

İş İlişkisinin Devamı Sırasında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması^(*)

Protection of the Employee's Personal Data During the Continuation of the Employment Relation

Sena YAŞAR^(**)

Öz:

Kişisel veri, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) madde 3/1-d fıkrası uyarınca “kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi” olarak tanımlanmaktadır. İşveren; iş ilişkisinin her safhasında işçiye ait kişisel verilere erişebilmekte ve çeşitli nedenlerle işçiye ait kişisel verileri işleyebilmektedir. Bu faaliyetler esnasında işveren veri sorumlusu sıfatını haiz olup işçi ilgili kişi konumunda yer almaktadır. İşveren; iş sözleşmesinin kurulmasından önce, iş ilişkisinin devamında ve sonlanmasının ardından işçinin kişisel verilerini; gerek işçiyi gözetme borcu kapsamında gerekse işçinin kişilik haklarının korunması bakımından korumakla yükümlüdür. İşverenin, işçinin kişisel verilerini koruma borcuna hem uluslararası hem de ulusal düzenlemelerde çeşitli şekillerde yer verilmiştir. Uluslararası metinlerde başta Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT) olmak üzere iç hukukta da 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) kişilik hakkını koruyan hükümleri, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) hizmet sözleşmesi altında yer alan hükümleri göz önüne alınmalıdır. Ayrıca işverenin işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı işlenmesi sebebiyle ortaya çıkan zararları giderme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler:

Kişisel Veri, İşçinin Kişisel Verisi, Kişisel Verilerin Korunması, Veri Sorumlusu, İş Sözleşmesi.

Abstract:

Personal data is defined as “all kinds of information regarding an identified or identifiable natural person” in accordance with the provision of Article 3 of the Personal Data Protection Law No. 6698. Employer; It can access the personal data of the worker at every stage of the employment relationship and process the personal data of the worker for various reasons. During these activities, the employer is the data controller and the employee is the relevant person. Employer; The personal data of the

^(*) Hakem denetiminden geçmiştir.
Makalenin geliş tarihi: 15.04.2024 - Makalenin kabul tarihi: 27.08.2024.

Bu makale, yazarın Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı kapsamında yazmakta olduğu tez çalışmasından üretilmiştir.

^(**) Avukat, İstanbul 1. No.lu Barosu, İstanbul-Türkiye,
E-posta: senamoradan@hotmail.com,
Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0001-1694-2903>.

worker before the establishment of the employment contract, during the continuation of the employment relationship and after its termination; It is obliged to protect the worker both within the scope of the duty of care and in terms of protecting the worker's personal rights. The employer's obligation to protect the employee's personal data is covered in various ways in both international and national regulations. In international texts, especially the European Union General Data Protection Regulation, and in domestic law, the Personal Data Protection Law No. 6698, the provisions of the Turkish Civil Code No. 4721 protecting personal rights, and the provisions of the Turkish Code of Obligations No. 6098 under the service contract should be taken into consideration. In addition, the employer has the obligation to compensate for the damages arising from the unlawful processing of the employee's personal data.

Keywords:

Personal Data, Personal Data of Workers, Protection of Personal Data, Data Controller, Employment Agreement.

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ile başkalarına ait verilere erişim imkanı oldukça kolaylaşmıştır. Kişilerin başta adı, soyadı olmak üzere, etnik kökeni, parmak izi, ekonomik, sağlık gibi pek çok kişisel verisinin işlenmesinin artması ile kişisel verilerin korunmasına duyulan ihtiyaç ortaya çıkmıştır¹. Bu doğrultuda kişisel verilerin korunması için ulusal ve uluslararası hukukta çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir.

İç hukukumuzda öncelikle 2010 yılında yapılan halk oylaması ile kabul edilen Anayasa (AY) değişikliği sonucunda herkesin kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir². Ardından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 7 Nisan 2016 tarih ve 29677 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İş hukuku temelinde bağımlılık unsuru barındıran bir ilişki olması nedeniyle diğer hukuki ilişkilerden ayrılmaktadır³. İş ilişkisinin kurulmasıyla beraber işçi hukuki ve ekonomik olarak işverene bağımlı hale gelmektedir⁴. Çalışma hayatında, işin yürütülmesinden veya işverenin çeşitli hukuki yükümlülüklerinden ötürü işçilerin kişisel verileri işveren tarafından iş sözleşmesinin başından sonuna kadar çeşitli nedenlerle işlenmekte ve saklanmakta-

¹ Murat Volkan Dülger, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, 2. Baskı, Hukuk Akademisi Yayınları, İstanbul, 2019, s. 6; Elif Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, 4. Baskıdan Tıpkı Basım, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 20; Nurşen Caniklioğlu, 'Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları' Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, ss. 243-316, s. 243.

² Ebru Gündüz / İsmail Yazıcıoğlu, 'Bilgi Edinme Hakkı Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması', Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt: 38, Sayı: 1, Yıl: 2021, ss. 171-204, s. 187.

³ Nazlı Elbir, Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 147.

⁴ Sevil Doğan, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 98.

dır. İş sözleşmesinin, işçinin kişiliğinin ön planda olduğu bir ilişki olması ve temelinde bağımlılık unsuru barındırması nedeniyle işçinin korunması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır⁵. İşçilerin kimlik bilgileri, adresleri, hastalık durumları, e-posta yazışmaları, siyasi faaliyetleri gibi bilgiler işçinin kişisel verisi olup söz konusu verilerin işveren tarafından korunması gerekmektedir.

Çalışmamızda öncelikle kişisel veri kavramı tanımlanmış, ardından uluslararası alanda ve iç hukukumuzda kişisel verilerin korunması kapsamında getirilen düzenlemeler açıklanarak işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi ve korunması ifade edilmiştir. Son olarak işveren tarafından kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesinin hukuki sonuçlarına yer verilerek çalışma sonlandırılmıştır.

I. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI VE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

A. Kişisel Veri

Belirli ya da belirlenebilir nitelikte kişiye ilişkin olan her türlü bilgi kişisel veri olarak adlandırılmaktadır⁶. Bu tanımdan hareketle kişisel verinin bir kişiye dair olması ve bu kişinin belirli ya da belirlenebilir nitelikte olması aranmaktadır. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun “Tanımlar” başlığı altında yer alan m. 3/1-d fıkrasında düzenlenen kişisel veri kavramı “*Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi*” ifade etmektedir.

Bir kişiye dair onu tanımlanabilir kılan, isim, sağlık, ekonomik, mesleki, fiziki, dini, etnik, ailevi, siyasal, telefon numarası, ses, resim, parmak izi, genetik bilgisi, yaşı, medeni durumu, adresi gibi verileri kişisel veri olarak kabul edilmektedir⁷. Anayasa Mahkemesi de çeşitli kararlarında kişisel verileri örneklemiştir. Bunlardan biri 25/12/2014 tarihli, 2014/74 E., 2014/201 K. sayılı ilam olup ilgili karar “*Kişisel veri kavramı, belirli veya kimliği belirlenebilir olmak şartıyla, bir kişiye ilişkin bütün bilgileri ifade etmektedir. Bu bağlamda adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi bireyin sadece kimliğini ortaya koyan bilgiler değil; telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, IP adresi, e-posta adresi, hobiler, tercihler, etkileşimde bulunulan kişiler, grup üyelikleri, aile bilgileri, sağlık bilgileri gibi*

⁵ Elbir, s. 156.

⁶ Küzeci, s. 10.

⁷ Dülger, s. 3; Esra Yiğit, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 7.

kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm veriler kişisel veri kapsamındadır.” şeklinde⁸.

Kişisel veriler uluslararası hukukta da benzer şekilde tanımlanmıştır. Buna örnek olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü’nde yer alan m. 4 hükmü gösterilebilir. Söz konusu düzenlemeye göre kişisel verinin tanımı *“Kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiyle ilgili her türlü bilgidir. Bu gerçek kişi, özellikle bir isim, kimlik numarası, konum verileri ya da bu gerçek kişinin fiziksel, fizyolojik, genetik, ruhsal, ekonomik, kültürel veya toplumsal kimliğine özgü bir ya da daha fazla sayıda faktöre atıfta bulunularak doğrudan veya dolaylı olarak kimliği belirlenebilen kişidir.”* şeklinde yapılmıştır.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 3/1-ç hükmünde ilgili kişi *“Kişisel verisi işlenen gerçek kişiyi”* olarak ifade edilmiştir. Buna göre çalışmamız bakımından ilgili kişi, işçi olarak kabul edilmektedir. Buna göre işçilerin adı, yaşı, adresi, sağlık durumu, medeni hali, banka bilgileri kimlik numarası, elektronik posta adresi, özlük bilgileri, sendikal faaliyetleri, e-posta iletileri gibi bilgileri kişisel veri olarak sayılabilmektedir⁹.

Özel nitelikli kişisel verilere ise KVKK m. 6 hükmünde yer verilmiş olup özel nitelikli kişisel veriler tahdidi olarak sayılmıştır. Anılan maddeye göre *“Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri”* özel nitelikli kişisel veri olarak düzenlenmiştir.

Kişisel verilerin korunması ve aşağıda açıklanacağı üzere bu verilerin işlenmesinden veri sorumlusu yükümlü kılınmıştır. Söz konusu nedenle veri sorumlusu kavramının da bu noktada açıklanmasında yarar bulunmaktadır. Buna göre veri sorumlusu *“Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi”* şeklinde tanımlanmış olup bundan sonraki açıklamalarda veri sorumlusu kavramı ile işveren kastedilmektedir.

⁸ Anayasa Mahkemesi, 5/12/2014 tarihli, 2014/74 E., 2014/201 K. sayılı karar <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2014-201-nrm.pdf>, (erişim tarihi: 24.05.2024).

⁹ Dülger, s. 1; Ahmet Sezgin, İş İlişkinde İşçinin Kişisel Verilerine Yönelik Müdahaleler, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 45.

B. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına Yönelik Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler

Kişisel veriler, başta merak duygusunun etkisiyle tarih boyunca farklı nedenlerle ilgi kaynağı olmuştur¹⁰. Günümüzde teknolojinin gelişmesi çerçevesinde veri işleme ve aktarım faaliyetleri artarak kişisel verilerin korunması hakkını gündeme getirmiştir. Bu hak kapsamında verilerin korunması için ulusal ve uluslararası alanda çeşitli düzenlemelerin yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Kişisel verilerin korunmasına dair ilk düzenleme uluslararası hukukta Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development/OECD) tarafından 23 Eylül 1980 tarihinde kabul edilen “*Özel Yaşamın Korunması ve Kişisel Verilerin Sınır Ötesi Akışına İlişkin Rehber İlkeleri*”dir¹¹. Bir diğer uluslararası düzenleme 4 Kasım 1950 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’dir (AİHS). Sözleşmenin “Özel ve aile hayatına saygı hakkı” başlıklı 8. maddesi ile kişisel verilerin korunması hakkına yer verildiği görülmektedir¹². Bunun yanında Avrupa Konseyi tarafından R(89) 2 sayılı İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına ilişkin tavsiye niteliğindeki karar da işçilerin kişisel verilerinin korunması bakımından önem taşımaktadır¹³.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile kişisel verilerin korunması hakkının bağımsız bir hak olarak düzenlenmemesi nedeniyle kişisel verilerin korunmasına yönelik asgari ilkelerin belirlenmesi amacıyla hakkına 28 Ocak 1981 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından “*Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi*” (108 No.lu Sözleşme) imzaya açılmıştır. Sözleşme ile sadece otomatik yollarla işlenen kişisel veriler güvence altına alınmış, elle işlenen kişisel veriler kapsam dışında bırakılmıştır. 108 No.lu Sözleşme, gerek kamu gerek özel sektördeki veri işleme faaliyetlerine uygulanabilir niteliktedir. Sözleşmenin en önemli özelliklerinden biri uluslararası alanda kişisel verilerin korunması alanında bağlayıcılığı bulunan tek uluslararası metin olmasıdır¹⁴.

¹⁰ Dülger, s. 6.

¹¹ OECD, OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, 23 Eylül 1980, https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-guidelines-on-the-protection-of-privacy-andtransborder-flows-of-personal-data_9789264196391-en, (erişim tarihi: 21.05.2024).

¹² Küzeci, s. 152.

¹³ Kamil Ahmet Sevimli, ‘Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419’, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 24, Yıl: 2011, ss. 120-139, s. 121.

¹⁴ Küzeci, s. 145.

Birleşmiş Milletler'in çalışma hayatına dair uzman kuruluşu Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labour Organization/ILO*) tarafından iş hukukunda kişisel verilerin korunması amacıyla 1996 yılında “*Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu*” kabul edilmiştir. Bu kod ile çalışanların kişisel verilerinin korunması, bu verilerin işlenmesi gibi hususlar düzenlenmiştir¹⁵.

Avrupa Birliği düzenlenmeleri incelendiğinde Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın (ABTHŞ) 8. maddesinde kişisel verilerin hakkı düzenleme alanı bulmuştur. Ayrıca Avrupa Sosyal Haklar Sütunu 10. maddesinde ayrıca işçilerin iş ilişkisi içerisinde kişisel verilerinin korunması hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.

Uluslararası mevzuatta Avrupa Topluluğu üyesi ülkeler arasında kişisel verilerin serbest dolaşımı amacıyla Bakanlar Konseyi tarafından “*Kişisel Verilerin İşlenmesi ile İlgili Bireylerin Korunması ve Bu Tür Verilerin Serbest Dolaşımına İlişkin 95/46/AB Sayılı Direktifi*” (Direktif) 20.02.1995 tarihinde kabul edilmiştir. Direktif, üye ülkelerin düzenlemelere iç hukuklarında ayrıca yer vermeleri ile ancak uygulama alanı bulması ve bu doğrultuda üye devletlerin zaman içinde iç hukuklarındaki farklılıklar ortaya çıkması sebebiyle amacını yitirmiştir. Buna karşın 25 Mayıs 2018 yılında yürürlüğe giren Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü her üye ülke tarafından iç hukuklarında ayrıca bir düzenleme yapılmasına gerek olmaksızın doğrudan uygulanabilir niteliktedir. Bu sebeple günümüzde Direktif'in yerini GVKT almıştır¹⁶. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün 88. maddesi ile işçilerin kişisel verilerin iş ilişkisi bağlamında işlenmesine yer verilmesi konumuz bakımından önem taşımaktadır.

Kişisel verilerin kişilik hakkının bir parçası olması sebebiyle kişilik hakkını koruyucu TMK m. 23-25 hükümlerinin de kişisel verilerin korunması amacına hizmet edeceğini söylemek mümkündür¹⁷. Ulusal düzeyde kişisel verilerin korunması bakımından 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) m. 135 ile m. 140 hükümleri arasında “Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar” başlıklı dokuzuncu bölüm altında düzenlemeler yapılarak kişisel verilerin korunmasının önemi vurgulanmıştır¹⁸.

¹⁵ Yonca Dursun, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 36.

¹⁶ Hazar Can Kıpçak, Çalışanların Kişisel Verilerinin İş İlişkisi Kapsamında Korunması, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 36.

¹⁷ Dülger, s. 16.

¹⁸ 12.10.2004 tarihli, 25611 sayılı Resmi Gazete.

Ülkemizde 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halk oylaması sonucunda kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı Anayasa m. 20 hükmüne eklenen “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.” şeklindeki fıkra ile anayasal temele oturtulmuştur¹⁹. Kişisel verilerin korunmasına yönelik özel yasal düzenleme ise 7 Haziran 2016 tarihinde yürürlüğe giren “6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu” ile getirilmiştir. 6698 sayılı Kanun’da GVKT’ten farklı olarak işlenmesi öngörülen bilgiler koruma kapsamına alınmamış, yalnızca işlenen veriler koruma kapsamına dahil edilmiştir²⁰.

Ayrıca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun m. 419 hükmünde yer alan “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.” ifadesi ile işçilerin kişisel verilerinin ancak belirli amaçlara yönelik kullanılması gerektiği belirtilmiştir. İşçilerin kişisel verilerinin korunmasında öncelikli olarak özel nitelikli 6698 sayılı KVKK hükümlerinin uygulama alanı bulacağını söylemek mümkündür. Yine TBK m. 417 hükmü kapsamında da işçinin kişilik hakkının işveren tarafından korunacağı güvence altına alınmıştır. Son olarak 4857 sayılı İş Kanunu m. 75 “İşçi özlük dosyası” başlıklı hüküm ile işverenin, işçilerin kişisel verilerini içerir belge ve kayıtları saklama yükümlülüğü düzenlenmiştir²¹.

II. İŞÇİLERİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ, İŞLENME NEDENLERİ, TEMEL İLKELER VE HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİ

A. İşçilerin Kişisel Verilerinin İşlenmesi

Kişisel verilerin işlenmesine KVKK m. 3/1-e hükmünde yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre kişisel verilerin işlenmesi “Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırıl-

¹⁹ Kıpçak, s. 28.

²⁰ Kıpçak, s. 49.

²¹ 10.03.2003 tarihli, 25134 sayılı Resmi Gazete.

ması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle verilerin gerek kağıt üzerinde tutulması gerek bir veri kayıt sistemine aktarılması halleri de veri işleme faaliyeti olarak sayılmaktadır²². Bu doğrultuda işverenin; işçinin adı, görevi, yıllık izin kayıtları, iş kazasına ilişkin kaydı, sağlık raporu, adli sicil kaydı, medeni hali, banka hesabı gibi bilgileri elde etmesi, bunları dosyalaması, kullanması gibi her türlü eylemi, işçinin kişisel verilerini işlemesi anlamını taşımaktadır²³.

Kişisel verilerin işlenmesinin şartları ise KVKK m. 5/1 hükmünde düzenlenmiştir. Hükme göre, “*Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez.*”. Bu doğrultuda işçinin kişisel verilerinin işlenebilmesi için açık rızasının alınması şarttır. Geçerli bir açık rızadan söz edilebilmesi için rıza verilmenden önce işçinin veri işleme faaliyetleri hakkında bilgilendirilmiş olması gerekmektedir. Buna göre veri sorumlusu tarafından, 10.03.2018 tarihli, 30356 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “*Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ*” ile belirlenen usullere uygun hareket edilmelidir. Söz konusu tebliğde yer alan m. 4 hükmü uyarınca ilgili kişinin; veri sorumlusu ya da temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabilceği, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi ve ilgili kişinin KVKK m. 11 hükmünde sayılan diğer hakları konusunda aydınlatılmış olması gerekmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken aydınlatma yükümlülüğü ile açık rıza alınması işleminin ayrı ayrı gerçekleştirilmesi gerektiğidir²⁴.

KVKK m. 6/3’te ise açık rıza olmaksızın özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine yer verilmiştir. Buna göre işçiye ait “*sağlık ve cinsel hayat dışında-ki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aran-*

²² Elif Küzeci / Şebnem Kılıç, ‘6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler’, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 63, Yıl: 2019, ss. 947-992, s. 957.

²³ Miray Özer Deniz, ‘İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk’, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 45, Yıl: 2021, ss. 355-377, s. 359.

²⁴ Şehriban İpek Aşıkoğlu, ‘Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü-Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda-’, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, Yıl: 2019, ss. 41-65, s. 46; Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 26/07/2018 tarihli ve 2018/90 sayılı Kararı “... Online platformda iş başvurusunda bulunurken üyelik kaydı yapılmasının zorunlu olduğu, üyelik kaydı yapılması sırasında ise, aynı kutucuğun işaretlenmesi yoluyla hem aydınlatma metninin okunduğuna, hem de kişisel verilerin işlenmesi hususunda açık rıza verildiğine ilişkin onay alınması yoluna gidildiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda; Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğin 5 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (f) bendinde kişisel veri işleme faaliyetinin açık rıza şartına dayalı olarak gerçekleştirilmesi halinde, aydınlatma yükümlülüğü ve açık rızanın alınması işlemlerinin ayrı ayrı yerine getirilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır...” şeklindedir, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5420/2018-90>, (erişim tarihi: 27.06.2024).

maksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın” işlenebilecektir. Ayrıca KVKK m. 6/4 hükmünde özel nitelikli kişisel verilerin işleme faaliyetlerinde Kurul tarafından ayrıca belirlenen yeterli önlemlerin alınması gerektiği düzenlenmiştir.

B. İşçilerin Kişisel Verilerinin İşlenme Nedenleri

İş hukuku kapsamında işveren; iş sözleşmesinin kurulma aşamasından önce, iş sözleşmesi kurulduğunda ve iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra çeşitli sebeplerle işçilerin kişisel verilerinin işlenmesine ihtiyaç duymaktadır.

Bu sebeplerden ilki işverenin yasal yükümlülükleridir. İş Kanunu m. 75 “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 açıklamakla yükümlüdür.” hükmü uyarınca işveren, işçinin kişisel verilerini içerir bir özlük dosyası oluşturmakla zorunlu tutulmuştur.

İkinci olarak İş Kanunu m. 28 hükmünde “İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.” denilerek işverene, işçinin çalışma belgesi düzenlenmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Benzer düzenlemeye Türk Borçlar Kanunu m. 426 uyarınca “İşveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür.” ibaresine yer verilerek ile işverene hizmet belgesi verme yükümlülüğüne değinilmiştir. Yine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 14 ve m. 15 hükümleri ile işverene, işçinin iş kazası ile meslek hastalığı kayıtlarının tutulmasına, bu sağlık problemleri sonucunda işçinin işe dönüşlerinde ve belirli aralıklarla yapılan sağlık muayenelerinin kayıt ile bildirim yükümlülüğü yüklenmiştir²⁵.

İşverenin, işçinin kişisel verilerini işlemedeki bir diğer sebep işçiyi gözetme borcunun gereğini yerine getirmesidir. Buna örnek olarak işçinin sağlık, engellilik gibi durumları göz önüne alınarak işçiye uygun çalışma ortamının sağlanabilmesi için çeşitli bilgi ve belgelerinin işlenmesi gösterilebilir.

²⁵ 30.06.2012 tarihli, 28339 sayılı Resmi Gazete.

İşçinin kişisel verilerinin işlenmesinde diğer sebepler, taraflar arasındaki sözleşmeden kaynaklanan edimlerin yerine getirilmesi için işçinin banka veya kimlik bilgilerinin işlenmesi, işçinin işe uygunluğunun tespit edilebilmesi için işçiye çeşitli sorular sorulması olarak sayılabilmektedir. Bir diğer yandan bazı durumlarda işçinin kişisel verilerini işlemede işverenin üstün yararı olabilmektedir. Bu kapsamda işçinin performansının değerlendirilmesi veya işin beklenen niteliklere uygunluğunun kontrolü için işverenin işçiye kıyasla daha üstün hukuki yararının bulunduğu durumlarda işçinin kişisel verileri işveren tarafından işlenebilmektedir²⁶.

C. İşçilerin Kişisel Verilerinin İşlenmesine Dair Temel İlkeler

Kişisel verilerin işlenmesine dair ilkeler KVKK m. 4 hükmünde düzenlenmiştir. İlgili hükümde yer alan ilkelere göre, *“Kişisel veriler; hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun, doğru ve gerektiğinde güncel, belirli, açık ve meşru amaçlar için, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü şekilde, ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre boyunca muhafaza”* edilebilmektedirler. İşçilerin kişisel verileri işlenirken KVKK m. 4 hükmünde yer alan ilkeler gözetilmelidir.

Öncelikle işçilerin kişisel verileri dürüstlük kuralına aykırı olmayacak şekilde elde edilmelidir. Ayrıca işçinin kişisel verilerinin işlendiğinin işçiye bildirilmesi gerekmektedir²⁷. İşçinin veri işleme faaliyetinden haberdar olması şeffaflık ilkesiyle yakından ilgilidir²⁸. Bilgilendirme yapılmaksızın işçinin kişisel verilerinin işlendiği durumlarda işçinin kişilik hakkı ihlale uğrayacaktır. Aynı zamanda işlenen kişisel verilerin doğru ve güncel olması gerekmektedir. İşçinin işlenen kişisel verilerinin doğru ve güncel olması işçinin maddi ve manevi haklarına yönelik koruma sağlayacaktır²⁹.

İkinci olarak veri işleme faaliyetleri açık ve meşru amaçlar için olmalıdır. Diğer bir deyişle işverenin belirli ve yasal dayanağı olmayan bir amaç için işçinin kişisel verilerini işlemesi hukuka aykırılık oluşturacaktır. İşverenin, işçinin kişisel verilerini işleyebilmesinin sınırına TBK m. 419 hükmünde yer verilmiştir³⁰. Bu hükme göre işçinin kişisel verilerinin ancak işçinin işe yat-

²⁶ Selen Uncular, *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 149; Özer Deniz, s. 369.

²⁷ Özer Deniz, s. 361.

²⁸ Nafiye Yücedağ, 'Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler', *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Yıl: 2019, ss. 47-63, s. 49.

²⁹ Yücedağ, s. 50; Emel Badur / Nesibe Kurt Konca, 'Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı İşlenmesinden Doğan Zararların Tazmini ve Görevli Mahkeme', *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, Yıl: 2022, ss. 476-490, s. 481.

³⁰ Sevimli, *Türk Borçlar Kanunu Madde 419*, s. 133.

kınlığı ile ilgili veya hizmet sözleşmesinin devamı için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabileceği düzenlenmiştir. Salt merak giderme veya psikolojik baskı kurma amacıyla işçinin kişisel verileri elde edilmemelidir.

İşveren veri işleme amacını gerçekleştirecek kadar veri elde etmelidir. Bir diğer deyişle kişisel veriler, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalıdır³¹. Ölçülülük değerlendirilmesi yapılırken amacı gerçekleştirmek için başvuru aracı gerekli, elverişli ve orantılı olmasına dikkat edilmelidir³². Son olarak elde edilen kişisel veriler yasal sürelerle uygun ve işlendikleri amacın gerektirdiği süre kadar muhafaza edilmelidir. Bu kapsamda İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m. 7 hükmü ile işverene, işçilerin kişisel sağlık dosyalarını işten ayrılmalardan itibaren en az 15 yıl süre ile saklama yükümlülüğü yüklenmiştir.

D. İşçilerin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Nedenleri

İşçilerin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin hukuka uygunluk nedenlerinden ilki rızadır. GVKT m. 4/11 hükmünde rıza kavramı *“ilgili kişinin beyan yoluyla veya açıkça anlaşılabilir bir onay eylemiyle kendisine ait kişisel verilerin işlenmesine onay verdiğini gösteren, özgür bir şekilde verilmiş, spesifik, bilinçli ve açık gösterge”* olarak tanımlanmaktadır. İşçinin özgür iradesi ile geçerli bir rıza beyanında bulunması gerekmektedir. Ancak iş ilişkisi içerisinde işverenin daha güçlü konumda bulunması sebebi ile işçinin işini kaybedebileceği endişesi gözetilerek işçinin verdiği rızaya kuşku ile yaklaşılması gerekmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken, işçinin bu rızayı iş sözleşmesinin sonlanacağı tehdidi altında vermemesidir³³.

KVKK m. 5/2-d ve KVKK m. 28/2-b uyarınca işçinin kendisi tarafından alenileştirilen verilerinin, açık rızaya gerek olmaksızın işveren tarafından işlenebileceği düzenlenmiştir. İşçi tarafından alenileştirilen bir verinin, işverence meşru menfaat çerçevesinde, iş ilişkisinin gerektirdiği hallerde işlenebilmesi mümkündür. Bunun yanı sıra KVKK m. 5/2-a hükmü uyarınca kanunlarda açıkça öngörüldüğü hallerde de işçinin açık rızası olmaksızın kişisel verileri işlenebilmektedir.

³¹ Yüksel Metin, Ölçülülük İlkesi, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 77; Deniz Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s. 323; Yücedağ, s. 60.

³² Ugan Çatalkaya, s. 63.

³³ Ahmet Sevimli, 'İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi', MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 10, Yıl: 2008, ss. 53-79, s.70; Atike Eda Manav, 'İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması' Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, Yıl: 2015, ss. 95-136, s. 111.

Fiili imkansızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda olan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan işçinin, kendisinin ya da üçüncü kişilerin hayatının veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olduğu hallerde kişisel verilerinin işlenmesinde bir sakınca bulunmamaktadır. Bu durumlara örnek olarak işçinin bilincinin kapalı olması ya da işçinin yaşamsal bir tehlikede olması gösterilebilir³⁴.

Bir başka hukuka uygunluk nedeni taraflar arasındaki sözleşmeden kaynaklanmaktadır³⁵. İşçi ve işveren arasında düzenlenen iş sözleşmesinin ifasından dolayı işçinin kişisel verilerinin işlenmesi zorunlu hale gelebilmektedir. Ayrıca işverenin çeşitli kanunlarla yerine getirmek zorunda olduğu yükümlükler nedeniyle işçinin kişisel verilerini işlemesi de hukuka uygun olmaktadır.

İşçilerin kişisel verilerinin işlenmesinde bir diğer uygunluk nedeni üstün yarar ilkesidir. Buna göre işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek şartıyla işverenin meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması hallerinde işçinin kişisel verileri işlenebilmektedir. Her somut olaya göre işverenin meşru menfaatleri ile işçinin temel hak ve özgürlükleri arasındaki dengenin incelenmesi gerekmektedir³⁶.

İşçinin kişisel verilerinin işlenmesinde son hukuka uygunluk nedeni ise işçinin çeşitli haklar elde edebilmesi veya mevcut haklarının korunması için kişisel verilerinin işlenmesidir. Buna örnek olarak işçinin çocuk yardımıdan yararlanabilmesi için çocuk sayısı ve yaşının sorulması gösterilebilir³⁷.

III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAMI SIRASINDA İŞÇİLERİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

A. Genel Olarak

Temelinde iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarını barındıran bir tarafın işçi, diğer tarafın işveren olduğu sözleşmeye iş sözleşmesi denilmektedir³⁸. İş

³⁴ Uncular, s. 149; Caniklioğlu, s. 276.

³⁵ Miray Özer Deniz, 'Kişisel Verilerin İşlenmesi Sözleşmesinin Türleri ve Hukuki Nitelikleri', Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, Yıl: 2023, ss. 97-114, s. 97.

³⁶ Uncular, s. 153; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu 'İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu', İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, ss. 19-101, s. 32; Yasin Üstün / Ayşe Nida Günel, 'İş İlişkilerinde Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak Meşru Menfaat', Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Yıl: 2022, ss. 1-18, s. 9.

³⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 31; Özer Deniz, s. 365.

³⁸ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 37; Murat Demircioğlu / Tankut Centel / Hasan Ali Kaplan, İş Hukuku, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 67; Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 14. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 99.

sözleşmesinin tanımına İş Kanunu m. 8/1 hükmünde yer verilmiş olup anılan hüküm “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” şeklindedir. Tanımlardan yola çıkıldığında iş sözleşmesinin üç unsurunun bulunduğu görülmektedir.

İş sözleşmesinin söz konusu olabilmesi için öncelikle bir başkasının işini üstlenilmesi ya da yerine getirilmesi gerekmektedir³⁹. İkinci olarak bağımlılık unsuru karşımıza çıkmaktadır. Bağımlılık unsuru; işçinin, işverenin denetim ve gözetimi altında, işverenin talimatlarına uyarak iş görme edimini yerine getirmesi olarak tanımlanabilir⁴⁰. Burada yer alan bağımlılık; ekonomik ya da teknik değil, hukuki niteliktedir⁴¹. Bu bağımlılık unsuru işverenin; yönetim, denetim ve gözetim yetkilerini beraberinde getirmektedir⁴². İş sözleşmesinin son unsuru ise ücrettir. Anılan unsura göre yapılan işin mutlaka bir ücret karşılığı olmalıdır⁴³.

İş sözleşmesi ile işveren; işçinin, işe alım sürecinden itibaren gerek performans ölçümü gerek kanundan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi amacıyla işçinin birçok kişisel verisini işlemektedir. İşçi ve işveren arasında bir hiyerarşi bulunmakta olup işçinin işverene kıyasla ekonomik anlamda zayıf konumda yer alması işverenin, işçiye ait kişisel verileri keyfi amaçlarla kullanmasını meşru kılacağı anlamını taşımamaktadır. Bu doğrultuda işverene kıyasla ekonomik anlamda zayıf konumda bulunan işçinin kişisel verilerinin korunmasıyla işveren, iş ilişkisinin her aşamasında hem işçiyi gözetme hem de koruma borcu uyarınca yükümlüdür⁴⁴.

Aşağıda iş ilişkisinin kurulması ve sona ermesi arasındaki süreçte bir diğer deyişle iş ilişkisinin devamı sırasında işçinin kişisel verilerinin işveren tarafından korunması açıklanacaktır.

³⁹ Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 68; Akyiğit, s. 100.

⁴⁰ Doğan, s. 134; Haluk Hadi Sümer, ‘İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru’, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 19, Yıl: 2010, ss. 63-73, s. 64.

⁴¹ Uncular, s. 119.

⁴² Emine Tuncay Kaplan, ‘İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgiler Karşı Korunması’, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 52, Sayı: 1, Yıl: 1997, ss. 367-386, s. 372.

⁴³ Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 68; Akyiğit, s. 104.

⁴⁴ Seracettin Göktaş, ‘Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu’, Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt: 38, Sayı: 2, Yıl: 2021, ss. 1-55, s.19; Özer Deniz, s. 367.

B. İşçilerin Kişisel Verilerinin İşlendiği Uygulamalar

1. İşçiye Ait Edinilen Bilgiler

İşverenin, iş sözleşmesinin devamında yükümlülüklerin ifası için işçiye ait kişisel bilgileri kullanması veya ilgili kurumlara vermesi gerekebilmektedir. Bu duruma örnek olarak İş Kanunu m. 75 uyarınca işverenin, işçinin özlük dosyasını ve kanunen düzenlemek zorunda olduğu belge ve kayıtları tutma yükümlülüğü gösterilebilir.

İş sözleşmesinin devamında işverenin işçi ile ilgili belge düzenlemesi halinde bu belgede işçinin yalnızca işi ile ilgili bilgilere yer verilmeli, özel hayata yönelik bilgilere yer verilmemelidir⁴⁵. Bir diğer yandan işveren işçinin özel hayatına müdahale etmemeli, işçinin özel hayatına ilişkin edindiği bilgileri üçüncü kişilerle paylaşmaktan kaçınmalıdır⁴⁶.

Bazı durumlarda işveren tesadüfen işçinin kişisel bilgilerine vakıf olabilmektedir. Bu duruma örnek olarak işverenin iş sözleşmesinin devamı sırasında işçilerden birinin hastalığa ilişkin test sonucunu işçinin masasının üstünde görmesi ve işçinin bulaşıcı bir hastalığa yakalandığını öğrenmesi gösterilebilir⁴⁷. Böyle bir durumda işveren, diğer işçilerin sağlığını tehlikeye atmamak için onları konu ile ilgili bilgilendirmelidir. Bu bilgilendirme yapılırken hasta işçinin adı ve gereğinden fazla bilgi verilmemelidir⁴⁸. Ancak işçinin adının belirtilmesinin zorunlu olduğu durumlarda hasta işçiye de bilgilendirme yapılmalıdır⁴⁹.

2. İşçinin İşe Giriş Çıkış Denetimi

İşçilerin mesai saatlerinin takibi amacıyla ve işyerine giriş çıkışlarının kontrol edilebilmesi için, parmak izi, akıllı kart, imza defteri, retina tanınması, manyetik kimlik kart okutulması gibi yöntemlerin uygulamada sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bu denetimler bazen işçinin kişisel verilerinin ihlaline yol açabilmektedir. İşveren tarafından, yönetim hakkı kapsamında kalan bu

⁴⁵ Manav, s. 120; Yeliz Polat, '4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçi Özlük Dosyası, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/47625.pdf>, s. 25. (erişim tarihi: 23.05.2024); Şükran Ertürk, İş İlişkisinde Temel Haklar, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 127.

⁴⁶ Yiğitcan Çankaya, İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 238.

⁴⁷ Manav, s. 120.

⁴⁸ Mustafa Alp / İlke Gürsel, 'Covid-19 Pandemisinde İşçilere Ait Sağlık Verilerinin İşlenmesi', MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 44, Yıl: 2020, ss. 11-32, s. 20.

⁴⁹ Covid-19 ile Mücadelede Konum Verisinin İşlenmesi ve Kişilerin Hareketliliklerinin İzlenmesi Hakkında Bilinmesi Gerekenler, <https://kvkk.gov.tr/icerik/6726/COVID-19-ILE-MUCADELEDE-KONUM-VERISININ-ISLENMESI-VE-KISILERIN-HAREKETLILIKLERININ-IZLENMESI-HAKKINDA-BILINMESI-GEREKENLER-2->, (erişim tarihi: 04.03.2024).

yöntemlerin kullanılması ile işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı arasındaki dengenin gözetilmesi gerekmektedir⁵⁰.

Burada dikkat edilmesi gereken Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun yayınladığı “*Biyometrik Verilerin İşlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Rehber*” uyarınca parmak izi, retina, avuç içi, yüz taramasına ilişkin bilgilerin biyometrik veriler olup özel nitelikli kişisel veriler arasında olduklarıdır. Dolayısıyla işveren tarafından bu yöntemlerin kullanılabilmesi için işçinin açık rızasının alınması gerekmektedir. İşyerinde giriş çıkış denetimi için kullanılan yöntemlerin kişisel verilere ilişkin mahremiyeti diğer yöntemlere kıyasla daha fazla ihlal ettiği görülmektedir. Buna göre KVKK m. 4 hükmü gereğince ölçülülük ilkesi dikkate alınarak hareket edilmelidir⁵¹. Örneğin kontrolün kartla sağlanabileceği durumlarda işçinin özel nitelikli kişisel verilerine başvurulması ölçüsüz olacaktır⁵².

Danıştay 11. Hukuk Dairesi tarafından verilen 13.06.2017 tarihli, 2017/816 E., ve 2017/4906 K. sayılı “... personelden kişisel veri alınması kapsamında yüz tanıma sistemi ile mesai takibi uygulamasının kamusal alanda da olsa özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında bulunduğu açık olup... temel hak ve Anayasal ilkelerle bağdaşmamaktadır” şeklindeki karar ile bu husus vurgulanmıştır⁵³. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 25.03.2019 tarihli 2019/81 sayılı bir başka kararı incelendiğinde görüleceği üzere ilgili kişinin izni ile kişisel verilerin işlenmesi gerçekleştirilse bile bu iznin aşırı miktarda veri toplanmasını hukuka uygun hale getiremeyeceği belirtilerek gereğinden fazla kişisel veri elde edilmesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır⁵⁴.

⁵⁰ Uncular, s.95.

⁵¹ Çankaya, s. 220.

⁵² Yasin Üstün / Ayşe Nida Günel, ‘İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi’, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, Yıl: 2020, ss. 62-73, s. 66. Benzer yönde Kişisel Verileri Koruma Kurulu' nun 01/12/2020 tarihli ve 2020/915 sayılı “Veri sorumlusu bünyesinde mesai kontrolü amacıyla biyometrik veri olan parmak izinin işlenmesinin Kanunun “Genel İlkeler” başlıklı 4 üncü maddesinin (ç) bendindeki amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkesine aykırı olduğu, öte yandan söz konusu veri işleme faaliyetinin hukuka uygun bir veri işleme şartına dayanmadığı dikkate alındığında veri sorumlusunun söz konusu uygulamasının Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendine aykırılık teşkil ettiği değerlendirildiğinden Kanunun 18 inci maddesinin 3 üncü fıkrası hükmüne göre söz konusu veri sorumlusu bünyesinde görev yapan kişiler hakkında disiplin hükümlerinin işletilmesine ve sonucunun Kurula bildirilmesine,... karar verilmiştir.” şeklindeki kararı örnek gösterilebilir, <https://kvkk.gov.tr/icerik/6872/2020-915>, (erişim tarihi: 26.05.2024).

⁵³ Danıştay 11. Hukuk Dairesi tarafından verilen 13.06.2017 tarihli, 2017/816 E., ve 2017/4906 K. sayılı karar, Lexpera, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/danistay/11-d-e-2017-816-k-2017-4906-t-13-6-2017>, (erişim tarihi: 24.05.2024).

⁵⁴ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 25.03.2019 tarihli 2019/81 sayılı kararı “... Bu ilkelerden, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkesinin, işlenen verilerin belirlenen amaçların gerçekleştirilebilmesine elverişli olması, amacın gerçekleştirilmesiyle ilgili olmayan veya ihtiyaç

3. İşçinin İzlenmesi ve Gözetlenmesi

Teknolojinin gelişmesi ile çok çeşitli yöntemlerle işveren tarafından işçilerin performans ölçümü yapılabilmektedir. Buna örnek olarak işverenin, işçinin konuşmalarını ses veya görüntü yoluyla izlemesi, kaydetmesi, işçinin e-postalarını denetlemesi, işçilerin GPS konumlarının takip edilmesi gösterilebilir⁵⁵. Ancak bu yöntemlerin kullanılması esnasında hukuka uygunluk sebebinin bulunmaması işçinin özel yaşam hakkına haksız bir müdahale olarak değerlendirilebilmekte ve kişisel veri ihlaline sebebiyet verebilmektedir⁵⁶.

Öncelikle belirtmek gerekir ki kural olarak işveren tarafından işçinin gizli şekilde izlenmesi yasaktır⁵⁷. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çıkarılan Uygulama Kodu ile yalnızca ulusal hukukun gizli izlemeye izin vermesi ve suç veya haksız fiil benzeri eylemlerin varlığına dair makul gerekçelere dayanan şüphe halinde gizli izlemenin mümkün olduğu kabul edilmiştir⁵⁸. Bu hususa ilişkin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 09.01.2018 tarihli Lopez Ribalda ve Diğerleri ile İspanya kararında suç şüphesi nedeniyle gizli izlemenin somut olay karşısında ölçülü olduğuna ve AİHS m. 8 hükmünün ihlal edilmediğine kanaat getirmiştir⁵⁹.

İşveren tarafından işçinin performansı ve işyeri kurallarına uygun davranılıp davranılmadığının değerlendirilmesi bakımından bir izleme yapılacaksa işçiye bilgilendirme yapılarak işçinin bu izleme için rızası alınmalıdır⁶⁰. İşverenin işçiyi gözetlemesinde objektif ve haklı bir yararının bulunması gerekmektedir⁶¹. Burada dikkat edilmesi gereken işçinin görüntüsünün sürekli olarak kaydedilmesinin özel hayata müdahale kapsamında olacağı ancak belirli aralıklarla görüntüleme yapılmasının hukuka uygun olduğudur⁶². İşçilerin

duyulmayan kişisel verilerin işlenmesinden kaçınılmasını gerektirdiği, sonradan ortaya çıkması muhtemel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik olarak veri işlenmesi yoluna gidilmemesi gerektiği,...” şeklindedir, <https://kvkk.gov.tr/Icerik/5496/2019-81-165>, (erişim tarihi: 03.03.2024).

⁵⁵ Çankaya, s. 250.

⁵⁶ Yiğit, s. 110; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 83.

⁵⁷ Canan Erdoğan, Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s. 113.

⁵⁸ Protection of Workers' Personal Data: An ILO Code of Practice, s. 4, <https://www.ilo.org/resource/protection-workers-personal-data>, (erişim tarihi: 26.05.2024).

⁵⁹ AİHM, Lopez Ribalda ve Diğerleri ile İspanya, Başvuru No: 1874/13 ve 8567/13, 09.01.2018 tarihli kararı, Gülsevil Alpagut, 'İşyerinde Kameri Görüntülemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar' Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, ss. 275-313, s. 295 vd.

⁶⁰ Yiğit, s. 111.

⁶¹ Manav, s. 123.

⁶² Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s. 372; Çankaya, s. 258; Manav, s. 129.

gözetlenme süresi ise ulaşılmak istenen amaca uygun olmalıdır⁶³. Ayrıca işçinin gözetlenme amacı ile gözetlenme yönteminin birbiri ile orantılı olması ve uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir⁶⁴.

Bir diğer yandan işveren, işin yürütülmesi esnasında işçinin kullanımına tahsis edilen bilgisayar ile işle ilgisi bulunmayan yazışmalarla ilgilenmesi veya iş dışında vakit geçirmesinin önüne geçmek için çeşitli gözetleme denetim mekanizmaları uygulamaktadır. Bu gözetim ve denetim mekanizması ile işverenin işçilerin davranışlarını düzenlemesi yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır⁶⁵. İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde işçi tarafından internetin özel amaçlı kullanımı yasak olup Yargıtay kararlarında da rastlanılacağı üzere işçinin iş saatleri içinde işveren tarafından tahsis edilen bilgisayar aracılığı ile özel amaçları için internet sitelerinde vakit geçirmesi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi için haklı sebep oluşturabilmektedir⁶⁶. Öte yandan işçiye özel amaçlı internet kullanımının izin verildiği hallerde, işçinin söz konusu izni sınırsız kullanma hakkı bulunduğu şeklinde yorum yapılmamalıdır⁶⁷. Bu kapsamda işveren, işçinin özel amaçlı internet kullanımını kontrol edebilmek adına izin verilen internet siteleri havuzu oluşturarak diğer siteler açısından kısıtlama yoluna gidebilmektedir⁶⁸.

⁶³ Zeki Okur, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 121.

⁶⁴ Simru Tektürk, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun İşçi ve İşveren İlişkisi Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2022, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, s. 109, (erişim tarihi: 05.03.2024); Ugan Çatalkaya, s. 357.

⁶⁵ Kıpçak, s. 90.

⁶⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 04.05.2009 tarihli, 2008/36305 E., 2009/12393 K. sayılı kararı "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." şeklindedir, www.legalbank.net, (erişim tarihi: 03.03.2024).

⁶⁷ Sezgi Öktem Söngü, 'İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E- Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme', Prof. Dr. Sarper Sözek' e Armağan Cilt: I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, ss. 1057-1098, s. 1061; Manav, s. 125.

⁶⁸ Osman Uyaroğlu, 'İşyerinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi', Türk Adalet Akademisi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 46, Yıl: 2021, ss. 301-326, s. 310.

Kimi zaman işçi tarafından bilişim suçlarına sebebiyet verilerek şirketin imajının zedelenmesinin önüne geçmek adına işveren çeşitli önlemler alma yoluna gidebilmektedir⁶⁹. Bu önlemlere örnek olarak sözleşme özgürlüğü çerçevesinde iş sözleşmesine işçinin özel amaçlı internet kullanımının yasaklanmasına ilişkin hükümlere yer verilmesi ya da işveren tarafından işçinin veri ağının takip edilebileceği programların bilgisayarına yüklenmesi gösterilebilir⁷⁰.

İşveren, yönetim hakkı kapsamında işçiye tahsis etmiş olduğu bilgisayarla işçinin e-posta adresini nasıl ve hangi şartlarla kullanması gerektiğini işçiye önceden bildirmek şartıyla denetleyebilmektedir⁷¹. Bir diğer deyişle işçiye haber verilmeksizin işçinin e-postasının denetlenmesi hukuka aykırıdır⁷². Buna karşın işveren tarafından işçinin işi ile ilgili olan yazışmaların okunmasında herhangi bir hukuka aykırılık bulunmamaktadır. Bunun yanında işveren; gelen e-postanın tarihini, alıcı bilgilerini, e-postanın gönderilme zamanı gibi bilgileri de denetleyebilir⁷³.

İşçinin, işveren tarafından izlenmesi ve gözetlenmesi kapsamında özellikle son yıllarda Covid-19 Pandemisi ile artan uzaktan çalışma modelindeki durumun değerlendirilmesinin de çalışmamızın kapsamı itibari ile yararlı olacağı kanaatindeyiz. 4857 sayılı İş Kanunu m. 14 hükmü ile uzaktan çalışma *“işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi”* olarak tanımlanmıştır. Uzaktan çalışma modelinde de işverenin veri sorumlusu sıfatında bir değişiklik olmamakla beraber yükümlülükleri devam etmektedir.

Uzaktan çalışma yönteminin git gide yaygınlaşması ile işveren tarafından işçinin performansının değerlendirilmesine olanak tanıyan programların da

⁶⁹ Gürsel, s. 383. Hayrunnisa Özdemir, ‘İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması’, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1-2, Yıl: 2010, ss. 231-270, s. 237.

⁷⁰ Özdemir, s. 238.

⁷¹ Öktem Songu, s. 1074.

⁷² Anayasa Mahkemesi, 2018/31036 başvuru numaralı, 12.01.2021 tarihli kararı, *“Öte yandan e-posta hesabı üzerinden yapılan iletişimin denetlenebileceğine ve iletişim araçlarının kullanım koşullarına ilişkin olarak önceden tam ve açık bir bilgilendirme yapılmadığı hâllerde temel hak ve özgürlüklerinin işyerinde de korunacağı yönündeki haklı beklentiyle çalışan kişinin kurumsal e-posta üzerinden kişisel yazışmalar yapabileceğinin işveren tarafından da öngörülebilecek bir durum olduğu vurgulanmalıdır. Buradan hareketle çalışana açık bir bilgilendirmenin yapılmadığı hâllerde hak ve özgürlüklerine bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda çalışanların makul bir beklenti içinde olacaklarının kabul edilmesi, temel hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerden yararlandırılması gerektiği söylenebilir.”* şeklindedir, kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr, (erişim tarihi: 03.03.2024).

⁷³ Özdemir, s. 236.

çeşitliliği son derece artmıştır. Buna örnek olarak işveren tarafından işçinin bilgisayarına fare hareketlerinin izlenmesine yönelik programların yüklenmesi, çalışma sırasında işçinin kamera ile izlenmesi durumları gösterilebilir⁷⁴.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 07.05.2019 tarihli 2017/21857 E., 2019/9884 K. sayılı kararı "*davacı işçinin, bilgisayarında bulunan klavye yakalayıcısı adı verilen programdan haberinin olmadığı, işverence bu konuda bilgilendirilmediği, davacının rızası hılaflına tüm kayıtların özel yahut işe ilişkin bilgi ayrımı olmadan işverence günlük olarak elde edildiğinin anlaşılması karşısında, elde edilen bu bilgilerin fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği değerlendirilmelidir. İşverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak işçiyi elektronik ortamda izlemesi ve takip etmesi her zaman mümkündür. Ancak bunun için işçinin bu izleme hakkında bilgilendirilmiş olması şarttır. İşçinin izlendiğine dair bilgilendirilmemesi veya gizlice izlenmesi, bu izleme neticesinde elde edilen veriler; iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa dahi, hukuka aykırı olarak kabul edilmelidir.*" şeklinde olup Yargıtay, işverenin işçiden habersiz bilgisayarına klavye yakalayıcı yüklemesinin hukuka aykırı olduğuna hükmetmiştir⁷⁵. Aynı zamanda gözetleme hakkının bu şekilde kullanılmasının veri işleme faaliyetleri esnasında göz önüne alınması gereken ölçülülük ilkesi ile bağdaşmayacağı da açıktır⁷⁶.

4. İşçinin İletişiminin Denetlenmesi

İşyerindeki sabit telefondan ya da işçinin cep telefonu üzerinden işveren tarafından işçinin iletişimin denetlenmesi söz konusu olabilir. Burada ilk dikkat edilmesi gereken işçi tarafından kullanılan telefonun kullanım amacıdır. İşçi tarafından kişisel amaçla kullanılan telefonun işveren tarafından denetlenmesi kural olarak mümkün değildir⁷⁷. Buna karşın işçinin telefonuyla bağımlılık derecesinde vakit geçirmesi, işi aksatması gibi hallerde işveren tarafından telefon kullanımına sınırlama getirilebilir⁷⁸.

Yukarıdaki açıklamalarımızın yanında Yargıtay tarafından verilen bir başka kararda ise "*kişinin, bir daha kanıt elde etme olanağının bulunmadığı ve yetkili makamlara başvurma imkanının olmadığı ani gelişen durumlarda, örneğin; kendisine karşı işlenmekte olan (cinsel saldırı, hakaret, tehdit, iftira*

⁷⁴ Kıpçak, s. 127.

⁷⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 07.05.2019 tarihli 2017/21857 E., 2019/9884 K. sayılı kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (erişim tarihi: 23.05.2024).

⁷⁶ Kıpçak, s. 93.

⁷⁷ Aslı Çalışkan Yıldırım / Ömer Uğur, 'İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları', İstanbul Hukuk Mecmuası, Cilt: 80, Sayı: 40, Yıl: 2022, ss. 1169-1222, s. 1177.

⁷⁸ Sezgin, s. 130.

veya şantaj gibi) bir suç söz konusu olduğunda ya da kendisine veya aile birliğine yönelen, onurunu zedeleyen, haksız bir saldırıyı önlemek için, kaybolma olasılığı bulunan kanıtların kaybolmasını engelleyip, yetkili makamlara sunarak güvence altına almak amacıyla, saldırıyı gerçekleştiren tarafın bilgisi ve rızası dışında, özel hayata ait bilgileri okuma, konuşma ve haberleşme içeriklerini veya özel hayata ilişkin ses ve görüntüleri dinleme, izleme ya da kaydetme, kişisel verileri kaydetme, ele geçirme ve yayma eylemlerinin hukuka aykırı olduğunu kabul etmek mümkün olmadığı gibi, yargı merciiilerindeki iddialarını ispat etmek için başka türlü delil ibraz etme olanağının bulunmadığı hallerdeki bir takım eylemlerinin de haksızlık unsurunu içermeyeceği, esasen bu gibi hallerde, kişinin hukuka aykırı hareket ettiği bilinciyle hareket ettiğinden de söz edilemeyeceği” şeklinde bir değerlendirmeye yer verilmiş olup ilgili kararda yer alan unsurlar ile işyerinde gerçekleşen bir suç fiili nedeniyle işçinin şahsi kullanımında olan telefon içeriğine işveren tarafından müdahale edilmesi hukuka uygun olarak kabul edilmiştir⁷⁹.

İşçinin şahsi telefon kullanımının yanı sıra işveren tarafından işçiye, iş için kullanılmak üzere tahsis edilen telefonların üzerinde ölçülü olmak kaydıyla içerik denetimi yapılabilmektedir⁸⁰. Öte yandan işçiye tahsis edilen iş telefonunun şahsi amaçla kullanıma açık olması halinde işveren tarafından telefon üzerinde sınırlı inceleme yapılabilecektir⁸¹. Bu konuyla ilgili Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 25.06.1997 tarihli Halford ile Birleşik Krallık kararında, işçinin iş telefonu kullanmasına karşın özel görüşme yapma hakkının bulunduğu gerekçesiyle işveren tarafından telefon görüşmesinin dinlenmesinin kişisel veri ihlaline sebebiyet verdiğini ve AİHS m. 8/1 kapsamında olduğuna hükmetmiştir⁸².

5. İşçinin Eşya ve Üst Aramasına Tabi Tutulması

İşçinin üstünün aranması AY m. 20/2 “*Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili*

⁷⁹ Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 2013/13614 E., 2014/5809 K., 10.03.2014 tarihli kararı, Lexpera, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2013-13614-k-2014-5809-t-10-3-2014>, (erişim tarihi: 24.05.2024).

⁸⁰ Gizem Meral Kılınç, ‘İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini Koruma Yükümlülüğü’, Konya Barosu Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Yıl: 2023, ss. 87-127, s. 117.

⁸¹ Sezgin, s. 132.

⁸² AİHM, Halford ile Birleşik Krallık, Başvuru No: 20605/92, 25.06.1997 tarihli kararı, Üstün / Günel, s. 70.

kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz.” hükmü ile sınırlandırılmıştır. İşveren tarafından işçinin eşya ve üst aramasına tabi tutulabilmesi için yasal bir düzenlemeye dayanılması, işçinin rızasının bulunması, kimyasal araç gereçler nedeniyle bazı maddelerin işyerine sokulmasının tehlike arz etmesi ya da işçilerin üstün özel yararının bulunması gibi hallerin mevcut olması gerekmektedir⁸³. Buna göre işveren, işyeri ile diğer işçilerin güvenliği için tehlike oluşturabilecek maddelerin işyerine girişini ve işyerine ait değerli eşyaların işyeri dışına izinsiz çıkarılmasını engellemek amacıyla işçinin eşyasını ya da üst aramasını güvenlik görevlileri veya x-ray cihazı gibi aletlerle gerçekleştirebilmektedir.

İşyerinin güvenliğinin yeterli bir hukuka uygunluk sebebi oluşturup oluşturmadığına ilişkin doktrinde iki görüş öne sürülmüştür. İlk görüşe göre işyerinin güvenliğinin sağlanması ve korunması için işçinin işyerine giriş ve çıkışta üstünün aranması salt hukuka uygunluk nedeni olarak kabul edilmekte⁸⁴ iken ikinci görüşe göre bu tarz uygulamalarda esas olanın amaca bakılmaksızın işçinin rızasının alınması gerektiğidir⁸⁵. İkinci görüşe göre işyerinde örf ve adetin bulunması ya da dürüstlük kurallarının gerektirmesi halinde üst araması için işçinin rızasının aranmasına gerek olmadığı kabul edilmektedir. Kanaatimizce vücut bütünlüğünün düzenlendiği AY m. 17 hükmü uyarınca her halükarda işçinin üstünün aranması için işçinin usulüne uygun şekilde aydınlatılması ve bunun sonucunda işçiden açık rıza alınması gerekmektedir⁸⁶.

Son olarak arama faaliyetlerine konu eşyanın salt işverene ait olmasının aramayı hukuka uygun hale getirmediğine, işçinin kişisel verilerinin korunmasının mülkiyet hakkından daha üstün tutulduğuna dikkat çekmek gerekmektedir⁸⁷. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 24.01.2018 tarihli ve 2017/3017 E. ve 2018/99 K. sayılı karar ile işverene ait oda, çekmece gibi yerlerde arama yapılması neticesinde işçiye ait kişisel verilerin elde edilmesinin hukuka aykırı olduğuna kanaat getirilmiştir⁸⁸.

⁸³ Elbir, s. 301.

⁸⁴ Kamil Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 211.

⁸⁵ Ertürk, s. 87; Uncular, s. 231.

⁸⁶ Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı başlıklı Anayasa m. 17 hükmü *“Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.”* şeklindedir.

⁸⁷ Tektürk, s. 103; Uncular, s. 230.

⁸⁸ *“Davacının istirahatli olduğu bir dönemde masasındaki çekmecelerinin aranması üzerinde de durulmalıdır. Genel olarak işçinin işyerinde kullanımına özgülenen ofis, masa, dolap gibi alanların*

6. İşçiye Sağlık Testlerinin Uygulanması

İşveren, iş ilişkisinin gerek kurulması gerekse devamı safhasında iş verimliliğinin artırılması ya da işçilerin sağlığının korunması gibi nedenlerle işçilerin sağlığına yönelik verilere ihtiyaç duyabilmektedir⁸⁹. Bu kapsamda işçiye bazı sağlık testleri uygulanabilmektedir. İşçinin sağlık verileri özel nitelikli kişisel veriler arasında yer aldığından işçiye sağlık testlerinin uygulanmasından önce işçinin açık rızasının alınacağı şüphesizdir⁹⁰. İşçiye yapılacak sağlık testlerinin; işin devamı için zorunlu olması, işçiye yönelik bir ayrımcılığa sebebiyet vermemesi ve ölçülü olması aranmaktadır⁹¹.

İşçiye ait sağlık verileri hassas nitelik taşıması nedeniyle kişisel verilerin korunması oldukça önem taşımaktadır. Nitekim işçinin sağlık verilerinin ifşa olması halinde ilgili işçi, işini kaybetme, toplumdaki dışlanma gibi çeşitli sorunlarla karşı karşıya gelebilmektedir⁹².

İşçiye uygulanacak sağlık testlerinden ilki alkol ve uyuşturucu testi olarak sayılabilir. İşveren tarafından yapılan işin niteliği, denetimi, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilebilmesi bakımından işçilere belirli aralıklarla alkol ve uyuşturucu testi yapılabilmektedir⁹³. Burada dikkat edilmesi gereken, alkol ve uyuşturucu testinin yalnızca işin niteliğinin gerektirdiği pozisyonlarda çalışan işçilere yapılması olup tüm işçilere alkol ve uyuşturucu testi yapılmasının ölçülülük ilkesiyle bağdaşmayacağıdır⁹⁴.

İşçiye uygulanacak bir diğer sağlık testi AIDS/HIV olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hastalık sadece belirli durumlarda bulaşıcılığa sahip bulunduğu ancak yapılan işin niteliği itibarıyla bulaşma riski bulunan pozisyonlardaki işçilere AIDS/HIV testi yapılabilecektir⁹⁵.

Yine benzer şekilde işveren tarafından işçiye düzenli aralıklarla Covid-19 Testi yapılmasına karar verilmesi halinde bu testin yapılması için öncelikle

İşveren tarafından aranması, işçinin özel yaşamına yönelik bir müdahale oluşturmaktadır. Söz konusu alanların aranması bir hukuka uygunluk sebebine dayanmalıdır.", <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2017-3017-k-2018-99-t-24-1-2018>, (erişim tarihi: 26.05.2024).

⁸⁹ Sezgin, s. 137.

⁹⁰ Gürsel, s. 325.

⁹¹ Alp / Gürsel, s. 18; Sezgin, s. 140.

⁹² Alp / Gürsel, s. 14.

⁹³ Derya Yurteri Çetin, '6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu Kapsamında Çalışanlara ve Çalışan Adaylarına Yapılabilecek Testler', Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, Yıl: 2022, ss. 14-24, s. 18.

⁹⁴ Yurteri Çetin, s. 18.

⁹⁵ Uncular, s. 220; Sezgin, s. 140; Yurteri Çetin, s. 18.

işçinin açık rızasının alınması gerekmektedir. Rıza göstermeyen işçinin teste zorlanması mümkün olmayıp işveren ancak işçiyi sağlık kuruluşuna yönlendirebilmektedir⁹⁶. Burada önemli olan test sonucunun pozitif çıkması halinde işçinin sağlık verilerinin korunmasına dikkat edilerek gerekli önlemlerin alınmasıdır⁹⁷.

Sağlık testleri açısından son olarak işçiye genetik testlerin yapılması incelenmelidir. İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi doğrultusunda genetik ayrımcılık kesin olarak yasaklanmıştır. Ayrıca işçiye genetik testler yapılmasında herhangi bir hukuka uygunluk sebebi de bulunmamaktadır⁹⁸. Açıklanan nedenlerle işçiye genetik testler yapılması halinde işçinin genetik ayrımcılık ile karşı karşıya kalacağı açıktır.

C. İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Hukuki Yollar

İşçiler, KVKK kapsamındaki tüm talepleri için KVKK m. 13 hükmü uyarınca veri sorumlusu sıfatıyla işverene başvurabilmektedirler⁹⁹. Bu başvuru sonucunun reddedilmesi, verilen cevabın yetersiz olması ya da başvurunun sonuçsuz kalması halinde işçi Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na şikayette bulunabilir. Yapılan inceleme sonucunda aykırılığın tespit edilmesi halinde bu aykırılığın giderilmesi için işverene otuz günlük süre verilir. Aykırılığın giderilmediği durumlarda ise KVKK m. 18 hükmünde işveren aleyhine idari para cezası yaptırımında bulunulacağı düzenlenmiştir¹⁰⁰. Bir diğer yandan kişisel

⁹⁶ Alp / Gürsel, s. 26.

⁹⁷ Yurteri Çetin, s. 20.

⁹⁸ Yasemin Taşdemir, 'İş Hukukunda Genetik Ayrımcılık Yasağı', Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 2, Yıl: 2020, ss. 947-990, s. 964.

⁹⁹ Veri sorumlusuna başvuru başlıklı KVKK madde 13 hükmü "(1) İlgili kişi, bu Kanunun uygulanmasıyla ilgili taleplerini yazılı olarak veya Kurulun belirleyeceği diğer yöntemlerle veri sorumlusuna iletir.

(2) Veri sorumlusu başvuruda yer alan talepleri, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandırır. Ancak, işlemin ayrıca bir maliyeti gerektirmesi hâlinde, Kurulca belirlenen tarifedeki ücret alınabilir.

(3) Veri sorumlusu talebi kabul eder veya gerekçesini açıklayarak reddeder ve cevabını ilgili kişiye yazılı olarak veya elektronik ortamda bildirir. Başvuruda yer alan talebin kabul edilmesi hâlinde veri sorumlusunca gereği yerine getirilir. Başvurunun veri sorumlusunun hatasından kaynaklanması hâlinde alınan ücret ilgiliye iade edilir." şeklindedir.

¹⁰⁰ Kabahatler başlıklı KVKK madde 18 hükmü "(1) Bu Kanunun;

a) 10 uncu maddesinde öngörülen aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 5.000 Türk lirasından 100.000 Türk lirasına kadar,

b) 12 nci maddesinde öngörülen veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında 15.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar,

c) 15 inci maddesi uyarınca Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyenler hakkında 25.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, ç) 16 ncı maddesinde öngörülen Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında 20.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, idari para cezası verilir." şeklindedir.

verileri eksik ya da hatalı işlenen işçiler; KVKK m. 11 hükmü uyarınca bunların düzeltilmesini ayrıca silinmesini ya da yok edilmesini talep edebilirler¹⁰¹.

Kişisel verileri ihlal edilen işçilerin genel hükümlere göre tazminat hakkının saklı olduğu KVKK m. 14 hükmünde belirtilmiştir. Hukuka aykırı olarak kişisel verileri işlenen işçi TMK m. 24 hükmü uyarınca kişilik hakkına saldırıda bulunan işverene karşı korunmayı talep edebilecektir¹⁰². Yine TMK m. 25 hükmünde bu korunmanın hangi davalar ile talep edilebileceği sayılmıştır. Söz konusu hükümde yer alan davalara göre işçi, saldırı tehlikesinin önlenmesi, saldırının sonlanması ya da saldırı sonlandıktan sonra hukuka aykırılığın tespitini talep edilebileceği gibi maddi ve manevi tazminat davası açma hakkını da elinde bulundurmaktadır¹⁰³. Bunun yanı sıra hukuka aykırı saldırı nedeniyle işveren tarafında dolayısıyla elde edilen kazancın kendisine verilmesi için vekaletsiz sözleşme hükümlerine göre talepte bulunma hakkı saklıdır. Hükümde yer alan davaların açılabilmesi için işveren tarafından veri işleme faaliyetinin hukuka aykırı olması yeterli olup zarar veya kusur şartı aranmamıştır¹⁰⁴. Kişilik hakkı zarara uğrayan işçinin, TMK m. 25/3 hükmü uyarınca maddi, manevi tazminat talebi ile hukuka aykırı hareketten elde edilen kazancın kendisine iadesi için vekaletsiz iş görme hükümlerine başvuru hakkı da bulunmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu m. 417/3 hükmü uyarınca işçilerin kişilik haklarının ihlali nedeniyle oluşacak zararları sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine tabidir¹⁰⁵. İşçinin sözleşmesel sorumluluğun yanında haksız fiil

¹⁰¹ İlgili kişinin hakları başlıklı KVKK madde 11 hükmü "(1) Herkes, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili;

- a) Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- b) Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- c) Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- ç) Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- d) Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme,
- e) 7 nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,
- f) (d) ve (e) bentleri uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- g) İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,
- ğ) Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme, haklarına sahiptir." şeklindedir.

¹⁰² Uncular, s. 306.

¹⁰³ Gürsel, s. 410-419.

¹⁰⁴ Tektürk, s. 163.

¹⁰⁵ Osman Uyaroğlu, 'Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması', Türk Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 54, Yıl: 2023, ss. 315-338, s. 332.

hükümlerine de başvurması mümkündür. Ayrıca işçinin TBK m. 49 ve m. 58 hükümleri uyarınca maddi ve manevi tazminat talep hakkı da bulunmaktadır.

İş Kanunu hükümleri çerçevesinde işverenin işçiye ait kişisel verileri hukuka aykırı olarak işlemesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil etmesi sebebiyle işçi, İş Kanunu m. 24/2 hükmü uyarınca haklı nedenle iş ilişkisini feshedebilmekte ayrıca işçi İş Kanunu m. 26 hükmü kapsamında işverenden tazminat talebinde de bulunabilmektedir¹⁰⁶. İş Kanunu m. 104 hükmünde, İş Kanunu m. 75 hükmünde yer alan işçinin özlük dosyasının düzenlenmemesi sebebiyle işveren idari para cezasına maruz bırakılmışken aynı hükmün ikinci fıkrasında düzenlenen “işverenin, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanma ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamama yükümlülüğüne” aykırılığa ilişkin bir idari para cezasının belirtilmemesi hususu da öğretide eleştirilmektedir¹⁰⁷.

İşverenin, işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı şekilde işlemesi Türk Ceza Kanunu’nun m. 132 ve devamı hükümlerinde de karşılık bulmuştur. Bu doğrultuda haberleşmenin gizliliğini ihlal, kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması, özel hayatın gizliliğini ihlal, kişisel verilerin kaydedilmesi, verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme, verileri yok etmeme suçları düzenlenmiş ve cezai yaptırımlara bağlanmıştır.

SONUÇ

Genel olarak kişisel veri, bir gerçek kişiyi belirli veya belirlenebilir kılan her türlü veri olarak tanımlanabilmektedir. Teknolojinin hızla ilerlemesi ve haberleşme araçlarına erişimin artması ile kişisel verilerin işlenmesi kolaylaşmıştır. Kişilerin verilerine erişim ve işleme faaliyetlerinin kolaylaşmasıyla kişisel verilerin korunması ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Ulusal hukukta 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenleme getirilmiştir. Anılan kanunda kişisel verilerin öznesi olarak yalnızca gerçek kişiler kabul edilmiştir. Bu gerçek kişilerin kişisel verilerinin işlenmesinden sorumlu gerçek ve tüzel kişiler veri sorumlusu olarak düzenlenmiştir. Kişisel verileri işleme faaliyetleri esnasında veri sorumlularının 6698 sayılı Kanun’da belirtilen genel ilke ve şartlara uymaları gerekmektedir. Konumuz bakımından işveren veri sorumlusu sıfatını haiz olup işçi ise kişisel verisi işlenen ilgili kişi konumundadır. İşveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin temelinde yatan bağımlılık unsuru uyarınca

¹⁰⁶ Dursun, s. 123.

¹⁰⁷ Manav, s. 131.

işçinin kişisel verilerinin işveren tarafından işçiyi gözetme borcu kapsamında korunması gerekmektedir. Bu doğrultuda işlenen işçinin kimlik bilgisi, adresi, medeni durumu, mahkumiyet durumu, siyasi faaliyetleri gibi bilgileri kişisel verilerin korunması şemsiyesi altında kalmaktadır.

İş sözleşmesinin devamı sırasında işveren kimi zaman kanuni yükümlülüklerini yerine getirmek kimi zaman işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak gibi farklı amaçlarla işçilerin kişisel verilerini işlemektedir. Kişisel verilerin işlenmesi işçinin özel yaşamı, ifade özgürlüğü ve eşit muamele görme hakkı gibi çeşitli haklarına müdahale sonuçlarını doğurmaya elverişlidir. Açıklanan nedenle işçinin kişisel verileri veri işleme amacıyla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü şekilde işlenmelidir. İşçiye ait kişisel verilerin işlenmesi sırasında hukuka uygunluk nedenlerinden en az birinin bulunması gerekmektedir. İşveren tarafından çeşitli yöntemlere başvurularak elde edinilen kişisel verilerin işlenmesi bakımından işçiye öncelikle usulüne uygun aydınlatmanın yapılmış olması ve işçinin söz konusu veri işleme yöntemlerine yönelik açık rızasının varlığı aranmaktadır. Özetle; iş ilişkisinin her aşamasında işçinin kişisel verilerinin, veri sorumlusu konumunda bulunan işveren tarafından korunması gerekmektedir. Veri işleme faaliyetleri esnasında işverenin yükümlülüklerine uymaması ile işçinin kişisel verilerinin ihlal edilmesi halinde işverenin çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalacağı hukukumuzda düzenlenmiştir.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 14. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- ALP, Mustafa / GÜRSEL, İlke, 'Covid-19 Pandemisinde İşçilere Ait Sağlık Verilerinin İşlenmesi', MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 44, Yıl: 2020, ss. 11-32.
- ALPAGUT, Gülsevil, 'İşyerinde Kameri Görüntülemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar' Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, ss. 275-313.
- AŞIKOĞLU, Şehriban İpek, 'Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü- Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda-' Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, Yıl: 2019, ss. 41-65.
- BADUR, Emel / KURT KONCA, Nesibe, 'Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı İşlenmesinden Doğan Zararların Tazmini ve Görevli Mahkeme', İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 2, Yıl: 2022, ss. 476-490.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, 'İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu', İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, ss. 19-101.
- CANİKLİOĞLU, Nürşen, 'Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları' Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, ss. 243-316.
- ÇALIŞKAN YILDIRIM, Aslı / UĞUR, Ömer, 'İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları', İstanbul Hukuk Mecmuası, Cilt: 80, Sayı: 40, Yıl: 2022, ss. 1169-1222.
- ÇANKAYA, Yiğitcan, İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut / KAPLAN, Hasan Ali, İş Hukuku, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, Ankara, 2021.
- DOĞAN, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
- DURSUN, Yonca, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- DÜLGER, Murat Volkan, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, 2. Baskı, Hukuk Akademisi Yayınları, İstanbul, 2019.
- ELBİR, Nazlı, Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.
- ERDOĞAN, Canan, Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017.
- ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002.

- GÖKTAŞ, Seracettin, ‘Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu’, Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt: 38, Sayı: 2, Yıl: 2021, ss. 1-55.
- GÜNDÜZ, Ebru / YAZICIOĞLU, İsmail, ‘Bilgi Edinme Hakkı Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması’, Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt: 38, Sayı: 1, Yıl: 2021, ss. 171-204.
- GÜRSEL, İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.
- KAPLAN, Emine Tuncay, ‘İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması’, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 52, Sayı: 1, Yıl: 1997, ss. 367-386.
- KILINÇ, Gizem Meral, ‘İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini Koruma Yükümlülüğü’, Konya Barosu Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Yıl: 2023, ss. 87-127.
- KIPÇAK, Hazar Can, Çalışanların Kişisel Verilerinin İş İlişkisi Kapsamında Korunması, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- KÜZECİ, Elif, Kişisel Verilerin Korunması, 4. Baskıdan Tıpkı Basım, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- KÜZECİ, Elif / KILIÇ, Şebnem, ‘6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler’, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 63, Yıl: 2019, ss. 947-992.
- MANAV, Atike Eda, ‘İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması’, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, Yıl: 2015, ss. 95-136.
- METİN, Yüksel, Ölçülülük İlkesi, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002.
- OKUR, Zeki, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2011.
- ÖKTEM SONGU, Sezgi, ‘İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E- Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme’, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt: I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, ss. 1057-1098.
- ÖZDEMİR, Hayrunnisa, ‘İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması’, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1-2, Yıl: 2010, ss. 231-270.
- ÖZER DENİZ, Miray, ‘İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk’, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 45, Yıl: 2021, ss. 355-377.
- ÖZER DENİZ, Miray, ‘Kişisel Verilerin İşlenmesi Sözleşmesinin Türleri ve Hukuki Nitelikleri’, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, Yıl: 2023, ss. 97-114.
- POLAT, Yeliz, ‘4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşçi Özlük Dosyası, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/47625.pdf>, s. 25. (erişim tarihi: 23.05.2024).

- SEVİMLİ, Kamil Ahmet, ‘İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi’, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 10, Yıl: 2008, ss. 53-79.
- SEVİMLİ, Kamil Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006.
- SEVİMLİ, Kamil Ahmet, ‘Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419’, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 24, Yıl: 2011, ss. 120-139.
- SEZGİN, Ahmet, İş İlişkisinde İşçinin kişisel Verilerine Yönelik Müdahaleler, 1. Baskı Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- TAŞDEMİR, Yasemin, ‘İş Hukukunda Genetik Ayrımcılık Yasağı’, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 2, Yıl: 2020, ss. 947-990.
- TEKTÜRK, Simru, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun İşçi ve İşveren İlişkisi Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2022, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez-SorguSonucYeni.jsp>, s. 109, (erişim tarihi: 05.03.2024).
- UGAN ÇATALKAYA, Deniz, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.
- UNCULAR, Selen, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- UYAROĞLU, Osman, ‘İşyerinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi’, Türk Adalet Akademisi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 46, Yıl: 2021, ss. 301-326.
- UYAROĞLU, Osman, ‘Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması’, Türk Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 54, Yıl: 2023, ss. 315-338.
- ÜSTÜN, Yasin / GÜNAL, Ayşe Nida, ‘İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi’, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, Yıl: 2020, ss. 62-73.
- ÜSTÜN, Yasin / GÜNAL, Ayşe Nida, ‘İş İlişkilerinde Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak Meşru Menfaat’, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Yıl: 2022, ss. 1-18.
- YİĞİT, Esra, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- YURTERİ ÇETİN, Derya, ‘6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu Kapsamında Çalışanlara ve Çalışan Adaylarına Yapılabilecek Testler’, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 1, Yıl: 2022, ss. 14-24.
- YÜCEDAĞ, Nafiye, ‘Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler’, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 1 Sayı: 1, Yıl: 2019, ss. 47-63.

Çevrimiçi Kaynaklar

Covid-19 ile Mücadelede Konum Verisinin İşlenmesi ve Kişilerin Hareketliliklerinin İzlenmesi Hakkında Bilinmesi Gerekenler <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6726/COVID-19-ILE-MUCADELEDE-KONUM-VERISININ-ISLENMESI-VE-KISILERIN-HAREKETLILIKLERININ-IZLENMESI-HAKKINDA-BILINMESI-GEREKENLER-2->, (erişim tarihi: 04.03.2024).

<https://karararama.yargitay.gov.tr>, (erişim tarihi: 23.05.2024).

kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr, (erişim tarihi: 03.03.2024).

<https://kvkk.gov.tr/> (erişim tarihi: 26.05.2024).

www.legalbank.net, (erişim tarihi: 03.03.2024).

<https://www.lexpera.com.tr/> (erişim tarihi: 26.05.2024).

OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-guidelines-on-the-protection-of-privacy-and-transborder-flows-of-personal-data_9789264196391-en, (erişim tarihi: 21.05.2024).

Protection of Workers' Personal Data: An ILO Code of Practice <https://www.ilo.org/resource/protection-workers-personal-data>, (erişim tarihi: 26.05.2024).

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/> (erişim tarihi: 24.05.2024).