tarihli Tüzük kaldırılarak yerine kişisel verilerin korunmasını daha güçlü kılacak, temel hak ve özgürlükleri artıracak bir düzenleme amaçlanmıştır. Avrupa

*önlenmesi, sağlığını veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir." Kişisel veriler açısından madde açıklaması için bkz. Weber, R. H. ve Sommerhalder M. (2007). *Das Recht der Personenbezogenen Information*, Genf:Schulthess Juristische Medien, s. 82 vd.*

⁴⁰ a.g.e. s. 77. Kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının bağımsız bir hak olup olmadığı hususunda ayrıntılı tartışma için bkz. Dülger, M. V. (2019). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, İstanbul: Hukuk Akademisi Yayınları, s. 19. vd.

⁴¹ AİHM uygulamasında, haberleşme hürriyetinin özel hayat ile bütünleştiği ve Mahkemenin haberleşme hürriyetine yönelik herhangi bir şikâyet söz konusu olduğunda alt unsurlara (haberleşme, özel yaşam, konut, aile yaşamı) bakılmaksızın şikâyetin doğrudan özel hayat kapsamında incelendiği hususunda bkz. Birtek, F. (2012). *Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçları*, Ankara: Seçkin Yayınevi, s. 56, 57. Özel yaşamın gizliliği hakkı ile kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı arasındaki ilişki için bkz. Şimşek, O. (2008). *Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, İstanbul: Beta Basım Yayın, s. 140.

⁴² Weber R. H. ve SommerhalderM. (2007). s. 77.

⁴³ Amtsblatt EU, T. 23.11.1995, S. L.281/31. https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/dir_1995_46_de.pdf (ET15/1/2020).

⁴⁴ Özdemir, H. (2009). s. 29 vd.; Direktifdeki düzenlemeler için bkz. Turan, M. (2008). s. 157 vd.

⁴⁵ https://edps.europa.eu/data-protection/data-protection/legislation/history-general-data-protection-regulation_de (ET15/1/2020).

Parlamentosu ve Konseyi ise 12/2/2014 tarihinde Komisyon taslağından farklı bir taslak hazırlamıştır. İki yıldan fazla süren görüşmeler sonucunda Avrupa Konseyi 6/4/2016 tarihinde taslağı nihayete erdirmiş ve Avrupa Genel Veriler Koruma Düzenlemesi 27/4/2016 tarihinde Avrupa Parlamentosu tarafından kabul edilmiştir⁴⁶. Taslağın ilk hâlinde üye devletlere iç hukuklarında sınırlı bir düzenleme yetkisi tanırken kabul edildiği tarihe kadar birçok değişiklik yapılmış, üye devletlere öffenungsklausel (*genişletme*) yetkisi çerçevesinde kendi iç hukuklarında hüküm koyma imkânı tanınmıştır⁴⁷.

AGVKD'nin 1995 tarihli direktiften farklı olarak "düzenleme/ tüzük" olarak çıkarılmasının nedeni Birliğe üye tüm devletlerde kişisel verilerin korunmasını düzenleyen temel hak ve özgürlüklere ilişkin hükümlerin bağlayıcı, eşit ve bir bütünlük içinde uygulanmasının sağlanmaya çalışılmasıdır⁴⁸. Çünkü eski direktifin bağlayıcı olmaması sebebiyle üye devletlerce iç hukuklarına yeterince uyarlanmamış, üye ülkeler arasında kişisel verilerin korunmasında farklılıklar ortaya çıkmıştır⁴⁹. Bazı ülkelerde daha güçlü bir koruma varken diğerlerinde daha zayıf bir koruma sağlanmıştır⁵⁰. Bu da doktrinde tartışmalara neden olmuştur. Kişisel veriler konusunda ABİHA'nın 16. maddesinin Birliğe genel veri korumayı düzenleyen Tüzük çıkarma yetkisi tanıdığı, Birliğin ABİHA 114/2. fıkrası⁵¹ uyarınca işçilerin hak ve menfaatlerine ilişkin konularda tüzükle düzenleme yetkisinin olmadığı, ABİHA 114/2. fıkra ve 153. madde uyarınca direktifle düzenlenebileceği yönünde görüşler bulunmaktadır⁵².

⁴⁶ Düwell, F.J. ve Brink, S. (2016). "Die EU Datenschutz-Grundverordnung und der Beschäftigtendatenschutz", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, s. 665.

⁴⁷ Körner, M., (2016). "Die Datenschutz-Grundverordnung und nationale Regelungsmöglichkeiten für Beschäftigtendatenschutz", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, s. 1383.

⁴⁸ AGVKD 10 kenar sayılı değerlendirme gerekçesi.

⁴⁹ Avrupa Birliği Çalışma Usulü Sözleşmesi'nin 288. maddesinde birliğin yapabileceği hukuki tasarruflar sayılmıştır. Bu sıralama aynı zamanda hukuki tasarrufun normlar hiyerarşisindeki yerini göstermekte ve hiyerarşi içerisinde tüzük, direktifin üstünde yer almaktadır. Tüzükler, Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 288/2. fıkrasına göre üye devletlerde doğrudan doğruya uygulanır ve bağlayıcıdır. Buna karşılık direktifler, 288/3. fıkrası uyarınca muhatap alınan üye devletleri ulaşılması gereken sonuçları itibarıyla bağlar, ancak usul ve aracı belirleme yetkisini ilgili devlete bırakır. Dolayısıyla direktif üye devletlerde doğrudan uygulanmaz. İlgili üye devlet direktifi iç hukukuna uyarlar.

⁵⁰ Körner, M. (2016). s. 1383.

⁵¹ Birliğe düzenleme yetkisi tanıyan bu fıkraya göre; "mali hükümlere, kişilerin serbest dolaşımına ve işçilerin hak ve menfaatlerine ilişkin hükümlere uygulanmaz".

⁵² Körner, M. (2016). s. 1383.

1. Üye Devletlerde Öncelikli Uygulanma

ABİHA m. 288/2. fıkra uyarınca bu Tüzük AB'ye üye devletler açısından bağlayıcı olup doğrudan uygulama alanına sahiptir⁵³. Dolayısıyla üye devletler, Tüzük'ü iç hukuklarına uyarlamasalar ya da kendi kişisel veriler kanununu çıkartmasalar bile doğrudan iç hukukta geçerlidir. İç hukuka uyarlayıp kendi veri koruma kanununu yürürlüğe koysalar dahi kanunla birlikte AGVKD de iç hukukta geçerlidir. Hatta üye devletlerin veri koruma kanunları bu tüzüğün tamamlayıcısı niteliğindedir.

Üye devletlerin kendi iç hukuklarında bu düzenleme ile çatışan ya da kişisel verilerin tüzükte yer aldığı korumadan daha az koruma sağlayan hükümler varsa, AGVKD öncelikle uygulanacaktır⁵⁴. Hatta Tüzük ile üye ülke veri koruma kanunlarında aynı içeriğe sahip hükümler varsa, idareler ve mahkemeler öncelikle AGVKD'yi uygular⁵⁵. Buna karşılık üye devletler, iç hukuklarında *öffnungsklausel* yetkisi bağlamında kişisel verilerle ilgili olarak kişilere hak ve özgürlüklerinin korunması için daha spesifik hükümler içeriyor ve AGVKD'de yer alan temel ilkelerle çatışmıyorsa, iç hukuk kuralı düzenlemenin genel hükümlerinden öncelikli uygulanma kabiliyetine sahiptir⁵⁶. Diğer taraftan üye devletler AGVKD'nin spesifik düzenleme yetkisi tanıdığı konuları iç hukukta düzenlemiş, diğer konuları düzenlememişse spesifik konulara ilişkin iç hukuk, diğer konulara ilişkin AGVKD ile birlikte uygulanır⁵⁷. AB'ye üye ülkeler bu düzenlemeye istinaden iç hukuklarında da gerekli değişiklikleri yapmaktadırlar. Örneğin Almanya 1978 yılından beri yürürlükte olan Federal Veri Koruma Kanunu'nu, Tüzük'e uygun bir şekilde yeniden hazırlayıp yürürlüğe koyan ülkelerden biridir⁵⁸.

⁵³ Düwell, F.J. ve Brink, S. (2016). s. 665; Benkert, D. (2017). "Neuer Anlauf des Gesetzgebers beim Beschäftigtendatenschutz", *Neue Juristische Wochenschrift -Spezial*, s. 242; Brink, S./ Joss, D. (2019). "Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit der betrieblichen und behördlichen Beschäftigtenvertretungen," *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, s. 1395.

⁵⁴ Stamer, K. ve Kuhnke, M. (2018). s. 689, Rn. 1.

⁵⁵ Wybitul, T. (2017). "Der neue Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und Art- 88 DSGVO", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, s. 413.; Ströbel, L.; Böhm,W.-T.; Breunig, C. ve Wybitul, T. (2018). "Beschäftigtendatenschutz und Compliance: Compliance- Kontrollen und Interne Ermittlungen nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz", *Corporate Compliance Zeitschrift*, s. 14.

⁵⁶ Düwell, F.J. ve Brink, S. (2016). s. 666.

⁵⁷ Wybitul, T. (2017). s. 415.

⁵⁸ Bundesdatenschutzgesetz vom 30 Juni 2017, BGBl. I, S.2097 https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/BDSG.pdf (Erişim Tarihi: 2/1/2020).

2. Öffnungsklausel (Genişletme) Yetkisi

AGVKD kişisel verilerin korunmasını ayrıntılı bir şekilde düzenlemektedir. Bazı konularda ise üye devletlere *öffnungsklausel* yetkisi çerçevesinde kendi iç hukuklarında ayrıntılı ve spesifik kural koyma imkânı tanınmaktadır. Bu yetki üye devletlere bir yükümlülük yüklemeyip sadece takdir yetkisi tanıdığından buna istinaden düzenleme yapıp yapmamakta serbesttiler⁵⁹. Eğer herhangi bir düzenleme yapmazlarsa istihdam nedeniyle çalışanların verilerinin işlenmesine yönelik hüküm doğrudan iç hukuk kuralı olarak uygulanır. Düzenleme yapsalar da iç hukukun yanında AGVKD hükümleri de uygulanır. Ancak AGVKD 88. maddesi genel hükümler ve belirsiz kavramlara yer vermesi nedeniyle⁶⁰ üye devletlerin bu yetkiyi kullanması ve iç hukuklarında istihdam sebebiyle genel hükümleri ve belirsiz kavramları somutlaştırması uygulama birliği açısından kolaylık sağlayacaktır.

Üye devletler kişisel verilerin korunması amacıyla çıkardıkları kanunlarda yer alan hükümler, AGVKD’de yer alan temel ilkelere aykırı olamaz ve bu ilkelere sınırlandırma getiremez⁶¹. Ancak temel ilkelerin uygulanmasına yönelik farklı ve spesifik hükümlere yer verebilir. İç hukukta yapılan düzenlemelerin, Tüzüğün koruma seviyesinden daha az bir koruma öngörmesi mümkün değildir⁶². Buna karşılık doktrinde iç hukukta daha yüksek koruma seviyesi sağlayabileceği yönünde yaklaşım söz konusudur⁶³. Özellikle çalışanın istihdamla ilgili kişisel verilerinin korunmasında işverenin menfaatinden daha yüksek bir korunma sağlanabileceği konusunda görüşler bulunmaktadır⁶⁴. Buna karşılık doktrinde üye devletlerin *öffnungsklausel* ilkesi çerçevesinde ulusal kanunlarında koydukları kuralların, AGVKD’nin öngördüğü koruma seviyesinden daha fazla ya da daha az olamayacağı yönünde görüşler de bulunmaktadır⁶⁵.

⁵⁹ Körner, M. (2016). s. 1384.

⁶⁰ Benkert, D. (2017). s. 242.

⁶¹ Düwell, F.J. ve Brink, S. (2016). s. 665.

⁶² Ströbel, L., Böhm W.-T., Breunig C. ve Wybitul, T. (2018). s. 15.

⁶³ Düwell, F. J. ve Brink S. (2017). “Beschäftigtendatenschutz nach der Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung: Viele Änderungen und wenig neues”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, s. 1082.

⁶⁴ Kort, M. (2017). “Der Beschäftigtendatenschutz gem. § 26 BDSG-neu. Ist die Ausfüllung der Öffnungsklausel des Art. 88 DS-GVO geglückt?” *Zeitschrift für Datenschutz*, s. 321 vd.

⁶⁵ Benkert, D. (2017). s. 242.

Kısacası AGVKD kişisel verilerin korunması konusunda asgari standartlar getirmiş, fazlasını ve spesifik konuları düzenlemeyi üye devletlerin takdirine bırakmıştır⁶⁶. Tüzük hangi düzenleme alanlarında ve konularda spesifik hüküm konulabileceğini de açık bir şekilde belirtmiştir. Ayrıca ulusal düzenlemelerin içerik olarak Tüzük'ün belirlediği temel ilkelere aykırı olamayacağını da ortaya koymaktadır. Üye devletler bu yetkiye dayanarak kendi iç mevzuatında verilerin işlenmesine ilişkin özel durumlar belirlerse bunun hukuka uygunluk şartlarını da tam olarak düzenlemesi gerekmektedir⁶⁷.

AGVKD, çalışanların kişisel verilerinin işlenmesine dair 88. madde hükmü de *öffnungsklausel* ilkesi kapsamında üye devletlere kendi iç hukuklarında spesifik hükümler koyma yetkisi tanımaktadır⁶⁸. Spesifiklikten kasıt, üye ülkelerin AGVKD'de vatandaşlar için getirilen temel ilkeler ve genel hükümler dışında istihdam ilişkisine dayalı olarak kişisel verilere ilişkin kural koyabilmesidir⁶⁹. Bu hükümler daha çok AGVKD'nin 88. maddesinin üye devletler tarafından çıkartılan hukuk kuralları yoluyla kendi iç hukukunda somutlaşmasıdır⁷⁰. Üye devletler istihdam nedeniyle kişisel verilerin korunmasına ilişkin ulusal mevzuatında hüküm koyarken 2. fıkrada yer alan ilgilinin insan onurunun, haklı menfaatlerinin ve temel haklarının korunması şeffaflığın, veri aktarımındaki güvenliğin ve işyerinde kayıt sistemleri ile izlenme konusunda yeterli derecede tedbiri içermelerini göz önünde bulundurmak zorundadır⁷¹. Avrupa Birliği'ne üye ülkelere arasında *öffnungsklausel* yetkisine dayanarak çalışanların istihdama ilişkin verilerini iç hukukta kanunla düzenleyen ilk ülke Almanya olmuştur⁷².

⁶⁶ Stamer, K./Kuhnke, M. (2018). s. 692-693, Rn. 6. Körner, M. (2019). "Beschäftigtendatenschutz in Betriebsvereinbarungen unter der Geltung der DS-GVO", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, s. 1390 vd.

⁶⁷ AGVKD'nin 10 kenar sayılı değerlendirme gerekçesi.

⁶⁸ Gola, P. (2019). s. 267-268 Rn. 1,4; Düwell, F.J. ve Brink, S. (2016). s.666; Stamer, K./Kuhnke M.(2018). s. 690, Rn. 3.

⁶⁹ Körner, M. (2016). s. 1383.

⁷⁰ Gola, P. (2019). § 26 *BDSG, Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigtendatenschutz*, in: Gola/Heckmann, *BDSG, Bundesdatenschutzgesetz, Kommentar*, München: C.H. Beck, s. 268, Rn. 4. Wybitul, (2017). s. 413.

⁷¹ Wybitul, T. (2017). s. 414. Öğretide de haklı olarak belirtildiği üzere; "bireyin kişisel verileri üzerindeki hakkının ortadan kaldırılması suretiyle, bireye istenildiği zaman ve istenildiği şekilde ulaşılabilecek basit bir veri objesi gibi davranmak ve insan onuru nedeniyle bireyin sahip olduğu öz değeri hiçe saymak insan onuru ile bağdaşmayacaktır." Açıklama ve insan onuru- kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı arasındaki ilişki için bkz. Şimşek, O. (2008). s. 131.

⁷² S tröbel, L., Böhm W.-T., Breunig C. ve Wybitul, T. (2018). s. 15.

3. Çalışanlarla İlgili Özel Düzenleme

AGVKD'nin çalışanlarla ilgili kişisel verilerin işlenmesini düzenleyen 88. maddesine göre:

“1. Üye devletler istihdam ilişkisi bağlamında çalışanın kişisel verilerinin işlenmesinde, haklarının ve özgürlüklerinin korunmasını güvence altına almak amacıyla, özellikle işe alım, iş sözleşmesinin ifası ve bunun yanında mevzuatla ya da toplu uzlaşmalarla belirlenmiş olan görevlerin ifası, işin yönetilmesi, planlanması ve organizasyonu, işyerindeki eşitlik ve çeşitliliği, iş sağlığı ve güvenliği, işverenin ya da müşterilerin malının korunması, ve istihdamdan ilişkisinden kaynaklanan bireysel ya da toplu hak ve menfaatlerden yararlanılması ve çalışma ilişkisini sona erdirilmesi amacıyla ilişkin olarak mevzuatla ya da toplu sözleşmelerle daha spesifik kurallar belirleyebilir.

2. Bu hükümler özellikle veri işleme faaliyetinin şeffaflığı, ortak bir ekonomik faaliyette bulunan işletmeler topluluğu veya bir işletmeler grubu içerisinde kişisel verilerin aktarılması ve işyerinin kayıt sistemleri ile izlenmesiyle (kontrol edilmesi) ilgili olarak, ilgili kişinin insan onurunun, haklı menfaatlerinin ve temel haklarının korunması için ölçülü ve özel tedbirleri içerir.

3. Her üye devlet 1. fıkra uyarınca çıkarttığı kanun hükümlerini 25 Mayıs 2018 tarihine kadar Komisyona bildirir ve (ayrıca) bu hükümlerde sonradan yapılacak değişiklikleri gecikmeksizin Komisyon'a bildirir.”

Madde düzenlemesi ve kullanılan kavramlara bakıldığında sanki özel hukuka tabi çalışanları kapsadığı gibi bir izlenim ortaya çıkmaktadır. Maddede *“ortak bir ekonomik faaliyette bulunan işletmeler topluluğu veya bir işletmeler grubu içerisinde kişisel verilerin aktarılması”* gibi hükümlere yer verilmektedir. Ancak AGVKD'nin 88. maddesi bir bütün olarak ele alındığında sadece özel hukuka tabi çalışanlara yönelik bir düzenleme içerdiği sonucuna varmak isabetli olmaz. İlgili madde özel hukuka tabi çalışanların yanında memurlar ve diğer kamu görevlilerini de kapsamaktadır.

AGVKD'nin 88. maddesi çalışanlarla ilgili kişisel verilerin işlenmesini, ancak istihdam ilişkisi bağlamında mümkün kılmaktadır⁷³. Bunun

⁷³ İşverenin, işçiyi gözetmek konusunda haklı nedenlerinin mevcut olabileceği gibi, işçinin

dışında, istihdam nedeniyle kişisel verilerin işlenmesinde temel ilkelere yer vermekle yetinmiş, üye devletler çalışanların kişisel verilerinin korunması amacıyla spesifik kurallar koymuştur⁷⁴. Ancak buna rağmen Almanya'da, kanun koyucunun daha kapsamlı ve ayrıntılı düzenleme yapma yetkisi bulunmasına rağmen bu yetkiyi kullanmadığı, maddenin birçok konuda yetersiz kaldığı ve AGVKD'deki belirsiz kavramları tatminkâr edecek şekilde somutlaştırmadığı için eleştirilmektedir⁷⁵. Ayrıca iş dünyasındaki dijital gelişmelere yeterince ayak uydurulmadığı, kanun koyucunun bu imkânı da savsakladığı belirtilmektedir⁷⁶.

4. Çalışanların Kişisel Verilerinin İşlenmesi Konusunda Toplu Uzlaşmalar ile Kural Koyma Yetkisi

AGVKD'nin m. 88/1 hükmünde çalışanların kişisel verilerinin işlenmesi konusunda üye devletlere, kanun ya da diğer mevzuatla kural koyma yetkisinin yanında toplu uzlaşmalar ile de kural belirleme yetkisi tanınmaktadır. Hükmün gerekçesinde de kanuni düzenlemeler dışında toplu uzlaşmalarla çalışanların kişisel verilerinin çalışma ilişkisi bağlamında işlenmesine yönelik spesifik kurallar getirilebileceği kısaca açıklanmaktadır⁷⁷.

Toplu Uzlaşmalar AB hukukunda özel bir anlam taşımaktadır. Üye devletlerde toplu uzlaşmalarla işveren ve çalışanlar arasında iş ilişkisine istinaden kurallar belirleyebilmektedir, Örneğin Almanya'da çalışanların haklarını korumak amacıyla özel hukuka tabi işyerlerinde işçi temsilciliği (Betriebsrat), kamu idarelerinde ise memur temsilciliği (Personalvertretung-Personalrat) bulunmaktadır. İşçi temsilcilikleri işçi adına işverenle toplu uzlaşma (Betriebsvereinbarung) yapma yetkisine sahiptir⁷⁸. Memur temsilcilikleri de memurlar adına idare ile toplu uzlaşma (Dienstvereinbarung) yapma yetkisine sahiptir⁷⁹. Alman

de işveren tarafından yapılan gözetime -haklı sebeplerle- karşı çıkması mümkün olduğu hususunda bkz. Dülger, M.V. (2019). s. 507- 508.

⁷⁴ Riesenhuber, S. (2019). § 26 BDSG, *Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses*, in: *BeckOK Datenschutzrecht*, Wolff/Brink, Rn.1.

⁷⁵ Gräber, T. ve Nolden, C. (2018). § 26 BDSG, *Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses*, in: *Paal/Pauly, DS-GVO BDSG*, München: C.H. Beck, Rn. 2.

⁷⁶ Gola, P. (2019). s. 267, Rn 2.

⁷⁷ AGVKD'nin 155 kenar sayılı değerlendirme gerekçesi.

⁷⁸ Bundesbetriebsverfassungsgesetz 77. maddeye göre işçi temsilcili ile işveren uzlaşarak kabul ettiği yazılı kurallardır. Taraflarca imzalanır ve ilan edilerek yürürlüğe girer.

⁷⁹ Bundespersonalvertretungsgesetz 73. maddeye göre memur temsilciliği ve idarenin birlikte uzlaşarak kabul ettiği yazılı kurallardır. Taraflarca imzalanır ve ilan edilerek yürürlüğe girer.

hukukunda mülga Federal Veri Koruma Kanunu döneminde de toplu uzlaşmalar yoluyla çalışanların istihdam sebebiyle verilerinin işlenmesine yönelik hükümler getirilebilmesine imkân tanınmaktaydı. İstihdam sebebiyle verilerin işlenmesinde önemli bir yere sahip toplu uzlaşma⁸⁰ yapma yetkisi mevcut Kanun'un 26. maddesinde de tanınmaktadır.

İşçi temsilciliklerinin kişisel verilerin korunması konusunda görevinin, kanuna uygun hareket edilip edilmediğini kontrol ile sınırlı olduğu gerekçesiyle yaptığı toplu uzlaşmaların kanundan ayrı olarak kişisel verilerin işlenmesi konusunda başlı başına bir norm olarak kabul edilip edilemeyeceği hususunda yoğun tartışmalar olmuştur. Ağırlıklı olarak da kanuna aykırı olmamak kaydıyla getirilen hükümler mülga BDSG 4/1. fıkrası uyarınca “diğer hükümler” olarak kabul edilmiştir⁸¹. Toplu uzlaşmalar AB hukukuna, kanunlara, toplu sözleşmelere (tarifvertrag) aykırı olamaz, normlar hiyerarşisinde bunlardan sonra gelir. Almanya’da uygulamada, işverenin çalışanın istihdam nedeniyle kişisel verilerinin işlenmesi konusunda birçok alanı kapsayan çok sayıda işletme uzlaşmaları yapma yoluna gidilmiştir⁸².

Toplu uzlaşmalar ile kanun ve toplu sözleşmelere aykırı olmamak kaydıyla mesai saatleri, esnek çalışma saatleri, çalışma metotları, çalışanın korunması, haberleşme özgürlüğü kapsamında işyerinde internet, telefon, sosyal medya gibi imkânların hangi ölçüde kullanılabileceği gibi birçok konuda düzenleme yapmanın yanında istihdam bağlamında kişisel verilerin işlenmesine yönelik de hükümler konabilecektir⁸³. Bu hükümler hem çalışanları hem de işvereni bağlar. Toplu uzlaşmalarda istihdam nedeniyle kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin hükümler özellikle kişisel verilerin hangi araçlarla ve hangi amaçla işlenebileceği konularını kapsayacaktır⁸⁴. Dolayısıyla toplu

⁸⁰ Klösel, D. ve Manhold, T. (2017). s. 1428.

⁸¹ Mülga BDSG 4/1. fıkrası kişisel verilerin işlenmesinin kanun ya da başka bir hükme dayanılarak yapılabileceğini düzenlemekteydi. Benzer hüküm yeni BDSG de bulunmaktadır. Körner, M. (2019). s. 1390 vd.

⁸² Klösel, D. ve Manhold, T. (2017). s. 1429. İstihdam sebebiyle kişisel verilerin korunmasına ilişkin Toplu uzlaşmalarda yer alması gereken temel hususlar için bkz. Körner, M. (2019). s. 1391 vd.

⁸³ Çalışanların kurum içi- kurum dışı haberleşmelerinin denetlenmesine ilişkin koşullar hakkında bkz. Birtek, F. (2012). s. 249 vd. Dülger, M.V. (2019). s. 486 vd.

⁸⁴ Brink, S. ve Joss, D. (2019). s.1396,1398. İşletmelerde istihdam sebebiyle kişisel verilen işlenmesine ilişkin toplu uzlaşmaların içeriği konusunda bkz. Körner, M. (2019). s.1391 vd., ayrıca bkz. Klösel, D. ve Manhold, T. (2017). “Die Zukunft der datenschutzrechtlichen Betriebsvereinbarung Mindestanforderungen und betriebliche Ermessensspielräume nach DSGVO und BDSG nF”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, s. 1429 vd.

uzlaşmalar ile AGVKD m. 88/2 hükmünde yer alan amaçlar yanında ve ayrıca üye ülkelerin kanunlarında belirtilen amaçlar dışında yeni amaçlar belirlenebilmektedir⁸⁵. Ancak bunu belirlerken serbest değildir. Yukarıda bahsedilen temel ilkelere uyulması zorunludur.

Toplu uzlaşmalar genelde işyerlerinde bulunan işçi ya da memur temsilcilikleri ile işveren arasında yapılmaktadır. Bunun yanında işçi, işveren ve kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların yaptığı ve uzlaşmanın sağlandığı toplu sözleşmeler yoluyla da istihdam sebebiyle çalışanın kişisel verilerinin işlenmesine yönelik hükümler getirilebilir. Dolayısıyla toplu sözleşmelerle işe alınma, kanun veya toplu sözleşme ile belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve sözleşmenin uygulanmasını sağlamak amacıyla iş ilişkisi bağlamında kişisel verilerin işlenebilmesinde daha spesifik hükümler belirleyebilecektir⁸⁶. Ancak toplu uzlaşmalarla kişisel verilerin işlenmesine ilişkin kural belirlerken AGVKD 88/2. fıkrada yer alan ilgili kişinin verilerinin korunmasına ilişkin tedbirlere de yer verilmesi zorunludur. Bu bağlamda ilgilinin insan onurunun, haklı menfaatlerinin ve temel haklarının korunması, şeffaflığın, veri aktarımındaki güvenliğin ve işyerinde kayıt sistemleri ile izlenip izlenmediği konusunda yeterli derecede tedbirleri içermelidir. Bu tedbirlerin meşru olması ve ölçülülük ilkesine uygun alınması da bir zorunluluktur⁸⁷. Bunun sağlanması için alınacak tedbirlerin kişisel verilerin işlenmesi ile veri sorumlusu ve verisi işlenecek çalışanın menfaat dengesini sağlayacak nitelikte olması önem arz eder⁸⁸. Bunun yanında kişisel verilerin korunmasıyla ilgili olarak toplu sözleşmelerde sağlanacak müşterek uzlaşmanın işyerinin menfaatleri ile çalışanın menfaatlerinin ölçülülük ilkesi çerçevesinde dengeli bir şekilde gerçekleştiğini yansıtmaları gerekmektedir⁸⁹. Kısaca uzlaşma metnine bakıldığında taraflar arası menfaat dengesinin, adalet terazisinde eşit olması gerekir. Ayrıca AGVKD'nin 88/2. maddesi gereğince toplu sözleşmelerde alınan tedbirlerin ve diğer önemli hususların kısaca açıklanması da

⁸⁵ Gräber, T. ve Nolden, C. (2018). Rn. 19.

⁸⁶ Stamer, K. ve Kuhnke, M.(2018). s. 695, Rn. 8.

⁸⁷ Klösel, D. ve Manhold, T. (2017). s. 1430.

⁸⁸ Wybitul, T. (2017). s. 414.

⁸⁹ Stamer, K. ve Kuhnke, M. (2018). s. 692, Rn. 6. Öğretide, işçinin kişisel verilerinin kaydedilmesi bakımından, işveren tarafından yapılacak gözetime ilişkin olarak yapılacak bilgilendirmenin "belli aralıklarla tekrarlanması gerektiği" öne sürülmektedir. Açıklama için bkz. Dülger, M.V. (2019). s. 510.

yerinde olacaktır. Diğer taraftan uzlaşma veya sözleşmede tedbirlere yer verilmesi de AGVKD'de yer alan hükümler öncelikle uygulanma kabiliyetine sahip olduğundan, bu alandaki boşluğu dolduracaktır.

III. AVRUPA GENEL VERİ KORUMA DÜZENLEMESİNDE MEMURLAR VE DİĞER KAMU GÖREVLİLERİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

Memurların kişisel verilerinin korunmasına ilişkin düzenlemeler AGVKD'de yer alsa da bu konuda üye ülkeler memurların kişisel verilerinin korunmasını veri koruma kanunları dışında özel hükümlerle korumaktadırlar. Örneğin Almanya'da memurların kişisel verileri ve özlük dosyalarında yer alan verilerin işlenmesi birbirinden ayrılmaktadır.

Alman Federal Memurlar Kanunu (Bundesbeamtenengesetz BBG) 106 vd. maddeleri memurların özlük dosyalarını düzenlemektedir. BBG'nin özlük dosyalarını düzenleyen maddeleri- AGVKD ile uyumlu hâle getirmek amacıyla-özellikle verilerin işlenmesi ve korunması için değiştirilmiş ve yeni maddeler eklenmiştir⁹⁰. BBG'nin Ekim 2019 tarihinde memurların verilerini özel olarak düzenlemesiyle birlikte bu hüküm öncelikli olarak uygulanmaya başlamıştır. Buna istinaden AGVKD ekseninde yenilenen Federal Veri Koruma Kanunu 26. maddede yer alan çalışanın kişisel verilerinin korunmasına ilişkin hükmün uygulama alanı da kısıtlanmıştır. Memurlar açısından BDSG, BBG 106 vd. maddelerin kapsamadığı kişisel veriler için uygulanabilir niteliktedir. Dolayısıyla memurun görevi ile ilişkili personel ya da diğer bir ifadeyle özlük dosyaları bağlamında memurun verileri BBG uyarınca korunmakta; buna karşın memurun görevinden ayrılan ve özlük dosyasında yer almayan yazışmalar, mailler, ödüller gibi (sachakte) kişisel verilerde BDSG uygulanma kabiliyetine sahiptir⁹¹.

Sonuç olarak AGVKD'nin üye ülkelerde memurların personel dosyalarına ilişkin verilerde iç hukukta özel hükümler varsa öncelikli uygulandığını, özel hüküm bulunmadığı durumlarda ise AGVKD ve

⁹⁰ Zweites Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU (2. DSAnpUG-EU) G. v. 20.11.2019 BGBl. I S. 1626 (Nr. 41).

⁹¹ Aynı hükmü taşıyan eski BDSG 32. madde gerekçesinde, BBG 106 vd. madde kapsamına giren durumlarda BBG'nin, bunun dışında BDSG'nin uygulanacağını ifade etmektedir. Bu gerekçe yeni kanun içinde geçerlidir. Bundesdrucksache 16/13657, s.18. <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/136/1613657.pdf> (Erişim Tarihi: 26.01.2020). Gola, P. (2019). s. 270, Rn. 15.

ilgili veri koruma kanunlarının uygulanabileceğini söyleyebiliriz. Ayrıca özel düzenlemeler mevcut olsa da personel dosyalarında yer almayan kişisel verilerin korunmasında AGVKD ve ilgili veri koruma kanunu birlikte uygulanabilecektir. Burada memurların kişisel verilerinin korunması AGVKD bağlamında ele alındığından BDSG ve BBG yer alan düzenlemelerin ayrıntısına girilmeyecektir.

A. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI VE HASSAS VERİLER

1. Kapsamı

AGVKD'nin 88. maddesi çalışanların kişisel verilerinin istihdam bağlamında korunmasını düzenlese de çalışan ile memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında ayrı bir veri tanımı bulunmamaktadır. AGVKD m. 4/1. Hükmünde yer alan kişisel veri tanımları bunlar için de geçerlidir. Fıkırdaki kişisel veri "*tanımlanmış veya tanımlanabilir bir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*" olarak tanımlanmaktadır⁹². Fıkranın devamında "*tanımlanmanın*" ve "*tanımlanabilirliğin*" ne anlama geldiği de açıklanmıştır. Tanımlanmış bir gerçek kişi özellikle bir isim, kimlik numarası, konum verileri, çevrim içi tanımlayıcı ya da söz konusu gerçek kişinin fiziksel, fizyolojik, genetik, ruhsal, ekonomik, kültürel veya toplumsal kimliğine özgü bir ya da daha fazla sayıda faktöre atıfta bulunularak doğrudan veya dolaylı olarak tanımlanabilen bir kişidir. Dolayısıyla bir kişiyi ima edebilecek veriler dahi kişisel veri olarak nitelendirilebilecektir. Buna karşılık anonim nitelikte olan ve bir memur ya da kamu görevlisi ile ilişkisi kurulamayan bilgi, kişisel veri kapsamında değerlendirilemeyecektir.

Yukarıda verilen tanımlama doğrultusunda kişisel verileri tasnif ederek şu örnekleri verebiliriz⁹³. Bu örneklerin bir kısmı kişiyi doğrudan tanımlarken bir kısmı ise dolaylı tanımlanabilir verilerdir.

⁹² Avrupa Birliği Bakanlığı tarafından yapılan Tüzük çevirisinde aynı kavramlar kullanılmaktadır. (<https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/wp-content/uploads/2017/09/GDPR-T%C3%BCrk%C3%A7e-%C3%87eviri-AB-Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf> (Erişim Tarihi: 9/2/2020), Avrupa Konseyi'nin 28 Ocak 1981 tarihli "Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması" na ilişkin 108 sayılı sözleşmesinin 2/a maddesinde benzer bir tanım bulunmaktadır. Türk KVKK m. 3/1- d bendinde de farklı kavramlar kullanılsa da tanımlar benzerlik taşımaktadır. Buna göre kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi kişisel veridir.

⁹³ Benzer şekilde Turan, M. (2019). *Karşılaştırmalı Hukukta Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 35.

- *Genel kişisel veriler*; isim, doğum tarihi ve yeri, yaş, resim, meslek, medeni hal, dini, siyasi ve dünyevi görüşü, ülke vatandaşlığı, sağlık verileri, aldığı cezalar, ikametgâh ya da yazışma adresi, e-mail adresi, telefon numarası, sosyal medya hesapları vs.
- *Fiziksel özelliklere ilişkin veriler*; cinsiyet, boy, kilo, deri, göz ve saç rengi, beden ve ayakkabı numarası, kıyafet numarası vs.
- *Kimliğe ilişkin numaralar*; kimlik numarası, pasaport numarası, sürücü belge numarası, vergi numarası, sağlık, işyeri, emeklilik ve memur sicil numaraları, öğrenci numarası, aday numarası vs.
- *Banka verileri*; hesap açılmasına ilişkin sözleşmeler, hesap numaraları, maaş hesabı, kredi numaraları, kart numaraları, hesap özetleri vs.
- *Online veriler*; IP adresi, VPN adresi vs.
- *Mülkiyete ilişkin veriler*; tapu bilgileri, araç bilgileri, araç plakaları vs.
- *Müşteri verileri*; siparişler, tercihler, iadeler vs.
- *Mesleki ve öğrencilik değerlendirmeleri*; başarı karneleri, sicil notları, disiplin bilgileri, görev değerlendirmeleri

Çeşitli konularda çok sayıda kişisel veri bulunduğundan burada sayılanlar dışında yeni tasnifler yaparak bu örnekler çoğaltılabilir.

Bunun yanında AGVKD kişisel verileri kategorize etmiş, 9/1.fıkıradaki hassas verilere yer vermiştir⁹⁴. Hassas veriler kişinin ırkı, etnik kökeni, siyasi görüşü, dini inancı, dünyevi görüşü, sendika üyeliği, genetik, sağlık ve biyometrik bilgileri, cinsel hayatı veya tercihi olarak sıralanmıştır⁹⁵. Bu verilerin işlenmesi kural olarak yasaklanmaktadır. Dolayısıyla hassas veriler ancak istisnai durumlarda işlenebilir⁹⁶.

AGVKD m. 9/2 hükmünde hassas kişisel verilerin işlenmesine

⁹⁴ Hassas veriler konusunda ayrıntılı olarak bkz. Kaya, C. (2011). "Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. LXIX, S.1-2, s. 317 vd. Hassas veriler öğretide, "özel türde veri" ve "hassas bilgi" olarak da tanımlanmaktadır. Tanımlamalar hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. Türkmen, S. E. (2019). *Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 23.

⁹⁵ BDSG kanun gerekçesinde çalışanın iş performansının değerlendirilmesine ilişkin veriler de hassas veriler kapsamında değerlendirilmektedir. Bundestag Druchs. 18/1325, s. 97, <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/113/1811325.pdf>

⁹⁶ Kaya, C. (2011). s. 323.

ilişkin istisnalar listesine yer verilmektedir. Bu istisnalara göre hassas verilerin işlenebilmesi daha ağır şartlara tabi kılınmıştır. Veri sahibi veya başkasının hayati önem taşıyan menfaatlerinin korunmasının zorunlu olması ancak veri sahibinin bedensel veya hukuki bir engelden dolayı rıza veremeyecek bir durumda olması, kanuni hakların kullanılması, savunulması ya da mahkemelerin yargı faaliyeti açısından zorunlu olması durumunda hassas verilerin işlenmesine olanak tanımaktadır (AGVKD m. 9/2-c,f). Burada yer alan istisnalar, çalışanların kişisel verilerinin istihdam bağlamında işlenmesinde de uygulanır. Örneğin bir memurun hastalık izni kullanması ve izin süresinin belirlenmesi tıbbi raporu ibraz etmesine bağlı olduğundan kendisine kanunla tanınmış bu haktan faydalanabilmesi sağlık verilerinin işlenmesini gerektirmektedir.

Hassas verilerin işlenmesine ilişkin getirilen diğer bir istisna ise genel sağlığın korunmasına yönelik istisnadır⁹⁷. AGVKD'nin 9/2-j bendine göre; kamu yararı amacıyla kamu sağlığının korunması, sağlığa yönelik sınır aşan ciddi tehditlerin olması durumunda buna karşı korunmayı sağlamak amacıyla ya da sağlık hizmetlerinde, tıbbi ürün ve ilaçlarda yüksek kalite ve güvenlik standartlarını güvence altına almak için gerekli ise veriler işlenebilir⁹⁸.

Kamu sağlığının korunması amacıyla verilerinin işlenebilmesi, ilgili kişinin haklarını ve özgürlüklerini, ölçülü ve spesifik bir şekilde korumayı, özellikle de mesleki gizliliği öngören AB hukuku ya da üye devlet hukuku kapsamında mümkündür⁹⁹. Bu hüküm Covid-19 gibi pandemi dönemlerinde kamu sağlığını korumak amacıyla kişilere ait sağlık verilerinin işlenmesine cevaz vermektedir. Bunun yanında diğer ülkelere yapılan seyahatlerde, ilgili ülkenin seyahat eden kişiden Covid-19 testi istemesi ve bu sağlık verisini işlemesine de olanak sağlanmaktadır. Dolayısıyla memurların bulaşıcı bir hastalığa yakalanması durumunda

⁹⁷ Öğretide "koruyucu hekimlik" hizmetleri de hassas kişisel verilerin işlenmesine ilişkin istisnalar arasında sayılmaktadır. Açıklama için bkz. Türkmen, S.E. (2019). s. 176.

⁹⁸ Bununla birlikte AİHM uygulamasında, kamu yararının tespiti bakımından idarenin geniş bir takdir yetkisi bulursa da her somut olayda bu takdir yetkisinin kullanımının değerlendirilmesi ve kamu yararının gerektirdiği haller bakımından kişisel verilerin ancak "haklı bir sebebin bulunması halinde" açıklanamayacağı kabul edilmektedir. Açıklama için bkz. Aydın, S. E. (2015). *AİHM İçtihatları Bağlamında Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu*, İstanbul: On iki Levha Yayıncılık, s. 69.

⁹⁹ Bu sebeple Türk hukukunda, "sağlık hizmetleri ile finansmanın planlanması ve yönetimi" amacıyla hassas verilerin toplanması da istisnalar içerisinde sayılmaktadır. Açıklama için bkz. Türkmen, S.E. (2019), s. 181. E- Nabız sistemi hakkında tartışmalar için bkz. Yılmaz, S. S. (2017). *Tıp Alanında Kişisel Verilerin Açıklanması Suçu*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 102 vd.

buna ilişkin sağlık bilgileri işlenebilmektedir. Bu gibi durumlarda ayrıca sağlık verisi işlenecek kişinin rızasına da ihtiyaç duyulmamaktadır. Burada önemli olan husus, sağlık verileri işlenecek olan ilgilinin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasına yönelik uygun, ölçülü ve özel hükümlerin mevcut olmasıdır¹⁰⁰.

2. Niteliği

AGVKD işlenecek kişisel verilerin nitelikleri konusunda düzenlemeye gitmiştir. AGVKD'nin m. 2/1. fıkrası tüzüğün kapsamını hüküm altına almaktadır. Buna göre tamamen ya da kısmen otomatik araçlarla işlenen kişisel verilerin yanında otomatik araçlar kullanılmadan bir dosya sistemine kaydedilmiş olan ya da kaydedilmesi gereken kişisel veriler Tüzük'ün uygulanma kapsamındadır¹⁰¹. Dosyalama sisteminin ne olduğu Tüzük'ün 4/6. fıkrasında “*merkezi olup olmamasına veya fonksiyonel ya da coğrafi bir bakış açısıyla tutulup tutulmadığına bakılmaksızın belli şartlar çerçevesinde erişime açık olan her türlü kişisel verinin sistematik bir şekilde toplandığı külliyat-koleksiyon*” olarak tanımlanmaktadır. Kısaca dosya sistemi; tarih, sayı alfabetik sıra, gibi birtakım kriterlere uyularak kişisel verilerin bir sistematik çerçevesinde toplanması olarak ifade edilebilir. Memurların özlük dosyaları bu tanıma uymaktadır. Ancak bu tanım geniş bir şekilde yorumlanmakta, dosya sisteminin kompleks ve kapsamlı olma zorunluluğu aranmamaktadır. Bu bağlamda iş başvurusunda bulunan adaylara ilişkin isim, yaş, cinsiyet, mezuniyeti ve not ortalaması, özgeçmişi, sigorta bilgileri, iş görüşmesine ya da görevin ifasına çerçevesinde yapılan karşılıklı konuşmaların ve diğer bilgilerin işveren tarafından bir kâğıda yazılması da bir dosya sistemi olarak kabul edilmektedir¹⁰². Hatta otomasyona tabi tutulmamış bir kişisel verinin korunmaya değer sayılabilmesi için mutlak surette bir dosya sisteminde

¹⁰⁰ Sağlık kişisel verilerinin açıklanmasının sınırları ve sağlık verilerinin gizliliğinin ihlali hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. Yılmaz, S. S. (2017). s. 99 vd.

¹⁰¹ Aynı yönde bkz. Wybitul, T. (2017). 418. Kişisel verilerin bir veri kayıt sisteminin parçası olmadığı hallerde “*Tüzük/ Düzenleme*” kapsamında sayılamayacağı ancak TCK m. 136 hükmü kapsamında ceza hukuku yönünden korunduğu hususunda bkz. Kangal, Z. T. (2019). *Kişisel Verilerin Ceza ve Kabahatler Hukukunda Korunması*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 57 vd. Çekin, M. S. (2019). *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 26. Dülger, M.V. (2019). s. 574 vd.

¹⁰² Riesenhuber, S. (2019). Rn. 39. Sözleşme görüşmelerinde veri paylaşımı ve verilerin toplanmasına/ işlenmesine ilişkin ayrıntılı tartışma için bkz. Taştan, F. G. (2017). *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 87 vd.

yer alma zorunluluğu bulunmadığı kabul edilmektedir¹⁰³. Bu bağlamda bir çalışan hakkında işverenin bireysel olarak bir kâğıt üzerinde tuttuğu bir not da kişisel veri bağlamında korunur.

Dolayısıyla bu genel kural, istihdam ilişkisi sebebiyle işlenen veriler için de geçerli olup bu verilerin otomatik araç kullanılmadan işlenmesi durumunda da bir dosya sistemine kaydetme zorunluluğu olmaksızın koruma kapsamında olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Memura ilişkin kişisel verinin otomasyona tabi tutulmadan işlenmesi verinin korunması bakımından yeterlidir. Aynı şekilde memurun hassas verilerinin de korunması için bir dosya sistemine kayıt zorunluluğu gerektirmemektedir.

Memurların iş yerlerinde, örneğin vergi daireleri, yükseköğretim kurumları, sağlık kurumları gibi yerde kayıt altında çalışması durumunda kaydedilen video görüntüleri ister sesli ister sessiz olsun kişisel veri kapsamındadır¹⁰⁴.

B. MEMURLARA AİT KİŞİSEL VERİLERİN İSTİHDAM NEDENİYLE İŞLENMESİ

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin kişisel verilerinin işlenmesinde AGVKD’de yer alan temel ilkelere uyulması gerekmektedir. AGVKD’nin 6. maddesi hukuka uygun işlemeyi ayrı bir madde altında düzenlese de 5. madde uyarınca kişisel verilerin işlenmesine dair temel ilkelere uyulması ve ilgilinin rızası, hukuka uygunluğun sağlanması açısından önem taşımaktadır. Bunun yanında veri sorumlusunun 13. vd. maddelerinde yer alan temel ilkelere uyması, veri sahibi çalışana da bilgi edinme, aydınlatma gibi hakların tanınması hukuka uygunluğun sağlanmasında ve kişisel verilerin etkili korunmasında önem arz eder.

Hatta AGVKD’nin 25. maddesi, kişisel verilerin hukuka uygun işlenmesini sağlamak amacıyla teknolojiyen istifade edilmesi gerektiğini hüküm altına almaktadır. Bilgi teknolojilerinin hızlı gelişimi, depolama aygıtlarının neredeyse sınırsız veri depolayabilmesi, kişilerle ilgili buradaki bilgilere her an ulaşılabilmesi ve bu verilerin çok hızlı bir şekilde yayılabilmesi veya aktarılması mümkün olduğundan kişisel bilgilerin temel ilkeler bağlamında işlenebilmesi ve/veya korunabilmesinin yanında, bilgi teknolojilerini de bunu sağlayacak şekilde dizayn

¹⁰³ EUGH, BeckRS 2018, 14563, Rn.52. Düwell, F.J. ve Brink, S. (2016). s. 667. Riesenhuber, S. (2019). Rn. 38.

¹⁰⁴ Şimşek, O. (2008). s. 169.

edilmesini zorunlu kılmaktadır. Yazılım ve donanımlar verilerin işlenmesini sınırlandıracak şekilde hazırlanabilir, böylece keyfi işlemlerin önüne geçilebilir.

1. AGVKD Uyarınca Memurların İstihdam Nedeniyle Kişisel Verilerinin İşlenme Amaçları

AGVKD'nin m. 88/1. hükmü, çalışanın istihdamla ilgili olarak kişisel verilerinin hangi amaçlarla işlenebileceğini düzenlemektedir. İşleme amaçlarına bakıldığında işe alma ve son verme dışındaki amaçların genel ve belirsiz içeriğe sahip oldukları görülmektedir. Üye ülkelerin toplu uzlaşmalarla veri işleme araç ve amaçlarını daha somut belirleme yetkisi de bulunmaktadır. AGVKD'ye göre kişisel verilerin işlenme amaçlarını şu şekilde sayabiliriz:

- İşe alma amacıyla kişisel verilerin işlenmesi,
- İş sözleşmesinin ifası amacıyla kişisel verilerin işlenmesi,
- Sözleşme, kanun veya toplu uzlaşma ile belirlenmiş görevin ifası amacıyla kişisel verilerin işlenmesi,
- İşin yönetilmesi amacıyla kişisel verilerin işlenmesi,
- İşin planlanması ve organizasyonu amacıyla kişisel verilerin işlenmesi,
- İş yerindeki eşitlik ve çeşitliliği sağlamak amacıyla kişisel verilerin işlenmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği sağlamak amacıyla kişisel verilerin işlenmesi,
- İşverenin ya da müşterilerin malının korunmasını sağlamak amacıyla kişisel verilerin işlenmesi,
- Çalışma ilişkisinden (istihdamdan) kaynaklanan bireysel ya da toplu hak ve menfaatlardan yararlanılmasını sağlamak amacıyla kişisel verilerin işlenmesi,
- Çalışma ilişkisinin sona erdirilmesi amacıyla kişisel verilerin işlenmesi.

İstihdam ilişkisi bağlamında sayılan bu temel amaçların içeriği, üye devletler tarafından iç hukuklarında mevzuatla ya da toplu sözleşmelere eklenecek özel düzenlemeler yoluyla doldurulabilecektir¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Düwell, F. J. ve Brink, S. (2016). s. 667.

AGVKD'nin m. 88/1 hükmü dışında, diğer maddelerde yer alan genel veri işleme amaçlarının da çalışanın verilerinin işlenmesi için uygulanabileceği kabul edilmektedir. AGVKD'nin 10. maddesi mahkûmiyet kararları ve ceza gerektiren suçlara ilişkin kişisel verilerin işlenmesini öngörmektedir. Buna göre mahkûmiyet kararları ve ceza gerektiren eylemleri veya bunlara bağlı güvenlik tedbirlerine ilişkin kişisel veriler, ancak resmi mercilerin denetimi altında ya da ilgili kişinin hakları ve özgürlüklerine uygun güvenceler tanıyan birlik veya üye devletlerin hukukunun izin verdiği ölçüde işlenebilir. AGVKD 10. madde çalışanlara ilişkin özel bir düzenleme getirmese de bu hüküm göz önünde bulundurularak üye devletlere istihdam ilişkisi bağlamında çalışanların suç eylemelerinin aydınlatılmasına yönelik verilerin işlenmesini belirleme yetkisi tanımaktadır.

AB'ye üye bazı ülkelerin kendi kanunlarında çalışanların istihdamı ilişkisine dayanarak kişisel verileri işleme maddesine 10. maddeyle bağlantılı hükümler getirmiştir¹⁰⁶. AGVKD'de yer alan amaçlar dışında çalışanların kişisel verilerinin işlenmesine müsaade edilmemekte ve üye ülkelere bu yönde yetki tanımamaktadır¹⁰⁷. Dolayısıyla üye ülkeler iç hukukta çalışanların kişisel verilerini başka amaçlarla işlenmesine imkân tanıyan hüküm koyamazlar. Koymuşlarsa da AGVKD'ye aykırılık taşıdığından iç hukuk kuralı yerine AGVKD'nin öncelikli ve doğrudan uygulanma kabiliyetine sahiptir.

İstihdam sebebiyle memurlara ilişkin kişisel verilerin idare tarafından işlenmesi, bir kadroya başvurması ile başlamakta; görevin sona ermesine kadar devam etmektedir. Bu bağlamda alınan eğitime ilişkin mezuniyet bilgileri, mesleğe giriş sınavı ile diğer sınavlara ilişkin not veya puan bilgileri, isim-soy isimi, ikametgâh adresi, iletişim numaraları, fotoğrafı, kimlik numarası, yaşı, medeni hâli, eş ve çocuklarına ilişkin bilgileri, mal beyanı ile tüm mal varlığına ilişkin bilgileri, araç plaka numaraları, sağlık raporu, öz geçmişi gibi bilgileri idare tarafından istenmekte ve işlenmektedir. Bunların yanında AGVKD'nin 9. maddesinde yer alan ve işlenmesi için daha ağır şartları bulunan ırk, etnik kökeni, siyasi görüşü, dinî inancı, dünyevi görüşü, sendika üyeliği, genetik, sağlık ve biyometrik bilgileri, cinsel hayata ilişkin hassas veriler de işlenebilmektedir. Kısacası

¹⁰⁶ Örneğin Almanya BDSG 26. maddeye suç eylemlerinin aydınlatılması amacıyla çalışanın kişisel verilerinin işlenmesini de eklemiştir.

¹⁰⁷ Wybitul, T. (2017). s. 415.

memurun neredeyse doğumundan görevin bitmesine ve hatta ölümüne kadar pek çok kişisel verisi işlenmektedir.

Hassas verilerin işlenmesindeki ağır şartlar kadar olmasa da kişilerin mahkûmiyete ilişkin verilerinin işlenmesinde de dikkat edilmesi gereken kurallar bulunmaktadır. Kişilerin işe alınmasında ya da iş ilişkisinin sona ermesinde bu veriler belirleyici olduğundan bu tür verilerin işlenmesi de önem arz eder. Dolayısıyla istihdam ilişkisi bağlamında çalışanlar hakkında mahkemelerce verilmiş cezalara ilişkin kararlar ve bununla bağlantılı güvenlik tedbirleri, sabıka kaydı gibi bilgiler, veri işlenmesine konu olmaktadır¹⁰⁸. Ancak bu tür verilerin işlenmesi AGVKD 10. maddesi uyarınca dar yorumlanmaktadır. İşlenmesi zorunlu olan bilgiler dahi, veri sorumlusu tarafından, bu zorunluluğun kesin bir şekilde ortaya konulmasıyla veri işlenmesine konu olabilir. Ayrıca kişinin güvence altına alınmış temel hak ve hürriyetlerinin ihlal edilmemesi gerekmektedir¹⁰⁹. Bu konuda kanuni düzenlemeler “*verinin işlenmesine ilişkin zorunluluğu*” kesin olarak belirlemelidir.

Kamu hizmetine girmede ve memurluk ya da kamu görevinden çıkartmada bu veriler kesin bir ölçüt ortaya koymaktadır. Örneğin; Türkiye’de kamu hizmetine girmede genel şartları hüküm altına alan DMK m. 48’e göre kasten işlenmiş bir suçtan dolayı bir yıl ya da daha fazla süreli mahkûmiyet almamak şarttır. İdareye bunu tespit edebilmesi için ceza mahkûmiyetine ilişkin sabıka kaydını işleme yetkisi kanunla açıkça tanınmaktadır. Aynı durum özel hukuka tabi işe alımlarda da geçerlidir. Örneğin; bir mevzuat hükmü kreşlerde olduğu gibi işverene daha önce ceza almamış bir kişiyi istihdam etme yükümlülüğü yüklemişse¹¹⁰, çalışanın sabıka kaydını kontrol etmek amacıyla bu tür verileri işleyebilmesinde zorunluluğun bulunduğu kesin olarak kabul edilir.

AGVKD m. 88/1 hükmü, çalışanların ve dolayısıyla memurların kişisel verilerinin istidam ilişkisi nedeniyle işlenebileceğini açıkça düzenlemektedir. Yukarıda ifade edildiği üzere, kişisel verilerin çalışma

¹⁰⁸ Gräber, T. ve Nolden, C. (2018).Rn. 18.

¹⁰⁹ a.g.e. Rn. 18.

¹¹⁰ Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmeliğin m. 20/2-ç hükmüne göre; alanında daha önce görev yapan kişilerin, idari ve adli ceza almadığını gösterir belgenin, ilk defa görev alacakların ise adli ceza almadığını gösterir belgenin ve Türkçe tercümesinin noter onaylı örneği istihdam edilecek kişiden istenir.

ilişkisi ile bağılı olarak memurların göreve başlaması, görevin ifası ve sona ermesi sürecinde karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu verilerin işlenebilmesi için veri işleminin çalışma ilişkisine dayanması ve maddede belirtilen amaçları gerçekleştirmeye yönelik olması gerekmektedir. Verilere ihtiyaç duyulmadığında bunların silinmesi de gerekmektedir. Örneğin; bir kadroya başvuran memur eğer şartları sağlamamışsa veya göreve alınmamışsa istihdam ilişkisi kurulmadığı ve zorunluluğun ortadan kalkması sebebiyle idare bu adaya ilişkin verileri silmelidir. İdare tarafından, resen silinme/ imha etme işlemi yapılmaz ise adayın AGVKD'nin 17. madde uyarınca kişisel verilerinin silinmesini isteme hakkı bulunmaktadır.

Kişisel verilen hukuka uygun işlenmesinin şartları Tüzüğün 6. maddesinde düzenlenmektedir. Dolayısıyla bir memur hakkında istihdam sebebiyle kişisel verilerinin işlenebilmesi için 6/1. fıkranın a-f bentlerinde yer alan şartlardan en az birisinin mevcut olması gerekmektedir¹¹¹.

2. Memurların Teknolojik Yollarla Kontrol Edilmesine İlişkin Verilerin İşlenmesi

İşverenler çalışanlarını kontrol etmek amacıyla işyerlerini kamera ya da diğer işitsel veya görsel kayıt imkânları, retina veya parmak izi bilgilerini alma gibi sistemleri, bilgisayar ya da internete erişim şifreleri konmasında olduğu gibi teknolojinin getirdiği imkânları kullanmaktadır. Bu teknolojik sistemler, özel işyerlerinin yanında kamuda da yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Memur ve diğer kamu görevlilerinin görev yaptığı kurumlarda, memurların görev yaptığı odalar-bürolarda, eğitim kurumlarındaki dersliklerde, sesli kamera kayıt yapılması görsel ve işitsel kontrole örnek olarak verilebilir. Parmak izi ya da retina bilgileri alınarak işe giriş-çıkış saatlerinin kontrol edilmesi, çalışanın biyometrik verileri yoluyla denetime örnek verebiliriz¹¹². Bunun yanında erişim şifreleri ile bilgi teknoloji sistemlerine erişimle, çalışanın hangi işlemleri gerçekleştirdiğini, hangi süre ile çalıştığını kontrol etme imkânı da bulunmaktadır.

¹¹¹ Stamer, K. ve Kuhnke, M. (2018). s. 691, Rn. 4.

¹¹² Video gözetlemeleri bakımından "kamusal ulaşılabilir alan/ kamusal olarak ulaşılabilen alan" ayrımı ve işyeri gibi kamusal olarak ulaşılabilen alanlar bakımından da kişisel verilerin korunması gerektiği hususunda bkz. Şimşek, O. (2008). s. 161.

Söz konusu kayıtlar her ne kadar işyerinde gerçekleşse de kişisel veri niteliği taşımaktadır. Teknolojik yollarla kontrol yetkisi, işverenin emir (*direktionsrecht*) ve yönlendirme yetkisine dayanmakta ve işyerinin organizasyon yapısı sebebiyle gerekli ise kullanılabilir¹¹³. Böyle bir kayıt varsa bunun aleni yapılması, çalışanların bundan haberdar edilmesi gerekmektedir. Gizli kayıt anayasaya aykırılık teşkil ettiğinden kural olarak yasaktır. Ancak kişilerin ya da toplumun yaşam, sağlık, özgürlük haklarına, devletin varlığına ya da temellerine, insan varlığının temellerine dokunan somut bir tehlike olduğuna yönelik gerçek belirtiler varsa gizli kayıt yapılabilir¹¹⁴. Bu da tam ve genel kayda cevaz vermez, önleyici kontrol için yapılabilir. Bu tür verilerin işlenmesinde de ölçülülük ilkesi ve diğer temel ilkelere uyulması bir zorunluluktur¹¹⁵. Özellikle, parmak izi gibi biyometrik verilerin kaydı için özel bir haklılık sebebi gerekmektedir¹¹⁶.

C. İSTİHDAMLA İLGİLİ KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİNİN ZORUNLU OLMASI VE ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE RİAYET EDİLMESİ

Memur ve diğer kamu görevlilerinin istihdam amacıyla kişisel verilerinin işlenmesinin yukarıda saydığımız düzenlemede yer alan amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli ve zorunlu olması gerekmektedir¹¹⁷. Zorunluluk, bir taraftan amaçların gerçekleştirilebilmesi amacıyla veri işleme yetkisinin kullanılabilmesi diğer taraftan hukuka uygunluğun sağlanmasında temel ölçüttür.¹¹⁸ Çalışanın kişisel verisinin işlenmesinin sadece iş ilişkisine dayanması yeterli değildir. “Zorunluluk” temel bir ilke olmanın yanında, aynı konuya ilişkin kişisel verilerin işlenmesinin meslekler bakımından bir ayırımın yapılmasını ve somut olaya göre değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Ölçülülük ilkesi, Avrupa Adalet Divanı’nın üzerinde durduğu önemli

¹¹³ BAG, 19/02/2015 tarih ve 8 AZR 1007, 13 sayılı karar ZD, 2015, s. 380.

¹¹⁴ BVerfG, 19/02/200 tarih ve 1 BVR 370/07 sayılı karar http://www.bverfg.de/e/rs20080227_1bvr037007.html (Erişim Tarihi: 25.03.2020).

¹¹⁵ Danıştay, parmak izi tarama sistemi ile mesai takibi uygulamasını ölçülülük ilkesine aykırı görmektedir. Danıştay’a göre; “mesai kontrol sisteminin şekli ve içeriği dikkate alındığında, sözü edilen uygulama ile kurumca amaçlanan kamu yararı arasında orantılılık bulunmadığından bu uygulama, anayasal ilke olan ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.” D5. D, E. 2013/5730, K. 2013/9526, K.T.10/12/2013.

¹¹⁶ Gola, P. (2019). s. 311, Rn. 158.

¹¹⁷ Düwell, F. J. ve Brink, S. (2016). s.667; Wybitul, T. (2017). s. 419.

¹¹⁸ Gräber, T. ve Nolden, C. (2018). Rn. 13.

ilkelerden birisidir. Ölçülülük, genel olarak kişisel verilerin işlenmesinde olduğu gibi çalışanların kişisel verilerinin işlenmesinde de merkezde yer almaktadır. Dolayısıyla kişisel veriler işlenirken bu ilke bakımından değerlendirme yapılmalıdır. Avrupa Adalet Divanı, mülga 95/46/EG sayılı Kişisel Veriler Direktifi'nin yürürlükte bulunduğu dönemde verdiği kararlarda üye devletlerin, kişisel verilerin işlenmesinin toptan yapılmasını öngören ve menfaat değerlendirilmesine imkân tanımayan kural koyma yetkisinin olmadığını belirtmiştir¹¹⁹. Dolayısıyla çalışanların istihdam nedeniyle de olsa kişisel verileri, toptan ya da stok yapmak amacıyla işlenemez.

Veri işleme konusundaki “zorunluluk”, işveren ve çalışanın menfaat dengesi göz önünde bulundurularak tespit edilir¹²⁰. Bu yapılırken işverenin menfaatine karşılık, çalışanın kişilik hakkının, verilerinin işlenmesine hangi ölçüde izin verdiğinin tespiti gerekmektedir. Zorunluluk ilkesi, ölçülülük ilkesinin doğal ve zorunlu bir sonucu olduğundan ölçülülük ilkesiyle birlikte bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışanın kişisel verilerinin işlenmesinde ölçülülük ilkesi, genel olarak ilgili çalışanın verilerinin işlenmesi ile veri sorumlusunun veriyi işleme arasında menfaat dengesinin değerlendirilmesi sonucu ağır basan menfaate göre veri işlenmesine izin verilmesidir¹²¹. Kısacası bu menfaat dengesinde ancak çalışanın verisinin işlenmesi ağır basıyorsa kişisel verisinin işlenmesi mümkündür. Bu kapsamda, işe alınma aşamasında (işin niteliğine göre) talep edilen sağlık verilerinin ve iş ilişkisi kurulduktan sonra üçüncü kişilerin can ve beden bütünlüğü ile mal varlıklarını korumak için işçilerden talep edilen sağlık verilerinin (örneğin alkol, uyuşturucu testi veya psikolojik test vs.) işlenebilmesi zorunlu ve gerekli kabul edilebilir¹²².

Kişisel verilerin işlenmesinde zorunluluğun belirlenmesinde özel hukuka tabi çalışanlar ile kamu hukukuna tabi çalışanlar arasında fark bulunmaktadır. İşe alımda adayların bazı kişisel verileri iş istihdamı bağlamında zorunlu olarak toplanmakta ve işlenmektedir. Kişinin kimliğinin belirlenmesi ve onunla iletişimin kurulması için isim- soy ismi, adres ve e-mail adresi gereklidir. Adayın kimliği ise bilgileri teyit

¹¹⁹ EUGH ECLI: EU: C: 2006: 779=NJW 2016, s. 3582.

¹²⁰ Wybitul, Tim, NZA 2017, s. 415.

¹²¹ a.g.e., s. 414.

¹²² Çekin, M. S. (2019). s. 208- 210.

amacıyla kontrol edilebilir ancak işlenemez. Adayın telefon numarası özellikle cep telefonu numarası zorunlu olmayıp çalışanın rızaya dayalı verebileceği bir kişisel veridir. Her an ulaşılması gereken itfaiye, doktor, emniyet personeli gibi mesleklerde ise işverenin bu kişilere görev icabı telefon ve numara tahsis etmesi gerekmektedir¹²³. Kişinin medeni hâli ve çocuklarına ilişkin verileri özel hayatını ilgilendirir ve işlenmesini kanun emretmediği sürece iş ilişkisi bağlamında zorunlu veriler değildir. Bu veriler, vergi indirimi veya eş ve çocuk yardımı gibi sosyal haklardan faydalanma, bakmakla yükümlü olduğu kişiler ve benzeri durumlarda çalışanın kendi rızasıyla verilebilir¹²⁴. Memur ve diğer kamu görevlileri bu tür haklardan faydalanmak istemiyorsa kanuni bir yükümlülük olmadığı sürece kişisel verilerini vermeyebilir. Diğer taraftan kanunun memura, akrabalarına ilişkin kişisel verileri bildirme yükümlülüğünü yüklemesi durumunda bunun dar yoruma tabi tutulması, hatta AGVKD ile çelişecek bir yükümlülük ise uygulanmaması gerekmektedir. Örneğin Türk hukukunda DMK 28/son fıkrası ticaret ve diğer gelir getirici faaliyette bulunma yasağı kapsamında, memura yasaklanan faaliyetlerde bulunan eşini, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarını, 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlü tutmaktadır. Bu hükmün istihdama yönelik zorunlu ve ölçülü olduğundan bahsetmek güçtür. Dolayısıyla yükümlülüğün kanunla öngörülmüş olması yanında, istihdamla ilişkili, zorunlu ve ölçülü olması gerekmektedir.

Bazı özel alanlarda kişisel verilerin ayrımcılığa sebebiyet vermeyecek şekilde işlenmesine özen göstermelidir. Ayrımcılık yasağını düzenleyen bütün kanunlarda, korunan değerler benzerlik taşımaktadır. Bu kanunlar; cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır¹²⁵. Hatta bu konulardan bir kısmı veri koruma kanunlarında hassas veriler kapsamında yer almakta ve istisnalar dışında bu tür verilerin işlenmesi ilke olarak yasaklanmaktadır. Bir kişiden öz geçmiş istenmesi durumunda, öz geçmişte yer alan birçok konu ayrımcılık yasağına ilişkin değerleri

¹²³ Gola, P. (2019). s. 276, Rn. 34.

¹²⁴ a.g.e. s. 276, Rn. 34 vd.

¹²⁵ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 3/2. Fıkrası; Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (Alman Eşit Davranma (Muamele) Kanunu) 1. Madde. Korunan değerler birbirine benzese de bazı konularda farklılık var. Örneğin cinsel tercih (Sexuall Identität) Almanya da ayrımcılık yasağı konuları arasında sayılmış Türkiye’de ise sayılmamıştır.

içermektedir. Yaş, doğum tarihi, medeni hâli, cinsiyeti gibi. Aynı şekilde bir kişinin fotoğrafı da cinsiyet, yaş, ırk ve dinî inanca ilişkin veriler içermektedir.

Herkese aleni hâle getirilmiş verilerin işlenmesi kural olarak serbest olsa da bazı ilkelere uyulması gerekmektedir. Kişiler verilerini, internet, sosyal medya ya da başka bir şekilde herkese açık hâle getirmişse bunlara erişim de herkese açık hâle gelmektedir. İşveren işe alırken ya da iş ilişkisi devam ederken en basit yöntemle Google gibi arama motorlarından arayarak kişisel verilere ulaşabilmektedir. İşverenin istihdam bağlamında kişisel verileri bu şekilde toplaması ve işlemesi hususunda doktrinde farklı görüşler olsa da bu verilerin toplanmasında bir engel bulunmamaktadır¹²⁶. Ancak kişisel veriler herkese değil de WhatsApp örneğinde olduğu gibi belli bir gruba yönelik aleni hâle getirilmişse buradaki kişisel veriler toplanamaz ve işlenemez. Buna karşılık sosyal medyada meslekle ilgili gruplarda paylaşılan veriler, mesleğe ilişkin olduğundan işlenebilir¹²⁷. Eğer kişisel veriler sahibinin rızası dışında, 3. kişiler tarafından herkese açık sistemlere yüklenmişse bu veriler işveren tarafından işlenemez. Veri sahibinin rızası olmaksızın verilerinin yayılması suç olarak kabul edilmektedir¹²⁸. Ayrıca kişinin rızası bulunmamaktadır. Bundan ötürü işverenin bu tür verileri işlememesi, işlemişse de silmesi gerekmektedir.

D. KİŞİSEL VERİNİN İŞLENMESİNDE MEMURUN RIZASI

AGVKD m. 6/1-a hükmü uyarınca kişisel verinin işlenebilmesi için veri sahibinin rıza göstermesi, diğer bir ifadeyle izin vermesi gerekmektedir. Bu hüküm, memur ve diğer kamu görevlilerinin verilerinin belli amaç için işlenebilmesi için de geçerlidir. Memura, kişisel verisinin işleme amacının, ilgili veri sorumlusu tarafından açık ve anlaşılabilir bir şekilde bildirilmesi ve buna istinaden de rızasının istenmesi gerekmektedir.

Memurun rızasını özgür iradesi ile vermelidir. Rızası alınırken kendisi herhangi bir baskıya maruz bırakılmamalıdır¹²⁹. Memurun istihdam

¹²⁶ Kort, M. (2016). "Eignungsdiagnose von Bewerbern unter der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)" *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-Beilage 2*, s. 65.

¹²⁷ Gola, P. (2019). s. 282, Rn. 61

¹²⁸ Kişisel verilerin hukuka aykırı yayılması AB'ye üye ülkelerde olduğu gibi Türk hukukunda da suç olarak düzenlenmektedir. TCK m. 136 hükmüne göre; "kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır". Suç tipi hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. Aydın, S. E. (2017). s. 123 vd.

¹²⁹ Stamer, K. ve Kuhnke, M. (2018). s. 697, Rn. 12.

ilişkinine bağlı olarak kurumu ile olan bağı ve memura rıza göstermesi yönünde baskı yapabilmeye ihtimali de göz önünde bulundurulduğunda rızanın hangi hal ve şartlarda verildiği, özgür irade ile verilip verilmediğinin tespitinde yol gösterici hatta belirleyici rol oynar¹³⁰. Burada özellikle rızanın verildiği tarih, işlenmesine rıza gösterilen amaçların sayısı, rıza gösterilen kişisel verilerin türleri ve kapsamı önemlidir. Dolayısıyla çalışanın somut durumda rıza verip vermeye yolunda tercih yapabilmesi, reddetmesi durumunda bundan zarar görmemesi gerekmektedir¹³¹. Memur, AGVKD m. 7/3 hükmü uyarınca her zaman rızasından dönme hakkında sahiptir. Bu durumda idare işlediği verileri silmek ya da anonimleştirmek zorundadır. Memurun sözlü rızası alınmadan işlenmesi ve sonradan rızasına başvurulduğunda rıza vermeme durumunda işlenen kişisel verilerin AGVKD'nin 17. maddesinde yer alan “unutulma hakkı” bağlamında silinmesi gerekmektedir.

AGVKD, ilgilinin rızasını nasıl vereceği hususunda bir şekil şartı öngörmemektedir. Ancak m. 7/1 hükmüne göre veri sorumlusunun işlediği kişisel verinin rızaya dayandığını ispatlaması, diğer bir ifade ile belgelendirmesi gerekmektedir. Dolayısıyla ispat açısından rızanın yazılı alınması ve/veya verilmesi gerekmektedir¹³².

E. MEMURUN KİŞİSEL VERİLERİN RESEN İŞLENEBİLDİĞİ DURUMLAR

AGVKD'nin 6. maddesi, ilgilinin kişisel verisinin işlenmesinde rızanın temel şart olduğunu belirtmekle birlikte, buna birtakım istisnalar getirilmiştir. Söz konusu istisnalar şu şekilde sıralanabilir:

- Sözleşme taraflarından birinin verilerinin sözleşmenin ifası için işlenmesinin gerekli olması ya da sözleşme öncesi birtakım tedbirlerin alınması için talepte bulunan kişinin verilerinin işlenmesinin gerekli olması.
- Veri sorumlusunun görev alanına giren kanunla verilmiş bir görevin yerine getirmesi için veri işlenmesinin gerekli olması;

¹³⁰ Bundestag Druchs. 18/1325, s. 97, <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/113/1811325.pdf>(Erişim Tarihi: 20.04.2020). Gräber, T./Nolden, C. (2018). Rn. 26.

¹³¹ Gräber, T. ve Nolden, C. (2018). Rn. 30.

¹³² Alman Federal İş Mahkemesi'ne göre, kişisel verilerin istihdam sebebiyle işlenmesinden yazılı şekil şartına uyulması gerekmektedir. BAG, 11.12.2014 tarih ve 8 AZR 1010/13 sayılı karar, MDR 2015, s.1082.

veri sahibinin ya da başka bir gerçek kişinin hayati menfaatin korunması için veri işlemenin gerekli olması.

- Veri Sorumlusuna gördürülen ya da nakledilen kamu yararına ilişkin olan ya da kamu gücü kullanılması gerektiren bir görevin ifası için verinin işlenmesi gerekli olması.
- Verilerin işlenmesi, veri sorumlusu ya da 3. kişilerin haklı menfaatlerinin korunması için gerekmesi. Ancak kişisel verisi korunması gereken ilgili kişinin menfaatleri ile temel hak ve özgürlükleri daha ağır basıyorsa özellikle de ilgili kişi bir çocuk ise verileri işlenemez. Bu bend bir idare tarafından görev kapsamında yapılan veri işlenmesinde uygulanmaz.

Memurlar ya da diğer kamu görevlilerinin verileri yukarıda sayılan hallerde resen işlenebilecektir. Ancak AGVKD'nin 6. maddesi, üye ülkelere *öffnungsklausel* ilkesi çerçevesinde kişisel verilerin resen işlenmesi konusunda spesifik kurallar koyma yetkisi de tanımaktadır. Üye ülkeler kural koyarken 6. maddede yer alan (özellikle 6/1-c ve e) kurallara riayet etmelidir. Ayrıca hükümde yer alan belirsiz kavramlar, veri işlemenin gerekliliği ile verisi işlenecek ilgili kişinin temel hak ve özgürlükleri ile korunan menfaatlerin göz önünde bulundurularak somutlaştırılması gerekir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işlenecek verilerin çalışma ilişkisi ile sınırlı olmanın yanında veri işlemenin de gerekli olmasına ihtiyaç vardır¹³³. Dolayısıyla çalışma ya da istihdam ile ilgili ve gerekli olmayan kişisel verilerin işlenmesi AGVKD'nin 88. maddesi uyarınca hukuka aykırıdır.

Çalışanın verilerinin işlenmesi durumunda, AGVKD m. 7/3 hükmü uyarınca veri sorumlusu ilgili memura veri işlenmesinin hangi amaçla yapıldığını açıklamalıdır. Ayrıca buna karşı itiraz ve başvuru yollarını da göstermelidir.

F. KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİNDE UYULMASI GEREKEN TEMEL İLKELER

AGVKD'nin 5. maddesinde, kişisel verilerin işlenmesinde uyulacak temel ilkeler düzenlenmektedir. Dolayısıyla memurlar ve diğer kamu görevlilerinin kişisel verileri işlenirken de bu ilkelere uyulması zorunludur. Veri sorumlusu, kişisel verilerin 5. maddede yer alan temel

¹³³ Kişisel verilerin işlenmesi bakımından aranan "gereklilik" öğretide "ön kontrol ilkesi" olarak da adlandırılmaktadır. Açıklama için bkz. Şimşek, O. (2008). s. 97.

ilkelere uygun işlendiğine dikkate ederek işleyicileri denetlemelidir¹³⁴. Bu maddeye göre:

- Veriler hukuka, dürüstlük ve şeffaflık ilkesine uygun işlenmelidir.
- İlgili memur açısından anlaşılabilir şekilde işlenmesi gerekmektedir. Veriler belirlenmiş, açık ve meşru amaçlar için veri toplanıp işlenebilir. Veriler yukarıda belirtilen amaçlara uygun ve gerekli olduğu oranda, sınırlı bir şekilde işlenmesi gerekir. Bu ilkeyle verilerin işlenmesi minimize edilmektedir.
- Tutulacak verilerin doğruluğuna dikkat edilerek olabildiğince güncel olmasına dikkat edilmelidir. Ayrıca kişisel verilerin işleme amacıyla bağdaşmaması durumunda, gecikmeksizin silinmesi ya da düzeltilmesi gerekmektedir. Kişisel verilerin işleme amacının gerektirdiği süreyle sınırlı olarak saklanması öngörülmüştür.
- Kişisel verilerin güvenliğini sağlayacak şekilde 3. kişilere karşı gizli ilkesi kabul edilmiştir. Dolayısıyla kişisel verilere yetkisiz kişilerin erişiminin engellenmesinin yanında hukuka aykırı işlenmesinin önlenmesi için gerekli tedbirler alınması da zorunludur.
- Veri sorumlusu, sayılan bu temel ilkelerin uygulanmasından sorumludur. Dolayısıyla kişisel verilerin işlenmesinde temel ilkelere uygunluğu hesap verebilir şekilde sağlamak veri sorumlusunun görevidir.

G. İŞVERENİN BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İstihdama dayalı verilerin işlenmesinden önce ve sonra birtakım yükümlülükleri vardır. AGVKD m. 7/3 hükmü uyarınca ilgili memura veri işlenmesinin hangi amaçla yapıldığını konusunda bilgi verilmeli ve memur aydınlatılmalıdır. Ayrıca rızanın iptal edilebileceği imkânının olduğunu bildirmeli ve bunun için öngörülen itiraz ve başvuru yollarını da göstermelidir.

H. VERİ SORUMLUSUNUN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Kişisel verilerin korunmasıyla ilgili görevler “*veri sorumlusu*”na aittir. Veri sorumlusu AGVKD m. 4/7 hükmünde tanımlanmaktadır. Buna göre kişisel verilerin işlenmesine ilişkin amaç ve yöntemleri, tek başına ya da başkalarıyla birlikte belirleyen gerçek veya tüzel kişi, kamu kurumu,

¹³⁴ AGVKD m. 24. Wybitul, T. (2017). s. 418.

kamu kuruluşu veya başka bir organ, veri sorumlusu olarak kişisel verilerin güvenliğinden sorumludur. Veri sorumlusu, veri işlenmesi ve korunmasında AGVKD ve ilgili ülke kanunun öngördüğü temel ilkelere uyulması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür¹³⁵.

Kamu kurum ve kuruluşlarında memurlarla ilgili kişisel verilerin hukuka uygun işlenmesinden de ilgili veri sorumlusu yükümlüdür. Veri sorumlusunun yükümlülükleri çeşitlilik arz etmektedir. Bir kısmı doğrudan veri sahibinin korunmasına amacıyla tedbir alma, bir kısmı teknolojik altyapıyı belirleme, bir kısmı ise veri ihlali durumunda veri sahibi ve ilgili makamları bildirme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişisel verilerin, özel hayatın gizliliği, çalışma hayatı, din ve vicdan özgürlüğü gibi temel hak ve özgürlüklere ilişkin olduğundan bunların korunması bakımından veri sorumlularının gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. Veri sorumlularının, hangi verilerin işleneceği, işlenmede uyulacak usul, memurların bu konudaki hakları, verilerin gizliliği gibi birçok konuda yükümlükleri bulunmaktadır. Veri sorumlusu, özellikle AGVKD 5. madde uyarınca verilerin hukuka uygun işlenmesi sağlamak amacıyla gerekli tedbirleri almalıdır. Bunun yanında AGVKD'nin 12. maddesi uyarınca veri sahibinin haklarını kullanabilmesi için şeffaf bir şekilde bilgilendirilmesi, yöntemlerinin gösterilmesi ve bildirimde bulunulması, 13. madde uyarınca veri sahibinin kişisel verilerinin toplanmasında bilgi verme yükümlülüğü, 14. madde uyarınca kişisel verilerin veri sahibinden alınmadığı durumlarda bilgi verme yükümlülüğü, 15. madde uyarınca veri sahibinin bilgi alma hakkına istinaden bilgi verme yükümlülüğü, 17. madde uyarınca veri sahibinin unutulma hakkı kapsamında talep etmesi durumunda ilgili verileri silme yükümlülüğü önem arz etmektedir. Kısaca AGVKD da kişisel veri sahibi ilgilinin hakları bağlamında taleplerini yerine getirmek veri sorumlusu için bir yükümlülük olarak öngörüldüğünü söyleyebiliriz. Ayrıca AGVKD'nin 25. ve 32. maddeleri uyarınca kişisel verilerin teknolojik altyapı ile korunması ve bunu sağlamaya yönelik programlar kullanma, 30. madde uyarınca işlenen kişisel verilere ilişkin kayıt tutma, 33 ve 34. madde uyarınca veri ihlallerinin ilgili denetim makamına ve veri sahibine bildirilmesi gerekmektedir. Veri sorumlusunun yükümlülüklere uymaması durumunda AGVKD'nin 83. maddesi uyarınca para

¹³⁵ Benkert, D. (2017). s. 243.

cezası verilmekte ve ilgili ülke kanunu uyarınca cezai sorumluluğu bulunmaktadır.

İ. VERİ SAHİBİ MEMURUN HAKLARI

Kişisel verilerin korunması hususunda çalışanlar ve dolayısıyla memur ve değer kamu görevlileri için ayrı haklar düzenlenmemektedir. AGVKD'de veri sahipleri için tanınmış haklar, memurlar ve diğer kamu görevlileri için de geçerlidir. Bu hakların kullanılmasında özellikle veri sorumlusunun buna istinaden işlem gerçekleştirmesi için de süreler öngörülmüştür.

AGVKD'nin m. 12/3. fıkrası uyarınca veri sorumlusu veri sahibinin talebiyle ilgili olarak veri işlenmesine ilişkin bilgileri gecikmeksizin veri sahibine bildirir. Bu süre 1 ayı geçemez. Bu süre gerektiğinde özellikle talebin karışıklığı ve sayısı da göz önünde bulundurularak 2 aya kadar uzatılabilir. Bu durumda veri sorumlusu süre uzatımı ve sebeplerini veri sahibine bildirir. Bu maddede, talebin usulü konusunda da düzenleme yapılmıştır. Veri sahibi talebi elektronik yolla yapmış ve bilgilendirme konusunda başka bir şekilde talebi de yoksa mümkün olduğu sürece bilgilendirme elektronik yollarla yapılır. Bu hakların kullanılmasında sağlanan bilgiler ve yapılan bildirimlerden ücret talep edilemez.

1. Bilgi Edinme Hakkı

AGVKD'nin 15. maddesi veri sahibine, bilgi edinme hakkı tanımaktadır. Bu maddeye istinaden memurlar da kendileriyle ilgili kişisel verilerin işlenip işlenmediğini veri sorumlusuna başvurarak teyit ettirme imkânına sahiptir. Memurun kişisel verileri işleniyorsa buna istinaden bilgi edinme hakkı bağlamında işleme amacını, işlenen kişisel verilerin kategorisini, kişisel verilerin paylaşıldığı ya da paylaşılacağı yerleri, kişisel verilerin saklanacağı süre, kişisel verilerin düzeltilmesi, silinmesi, veri işlenmesini kısıtlama ya da itiraz hakkının olup olmadığını veri sorumlusundan öğrenme, denetim makamına şikâyetle bulunma hakkı hususunda bilgi edinme, kişisel verileri başka yerden elde edilmişse bu verilerin hangi kaynaktan elde edildiğini öğrenme hakkı bulunmaktadır.

Çalışanın bilgi edinme hakkının sınırları yargı içtihatları ile şekillenmektedir. Bu konuda Almanya'da Baden-Württemberg Eyalet İş Mahkemesi'nin işçinin bilgi edinme hakkının kapsamı konusunda dikkat çeken bir kararı bulunmaktadır¹³⁶. Mahkeme kişisel verilerin

¹³⁶ LAG Baden-Württemberg, 20.12.2018 tarih ve 17 Sa 11/18 sayılı karar. http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=27411 (Erişim tarihi: 19/12/2020).

korunmasında işçinin, kapsamlı bir bilgi edinme hakkının varlığını kabul etmekte işveren ve diğer çalışanların meşru menfaatleri etkilense bile, işçinin bilgi edinme hakkının daha ağır bastığını belirtmektedir. Söz konusu davaya konu olayda; önemli bir otomotiv üretim şirketinde işçi olarak çalışan davacı ile işveren arasında sorunların baş gösterdiği, işçi hakkında uyum soruşturması yürütüldüğü, işveren tarafından yapılan uyarıların akabinde işçinin performans düşüklüğü sebebiyle işine son verildiği görülmektedir. İşçi, işten çıkarılmaya karşı koruma sürecinde işverenden kendisiyle ilgili kaydedilen tüm verileri istemiş, işveren ise uyum soruşturmasında ifadesine başvuru diğer kişilerin verileri sebebiyle bu kişilerin haklı menfaatleri olduğu gerekçesiyle istemi reddetmiştir. İşçi buna istinaden dava açmıştır. Mahkeme ayrıntılı olarak ortaya koyduğu gerekçede özetle, işçinin kapsamlı bilgi edinme hakkı olduğunu, uyum soruşturması kapsamında elde edilen verilerinde bu kapsamda olduğunu, işçinin personel dosyasında yer almayan performans ve davranış verilerinin (dijital) kopyasının işçiye verilmesi gerektiğine bu konuda işçinin menfaatinin daha ağır bastığına hükmetmiştir. Bu karar her ne kadar özel hukuka tabi çalışanlar için verilmiş olsa da memurlar açısından da emsal olabilecek niteliktedir.

Ayrıca veri sahibinin verileri başka bir ülke ya da uluslararası kuruluşa aktarılmışsa 46. madde kapsamında aktarımla ilgili alınan güvenceler hakkında bilgilendirme hakkına sahiptir. Ayrıca işlenen kişisel verilerin kâğıt olarak ya da dijital bir kopyasını alma hakkı bulunmaktadır. Bu hakkı kullanırken diğer kişilerin hakları ve özgürlükleri ihlal edilmemelidir. Dolayısıyla bu tür bilgiler karartılarak/ maskelenerek verilmelidir.

2. Düzeltme Hakkı

Kişisel verileri yanlış işlenmiş memurlar, bunların düzeltilmesini AGVKD'nin 16. maddesi uyarınca veri sorumlusundan isteme hakkına sahiptir. Bunun yanında -işlenmesi gerekli olan- eksik kişisel verileri tamamlama hakkına da sahiptir.

3. Silme (Unutulma) Hakkı

AGVKD'nin 17. maddesi silme hakkını, diğer bir ifade ile unutulma hakkını düzenlemektedir¹³⁷. Buna göre veri sahibi veri sorumlusundan

¹³⁷ Anayasa Mahkemesi kamuya açık belgelerde kişilerin kimlik bilgilerine yer verilmesini Anayasa 17. madde bağlamında şeref ve itibarın korunması hakkının ihlal edildiğine karar vermekte ve kişinin unutulma hakkının olduğunu belirtmektedir. AYM. N.B.B., B. No: 2013/5653, 03.03.2016, §§ 33 vd.

kişisel verisini silmesini talep etme hakkı bulunmaktadır. Veri sorumlusu da silme için maddede sayılan şartlar gerçekleşmişse, gecikmeksizin bu verileri silme yükümlülüğü altındadır.

Maddeye göre kişisel verilerin toplanma ve işleme amaçları bakımından zorunluluğun ortadan kalkması, veri sahibinin rızadan dönmesi ve resen işlenmesine ilişkin kanuni bir zorunluluğun bulunmaması, verilerinin işlenmesine yönelik veri sahibinin itirazının kabul edilmesi, kişisel verilerin yasa dışı işlenmiş olması, veri sorumlusunu tabi olduğu birlik ya da üye devlet hukukunun öngördüğü yasal bir yükümlülüğü yerine getirmek amacıyla kişisel verilerin silinmesinin zorunlu olması ve 8. madde uyarınca bilgi toplumu hizmetleri amacıyla toplanmış ise silme yükümlülüğü söz konusudur. Ancak burada belirtilen silme yükümlülüğünün de istisnaları bulunmaktadır. İstisnalar kapsamına girmesi durumunda veri sorumlusunun silme yükümlülüğü bulunmaz. Buna göre; verilerin işlenmesi ifade özgürlüğü ve bilgi edinme hakkı açısından zorunlu ise veri sorumlusunun tabi olduğu birlik ya da üye devlet hukukunun öngördüğü kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi ya da kamu yararına gerçekleştirilen bir görevin yerine getirilmesi veya veri sorumlusunun kamu gücü kullanmayı gerektiren bir yetkisinin kullanılması için veri işleme zorunluysa, kamu yararı gerekçesiyle kamu sağlığı için zorunluysa, kamu yararı amacıyla arşivlenmesi, bilimsel amaçlar, tarihsel ya da istatistikî amaçlar için zorunluysa, kanuni hakların ileri sürülmesi, kullanılması ya da savunulması için veri işleme zorunluysa veri sorumlusunun silme hakkı bulunmamaktadır.

4. Veri İşlemesini Sınırlandırma Hakkı

AGVKD ilgiliye veri sorumlusundan veri işlemesini sınırlandırmasını isteme hakkı da tanınmaktadır. 18. madde veri işlemesini sınırlandırma hakkının hangi şartlarda kullanılabileceğini hüküm altına almaktadır. Buna göre; kişisel verilerin doğruluğu konusunda veri sahibinin itirazı üzerine veri sorumlusunun kişisel verilerin doğruluğunu kontrol etmesini sağlayan süre boyunca, veri işlemenin hukuka aykırı olduğu hâlde veri sahibinin kişisel verilerinin silinmesini istememesi bunun yerine kişisel verilerinin kullanılmasının kısıtlanmasını istemesi, veri sorumlusunun işleme amaçlarına doğrultusunda kişisel verilere ihtiyaç duymaması ancak veri sahibinin kanuni haklarını ileri sürmesi, kullanması ya da

savunması için bu verilere ihtiyaç duyması, veri sahibinin verilerinin işlenmesine 21/1. fıkrası uyarınca itiraz etmesinden sonra veri sorumlusunun haklı gerekçelerinin veri sahibinin haklı gerekçelerinden ağır basıp basmadığı tespit edilene kadar verilerin işlenmesi veri sahibinin talebiyle veri sorumlusu tarafından sınırlandırılır. Bu şekilde veri işlenmesi sınırlandıktan sonra şartların oluşmasıyla kısıtlama kaldırılır. Kişisel veri sahibi kısıtlama kaldırılmadan önce veri sorumlusu tarafından bilgilendirilir.

Verilerin işlenmesi söz konusu şartların oluşması ile sınırlandırılmış olsa da veri sahibinin rıza göstermesi, kanuni hakların ileri sürülmesi, kullanılması ya da savunulması için zorunlu ise veya diğer gerçek ya da tüzel kişilerin haklarının korunması veya birliğin veya üye devletin önemli bir kamu yararı gereğiyle işlenebilir.

6. İtiraz Hakkı

Kişisel verinin işlenmesine itiraz, veri sahibinin en doğal hakkıdır. AGVKD'nin 21. maddesinde üç fıkra hâlinde düzenlemekte ve itiraz hakkının kapsamı belirlenmektedir. Memur ve diğer kamu görevlileri de bu hükme dayanarak itiraz hakkını kullanabilir. Bunlardan ilki AGVKD'nin 6. maddesiyle bağlantılı olarak resen işlenebilen kişisel verilerden; kamu yararına olan bir görevin yerine getirilmesi için zorunlu olarak işlenen veriler ya da kamu gücü kullanılması gerektiren bir görevin ifası gereği zorunlu olarak işlenen veriler için veri sahibi itiraz hakkını kullanabilmesidir. Ayrıca veri sorumlusunun ya da 3. kişilerin haklı menfaatlerinin korunmasında kişisel veri sahibinin menfaatleri ile temel hak ve özgürlüklerinden daha ağır bastığı hâllerde işlenen veriler için de veri sahibinin itiraz hakkı bulunmaktadır. İlgili kişi bir çocuk ise istisnalar dışında kişisel verileri işlenemez.

İtiraz üzerine veri sorumlusu ilgili verileri işlenmesini durdurur. Ancak bunun istisnasına da hükümde yer verilmektedir. Buna göre veri sorumlusu kişisel verilerin işlenmesinde veri sahibinin hak ve özgürlüklerinden daha ağır basan korunması gereken zorlayıcı meşru sebeplerin varlığını ispatlaması ya da kanuni hakların ileri sürülmesi, kullanılması veya savunulmasına hizmet ediyorsa veri işlenmesine devam edilir.

Diğer bir itiraz hakkı, kişisel verilerin doğrudan pazarlama amacıyla işlenmesi durumunda söz konusudur. Veri sahibinin pazarlama

amaçlarına yönelik veri işlenmesine itiraz etmesi durumunda, kişisel veriler artık bu amaçlarla işlenemez.

7. Diğer Haklar

Kişisel veri sahibinin yukarıda sayılan haklar yanında AGVKD'de verilerini taşıma hakkı, gerekçesinde belirtilmekle birlikte maddede açıkça düzenlenmese de dinlenilme hakkı¹³⁸ gibi haklar tanınmaktadır.

IV. SONUÇ

AB hukukunda kişisel verilerin korunmasında reformlar devam etmekte ve daha etkili koruma mekanizmaları geliştirilmektedir. AGVKD dışında özel alanlara ilişkin daha spesifik düzenlemeler de yapılmaktadır. Çalışanlarla ilgili bu yönde tartışmalar olsa da henüz bir özel düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın AGVKD, çalışanların istihdam sebebiyle kişisel verilerinin işlenmesini 88. maddeyle özel olarak korumaktadır. Bu madde çalışanların verilerinin korunması için somut hükümler getirmemekte daha çok temel ilkelere yer vermektedir. Üye ülkelerin *Öffnungsklausel* yetkisi bağlamında kendi veri koruma kanunlarında ve ilgili mevzuatlarında daha spesifik kurallar koyma imkânı bulunmaktadır.

AB, birlik kapsamında verilerin korunmasında uyumu sağlamak amacıyla daha önceki direktiften farklı olarak normlar hiyerarşisinde daha üstte yer alan Tüzük ile düzenlemeyi uygun bulmuştur. Tüzük'ün tüm üye ülkeler açısından bağlayıcı olması nedeniyle üye devletlerin iç hukukunda doğrudan uygulanma kabiliyetine sahiptir. AGVKD üye ülkelerin kişisel veriler konusunda kendi mevzuatı ile çatışması durumunda öncelikli uygulanma kabiliyetine sahiptir. AGVKD ayrıca topu uzlaşmalar yoluyla da verilerin işlenmesine yönelik yeni amaçlar belirleme yetkisi tanımaktadır.

AGVKD çalışanların istihdam nedeniyle verilerinin işlenmesinde özel ya da kamu çalışanları için bir ayrımı yapmamaktadır. Maddede kullanılan kavramlar ağırlıklı olarak özel hukuka ilişkin olsa da memurlar ve diğer kamu görevlilerini de kapsamına aldığı kabul edilmektedir. Zaten üye devletler kendi veri koruma kanunlarında AGVKD 88. maddeye ilişkin getirdikleri hükümlerde bunların da çalışan kapsamını girdiğini açıkça düzenlemektedir. Üye ülkelerin bir kısmı Tüzüğe istinaden veri koruma

¹³⁸ AGVKD 129 kenar numaralı gerekçesi. Gola, P. (2019). s. 274, Rn. 30.

kanunlarını yenilerken, verilerin korunması konusunda memurlar ve diğer kamu görevlilerine ilişkin mevzuatını da tüzükle uyumlu hale getirmiştir. Özellikle Almanya memurlar ve diğer kamu görevlilerinin özlük dosyalarında yer alan veriler ile diğer kişisel verileri arasında bir ayırım yapmaktadır. Bu bağlamda örneğin memurların görevle ilgili verilerini Memurlar Kanunu kapsamında korumakta, personel- özlük dosyalarında yer alan memur verilerinin işlenmesi ve aktarılmasını bu kanuna göre yapmaktadır. Memurların görevle ilgili olmayan kişisel verilerinin korunmasında ise AGVKD ve kendi veri koruma kanunları uygulanmaktadır. Dolayısıyla üye devletler, kendi memur kanunlarında memur verilerini koruyorsa öncelikli bu kanunun uygulandığını, kanun kapsamı dışında kalan memurların kişisel verileri için AGVKD ve kendi veri koruma kanunları uyguladığını söyleyebiliriz.

AGVKD'ye göre istihdam nedeniyle kişisel verilerin işlenebilmesi için istihdama ilişkin olmasının yanında veri işlemenin zorunluluk taşıması gerekmektedir. Tüzük, istihdama ilişkin verilerin korunmasında çalışanlar için ayrıca haklar düzenlememiştir. Bu nedenle kişisel veri sahibine tanınan genel haklar memurlar için de geçerlidir. Bu bağlamda kişisel verilerin işlenmesinde sahibinin rızası önemli yer tutsa da kanuni zorunluluk ve AGVKD'de sayılan hâllerde veri sorumlusu tarafından resen işlenebilmektedir. Kişisel verilerin hukuka uygun işlenmesinde veri sorumlularına önemli yükümlülükler yüklemektedir. Bunlara uyulmadığı takdirde para cezaları ve ilgili ülke mevzuatı çerçevesinde cezai müeyyideler öngörülmüştür.

AB'ye üye ülkeler uzun süreden beridir kendi kişisel veri koruma kanunlarına ve bu konuda tecrübeye sahip olmanın yanında AB düzenlemeleri alanında yapılan reformlar ile kişisel verilerin korunması hakkını gün geçtikçe güçlendirmektedir. Bunu sadece genel konuları düzenlemeyle sınırlandırmamakta birçok alana ilişkin spesifik kurallar getirerek sağlamaya çalışmaktadır. AGVKD ile genel bir koruma sağlanırken özel alanlara ilişkin reformlar devam etmektedir. Türk hukuku açısından bakıldığında ise eski 1995 tarihli direktif döneminde yürürlüğe giren 6698 sayılı Kanun'un birçok konuda yetersiz kaldığı görülmektedir. Borçlar Kanunu 419. maddede özel hukuka tabi çalışanların istihdam sebebiyle kişisel verilerinin korunmasına ilişkin özel bir hüküm bulunsa da memurlar ve diğer kamu görevlileri açısından açık bir hükmün bulunmaması bir eksikliklerdir. Çalışanların istihdama

ilişkin verilerinin korunmasının ayrı bir kanunla düzenlenmesi bir zorunluluktur. Bu yapıdana kadar en azından memur ve diğer kamu görevlilerinin kişisel verilerinin korunmasının KVKK ya da DMK ile açıkça güvence altına alınması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- ATAK, Songül (2010). Avrupa Konseyinin Kişisel Veriler Açısından Sağladığı Temel Güvenceler, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 87, ss. 90-120.
- AYDIN, Sedat Erdem (2015). *AİHM İçtihatları Bağlamında Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- BENKERT, Daniel (2017). "Neuer Anlauf des Gesetzgebers beim Beschäftigtendatenschutz", *Neue Juristische Wochenschrift-Spezial*, ss. 242-243.
- BİRTEK, Fatih (2012). *Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- BRINK, Stefan ve JOSS, Daniel (2019). "Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit der betrieblichen und behördlichen Beschäftigtenvertretungen", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, ss. 1395-1399.
- BRUNS, Alexander (1997). *Informationsanspruch Gegen Medien*, Tübingen: Mohr Siebeck.
- ÇEKİN, Mesut Serdar (2019). *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- DÜLGER, Murat Volkan (2019). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- DUWELL, Franz Josef ve BRINK, Stefan (2016). "Die EU Datenschutz-Grundverordnung und der Beschäftigtendatenschutz", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, ss. 665-668.
- DUWELL, Franz Josef ve Brink Stefan (2017). "Beschäftigtendatenschutz nach der Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung: Viele Änderungen und wenig neues", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, ss. 1081-1085.
- GOLA, Peter (2019). § 26 BDSG, *Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigtendatenschutz*, in: Gola/Heckmann, *BDSG, Bundesdatenschutzgesetz Kommentar*, München: C.H. Beck.
- GRÄBER, Tobias ve NOLDEN, Christine (2018). *BDSG § 26, Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses*, in: Paal/Pauly, *DS-GVO BDSG*, München: C.H. Beck.
- KANGAL, Zeynel T. (2019). *Kişisel Verilerin Ceza ve Kabahatler Hukukunda Korunması*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

- KAYA, Cemil (2011). "Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. LXIX, S.1-2, ss. 317-334.
- KLÖSEL, Daniel ve MANHOLD, Tilo (2017), "Die Zukunft der datenschutzrechtlichen Betriebsvereinbarung Mindestanforderungen und betriebliche Ermessensspielräume nach DS-GVO und BDSG nF", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, ss. 1428-1433.
- KORT, Michael (2017). "Der Beschäftigtendatenschutz gem. § 26 BDSG-neu. Ist die Ausfüllung der Öffnungsklausel des Art. 88 DS-GVO geglückt?", *Zeitschrift für Datenschutz*, ss. 319-324.
- KORT, Michael (2016). "Eignungsdiagnose von Bewerbern unter der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht -Beilage 2*, ss.62-71.
- KÖRNER, Marita (2019). "Beschäftigtendatenschutz in Betriebsvereinbarungen unter der Geltung der DS-GVO", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, ss.1389-1395.
- KÖRNER, Marita (2016). "Die Datenschutz-Grundverordnung und nationale Regelungsmöglichkeiten für Beschäftigtendatenschutz", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, ss.1383-1386.
- KÜHLING, Jürgen/SEIDEL Christian/SIVRIDIS, Anastasios (2008). *Datenschutzrecht*, Frankfurt am Main: Verlag Recht und Wirtschaft.
- LANGHANKE, Carmen (2018). *Daten als Leistung, Eine Rechtsvergleichende Untersuchung zu Deutschland*, München: Mohr Siebeck.
- ÖZDEMİR, Hayrunnisa (2009). *Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel hukuk Hükümlerine Göre Korunması*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- RIESENHUBER, Sabine (2019). § 26 BDSG, *Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses*, in: *BeckOK Datenschutzrecht*, Wolff/Brink.
- STAMER, Katrin ve KUHNKE Michael (2018). *Datenverarbeitung im Beschäftigtenkontext*, in: *DSGVO BDSG Kommentar*, Hrsg. Plath, Köln: Dr. Otto Schmitt Verlag.
- STRÖBEL, Lukas; BÖHM, Wolf-Tassilo; BREUNIG, Christina ve WYBITUL, Tim (2018). Beschäftigtendatenschutz und Compliance: Compliance-Kontrollen und Interne Ermittlungen nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz", *Corporate Compliance Zeitschrift*, ss. 14-20.

- ŞİMŞEK, Oğuz (2008). *Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- TAEGER, Jürgen (2017). *Datenschutzrecht*, Oldenburg.
- TAŞTAN, Furkan Güven (2017). *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- TURAN, Metin (2019). *Karşılaştırmalı Hukukta Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- TÜRKMEN, Sevgi Eraslan (2019). *Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- WEBER, Rolf H. ve SOMMERHALDER Markus (2007). *Das Recht der Personenbezogenen Information*, Genf: Schulthess Juristische Medien.
- WYBITUL, Tim (2017). "Der neue Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und Art- 88 DSGVO", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, ss. 413-419.
- YILMAZ, Sabire Sanem (2017). *Tıp Alanında Kişisel Verilerin Açıklanması Suçu*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

