

# İŞ İLİŞKİSİNDE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

A. Eda MANAV\*

## ÖZET

*Kişisel veri, kişilerin isimleri, adresleri, telefon numaraları, hastalıkları, banka hesap numaraları, kredi kartları, şifreleri, mali kayıtları, aldığı cezalar, arkadaşları, akrabaları gibi belirli veya belirlenebilir bir kişiyle ilgili tüm bilgiler olarak tanımlanabilir. Bu veriler, günümüzde hayatın her alanında gerek kamu gerek özel sektör tarafından yaygın olarak kaydedilmekte, başkalarına transfer edilmekte ve özellikle bilgisayar ve internet aracılığıyla paylaşılmaktadır. Veri koruma hukukunun ve bu anlamda kişisel verilerin korunmasının temel amacı, verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesini önlemek ve bu veriler üzerinde gerçekleştirilen bütün işlemlerin hukuka uygunluğunu sağlamaktır. İşçinin kimlik bilgileri, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum tarihi, tabiiyeti, mahkumiyet durumu, siyasi ya da sendikal faaliyetleri, sağlık ve hastalık durumu, e-posta yazışmaları, dini, ırkı, etnik kökeni, cinsel eğilimi vb. bilgiler korunması gereken kişisel veriler kapsamında yer almakta ve korunması gereken bilgiler olarak kabul edilmektedir. İş Kanununda kişisel verilerin korunmasına ilişkin yeterli düzenleme olmamasına karşın, Türk Borçlar Kanununun 419 uncu maddesindeki düzenleme, iş ilişkilerinde de uygulanmaktadır. Çalışmamızda işçinin kişisel verilerinin korunmasının iş ilişkisindeki önemi vurgulanmak istenmiştir.*

**Anahtar kelimeler:** “kişisel veri”, “kişisel verilerin korunması”, “işçinin kişilik hakkı”, “işçilerin izlenmesi”

## PROTECTION OF EMPLOYEE'S PERSONAL DATA IN LABOUR RELATIONS

### ABSTRACT

*Personal data can be defined as all information related to a specific or a specifiable person such as names of persons, their phone numbers, diseases, bank account numbers, credit cards, codes, financial records, criminal records, friends, relatives. These data are commonly registered both by public and private sector in every area of today's world, transferred to others and especially shared via computer and internet. The main objective of data protection law and in this sense, protection of personal data is to prevent unlawful registry of data and ensure the compliance of all the transactions performed over these data with laws. Identity information, address, profession, marital status, date of birth, nationality, imprisonment condition, political or union activities, health and disease condition, e-mail correspondences,*

---

\* Dr., Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü Tetkik Hâkimi.

*religion, race, ethnic origin, sexual orientation etc. of an employee fall into the scope of personal data required to be protected and they are considered as information required to be protected. While there is not adequate regulation on protection of personal data in Labour Law, the regulation in Article 419 of the Turkish Law on Obligations is also applied in business relations. The importance of protection of a employee's personal data in business relation is intended to be reiterated.*

**Keywords:** “personal data”, “personal data protection”, “personal right of the employee”, “employee monitoring”

## **GİRİŞ**

Ülkemizde kişisel verilerin işlenmesiyle ilgili yeterli ve açık bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu verilerin kontrolsüz şekilde işlenmesi, bazı temel hakların ihlal edilmesine sebep olmaktadır.

İlerleme Raporları, Katılım Ortaklığı Belgesi, 23. Fasıll Tarama Sonu Raporu gibi belgelerde bu konuda bir kanun bulunmaması önemli bir eksiklik olarak nitelendirilmektedir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı ile ilgili ilk çalışmalar 1989 yılında başlamış ve 2000’li yıllara kadar çeşitli tasarı taslakları hazırlanmış ancak çalışmalar sonuçlandırılmamıştır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısının yasallaşması sadece AB’ye uyum kapsamında değil, aynı zamanda 1981 yılında imzalayıp henüz yürürlüğe sokmadığımız 108 Nolu Avrupa Konseyi Sözleşmesi ve EK Protokolü (2001) açısından da bir zorunluluktur.

2014 Türkiye İlerleme Raporunda, ilgili anayasa değişikliklerinin yapıldığı 2010’dan bu yana, kişisel verilerin korunmasına yönelik tedbirler içeren kanunların çıkartılması konusunda ilerleme kaydedilmediği belirtilerek, Türkiye’nin kişisel verilerin korunmasına ilişkin genel bir kanunu kabul etmesi ve bağımsız bir veri koruma denetim otoritesi kurması gerektiği vurgulanmıştır<sup>1</sup>.

Kişisel verilerin işlenmesi hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da sık rastlanılan bir durumdur. Bu bağlamda iş mevzuatı düzenlemelerinin yetersiz olduğu görülmektedir. Kişisel verilerin korunmasının iş ilişkisindeki önemini vurgulamak amacıyla yapılan bu çalışmada öncelikle kişisel veri kavramı tanımlanarak, kişisel verilerin korunmasının önemi

---

<sup>1</sup> [http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf)

açıklanmıştır. Daha sonra uluslararası ve ulusal düzenlemelerde kişisel verilerin korunmasının normatif dayanakları açıklanarak; iş hukukunda işçilerin kişisel verilerinin korunması, iş ilişkisi kurulurken, devam ederken ve sona erdikten sonra işçinin kişisel verilerinin uygulama alanı anlatılmıştır. Kişisel verilerin işveren tarafından hukuka aykırı kullanımının yaptırımını açıklanarak çalışma sonlandırılmıştır.

## **I. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI VE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASININ ÖNEMİ**

### **A. Genel Olarak**

Kişisel veri, belirli ya da belirlenebilir nitelikteki kişiye ilişkin her türlü bilgidir<sup>2-3</sup>. Bir kimsenin kimliğine, etnik kökenine, fiziki özelliklerine, sağlık, öğrenim, iş durumuna, bireysel veya aile içi yaşantısına, yerleşim yerine ilişkin bilgiler ile, başkaları ile gerçekleştirdiği haberleşmeler, kredi kartı bilgileri, kişisel düşünce ve inancı, siyasi veya sendikal faaliyetlerine ilişkin bilgileri, mahkumiyet durumu kişisel veri olarak kabul edilir<sup>4</sup>. Bu bağlamda kişisel veri, kişilerin isimleri, adresleri, telefon numaraları, hastalıkları, banka hesap numaraları, kredi kartları, şifreleri, mali kayıtları, aldığı cezalar, arkadaşları, akrabaları gibi belirli veya belirlenebilir bir kişiyle ilgili tüm bilgiler olarak tanımlanabilir. Bu veriler, günümüzde hayatın her alanında gerek kamu gerek

<sup>2</sup> Elif Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara 2010, s.9; Hüseyin Can Aksoy, *Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara 2010, s.11-13; Zeki Okur, *İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme*, İstanbul 2011, s.73; Zeki Okur, "Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı", *İş Dünyası ve Hukuk*, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s.372; Ahmet Sevimli, "Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419", *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2011, s.123; Selen Uncular, *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Ankara 2014, s.19; Doğan Kılınç, "Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması", *AÜHFD*, 61 (3), 2012, s.1093; Council of Europe, *Handbook on European Data Protection Law*, 2014, s.41.

<sup>3</sup> 95/46 sayılı Direktifin 2-a maddesine göre kişisel veri, tanımlanan ya da tanımlanabilir gerçek kişiyle (veri konusu) ilgili herhangi bir bilgiyi; tanımlanabilir kişi, özellikle kimlik numarası ya da fiziksel, psikolojik, akli, ekonomik, kültürel ya da sosyal kimliğine özel bir ya da birden fazla faktöre atıf yapılarak doğrudan ya da dolaylı tanımlanabilen birini ifade eder. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML> 108 sayılı Sözleşmenin 2 a maddesine göre, "Kişisel Nitelikteki Veriler": Kimliği belirtilen veya belirtilebilen gerçek kişiyle ilgili tüm bilgileri ifade eder. <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/108.htm>.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısının 3 c maddesine göre, kişisel veri, "Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü belge"yi ifade eder. <http://www.kgm.adalet.gov.tr/TasariSamaIari/Tbmmkms/Tbmmkom/ki%C5%9Fisel%20veriler.pdf>.

<sup>4</sup> Aksoy, s.1; Uncular, s.19; Okur, *Elektronik Gözetleme*, s.73; Sevimli, *Veri Koruma*, s.123; Okur, *Kişisel Veri*, s.373.

özel sektör tarafından yaygın olarak kaydedilmekte, başkalarına transfer edilmekte ve özellikle bilgisayar ve internet aracılığıyla paylaşılmaktadır.

Kişisel verilerin depolandığı veya kullanıldığı formun, veri koruma hukukunun uygulanabilirliği ile bir ilgisi bulunmamaktadır. Yazılı veya sözlü haberleşme ve iletişimlerde yanında, kapalı devre televizyon sistemi ile kaydedilen görüntü<sup>5</sup> veya sesler<sup>6</sup> de dahil olmak üzere, bu bilgilerin kişisel verileri içermesi mümkündür. Kâğıtlarda yer alan bilgiler yanında, elektronik ortamda kaydedilen bilgilerin, insan dokusundan alınan hücre numunelerinin dahi kişisel veri olarak kabul edilmesi mümkündür<sup>7</sup>.

Verilerin korunması temelde verilerin değil, bu verilerin ilişkili olduğu gerçek kişilerin korunmasını amaçlamaktadır<sup>8</sup>. Bu koruma, kişileri, onlar hakkındaki bilgilerin işlenmesinde doğacak zararlardan koruma anlamına gelmektedir<sup>9</sup>. Kişisel verilerin korunması gerekliliğinin sebebi, veri sahiplerinin kişilik hakkının korunması ile bilginin serbest dolaşımı arasındaki dengenin sağlanmasıdır. Özellikle bilgisayar teknolojisi ve internet kullanımının yaygınlaşması kişisel verilerin korunmasının önemini artırmıştır<sup>10</sup>.

Kişisel verilerin işlenmesi, otomatik araçlarla veya bu araçlar kullanılmaksızın kişisel veri üzerinde yapılan, verinin elde edilmesi, kaydedilmesi, sınıflanması, depolanması, kullanılması, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, üçüncü kişilerle paylaşılması, silinmesi ve yok edilmesi gibi işlem veya işlemler dizisidir<sup>11-12</sup>. Bir kişinin nüfus ve

<sup>5</sup> AİHM, *Von Hannover – Almanya*, No. 59320/00, 24 Haziran 2004; AİHM, *Sciaccia – İtalya*, No. 50774/99, 11 Ocak 2005, Handbook on European Data Protection Law, s.43.

<sup>6</sup> AİHM, *Peck – Birleşik Krallık*, No. 44647/98, 28 Ocak 2003; AİHM, *Köpke – Almanya*, No. 420/07, 5 Ekim 2010, Handbook on European Data Protection Law, s.43.

<sup>7</sup> Handbook on European Data Protection Law, s.43.

<sup>8</sup> Küzeci, s.13.

<sup>9</sup> Küzeci, s.13. Kişisel verilerin korunması hakkı konusunda farklı teoriler için bkz. Küzeci, s.60 vd; Uncular, s.21 vd.

<sup>10</sup> Aksoy, s.75-77

<sup>11</sup> Sevimli, *Veri Koruma*, s.123; Kılınc, s.1095.

<sup>12</sup> ‘Kişisel verilerin işlenmesi’ kişisel veriler üzerinde gerçekleştirilen ‘toplama, kaydetme, organizasyon, depolama, adaptasyon veya değiştirme, kurtarma, danışma, kullanma, iletleme, açıklama, dağıtma veya başka surette sağlama, birleştirme veya sıralama, engelleme, silme veya imha etme gibi herhangi bir faaliyet anlamına gelmektedir. “İşleme” terimi, verilerin sorumluluğunun bir kontrolörden çıkarak başka bir kontrolörün sorumluluğuna geçtiği eylemleri de kapsamaktadır. Handbook on European Data Protection Law, s.48-49. Ayrıca bkz. Veri Koruma Direktifi, Madde 2 (b). Benzer şekilde, ayrıca bakınız: 108 sayılı Sözleşme, Madde 2 (c).

adres bilgilerinin kendisinden ya da başka bir kaynaktan elde edilmesi, bu bilginin kaydedilmesi, saklanması, başkaları ile paylaşılması, kişinin sağlık durumunun sağlık dosyalarına kaydedilmesi, kişinin fotoğraf ya da parmak izinin elde edilmesi ve saklanması, telefon numarasının, e-posta adresinin ya da şifresinin elde edilmesi verilerin işlenmesine örnek olarak verilebilir<sup>13</sup>. Kişisel verilerin işlenmesi günümüzde iş ilişkilerinde oldukça sık rastlanılan bir konu haline gelmiştir. Nitekim işverenler, kanunun öngördüğü yükümlülükleri uymak, işçi seçiminde, eğitiminde, işçinin yükselmesinde kullanmak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, müşteri ilişkilerini kontrol etmek, işyeri güvenliğini sağlamak gibi amaçlarla iş başvurusunda bulunan işçi adaylarına ya da çalıştırdıkları işçilerine ait kişisel verileri işlemektedir<sup>14</sup>.

Bu bağlamda veri koruma hukukunun ve kişisel verilerin korunmasının temel amacı verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesini önlemek ve bu veriler üzerinde gerçekleştirilen bütün işlemlerin hukuka uygunluğunu sağlamaktır<sup>15</sup>. Kişisel verilerin korunması özel hayatın gizliliği temel hakkına dayanmaktadır ve özel hayatın gizliliği insanın kişiliğinin korunmasında önemli bir araçtır<sup>16</sup>. Verilerin korunması hakkı, özel hayata saygı gösterilmesi hakkından doğmuş olan bir haktır. Özel hayat kavramı, insanlar ile ilgilidir. Bu itibarla, veri koruma asli yararlanıcıları gerçek kişilerdir<sup>17</sup>. Kişisel verilerin korunması konusu kişilik hakları ile de yakından ilgili olduğu için, kişilik haklarının korunması, işçinin işe alınmasında ve iş sözleşmesinin devamında elde edilen bilgilerin kullanılmasının sınırlandırılması, bazı bilgilerin elde edilmesinin yasaklanması önemlidir<sup>18</sup>.

### **B. İş Hukukunda Kişisel Veri Kavramı ve Önemi**

İş hukukunda kişisel veri kavramı, bilgisayar ortamında veya özlük dosyalarında saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamını kapsayan, işçiyi doğrudan veya dolaylı ilgilendiren tüm bilgiler, işaretler veya notlardır<sup>19</sup>.

---

<sup>13</sup> Uncular, s.47-48.

<sup>14</sup> Sevimli, Veri Koruma, s.124.

<sup>15</sup> Uncular, s.47; Okur, Kişisel Veri, s.369.

<sup>16</sup> Kılınç, s.1099.

<sup>17</sup> Handbook on European Data Protection Law, s.37.

<sup>18</sup> Ufuk Aydın, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002, s.222-223.

<sup>19</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2014, s.718; Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul 2014, s.404.

İşçinin kimlik bilgileri, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum tarihi, tabiiyeti, mahkumiyet durumu, siyasi ya da sendikal faaliyetleri, sağlık ve hastalık durumu, e-posta yazışmaları, dini, ırkı, etnik kökeni, cinsel eğilimi vb. bilgiler korunması gereken kişisel veriler kapsamında yer almaktadır<sup>20</sup>.

Örneğin, bir denetmen, bir çalışanın iş performansı hakkında değerlendirmelerde bulunmuştur ve söz konusu değerlendirmeler çalışanın özlük dosyasında saklanmaktadır. Her ne kadar “çalışan kendisini işine vermiyor” gibi ve aksi kanıtlanamaz bir olgu olarak “çalışan, son altı ay zarfında beş hafta süreyle devamsızlık yapmıştır” gibi değerlendirmelerin, denetmenin sadece şahsi kanaatini kısmen veya tamamen yansıtmaması mümkün olsa da söz konusu değerlendirmeler, çalışana ilişkin kişisel veri olarak kabul edilirler<sup>21</sup>.

Bodil Lindqvist davasında<sup>22</sup>, ABAD, “bir kişinin ayağını incitmesi ve tıbbi sebeplerle ancak yarı zamanlı çalışabilmesinin, 95/46 sayılı Direktifin 8. maddesinin 1. fıkrası anlamında o kişinin sağlık durumuna ilişkin kişisel veri teşkil ettiğini” belirtmiştir<sup>23</sup>.

## **II. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASININ NORMATİF TEMELLERİ**

### **A. Uluslararası Hukukta İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasının Normatif Temelleri**

#### **1. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) İlkeleri**

Kişisel verilerin korunması konusunu uluslararası alanda ilk olarak Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü ele almıştır. OECD 1980 yılında “Özel Yaşamın Gizliliğinin ve Sınır Ötesi Kişisel Veri Dolaşımının Korunmasına İlişkin Rehber İlkeler” adlı bir metin yayınlarak kişisel verilerin korunmasının ekonomik boyutunu ortaya çıkarmıştır<sup>24</sup>.

<sup>20</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.718; Süzek, s.404-405.

<sup>21</sup> Handbook on European Data Protection Law, s.41-42.

<sup>22</sup> ABAD, C-101/01, Bodil Lindqvist, 6 Kasım 2003, paragraf 51 ABAD, C-101/01, Handbook on European Data Protection Law, s.43, dn.66.

<sup>23</sup> “... Bir internet sayfasında çeşitli kişilerden bahsedilmesi ve bu kişilerin isimleriyle veya başka şekilde, örneğin telefon numaralarının verilmesi veya çalışma koşulları veya hobilerine dair bilgiler verilmesi suretiyle belirtilmesi eyleminin, 95/46 sayılı Direktifin 3. Maddesinin 1. Fıkrası anlamında ‘tamamen veya kısmen, otomatik araçlarla kişisel verilerin işlenmesi’ teşkil ettiğine” hükmetmiştir. ABAD, C-101/01, *Bodil Lindqvist*, 6 Kasım 2003, paragraf 27. Bkz. Handbook on European Data Protection Law, s.43, dn.71.

<sup>24</sup> Bkz. Küzeci, s.118-119.

## **2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı kişisel verilerin korunması hakkını ayrı bir madde olarak düzenlemiştir. Şartın sekizinci maddesine göre, “Herkes kendisi hakkındaki kişisel verilerin korunması hakkına sahiptir.” Ayrıca “Bu tür veriler açıkça belirtilmiş amaçlarla dürüst biçimde ve ilgili olduğu kişinin rızası temelinde ya da yasalarca/hukuk tarafından öngörülen diğer meşru temellerle işlenmelidir. Herkes kendisi hakkında toplanmış verilere ulaşım ve düzeltme hakkına sahiptir.”

## **3. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi**

Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin özel yaşamın gizliliğini düzenleyen 12 inci maddesine göre, “Kimsenin özel yaşamına, ailesine konutuna ya da haberleşmesine keyfi olarak karışamaz, şeref ve adına saldırılamaz. Herkesin bu gibi karışma ve saldırılara karşı yasa tarafından korunmaya hakkı vardır.” BM Genel Kurulu 1990 yılında da “Bilgisayarla İşlenen Kişisel Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeler “adını taşıyan bir belge hazırlamıştır<sup>25</sup>.

## **4. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi**

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde kişisel verilerin korunması bağımsız bir hak olarak görülmemekle birlikte, Sözleşmenin sekizinci maddesine göre, “Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak ulusal güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, dirlik ve düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için, demokratik bir toplumda, zorunlu olan ölçüde ve yasayla öngörülmüş olmak koşuluyla söz konusu olabilir.”

## **5. Avrupa Konseyi Tavsiye Kararları ve 108 Sayılı Sözleşme**

Avrupa Konseyince kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek için Tavsiye Kararları kabul edilmiştir. Konsey, 1973 ve 1974 yıllarında kabul ettiği iki kararla kişisel verilerin korunması için gerek özel (Özel Sektördeki Elektronik Veri Bankaları Karşısında Kişilerin Durumu) gerek kamu sektörü (Kamu Sektöründeki Elektronik Veri Bankaları Karşısında Kişilerin Durumu) kurum ve kuruluşlarında göz önünde bulundurulması gereken ilkeleri belirlemiştir. Konsey 1981 yılında 108 Sayılı Sözleşme olarak

---

<sup>25</sup> Bkz. Uncular, s.36.



bilinen “*Otomatik Olarak İşlenen Kişisel Veriler Bakımından Bireylerin Korunması Hakkında Sözleşme*”yi kabul edip imzaya açmıştır<sup>26</sup>. Sözleşmenin birinci maddesine göre, her Akit Devlet ülkesinde, uyruğu veya ikametgahı ne olursa olsun tüm gerçek kişilerin, temel hak ve özgürlüklerini ve özellikle kendilerini ilgilendiren kişisel nitelikteki verilerin, otomatik bilgi işleme tabi tutulması karşısında özel yaşam haklarını güvence altına almaktır<sup>27</sup>. Ülkemiz bu Sözleşmeyi imzalamasına karşın henüz onaylamamıştır.

## **6. 95/46 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi**

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin en önemli düzenlemelerden biri 24 Ekim 1995 tarihli 95/46 Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesinde Gerçek Kişilerin Korunması Ve Bu Verilerin Serbest Dolaşımı Direktifidir. Direktifin birinci maddesine göre, üye devletler, bu direktife uyumlu olarak, kişisel verilerin işlenmesine saygı çerçevesinde gerçek kişilerin temel hak ve özgürlüklerini ve özellikle onların mahremiyet haklarını koruyacaktır<sup>28</sup>.

## **7. İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu**

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) işçilerle ilgili kişisel bilgi toplanması ve bu bilgilerde yer alan kişilik haklarının ihlalini önleyecek kuralları içeren bir sözleşmesi yoktur. Ancak ILO’nun 1958 tarihli ve Türkiye tarafından 1966 yılında onaylanmış olan 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşmesi, 1971 tarihli ve Türkiye tarafından 1993’te onaylanan 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşmesi ile 143 sayılı tavsiye kararında, 181 sayılı Özel İstihdam Bürolarının Korunmasına İlişkin Sözleşmesinde işçilerle ilgili kişisel bilgilerin korunmasına ilişkin hükümler getirilmiştir. Avrupa Konseyi’nin 18 Ocak 1989’da kabul edilen İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin R(89)2 sayılı Tavsiye kararı da bu konuda önemli bir kaynaktır. Bu konudaki eksikliklerin giderilmesi amacıyla ILO’nun 1995 tarih ve 267. toplantısında bir karar alınmış ve 1-7 Ekim 1996’da yapılan toplantılarda da çalışanların özel hayatına ilişkin bilgilerin korunması ve kullanılması hakkında bir metin geliştirilmiştir<sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> Kılınç, s.1096.

<sup>27</sup> <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/108.htm>.

<sup>28</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML>

<sup>29</sup> Bu metnin içeriği hakkında bkz. Emine Tuncay Kaplan, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının



Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul ettiği bu belge çerçevesinde çalışanların özel hayatına ilişkin bilgilerin korunması yöntemleri geliştirilmeli ve kişisel bilgilerle ilgili bilgisayar kayıtları en aza indirilmeli, elde edilen kişisel verilerle, işçilerin işe alımında ve iş sözleşmesinin devamında ayrımcılık yapılmamalı, bu verilerin gizliliğinin korunması sağlanmalı, işçinin izni olmadan elde edilen bilgiler üçüncü kişilerle paylaşılmamalı, işverenin işçiye cinsel hayatı, siyasi, dini düşüncesi, inancı konusunda soru sormaması sağlanmalı, sağlıkla ilgili olarak ancak iş için önemli ise ve iş sağlığı ve güvenliği için gerekli ise soru sorulmalıdır<sup>30</sup>.

### **B. Türk Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasının Normatif Temelleri**

#### **1. Anayasa**

Kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı 7 Mayıs 2010 tarihinde 5982 sayılı Kanunun ikinci maddesi ile Anayasanın Özel Hayatın Gizliliği başlıklı 20 inci maddesinin üçüncü fıkrasına ek fıkra olarak ilave edilmiştir. Buna göre, Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir.”

#### **2. Türk Medeni Kanunu (TMK)**

Medeni Kanunda doğrudan özel yaşamı korumaya ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak TMK.m.23-25 de kişiliğin korunmasına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Bu hükümler, kişilerin ve aynı zamanda işçilerin kişisel verilerinin korunması bakımından bir araç olabilir. TMK.m.24'e göre, “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına

---

Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/480/5583.pdf>, s.383-384. Ayrıca bkz. Ahmet Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006, s.116, dn.17.

<sup>30</sup> Bkz. Aydın, s.225. Ayrıntılı bilgi için bkz. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf).

yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.” Kişilik hakları hukuka aykırı olarak saldırıya uğrayan kişi TMK.m.25 çerçevesinde, saldırının tespiti amacıyla tespit, saldırının sona erdirilmesi için men, saldırı tehlikesinin önlenmesi amacıyla önleme ve kişilik haklarının zarar görmesi nedeniyle uğradığı zararın giderilmesi için maddi veya manevi tazminat davalarını açabilir. İşçinin kişisel verilerinin işveren ya da işveren vekili tarafından hukuka aykırı olarak kullanılması halinde, gizli kalması gereken kişisel verilerinin kullanılması dolayısıyla kişilik hakları zedelenen işçi de söz konusu genel hükümlerden yararlanarak dava açabilme imkanına sahiptir.

### **3. Türk Borçlar Kanunu (TBK)**

Teknolojik gelişmeler sonucu günlük yaşamın bir parçası hâline gelen ve bilgisayar ortamında saklanabilen verilerin kullanılması konusunda işçinin korunması amacıyla bazı sınırlamalar yapılmış ve bu gerekçe ile Türk Borçlar Kanununun 419 uncu maddesi düzenlenmiştir<sup>31</sup>. Buna göre, “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.” Bu konudaki özel kanun da Kişisel Verilerin Korunması Kanunudur<sup>32</sup>. Ancak henüz Kişisel Verilerin Korunması Kanunu tasarısı yasalaşmadığı ve İş Kanununda da kişisel verilere ilişkin düzenlemeler yetersiz olduğu için, Türk Borçlar Kanununun genel nitelikteki bu düzenlemesi uluslararası düzenlemeler çerçevesinde yorumlanmalıdır<sup>33</sup>. Genel nitelikte bir düzenleme olan TBK.m.419 tüm iş ilişkilerine uygulanabilecek bir hükümdür<sup>34</sup>. Kişisel verilerin korunması gibi önemli bir konunun tek maddede düzenlenmesi mümkün olmadığı için, söz konusu hükümde belirtilen özel kanunun bir an önce çıkarılması gerekmektedir<sup>35</sup>.

İşçinin işe yatkınlığı, işin görülmesi için gereken yetenekleri; hizmet sözleşmesinin ifası için zorunluluk ise, işçinin iş görme edimini yerine getirebilmesi için zorunlu olan verileri ifade eder<sup>36</sup>. Bu madde ile kişilik hakkı

<sup>31</sup> Cevdet Yavuz, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul 2014, s.941.

<sup>32</sup> Kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 328 b maddesinde de uygulanacak kanunun Federal Veri Koruma Kanunu olduğu belirtilmiştir. Bkz.Sevimli, Veri Koruma, s.133.

<sup>33</sup> Uncular, s.44.

<sup>34</sup> Okur, Elektronik Gözetleme, s.78.

<sup>35</sup> Soyer, s.19; İbrahim Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, TÜHİS Kasım 2005, s.36; Sevimli, Veri Koruma, s.123.

<sup>36</sup> Polat Soyer, “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan “Genel Hizmet Sözleşmesi” ne İlişkin “Bazı” Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar

kapsamında kişisel verilerin korunması bakımından önemli bir düzenleme getirilmiştir. Bu çerçevede kişisel verilerin kullanılması, edimin amacına uygun olmalıdır<sup>37</sup>. İşveren karşısında sosyal ve ekonomik bakımdan zayıf durumda olan işçinin kendisine ait bilgilerinin işveren tarafından kullanılması tehlikesine karşı işçinin korunması ve kural olarak işçiye ait kişisel verilerin kaydedilmesinin yasaklanması amaçlanmıştır<sup>38</sup>.

Türk Borçlar Kanununun 419 uncu maddesi, İsviçre Borçlar Kanununun 328 b maddesi doğrultusunda işçinin kişisel verilerinin korunmasını düzenlemiştir. Ancak İsviçre Borçlar Kanunundan farklı olarak, verinin işlenmesinden değil, verinin kullanılmasından söz edilmektedir. Buna karşın söz konusu maddenin uygulama alanı hem verinin elde edilmesi hem de kullanılması olarak kabul edilmelidir<sup>39</sup>.

#### **4. Türk Ceza Kanunu (TCK)**

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 135 ve devamı maddelerinde, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak elde edilmesi, kaydedilmesi veya ifşa edilmesi fiilleri suç olarak düzenlenmiş ve yaptırıma bağlanmıştır. *Kişisel verilerin kaydedilmesini düzenleyen TCK.m.135 e göre*, “ Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir. Kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kişisel veri olarak kaydeden kimse, yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır.” *Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme başlığı altında TCK.m.136 ya göre*, “ Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” *Verileri yok etmemenin yaptırımı düzenleyen TCM.m.138 e göre*, “Kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediklerinde bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası verilir. Suçun konusunun Ceza Muhakemesi Kanunu hükümlerine göre ortadan kaldırılması veya yok edilmesi gereken veri olması hâlinde verilecek ceza bir kat artırılır.” TCK.m.139 çerçevesinde kişisel verilerin kaydedilmesi, verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme ve verileri yok etmeme

2 Semineri, 25 Mayıs 2012, İstanbul 2012, s. 18; Süzek, s.405; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.719; Sevimli, Veri Koruma, s.134.

<sup>37</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.719-720.

<sup>38</sup> Yavuz, s.941.

<sup>39</sup> Soyer, s.18-19.

hariç, bu bölümde yer alan suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlıdır<sup>40</sup>.

### **5. İş Kanunu (İş K.)**

İş Kanunumuzda işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin olarak 75. madde ile bir düzenleme getirilmiştir. Söz konusu maddeye göre, “İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.” Bu düzenleme dürüstlük, kuralının yansımaları olarak yerinde bir düzenlemedir<sup>41</sup>.

Bu madde çerçevesinde işverenin işçisi ile sözleşme yaptığı andan itibaren işçi hakkında tutacağı kayıtları gizli tutmak ve kimseye açıklamamak yükümlülüğü doğar. İşçinin özlük dosyasında yer alan bilgileri açıklamama yükümlülüğü, sır saklama yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebilir. İşverenin bu yükümlülüğe aykırı davranarak işçinin dosyasında yer alan kişisel verileri üçüncü kişilere açıklaması halinde sır saklama yükümlülüğünün ihlal edildiği söylenebilir<sup>42</sup>.

İşverenin, işçinin özlük dosyasında bulunan bilgileri saklaması, işçi hakkında edindiği bilgileri hukuka uygun olarak kullanması ve gizli kalması gereken bilgileri açıklamaması gerekmesine karşın; bu yükümlülüğü ihlal etmesi halinde yaptırım olarak sadece İş K.m.104/1’de, özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren ve işveren vekilinin para cezası ödeyeceği düzenlenmiştir. İşçinin kişisel verilerinin bu şekilde hukuka aykırı olarak kullanılması halinde işçi İş K.m.24/II çerçevesinde iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir ya da genel hükümler çerçevesinde tazminat talep edebilir.

İşveren işçiye ait kişisel verileri iş ilişkisinin kurulması, devamı ve sona ermesi için gerekli ise sadece kendisi için kullanabilir<sup>43</sup>. Kanuni yükümlülükler ve işçinin rızası olmaksızın üçüncü kişilerle paylaşamaz<sup>44</sup>.

---

<sup>40</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Kılınç, s.1133.

<sup>41</sup> Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.32.

<sup>42</sup> Hayrunnisa Özdemir, “ İşyerinde İşçilerin İzlenmesi Ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, EÜHFD, C. XIV, S. 1–2 (2010), s.260.

<sup>43</sup> Ulrich Preis, Arbeitsrecht, 4. Aufl., Köln 2012, s.538.

<sup>44</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.719; Preis, s.537.

İş Kanununun 75 inci maddesi çerçevesinde veri koruma hukuku yönünden işverene işçi özlük dosyası tutma, kişisel verilerin işlenmesinde işlem kriterlerine uyma, sır saklama ve talep halinde bilgileri yetkili mercilere açıklama yükümlülüğü verilmiştir<sup>45</sup>. İşveren İş Kanunu ve diğer kanunlar çerçevesinde düzenlemek zorunda olduğu kayıtları dosyada tutar. İş teftişi sırasında dosyadaki bilgilerin müfettişlere gösterilmesi ve işçilere ilişkin vergilerin ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi konusundaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için işçilere ilişkin verilerin kurumlara aktarılması bu çerçevede değerlendirilmektedir<sup>46-47</sup>.

Ancak işverenin yasal herhangi bir zorunluluk olmamasına karşın işçinin alışkanlıkları, fiziksel, duygusal, sosyal, ekonomik yapısı ile ilgili kişilik özellikleri ile ilgili bilgileri gerekli olmadığı halde kaydetmesi hukuka uygun olmayacaktır<sup>48</sup>. Bu madde çerçevesinde işverenin işçinin kişisel verilerini dürüstlük kuralına ve hukuka uygun kullanması gerekmektedir. Bu bağlamda verilerin açıklanmış ve belirlenmiş bir amaç doğrultusunda işlenmesi, verilerin işlenmesinde gereklilik olması, verilerin maddi gerçekliğe uygun ve güncel olması, verilerin üçüncü kişilerin erişimine açık olmayan şekilde işlenmesi ve saklanması gerekmektedir<sup>49</sup>. Bu madde çerçevesinde işverenin sır saklama yükümlülüğü de bulunmaktadır. İşverenin edindiği bilgileri herhangi bir subjektif değerlendirme olmaksızın istisnasız bir şekilde saklaması gerekmektedir<sup>50</sup>.

İş Kanununda işçinin kişisel verilerinin paylaşımına ilişkin bir düzenleme de 28 inci madde ile getirilmiştir. Buna göre, işçinin iş sözleşmesinin sona

<sup>45</sup> Nilgün Başalp, *Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması*, Ankara 2004, s.105.

<sup>46</sup> Sevimli, *Veri Koruma*, s.125.

<sup>47</sup> İşverenlerin, çalışanlarının maaşlarına ilişkin bilgiler de dahil olmak üzere, çalışanları hakkında veriler toplamaları ve bu verileri işlemelerinin yasal dayanağı olmalıdır. İşverenler tarafından meşru bir şekilde gerçekleştirilen bu faaliyetin yasal dayanağı, iş sözleşmesi olabilir. Bir olayda, işverenler, çalışanlarının maaşlarına ilişkin verileri, vergi makamlarına iletmek durumunda kalmışlardır. “İşleme” teriminin 108 sayılı Sözleşme ve Direktifte yer alan anlamı dikkate alındığında, verilerin bu şekilde iletilmesi de “işleme” olarak kabul edilmektedir. Ancak, söz konusu açıklamanın (iletmenin) yasal dayanağı, iş sözleşmesi değildir. Maaş verilerinin işveren tarafından vergi makamlarına aktarılması ile sonuçlanan işleme faaliyetlerine ilişkin ek bir yasal dayanağın bulunması gerekmektedir. Söz konusu yasal dayanak, genellikle ulusal vergi mevzuatı hükümlerinde yer almaktadır. Böyle hükümler bulunmadığı takdirde ise, verilerin aktarılması hukuka aykırı bir işleme olarak değerlendirilecektir. Bkz. *Handbook on European Data Protection Law*, s.49.

<sup>48</sup> Başalp, s.105-106.

<sup>49</sup> Başalp, s.106.

<sup>50</sup> Başalp, s.107.

ermesine ilişkin olarak çalışma belgesi talep etme hakkı vardır. İşten ayrılan işçiye işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Bu belge de içerdiği bilgiler bakımından kişisel veri sayılır<sup>51</sup>.

## **6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15 inci maddesinde “Sağlık gözetimi” düzenlenmiştir. Buna göre işveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Bununla birlikte işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

## **7. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği**

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin “İşverenin sağlık ve güvenlik kayıtları ve onaylı deftere ilişkin yükümlülükleri” başlıklı yedinci maddesine göre işveren ilgili mevzuatta belirlenen süreler saklı kalmak kaydıyla; işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kayıt ile işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını saklamakla yükümlüdür. Çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep ederse, önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde gönderir. Onaylı defterin asıl sureti işveren, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanır. Defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumludur. İşveren, teftişe yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde işveren onaylı defteri göstermek zorundadır.

## **8. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu**

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar için uygulanan 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 21 inci maddesine göre, “Kişinin izin verdiği hâller saklı kalmak üzere, özel hayatın gizliliği kapsamında, açıklanması

---

<sup>51</sup> Bkz. Okur, Kişisel Veri, s.380.

hâlinde kişinin sağlık bilgileri ile özel ve aile hayatına, şeref ve haysiyetine, meslekî ve ekonomik değerlerine haksız müdahale oluşturacak bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkı kapsamı dışındadır. Kamu yararının gerektirdiği hâllerde, kişisel bilgi veya belgeler, kurum ve kuruluşlar tarafından, ilgili kişiye en az yedi gün önceden haber verilerek yazılı rızası alınmak koşuluyla açıklanabilir.”

### **9. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı**

Ülkemizde de AB standartlarına uygun olarak kişisel verilerin korunması ve bu verilerin ancak kanunla düzenlenen hallerde kullanılması sağlanarak bu kapsamda olabilecek insan hakları ya da kişilik hakları ihlallerinin önlenmesi amacıyla Kişisel Verilerin Korunmasına Dair Kanun Tasarısı Hazırlanmış ve TBMM ne sunulmuştur. Söz konusu tasarı TBMM AB Uyum Komisyonunda da görüşülmüş ancak seçim sürecine girilmesi nedeniyle Tasarı Genel Kurul gündemine gelememiştir.

Tasarıyla Getirilen Yenilikler şu şekilde sıralanabilir:

- *Tasarı ile sadece gerçek kişilerin verileri korunmaktadır. (m. 2)*
- *Tasarı ile öncelikle kişisel verilerin işlenmesi sorunu düzen altına alınmakta, buna ilişkin genel ilkeler belirlenmektedir. (m. 4)* Buna göre kişisel verilerin hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olarak işlenmesi, belirli, açık ve meşru amaçlar için toplanması ve bu amaçlara aykırı olarak yeniden işlenmemesi gerekmektedir. Ayrıca bu veriler, toplandıkları amaçla bağlantılı, yeterli ve orantılı olmalı, doğru olmalı ve gerektiğinde güncellenmelidir. Kişisel verilerin, ilgili kişilerin kimliklerini belirtecek biçimde ve gerekli olan süre kadar muhafaza edilmesi zorunludur. Bu ilkelerin, tüm veri işlemlerinde dikkate alınması gerekmektedir.
- *Kişisel veriler istisnalar haricinde ancak ilgili kişinin açık rızasıyla işlenebilecektir. (m. 5)* Kural olarak, kişisel veriler ancak ilgili kişinin açık rızasıyla ve kanunda açıkça öngörülen hallerde işlenebilecektir. İlgili kişinin bir itirazda bulunması halinde, kanunlarda öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesi dışında, veri işlenemeyecektir. Bu kuralın istisnaları 5 inci maddede; kanunlarda açıkça öngörülme, rızasını açıklayamayacak durumda olan kişinin hayati çıkarları, sözleşmenin kurulması ve ifası, ilgili kişi tarafından alenileştirilmiş olma ve veri sorumlusunun hukuki



yükümlülüklerinin yerine getirilmesi şeklinde sayılmıştır.

- *Özel nitelikteki kişisel veriler için işlem yasağı getirilmektedir. (m. 6)* Tasarı ile kişilerin ırk, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep veya diğer inançları, dernek, vakıf ve sendika üyeliği, sağlık ve cinsel hayatlarından oluşan özel nitelikteki kişisel veriler için işlem yasağı getirilmekte, bu kuralın sınırlı istisnaları da 6 ncı maddede bentler halinde sayılmaktadır.
- *Muhafaza edilmesine artık ihtiyaç duyulmayan veriler silinecek, yok edilecek veya anonim hale getirilecektir. (m. 7)*
- *Tasarı ile yurt dışına veri aktarımı da düzenlenmektedir. (m. 8)*
- *Tasarı ile veri sorumlularına, ilgili kişilere bilgi verme yükümlülüğü; verileri işlenen kişilere ise bilgi edinme, düzeltme gibi bir takım haklar getirilmektedir. (m. 9-10)*
- *Tasarı ile “Veri Sorumluları Sicili” kurulmaktadır. (m. 15)*
- *Tasarıda belirlenen hükümlere aykırılıklar hakkında idarî ve cezai yaptırımlar öngörülmüştür. (m. 16-17)*
- *Tasarı ile Kanunun uygulanmasını denetleyecek bir Kurul kurulmaktadır. (m. 18)*

### III. İŞ İLİŞKİSİNDE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

#### A. Temel Sorun

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran ve güven ilişkisine dayanan bir sözleşme olması nedeniyle, işçinin işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruması ve bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınması karşılığında, işverenin işçiyi koruması ve gözetmesi gerekmektedir<sup>52</sup>. Bu bağlamda, işverenin işçiyi gözetme borcu işverenin asli borçları arasında kabul edilmektedir<sup>53</sup>. İşverenin gözetme borcu genel

---

<sup>52</sup> Süzek, s.400.

<sup>53</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 705; Fikret Eren, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s.33; İlhan Ulsan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1992, s.19. Bu borcun işverenin yan edimlerinden olduğu konusundaki görüşler için bkz. Alfred Söllner, Grundrißdes Arbeitsrechts, 12. Aufl., München 1998, s.271-272; Günter Schaub/Ulrich Koch/Rüdiger Linck/Hinrich Vogelsang, Arbeitsrechts- Handbuch, München 2007, (Koch), s.1079, Rn.1.

olarak, işçinin kişiliğine saygı gösterme ve kişiliğini koruma, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma, işçinin işyerine getirdiği eşyasını koruma gibi yükümlülükleri kapsar<sup>54</sup>. Bu bağlamda işçinin özlük dosyasının korunması ve saklanması, bu bilgilerin üçüncü kişilere açıklanmaması da işverenin bir yükümlülüğüdür<sup>55</sup>.

İşçinin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme borcunu yerine getirmesi, bu anlamda işverene kişisel bağımlılığı, işçinin kişiliğinin korunmasını gerektirir<sup>56</sup>. İşçinin iş ilişkisi içerisinde işverene hukuken bağımlı oluşu ve bunun karşılığında işverenin yönetim hakkının varlığı, işçinin temel hak ve özgürlüklerini işyerinde nasıl kullanacağı, kişilik haklarının nasıl korunacağı, özellikle işçinin işe girişte verdiği gizli kalması gereken bilgilerin işveren tarafından kötüye kullanılması olasılığı, yeni teknolojilerin getirdiği elektronik göz, kamerayla işyerinin kontrolü, işyeri dışında örneğin evinde çalışan işçinin bilgisayar vasıtasıyla gözetlenmesi, işçinin özel yaşamına müdahale imkanı veren ve kişilik haklarına tecavüz ortamı oluşturan teknolojik olanakların varlığı işçinin kişisel verilerinin korunması gerekliliğini doğurmuştur<sup>57</sup>.

Ulusal düzenlemelere, bilimsel ve yargısal içtihatlarla bakıldığı zaman, konunun işçinin özel yaşamına müdahalenin önlenmesi ile birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. İşçinin özel yaşamına müdahalenin hangi durumda hukuka aykırı sayılmayacağı birtakım ilkelerin uygulanması suretiyle tespit edilebilir. Öncelikle işçinin özel hayatına müdahaleye verdiği rızaya kuşkuyla yaklaşılmalı, bu rızanın iş sözleşmesinin kurulmaması ya da iş ilişkisinin sonlandırılması tehdidi altında verilmemiş olması gerekmektedir. Müdahalenin hukuka aykırılığını ortadan kaldıracak meşru ve gerçek bir nedenin olması gerekmektedir<sup>58</sup>. Özel yaşama müdahale olmaksızın işverenin

<sup>54</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.706 vd.; Söllner, s.271-272, Schaub, Arbeitsrechts, (Koch), s.1079, Rn.1, 1086, Rn.38; Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/Emine Tuncay Senyen Kaplan, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2013, s.146; Mustafa Alp, "Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Hukukuna Etkileri", İzmir Barosu İş Hukuku Günleri-II, Sempozyum, 10-11 Mayıs 2013, İzmir 2014, s.124.

<sup>55</sup> Wolfgang Zöllner/Georg Loritz, Arbeitsrecht, 5. neubearbeitete Aufl., München 1998, s.204.

<sup>56</sup> Kaplan, İş Hukukunda Kişilik Hakları, s.371; İbrahim Aydın, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004, s.113.

<sup>57</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.708; Sevimli, Özel Yaşam, s.113 vd.

<sup>58</sup> Ahmet Sevimli, "İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008, s.70.

amacına ulaşması mümkün olmamalı, bu bağlamda amaca ulaşmak için işçinin özel yaşam hakkına en az düzeyde zarar verecek yöntemin seçilmesi gerekmektedir<sup>59</sup>. Özel yaşama müdahale bireyselleştirilmiş olmalıdır. Örneğin, bir hastanede sadece beden sıvılarının teması yoluyla bulaşacak bir hastalığa karşı kan testi yapılmak isteniyorsa, sadece hastalarla yakın temas içinde olan hastalara test yapılmalıdır<sup>60</sup>. Bu bakımdan, işverenin amacına ulaşabilmesi için, işçinin özel yaşamına müdahale etmesi mutlaka gerekli olmalıdır. Eğer işçinin kişilik haklarına işverenin söz konusu amacıyla bağdaşmayacak ölçüde bir müdahalede bulunuluyorsa, işçinin kişisel verilerinin kullanılması ve dolayısıyla özel yaşamına yapılan bu saldırı hukuka aykırı sayılır<sup>61</sup>. İşveren iş ilişkisi çerçevesinde birtakım menfaatler elde etmek amacıyla işçinin kişisel verilerini kullanmak istediği takdirde, işçinin kişilik haklarına yapılacak bu müdahalenin mutlaka somut bir amacı olmalıdır<sup>62</sup>.

Özet olarak hukukumuzda iş mevzuatında bu konuda yeterli bir düzenleme bulunmadığı söylenebilir. İşçinin kişisel verilerinin işçiye ve işçinin kişilik haklarına zarar verecek şekilde kullanılması halinde, bu sorun, İş Kanunundaki bazı düzenlemelere ve genel hükümlere başvurulmak suretiyle çözümlenmeye çalışılmasına karşın kişilik haklarının son derece önem taşıması ve korunması gereği, işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin özel düzenleme yapılmasını gerektirmektedir.

Karşılaştırmalı hukuka baktığımızda, 1.7.1993 tarihinde yürürlüğe giren 19 Haziran 1992 tarihli Bilgisayar Verilerine Karşı Korunma Kanunu (Datenschutzgesetz) ile birlikte yürürlüğe giren İsviçre Borçlar Kanunu'nun 328. maddesi hükmü ile işverenin işçi hakkında sadece iş ilişkisine ilişkin bilgisayar verilerini toplayabileceği ve bu bilgisayar verilerinin iş sözleşmesinin ifası için kullanılabilmesi düzenlenmiştir<sup>63</sup>. Bu düzenleme çerçevesinde işçinin özel yaşamına ilişkin bilgiler, ancak iş ilişkisi ile doğrudan ilgili olması veya sözleşmenin ifası için gerekli olması halinde toplanabilir. Bu çerçevede işçinin eğitim durumuna veya işyerindeki tutumuna ilişkin bilgi toplanması mümkün iken; dini ya da siyasi görüşüne veya boş zamanlarını ne şekilde değerlendirdiğine yönelik bilgiler toplanamaz<sup>64</sup>.

<sup>59</sup> Sevimli, Özel Yaşam Hakkı, s.70.

<sup>60</sup> Sevimli, Özel Yaşam Hakkı, s.70.

<sup>61</sup> Schaub, Arbeitsrecht, (Linck), s.1551, Rn.22.

<sup>62</sup> Schaub, Arbeitsrecht, (Linck), s.1552, Rn.26.

<sup>63</sup> Bkz. Kaplan, İş Hukukunda Kişilik Hakları, s.373, 382; Emine Tuncay Kaplan, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, s.43.

<sup>64</sup> Kaplan, İş Hukukunda Kişilik Hakları, s.382.

İsviçre Borçlar K. m.328 b'ye göre, işçinin kişiliğine ilişkin bilgiler ancak onun başvurusundan itibaren toplanmaya başlanabilir. Diğer bir ifade ile, işveren işçi hakkında bilgi toplamadan önce ya da örneğin işçinin telefon görüşmelerini dinlemeye başlamadan önce ya da işçiyi elektronik gözle izlemeden önce işçiyi bu konuda bilgilendirmelidir<sup>65</sup>.

Alman hukukunda Bilgisayarda Toplanan Kişiyeye İlişkin Bilgilerin Kötüye Kullanılmasına Karşı Koruma Kanunu (Gesetz zum Schutz vor Missbrauch Personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung Bundesschutzgesetz) ile işçinin iş ilişkisinde korunmasına ilişkin özel bir düzenleme getirilmemiş olmasına karşın; genel olarak herkesin kişilik haklarının korunmasına yönelik düzenlemeler getirilmiş ve işçinin kişilik hakları da bu şekilde korunmaya çalışılmıştır.

Alman İşletme Temel Kanununun 87/1 paragrafına göre de, işçi temsilcilerinin onayı ile işyerinde işçinin çalışmasını izlemek amacıyla teknik teçhizat, video kamera yerleştirilebileceği öngörülmüştür. Ancak bu düzenleme işverenin istediği her zaman işçiyi kendi arzusuna göre izleyebileceği şeklinde anlaşılmalı, işverenin sadece gerektiği zaman işçiyi izleyebilmesi şeklinde dar olarak yorumlanmalıdır<sup>66</sup>.

### **B. İşçinin İşe Alınmasında, İş İlişkisinin Devamında ve Sona Ermesinde Kişisel Verilerin Değerlendirilmesi**

#### **1. İşçinin İşe Alınmasında**

İşveren iş sözleşmesi yapacağı işçinin tüm özelliklerini bilmek ve edindiği bilgilere göre iş ilişkisine başlama kararı vermek isteyebilir. Bu bağlamda işveren işçiyeye, işçinin kimliği ile ilgili ad-soyad, doğum tarihi, ikametgah adresi, eğitim durumu, daha önce çalıştığı yerler, buralardan aldığı referanslar, askerliğini yapıp yapmadığı gibi sorular yöneltebilir<sup>67</sup>. İşverenin işçiyeye soracağı soruların içeriği mesleki bilgilerini ölçmeye yarayan veya en azından dolaylı da olsa mesleki yaşantısı ile ilgili olmalıdır<sup>68</sup>.

<sup>65</sup> Kaplan, İş Hukukunda Kişilik Hakları, s.382.

<sup>66</sup> Kaplan, İş Hukukunda Kişilik Hakları, s.381.

<sup>67</sup> Kaplan, İş Hukukunda Kişilik Hakları, s.378; Sevimli, Özel Yaşam, s.152; Aydınli, Edimden Bağımsız Koruma, s.117; Aydınli, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.30; Küzeci, s.280; Şükran Ertürk, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002, s.66; Öner Eyrenci, "İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s.250.

<sup>68</sup> Aydınli, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.29; Manfred Löwisch/Georg Caspers/Steffen Klumpp, Arbeitsrecht, 10. Aufl., München 2014, s.72-73.

İşçinin işverence sorulan sorulara karşı doğru bilgi vermesi, işvereni yanıltmaması gerekmektedir. Ancak işçinin olası bir iş imkanını kaçırma durumunun önüne geçmek için işin niteliği ile bağlantılı olmayan bir konuda kendisine yöneltilen soruyu yanıtsız bırakması mümkündür<sup>69</sup>. Bu bağlamda işverenin sözleşme özgürlüğü ile işçinin kişisel verilerinin korunması arasında denge kurulması gerekmektedir<sup>70</sup>. İşverenin soru sorma hakkının sınırını da TMK.m.2 deki dürüstlük kuralı belirleyecektir<sup>71</sup>.

İşçinin kişiliğinin ve özel hayatının korunması, işyerindeki işçiler bakımından önemli olduğu kadar, işyerine çalışmak için gelen işçi adayları için de önemlidir. Bu bağlamda işveren sözleşme görüşmeleri için kendisine iş başvurusu yapan kişilere karşı edimden bağımsız koruma yükümlülüğü ile sorumludur<sup>72</sup>. İşverenin iş ilişkisi görüşmeleri çerçevesinde çalışanla ilgili bilgi ve belgeleri saklanmak ve haksız kullanıma karşı bu verileri korumak zorunluluğu vardır. İşverenin bu yöndeki saklama ve koruma yükümlülüğü, aynı zamanda işçiye ait personel soru bildireleri, tıbbi muayene raporları, yetenek testleri gibi bilgilere ilişkin sır saklama yükümlülüğü kapsamında kabul edilir<sup>73</sup>. İşveren iş görüşmesi neticesinde işçi adayı ile iş sözleşmesi yapmamışsa, işçinin kendisine verdiği belgeleri, işçiye geri vermek zorundadır<sup>74</sup>.

### **a. Kişisel Duruma ve Özel Hayata İlişkin Sorular**

İşverenin işçiye daha önce işyerlerinde aldığı ücret, hamile olup olmadığı, evlenmeyi düşünüp düşünmediği, malvarlığı durumu ile ilgili soru sorup soramayacağı, işçinin bu konularda işvereni yanlış bilgilendirmesinin sonuçlarının ne olduğu hususu doktrinde tartışmalıdır.

Adayın daha önce aldığı ücretin sorulması, ancak işin özellikleri bakımından bu bilgiye ihtiyaç duyulması halinde haklı sayılabilir. Bu bağlamda işçinin doktrinde bir görüşe göre, yeni kurulacak iş sözleşmesi bakımından eski aldığı ücreti en alt ücret düzeyi olarak şart koşmuş olması halinde, işçinin bu soruya vermiş olduğu gerçeğe aykırı cevap, iş sözleşmesinin

---

<sup>69</sup> Küzeci, s.281.

<sup>70</sup> Uncular, s.71.

<sup>71</sup> Ertürk, s.65; Eyrenci, s.250; Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.29; Sevimli, Özel Yaşam, s.151; Uncular, s.72.

<sup>72</sup> Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.30; Eyrenci, s.240.

<sup>73</sup> Okur, Kişisel Veri, s.289-290; Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.30.

<sup>74</sup> Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.31; Eyrenci, s.244.

feshi için haklı sebep sayılır<sup>75</sup>. Buna karşın sözleşme görüşmesinde sadece yüksek başlangıç ücreti alabilmek için eski ücretin daha yüksek söylenmesi bir pazarlık taktiği olarak değerlendirilmeli, işçinin işvereni yanıltması olarak kabul edilmemelidir<sup>76</sup>. Diğer bir görüşe göre de, bu konuda sınırlama olmaksızın sorulan sorular geçerli kabul edilerek işçinin sadece işverene daha yüksek ücret ödemeyi kabul ettirmek amacıyla eski ücretini daha yüksek beyan etmesi halinde işverenin sözleşmeyi fesih hakkı vardır<sup>77</sup>. Ancak kanaatimizce ücret konusunda işçi eski aldığı ücreti olduğundan daha yüksek göstererek gerçeğe aykırı bilgi verebilir. Nitekim sonuçta ücret tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile kararlaştırılır. İşçinin, daha yüksek bir ücret karşılığında çalışması kendi menfaatlerine daha uygun olduğu için, ücrete ilişkin gerçeğe aykırı bilgi vermesi sözleşmenin fesih sebebi sayılmamalıdır. Nitekim buradaki işvereni yanıltma İş K.m.25/II-a kapsamında bir yanıltma olarak değerlendirilemez. Ancak işçinin verdiği bilgiler, yani işçinin eski aldığı ücretin gerçeğe uygun şekilde belirtilmesi, iş sözleşmesinin kurulmasında esaslı unsur taşıyorsa, işçinin doğru olmayan bir ücret bedelini söylemesi İş K.m.25/II-a çerçevesinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine sebep olabilir. Söz konusu hükme göre, “İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması” haklı sebep olarak düzenlenmiştir.

İşçinin yaptığı işin parayla bağlantılı olması, örneğin sözleşme çerçevesinde yapılacak işin muhasebecilik veya banka veznedarlığı olması halinde, işçinin özel hayatını ilgilendiren bir konu olmasına rağmen malvarlığı ile ilgili soru yöneltilmesi mümkündür<sup>78</sup>. Ancak parayla ilgili sorumluluk gerektirmeyen işlerde işçi kendisine yöneltilen malvarlığına ilişkin soruları yanıtlamak zorunda değildir<sup>79</sup>.

İşçilere kısa sürede evlenmeyi düşünüp düşünmedikleri doğrultusunda sorulan sorular da kural olarak caiz değildir. Nitekim evlenme de kişiye

<sup>75</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.153; Serkan Odaman, “İşçinin İşe Başvurusu Sırasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S.274, Ekim 2002, s.41; Eyrenci, s.251-252; Ertürk, s.67.

<sup>76</sup> Eyrenci, s.251-252; Sevimli, Özel Yaşam, s.153; Uncular, s.74. Ayrıca bkz. Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.30.

<sup>77</sup> Kaplan, İş Hukukunda Kişilik Hakları, s.378.

<sup>78</sup> Kaplan, İş Hukukunda Kişilik Hakları, s.379; Sevimli, Özel Yaşam, s.154.

<sup>79</sup> Uncular, s.75.

verilmiş bir şahsiyet hakkıdır. Bu sorulara verilen gerçeğe uygun olmayan cevaplar da hukuken sonuç doğurmaz<sup>80</sup>.

İşverenin aday işçiye tütün veya alkol gibi yasal maddeleri işyeri dışında kullanıp kullanmadığı hususunda soru yöneltmesi mümkün değildir. Bu tür sorular, işçinin özel yaşam hakkına saldırı olarak nitelendirilmese dahi, işçinin vereceği olumlu yanıt aday işçinin işe alınmamasına sebep olabilir ve bu durumda ayrımcılık yasağının ihlaline sebep olur<sup>81</sup>.

### **b. Sağlık Durumuna ve Hamileliğe İlişkin Sorular**

İşçinin sağlığı ile ilgili olarak ancak işe uygun olup olmadığına karar vermek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmek ve sosyal yardımlardan yararlanma durumunun olup olmadığına karar vermek için soru sorulabilir ya da belge istenebilir<sup>82</sup>.

Kadın işçilere hamilelik durumuna ilişkin soru yöneltilmesinin mümkün olup olmadığı ve işçilerin bu soruya gerçeğe aykırı cevap vermesinin hukuki sonuç doğurup doğurmayacağı da doktrinde tartışılmıştır. Alman Federal İş Mahkemesi önceleri adayın başvurduğu işin niteliği dikkate alınmaksızın hamileliği hakkında soru sorulabileceğine karar vermişken<sup>83</sup>; kadın ve erkek işçiler arasında ayırım yapılmasını yasaklayan Alman Medeni Kanunu (BGB) § 611 a hükmünün getirilmesi ile, bu tür soruların cinsiyet ayırımını yasaklayan söz konusu hükmü ihlal edeceğini kabul etmiştir. Ancak işe başvuru yapan tüm işçilerin bayan olması halinde, işçilere hamilelik durumuna ilişkin soru yöneltilmesi BGB § 611 anlamında cinsiyet ayrımcılığı oluşturmamaktadır<sup>84</sup>. Türk hukuk doktrininde de bu konuda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, işin niteliği gerektirsin veya gerektirmesin hamilelik işveren bakımından zorunlu bir külfet yaratacağı için, işverenin bu durumu bilmek hususunda menfaati vardır. Bu nedenle aday işçiye hamile olup olmadığı konusunda soru sorulabilir<sup>85</sup>. Diğer bir görüşe göre ise, yapılacak işin niteliği ve özelliği (örneğin mankenlik, sahne sanatçılığı, spor öğretmenliği gibi işler) işçiye böyle bir soru sorulmasını gerektiriyorsa, işçiye bu konuda soru

<sup>80</sup> Uncular, s.73; Aydın, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.30.

<sup>81</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.155-156.

<sup>82</sup> Sevimli, Veri Koruma, s.127.

<sup>83</sup> BAG. Urt. V. 22.9.1961, DB 1961, s.1522; bkz. Ertürk, s.68, dn.204.

<sup>84</sup> BAG. Urt. V. 20.2.1986, DB 1986, s.2287; bkz. Ertürk, s.69, dn.207.

<sup>85</sup> Ercan Akyiğit, Teori ve Uygulama Bakımından İş Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990, s.44; Ali Nazım Sözer, "Hamilelik ve İş Hukukunda Sonuçları, Adalet D., 1982, C.73, S.6, s.1051.



sorulabilir ve işçinin yöneltilen soruya doğru cevap vermesi gerekir. İşin niteliği gerektirmedikçe işçiye hamile olup olmadığı konusunda sorulan sorular işçinin özel yaşamına müdahale oluşturacaktır<sup>86</sup>. Benzer yönde bir başka görüşe göre de, çalışma yeri ve işin niteliği gerektirmedikçe, bayan işçiye hamile olup olmadığı konusunda sorulan sorular cinsiyet ayrımcılığına sebep olur ve geçersiz kabul edilir<sup>87</sup>. Nitekim uluslararası düzenlemeler çerçevesinde de çalışma yeri ve işin niteliği gerektirmedikçe işçiye hamileliği ile ilgili soru sorulması eşitlik ilkesine aykırıdır. BM Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, İş ve Meslek Bakımından Ayrımların Kaldırılması Hakkındaki 111 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, İşe Girme, Mesleki Eğitim, Terfi ve Çalışma Koşulları Konusunda Kadın ve Erkeklerle Eşit İşlem Hakkındaki 76/207 sayılı Direktif uyarınca da kadına bu yönde yöneltilen sorular cinsiyet ayrımcılığı oluşturur<sup>88</sup>. Kanaatimizce de işçinin yapacağı işin niteliği gerektiriyorsa, işverenin işçiye hamile olup olmadığını sormasında ve bu sorunun doğru cevaplanmasında haklı bir menfaati bulunmaktadır. Nitekim hamilelik durumu sadece cinsiyet ve işçinin kişilik hakları bakımından değerlendirilmemelidir, bilakis işverenin iş sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcu kapsamında da değerlendirilmez. İş sözleşmesinin devamında meydana gelen bir hastalık ya da kazadan dolayı işverenin sorumluluğu söz konusu olabilir. İşveren duruma göre, işçinin hamileliği sebebiyle işçiye daha hafif bir iş verebilir. İşçinin hamileliği konusunda bilgi sahibi olursa, işçinin yapacağı işin hamile işçi bakımından ne gibi tehlikeleri olabileceği hususunda işçiyi bilgilendirebilir. Açıkladığımız bu sebeplerle, işçinin yapacağı işin niteliğinin gerektirdiği durumlarda işçiye hamilelik konusunda sorulan sorular, işçinin kişilik haklarına haksız saldırı kabul edilmemelidir.

Alman Federal İş Mahkemesi'nin bir kararına göre, "İşverenin, süresiz olarak işe almaya planladığı bir kadının hamile olup olmadığı yönünde bir soru yöneltilmesi, Medeni Kanunun 611a maddesinin ihlali anlamına gelmektedir. Aynı esas, kadının, kararlaştırılan faaliyeti, analığın korunması yönündeki mevzuat gereğince ilk başta yerine getirmesi yasak olsa dahi geçerlidir. Bu hüküm Avrupa hukukuna da uyumludur. ...Medeni Kanunun 123.maddesinin 1.fıkrası, yöneltililebilecek bir soruya gerçeğe aykırı bir şekilde cevap verilmesi halinde, hizmet sözleşmesinin iptal edilmesi hakkını

---

<sup>86</sup> Kaplan, İş Hukukunda Kişilik Hakları, s.379; Sevimli, Özel Yaşam, s.154.

<sup>87</sup> Eyrenci, Personel Seçimi, s.254-255.

<sup>88</sup> Bkz. Uncular, s.77.

tanılmaktadır. 611a maddesi, 76/207/EWG sayılı Direktife dayanmaktadır. Avrupa Adalet Divanının içtihatına göre, adayın koruyucu hükümlerde ön görülen sürenin bitiminden sonra, süresiz hizmet sözleşmesinde ön görülen işi yerine getirebilecek durumdaysa, hamile bir iş gören, mağdur edilemez, aksi halde direktif hükümleri ihlal edilmiş olunur.”<sup>89</sup>

İşveren işin niteliği gerektiriyorsa, işçinin sağlık durumuna ilişkin soru yöneltebilir. İşveren, işçinin yapacağı işle bağlantılı olması halinde, işçinin işin yapılmasını engelleyecek nitelikte bir hastalığı olup olmadığını soru sorabilir, bu hususta işçiyi belirli testlere tabi tutabilir<sup>90</sup>. Bununla birlikte, işçi iş görme yeteneğini etkilemese bile, işyerinde çalışmasında sakınca doğurabilecek bulaşıcı hastalık gibi sağlık sorunları hakkında işvereni bilgilendirmelidir<sup>91</sup>. Örneğin sağlık kuruluşunda hemşire, hasta bakıcı, laboratuvar görevlisi vb. tarzda çalışmak üzere iş başvurusunda bulunan kişi, HIV virüsü taşıyorsa hastalığını kendiliğinden bildirmelidir<sup>92</sup>.

Kanaatimizce de, işçi işiyle bağlantılı olan bir hastalığının olması halinde, bu konuda işverenin sorduğu sorulara doğru cevap vererek, işvereni gerçeğe uygun bir şekilde bilgilendirmelidir. İşçinin iyileşmeyecek ya da bulaşıcı bir hastalığının olduğunu bilmekte işverenin haklı bir menfaati bulunmaktadır. İşverenin işçinin işiyle ilgili olan bir hastalığı bilmekte bir çıkarı olduğu gibi, İş K.m.25/I-b kapsamındaki bir hastalığı da bilmekte menfaati vardır. Söz konusu düzenlemeye göre, “İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda” işverenin sağlık sebepleri dolayısıyla işçinin sözleşmesini feshetme hakkı bulunmaktadır. Eğer işçinin sözleşme yapılmadan önce bu tür bir hastalığı varsa ve kendisine sağlık durumuyla ilgili sadece bir hastalığının olup olmadığı sorusu yöneltilmiş ve sağlık raporu istenmemiş ya da herhangi bir test yapılmamışsa, diğer bir ifade ile, işçinin sözlü beyanına güvenilerek iş ilişkisi kurulmuşsa, daha sonra ortaya çıkan bu hastalık sözleşmenin haklı nedenle feshine yol açacaktır. İşçinin işin niteliğiyle bağlantılı hastalıklar konusunda bilgi sahibi olması, meslek hastalıkları konusunda iş mevzuatının işverene getirdiği yükümlülükler bakımından da işverenin menfaatindedir. İşveren meslek hastalığı sonucu

---

<sup>89</sup> Alman Federal İş Mahkemesi, 2 AZR 621/01, 06.02.2003. (Çev. Alpay Hekimler); Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2004/3, S.3, s.274-275.

<sup>90</sup> Kaplan, İş Hukukunda Kişilik Hakları, s.378-379.

<sup>91</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.154; Ertürk, s.68; Eyrenci, s.253 Odaman, s.41.

<sup>92</sup> Uncular, s.76.

ortaya çıkan hastalık durumunun gerektirdiği tedavi giderlerini karşılamak ve meslek hastalığı sonucu çalışamayacak duruma düşen insanlara geçici veya sürekli olarak iş göremez duruma düşmesinin ortaya çıkaracağı gelir kesilmesi ya da gider artışının telafi edilmesi için gelir garantisi sağlamak yani, bir gelir yardımı yapmak zorundadır. Meslek hastalıkları işverenler bakımından işgücü kayıpları, iş durmasından ya aksamasından kaynaklanan kayıplara yol açtığı gibi, aynı zamanda hukuki ve cezai takibata uğramak ve ceza ve veya tazminat ödemek riskini de beraberinde getirmektedir<sup>93</sup>.

#### **c. Eski Hükümlülüğe İlişkin Sorular**

Aday işçinin sabıkası ile ilgili olarak da soru sorulabilmesi için, söz konusu eski hükümlülüğün işçinin işinin niteliği ile ilgili olması gerekir. Ancak görülecek işin niteliği ile ilgili olsa dahi, sabıkanın sicil kaydından silinmesi durumunda aday kendisini sabıkasız olarak tanıtılabilir ve eski sabıkası hakkında hiç bilgi vermeyebilir<sup>94</sup>. Buna karşın örneğin banka veznedarı olarak işe alınacak kişiye mali suçu olup olmadığı, şoför olarak çalıştırılacak kişiye trafik suçunun olup olmadığı sorulabilir<sup>95</sup>. Yargıtay kararlarına göre, sabıkanın görülecek işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın işçinin var olan sabıkasını gizlemesi, sözleşmenin feshi için haklı neden oluşturur<sup>96</sup>.

#### **d. Dini İnançına, Siyasi Görüşüne ve Sendika Üyelğine İlişkin Sorular**

Gerek AY.m.15/2, 24, 25 gerek İş K.m.5 çerçevesinde işçiye dini inancı, etnik kökeni, siyasi görüşüyle ilgili soru yöneltilemez. AY.m.15/2'ye göre, "kimse din, vicdan, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz ve bunlardan dolayı suçlanamaz." İşçiye sendika üyeliği hakkında yöneltilen sorular da hukuka uygun kabul edilemez. Nitekim gerek AY. m.51 gerek 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25 inci maddesi ile işçinin sendikal özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Bu hükümler çerçevesinde işveren iş sözleşmesi kurulurken işçiler arasında sendikalı-sendikasız ayrımı yapamaz.

---

<sup>93</sup> Kadir Arıcı, "İşverenlerin İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortasından Doğan Sorumluluğu Yeniden Ele Alınmalıdır" TİSK İşveren Dergisi, Eylül 2005, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1226&id=68](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1226&id=68).

<sup>94</sup> Ertürk, s.71; Sevimli, Özel Yaşam, s.156-157; Eyrenci, s.256; Uncular, s.78.

<sup>95</sup> Eyrenci, s.255; Uncular, s.78.

<sup>96</sup> "İşçinin, işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giymiş olduğu halde, giriş formuna hiçbir sabıkası yani mahkumiyeti bulunmadığı şeklinde cevap vermesi ve daha sonra durumun ortaya çıkması, işverene işi fesh hakkı verir." Yarg. 9. HD., 6.6.2000, E.2000/4727, K.2000/7993. ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

## **2. İş Sözleşmesinin Devamında**

### **a. İş Sözleşmesi Devam Ederken Edinilen Bilgiler**

İşveren işçi ile bilgileri iş sözleşmesinin devamı için bu bilgilere mutlak surette gerekli olması halinde kullanabilir. İş sözleşmesinin devamında işçi ile ilgili bir belge düzenlenmesi halinde, belgede sadece işçinin işi ile ilgili bilgiler yer almalıdır. Özel yaşama ilişkin bilgilerin bu tip belgelerde kullanılmaması gerekmektedir<sup>97</sup>. İşveren işçinin özel hayatına müdahale etmemeli, işçinin işyerinde danışma bürosuna verdiği bilgileri almamalı ve özel yaşamına ilişkin edindiği bilgileri üçüncü kişilerle paylaşmamalıdır<sup>98</sup>.

Bazı durumlarda edimlerin ifası için işçiye ait kişisel verilerin kullanılması gerekebilir. Örneğin işverenin işçinin iş görme edimini ifası karşılığında ücret ödeme borcunu yerine getirebilmesi için, işçinin vergi kimlik numarası, sigorta numarası vb. verileri işleme zorunluluğu bulunmaktadır<sup>99</sup>.

Kimi durumlarda ise, işverenin kanun gereği işçiye ait bilgileri işyerinde tutması ve gerektiğinde ilgili kurumlara vermesi gerekebilir. Örneğin İş K.m.75 çerçevesinde işveren, işçi özlük dosyası düzenlemek, işçiye ait kimlik bilgilerinin yanında kanun gereği düzenlemek zorunda olduğu belge ve kayıtları tutmak zorundadır. İşveren bu bilgileri gerektiği takdirde yetkili memur ve mercilere de göstermek zorundadır. Örneğin, iş teftişi sırasında bu dosyadaki bilgilerin müfettişlere gösterilmesi zorunludur<sup>100</sup>. Kural olarak işveren teknik imkanları elverdiği ölçüde işyerinde çalışan işçilerin kimlikleri, kabiliyet becerileri, işe uyum ve verimlilikleri konusundaki bilgileri daha sonra kullanmak üzere bilgisayara yükleme hakkına sahiptir. Ancak işverenin işçinin özlük dosyasındaki bilgileri üçüncü kişilere verebilmesi veya bilgisayardaki verinin açıklanması için, işçinin bu konuda rızası ya da üçüncü kişinin haklı bir menfaati olmalıdır<sup>101</sup>. Bu durumda verilecek bilgiler sadece işçinin iş ile ilgili kabiliyeti ve davranışları hakkında olmalıdır<sup>102</sup>.

İşveren iş sözleşmesi devam ederken işçi hakkında bilgi edinme kastı olmaksızın da bazı bilgilere ulaşabilir. Örneğin işçinin masasında bulunan işçideki bir hastalığa ilişkin testi görebilir. Eğer bu hastalık işçinin verimini

---

<sup>97</sup> Ertürk, s. 127.

<sup>98</sup> Kaplan, Borçlar, s.45.

<sup>99</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.123; Sevimli, Veri Koruma, s.125; Küzeci, s.282.

<sup>100</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.123.

<sup>101</sup> Zöllner/Löritz, s.204; Kaplan (Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan), s.150-151.

<sup>102</sup> Kaplan, Borçlar, s.45.

etkilemeyen ve diğer işçiler ve işveren bakımından tehlike yaratmayan bir hastalık ise, işçiye ait söz konusu sağlık bilgisinin başkalarına aktarılmaması ve bu verinin kullanılmaması gerekir<sup>103</sup>. Ancak kanaatimizce, bu hastalık işçinin performansını ve bu bağlamda işin işleyişini etkileyen bir hastalık ise ya da işyerinde çalışanlar için tehlike oluşturacak bulaşıcı bir hastalık ise, işveren işçinin özel yaşamına ilişkin bu sağlık bilgisini kullanarak işçinin sözleşmesini feshedebilmelidir. Nitekim bu durumda işçinin menfaati ile işverenin ve işyerinin menfaatleri karşı karşıya gelmektedir. İşyeri işleyişinin bozulmaması ve işyeri menfaatlerinin zarar görmemesi için bu bilginin kullanılması hukuka aykırı kabul edilmemelidir.

İşverenin işçinin e-devlet şifresini istemesi de hukuka uygun kabul edilemez. Nitekim e-devlet şifresi işçinin işi ile ve işin ifası ile ilgili değildir<sup>104</sup>.

### **b. İş Sözleşmesi Devam Ederken İşçinin İşyerine Giriş ve Çıkış Denetimi**

Bazı işyerlerinde işçilerin işyerine giriş ve çıkışlarının imza defteri, manyetik kimlik kartları, akıllı kart, parmak izi veya retina taraması gibi yöntemlerle kontrol edildiği görülmektedir<sup>105</sup>. Bu durumun işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğu düşünülmesine karşın, bazen işçinin kişisel verilerinin ihlaline yol açabilmektedir<sup>106</sup>. Bu nedenle işçinin kişisel verilerinin korunması ile işverenin yönetim hakkı arasında denge kurulmalıdır<sup>107</sup>. İşveren yalnızca merak duygusu ile bu kontrolü yapamayacağı gibi, yüksek düzeyde güvenlik gerektiren veya mesai takibinin başka bir şekilde yapılmasının mümkün olmadığı hallerde işçinin önceden bilgilendirilmesi ve rızasının olması halinde parmak izi veya retina algılayan personel takip sistemi ile giriş çıkış denetiminin yapılabileceği kabul edilmektedir<sup>108</sup>. Bu bağlamda işverenin işçinin işyerine giriş çıkışını kontrol eden elektronik ve biyometrik kontrol sisteminin kurulmasında işçinin kişilik haklarına müdahaleyi haklı kılan üstün nitelikli menfaatleri, işyerinin güvenliği, konut dokunulmazlığının korunması, mülkiyet hakkının korunması, işçinin çalışma sürelerinin tespiti olabilir<sup>109</sup>.

---

<sup>103</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.146.

<sup>104</sup> Alp, s.127.

<sup>105</sup> Okur, Elektronik Gözetleme, s.111; Uncular, s.94. Ayrıca bkz. Aydın, İşçinin Kişilik Hakkı, s.32.

<sup>106</sup> Uncular, s.94-95.

<sup>107</sup> Uncular, s.95; Löwisch/Caspers/Klumpp, s.73.

<sup>108</sup> Uncular, s.95.

<sup>109</sup> Okur, Elektronik Gözetleme, s.116.

İş mevzuatımızda bu hususta bir düzenleme bulunmamasına karşın, İstanbul Tabip Odası Hukuk Bürosu tarafından yapılan Parmak izi Uygulaması Hakkında Hukuki Değerlendirme çalışmasına göre parmak izi, kişiyi fiziksel açıdan belirleyici olduğu için kişisel veri olarak kabul edilir<sup>110</sup>. Danıştay'ın bir kararına göre de, parmak izi kişisel veri niteliğindedir ve parmak izinin alınabilmesinin hukuki dayanağı olmalıdır<sup>111</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, “El izi alma işleminin işçi bakımından kişisel verilerin başkasının eline geçmesi kaygısına sebep olmasına ve bu durumun çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğunun kabulünün gerekmesi karşısında feshin haklı sebebe dayanmadığının anlaşılmasına, ancak işverenin işyeri güvenliğini sağlamak amacı ile bu değişikliğe gittiği ve geçerli olduğu, dolayısıyla davacının bu eylemi sebebiyle yapılan feshin haklı değil fakat geçerli sebebe dayanmasına göre, .. kararın onanmasına karar verildi.”<sup>112</sup>.

### **c.İş Sözleşmesi Devam Ederken İşçinin İzlenmesi ve Gözetlenmesi**

Günümüzde işçiler teknolojik gelişmeler ve internetin sağladığı kolaylıklardan sadece işlerini ifa etmeye yönelik olarak yararlanmamaktadır. İş saatleri içinde internet ortamında yasal olmayan müzik parçaları yükleme, film indirme, sohbet ortamlarına katılma ve hatta pornografik veya ırkçı sitelere girme vasıtasıyla çalışma saatlerini iş dışı değerlendirmekte ve işverenleri açısından yeni riskleri gündeme getirmektedirler<sup>113</sup>. Bu durum işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin dayandığı güveni sarsmakta ve işverenin “kaynakların korunması, işletmesel nedenler, bilgi akışının kontrolü, hukuki ve cezai sorumluluğa karşı korunma veya yasalara uygunluk, yasal sorumluluk gerekliliği, performans değerlendirmesi, verimlilik ölçüsü, güvenlik endişeleri” gibi nedenlerle işçisinin internet kullanımını, elektronik posta trafiğini, telefon görüşmelerini denetlemesi gerekliliğini ve dolayısıyla işçiyi gözetleme ve denetleme durumunu ortaya çıkarmaktadır<sup>114</sup>.

İşçilerin iş sözleşmesinin devamında işverence telefonların dinlenmesi, bu görüşmelerin kaydedilmesi, internet kullanımının ve e-postalarının

---

<sup>110</sup> Uncular, s.95.

<sup>111</sup> Danıştay 12. Dairesi, 15.5.2006, E.2005/6811, K.2006/1959 (kişisel arşiv).

<sup>112</sup> Yarg. 22. HD., 22.01.2015, 2014/36272, K.2015/924. Yarg. 22. HD., 22.1.2015, 2014/36273, K.2015/925. (Kişisel arşiv).

<sup>113</sup> Burcu Savaş, “İş Hukukunda “Siber Gözetim”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/3 s.97.

<sup>114</sup> Savaş, s.98.

denetlenmesi, işyerindeki davranışlarının görüntü ve ses alma araçları ile gözetlenmesi, işçilerin bu şekilde izlenmesi ve gözetlenmesi ile kişisel verilerine ulaşılması kimi durumlarda işçinin özel yaşam hakkına haksız saldırı olarak nitelendirilebilir<sup>115</sup>. İşveren işçinin telefon görüşmelerini dinlediği veya işçinin davranışlarını gözetlediği zaman, işverenin bu tutumunun işçinin özel yaşamına müdahale kabul edilmemesi için mutlaka bir hukuka uygunluk sebebi olmalıdır. Bu durumda işverenin işçinin izlenmesi ve gözetlenmesindeki ekonomik yararı ile işçinin sadakat borcu çerçevesinde izleme uygulamasına rıza göstermesi arasında bir bağlantı kurulmalı ve bu izleme ve gözetleme uygulamasına işçi mutlaka rıza göstermiş olmalıdır<sup>116</sup>. İşverenin işçiyi gözetleme ve denetleme konusunda objektif ve gerçek haklı bir menfaati olmalıdır<sup>117</sup>. Bu bağlamda örneğin, bir virüs programının neden olabileceği büyük zararları engellemek amacıyla bilgisayarlarının izlenmesine işçinin rıza göstermesi sadakat borcunun bir gereği olarak kabul edilebilir<sup>118</sup>. Mesela, işyerinde sürekli tekrarlanan hırsızlık olayının gerçekleşmesi halinde, güvenlik nedeniyle, işçinin sadakat borcu çerçevesinde kendisine önceden bilgi verilmesi ve kendisinin izlenmesine rıza göstermesi beklenebilir<sup>119-120</sup>.

<sup>115</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.196; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.708; Aydın, s.221.

<sup>116</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.199-200; Küzeci, s.283.

<sup>117</sup> Schaub, Arbeitsrecht, (Linck), s.1553, Rn.30-31.

<sup>118</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.200.

<sup>119</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.209; Kaplan (Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan), s.151; Küzeci, s.283; Özdemir, s.235.

<sup>120</sup> Alman Federal Mahkemesi bir kararında, “iş merkezinin mutfağında meydana gelen malzeme hırsızlığına karşı takılan gizli kamera vasıtasıyla mutfakta çalışanların kişilik değerlerinden olan sesleri, resimleri video kamera tarafından kaydedilmiştir. Mahkeme vermiş olduğu kararında, “eğer somut cezai suç şüphesi bulunuyorsa işveren gerekli tedbirleri alabilir, dolayısıyla da söz konusu olayda herhangi bir hukuka aykırılığın söz konusu olamayacağına hükmetmiştir”. BAG= NZA 2003, 1193; ArbG Hamburg, Urteil vom 20.02.2004-17 Ca 426/03, NZA –RR 2005, 520. Özdemir, s. 245, dn.62. İsviçre Federal Mahkemesinin bir kararında, “...saat ve mücevher dükkanında kasayı gösterecek şekilde, kasada çalışan işçiye haber verilmeden bir kamera monte edilmiştir. Savcılık, söz konusu kamerayı kasadan habersizce para kaçıran işçinin hırsızlıktan yakalanması için talep etmiştir. Ancak, soruşturma bittikten sonra olaya bakan mahkeme ilgili kayıtların işçiye haber verilmeden toplandığı için ortada hu- kuka aykırı olarak toplanmış deliller olduğunu ve bunların davada kullanılamayacağını ileri sürmüştür. Bunun üzerine kendisine şikâyetle başvuru Federal mahkeme, olayda bir hırsızlık olayının araştırılması ve ortaya çıkarılması durumunun olduğundan işçiye haber verilmeksizin de kamera kaydı yapılabileceğine hükmetmiştir. Olayda kameranın yönünün büyük ve önemli bir kısmının kasayı gösterdiğini iddia edildiği gibi işçinin özel hayatının bir ihlâlinin söz konusu olmadığını bilakis işverenin hırsızlık olayının ortaya çıkarılmasında büyük bir yararının olduğunu belirterek kişilik haklarının ihlâli iddiasını reddetmiştir”. 6B\_536/2009, 12 November 2009, Urteil des Bundesgerichts, Medialex 2010, s. 49-50. Bkz. Özdemir, s. 245-246, dn.63.



Bu bağlamda işçilerin işletmede veya işyerinde video kameraları ile kontrolü sadece işyeri güvenliğini sağlamak amacı ile, işyerinin gizlice video kamera ile izlenmesi sadece işveren tarafından sonradan da ispatlanabilir bir biçimde belirli kişilerce bir suçun işleneceği şüphesinin var olması halinde mümkündür. Belirtilen şartların var olmaması halinde iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiği gerekçesi ile açılan davalarda video kayıtları delil olarak kullanılamaz<sup>121</sup>. Buna karşın işçilerin iş esnasındaki davranışlarını belirlemek için genel bir video kontrolü hukuki kabul edilemez. Nitekim bu durumda kişilik haklarına yönelik bu saldırıya karşı işverenin menfaati üstün tutulamaz<sup>122</sup>. Diğer bir ifade ile zorunlu olmadıkça işçileri gizli kamera ile gözetlemek, işçiyi filme almak, telefonlarını dinlemek kişilik hakkına aykırılık oluşturur<sup>123-124</sup>. Nitekim işçi sürekli kamera gözetlemesi nedeniyle kendisini baskı altında hissedebilir ve oluşan stres nedeniyle ruh sağlığı tehlikeye girebilir, kişisel davranışlarında doğallığı kaybolabilir<sup>125</sup>.

---

Köpke – Almanya davasında, işyerinde hırsızlık yaptığından şüphelenildiğinden, başvuru sahibi gizli kamera ile izlenmiştir. AİHM, “yerel makamların, kendilerine tanınan takdir payı dahilinde, başvuru sahibinin 8. Madde kapsamındaki özel hayatına saygı gösterilmesi hakkı ile hem işverenin kendi mülkiyet haklarının korunmasındaki menfaati hem de adaletin gereği gibi tesis edilmesindeki kamu menfaati arasında adil bir denge kuramadıklarını gösteren hiçbir emare bulunmadığı” sonucuna varmıştır. Bu itibarla, başvurunun kabul edilebilir olmadığına karar verilmiştir. AİHM, Köpke – Almanya (dec.), No. 420/07, 5 Ekim 2010, bkz. Handbook on European Data Protection Law, s.123., dn.210

<sup>121</sup> Düsseldorf İş Mahkemesi Karar Tarihi: 3.5.2011 Karar Sayısı: 11 Ca 7326/10 (çev. Alpay Hekimler), Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi,2011/4, s.433.

<sup>122</sup> Kaplan (Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan), s.150-151.

<sup>123</sup> Alp, s. 125; Kaplan, Borçlar, s.51.

<sup>124</sup> Yargıtay’ın bir kararına göre, “(...) Telefon konuşmasında yer alan sözler iki kişi arasında gizli kalması ve o kişilerin özel yaşam alanı ile ilgili bulunan sözler olduğu görülmektedir. Sözler bu içerikte olmasa dahi, bir kişinin telefonunun dinlenmesi veya dinlenen görüşmelerin yayınlanması, başlı başına özel yaşama ve hatta son derece gizli kalması gereken yaşamın gizliliğine saldırı teşkil eder. Kişi toplum tarafından tanınan bilinen bir kişi olsa dahi, özel yaşam hiçbir şekilde açıklanamaz. Hatta hiç kimsenin telefonu da dinlenemez” Yarg. 4. HD., 31.10.2000, E. 2000/6487, K. 2000/9467. Bkz. www.kazanci.com.

Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında, gizli olarak gerçekleştirilen telefon dinlemelerinin işçilerin kişilik haklarını ihlâl ettiğine, bu nedenle dinlemeyi gerçekleştiren işverenin sorumlu olduğuna karar vermiştir. BAG 5. Senat, Urteil vom 20.10.1997- 5AZR 508/96, 2. Instanz: Landesarbeitsgericht Köln.; Bkz. Özdemir, s.243,dn.53.

Hessen Eyalet İş Mahkemesinin kararına göre, “Bir işçi, işyerinde sürekli olarak video kamerası ile izleniyorsa bu durum, uygunsuz bir biçimde özel hayatına düzenli müdahale edilmesi anlamına gelmektedir. Bu durum işverenin işçiye, özel hayatını sürekli ihlal ettiği gerekçesi ile tazminat ödemesini zorunlu kılmaktadır (dava konusu olayda 7.000 Euro). Aksi halde işverene yönelik herhangi bir yaptırım kararı alınmasa, kişilik hakları ihlal edilmiş olur.” Hessen Eyalet İş Mahkemesi Karar Tarihi: 25.10.2010 Karar Sayısı: 7 Sa 1586/09 (çev. Alpay Hekimler), Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2011/3; s.584-585.

<sup>125</sup> Okur, Elektronik Gözetleme, s.121-122. Ayrıca bkz. Aydın, s.206-207; Özdemir, s.234.

Bazı işyerlerinde örneğin işe giriş-çıkış saatlerinin kayıt altına alınması veya işçilerin performans değerlendirmesinin yapılabilmesi amacıyla işçilerin biyometrik yöntemlerle ve kapalı devre televizyon sistemleri ile izlendiği ve kişisel veri kaydı tutulduğu görülmektedir. Ancak işçinin işyerindeki her hareketinin izlenmesi özel yaşamına ve dolayısıyla kişilik haklarına aykırılık oluşturur<sup>126</sup>. Bu nedenle gözetleme amacı ile yapılan eylem arasında orantı olmalı ve işçi bu konuda önceden bilgilendirilmelidir<sup>127</sup>. İşverenin işçiyi elektronik gözetleyebilmesi için kanunun buna izin vermesi, işçinin onayı ve işverenin üstün nitelikte menfaatinin olması gerekmektedir<sup>128</sup>. Ayrıca işverenin haklı ve hukuken korunan bilgi edinme hakkı ile işçinin kişilik hakkının korunması arasında denge kurulmalı ve işverenin bu yolla işçinin kişilik hakkına müdahalesi ölçüsüz olmamalıdır. Bu bağlamda ölçülülük denetiminin yapılması ve işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması şarttır<sup>129</sup>.

İşverenler işyerinde internetin haberleşme ve iş dışında kullanılmasını engellemek amacıyla da işçilerin kullandığı bilgisayarları denetleyebilirler. Örneğin işçinin aldığı veya gönderdiği e-mail sayısının, bu iletilerin gönderildiği adreslerin iş ya da işyerine zarar verici davranışlara karşı koruma amacıyla denetlenmesi mümkündür<sup>130</sup>.

Yargıtay kararları çerçevesinde işçinin özel amaçlı internet kullanımı, iş sözleşmesinin feshi için geçerli ya da haklı neden oluşturabilir. Bu bağlamda özel amaçlı kullanımın işyerine ve işveren menfaatlerine zarar verip vermediğinin tespiti için işçinin gözetlenmesi söz konusu olabilir. İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı kullanımı yasaktır. Özel amaçlı internet kullanım izni verildiği durumlarda da, işçi internet ya da e-mail sistemini sınırsız bir şekilde kullanma hakkına sahip değildir. İşçinin, işverenin açık bir şekilde yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı olarak kullanması halinde, önceden herhangi bir ihtar gerek olmaksızın sözleşmesi feshedebileceği gibi, işçinin pornografik resimleri, videoları işyerinin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde de ihtar gerek olmaksızın fesih mümkündür. Acil durumlarda ve işe ilişkin meşru bir sebep olmadıkça, işçinin mesai saatleri içinde özel telefon görüşmesi yapması

---

<sup>126</sup> Küzeci, s.284-285.

<sup>127</sup> Küzeci, s.285; Uncular, s.99.

<sup>128</sup> Okur, Elektronik Gözetleme, s.86 vd.

<sup>129</sup> Okur, Elektronik Gözetleme, s.106 vd; Löwisch/Caspers/Klumpp, s.73.

<sup>130</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.201.

da fesih için bir geçerli neden kabul edilir. Ancak işçiye bu konudaki yasağı daha önce bildirilmesi ve işçinin önceden uyarılması gerekir<sup>131</sup>. Davacının şirket bilgisayarını kullanarak iş arkadaşlarını e-mail yoluyla ayartması<sup>132</sup>, bilgisayarında yazılım programı ile ilgili bilgiler bulundurulması<sup>133</sup>, işverene

<sup>131</sup> Yarg. 9. HD., 17.3.2008, E.2007/27583, K.2008/5294. (kişisel arşiv). Yargıtay'ın bir kararına göre, "Somut olayda, davacının kendi adına web siteleri oluşturduğu ve mesai saati içerisinde çok sayıda mail aldığı veya gönderdiği, web sayfasında şirketin faksını bildirdiği anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre davacının eylemi iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektirecek ağırlıkta değilse de, işin yürütümünü olumsuz yönde etkilemesi nedeni ile fesih için geçerli neden teşkil ettiği kabul edilmelidir. Bu nedenle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur." Yarg. 9. HD., 3.11.2008, E. 2008/5836, K.2008/29779. (kişisel arşiv). Yargıtay'ın bir başka kararına göre, "Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde yayımlanan bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili işyeri iç düzenlemesine ve buna aykırı davranışın disiplin cezası gerektirdiğini bilmesine rağmen, davacının şirket bilgisayarlarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kullandığı ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı, şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kuralla aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde kişisel ihtiyaçlarında işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır." Yarg. 9. HD., 19.2.2007, E.2006/32539, K.2007/4328. (kişisel arşiv). Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD., 5.2.2007, E.2006/30107, K.2007/2011. (kişisel arşiv). Yargıtay'ın bir diğer kararına göre, "Davacının iş sözleşmesinin feshinde en önemli nedenlerden biri olarak mesai saatleri içerisinde internette oyun oynayarak ve çeşitli haber sitelerinde zaman geçirmesi gösterilmiştir. Gerçekten de işveren bu konuda kayıtlar sunmuş olup, bilirkişi heyet raporunda da davacının her gün kısa süreli de olsa iş amaçlı bilgisayarında internet alış-veriş ve oyun sitelerine girdiği, bir yıl içerisinde altı kez yarım saat, altı kez de bir saatin üzerinde internette zaman geçirdiği tespit edilmiştir. .... Davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içinde internet alış-veriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işin yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır. İşverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmaktadır." Yarg. 9. HD., 4.5.2009, E.2008/36305, K.2009/12393. (kişisel arşiv).

<sup>132</sup> "Davacının, davalıya ait İstanbul Beyazıt şubesinde gişe görevlisi olarak çalıştığı sırada, belirlenen zam oranını az bularak, davalı bankanın bilgisayar sistemini kullanarak Türkiye genelinde davalı banka çalışanlarına gönderdiği elektronik posta mesajında, "merhaba arkadaşlar, bugün aldığımız zam için bir şey söyleyemiyorum. Genel müdürlük bizim ne kadar güçlü ve ne kadar işçi olduğumuzu bilmiyor ve bizi sömürüyor.... Arkadaşlar birlikte hareket edip, haftaya pazartesi en yoğun olduğumuz gün iş bırakalım..." şeklinde işçileri eyleme teşvik ettiği ve işvereni suçladığı, ancak işçileri eyleme teşvik ettiği gün kendisi izin alarak tedbirini aldığı anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemi nedeniyle hizmet akdi feshedilmiş olup, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları sebebiyle işveren tarafından aktin sona erdirilmesi 4857 sayılı Yasanın 25/2 maddesine uygun düşüğünden ihbar ve kıdem tazminatının reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

<sup>133</sup> "Davacının Yazılım Grup Müdürü olarak görev yaptığı göz önünde bulundurulduğunda bilgisayarında yazılım programı ile ilgili bilgilerin bulunması doğaldır. Davacının bilgisaya-

ait bilgisayar ile e-mail aracılığıyla sır sayılan bilgileri üçüncü kişilere aktarması<sup>134</sup> da Yargıtay kararlarına konu olmuş ve işçinin bu davranışlarının sözleşmenin feshi için neden oluşturup oluşturmayacağı tartışılmıştır<sup>135</sup>.

Köln Eyalet İş Mahkemesi'nin bir kararına göre, "İşyerindeki bilgisayarların özel amaçlar için kullanılmayacağına yönelik açık bir hüküm bulunmuyorsa, azımsanmayacak derecede olsa dahi özel amaçlar için e-mail kullanılmış ise, hizmet sözleşmesi iptarda bulunulmadan feshedilemez. E-mailler çalışanın üstüne yönelik hakaretler içerse de, bunlar üstün bilgi

---

rında tespit edilen yazılım kopyasını şirket aleyhine veya kişisel çıkarları yolunda kullandığı kanıtlanmış değildir. Bu nedenle, salt bilgisayarında şirkete ait yazılım programı kopyasının bulunmuş olması fesih için geçerli neden kabul edilemez." Yarg. 9. HD., 9.7.2007, E.2007/11554, K.2007/22268. (kişisel arşiv).

<sup>134</sup> "Dosya içeriğinden, davacının, elektronik posta aracılığı ile davalı şirketin eski genel müdürüne bilgi aktardığı ancak bu bilgi ya da bilgilerin özelliklerinin belirlenmediği, ticari sır niteliğinde olup olmadıklarının tespit edilmediği anlaşılmaktadır. Mahkemece, bilgisayar ve ticaret hukuku uzmanlarından oluşan bilirkişi heyetinin düzenleyeceği rapor ile, ticari sır kavramının, bir ticari işletme veya şirketin faaliyet alanı ile ilgili yalnızca belirli sayıdaki mensupları ve diğer görevlileri tarafından bilinen, elde edilebilen, rakiplerince bilinmemesi ve üçüncü kişilere ve kamuya açıklanmaması gereken işletme ve şirketin ekonomik hayattaki başarı verimliliği için büyük önemi bulunan; iç kuruluş yapısı ve organizasyonu, mali, iktisadi, kredi ve nakit durumu, araştırma ve geliştirme çalışmaları, faaliyet stratejisi, hammadde kaynakları, imalatının teknik özellikleri, fiyatlandırma politikaları, pazarlama taktikleri ve masrafları, pazar payları, toptancı ve perakendeci müşteri potansiyeli ve ağları, izne tabi veya tabi olmayan sözleşme bağlantılarına ilişkin bilgi, belge ve elektronik ortamdaki kayıt ve verilerden oluştuğu göz önüne alınarak, davacı tarafından gönderildiği tespit edilen bilginin, bu nitelikte olup olmadığı, davalı açısından zarara neden olma potansiyelinin olup olmadığı hususları, duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlendikten sonra sonuca gidilmesi gerekirken, eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 9. HD., 8.6.2009, E. 2008/33119, K.2009/16188. (kişisel arşiv).

<sup>135</sup> Yargıtay'ın bir kararına göre ise, "Somut olayda, davalıya ait işyerinde bilgi işlem elemanı olarak çalışan davacının işyerinde "şirket tarafından tahsis edilen cep telefonunu ve bilgisayar monitörünü kız arkadaşına verdiği ve kullandığı, diğer çalışma arkadaşı N. A. nın kullanmakta olduğu bilgisayara uzaktan bağlanarak şahsi bilgilerini ve yazışmalarını kopya ettiği ve şantaj amaçlı olarak kullandığının tespit edildiği" gerekçesi ile iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davacı işverene verdiği savunmasında arkadaşının bilgisayarına iş için uzaktan bağlandığını, ancak ekranda N.A nın yine işyeri çalışanlarından ÖN. ile uygunsuz yazıştıklarını gördüğünü ve NA. nın kullandığı makinenin ekran görüntülerini aldığını, bu görüntülerin bir hafta elinde kaldığını, amacının NA. yı şirketten uzaklaştırmak olduğunu belirtmiştir. Davacının iş için uzaktan bu şekilde başkasının bilgisayarına girmesi yönünde işyeri uygulamasının bulunduğu kanıtlanmadığı gibi, tamamen çalışma arkadaşlarının özel hayatı ile ilgili bilgileri izinsiz alması da doğru davranış olarak görülemez. Nitekim bayan işçi NA. davacının bu bilgileri CD ye kaydedip, eşine gönderdiğini, eşi ile arasını bozmaya çalıştığını, bu nedenle işten ayrılmak zorunda kaldığını belirtmiştir. Mevcut olgulara göre işverence yapılan fesih hâklı nedene dayanmaktadır" Yarg. 9. HD., 29.6.2009, E.2008/34177, K.2009/18227. (kişisel arşiv).

edinmesine yönelik olmadığından ötürü aynı durum geçerlidir.”<sup>136</sup>. Köln Eyalet İş Mahkemesi’nin bir başka kararına göre, “İşverenin kesin bir yasaklaması olmadığı sürece işçiler işletmeye ait telefon ve internet bağlantılarını özel amaçlı da kullanabilir.”<sup>137</sup>. Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi’nin bir kararına göre, kesin bir yasağın getirilmiş olması halinde, yetkisiz bir şekilde özel amaçlı internet kullanımı hizmet sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturur<sup>138</sup>.

Kural olarak işçilerin gizlice izlenmesi ve gözetlenmesi hukuka uygun görülmez. İşverenler izleme ve gözetleme konusunda işçileri önceden bilgilendirmeli, haberdar etmelidir. Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, her ne şekilde olursa olsun işverenlerin işçileri gizlice izlemesi ve gözetlemesi mümkün olmamalıdır. Nitekim kolluk tarafından yapılacak bir dinleme için dahi, dinleme yapılabilmesi için yargı kararı gerekirken; işverene istisnai şekilde de olsa böyle bir hak tanınmamalıdır<sup>139</sup>. Kanaatimizce de, işyeri güvenliği gerektirmedikçe, işçiler önceden haberdar edilse, bu konuda rızaları alınsa dahi kamera ile gözetlenmeleri kişilik haklarına yapılan bir saldırı olarak değerlendirilmelidir. İşveren kamera ile işçileri bilgilendirmek amacıyla işyerine giriş-çıkış saatlerinin kontrolü için bina girişine kamera yerleştirebilir. Ancak örneğin masa başında çalışan işçinin hangi aralıklarla masadan kalktığı, hangi sıklıkla tuvalete gittiği, hangi sıklıkla bilgisayarı kullandığı, hangi sıklıkla telefon görüşmesi yaptığının kamera ile denetimi hukuka uygun görülmemelidir. Nitekim bu durum gün içerisindeki yaşantısının çok büyük bir bölümünü işyerinde geçiren işçinin yaşam hakkının ve bu bağlamda hareket serbestisinin sınırlandırılması anlamına gelir.

İşçilerin performansının ölçülmesi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığının denetlenmesi gibi sebeplerle işçiler kamera ile

---

<sup>136</sup> Köln Eyalet İş Mahkemesi, 15.12.2003, 2 Sa 816/03. (çev. Alpay Hekimler), Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.2, 2004/2, s.225-226.

<sup>137</sup> Köln Eyalet İş Mahkemesi, 11.2.2005, 4 Sa 1018/04. (çev. Alpay Hekimler), Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/3, S.10, s.307. Köln Eyalet İş Mahkemesi’nin benzer yönde diğer bir kararına göre, “İşyerindeki bilgisayarların özel amaçlar için kullanılmayacağına yönelik açık bir hüküm bulunmuyorsa, azımsanmayacak derecede olsa dahi özel amaçlar için e-mail kullanılmış ise, hizmet sözleşmesi iltarda bulunulmadan feshedilemez.” Köln Eyalet İş Mahkemesi, 15.12.2003, 2 Sa 816/03. (çev. Alpay Hekimler), Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2004/2, S.2, s.225-226.

<sup>138</sup> Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi,, 26.10.2004, 6 Sa 348/03. (çev. Alpay Hekimler), Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2005/4, S.7, s.309-310.

<sup>139</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s.205.

gözetlenebilir. Ancak bu kameraların devamlı olarak çekimde olmaları halinde, işçilerin özel davranışlarının da denetlendiğinden ve bu şekilde özel hayata müdahaleden söz edilir. Bu nedenle kameraların sadece belirli aralıklarla ve sözü edilen amaca uygun olarak açık olması gerekmektedir<sup>140</sup>.

#### **d. İşçiye Ait Bilgilerin Yeni İşverenle Paylaşımı**

İşçinin iş sözleşmesi sona ermeden bir başka işyerinde çalışmak üzere yeni işverene başvurması halinde, yeni işveren işçi izin vermedikçe eski işverenden işçi hakkında bilgi almamalıdır. Eğer işçi yeni işverene başvururken, eski işverenini referans göstermişse, işçinin kendi hakkında bilgi verilmesi hususunda izni olduğu kabul edilmelidir<sup>141</sup>. Aday işçinin izni olmamasına rağmen, yeni işverenin işçinin halen bağlı olarak çalıştığı işverenden bilgi alması ve verilen bilgilerin işçi aleyhine sonuç doğurması halinde, işçi culpa in contrahendo gereği, yeni işverenden tazminat talep edebilir<sup>142</sup>.

### **3. İş Sözleşmesinin Bitiminden Sonra**

İş sözleşmesi sona erdikten sonra da işveren, iş ilişkisi çerçevesinde edindiği işçiye ait bilgileri saklamak, üçüncü kişilere bu hususta bilgi vermemek zorundadır. İşçinin özlük dosyasını da belirli bir süre saklaması işverenin lehine olabilir. Nitekim örneğin ücret, fazla çalışma ücreti beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu için, bu dosyada yer alan belgeler, gelecekte işveren aleyhine açılacak davalarda ispat kolaylığı sağlayabilir. Ancak işveren özlük dosyasında yer alan belgeleri sözleşme sona erdikten sonra, işçinin bu hususta rızası olmadıkça kullanmamalıdır. Bu bağlamda işçinin sözleşmesi sona erdikten sonra işveren, iş ilişkisi nedeniyle edindiği bilgileri saklamak, üçüncü kişilerle paylaşmamak yükümlülüğündedir. İşçinin rızasının olmadığı durumda yeni işverenin, eski işverenden bilgi alamaması gerekir<sup>143</sup>.

İş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin başvuru yaptığı yeni işverenin eski işverenden bilgi istemesi ya da eski işverenin çalışma belgesi düzenlemesi halinde de verilecek bilgilerin gerçeğe uygun olması gerekmektedir. Nitekim İş K.m.28'e göre de, "İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar

<sup>140</sup> Aydın, Edimden Bağımsız Koruma, s.120.

<sup>141</sup> Ertürk, s.75; Eyrenci, s.259.

<sup>142</sup> Ertürk, s.75.

<sup>143</sup> Küzeci, s.285.

gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.” Bu hüküm çerçevesinde eski işverenin çalışma belgesinde gerçeğe aykırı bilgiler yazması veya işçinin performansına veya işyerindeki davranışlarına ilişkin olumsuz bilgiler vermesi halinde, bu bilgiler işçinin yeni işverence işe başlatılmamasına sebep olursa, işçi eski işverenden tazminat isteyebilir. Nitekim, çalışma belgesinde sadece işçinin yaptığı işin çeşidi ve süresi belirtilmeli, işçinin yeterliliğine veya davranışlarına yönelik bilgi verilmemelidir.

Bu konudaki bir Yargıtay kararına göre, işçinin uğradığı zararın tazminini talep edebilmesi için, eski işverenin çalışma belgesinde belirttiği bilgiler nedeniyle yeni işe alınmadığını ispatlaması gerekmektedir<sup>144</sup>. Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi'nin bir kararına göre, “İşverenin vermiş olduğu çalışma belgesinde işçi hakkında bir hazırlık soruşturmasının yürütüldüğünün belirtilebilmesi mümkün değildir. İşveren çalışma belgesinde sadece gerçeği yansıtan bilgilere yer verebileceğinden dolayı, işçi aleyhine yürütülmekte olan bir hazırlık soruşturmasına yer verilemez.”<sup>145</sup>. Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi'nin bir kararına göre de, “Yazılı olarak verilen çalışma karnesi işçilere yeni iş ararken yardımcı olmak amacıyla verilmektedir. Ancak bu amacın yerine getirebilmesi için çalışma belgesini okuyan kişide belgenin içeriği ile imzalayan kişinin görüşleri arasında bir çelişkinin bulunduğu görüşünü yaratmaması gerekmektedir.”<sup>146</sup>. Bu doğrultuda, çalışma belgesinde yer alan bilgiler de kişisel veri sayılacağı için, söz konusu bilgilerin gerçeğe uygun ve tutarlı olması gerekmektedir.

#### **IV. KİŞİSEL VERİLERİN İŞVEREN TARAFINDAN HUKUKA AYKIRI OLARAK İŞLENMESİNİN YAPTIRIMI**

Kişilik hakları zedelenen işçi TMK m.24-25 hükümleri uyarınca saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş

<sup>144</sup> Yarg. 9. HD., 5.7.1988, E.1988/5681, K.1998/7384; Çimento İşveren D., Eylül 1988, s.30 vd.; bkz. Ertürk, s.76, dn.241.

<sup>145</sup> “Davacı, davalı yanında avukat asistanı olarak istihdam edilmiştir. Davalı, davacının hizmet akdini Hukuk Bürosundan bazı eşyaları çaldığı gerekçesi ile derhal feshetmiştir. Davalı, davacı hakkında ayrıca hırsızlık gerekçesi ile ceza davası açmış ve kendisine vermiş olduğu çalışma belgesinde, davacı hakkında bir hazırlık soruşturmasının yürütüldüğü ibaresine yer vermiştir. ... İşçinin bu suçu işlediği henüz kanıtlanmamıştır.” Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi, 3.5.2005, Sa 359/05. (çev. Alpay Hekimler), Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/4, S.11, s.313.

<sup>146</sup> Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi, 29.7.2005, 4 Ta 153/05. (çev. Alpay Hekimler), Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/3, S.10, s.313-314.



olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. İşçi ayrıca maddi ve manevi tazminat isteyebileceği gibi, hukuka aykırı saldırı nedeniyle elde edilmiş olan kazancın vekaletsiz işgörme hükümlerine göre iadesini de isteyebilir<sup>147</sup>.

TBK.m.417/3 uyarınca işçinin kişilik haklarının ihlali nedeniyle oluşacak zararların tazmini sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Bu bağlamda TBK.m.114 e göre işveren genel olarak her türlü kusurdan sorumludur. İşçi TBK.m.49 ve 58 uyarınca maddi ve manevi tazminat talebinde de bulunabilir.

İşçi İş K.m.24/II çerçevesinde işverenin davranışı ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir fiil niteliği taşıdığı için iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Kişisel verilerinin ihlali nedeniyle sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi, ayrıca tazminat da talep edebilir. İşçi sözleşmeyi fesih hakkını kullanmasa dahi, kişisel verilerinin ihlali nedeniyle uğradığı zararın tazminini iş sözleşmesinin devamında veya sonrasında talep edebilir<sup>148</sup>.

İş Kanununun 75 inci maddesinin ihlal edilmesi ve işçiye ait saklanması gereken verilerin açıklanması halinde işveren, MK.m.24-25 ve TBK m.58 çerçevesinde genel bir yaptırıma maruz kalacaktır. Bu konuda yaptırım olarak idari para cezasının getirilmemiş olması bir eksiklik olarak değerlendirilebilir<sup>149</sup>. İşverenin İş Kanununun 75 inci maddesi çerçevesinde kanunlar uyarınca işçi hakkında edindiği bilgileri, istendiği zaman yetkili memur ve mercilere gösterme yükümlülüğünün ihlali halinde kanunda bir yaptırım öngörülmemiştir. Ancak öğretilde bir görüşe göre, ikinci fıkrada öngörülen idari para cezası yaptırımı burada da uygulanabilir<sup>150</sup>.

İşçinin kişisel verilerinin işveren tarafından hukuka aykırı kullanımının cezai sonuçları da bulunmaktadır. Türk Ceza Kanununun 132 vd maddelerinde getirilen düzenlemeler ile bu durum suç olarak düzenlenmiş ve cezai yaptırımlara bağlanmıştır. Bu çerçevede haberleşmenin gizliliğinin ihlali (TCK.m.132), kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması (TCK.m.133), özel hayatın gizliliğini ihlal (TCK.m.134), kişisel verilerin kaydedilmesi (TCK.m.135), verileri yok etmeme (TCK.m.137) suçları ve hapis cezası yaptırımı düzenlenerek, işçinin kişisel verilerinin korunması amaçlanmıştır.

---

<sup>147</sup> Bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.720; Uncular, s.109-110.

<sup>148</sup> Uncular, s.113-114.

<sup>149</sup> Başalp, s.107.

<sup>150</sup> Başalp, s.107.

## SONUÇ

Veri koruma hukukunun ve bu anlamda kişisel verilerin korunmasının temel amacı, verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesini önlemek ve bu veriler üzerinde gerçekleştirilen bütün işlemlerin hukuka uygunluğunu sağlamaktır. İşçinin kimlik bilgileri, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum tarihi, tabiiyeti, mahkumiyet durumu, siyasi ya da sendikal faaliyetleri, sağlık ve hastalık durumu, e-posta yazışmaları, dini, ırkı, etnik kökeni, cinsel eğilimi vb. bilgiler korunması gereken kişisel veriler kapsamında yer almakta ve korunması gereken bilgiler olarak kabul edilmektedir.

Kişisel verilerin işlenmesi hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da sık rastlanılan bir durumdur. Nitekim işverenler, kanunun öngördüğü yükümlülöklere uymak, işçi seçiminde, eğitiminde, işçinin yükselmesinde kullanmak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, müşteri ilişkilerini kontrol etmek, işyeri güvenliğini sağlamak gibi amaçlarla iş başvurusunda bulunan işçi adaylarına ya da çalıştırdıkları işçilerine ait kişisel verileri kullanmakta, bazı durumlarda üçüncü kişilerle paylaşmaktadır. İşçinin kimlik bilgileri, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum tarihi, tabiiyeti, mahkumiyet durumu, siyasi ya da sendikal faaliyetleri, sağlık ve hastalık durumu, e-posta yazışmaları, dini, ırkı, etnik kökeni, cinsel eğilimi vb. bilgiler korunması gereken kişisel veriler kapsamında yer almaktadır.

Teknolojik gelişmeler sonucu günlük yaşantının bir parçası hâline gelen ve bilgisayar ortamında saklanabilen verilerin kullanılması konusunda işçinin korunması amacıyla bazı sınırlamalar yapılmış ve bu gerekçe ile Türk Borçlar Kanununun 419 uncu maddesi düzenlenmiştir. Genel nitelikte bir düzenleme olan TBK.m.419 tüm iş ilişkilerine uygulanabilecek bir hükümdür. İş Kanunumuzda işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin olarak 75. madde ile bir düzenleme getirilmiştir. Söz konusu maddeye göre, işveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

İş mevzuatında bu konuda yeterli bir düzenleme bulunmadığı söylenebilir. İşçinin kişisel verilerinin işçiye ve işçinin kişilik haklarına

zarar verecek şekilde kullanılması halinde, bu sorun, İş Kanunundaki bazı düzenlemelere ve genel hükümlere başvurulmak suretiyle çözümlenmeye çalışılmasına karşın kişilik haklarının son derece önem taşıması ve korunması gereği, işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin özel düzenleme yapılmasını gerektirmektedir.

#### **KAYNAKÇA**

Aksoy, Hüseyin Can, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010.

Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, Emine Tuncay, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2013.

Akyiğit, Ercan, Teori ve Uygulama Bakımından İş Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990.

Alp, Mustafa, “Yeni Borçlar Kanunu’nun İş Hukukuna Etkileri”, İzmir Barosu İş Hukuku Günleri-II, Sempozyum, 10-11 Mayıs 2013, İzmir 2014 (118-134.)

Aydın, Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002.

Aydınlı, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004 (Edimden Bağımsız Koruma).

Aydınlı, İbrahim “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, TÜHİS Kasım 2005 (İşçinin Kişiliğinin Korunması) (s.21-42).

Başalp, Nilgün, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması, Ankara 2004.

Council of Europe, Handbook on European Data Protection Law, 2014.

Eren, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974.

Ertürk, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002.

Eyrenci, Öner, “İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991 (s.239-262).

Hekimler, Alpay, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2004/3, S.3, s.274-275.

Hekimler, Alpay, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/3, S.10, s.307.

Hekimler, Alpay, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2004/2, S.2, s.225-226.

Hekimler, Alpay, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2005/4, S.7, s.309-310.

Hekimler, Alpay, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/4, S.11, s.313.

Hekimler, Alpay, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/3, S.10, s.313-314.

Hekimler, Alpay, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2011/4, s.433.

Hekimler, Alpay, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2011/3; s.584-585.

Hekimler, Alpay, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.2, 2004/2, s.225-226.

Kaplan, Emine Tuncay, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011 (Borçlar) (s.40-54).

Kılınç, Doğan, “Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması”, AÜHFD, 61 (3), 2012 (1089-1169).

Küzeci, Elif, Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010.

Löwisch, Manfred / Caspers, Georg / Klumpp, Steffen, Arbeitsrecht, 10. Aufl., München 2014.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2014.

Odaman, Serkan, “İşçinin İşe Başvurusu Sırasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”, Tekstil İşveren Dergisi, S.274, Ekim 2002 (s.40-43).

Okur, Zeki, “Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması

Hakkı”, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011 (Kişisel Veri) (s.368-408).

Okur, Zeki, İş Hukuku’nda Elektronik Gözetleme, İstanbul 2011, (Elektronik Gözetleme).

Özdemir, Hayrunnisa, “ İşyerinde İşçilerin İzlenmesi Ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, EÜHFD, C. XIV, S. 1–2 (2010) (s.231-270).

Preis, Ulrich, Arbeitsrecht, 4. Aufl., Köln 2012.

Savaş, Burcu, “İş Hukukunda “Siber Gözetim”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/3 (97-131).

Schaub, Günter /Koch, Ulrich/Linck, Rüdiger/Vogelsang, Hinrich, Arbeitsrechts- Handbuch, München 2007.

Sevimli, Ahmet, “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008 (Özel Yaşam Hakkı)

Sevimli, Ahmet, “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011 (Veri Koruma). (s.120-140)

Sevimli, Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006 (Özel Yaşam).

Soyer, Polat, “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan “Genel Hizmet Sözleşmesi” ne İlişkin “Bazı” Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 2 Semineri, 25 Mayıs 2012, İstanbul 2012 (s.4-51).

Söllner, Alfred, Grundrißdes Arbeitsrechts, 12. Aufl., München 1998.

Sözer, Ali Nazım, “Hamilelik ve İş Hukukunda Sonuçları, Adalet D., 1982, C.73 S.6 (1049-1069).

Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul 2014.

Ulusan, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1992.

Uncular, Selen, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2014.

Yavuz, Cevdet, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul 2014.

Zöllner, Wolfgang /Loritz, Georg, Arbeitsrecht, 5. neubearbeitete Aufl., München 1998.

### **ELEKTRONİK KAYNAKLAR**

Arıcı, Kadir, “İşverenlerin İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortasından Doğan Sorumluluğu Yeniden Ele Alınmalıdır” TİSK İşveren Dergisi, Eylül 2005, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1226&id=68](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1226&id=68).

Kaplan, Emine Tuncay, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/480/5583.pdf>

[http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML>

<http://www.kgm.adalet.gov.tr/Tasariasamalari/Tbmmkms/Tbmmkom/ki%C5%9Fisel%20veriler.pdf>

<http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/108.htm>.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML>

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf).

[www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).