

**T.C.**  
**İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞ HUKUKUNDA**  
**İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hande KARAUĞUZ GÜLER**

**2200007847**

**Anabilim Dalı: Özel Hukuk**

**Program: Özel Hukuk**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR**

**MAYIS 2025**

**T.C.**  
**İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞ HUKUKUNDA**  
**İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**Hande KARAUĞUZ GÜLER**  
**2200007847**

**Anabilim Dalı: Özel Hukuk**

**Programı: Özel Hukuk**

**Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR**

**Jüri Üyeleri : Dr. Öğr. Üyesi Didem YARDIMCIOĞLU**

**Dr. Öğr. Üyesi Özlem ACAR ÜNAL**

**Dr. Öğr. Üyesi Cüneyt BELLİCAN**

**MAYIS 2025**

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                         |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| İÇİNDEKİLER .....                                                                       | i    |
| ÖZET .....                                                                              | vi   |
| ABSTRACT .....                                                                          | viii |
| GİRİŞ .....                                                                             | 1    |
| I.KİŞİLİK HAKKI VE KİŞİSEL VERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ .....                                 | 3    |
| A. Kişilik Hakkı .....                                                                  | 3    |
| B. Kişisel Veri Kavramı .....                                                           | 4    |
| 1.Kişisel Verilerin Korunması Hakkı .....                                               | 5    |
| 2.Kişisel Verileri Koruma Kanunun Amacı .....                                           | 6    |
| 3. Kişisel Verilerin İşlenmesi .....                                                    | 7    |
| II.KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİNDE TEMEL İLKELER .....                                   | 10   |
| A.Hukuka Ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olma İlkesi .....                               | 10   |
| B.Doğru Ve Gerekliğinde Güncel Olma İlkesi .....                                        | 11   |
| C.Belirli, Açık Ve Meşru Amaçlar İçin İşleme İlkesi.....                                | 12   |
| D.İşledikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı Ve Ölçülü Olma İlkesi .....                    | 13   |
| E.Amaç Ve Mevzuatta Öngörülen Kadar Muhafaza Etme İlkesi.....                           | 14   |
| III.İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASININ HUKUKİ DAYANAĞI .....                 | 15   |
| A.İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasının Kısaca Ulusal Olarak Yasal Temelleri ..... | 15   |
| 1. Anayasa .....                                                                        | 15   |
| 2. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu .....                                             | 16   |
| Kişisel Verileri Koruma Kurumu Tarafından Çıkarılan Yönetmelikler .....                 | 16   |
| 3. İş Kanunu kapsamında Kişisel Verilerin Korunması .....                               | 17   |
| 4.Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçilerin Kişilik Haklarının Korunması.....            | 19   |
| B.İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasının Kısaca Uluslararası Yasal Temelleri .....  | 21   |
| 1.Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Örgütü (Oecd) İlkeleri.....                            | 21   |
| 2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı .....                                              | 22   |
| 3. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi .....                         | 22   |
| 4. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....                                                 | 23   |
| 5. Avrupa Konseyi Tavsiye Kararları Ve 108 Sayılı Sözleşme .....                        | 23   |
| 6. 95/46 Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konseyi Direktifi .....                          | 24   |
| 7. İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu.....                  | 24   |
| IV.İŞ İLİŞKİSİNDE VERİ SORUMLUSU OLARAK İŞVEREN .....                                   | 25   |
| A. Veri Sorumlusu Kavramı.....                                                          | 25   |

|                                                                                                                               |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.Genel Olarak .....                                                                                                          | 25        |
| 2.İş İlişkisi İçerisinde .....                                                                                                | 27        |
| B. Veri Sorumlusu Olarak İşverenin Yükümlülükleri .....                                                                       | 27        |
| 1. Aydınlatma Yükümlülüğü .....                                                                                               | 27        |
| 1.1. Aydınlatma Yükümlülüğünün Kapsamı .....                                                                                  | 28        |
| 2. Veri Sorumlusunun Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri .....                                                            | 34        |
| 3. Veri Sorumlusunun Kişisel Verileri Silme, Yok Etme Ve Anonim Hale Getirme<br>Yükümlülüğü .....                             | 34        |
| 4. Veri Sorumlusunun Veri İhlal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü .....                                                        | 35        |
| 5. Veri Sorumlusunun Denetim Yükümlülüğü .....                                                                                | 38        |
| 6. Veri Sorumlusunun Kişisel Veri İşleme Envanteri İle Kişisel Veri Saklama Ve İmha<br>Politikası Hazırlama Yükümlülüğü ..... | 38        |
| 7. Veri Sorumlularının Zararı Tazmin Yükümlülüğü Ve Hukuki Niteliği .....                                                     | 38        |
| 8. İlgili Kişiler Tarafından Yapılan Başvuruların Cevaplanması Ve Kurul Kararlarının<br>Yerine Getirilmesi Yükümlülüğü .....  | 39        |
| C. KVKK Kapsamında İşverenin Veri Sorumlusu Olarak Sorumlulukları .....                                                       | 39        |
| 1. Veri Sorumlusu Olarak İşverenlerin Kişisel Verilerin İşlenmesi Faaliyetinden Doğan<br>Cezai Sorumluluğu .....              | 39        |
| 1.1. Türk Ceza Kanunu Kapsamında Sorumluluk .....                                                                             | 39        |
| 1.2. KVKK'da Düzenlenmiş Kabahatlar .....                                                                                     | 40        |
| 2. Veri Sorumlusu Olarak İşverenlerin Kişisel Verilerin İşlenmesi Faaliyetinden Doğan<br>Hukuki Sorumluluğu .....             | 40        |
| <b>VI.İŞ İLİŞKİSİ İÇERİSİNDE KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ .....</b>                                                            | <b>43</b> |
| A. İşçinin Kişilik Hakkı ve Kişilik Değerleri .....                                                                           | 43        |
| B. İşçilerin Kişilik Haklarının İş Sözleşmesi İle Bütünleşmesi .....                                                          | 43        |
| <b>VII. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI BAĞLAMINDA İŞVERENİN<br/>YÜKÜMLÜLÜKLERİ .....</b>                                         | <b>48</b> |
| A. İşverenin İşçisini Koruma ve Gözetme Borcu .....                                                                           | 48        |
| İşverenin İşçileri Gözetme Borcuna Aykırı Davranması .....                                                                    | 51        |
| B. İşverenin Yönetim ve Denetim Hakkı .....                                                                                   | 51        |
| İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında İşyerindeki Uygulamaları .....                                                             | 52        |
| <b>VIII.SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ VE İŞÇİNİN TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİ<br/>İLİŞKİSİNDE ÖLÇÜLÜLÜK .....</b>                           | <b>58</b> |
| A. İşverenin İşçinin Temel Hak Ve Özgürlüklerine Müdahalesi .....                                                             | 58        |
| B. İşçilerin Hak Ve Özgürlüklerine Müdahalede Ölçülülük İlkesi .....                                                          | 59        |
| 1.1. İşyerinde Özgürlükleri Savunma Aracı Olarak Ölçülülük .....                                                              | 59        |
| 1.2. Ölçülülüğün Denetleme ve Önleme İşlevi .....                                                                             | 60        |
| C. İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasının Sınırı .....                                                                    | 60        |

|                                                                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>IX.İŞÇİNİN İŞE ALINMASINDA, İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMINDA VE SONA<br/>ERMESİNDE KİŞİSEL VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ</b> ..... | 62  |
| A.İşçinin İşe Alınması.....                                                                                                 | 62  |
| B.Aday İşçinin Kişisel Verilerinin Elde Edilme Yöntemleri .....                                                             | 68  |
| 1.Özgeçmiş Ve İş Başvuru Formu.....                                                                                         | 68  |
| 2.Sorular Sorma .....                                                                                                       | 69  |
| 3. Teste Tabi Tutma .....                                                                                                   | 70  |
| C.İşverenin Bilgi Edinme Kapsamında Sorabileceği Soruların Sınırları .....                                                  | 71  |
| 1.Kişisel Duruma Ve Özel Hayata İlişkin Sorular .....                                                                       | 71  |
| 2.Özel Nitelikteki Kişisel Verilerin Elde Edilmesine Yönelik Sorular .....                                                  | 73  |
| 3.Sağlık Durumuna Ve Hamileliğe İlişkin Sorular.....                                                                        | 73  |
| 4.Eski Hükümlülüğe İlişkin Sorular.....                                                                                     | 74  |
| 5.Dini İncancına, Siyasi Görüşüne Ve Sendika Üyeliğine İlişkin Sorular.....                                                 | 75  |
| D.İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında .....                                                                                   | 75  |
| 1.İş Sözleşmesi Devam Ederken Edinilen Bilgiler .....                                                                       | 75  |
| 2.İşçinin İş Sözleşmesi Devam Ederken İş Yerine Giriş Ve Çıkışlarının Denetimi .....                                        | 76  |
| 3.İş Sözleşmesi Devam Ederken İşçinin İzlenmesi Ve Gözetlenmesi.....                                                        | 78  |
| 4.İşçiye Ait Bilgilerin Yeni İşverenle Paylaşımı .....                                                                      | 81  |
| E. İş Sözleşmesinin Bitiminden Sonrası .....                                                                                | 81  |
| <b>X.İŞÇİLERİN ÖZEL ( HASSAS ) NİTELİKTEKİ KİŞİSEL VERİLERİ</b> .....                                                       | 83  |
| İş İlişkisinde Özel Nitelikteki Kişisel Verilerin İşverenler Tarafından İşlenmesi .....                                     | 83  |
| A. İşçilerin Sağlık Verileri .....                                                                                          | 83  |
| B.İrk Ve Etnik Köken.....                                                                                                   | 86  |
| C.Politik Görüşler, Dini Veya Felsefi İnançlar, Kılık Kıyafet.....                                                          | 86  |
| D.Dernek, Vakıf Veya Sendika Üyeliği.....                                                                                   | 87  |
| E.Cinsel Hayat Ve Sağlığa İlişkin Veriler .....                                                                             | 88  |
| F.Ceza Mahkumiyeti Ve Güvenlik Tedbirleri.....                                                                              | 88  |
| G.Biyometrik Ve Genetik Veriler .....                                                                                       | 88  |
| <b>XI.İŞÇİLERİN ÖZEL NİTELİKTEKİ KİŞİSEL VERİLERİNİN<br/>KORUNAMAMASINDAN DOLAYI İŞVERENİN SORUMLULUĞU</b> .....            | 90  |
| A.Sözleşmede Görüşmelerinde Ortaya Çıkan Zarardan Sorumluluk .....                                                          | 91  |
| İşverenin Culpâ In Contrahendo Sorumluluğu .....                                                                            | 92  |
| B. İş Başvurusu Sürecinde İşlenen Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı Şekilde Paylaşılması                                      | 93  |
| <b>XII.KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİNDE HUKUKA UYGUNLUK SEBEPLERİ</b>                                                         | 95  |
| A.İşçinin Açık Rızası .....                                                                                                 | 95  |
| B.Üstün Yarar İlkesi.....                                                                                                   | 107 |
| C.İş Sözleşmesinden Doğan Nedenler .....                                                                                    | 108 |

|                                                                                  |            |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------|
| D.İşçinin Bir Hak Elde Edecek Olması Veya Mevcut Bir Hakkını Koruyacak Olması .. | 109        |
| <b>SONUÇ .....</b>                                                               | <b>110</b> |



## KISALTMALAR

AİHM: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

AİHS: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

C: Cilt

E: Esas

ET: Erişim Tarihi

HD: Hukuk Dairesi

HGK: Hukuk Genel Kurulu

ILO: International Labour Organization

K: Karar

KVKK: 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

m: madde

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

RG: Resmi Gazete

S: Sayı

s: Sayfa

TBK: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

TCK: 5237 sayılı Türk Ce0222222222222222za Kanunu

TMK: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

VERBİS: Veri Sorumluları Sicili

vs: vesaire

Yarg: Yargıtay

Y: Yıl

## ÖZET

Son yıllarda kişisel verilerin korunması, giderek daha fazla önem kazanan bir konu haline gelmiştir ve hayatın her alanında karşımıza çıkmaya başlamıştır. Kişisel verilerin korunması hususunun gündeme gelmesi ile birlikte kişisel verileri işleme faaliyeti de önem kazanmıştır. Veri sorumluları tarafından işlenen kişisel verilerin hukuka uygun şekilde işlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde kişisel verilerin ihlali söz konusu olacaktır.

İş sözleşmesi ilişkisi kapsamında işveren ve işçi arasında bir denge bulunmaktadır. İşveren, işçiye kıyasla daha güçlü bir konumda olsa da bu durum, işçinin tamamen korumasız olduğu anlamına gelmemektedir. İş ilişkisi süresince işverenin, işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır.

İş ilişkisi kapsamında kişisel verilerin işlenmesi, sıkça tartışılan bir konudur. İşe alım sürecinden ve iş görüşmelerinden itibaren başlayan kişisel veri işleme faaliyeti, iş ilişkisinin devamında da sürmektedir. İş görüşmeleri sırasında işveren, aday işçiye yönelttiği sorular aracılığıyla kişisel veri işleme sürecine başlatmaktadır. Ancak aday işçi ile işveren arasında henüz bir iş sözleşmesi ilişkisi kurulmadığından, olası bir kişisel veri ihlali durumunda Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine göre culpa in contrahendo (sözleşme görüşmelerinde kusur) sorumluluğu doğabilecektir.

İşverenler tarafından işçilerin kişisel verileri işlenirken bu veri işleme faaliyetinin temelde mevzuata, özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanununa ve kişisel verilerin işlenmesindeki genel ilkelere uygun olması gerekmektedir. İşçinin kişisel verileri yasal olarak korunmaktadır. Kimi durumlarda işçinin kişisel verileri ancak işçinin açık rızası olması halinde işlenebilecektir.

İşçinin; adı, soyadı, adresi, ikametgâh bilgileri, medeni hâli, aile bilgileri, siyasi görüşü, dini inancı, dili, ırkı, etnik kökeni, vakıf ve dernek üyelikleri gibi bilgileri kişisel verileri kapsamında değerlendirilmektedir. İşveren, hem iş görüşmeleri sırasında hem de iş sözleşmesi kurulduktan sonra işin yürütülmesi için bu bilgilere ihtiyaç duyabilmektedir. İşte bu noktada kişisel veri işleme faaliyeti başlamaktadır.

İşveren; kimi zaman aday işçiye ve işçiye yönelttiği sorularla, kimi zaman çeşitli test ve değerlendirmelerle, kimi zaman da formlar doldurarak kişisel veri işleme sürecini yürütmektedir. Bu kapsamda işverenin başvurabileceği birçok yöntem bulunmakta olup, kullanılacak yöntemler işin niteliğine göre değişiklik gösterebilmektedir.

İş sözleşmesi çerçevesinde işveren, işin gereklilikleri doğrultusunda parmak izi tanıma sistemleri, ses kaydı, kamera izleme, görüntüleme ve kaydetme yöntemlerine başvurabilmektedir. Ancak, bu yöntemlerin uygulanabilmesi için işin gereği olarak zorunlu olması ve başka bir yöntemle işin yürütülememesi gerekmektedir.

Öte yandan işverenin, işçilerin kişisel verilerine her durumda müdahale edemeyeceği alanlar da bulunmaktadır. Ancak bazı durumlarda işveren, hukuka uygunluk nedenleri kapsamında işçilerin kişisel verilerini işleyebilecektir.

Bunun yanı sıra işçilerin özel nitelikli kişisel verileri de bulunmaktadır ve bu veriler çoğu zaman Anayasal koruma altındadır. İşçilerin sağlık verileri, özel nitelikli kişisel veriler arasında yer almakta olup, işveren tarafından ancak şu şartlarla işlenebilmektedir:

- İşçilerin herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakılmaması,
- İşin niteliği gereği gerçekten gerekli olması.

Sonuç olarak, işverenlerin işçilerin kişisel verilerini işlerken hukuki mevzuata tam uyum sağlaması, işin gerekliliklerini aşan müdahalelerden kaçınması ve işçilerin temel haklarını gözetmesi büyük önem taşımaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kişisel veri, veri sorumlusu, culpa in contrahendo, veri işleme faaliyeti, özel nitelikli kişisel veri.

## ABSTRACT

In recent years, the protection of personal data has become an increasingly important issue and has begun to appear in every aspect of life. With the issue of personal data protection coming to the fore, the activity of processing personal data has also gained importance. Personal data processed by data controllers must be processed in accordance with the law. Otherwise, personal data will be violated.

There is a balance between the employer and the employee within the scope of the employment contract relationship. Although the employer is in a stronger position than the employee, this does not mean that the employee is completely unprotected. The employer has a duty to look after the employee throughout the employment relationship.

Processing of personal data within the scope of the employment relationship is a frequently discussed issue. Personal data processing activity, which starts from the recruitment process and job interviews, continues throughout the employment relationship. During the job interviews, the employer initiates the personal data processing process through the questions he asks the candidate employee. However, since an employment contract relationship has not yet been established between the candidate employee and the employer, in the event of a possible personal data breach, culpa in contrahendo (fault in contract negotiations) liability may arise in accordance with the general provisions of the Turkish Code of Obligations.

When employers process personal data of employees, this data processing activity must basically comply with the legislation, especially the Personal Data Protection Law and the general principles of processing personal data. The employee's personal data is legally protected. In some cases, the employee's personal data can only be processed with the employee's explicit consent.

The worker's name, surname, address, residence information, marital status, family information, political views, religious beliefs, language, race, ethnic origin, foundation and association memberships are evaluated within the scope of personal data. The employer may need this information both during job interviews and for the execution

of the job after the employment contract is established. At this point, the personal data processing activity begins.

The employer carries out the personal data processing process by sometimes asking the candidate worker and the worker questions, sometimes by various tests and evaluations, and sometimes by having them fill out forms. There are many methods that the employer can apply within this scope, and the methods to be used may vary depending on the nature of the job.

Within the scope of the employment contract, the employer can use fingerprint recognition systems, voice recording, camera monitoring, imaging and recording methods in line with the requirements of the job. However, in order for these methods to be applied, they must be mandatory as a requirement of the job and the job cannot be carried out with any other method.

On the other hand, there are areas where the employer cannot intervene in the personal data of the workers in all cases. However, in some cases, the employer may process the personal data of the workers within the scope of legal compliance reasons.

In addition, workers also have special personal data, and this data is often under constitutional protection. Health data of workers is among the special personal data and can only be processed by the employer under the following conditions:

- Workers are not subjected to any discrimination,
- It is truly necessary due to the nature of the job.

As a result, it is of great importance for employers to fully comply with the legal regulations when processing workers' personal data, avoid interventions that exceed the requirements of the job, and respect the fundamental rights of workers.

**Keywords:** Personal data, data controller, culpa in contrahendo, data processing activity, special personal data.

## GİRİŞ

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 3. maddede kişisel veri tanımlanmaktadır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu veri 3. madde uyarınca kişisel veri; kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgidir. Kişisel veriler veri sorumluları tarafından işlenmektedir. Veri sorumlularının bu kapsamda sorumlulukları ile yükümlülükleri bulunmaktadır.

İş ilişkisinde işverenler tarafından işçilerin kişisel verilerinin ihlal edilmemesi gerekmektedir. İşveren iş ilişkisi çerçevesinde iş sözleşmesi gereği işçilerini korumak ve gözetmekle borçludur. Bu kapsamda işveren halihazırda iş ilişkisinde işçilere göre daha güçlü konumda olduğundan bazen işçilere karşı bu sınırı ihlal edebilmektedir. Ancak burada işverenin sınırını işçilerin kişilik hakları ve dolayısıyla bunun uzantısı olan kişisel verileri belirleyecektir.

İşverenler tarafından kişisel verilerin işlenmesi daha iş görüşmeleri ve işe alım mülakatları sırasında başlamaktadır. İşveren iş görüşmeler sırasında aday işçiye sorular yöneltebilmekte, adayları testlere tabi tutabilmektedir. Tüm bunlar daha bu aşamada işverenlerin adayın kişisel verilerini işlemeye başladığının göstergesidir.

Öte yandan işverenler iş sözleşmesi kapsamında işçilerinin kişisel verilerini çeşitli yöntemlerle işleyebilmektedir. İşveren işçilerin kişisel verilerini işlerken bunun sınırını işçilerin kişilik hakları belirler. İşçilerin ad, soyad, adres, yerleşim yeri, ailesi, cinsiyeti, ırkı, dili gibi kendini tanımlayan verileri kişisel veriler olarak tanımlanmaktadır. İşverenler de kimi zaman işin niteliğinden kimi zaman da işçinin herhangi bir haktan faydalanabilmesi adına kimi zaman işverenin üstün yararı ilkesi kapsamında işçilerin kişisel verilerini işlemeye ihtiyaç duymaktadır.

İşçilerin kişisel verilerinden bazıları özel nitelikteki kişisel verilerdir. Özel nitelikteki kişisel veriler deyince ilk akla sağlık verileri gelmektedir. Sağlık verileri işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği, bulaşıcı hastalıkların yayılmasının önlenmesi gibi sebeplerle işlenmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki özel nitelikteki kişisel veri olan

sağlık verilerini işverenler diğer işçilerle paylaşmamalıdır. Aksi halde işçiler arasında ayrımcılık gündeme gelebilecektir.

Özel nitelikteki diğer kişisel veriler ise politik düşünce, ırk, etnik köken, cinsel yaşam, biyometrik veriler, dernek ve vakıf üyelikleri, adli sicil kaydı gibi verilerdir. İşverenler Anayasal çerçevede hukuka uygunluk nedenleri dışında işçilerin bu yöndeki özel nitelikteki kişisel verilerini işlememelidir.

İşverenler bazı durumlarda hukuka uygunluk nedenleri kapsamında kalmak kaydıyla işçilerin kişisel verilerini işleyebilecektir. İşçilerin açık rızasının olması hukuka uygunluk nedenleri arasında ilk başta gelir. Bazı hallerde de iş sözleşmesinden doğan nedenlerle işverenin kişisel verileri işlenebilmektedir.

İş sözleşmesinin bitiminden sonra da işverenin işçinin kişisel verileriyle ilgili sorumluluğu devam etmektedir. İşçinin kişisel verilerinin işleniş amacı gerçekleştikten sonra işveren tarafından KVKK uyarınca işlenen kişisel veriler imha edilmek zorundadır. Ayrıca işveren işçinin kişisel verilerini üçüncü kişilerle paylaşmamalıdır.

Çalışmamızda esasen kişisel verinin ne olduğundan hareketle işçilerin kişisel verileri ve işveren tarafından işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi konuları izah edilecek olup aynı zamanda ihlallere değinilecektir. Çalışmanın devamında işverene işçilerin kişisel verilerini ihlal etmesinden dolayı uygulanabilecek yaptırımlar ile işçilerin özel nitelikteki kişisel verileri üzerinde durulacaktır.

# 1.KİŞİLİK HAKKI VE KİŞİSEL VERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

## A. Kişilik Hakkı

Kişilik hakkı kişinin hayatı, ruhsal ve fiziksel bütünlüğü, sağlığı, ahlaki değerleri, onuru, bireysel özgürlükleri, ismi, resmi, kimlik bilgileri ve benzeri değerlerden oluşmaktadır.<sup>1</sup> Nitekim kişilik hakkı denilince bu hak şahsa bağlı hakların başında gelmektedir.<sup>2</sup> Ayrıca kişilik hakkına herkes riayet etmek zorunda olduğundan, hiç

---

<sup>1</sup> **UGAN ÇATALKAYA**, Deniz, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 286; **DURAL** Mustafa /**ÖĞÜZ** Tufan, Türk Özel Hukuku, Kişiler Hukuku, Filiz Kitabevi, Cilt 2, İstanbul, 2022, s. 97; **OĞUZMAN** M. Kemal/**BARLAS**, Nami, Medeni Hukuk, Kaynaklar Temel Kavramlar, Vedat Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 138-139; **SEROZAN**, Rona, **ENGİN**, Baki İlkay, **ATAMER**, Yeşim, Medeni Hukuk Genel Bölüm / Kişiler Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2022, 455; **ÖZTAN**, Bilge, Medeni Hukuk'un Temel Kavramları, 39. Bası, Ankara, Turhan, 2014 (Temel Kavramlar), s.275; **KILIÇOĞLU**, Mustafa, Tazminat Hukuku, 3. baskı, İstanbul, Legal, 2010, s.1074; **GÜZEL**, Ali, "İş Hukukunda Yetki ve Özgürlük", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S. 1, Ocak 2016, s. 112; **BAYRAM**, Fuat, Türk İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2011, s. 17; **KAPLAN**, Emine Tuncay, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt:4, Sayı:24, Yıl: Aralık 2011, s. 41; **AYDINLI**, İbrahim, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", TÜHİS, Cilt:19, Sayı:6,Kasım 2005, s. 21; **SEVİMLİ**, Ahmet, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Çalışma ve Toplum, 2013/1, s. 112; **KAPLAN**, (Kişilik Haklarının Korunması) s. 41; **KAPLAN**, Emine Tuncay, "İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması", AÜSBFD, Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'na Armağan, C.LII, No 1-4, 1997, s. 369; **UGAN ÇATALKAYA**, Deniz, "Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence Ulaşılabilir Olmama Hakkı", İÜHFM, C. LXXIV, Yıl 2016, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C. 2, s. 741.

<sup>2</sup> **YÜKSEL**, Hilal, Kişilik Hakkı İhlali Kapsamında İnsan Üzerinde Yapılan Deneyler ve Hukuki Sonuçları, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2017, s. 58; **OĞUZMAN/ BARLAS**, s. 154; **AKİPEK**, Jale/**AKINTÜRK**, Turgut /**ATEŞ**, Derya, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, Beta Yayınları, 2024, s. 347; **OĞUZMAN**, Kemal / **SELİÇİ**, Özer/ **OKTAY ÖZDEMİR**, Saibe, Kişiler Hukuku, 14. Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2014, s.155; **AYAN**, Mehmet/ **AYAN** Nurşen, Kişiler Hukuku, 6. Baskı, Konya, Mimoza Yayınları, 2014, s. 68.

kimsenin ihlal etmemesi gerektiğinden, herkese karşı ileri sürülebildiğinden mutlak haklardan sayılmaktadır.<sup>3</sup>

Kişilik hakkı kişinin hukuken maddi ve manevi değerler üzerindeki haklarından sayılmaktadır. Kişi, kişilik hakkı sayesinde hem maddi hem manevi değerlerini koruyabilirken ve aynı zamanda bu değerleri üçüncü kişiler ve dış etkenlere karşı da koruyabilecektir.<sup>4</sup> Şahsa sıkı sıkıya bağlı haklardan olan kişilik hakkı kişinin maddi, manevi değerler bütününe oluşturmaktadır.<sup>5</sup> Kişilik hakkının kapsamı içerisinde kişinin yaşam sahası da bulunmaktadır.<sup>6</sup>

Türk Medeni Kanununda<sup>7</sup> da kişilik haklarından ‘‘ Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez... Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz.’’ denilerek bahsedilmiştir. Bu noktada yasal çerçevede kişiliğin korunması ve kişiliğe müdahale yetkisinin sınırları çizilmiştir.<sup>8</sup>

## **B. Kişisel Veri Kavramı**

Kişilik hakkı kişinin hem maddi hem manevi değerlerine karşı koruma sağlarken kişisel veriler kişinin manevi değerleri arasında sayılmaktadır. Bir kişinin özel hayatının içeriğini kişinin kendi hakkındaki verileri, dataları, bilgileri oluşturur ve bu temelde kişilik hakkını gündeme getirir. Hukuk devletinde tüm vatandaşların kişisel verileri ise kişilik hakları kapsamında sayılmaktadır.<sup>9</sup> Kişisel veriler doğal olarak

---

<sup>3</sup> YÜKSEL, s. 64.

<sup>4</sup> AYDIN, Ufuk/ KÜÇÜK, Doğukan, ‘‘Kişilik Hakkı Kapsamında İşçinin Sağlığına İlişkin Veriler’’, Yönetim ve Çalışma Dergisi, 2019, s. 54.

<sup>5</sup> AYDIN/ KÜÇÜK, s. 55; HATEMİ, Hüsrev, Kişiler Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 66; HELVACI, Serap, Gerçek Kişiler, Arıkan Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 69.

<sup>6</sup> AYDIN/ KÜÇÜK, s. 55; HELVACI, s. 58.

<sup>7</sup> RG 08/12/2001 T., 24607 S., www.resmigazete.gov.tr, E.T. 14.10.2024.

<sup>8</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi) s. 277.

<sup>9</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 418; ALPAGUT, Gülsevil, ‘‘İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar’’, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 279, 309; UGAN ÇATALKAYA, (Ölçülülük İlkesi) s. 289; SAVAŞ KUTSAL Fatma Burcu/ KOLAN Şelen, ‘‘Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme’’, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2019, C. 16, S. 62, s.523.

kişilik hakkının bir parçası olarak sayılmaktadır. Temelde kişinin kişisel verisi korunurken aslında kişilik hakkı korunmaya çalışılmaktadır.

Kişisel veri kavramı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu<sup>10</sup> 3. uyarınca kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlanmıştır. Kişisel veri kavramı, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 3. maddesi uyarınca kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlanmıştır. Kişisel veri kavramı KVKK uyarınca kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgidir.

Kişisel veriler ikiye ayrılarak tasnif edilmektedir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında kişisel veriler özel nitelikte ve özel nitelikte olmayan kişisel veriler olarak sınıflandırılmaktadır. Şöyle ki özel nitelikli kişisel veriler KVKK uyarınca kişinin kişinin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşünceleri, felsefi ve dini inancı, kılık kıyafeti, dernek, vakıf veya sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, adli sicili, biyometrik ve genetik verileri olarak izah edilmektedir.<sup>11</sup> Bu kapsamda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 6. madde 1. fıkra uyarınca kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir. Burada sayılan dışındaki kişisel verileri ise özel nitelikte olmayan kişisel veriler olarak tasnif edilmiştir. Bu noktada kanuna göre özel nitelikte sayılan kişisel veriler kişilerin aleyhine kullanılabilir yine bu şekilde kişinin zarar görmesine yol açabilir, kişinin birtakım ayrımcılıklara uğramasına sebebiyet verebilir nitelikte verilerdir.<sup>12</sup>

### **1.Kişisel Verilerin Korunması Hakkı**

Öncelikle kişisel verilerin korunması hakkını izah edecek olursak bu hak hem kişinin korunmasını amaçlar hem kişilerin kişisel verileri üzerindeki karar alma hürriyetini muhafaza etmeyi amaçlar aynı zamanda bu hak sayesinde kişisel veriler işlenirken kişi

---

<sup>10</sup> RG 24/3/2016 T., 29677 S., www.resmigazete.gov.tr, E.T. 25.10.2024.

<sup>11</sup> UGAN ÇATALKAYA, (Ölçülülük İlkesi) s. 293; BAYRAM, s. 33; ERTÜRK, Şükran, ‘‘İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle Aids Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları’’, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.4, S.2, 2002, s.140; GÜZEL, s. 109.

<sup>12</sup> SÜZEK, s. 420.

yasal olarak korunmaktadır.<sup>13</sup> Kişisel verilerin korunması hakkı insanın varlığını özgürce geliştirebilmesi ve aynı zamanda insan onurunu muhafaza etme hakkının bir görünümüdür.

## 2.Kişisel Verileri Koruma Kanunun Amacı

Kişisel Verilerin Korunması Kanunun amacı kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek olarak tarif edilmiştir. Örneğin kişisel verilerin korunması kapsamında işçilerin TC kimlik numarası, doğum yeri, doğum tarihi, nüfus cüzdanı ön ve arka yüzündeki veriler, medeni durumu, evlilik cüzdanı, adresi, özgeçmişi, dini, mezhebi, bağlı olduğu kurum ve kuruluşlar ve üyelikleri, inançları, sağlık bilgi ve belgeleri, e-posta yazışmaları ve bunun gibi bilgi, belge veriler korunmalıdır.<sup>14</sup> Kişisel verilerin korunmasının ana gayesi kişisel verilerin işlenmesi faaliyetini sınırlamaktadır.<sup>15</sup>

Kişisel Verilerin Korunması Kanununda amaç 1. maddede düzenlenmiştir.

“Bu Kanunun amacı, kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemektir.”

Kişisel verilerin korunması ile ilgili çalışmalar yapılırken aynı zamanda yakın sebeplerle Kişisel Verileri Koruma Kurumu da kurulmuştur<sup>16</sup> ve Kanun ile tanımlanan görevleri yerine getirmek amacıyla, idari ve mali olarak özerk ve yine kamu tüzel kişiliğine sahip bir kurum olarak kurulmuştur. Bu bakımdan kişisel verilerin korunmasının denetimi, veri işleme faaliyetleri kontrol edilmesi ve bu veri işleme

---

<sup>13</sup> **AYDIN**, Ufuk/ **KÜÇÜK**, s. 55; **OKUR**, Zeki, Türk İş Hukuku’nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 2011, s. 369-370; **GÜRSEL**, İlke, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2016, C. 13, S. 50, s.766.

<sup>14</sup> **SÜZEK**, s. 419.

<sup>15</sup> **YİĞİT**, Esra, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, 2023, s. 25.

<sup>16</sup> **HACIOSMANOĞLU**, Deniz, Kişisel Verileri Koruma Kurumu Yapısı Ve İşlevi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı , Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020, s. 53; **KAĞITÇIOĞLU** Mutlu, “Kişisel Verileri Koruma Kurumuna İdare Hukuku Çerçevesinde Bir Bakış”, İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt I, S. 2, Kış 2016,s.78; **ULUSOY** Ali, Yeni Türk İdare Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2019, s. 249.

faaliyetini yapanların da uyması gereken kurallar olduğundan bahisle bu kurum ihşad edilmiştir. Nitekim Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 19. madde uyarınca;

“(1) Bu Kanunla verilen görevleri yerine getirmek üzere, idari ve mali özerkliğe sahip ve kamu tüzel kişiliğini haiz Kişisel Verileri Koruma Kurumu kurulmuştur.” denilmektedir.

### 3. Kişisel Verilerin İşlenmesi

Kişisel veriler kişinin açık rızası olmadan işlenemeyecektir ve KVKK’da bu husus yasal zemin bulmuştur. Ancak açık rıza aranmadan kişisel verilerin işlenebileceği istisnai haller bulunmaktadır.

KVKK 5. madde uyarınca;

- “Kanunlarda açıkça öngörülmesi.
- Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması.
- Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması.
- Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması.
- İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması.
- Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması.
- İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması” şeklinde istisnai haller sınırlı sayıda belirtilmiştir.

Özel nitelikli kişisel veriler istisnai hallerden sayılmamaktadır ve kişilerin özel nitelikli kişisel verilerinin açık rızaları olmadan işlenmesi hukuka aykırılık oluşturacaktır.<sup>17</sup> Belirtmemiz gerekiyor ki işçilerin açık rızasının akabinde işlenen özel

<sup>17</sup> UGAN ÇATALKAYA, (Ölçülülük İlkesi) s. 294; BAYRAM, s. 33; ERTÜRK, s.140; GÜZEL, s. 109.

nitelikteki kişisel veri dahi hukuken korunmaktadır. Bu kişisel veriler kişisel verilerin korunması kapsamında genel olarak koruma altındadır.<sup>18</sup>

Özel nitelikli kişisel verilerden sağlık ve cinsel hayata ilişkin olmayan özel nitelikli kişisel veriler sadece kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanın planlanması ve yönetim amacıyla sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum, kuruluşlar tarafından işlenebilecektir. Bunlar haricindeki özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde işe yalnızca kanunların cevaz verdiği ölçüde açık rıza aranmaksızın işlenebilmesi mümkündür.<sup>19</sup>

Sağlık ve cinsel hayata dair kişisel veriler açık rıza olmasa dahi belirli şartlarla işlendiği takdirde hukuka uygun olarak işlenmiş sayılacaktır.<sup>20</sup> Şöyle ki;

- Kişinin sağlık veya cinsel hayatında dair kişisel bir veri mevcut olmalıdır.
- İşbu kişisel veri sır saklama yükümlülüğü altında olan bir kişi veya kurum tarafından işlenmiş olmalıdır.
- Kamu sağlığının gözetilmesi, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım gibi hizmetlerin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanın sağlanması, veri sorumlusunun amaçlarından biri dahilinde işlenmedir.<sup>21</sup>

Yukarıdaki şartlarını taşıması halinde özel nitelikteki kişisel veriler açık rıza olmada işlenebilir hale gelecek ve diğer bir deyişle işlemeye ilişkin yasak ortadan kalkmış olacaktır.

Kişisel verilerin işlenmesi Anayasa<sup>22</sup> uyarınca ancak kanunda öngörülen hallerde ve yine kişinin açık rızası ile mümkündür. Yine Kişisel Verilerin Korunması Kanununda da kişisel verilerin ne durumda açık rıza ne durumda açık rıza aranmadan işleneceği

---

<sup>18</sup> **GİSOLDİ**, Ayşe Yasemin Aydoğmuş, Milletlerarası Özel Hukukta Kişisel Verilerin Korunması. On İki Levha Yayıncılık, Mayıs 2023, s. 85.

<sup>19</sup> **UGAN ÇATALKAYA**, (Ölçülülük İlkesi) s. 294; **SEROZAN, ENGİN, ATAMER**, s. 465-466; **DURAL, /ÖĞÜZ**, s.127; **ÖZTAN**, s.277-278.

<sup>20</sup> **ERASLAN**, s. 154.

<sup>21</sup> **ERASLAN**, s. 154.

<sup>22</sup> RG 8/10/1982 T., 17863 S., www.resmigazete.gov.tr, E.T. 25.10.2024.

izah edilmiştir. Ancak bununla birlikte işverenler işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi için açık rızası bulunsa dahi ancak belirli kurallara<sup>23</sup> uygun davranması halinde bünyesindeki işçilerin kişisel verilerini işleyebilecektir.



---

<sup>23</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. XI, A.

## II.KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİNDE TEMEL İLKELER

Kişisel verileri işleme faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi için hukuka uygunluk sebeplerinden birinin bulunması aranmaktadır.<sup>24</sup> Aynı zamanda veri işleme faaliyeti insan onuru ve değerleri ile de zıt düşmemelidir ve bu sebeple genel ilkeler oluşturulmuştur.<sup>25</sup> Hukuka uygunluk sebepleri de temel olarak genel ilkelere dayanmaktadır. Bu durumda kişisel verilerin hukuka uygun olarak işlenebilmesi için iki temel unsur gözetilmesi gerekmektedir; genel ilkelere uygunluk ve hukuka uygunluk gözetilerek veri işleme faaliyeti yerine getirilmelidir.<sup>26</sup> Genel ilkelere bazıları diğerine kaynak teşkil etmekle birlikte bazıları ise tamamlayıcı özellik taşımaktadır.<sup>27</sup> KVKK 4.maddede “hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma”, “doğru ve gerektiğinde güncel olma”, “belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme”, “işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma” ve “ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme” şeklinde başlıklar halinde genel ilkeler sayılmıştır.

### A.Hukuka Ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olma İlkesi

Kişisel verilerin işlenmesinde temel ilkelerin başında hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma ilkesi gündeme gelmektedir. Bu ilke diğer sayılan tüm ilkelerin temelini oluşturmaktadır. Kişisel veriler işlenirken bu ilkeye faaliyetin başından sonuna kadar riayet edilmesi gerekmektedir. Hukuka uygunluk ile kastedilen kişisel veriler işlenirken mevzuatlara ve kanunun lafzına uygun olarak hareket edilmesi gerektiğidir.

<sup>24</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. XII.

<sup>25</sup> **TEKTÜRK**, Simru, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun İşçi Ve İşveren İlişkisi Üzerine Etkisi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Haziran, 2022, s.52; **GÖZÜM**, Zeynep Ulus, Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.s. 48; **UNCULAR**, Selen, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2012, s. 131.

<sup>26</sup> **TEKTÜRK**, s.52; **GÖZÜM**, s. 49; **OĞUZ**, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Çalışma Hayatına Yansımaları, s. 1341- 1342; **UNCULAR**, (Kişisel Veri) , s. 131; **KÜZECİ**, Elif, Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, Ankara 2010, s. 227.

<sup>27</sup> **UNCULAR**, (Kişisel Veri), s. 131.

Öte yandan dürüstlük kuralına uymakla kastedilen ise kişisel verilerin saydam oluşundan bahsedilmektedir.<sup>28</sup>

Burada iş ilişkisi kapsamında işveren tarafından işçilerin kişisel verileri hukuka ve dürüstlük kurallarında uygun olarak işlenmek zorundadır. Neticede iş ilişkisi içerisinde işverenin işçilerini gözetme ve eşit davranma borcu da bulunmaktadır. Bu borcun ifası da bu ilkenin gereğidir.<sup>29</sup> İşveren işçilerine eşit davranma borcu kapsamında keyfi uygulamalardan kaçınmalı ve haksız şekilde ayırım yapmamalıdır.<sup>30</sup>

İş ilişkisi içerisinde şayet işçinin yanlış veya hatalı bir verisi işlendiyse bu durumdan işçinin korunması için işçinin kişisel verilerinin belirli aralıklarla tekrar revize edilmesi ve işlenmesi gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü Uygulama Kodu uyarınca işçilerin kişisel verileri yine işçilerin anlayabileceği şekilde muhafaza edilmelidir. Yine işçilerin verileri şeffaflık içerisinde dürüstlük kuralına uygun olarak işlenmelidir. Bu doğrultuda işverenin işçileri gözetme borcuna aykırılık oluşmamalıdır. Nitekim İş Kanunu 75. madde uyarınca da bu durum kıyasen izah edilmiştir.<sup>31</sup> İşçiler kişisel verilerinin işveren tarafından eksik, hatalı veya yanlış olarak işlendiğini düşünüyorsa bunların düzeltilmesini talep etme hakkına sahiptir.<sup>32</sup>

## **B.Doğru Ve Gerektiğinde Güncel Olma İlkesi**

Veri işleyen verileri işleyeceği sırada yeterli sayıda veri toplamalı ve bu verilerin işlemeye elverişli olması aranmaktadır. Yine veri işleyenin işleme amacını aşan faaliyetlerde bulunmaması ve gereğinden fazla veri toplamamalıdır. Veri işleyenin ileride amacına hizmet edeceğinden hareketle geleceği yönelik de verileri elde etmeye çalışması hukuka aykırılık oluşturacaktır. Veri işleyen tarafından bir araya getirilip toplanılan verilerin doğru ve açık olması yine aynı zamanda en yeni hali olması gerekmektedir. Aksi halde verileri doğru ve güncel olarak toplanmaz ise kişilik

---

<sup>28</sup> **BEYTAR**, Erbil, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2018 s. 62.

<sup>29</sup> **BEYTAR**, s. 149.

<sup>30</sup> **KARAÇ**, Serkan Taylan, Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri. On İki Levha Yayıncılık, Haziran 2020, s. 94.

<sup>31</sup> **BEYTAR**, s. 150.

<sup>32</sup> **KOÇ**, Fatma, İş İlişkisinde Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi, On İki Levha Yayıncılık, Haziran 2022 s. 289.

haklarının ihlali gündeme gelebilecektir.<sup>33</sup> Nitekim kişisel verilerin doğru ve güncel olması hem veri sorumlusu olarak işverenin hem de ilgili kişi olarak işçinin menfaatine olmaktadır.<sup>34</sup>

Kişisel verilerin doğru ve güncel olması hem işçilerin menfaatlerini korumaktadır hem de işçilerin zarar görmesine engel olmaktadır. Güncellik ilkesi kapsamında kişisel verileri depolama yasağı gündeme gelmektedir. Örneğin işveren tarafından iş görüşmeleri sırasında aday işçiden gerektiğinden fazla veri toplanmamalıdır.<sup>35</sup> Ancak bu noktada elbette işverenlerin de sürekli bilgi toplamaya çalışan kötü niyetli taraf olduğu kanısına da varılmamalıdır.<sup>36</sup>

### **C.Belirli, Açık Ve Meşru Amaçlar İçin İşleme İlkesi**

Veri işleyen kişisel verileri işlerken bu verileri yasal çerçevelere uygun olarak işlemek zorundadır. Yine aynı zamanda veri işleyenin veriyi işlerken bir amacı olmalıdır. Bu sayede verisi işlenen kişi kendi verilerini daha iyi koruyabilecek ve bu açık, belirli veri işleme faaliyeti sayesinde şayet verilerini koruması gerektiren bir durumu vuku bulur ise gereken önlemi alabilecektir. Bu doğrultuda veri işleyen de gelecekte hizmet edeceği düşüncesiyle veri işleyemeyecektir ve burada keyfi veri işleme faaliyetinin önüne geçilecektir. Şayet kişisel verilerin işlenmesinde amaç bozulursa bu noktada verilerin açık oluşu sayesinde verilerin hukuka uygun işlenip işlenmediği ortaya çıkabilecektir.<sup>37</sup>

Veri sorumlusu kötü niyetle hareket ettiği takdirde amaç belli olduğu için işçi kendisini daha kolay koruyabilecektir. Nitekim iş ilişkisi içerisinde bu kapsamda kamera kaydı ile izleme yapan işveren güvenlik amacının dışında bu kamera kayıtlarını kullanmamalıdır aksi halde aykırılık oluşacaktır. İşçiler kişisel verilerinin hangi amaç için işlendiğini bildiği için bu noktada kişisel verilerini korumak için daha kolay önlem alabileceklerdir. Dolayısıyla iş hayatında kişisel verilerin güvenliği sağlanmış olur ve

---

<sup>33</sup> BEYTAR, s. 62.

<sup>34</sup> TURGUT, Cemile. Kişilik Hakkının Bir Görünümü Olarak Unutulma Hakkı. On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2021, s. 165.

<sup>35</sup> BEYTAR, s. 152.

<sup>36</sup> YİĞİT, ( İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması ), s. 142.

<sup>37</sup> BEYTAR, s. 63.

işçilerin daha huzurlu ve konforlu, kendilerini daha güvende hissettiği bir ortamda çalışacaktır.<sup>38</sup> Nitekim Yargıtay HGK 25.09.2014 tarihli kararında işverenin işçilerine huzurlu ve konforlu bir ortam sağlamak zorunda olduğunu vurgulamıştır.<sup>39</sup>

*“...İşveren, iş ilişkisinde işçilerinin hem kişiliğini muhafaza etmek ve saygı göstermek hem de işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun olan bir düzen oluşturmakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize maruz kalmamaları ve bu tarz tacizlere uğrayanların daha da çok zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla mükelleftir”<sup>40</sup>*

#### **D.İşledikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı Ve Ölçülü Olma İlkesi**

Veri işleyen tarafından işçilerin depolanan kişisel verileri bir araya getirme amacı dışında kullanılamayacaktır ve muhafaza edilemeyecektir. Ancak ve ancak hukukun izin verdiği ölçüde depolanma amacının dışında kişisel veriler muhafaza edilebilecektir. Burada kişisel verilerin depolandığı amacın dışında başka bir sebep ile kullanılacaksa hukuken bu sebebin meşru olması gerekmektedir. Kişisel verilerin güvenliği kapsamında kişisel veriler depolandıktan sonra her türlü amaç için kullanılamayacaktır.<sup>41</sup>

Muhafaza edilip depolanan kişisel veriler sınırlı amaçlar için kullanılıyorsa işçiler bu noktada işveren güven duyacaktır ve aradaki iş ilişkisi sağlamlaşacaktır. Bu sayede işçiler işverenle paylaştığı kişisel verilerinin güven içinde olduğundan emin olacaktır. İş hayatından örnek vermek gerekirse işçilerin telefon görüşmelerini kaydedilmesi veya dinlenmesi işin güvenliği gereği yapılabilmektedir ancak burada amaç aşılırsa işveren bu halde işçilerin kişisel verilerini ve temel özel hayatının gizliliğini ihlal etmiş olacaktır.<sup>42</sup>

---

<sup>38</sup> BEYTAR, s. 151.

<sup>39</sup> ÖZVERİ, Murat, “İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları”, Çalışma Ve Toplum, Cilt:4, Sayı: 79, Yıl: 2023, s. 3258.

<sup>40</sup> Yargıtay HGK, E., 2012/9-1925, K., 2013/1407, T. 25.09.2014; Lexpera Mevzuat ve İhtihat Veri Bankası, Erişim Tarihi: 20.11.2024.

<sup>41</sup> BEYTAR, s. 63.

<sup>42</sup> BEYTAR, s. 152.

## **E.Amaç Ve Mevzuatta Öngörülen Kadar Muhafaza Etme İlkesi**

Kişisel verileri belirlendiği amaç için toplanmalıdır ancak aynı zamanda amaç gerçekleştiğinde verileri silinmelidir. Burada kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonimleştirilmesi KVKK 7. madde uyarınca resen veya verisi işlenen kişinin talebi ile olabilecektir. Kişisel verilerin amaç doğrultusunda saklanması her ne kadar hukuka uygun olsa da amaç sona erdiği zaman bu hukuka uygunluk da neticeten sona erecektir. Hukuken zorunlu olduğu kadar kişisel verileri saklanabilecektir aksi halde muhafaza edilmeyip silinmesi gerekmektedir.<sup>43</sup> Burada KVK Kurulu tarafından genel bir karar verilmediği sürece işlenmiş olarak kişisel verilerin hangi yöntemle imha edileceğini işveren seçmektedir. İşçi veya aday işçi yönetime dair talepte bulunsa bile yine nihai karar işverenin olacaktır.<sup>44</sup>

İş ilişkisi içerisinde işveren tarafından işçilerin sendikal üyeliğine ilişkin bir kişisel veri prim ve ikramiye gibi sendikal haklar için işlenmişse burada işçi sendikal haklardan yararlandığından ve primi, ikramiyesi ödendiğinde işçilerin bu kişisel verisi derhal silinmeli ve yok edilmelidir. Aksi halde bu amaç dışında sendikal üyeliğe ilişkin veriler işçilerin özel nitelikteki kişisel verisi olduğundan bu bilgilerin işveren tarafından işlenmesi hukuka aykırılık oluşturacaktır.<sup>45</sup> Nitekim işverenler bazı hallerde işçinin sendika üyesi olmasından kaynaklı olarak işçinin iş akdini feshedebilmektedir. Ancak bu kapsamda sendikal faaliyetlerle ilgili yasal düzenlemeler getirilmiş olup işçilerin sendikal üyeliklerine ve faaliyetlerine ilişkin kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işverenler tarafından işlenmesi ihtimalinde yaptırımlarının neler olacağı düzenlenmiştir.<sup>46</sup>

İşverenler şayet işçilerin kişisel verisini işlemek için özel ve kapsamlı bir çalışma yapıp bir veri tabanı oluşturduysa burada işverenin işlediği işçilerin kişisel verileri Fikir ve Sanat Eserler Kanunu uyarınca korunacaktır. İşçiler bu kapsamda kişisel verilerini bir süre daha saklanmasını talep etmediği takdirde diğer bir deyişle işçinin açık rızası olmadığı takdirde kişisel verileri anonimleştirilmeli ve yok edilmelidir.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> BEYTAR, s. 64.

<sup>44</sup> KOÇ, ( Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi), s. 241.

<sup>45</sup> BEYTAR, s. 153.

<sup>46</sup> ERASLAN, s. 66.

<sup>47</sup> BEYTAR, s. 54.

### III.İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASININ HUKUKİ DAYANAĞI

#### A.İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasının Kısaca Ulusal Olarak Yasal Temelleri

İşçilerin yasal hükümler çerçevesinde kişilik hakkı, şerefi, onuru, sağlığı ve düşünceleri; kişisel verileri işverenler tarafından korunmalıdır. Ancak işçilerin kişisel verilerinin korunmasını düzenleyen doğrudan bir kanun bulunmamaktadır.

Mevzuat çerçevesine, Anayasa 20. madde, KVKK, TBK 417 ve 419. maddeler kapsamında kıyasen işçilerin kişisel verileri de korunmaktadır. Yine İş Kanunu<sup>48</sup> 75. maddede de işçilerin kişisel verilerinin 3. Kişilerle paylaşılması hali düzenlenmiştir.<sup>49</sup>

#### 1. Anayasa

Yasal olarak kişilerin somut durum özelinde işçilerin kişisel verilerinin korunması hususu Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 20. madde 3. fıkrada düzenlenmiştir.

Anayasanın 20. maddesi 3. fıkrasında;

“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.” denilmektedir.

Anayasal düzenleme ile kişisel verilerin korunması, kişisel verilerin gizliliği ve güvenliği güvenceye alınmış sayılmamaktadır. Neticede anayasada kişisel verilerin korunması ile devlete herhangi bir yükümlülük verilmemiştir. Kanaatimizce bu madde

<sup>48</sup> 1 RG 10.06.2003 T., 25134 S., www.resmigazete.gov.tr, E.T. 14.11.2024.

<sup>49</sup> **ÖZER DENİZ**, Miray, “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması Ve Bundan Doğan Sorumluluk”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı 45, Yıl: 7 Ocak 2021, s. 357.

belirsizlik taşımaktadır ve genel içerikli bir maddedir.<sup>50</sup> Öğretide genel olarak anayasal düzenlemenin yeterli bulunmadığı değerlendirilmektedir.<sup>51</sup>

## 2. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

Ülkemizde kişisel verilerin korunması ile ilgili düzenleme yapılması gerekliliği uluslararası baskının sonucu ortaya çıkmıştır. Anayasada yapılan düzenlemedeki yetersizlik ve belirsizlik bu ihtiyacı belirgin hale getirmiştir. Uzun yıllar süren tasarı süreci ve çalışmaların sonucunda<sup>52</sup> Anayasa 20. madde 3. fıkradan hareketle 24.03.2016 tarihli ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu çıkarılmıştır. KVKK yasal olarak kişisel verilerin korunmasını bu kadar detaylıca konu edinen ilk kanun olarak ortaya çıkmıştır.

### Kişisel Verileri Koruma Kurumu Tarafından Çıkarılan Yönetmelikler

Bu kapsamda Avrupa Birliği düzenlemelerine uyum çerçevesinde ilk 01.01.2018 tarihli Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik<sup>53</sup> çıkarılmıştır. Veri Sorumluları Sicili Kavramı ilk olarak KVKK madde 16'da tanımlanmıştır, Sicile kayıt olma zorunluluğundan bahsedilmiştir ve akabinde Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. Yönetmelikte Veri Koruma Siciline dair usul ve esaslara yer verilmiştir.<sup>54</sup>

01.01.2018 tarihli Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik<sup>55</sup> ise kişisel verilerin işleme amacı ortadan

<sup>50</sup> UNCULAR, (Kişisel Veri), s.30.

<sup>51</sup> Anayasa 20.maddeye ilişkin değerlendirmeler için bkz. TEKTÜRK, s.33; KÜZECİ, s. 324- 325; UNCULAR, (Kişisel Veri), s. 83- 88; TAHMAZOĞLU ÜZELTÜRK Sultan, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Anayasa Değişikliği”, Legal Hukuk Dergisi, S. 93, Eylül, 2010, s. 3155; HİSLİ, Merve Ezgi, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Platon Hukuk Yayınevi, 2021, s. 38; DİNKÇİ, Fatih, Kişisel Verilerin Korunmasında Uluslararası Düzenlemeler ve Türkiye Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun, 2014, s. 68; GÖZÜM, s. 7, s. 39; ŞİMŞEK, Oğuz, Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, Beta Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul 2008, s. 136.

<sup>52</sup>20 yıla yakın süren çalışmalar hakkında detaylı açıklamalar için bkz. Bkz. UNCULAR, (Kişisel Veri) s. 97. BAŞALP, Nilgün, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması, Yetkin Yayın Yayınları, 2004, s. 107; YÖRÜK, Onur Doğan, (AB) 2016/ 679 Sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Doğrultusunda Kişisel Verilerin Korunması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Haziran 2019. s. 31; ÖZEL, Kadir Can, “Ana Hatlarıyla Kişisel Verilerin Korunmasının Tarihsel Süreci ile Amacı ve Kişisel Verilerin Korunması Hakkı”, İstanbul Barosu Dergisi, C: 94, S: 2, Y: Mart, 2020, s.245-246; ÜZELTÜRK, s. 3154- 3155; ÖZEL, s. 245-246; KÜZECİ, s. 376-393;

<sup>53</sup> RG 30.12.2017 T., 30286 S., www.resmigazete.gov.tr, E.T. 15.11.2024.

<sup>54</sup> KESLER, Duygu, Kişisel Verileri Koruma Kurumu Tarafından Çıkarılan Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmeliğin Getirdiği Yükümlülükler, <https://www.ozgunlaw.com/makaleler/kisisel-verileri-koruma-kurumu-tarafindan-cikarilan-veri-sorumlulari-sicili-hakkinda-yonetmeliğin-getirdigi-yukumlulukler-275>, 17.05.2025, S.1-2.

<sup>55</sup> RG 28.10.2017 T., 30224 S., www.resmigazete.gov.tr, E.T. 15.11.2024.

kalktıktan sonra kişisel verilerin re'sen ve talep ile birlikte silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesini içeren usul ve esasları düzenlemek amacıyla çıkarılmıştır ve bu yönetmeliğin akabinde uygulamada kolaylık sağlamak ve uygulamanın nasıl olması gerektiğine yönelik aydınlatma amacıyla Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından Kurul tarafından Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi oluşturulmuştur.<sup>56</sup>

26.04.2018 tarihli Kişisel Verilerin Koruma Kurumu Teşkilat Yönetmeliği<sup>57</sup> KVKK madd 25 uyarınca beşinci fıkrası esas alınarak hazırlanmıştır.

KVKK 25. madde 5. Fıkra; ‘‘Hizmet birimleri ile bu birimlerin çalışma usul ve esasları, bu Kanunda belirtilen faaliyet alanı, görev ve yetkilere uygun olarak Kurumun teklifi üzerine Cumhurbaşkanınca yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir.’’ denilmektedir. Yönetmelik 1.madde uyarınca ‘‘Bu Yönetmeliğin amacı; nun teşkilat yapısı, hizmet birimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını belirlemektir.’’ denilmektedir.

21.06.2019 tarihli Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik<sup>58</sup> ise Yönetmelik 2. madde uyarınca kişisel sağlık verisi işleyen özel hukuk gerçek ve tüzel kişileri ile kamu hukuku tüzel kişilerinin, Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülmekte olan süreç ve uygulamalara ilişkin faaliyetlerini kapsar.<sup>59</sup>

### **3. İş Kanunu kapsamında Kişisel Verilerin Korunması**

Kişisel verilerin korunması hususu İş Kanunu 75. maddede de düzenleme bulmuştur.

İş Kanunu 75. madde uyarınca ‘‘İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.’’

<sup>56</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2038/Kisisel-Verilerin-Silinmesi,-Yok-Edilmesi-veya-Anonim-Hale-Getirilmesi>, ( E.T. 01.05.2025)

<sup>57</sup> RG 26.04.2018 T., 11296 S., [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr), E.T. 15.11.2024.

<sup>58</sup> RG 21.06.2019 T., 30808 S., [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr), E.T. 15.11.2024.

<sup>59</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **SÜZEK**, s. 419.

İş Kanununda dürüstlük kuralı uyarınca düzenlenen bu madde kapsamında işveren iş sözleşmesinin kurulması ile birlikte işçilerin işlenen kişisel verilerini gizli tutmakla yükümlüdür. İşveren işçinin kişisel verilerini üçüncü bir kişi ile paylaşır ise burada sır saklama yükümlülüğünün ihlali gündeme gelecektir.<sup>60</sup>

İş Kanunu kapsamında işçilerin özlük dosyasının düzenlenmemesi halinde bu hukuka aykırılık para cezası yaptırımına bağlanmıştır. İşçiler ise buradan hareketle iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir ve tazminat elde edebilecektir.<sup>61</sup>

İş Kanununda işverene işçinin özlük dosyasını oluşturma, işçinin kişisel verilerini işlemede işlem silsilesine uyma, işçisinin sırlarını saklama yükümlülüğüne uyma, gerektiğinde yetkili mercilerle işçisinin kişisel verilerini paylaşma şeklinde sorumluluklar yüklenmiştir.<sup>62</sup>

İş Kanununda yer alan bir başka madde ise 28. maddedir. İş Kanunu 28. maddede “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 gören işçi veyahut işçiye işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.” denilmektedir.

Çalışma belgesi işveren tarafından düzenlenen ve işçini iş yerindeki mevkisini, ne kadar süre çalıştığını, iş yerindeki davranışlarını, hal ve tutumlarını içermektedir.<sup>63</sup> Yine İş Kanununda kişisel verilerin üçüncü kişilerle paylaşımına ilişkin işçilerin iş

---

<sup>60</sup> **MANAV**, Eda, “İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Dergi Park, Cilt:19, Sayı:2, Yıl: Nisan 2015, (s.95-136) s. 106; **AYDINLI**, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması) s.32; **ÖZDEMİR**, Hayrunnisa, “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi Ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, EÜHFD, C. 14, Sayı: 1–2, Yıl:2010 , s.260.

<sup>61</sup> **MANAV**, s. 106; **AYDINLI**, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.32; **ÖZDEMİR**, ( İşyerinde Kişilik Hakları), s.260.

<sup>62</sup> **MANAV**, s. 107; **BAŞALP**, s. 105, **SEVİMLİ**, Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006, s.125.

<sup>63</sup> **YÜREKLİ**, Sabahattin, Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 281.

sözleşmesi sona erdiği zaman çalışma belgesi talep etme hakkı olduğu düzenlenmiştir.<sup>64</sup> İşçilerin ve aday olan işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi onların kişilik hakları, kişilik onuru, özel yaşamlarını ve temel hak ve özgürlüklerini ihlal etmeyecek şekilde olmalıdır.<sup>65</sup>

#### **4.Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçilerin Kişilik Haklarının Korunması**

Kişisel verilerin korunması hususunda ulusal mevzuatta Türk Borçlar Kanununda da düzenleme bulmuştur. TBK 419. madde uyarınca ‘İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır. ‘ denilmektedir.

TBK 417. madde uyarınca; işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

Buradan hareketle mobing denilen eylemler bütünü işçinin manevi kişiliğini hedef alır. İşveren, işveren vekili veya işverenin bir başka işçisi tarafından gerçekleştirilir. Bu eylemler süreklilik gösterir ve süreklilik bir süre sonra sistematik hale gelir. Mobing işçiye kötü muamele, aşağılayıcı ifadelere maruz bırakma ve bulunduğu ortamda dışlanma şeklinde vuku bulabilir. Mobing ile işçinin onuru kırılır, kaygı seviyesi artar ve yine amaç işçinin istifaya zorlanması ile sonuçlanır.<sup>66</sup>

<sup>64</sup> MANAV, s. 107, BAŞALP, s.105-107; SEVİMLİ, ( İşçinin Özel Yaşamı),s.125.

<sup>65</sup> UGAN ÇATALKAYA, (Ölçülülük İlkesi), s. 292; ERTÜRK, s.121, 240; BAYRAM, s. 32; GÜZEL, s.121; ÖKTEM SONGU, Sezgi, ‘Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, Dergi Park, Cilt:15, Özel Sayı, Yıl: 1 Temmuz 2013, s.610.

<sup>66</sup> SÜZEK, s. 416.

Psikolojik tacizi örneklendirecek olur isek işçiye kapasitesinden daha fazla iş yükü yükleme, görev tanımı dışında birtakım işler yaptırmak zorunda bırakma ve maruz bırakma, işçiden fazla saatlerle ve mesaisini aşan saatlerde çalışmasını isteme, işçiyi yalnızlaştırma ve iş yerinde iletişimi sıfır seviyeye indirme, yine iş yeri organizasyonu, seminer, konferans, kamp, gezi ve bilimum aktiviteden işçinin dışlanması, davet edilmemesi, işçiyle dalga geçilmesi ve onur kırıcı eylemlerde bulunulması, işçinin gereğinden fazla eleştirilmesi, başkaları önünde gururunu zedeleyici şekilde aşağılanması, hakkında dedikodu çıkarılması, rahatsız edici derece hakkında imalarda bulunulması, görevi dahilinde olmayan ve uzmanlık dışı işler verilmesi, kişinin eksik personel olarak çalıştırılması, görev yerinin sürekli değiştirilmesi, iş yerinde liyakatin kurulamaması ve işçiye gerekli terfilerin yaptırılmaması hallerdir.<sup>67</sup> Nitekim işverenin işçisine psikolojik taciz uygulaması açık bir şekilde işverenin işçilerini gözetme borçlarına aykırılık teşkil ettiği anlamına gelmektedir.<sup>68</sup>

Mobbingden bahsedilebilmesi için; davranışların sistematik olması, bu davranışların birbiriyle bağlantılı olması, bu davranışların mağdurun genel kişilik hakkını, onurunu veya sağlığını ihlal eden bir boyuta ulaşmış olması, bu davranışların yıldırma, güçlük çıkarma ve ayrımcılığa hizmet etmiş olması şartlarının bulunması gereklidir.

İşçinin çalıştığı şubenin sürekli değiştirilmesi, görev yerinin sürekli değiştirilmesi, eksik personel çalıştırılması, görevi olmayan işler yapması da psikolojik taciz olarak sayılmaktadır.<sup>69</sup> Nitekim psikolojik taciz manevi değerleri bozmakla birlikte aynı zamanda çalışma şartlarının da uygulanamamasına yol açmaktadır.<sup>70</sup>

İşbu davranışlar bütününde bazı eylemler hukuka aykırılık oluşturabilir ancak yukarıda bahsedilen Yargıtay Kararı uyarınca her ne kadar psikolojik taciz eylem olarak hukuka aykırı olmasa da bir bütün olarak psikolojik taciz süreci hukuka

---

<sup>67</sup> SÜZEK, s. 416.

<sup>68</sup> LİMONCUOĞLU, Alp, İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 15, Temmuz 2013, s. 556.

<sup>69</sup> SÜZEK, s. 417.

<sup>70</sup> LİMONCUOĞLU, s. 561.

aykırılık oluşturmaktadır. Nitekim psikolojik taciz sistematik bir şekilde uygulanır ve süreklilik arzeder ki buna mobing denir.<sup>71</sup>

*“...Hukuk Genel Kurulunda incelenen uyuşmazlık; davacı lehine somut olayda psikolojik taciz (mobbing) sebebiyle manevi tazminata hükmedilmesi gerekip gerekmediği; öte yandan davacının maddi tazminat talebi hakkında yer değiştirmeye bağlı olarak yaptığı masraflara dair dosyaya ibraz edilen belgelerin yerel mahkemece değerlendirilmesi gerekip gerekmediği, noktalarında yoğunlaşmaktadır.*

*Burada, psikolojik taciz (mobbing) kavramına dair genel bir izah yapılmasında fayda vardır:*

*Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde işçilere, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde maruz bırakılan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi eylemler olarak tarif edilmiştir. Psikolojik tacizin en iyi örnekleri, sürekli eleştiri asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, , iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, nitelikli iş verilmemesi, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, kendini göstermeyi engellemek, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir (Tınaz, Pınar/Bayram, Fuat/Ergin, Hediye: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.7, s.53-58, aktaran K. Ahmet Seviml, agm., s.116)... ”<sup>72</sup>*

İşverenler iş yerinde ahlaki düzeni sağlamakla sorumlu olmakla birlikte diğer işçilerin de bir başka işçiye cinsel veya psikolojik taciz uygulamamasını sağlamalıdır.<sup>73</sup>

## **B.İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasının Kısaca Uluslararası Yasal Temelleri**

### **1.Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Örgütü (Oecd) İlkeleri**

Temel olarak ekonomide serbest piyasanın gelişimini hedef alan OECD, kişisel verilerin korunması için temel olan bazı ilkelere riayet edilmesi gerektiğine ilişkin

---

<sup>71</sup> SÜZEK, s. 417.

<sup>72</sup> Yarg. HGK, 2012/1925 K. 2013/1407 T. 25.9.2013 ; Yarg. 22. HD, E. 2013/11788 K. 2014/14008 T. 22.05.2014; Yarg. E. 2010/38293 K. 2013/5390 T. 12.2.2013, Lexpera Mevzuat ve İçtihat Veri Bankası, Erişim Tarihi: 30.01.2025.

<sup>73</sup> SÜZEK, s. 417.

tespitte bulunarak<sup>74</sup> kişisel veri kavramı ele alınmıştır.<sup>75</sup> OECD kişisel verilerle ilgili çalışmalarını ilk olarak 1969 yılında oluşturduğu Veri Bankaları Paneli ile yürütmeye başlamıştır.<sup>76</sup> Sonraki dönemlerde de ihtiyaç arttıkça bu alanda çalışmalara devam edilmiştir.<sup>77</sup>

## 2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Uluslararası alanda kişisel verilerin korunması hakkına Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı 8. maddesinde ayrı bir madde olarak yer verilmiştir ve bu durumda kişisel verilere verilen önemi ortaya koymaktadır.<sup>78</sup> Burada özel ve aile hayatından ayrı olarak kişisel verilere ayrı bir madde olarak yer verilmesi önem arz etmektedir.<sup>79</sup>

“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 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 12. maddesinde de kişisel verilerin korunması hukukuna değinilmiştir.<sup>80</sup>

“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.”

---

<sup>74</sup> AŞIKOĞLU, Şehriban İpek, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Büyük Veri, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2018, s. 35-36.

<sup>75</sup> MANAV, s. 100; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.718; SÜZEK, s.404-405; KÜZECİ, Elif, Kişisel Verilerin Korunması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (Genel Kamu Hukuku) Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara 2010, s.118-119.

<sup>76</sup> AŞIKOĞLU, Şehriban İpek, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Büyük Veri, Kasım 2018, s. 35.

<sup>77</sup> AŞIKOĞLU,( Avrupa Birliği), s. 37.

<sup>78</sup> MANAV, s. 101.

<sup>79</sup> NUR, Pınar, Vergi Hukuku Açısından Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, Mart, 2022, s. 44.

<sup>80</sup> MANAV, s. 101.

Birleşmiş Milletler tarafından kişisel verilerin korunmasına yönelik olarak yapılan bir çalışma da, 1990 yılında kabul edilen “*Bilgisayara Geçirilmiş Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeler*”dir. OECD Rehber İlkeleri ile aynı şekilde tavsiye karar niteliği taşıyan BM Rehber İlkeleri, üye Devletleri kişisel verilerin korunmasına yönelik çalışmalar, mevzuata dayalı düzenlemeler yapmaya ve kişisel verileri belirlenen ilkelere göre olarak işlemeye yönlendirerek kişisel verilerin korunması hususunda adımlar atmıştır.<sup>81</sup>

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

Kişisel verilerin korunması hususu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde ayrı bir hak olarak tanımlanmamıştır.<sup>82</sup> Yine AİHS’ de kişisel verilere özel hayatın gizliliğine ilişkin uygulanan ilkeler uygulanması gerektiğine değinilmiştir.<sup>83</sup> Ancak buna rağmen 8. maddede;

“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**

Konsey kişisel verilerin korunması için Tavsiye Kararlarını ilan etmiş olup 1973 ve 1974 Yıllarında ise hem özel hem kamu alanında kişisel verilerin korunması kapsamında önem verilmesi gereken ilkeleri belirtmiştir. 1981 yılında 108 Sayılı Sözleşme ile;

“ her Akit Devlet ülkesinde, uyruğu veya ikametgahı ne olursa olsun tüm gerçek kişilerin, temel hak ve özgürlüklerini ve özellikle kendilerini ilgilendiren kişisel

---

<sup>81</sup> ÜÇÜNCÜ, Hilal, Medeni Yargılama Hukukunda Kişisel Verilerin ve Sırların Korunması, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2019, s. 108.

<sup>82</sup> MANAV, s. 101.

<sup>83</sup> NUR, s. 44.

nitelikteki verilerin, otomatik bilgi işleme tabi tutulması karşısında özel yaşam haklarını güvence altına almaktır” denilmiştir.<sup>84</sup>

Nitekim Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı gibi 108 Sayılı Sözleşmede de kişisel verilerden ayrı bir hak olarak söz edilmesi önem arz etmektedir.<sup>85</sup>

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

24 Ekim 1995 tarihli 95/46 Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesinde Gerçek Kişilerin Korunması Ve Bu Verilerin Serbest Dolaşımı Direktifidir. Üye devletler, bu direktife uyumlu olarak, kişisel verilerin işlenmesine saygı çerçevesinde gerçek kişilerin temel hak ve özgürlüklerini ve özellikle onların mahremiyet haklarını koruyacaktır.<sup>86</sup>

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

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1-7 Ekim 1996 tarihli toplantılarda işçilerin kişisel verilerinin korunmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu belge ile işçilerin kişisel verileri korunmalı, bilgisayar ortamında tutulan kayıtlar en aza indirilmeli, kişisel verilerle ilgili ayrımcılık yapılmaması gerektiğine yönelik çalışmalar yürütülmüştür. İşçilerin kişisel verilerinin gizli tutulması ve üçüncü kişilerle paylaşılmaması gerektiği üzerinde durulmuştur.<sup>87</sup> İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodunda kişisel verilerin işçilerin anlayabileceği formatta muhafaza edilmesi gerektiğine değinilmiştir.<sup>88</sup>

Yasal düzenlemelerden hareketle işçilerin kişisel verilerine sınırlama getirilmiştir. Şöyle ki kişisel veriler işçinin iş görme edimini yerine getirme konusundaki yetenekleri ile ve iş sözleşmesinin ifası için gerektirdiği ölçüde işlenebilecektir.

---

<sup>84</sup> MANAV, s. 102.

<sup>85</sup> NUR, s. 47.

<sup>86</sup> MANAV, s. 102.

<sup>87</sup> MANAV, s. 102.

<sup>88</sup> BEYTAR, s. 150.

## IV.İŞ İLİŞKİSİNDE VERİ SORUMLUSU OLARAK İŞVEREN

### A. Veri Sorumlusu Kavramı

#### 1.Genel Olarak

Veri sorumlusu, Kişisel Verilerin Korunması Kanununda 3. maddede tanımlanmıştır. Kanundaki tanımlamada önem verilmesi gereken ilk husus, ilgili kişinin tüzel kişi olması mümkün olmadığı halde, veri sorumlusunun gerçek kişi olabilmesinin yanında kamu kurumları, şirket, dernek veya vakıf gibi tüzel kişilerden de oluşmasının mümkün olduğudur.<sup>89</sup>

Yukarıda da bahsettiğimiz üzere Veri sorumlusu Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 3. maddesinde bir kişisel verinin neden işlendiğini hangi araçlar ile işleneceğini belirleyen ve veri kayıt sistemi dediğimiz sistemin oluşturulmasından ve idaresinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanmaktadır.<sup>90</sup> Kanun'un 10. maddesinde ise veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğüne ilişkin hususlar düzenlenmektedir. Buna göre veri sorumlu kişisel verilerin elde edildiği ilk andan itibaren veri sahibi gerçek kişilere kendisinin ve mümkünse temsilcisinin kimliğini, bu verileri hangi amaçlarla işleyeceğini, bu verileri 3. kişilere aktarıp aktarmayacağı bilgisini ve aktaracak ise hangi amaçlarla sınırlı olarak aktaracağını, kişisel verileri hangi araçlarla ve sebeplerle toplayacağını ve kanununda yer verilen diğer haklarını bildirmekle yükümlüdür.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> **DÜLGER** ,Murat Volkan, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, Hukuk Akademisi Eğitim ve Yayıncılık, İstanbul, Kasım 2019, s. 118.

<sup>90</sup> **GÖÇMEN UYARER**, Sinem, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu kapsamında Kişisel Verilerin Korunması, Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 118; **DÜLGER**, s. 18.

<sup>91</sup> **GÖÇMEN UYARER**, s. 118-119.

Veri sorumlusu, veriyi doğrudan işleyen veya kişisel verileri elinde bulunduran kişi veya kuruluş olmak zorunda değildir.<sup>92</sup> Veri sorumlusunun tanımı açık ve belirli olmakla birlikte uygulamada veri sorumlusunu belirlemek her zaman kolay olmayabilir. Bu nedenle veri sorumlusunun belirlenebilmesi için aşağıdaki ölçütlere dikkat edilmelidir.<sup>93</sup>

- Kişisel verilerin işlenip işlenmeyeceği ile işlenme amacının ne olduğu,
- Hangi kişisel veri türlerinin işleneceği,
- Kimlerin kişisel verilerinin işlenmesinin gerekli olduğu,
- Kişisel verilerin üçüncü kişilere aktarılıp aktarılmayacağı,
- Hangi üçüncü kişilere ne amaçla aktarılacağı,
- Kişisel verilere kimlerin erişim yetkisinin olduğu,
- Kişisel verilerin saklanması için gerekli/yasal sürenin ne olduğu,
- Saklama süresi son erdikten sonra izlenecek yöntemin ne olması gerektiği (silme-yok etme-anonimleştirme)<sup>94</sup>

Veri sorumlusunun kim/kimler olduğunun belirlenmesi, veri ilgililerinin haklarını kime/kimlere karşı ileri sürebileceklerinin tespit edilmesi açısından büyük öneme sahiptir. Zira veri ilgisinin bilgi edinme, erişim, itiraz vb. haklarının muhatabı veri sorumlusudur.<sup>95</sup> Kişisel verileri işleme faaliyeti kapsamında amaç ve yöntemi veri sorumlusu belirlemektedir ki bu noktada veri sorumlusunun hukuki sorumluluğu burada doğmaktadır.<sup>96</sup> Hususlarına ilişkin karar verme yetkisine sahip kişi veri sorumlusudur. Dolayısıyla veri sorumlusunun kişisel verilerin elde edilmesinden saklama süresinin sona ermesine kadar geçen süre içerisinde söz konusu kişisel veriler

---

<sup>92</sup> **ÇELİKEL**, Serdar, Kişisel Verilerin Korunması Hukuk Kapsamında Veri Sorumlusu ve Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 51; **YILMAZ**, Berrak, Türk Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Kişisel Verilerin Korunması, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara 2019, s. 52.

<sup>93</sup> **DÜLGER**, s. 118; **KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURUMU**, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen, s.3. (Erişim Tarihi:13.01.2025 ), <https://kvkk.gov.tr/>.

<sup>94</sup> **KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURUMU**, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen, s.3. (Erişim Tarihi:13.01.2025 ), <https://kvkk.gov.tr/>.

<sup>95</sup> **GÜRSEL**, İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Kasım 2016. s. 131.

<sup>96</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 40.

üzerindeki her türlü iş ve eyleme ilişkin karar verme yetki ve sorumluluğu olduğu söylenebilir. Böylece işleme faaliyeti bütün kapsam ve sınırları veri sorumlusu tarafından belirlenir.<sup>97</sup>

Bazı hallerde veriler üzerinde kimin karar ve kontrol yetkisinin olduğu konusunda problemler oluşabilir. Bunun sebebi gerçek hayatta bir verinin pek çok kurumla veya kişi ile bağlantılı olmasıdır. Ancak veriler üzerinde kontrolü olan kişi veri sorumlusu sayılmalıdır.<sup>98</sup>

## **2.İş İlişkisi İçerisinde**

KVKK kapsamında işverenler veri sorumlusu sayılmaktadır. Nitekim veri sorumlusu KVKK tanımını uyarınca Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişidir.

İş ilişkisinde de veri sorumlusu sıfatına haiz işveren olarak ortaya çıkmaktadır. KVKK 20. maddede veri sorumlusu olarak işverene işçiyi aydınlatma yükümlülüğü yüklenmektedir.<sup>99</sup> Bu noktada veri sorumlusunun veri işleme faaliyetinden doğan tüm sorumluluğu işveren üzerindedir. Netice işveren veri sorumlusu olarak sayılmaktadır.<sup>100</sup>

## **B.Verı Sorumlusu Olarak İşverenin Yükümlölükleri**

### **1. Aydınlatma Yükümlölüğü**

Kişisel verilerin korunması hukuku kapsamında bir veri sorumlusunun en temel yükümlölüklerinden biri de kişisel verilerin işlenmesi aşamasında işçisini aydınlatmasıdır. İşveren aydınlatma yükümlölüğünü yerine getirdiğı sürece verisi işlenenin kişisel verileri bu sayede korunmuş olacaktır.<sup>101</sup> Şöyle ki; veri sorumlusu olarak işveren her şeyden önce aydınlatma yükümlölüğünü yerine getirmezse işçiler

---

<sup>97</sup> DÜLGER, s. 119; Örneklerle Kişisel Verilerin Korunması, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, KVKK Yayınları, No:29, S.59, (Erişim Tarihi:13.01.2025 ), <https://kvkk.gov.tr/>.

<sup>98</sup> DÜLGER , s. 119.

<sup>99</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçölölük İlkesi), s. 294.

<sup>100</sup> KOÇ, ( Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi), s. 104.

<sup>101</sup> DÜLGER , s. 297.

şahsına yönelik kişisel veri işleme faaliyetinin gerçekleştirildiğinden haberdar olamaz ve böylece KVKK 'nın kendisine tanıdığı haklar olan bilgi alma, yanlış veya güncel olmayan verileri gerektirdiğinde düzeltirme, sildirme veya yok ettirme, veri işleme sürecine yönelik itirazda bulunma ve kendisi hakkındaki verilerin başkalarına aktarılmasını durdurmaya yönelik haklarından mahrum kalacaktır. Bu sayede veri sorumlusu kişilerin kişisel verilerin korunmasına yönelik haklarını kullanmasını sağlamış olacaktır.<sup>102</sup>

KVKK 10. maddedeki belirsizlik ortada iken aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesinde veri sorumlusunun bir kaynağı daha vardır. "Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ" bu kapsamda Kişisel Verilerin Koruması Kurumu tarafından hazırlanmış olup bu tebliğ de aydınlatma yükümlülüğünü uygulamak isteyen veri sorumlusunun verisi işlenecek kişiye karşı nasıl bir yol izlemesi gerektiği konusunda ışık tutacaktır.<sup>103</sup>

### **1.1.Aydınlatma Yükümlülüğünün Kapsamı**

İşverenler işçilerine karşı aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirirken;

- Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği,
- Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği,
- Kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabileceği,
- Kişisel veri toplamının yöntemi ve hukuki sebebi,
- İlgili kişinin Kanunun 11. maddesinde sayılan diğer hakları konularında bilgilendirme yapması

gerekmektedir. İşbu bilgilendirme yapılırken şifaen, yazılı olarak, ses kaydı cihazı aracılığıyla vs. en uygun araç ile veri sorumluları bilgilendirmesini yerine getirmelidir.

---

<sup>102</sup> ÇELİKEL, s. 93. ŞİMŞEK, s. 88; KARABULUT, Ramazan, Kişisel verilerin korunması ve kolluk hizmetleri, Dicle Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2014, s.40; KORKMAZ, İbrahim, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Nisan 2016, S. 124, s. 131; YILMAZ, s.109.

<sup>103</sup> DÜLGER, s. 397.

KVKK ‘‘Genel İlkeler’’başlıklı 4. maddede ‘‘Kişisel veriler, ancak bu Kanunda ve diğerk kanunlarda öngörölen usul ve esaslara uygun olarak işlenebilir. Kişisel verilerin işlenmesinde aşağıdaki ilkelere uyulması zorunludur:

- Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma.
- Doğru ve gerektiğinde güncel olma.
- Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme.
- İşlendikleri amaçla bağılantılı, sınırlı ve ölçölü olma.
- İlgili mevzuatta öngörölen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme

olarak kişisel verilerin işlenmesi sürecinde uygulanması gereken genel ilkelere kanunun lafzında yer verilmiştir. Buradan da anlaşılmaktadır ki veri sorumlusu işçisine karşı KVKK kapsamında aydınlatma yükümlölüğüne uygun hareket ederken aynı zamanda yukarıda sayılan ilkelere de uymalıdır ki aydınlatma yükümlölüğü hukuka uygun bir şekilde yerine getirilebilmiş olsun.<sup>104</sup> Nitekim bu yapılacak aydınlatma yapılacak hususun önceden belirlenmesi, meşru, belirli ve açık olması aranmaktadır.<sup>105</sup>

Her ne kadar KVKK’da yer verilme de kişisinin verileri kendisi haricinde dış kaynaklardan toplanarak işlenirken de Genel Veri Koruma Tüzüğü uyarınca aydınlatma yükümlölüğüne uyulması gerekmektedir.<sup>106</sup> Bununla ilgili aydınlatma yükümlölüğü en geç dış kaynaktan aktarımın yapıldığı esnada veri sorumlusu tarafından yerine getirilmelidir.<sup>107</sup> Yine veri sorumlusu tarafından yapılacak aydınlatmada teknik ve hukuki dilden kaçınılmalı ve yalın bir dil kullanılması önem arz etmektedir.<sup>108</sup>

---

<sup>104</sup> ÇELİKEL, s. 94.

<sup>105</sup> ÖZER DENİZ, Miray, Mesafeli Sözleşmelerde Tüketicinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sayı 1, 2023, s. 323.

<sup>106</sup> ÇELİKEL, s. 95; Aydınlatma Yükümlölüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi, s. 9, (Erişim Tarihi:13.01.2025 ), <https://kvkk.gov.tr/>.

<sup>107</sup> DÜLGER, s. 405.

<sup>108</sup> ZOR, Abdülhamit, Veri Sorumlusunun Yükümlölükleri ve Bu Yükümlölükleri İhlalinden Doğan Özel Hukuk Sorumluluğı, On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2020, s. 99; Aydınlatma Tebliğ m. 5/1-ğ; DÜLGER, s. 153.

Öte yandan veri sorumlusunun verisi işlenen kişinin açık rızasına başvurduğu durumlarda uyması gerektiği aydınlatma yükümlülüğü hukuka uygunluk nedenleri gündeme geldiğinde de baş yükümlülüklerinden biri haline gelecektir.

İşçinin aydınlatma yükümlülüğü kapsamında bu yükümlülüğünü yerine getirilmesini talep etmesi veri sorumlusunun sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır.<sup>109</sup> Veri sorumlusu veri işleme faaliyetine bağladığı andan itibaren makul sürede karşı tarafı aydınlatmakla yükümlüdür.<sup>110</sup> Şöyle ki; veri sorumlusu işçisine karşı aydınlatma yükümlülüğünü kişisel verilerin işlendiği her durumda yerine getirmelidir. Zira veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi verisi işlenenin talebine bağlı olamaz.<sup>111</sup>

*“ 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun (Kanun) 11 inci maddesinde belirtilen hakları kapsamındaki istekleri kapsayan kayıtlı elektronik posta (KEP) vasıtası ile veri sorumlusu T.C. Ziraat Bankası A.Ş. 'ye (Banka) müracaat eden fakat, Kanunda yer verilen otuz günlük sürede başvurusu yanıtlanmayan kişinin hem bu konuda hem de veri sorumlusunun, web sitesi üzerinden ilan ettiği yazının yasal olarak düzenlenen koşulları taşımadığı noktasında Kuruma yapılan şikâyeteye ilişkin;*

- *Şikâyet edilen noktalarda açıklamalarına müracaat etmek için Bankaya yönlendirilen Kurum yazısının “İŞYERİNDE AMİRİNE TESLİM” yazısıyla Bankaya teslim edildiği anlaşılrken, Kurum yazısına hiçbir bir yanıt vermeyen Banka nezdinde, Kanunun 18 inci maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında ihlale yol açan sorumlular ve tedbirleri almak ve denetimleri yapmakla sorumlularla ilgili disiplin hükümleri uygulanmasına,*
- *Kanunun uygulanmasına yönelik taleplere yönelik başvuruya Banka tarafından yanıt gelmesi; yine yasal olarak azami özen gösterilmesi noktasında hususunda Bankanın yönlendirilmesi,*

<sup>109</sup> ÇELİKEL, s. 96; HİZARCI, Emine, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun AB Veri Koruma Hukuku Işığında Değerlendirilmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2019, s. 134. KOÇ, Elif Gizem, Kişisel Verilerin Korunmasında Veri Sorumlusunun Medeni Hukuktan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2020, s.76-77.

<sup>110</sup> ZOR, s. 100; Aydınlatma Tebliğ m. 6/1-a.

<sup>111</sup> DÜLGER., s. 400.

- *Bankanın web sitesinde bulunan aydınlatma yazısında, Bankanın kişisel veri işleme faaliyetlerinin, ilgili kişilerin kişisel verilerinin Kanunun 5 inci ve 6 ncı maddelerinde yer verilen işleme koşullarından neye dayanılarak işlendiğine dair hukuki nedene yer verilmeden; kişisel veri işleme amaçlarının belirtilmesinin akabinde yazıda yer verilen “gibi amaçlar kapsamında işlenmektedir” tabirininse, gündeme gelmesi başka hususlar için kişisel verilerin işlenebileceği kanaatinde olduğu; bu kapsamda söz konusu aydınlatma yazısının “Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ”in (Tebliğ) 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (g) ve (h) bentlerinde yer verilen mevzuata uygun hazırlanmaması sebebiyle, Bankanın web sitesinde bulunan aydınlatma yazısının tekrar değerlendirilerek Tebliğ hükümlerine uygun olması hususunda talimatlandırılmasına” karar verilmiştir.<sup>112</sup>*

Yine veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü bir defa kullanılmakla tükenmemektedir; veri işleme amacı değişirse işçi her aşamada tekrar veri sorumlusu tarafından aydınlatılmalıdır.<sup>113</sup> Nitekim verisi işlenenin verinin hangi amaçla işlendiğini bilmesi elzemdir.<sup>114</sup>

İşçilerine karşı aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirildiğinin ispatı da veri sorumlusuna yüklenilmektedir.<sup>115</sup> Bir yandan da veri sorumlusu aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirerek kendini koruma altına almaktadır. <sup>116</sup> Nitekim bu hususta aydınlatma yükümlülüğünün sözlü olarak yapılması veri sorumluları için ispat açısından birtakım sorunlara sebebiyet verebilecektir.<sup>117</sup>

---

<sup>112</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 02/05/2019 tarihli ve 2019/122 sayılı Kararı, **Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, 2019,Karar Özeti, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5497/2019-122>. ( E.T. 12.09.2024)

<sup>113</sup> ÇELİKEL, s. 96.

<sup>114</sup> DÜLGER, s. 399.

<sup>115</sup> ÇELİKEL, s. 96.

<sup>116</sup> DÜLGER, s. 400.

<sup>117</sup> ZOR, s. 96; Aydınlatma Tebliğ m. 5/1-e.

Her şeyden önce veri sorumlusu olarak veri sorumlusunun Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 5. madde uyarınca ‘‘Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması’’ denilmektedir. Burada veri sorumlusu olarak bahse konu olan veri sorumluları meydana gelmesi ihtimal dahilinde hukuki yükümlülükleri yerine getirmek zorunda kaldıklarında, veri sahibinin açık rızasına başvurmadan veri işleyebilirler. Şöyle ki Tüzük 6. maddede bir hukuka uygunluk nedeninden bahsedilmektedir. Veri sorumlusu olarak veri sorumlusu yasal bir yükümlülüğü yerine getirmek için veri işlemenin zorunlu olması halinde açık rızaya başvurmak zorunda değildir.<sup>118</sup>

Ancak açık rıza alınması şartı mevcutsa bu halde aydınlatma yükümlülüğü ve açık rıza alınması hususu bağımsız olarak yerine getirilmelidir.<sup>119</sup> Aydınlatma yükümlülüğü bu noktada işverenin üzerindedir ve aydınlatma yükümlülüğünün yazılı olması işveren için koruyucu olacaktır ve ispat açısından sarih bir durum olacaktır.<sup>120</sup>

Ayrıca veri sorumlusu aydınlatma yükümlülüğün yerine getirirken sade, açık, yalın ve işçisinin bu konuda bilgiye sahip olmadığından hareketle anlaşılır bir dil kullanmalıdır. Öte yandan işçisine gerekli sebepleri de açıkça anlatmalıdır.<sup>121</sup> İşçiler aynı zamanda haklarının nasıl kullanması gerektiği ve haklarının neler olduğu hususunda da veri sorumlusu tarafından aydınlatılmalıdır.<sup>122</sup>

Bir diğer önemli husus da veri sorumlusu olarak veri sorumlusu işçisinin anlayabileceği şekilde aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirirken işçisinin yaşını da göz önünde bulundurarak yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Nitekim daha genç veya yetişkinin yapılan aydınlatmayı anlama kapasitesi farklıdır. Dolayısıyla veri sorumlusu aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirirken bu konuda hassa davranarak yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Örneğin işçisinin hangi dili konuştuğu dahi veri

---

<sup>118</sup> **TOPRAK**, Bilal, KVKK ve GVKT açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yetkin Yayınları, Ankara,2022,s. 100.

<sup>119</sup> **DÜLGER**, s. 400.

<sup>120</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 362; **KAYA**, Cemil, Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler Ve İşlenmesi, İÜHFİM, C. LXIX ( 1-2): 326.

<sup>121</sup> **DÜLGER**, s. 402-403.

<sup>122</sup> **DÜLGER**, s. 406.

sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesinde önem arz etmektedir. Veri sorumlusu tüm bu sayılan hususları göz önünde bulundurmalıdır.<sup>123</sup>

Aydınlatma yükümlülüğünün kapsamına gelirse işveren ve varsa temsilcinin kimliği, kişilerin verilerin ne amaçla işlendiği, işlenme yöntemi ve hukuki sebebi, kişisel verilerin nereye, kimlere hangi sebeplerle aktarılabileceği ve yine tüm bunların karşısında işçinin ise hangi haklara sahip olduğu hususunda işçiye yapılan bilgilendirmeleri içermektedir.<sup>124</sup> Nitekim işçilerin de kişisel verilerini koruyabilmesi için işverenler tarafından doğru ve şeffaf şekilde aydınlatılmış olmalıdır. Bu sayede işçiler kişisel verilerini koruma haklarını daha etkin kullanabileceklerdir.<sup>125</sup>

Kişisel verilerin işlenmesinde şeffaflık amaçlanmaktadır. Bu halde işçi hangi verilerinin işlendiğini bilebilecek konumdadır, bu konuda açık rızası alınmıştır, bu verilere erişebilir, düzeltilmesini ve yok edilmesini talep edebilir ve yine aykırı uygulamalar halinde yasal yollara başvurabilecektir.<sup>126</sup> İşçilerin veri sorumlusunun işlemleri karşısında sahip olduğu haklar KVKK 11. maddede düzenlenmiştir.

- ‘‘ Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme,
- 7 nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,
- (d) ve (e) bentleri uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,

---

<sup>123</sup> YILMAZ, Süleyman, ÇAVUŞOĞLU, Gökçe Filiz, Kişisel Verileri Koruma Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s. 100.

<sup>124</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 295.

<sup>125</sup> KOÇ, ( Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi), s. 214.

<sup>126</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 295.

- İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,
- Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme, haklarına sahiptir.” denilmektedir.

İş ilişkisinde iş sözleşmede kaynaklı edimini ifa ettiği sırada bir bütün olarak kişiliğini, kişilik haklarını, özgürlüklerini, kişisel verilerini sözleşmeye dahil etmektedir. Bu da işçiyi işveren tarafından yapılacak herhangi bir müdahaleye açık hal getirmektedir.<sup>127</sup> Bir diğer açıdan da işverenin yönetme hakkı kapsamında denetim yetkisi de işçileri müdahaleye açık hale getirmektedir.<sup>128</sup>

## **2. Veri Sorumlusunun Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri**

İşverenler çalıştırdığı işçilerin kişisel verilerinin hukuka uygun şekilde işlenmesini, hukuka aykırı olarak başka kişilerce işçilerinin verilerine erişimin önlenmesini ve verileri korumayı, arşivlemeyi sağlıklı şekilde yapmalıdır.<sup>129</sup>

İşverenin çalıştırdığı işçilerin verilerini saklaması, muhafaza etmesi bir kerelik tüketilmesi gereken bir yükümlülük değil aksine her safhada sürekli bir şekilde yerine getirmesi gereken bir yükümlülüktür. Ayrıca işçilerce bu veriler güncel tutulmalı, saklanmaları için ise teknolojinin nimetlerini takip ederek bunlardan faydalanılmalıdır. Ancak yüzde yüzde tamamen koruma imkansız olduğundan dolayı bu sebeple kişisel veriler yalnızca gerçekten gerekli olduğu durumlarda ortaya dökülmeli ve kullanılmalıdır.<sup>130</sup>

## **3. Veri Sorumlusunun Kişisel Verileri Silme, Yok Etme Ve Anonim Hale Getirme Yükümlülüğü**

Veri sorumlusunun verisi işlenenin verisini toplama konusunda hukuki neden ortadan kalktıktan sonra KVKK madde 7 devreye girmektedir.

<sup>127</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 295.

<sup>128</sup> UGAN ÇATALKAYA, Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü s. 295.

<sup>129</sup> YILMAZ/ÇAVUŞOĞLU, s. 101; AŞIKOĞLU, İpek Şehriban, “Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda”, Kişisel Veri Koruma Dergisi, C.1, S.2, 2019, s. 42.

<sup>130</sup> DÜLGER, s. 408.

Silme ve imha işleminde verileri bir daha kullanılamayacak, geri getirilemeyecek hale koyulması anlamına gelmektedir. Yok etme yönteminde ise verileri barındırılan materyallerin yok edilmesi anlamına gelir. Anonimleştirmede verilerin kime ait olduğu belirsiz hale getirilmektedir. İşçilerin verilerinin silinmesini, yok edilmesini talep ederse bu durumda veri sorumlusu bu talebi yerine getirmelidir. İşverenler bazı hallerde ise verileri silme, yok etme halinin re'sen harekete geçerek kendi yerine getirmelidir. Her ne kadar verileri saklamak için belirli bir süre mevcut olmasa da KVKK madde 4 uyarınca makul süre aranmaktadır. Nitekim; d bendinde bu husus açıkça görülebilmektedir.

#### **4. Veri Sorumlusunun Veri İhlal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü**

İşverenler işçilerinin verileri kanunu aykırı şekilde üçüncü kişilerce ele geçirilirse veri ihlali meydana gelmiş olur. KVKK 12. madde 5. fıkra uyarınca veri sorumlusu en kısa süre içerisinde Kişisel Verileri Koruma Kurulu bildirimde bulunmalıdır. Eğer veri sorumlusu tarafından gerekli bildirim zamanında yapılmazsa işçiler açısından tehlikeli sonuçlar doğabilir ve ihlalden kaynaklı ağır zararlar meydana gelebilir.<sup>131</sup> Ayrıca Kurul gerekli gördüğü hallerde bu ihlali yayımlayabilir.

Veri sorumlusu tarafından veri ihlalini bildirme yükümlülüğü yerine getirilmediği takdirde veri sorumlusunun sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>132</sup>

*“KİŞİSEL VERİ İHLALİ BİLDİRİM USUL VE ESASLARINA İLİŞKİN KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURULUNUN 24.01.2019 TARİH VE 2019/10 SAYILI KARARINA İLİŞKİN DUYURU*

---

<sup>131</sup> ÇELİKEL, s. 105; ÖZKAN, Oğulcan, Kişisel Verilerin Korunması, Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2020, s. 178; AVCI, Yasemin, Kişisel Verilerin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2019, s. 34.

<sup>132</sup> ÇELİKEL, s. 105; YILMAZ, s.192; DEVELİOĞLU, Hüseyin Murat, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu İle Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Uyarınca 1 Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, On İki Levha Yayınları, İstanbul, Aralık 2017, s. 108; AVCI, s. 92. ÇEKİN, Mesut Serdar; Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, Temmuz 2020, s. 207.

*Bilindiği üzere, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun (Kanun) 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasında veri sorumlusunun;*

- *Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek,*
- *Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek,*
- *Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak*

*amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorunda olduğu, (5) numaralı fıkrasında ise, işlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusunun bu durumu en kısa sürede ilgisine ve Kişisel Verileri Koruma Kuruluna (Kurul) bildireceği, Kurulun, gerekmesi hâlinde bu durumu, kendi internet sitesinde ya da uygun göreceği başka bir yöntemle ilan edebileceği hükme bağlanmıştır.*

*Veri ihlal bildirimlerinde, Kurula ve ihlalden etkilenmiş kişilere bildirim yapılmasındaki amacın, ihlal nedeniyle bu kişiler hakkında ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçların bir an önce önüne geçilmesi veya en aza indirilmesine imkan verecek önlemler alınmasını sağlamak olduğu, öte yandan 6698 sayılı Kanuna kaynak teşkil eden Avrupa Birliğinin 95/46/EC sayılı Direktifini ilga eden Avrupa Genel Veri Koruma Tüzüğünde de veri ihlal bildirimlerine ilişkin olarak Direktifin aksine detaylı düzenlemelere yer verildiği dikkate alındığında Kurul tarafından bu konuda alınacak kararlar arasında herhangi bir uyumsuzluğa mahal verilmemesi ve uygulamada bir standartlaşma sağlanabilmesini teminen; Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 24.01.2019 tarih ve 2019/10 sayılı Kararı ile;*

- *Kanunun 12 nci maddesinin (5) numaralı fıkrasının “İşlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusu bu durumu en kısa sürede ilgisine ve Kurula bildirir....” hükmünde yer alan “en kısa sürede” ifadesinin 72 saat olarak yorumlanmasına ve bu kapsamda veri sorumlusunun bu durumu öğrendiği tarihten itibaren gecikmeksizin ve en geç 72 saat içinde Kurula bildirmesine, veri sorumlusunca söz konusu veri ihlalden etkilenen kişilerin belirlenmesini müteakip ilgili kişilere de makul olan en kısa süre içerisinde, ilgili kişinin iletişim adresine ulaşılabiliriyorsa doğrudan, ulaşılamiyorsa veri sorumlusunun*

*kendi web sitesi üzerinden yayımlanması gibi uygun yöntemlerle bildirim yapılmasına,*

- *Veri sorumlusu tarafından Kurula haklı bir gerekçe ile 72 saat içinde bildirim yapılamaması halinde, yapılacak bildirimle birlikte gecikmenin nedenlerinin de Kurula açıklanmasına,*
- *Kurula yapılacak bildirimde aşağıda yer verilen “Kişisel Veri İhlal Bildirim Form”unun kullanılmasına,*
- *Formda yer alan bilgilerin aynı anda sağlanmasının mümkün olmadığı hallerde, bu bilgilerin gecikmeye mahal verilmeksizin aşamalı olarak sağlanmasına,*
- *Veri sorumlusu tarafından veri ihlallerine ilişkin bilgilerin, etkilerinin ve alınan önlemlerin kayıt altına alınması ve Kurulun incelemesine hazır halde bulundurulmasına,*
- *Veri işleyen nezdinde bulunan kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi halinde, veri işleyen bu konuda herhangi bir gecikmeye yer vermeksizin veri sorumlusuna bildirimde bulunmasına,*
- *Veri ihlalinin yurtdışında yerleşik veri sorumlusu nezdinde yaşanması halinde, bu ihlalin sonuçlarının Türkiye’de yerleşik ilgili kişileri etkilemesi ve ilgili kişilerin sunulan ürün ve hizmetlerden Türkiye’de faydalanmaları durumunda, bu veri sorumlusu tarafından da aynı esaslar çerçevesinde Kurula bildirimde bulunulmasına,*
- *Veri ihlali gerçekleşmesi halinde veri sorumlusu tarafından kendi nezdinde kimlere raporlama yapılacağı, Kanun kapsamında yapılacak bildirimler ile veri ihlalinin olası sonuçlarının değerlendirilmesi hususunda, kendi nezdindeki sorumluluğun kimde olduğunun belirlenmesi gibi konuları içeren bir veri ihlali müdahale planı hazırlanarak belirli aralıklarla bu planın gözden geçirilmesine*

*karar verilmiştir.*<sup>133</sup>

*Kamuoyuna saygıyla duyurulur.”*

## **5. Veri Sorumlusunun Denetim Yükümlülüğü**

KVKK 12. madde 3. Bendi uyarınca veri sorumlusu olarak veri sorumlusu veri sorumlusuna yüklenen denetim yükümlülüğünü tek başına yapmak mecburiyetinde değildir. Bu denetimi yaparken diğer veri sorumluları gibi veri sorumluları profesyonel olarak denetim kuruluşlarından faydalanabilmektedir.<sup>134</sup>

## **6. Veri Sorumlusunun Kişisel Veri İşleme Envanteri İle Kişisel Veri Saklama Ve İmha Politikası Hazırlama Yükümlülüğü**

Veri sorumlularına bu yükümlülük yüklenirken veri sorumlusunun veri işlemede hukuka uygun hareket edip edilmediğinin tespiti amaçlanmaktadır. Bu sayede veri sorumlusu olarak veri sorumlusu da kendini de denetleme imkanı elde etmektedir. İşverenler veri sorumlusu olarak sahip olduğu donanımla eksikliklerin tespitini yapıp gerekli değişiklikler için aksiyon alabilecek hale gelecektir.<sup>135</sup>

## **7. Veri Sorumlularının Zararı Tazmin Yükümlülüğü Ve Hukuki Niteliği**

İşçisi kişisel verilerinin hukuka aykırı işlenmesi neticesinde zarara uğrarsa veri sorumlusu olarak veri sorumlusunun ortaya çıkan zararı tazmin etme yükümlülüğü doğacaktır. Bizim de katıldığımız bir görüşe göre yükümlülük de tamamen veri sorumlusu ve işçi arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanmaktadır.<sup>136</sup>

Çelikel'e göre bu Borçlar Kanunundaki kusursuz sorumluluk olarak gündeme gelmektedir ki yine kanaatimce veri sorumlusunun veri sorumlusu olarak bir kusuru olmasa da dahi herhalükarda yükümlülüğünden sebeple verisi işlenenin kişisel verilerinin

---

<sup>133</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 24.01.2019 tarihli ve 2019/10 sayılı Kararı, **Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, 2019, Karar Özeti, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5497/2019-122>. ( E.T. 12.09.2024)

<sup>134</sup> ÇELİKEL, s. 112; AVCI, 2019, s. 84; DEVELİOĞLU, 2017, s. 91.

<sup>135</sup> ÇELİKEL, s. 112; AVCI, 2019, s. 84; DEVELİOĞLU, 2017, s. 91.

<sup>136</sup> ÇELİKEL, s. 115; AVCI, 2019, s. 91.

işlenmesi sebebiyle meydana gelebilecek zararları tazmin yükümlülüğü oluştuğunu söyleyebiliriz.

## **8. İlgili Kişiler Tarafından Yapılan Başvuruların Cevaplanması Ve Kurul Kararlarının Yerine Getirilmesi Yükümlülüğü**

KVKK 15. madde uyarınca veri sorumluları tarafından Kurul kararlarına uyulmalıdır.<sup>137</sup> 10.03.2018 Tarih ve 30356 Sayılı Resmî Gazete ‘de yayımlanmış olan Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ<sup>138</sup> uyarınca ilgili kişi başvuru yollarından biri tercih ederek veri sorumlularına başvuru yapacaktır. Tebliğ 6. maddesi uyarınca da veri sorumlusu olan veri sorumlusu başvuruyu en kısa sürede veya 30 gün içerisinde cevaplandıracaktır. Ancak bir maliyet ortaya çıkması halinde ise ilgili kişiden gereken ücreti talep edebilecektir ve kanunen buna bir engel yoktur.<sup>139</sup>

## **C. KVKK Kapsamında İşverenin Veri Sorumlusu Olarak Sorumlulukları**

### **1. Veri Sorumlusu Olarak İşverenlerin Kişisel Verilerin İşlenmesi Faaliyetinden Doğan Cezai Sorumluluğu**

#### **1.1. Türk Ceza Kanunu Kapsamında Sorumluluk**

Veri sorumlularının kişisel verilerin işlenmesinden kaynaklanan hukuki ve cezai sorumluluğu bulunmaktadır. İlk olarak cezai anlamda sorumluluklardan bahsedecek olursak bu bakımdan Türk Ceza Kanunu<sup>140</sup> 135-140. maddeler arasındaki hükümler uygulama bulmaktadır. Nitekim; TCK 135. maddede ‘‘ Hukuka aykırı olarak kişisel veriyi kaydeden kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.’’ denilmektedir.

Öte yandan TCK 136. maddede ‘‘ Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.’’

---

<sup>137</sup> ÇELİKEL, s. 114.

<sup>138</sup> RG 10.03.2018 T., 30356 S., www.resmigazete.gov.tr, E.T. 14.12.2024.

<sup>139</sup> BORAN GÜNEYSU, Nilüfer, MEMİŞ, Burak, ‘‘Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Kapsamında Avukatın Yükümlülükleri ve Sorumlulukları’’, Dergi Park, Cilt:5, Sayı:2, Yıl:31 Aralık 2019, s. 326.

<sup>140</sup> RG 26.09.2004 T., 25611 S., www.resmigazete.gov.tr, E.T. 14.12.2024.

Yine TCK 137. maddede ise suçun kamu görevlileri tarafından işlenmesi halinde cezai yaptırımını yer almaktadır.

TCK 138. maddede “ Kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediklerinde bir yıldan iki yıla kadar hapis verilir.” denilmektedir.

## **1.2. KVKK’da Düzenlenmiş Kabahatlar**

KVKK 18. madde uyarınca veri sorumluları aydınlatma yükümlülüğünü ihlal ederlerse 5000 TL’den 100.000 TL’ye kadar; veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri ihlal ettiklerinde 15.000 TL’den 1.000.000 TL’ye kadar; Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmediklerinde 25.000 TL’den 1.000.000 TL’ye kadar idari para cezası ile veri sorumluları karşı karşıya kalacaktır.

## **2. Veri Sorumlusu Olarak İşverenlerin Kişisel Verilerin İşlenmesi Faaliyetinden Doğan Hukuki Sorumluluğu**

Veri sorumlusu olarak veri sorumlusunun hukuki sorumluluğu bir sözleşme ilişkisinden kaynaklanabilmektedir. TBK 112 uyarınca Sözleşme doğrultusunda veri sorumlusu olarak işçi tarafından akdedilen sözleşmenin asli ve tali edim yükümlülüklerinin hiç veya gereği gibi yerine getirilmesinden kaynaklanan zararı giderme yükümlülüğü gündeme gelebilecektir. Diğer bir kaynak ise bir kişinin hukuka aykırı fiili ile zarar meydana getirmesinde doğan sözleşme kapsamında meydana gelen zararın tazmini hususudur.<sup>141</sup>

TBK 112. madde uyarınca kusur sorumluluğu olarak sözleşme ilişkisi çerçevesinde taraflardan birinin sözleşmenin kendisine yüklediği edimi hiç veya gereği gibi yerine getirmemesinden kaynaklanan zararın tazmini gündeme gelecektir.

Veri sorumlusu olarak veri sorumlusu sözleşme kapsamında KVKK 4,5 ve 6. maddelere aykırı şekilde hareket ederse kendisine yüklenen yukarıda bahsedilen tüm yükümlülüklerle aykırı hareket ederse bu noktada sözleşmeden kaynaklanan hukuki sorumluluğu oluşacaktır. Eğer gerekli değilse sözleşmede kişisel verileri işlenmemeli; gerekli ise hukuka uygun şekilde işlenmelidir. Örneğin sözleşmenin ifası ile doğrudan bir alakası olmayan verinin işlenmesi açık bir şekilde hukuka aykırılık oluşturacaktır.

---

<sup>141</sup> ÇELİKEL, s. 121; YILMAZ, s. 211.

Yine sözleşme kapsamındaki edimin ifası için yetkisiz bir erişim de aykırılık teşkil edecektir.

Sözleşme kapsamında asıl edim dışındaki mal ve kişi varlığı değerlerine zarar vermemeyi hedefleyen ve bunların korunmasını esas alan koruma yükümlülükleri vardır. Bu yükümlülükler sözleşmenin yan edimlerinden sayılırlar ve ihlal meydana gelirse borçluya karşı tazminat davası açılabilir. Buradan hareketle KVKK 12. madde veri güvenliğini sağlamaya ilişkin yükümlülükler de bu kapsamda olacaktır.<sup>142</sup> Nitekim KVKK'da veri güvenliğine sağlamaya yönelik olarak Genel İlkeler belirlenmiştir.<sup>143</sup>

Öte yandan sözleşmenin asıl edimi kişisel verilerin işlenmesi ve bundan gelir elde etmek üzerine kuruluysa bu noktada da sözleşmenin niteliğinin ne olduğu gündeme gelecektir. Bu sözleşmelerin kendine özgü yapıları vardır.<sup>144</sup>

Verisi işlenen kişilerin veri sorumlularına karşı sadakat borcu bulunmaktadır. Bunun karşılığında veri sorumluları da verisi işlenen kişiyi koruma ( gözetme ) borcunu yerine getirmekle sorumludur. İş sözleşmesi kapsamında işçiye düşen yükümlülükler veri sorumlusunun yani işverenin iş yerinin çıkarlarını korumak, davranışlarına işverenin çıkarları ters düşmeyecek şekilde yön vermek; işverenin iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülükleri ise işveren işçilerini korumakla ve aynı zamanda gözetmekle mükelleftir. Aynı zamanda işveren işçiye koruma kapsamında işçisine yardımcı olmalı, verisi işlenenin yükümlülükleri arasında olduğu gibi işveren de verisi işlenenin çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan uzak durmalıdır. Halihazırda işveren işçilerinin gördükleri iş dolayısıyla işçiler üzerinde oluşabilecek zararlara karşı da gereken önlemleri almak zorundadır.<sup>145</sup>

İşçiler iş ilişkisi içerisinde işverene bağımlı konumdadır. Bu bağımlılıkla birlikte işveren de işçilerini iş yerinde veya yine işverene bağlı olan başka bir yerde çalışmasından

---

<sup>142</sup> ÇELİKEL, s. 125.

<sup>143</sup> ÖZER DENİZ, Miray, Kişisel Verilerin İşlenmesi Sözleşmesinin Türleri ve Hukuki Nitelikleri, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, Yıl: 2023, s. 99.

<sup>144</sup> ÇELİKEL, s. 131.

<sup>145</sup> SÜZEK, s. 412.

kaynaklı olarak gerek iş güvenliği gerekse kişilik hakları bakımından korumalıdır. Burada işverenin işçilerini koruma borcu gündeme gelmektedir.<sup>146</sup>

İşverenin işçiyi koruması kapsamında en geniş pencere verisi işlenenin kişiliğinin korunmasına ayrılmaktadır. Nitekim işçinin kişiliği denilince akla hayatı, sağlığı, bedeni bütünlüğü de gelmektedir. Yine işveren işçiye iş kapsamında gereken bilgileri vermelidir ve işin görülmesi için işçiye kılavuzluk etmelidir. İşverenin işçiyi koruma borcu yasal olarak TMK madde 2 dürüstlük ve iyi niyet kurallarına dayanmaktadır.<sup>147</sup>



---

<sup>147</sup> SÜZEK, s. 412, YİĞİT, Yusuf, İş Hukuku'nda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme Ve Danışma Yükümlülüğü, Selçuk Üniversitesi Doktora Tezi, Konya 2009, s.79, 105; AYDINLI, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s. 29.

## VI.İŞ İLİŞKİSİ İÇERİSİNDE KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ

### A. İşçinin Kişilik Hakkı ve Kişilik Değerleri

İşverene nazaran hem sözleşmenin bir tarafı hem de iş görme edimi borcu nedeniyle iş sözleşmesinin konusu konumunda olan işçi ilişkide zayıf taraftadır. İşveren bu açıdan yönetme yetkisi ve sözleşme serbestisi ilkesinden hareketle işçinin temel haklarını ihlal etmemeli ve keyfi muamelelerden kaçınmalıdır. Neticede işveren işçisinin kişilik hakkını iş ilişkisi kapsamında korumakla mükelleftir hem de işçisinin kişiliğini de korumakla sorumludur.<sup>148</sup>

Yasal olarak işverenin işçinin kişilik haklarını ve kişiliğini koruma borcu Anayasa madde 1. fıkra dayanmaktadır.

“ Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.”

İşçinin kişilik haklarının sınırlandırılması hususunda açık rıza hukuka aykırılık içermemeli, ahlaka aykırı olmamalı, işçinin kendi hür ve özgür iradesi ile olmalıdır.<sup>149</sup>

İşçinin iş sözleşmesi ve sözleşme serbestisi kapsamında onurunu çiğneyici eylemlere maruz kalması veyahut iş sözleşmesi uyarınca sınırsız şekilde üst arama yapılması bu noktada işçinin açık rızasını hukuka aykırı hale getirecektir.<sup>150</sup>

### B. İşçilerin Kişilik Haklarının İş Sözleşmesi İle Bütünleşmesi

İş ilişkisinde işveren işçinin özgürlüğüne müdahale ederken aynı zamanda işçiler de hak ve özgürlükleri çerçevesinde bu müdahaleyi sınırlandırabilmektedir. Yine işçilerin temel hak ve özgürlükleri iş ilişkisini oluşturan kurallar bütününde ve kuralların uygulanmasında da etkili olmaktadır. İşverenin işçi üzerinde sahip olduğu müdahale yetkisi ile işçinin iş sözleşmesi ile bütünleşen kişisel değerleri ve özgürlükleri içe içe

<sup>148</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 275.

<sup>149</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 277.

<sup>150</sup> SEROZAN, Rona, ENGİN, Baki İlkey, ATAMER, Yeşim, Medeni Hukuk Genel Bölüm / Kişiler Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2022, s. 469.

geçmiş biçimdedir.<sup>151</sup> Nitekim iş ilişkisi içerisinde işçi tüm şahsi bütünlüğünü, vaktini işine verdiği için dolayı işçinin kişilik değerleri toplumsal alanda kendine yer bulur ve sosyal alanda kendine yer bulan bu değerler elbette tehlike altında olmaktadır.<sup>152</sup>

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında açık rıza belirli bir konuya ilişkin bilgilendirmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza olarak tanımlanmıştır. Buradan anlaşılmaktadır ki rıza sınırlı ve belirli bir konuyla alakalı ve somut durum özelinde değerlendirilmeli; yine serbest hür irade oluşup bilinçli olmalı ve açık olmalıdır.<sup>153</sup> Öte yandan açık rızanın hangi konuya ilişkin olduğu belirli olmalı ve yine kişisel verileri işleme faaliyetinin sınırları belirli olmalıdır.<sup>154</sup> Bu iki faktörün sağlanması ile birlikte şeffaflık sağlanmak zorundadır.<sup>155</sup> Burada işçiler işveren tarafından sınırlama yapılacak hususta önceden bilgilendirilmeli ve yine buna karşılık olarak rızanın da neye, ne kadar, ne derece müdahaleye alan tanındığı hususunda tereddüde mahal vermeyecek ölçüde açık ve sarıh olması gerekmektedir.<sup>156</sup> Nitekim işçinin örtülü olarak açık rızasının kesin ve hür olarak ortaya çıkan irade olduğunun ispatı zor olacaktır.<sup>157</sup>

Örneğin işçi işverenin müdahalesine rıza göstermeyeceği takdirde yine işverence iş sözleşmesinin sona erdirileceği ve feshedileceği ihtimalini biliyor ise bu noktada açık rızanın hukuka uygun olduğundan söz edilemez. Neticede işçi iş sözleşmesinin sona erdirilmesi tehlikesi ile karşı karşıyadır ve burada da işçinin kendi hür özgür iradesinden bahsedilemez.<sup>158</sup>

İş ilişkisi içerisinde işveren tarafından işçinin kişiliğine, kişilik hakların ve kişisel verilerine müdahalede sınırın aşıldığı en güzel örneklerden biri iş yeri giriş ve çıkışlarında işçilerde üst araması yapılmasıdır. Bu örnekte işçinin eşyaları işçinin

---

<sup>151</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 273.

<sup>152</sup> ÖZDEMİR, Olgu, İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Mart 2022, s. 191.

<sup>153</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 278.

<sup>154</sup> KOÇ, ( Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi), s. 160.

<sup>155</sup> KOÇ, ( Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi), s. 161.

<sup>156</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 278.

<sup>157</sup> KOÇ, ( Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi), s. 161.

<sup>158</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 279.

kişilik hakkı kapsamında korunması gerekirken bir şekilde ihlale uğramaktadır. Burada işçilerin özel yaşamı söz konusu olup yine işçilerin iş yerindeki dolaplarının aranması, iş yeri tarafından tahsis edilen araçlarının aranması açık bir şekilde ölçüsüz bir müdahale olduğunu göstermektedir. Nitekim Türk Medeni Kanunu 24. madde uyarınca işçinin rızası üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadığından hukuka aykırılık meydana gelmektedir. Neticede işçinin işverenin bu aramasına rıza göstermeme hakkı bulunmaktadır veyahut işçi bir başka bir işçinin de tanıklığı ile arama yapılmasını müsaade edebilecektir. İşyerinde güvenliğin sağlanmaya çalışılması veya üçüncü bir kişinin kişilik değerlerinden kaynaklı bir sebebin varlığı halinde işçinin rızası aranmayabilir.<sup>159</sup> Belirtilmesi gerekiyor ki işçilerin açık rızasının arandığı hallerde işçinin susma davranışı göstermesi geçerli bir rıza anlamı taşımayacaktır. <sup>160</sup>

İşçinin işveren tarafından yapılacak bir müdahaleye rıza verip vermemesi gerektiği noktasında Medeni Kanun uyarınca dürüstlük kuralı ve işçinin işverenine karşı sadakat borcu esas alınmak zorundadır.<sup>161</sup> İşçinin rızası işveren henüz veri işlemeye başlamadan alınmak zorundadır.<sup>162</sup>

Medeni Kanun uyarınca bahsedildiği üzere işveren tarafından işçilerine yapılacak müdahaleyi özel nitelikteki üstün yarar hali de hukuka uygun hale getirmektedir. İşbu üstün yarar pek tabi ki işverenin, işçilerin veyahut müşterin vs. kişilik haklarıyla doğrudan ilişkili olmak zorundadır. Neticede kişilik hakkında daha üstün bir hak yoktur ve dolayısıyla üstün yarar bir açıdan işverenin ekonomik yararı olamayacaktır.<sup>163</sup>

Türk Borçlar Kanunu 417. maddesi uyarınca “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu

---

<sup>159</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 280.

<sup>160</sup> ÖZTÜRK, Berna, İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s.337.

<sup>161</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 280.

<sup>162</sup> YİĞİT, ( İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması ), s. 58.

<sup>163</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 281.

tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” denilmektedir.

İş iş yerinde kişisel özgürlük alanı ve kişiliği ile birlikte bir bütün olarak var olmaktadır. İşçi bu kişisel özgürlüğünü kullanırken iş görme edimine aykırılık oluşturmamalıdır. İşçi bir yandan işverenin de menfaatini düşünmelidir. Ancak burada esas olan karşılıklı uyum olmalı ve işçi işveren arasında bu anlamda adil bir denge kurulmalıdır.<sup>164</sup> Nitekim işverenin menfaatleri ile işçilerin ifade özgürlükleri arasında da adil bir denge kurulmak zorundadır.<sup>165</sup>

İş ilişkisinde işçinin işverene bağlılığı işverenin müdahalesinin bir göstergesini oluşturmaktadır. Burada sınırı aşmamanın ölçütünde; işçi tarafından verilen ödünün büyüklüğü, yine maddi veya manevi menfaat ve bu menfaatin dengesi önem arz etmektedir. İş yerinde işverenin menfaatlerini bozmayacak ölçüde işçinin özgürlükleri sınırlandırılabilir ancak işveren karşısında zayıf konumda olan işçinin de özgürlükleri de tam manasıyla güvenceyle korunmalıdır.<sup>166</sup>

İşçinin iş yerinde düşünce ve ifade özgürlüğünü kullanmasına olanak tanınmalıdır. Ancak ifade özgürlüğü işverenin menfaatleri ile çelişmemeli ve işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturmamalıdır.<sup>167</sup> İş ilişkisinde huzurun korunması için ifade özgürlüğü önemli bir sınır olarak kabul görüşmektedir.<sup>168</sup>

İşçinin din ve vicdan özgürlüğü; işçinin dilediği dine inanma, ibadet etme, dilediği dine inanmama, inançlarından ötürü herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmama ya da kınama veya inançlarından ötürü cezalandırılmama özgürlükleri anlamına gelmektedir.<sup>169</sup> İşçinin din ve vicdan özgürlüğünün iş ilişkisinde gündeme gelme hususu çalışma süreleriyle ilgili olmaktadır. Yine işçinin bu özgürlüğü işin amacı ile

---

<sup>164</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi),s. 281.

<sup>165</sup> DEMİR, Kübra, “İşçinin İfade Özgürlüğü İle İşverenin Menfaatleri Arasındaki Denge Ve Misillemeye Karşı Koruma (Dede/Türkiye Kararı Bağlamında Bir Değerlendirme)”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sayı: 2, Yıl: 31 Temmuz 2024, s.4.

<sup>166</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 282.

<sup>167</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 283.

<sup>168</sup> DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016, 2018, s. 501.

<sup>169</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 283.

de ters düşmemelidir. İşyerinde işçinin inancını gösteren davranışlarda bulunması, kıyafetler giymesi, dini tatil günlerinde çalışmayı reddetmesi, çalışma saatlerinde ibadet etmek istemesi gibi hususlarda iş yerinin işleyişi ile denge kurulması zorunludur.<sup>170</sup>



---

<sup>170</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçölülük İlkesi), s. 284.

## VII. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI BAĞLAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

### A. İşverenin İşçisini Koruma ve Gözetme Borcu

İş ilişkisinde iş sözleşmesi kişisel bir ilişki kurulmasına sebebiyet verir ve bu ilişki temelde güven ilişkisine dayanmaktadır. İş ilişkisi içerisinde işveren karşılıklı yükümlülükler çerçevesinde işçinin çıkarlarını gözetmeli ve işçisine zarar verebilecek durumlardan kaçınmalıdır. Nitekim işverenin gözetme borcu olarak tarif edilen bu borç işverenin asli borcu olarak sayılmaktadır.<sup>171</sup>

İşçinin iş ilişkisi içerisinde işverenin müdahalesine maruz bir diğer değeri de kişisel verileridir. Yakın dönemde kişisel veriler de yasal hem uluslararası alanda hem de ulusal olarak yasal çizgiye kavuşmuştur.<sup>172</sup> Esasında işverenin işçinin kişiliğini ve kişilik haklarını koruma borcunun temel yasal dayanağı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasıdır.<sup>173</sup>

İşverenler iş ilişkisi çerçevesinde işçilerin kişiliklerine, kişilik haklarına saygı göstermeli ve iş yerinde iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tüm önlemleri almalıdır. İşçiler ise işverenin emir ve talimatları doğrultusunda hareket etmektedirler. İşçiler iş ilişkisinde işverenlerine hukuken ve kişisel olarak bağımlıdırlar. Dolayısıyla işveren de işlerini korumak ve gözetlemek zorundadır.<sup>174</sup> İşveren işçisini gözetme borcu kapsamında korumak zorundadır. Burada korumanın kapsamını izah edecek olursak işveren işçileri tehlikelere karşı, yaşamını, sağlığını, bedensel bütünlüğünü korumakla mükelleftir. Burada bedensel bütünlük ile denilmek istenen hem fiziken hem de ruhen

---

<sup>171</sup>MANAV, s. 110, SÜZEK, s. 400, MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş/ İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Nisan 2022, 705; ULUSAN İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1992, s.19.

<sup>172</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 299.

<sup>173</sup> SÜZEK, s. 414.

<sup>174</sup> MANAV, s. 111; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.706; ; AKTAY Nizamettin / ARICI Kadir / SENYEN KAPLAN Emine Tuncay, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2013, s.146; ALP Mustafa, “Yeni Borçlar Kanunu’nun İş Hukukuna Etkiler”, İzmir Barosu İş Hukuku Günleri-II, Sempozyum, 10-11 Mayıs 2013, İzmir 2014, s.124; KAPLAN, (Bilgisayarda Toplanan Bilgiler), s.371; AYDINLI İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004, s.113.

işçinin iyi olmasıdır.<sup>175</sup> Nitekim işverenin işçilerini gözetme borcu aynı zamanda işçilerin kişilik hakları ve Anayasal hakları olan haberleşme özgürlüğü özel hayatın gizliliği ilkelerine riayet etmeyi de içermektedir.<sup>176</sup>

İşverenin yönetim hakkı olduğu gibi işçilerin de bu kapsamda işverene karşı itaat etme borcu bulunmaktadır. Elbette işverenin yönetim hakkı kapsamında yapabilecekleri sonsuz değildir. Burada işverenin sınırlanması aynı zamanda işçinin işverene karşı itaat borcunun da sınırını oluşturacaktır.<sup>177</sup>

İş ilişkisi içerisinde işveren işe işçi arasında işçinin kişiliğine bağlı olarak bir ilişki kurulmaktadır. Bu doğrultuda iş iş ilişkisi içerisinde işçi iş sözleşmesi kapsamında borcu olan iş görme edimini yerine getirirken aynı zamanda işverenine karşı bağlılığını korumalı ve sadakatli davranmalıdır. Ancak bunun karşısında işverene de birtakım sorumluluklar yüklenmektedir. İşverenin de iş ilişkisi içerisinde işçisini koruma borcu bulunmaktadır.<sup>178</sup>

İşveren koruma borcu kapsamında işçinin kişiliğini korumalıdır ve bu kapsamda işçinin kişilik haklarına saygı göstermelidir. Nitekim işçinin hayatı, sağlığı, bedensel ve ruhsal varlığı, şeref ve onuru, şahsi ve mesleki saygınlığı, ahlaki nitelikleri tüm bunlar işçinin kişiliği içerisinde yer almaktadır. Örneğin işçinin iş yerinde psikolojik ve cinsel tacize uğraması bedensel ve ruhsal varlığının ilgilendirdiğinden işçinin kişilik hakkının korunması kapsamında değerlendirilmektedir.<sup>179</sup>

---

<sup>175</sup> **ÖZTÜRK**, s.337.

<sup>176</sup> **ÖZDEMİR**, ( İş Yerinde Kişilik Hakları), s. 248; **SÜZEK**, s. 313; **BAKIRCI**, Kadriye, İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2002, s.156.

<sup>177</sup> **ADINIR**, Kaptan, Merter, İşverenin Yönetim Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, Eylül 2019, s.26; **TAŞKENT**, Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s.45; **SÜZEK**, s.347; **ÇELİK** Nuri/**CANİKLİOĞLU** Nurşen/**CANBOLAT** Talat, İş Hukuku Dersleri, 31. Baskı, İstanbul 2018. s. 291;**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**,s.591-593;**SÜZEK**,s.347;

**NARMANLIOĞLU**, Ünal, “İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?”, Sicil İHD, S. 3, İstanbul 2006, s. 255; **EYRENCİ** Öner/**TAŞKENT** Savaş/**ULUCAN** Devrim, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2016., s. 124.

<sup>178</sup> **EKMEKÇİ**, Ömer/ **YİĞİT**, Esra, Bireysel İş Hukuku, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, Kasım 2023, s. 326.

<sup>179</sup> **SÜZEK**, s. 413;**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANPOLAT**, s. 368; **GÜZEL**, s. 105; **CENTEL**, Tankut, Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Koç Üniversitesi Hukuk

Türk Borçlar Kanunu<sup>180</sup> 417. madde gereği işveren işçinin kişiliğini koruma borcunu gözetmektedir. Aynı zamanda işçinin bedensel bütünlüğünü de korumakla mükelleftir ve iş yerinde bu kapsamda gerekli önlemleri alarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin de işçiye korumaya almalıdır.<sup>181</sup> İşçilerin kişilik haklarının korunması kapsamında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gereği de işçinin şahsi bilgilerinin işlenmesi, işe giriş ve işten ayrılış mülakatlarında işçiye yöneltilen ve kayıt altına alınan cevaplar, yine işçinin sağlığı kapsamında tabi tutulduğu testler ve ruhsal testler, işe giriş çıkış kapısında parmak okuma sistemi gibi kapı denetimi, kaba üst araması ve şahsi eşyalarının aranması, iş yeri ve iş dışında özel hayata müdahale gibi hususlarda yasaların izin verdiği ölçüde bu alanlara müdahale edilebilmelidir. Aksi halde bu tür uygulamalar işverenin işçinin kişiliğini koruma borcunu yerine getirememesine yol açacaktır. Örnekleri artıracak olursak işverenin işçinin şahsi amaçlı internet kullanımını denetlemesi, e-posta kullanımını kontrole tabi tutması, iş yeri içerisinde ses ve görüntü kaydı alınması ve bunların denetlenmesi gibi durumlar da işçilerin kişilik haklarını ihlal etmediği ölçüde yasaldir. Ayrıca işçilerin mesai saatleri dışında cep telefonu ile ulaşılabilir olmama hakkına da işveren tarafından işçilerin kişilik haklarının korunması kapsamında riayet edilmelidir.<sup>182</sup>

---

Fakültesi, Sicil, 2011/IV S: 24, s. 13; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 1406; **UGAN ÇATALKAYA**, ( Ölçülülük İlkesi), s. 274,289,315,363; **ÖKTEM SONGU** ( İfade Özgürlüğü), s.609; **AYDINLI**, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.21; **SEVİMLİ**, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s. 93-94;**EKİN**, Ali, İşçinin Onurunun Korunması, Adalet Yayınevi, Eylül 2013, s.139; **ALPAGUT**, s. 276; **SAVAŞ KUTSAL** Fatma Burcu/ **KOLAN** Selen, s.523; **UGAN ÇATALKAYA**, ,( Ölçülülük İlkesi), s.284.

<sup>180</sup> RG 11/1/2011 T., 27836 S., www.resmigazete.gov.tr, E.T. 11.11.2024.

<sup>181</sup> **EKMEKÇİ/YİĞİT**, s. 326.

<sup>182</sup> **SÜZEK**, s. 413; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.315-316; **SÜZEK**, s. 377; **NARMANLIOĞLU**, s.254-255; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 594-595; **SEVİMLİ** ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.96,199-200,212-213; **AYDINLI**, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.32; **UGAN ÇATALKAYA**, ( Ölçülülük İlkesi), s.279, **EKİN** s. 139; **ÖKTEM SONGU**, Sezgi, İşçinin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İlişkin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 1073;**SEVİMLİ** ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.119; **ÜNAL**, Canan, İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2018,s.261; **UGAN ÇATALKAYA**, Deniz, Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, s.743; **SUR**, Melda, Çalışanın E-postasına İşveren Tarafından Girilmesi, İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sicil, 2020/II S:44, s. 57; **ALPAGUT**, s. 292, 309; **SAVAŞ**, Burcu, İş Hukukunda “Siber Gözetim“, 2009,

## İşverenin İşçileri Gözetme Borcuna Aykırı Davranması

İşveren tarafından işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesi halinde bir çok yaptırım gündeme gelebilecektir. Yaptırım olarak hukuka aykırılığın tespiti, kınanması, önlenmesi, son verilmesi kararlarının bildirilmesi ve yayımlanması ve yine manevi tazminat, sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı, iş tarafından iş akdinin haklı nedenle feshi gibi hususlar gündeme gelebilecektir. Türk Ceza Kanunu uyarınca kişilik haklarının ihlali yaptırıma bağlanmıştır.<sup>183</sup>

## B. İşverenin Yönetim ve Denetim Hakkı

İşveren yönetim hakkı kapsamında işçilerin kişilik haklarının nasıl korunacağı, gizliliğe tabi verilerin nasıl korunacağı, elektronik gözetleme ve kamera ile takip sistemleri, evden çalışan işçinin kamera ile nasıl gözetleneceği gibi birtakım gereklilikler meydana gelmiştir.<sup>184</sup> İşverenler yönetim hakkı kapsamında gelişen teknolojinin getirdiği yeniliklerle birlikte işyerinde farklı uygulamalara yönelmiştir.<sup>185</sup>

İşçi özel hayatının bilinmesini istemeyebilir ve iş ilişkisinde özel hayat korunması gereken bir değer olarak vücut bulmaktadır. Özel hayatın gizliliği kişiye sıkı sıkıya bağlı anayasal bir haktır. Bu sebeple özel hayatın gizliliği temel hak olduğundan işverenden gelecek her türlü müdahaleyi sınırlandırmaktadır. Burada özel yaşama

---

Cilt: 3 Sayı: 97; **AYDINLI**, s.34; **OKUR**, Zeki, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, Legal Yayıncılık, Mart 2013, s. 27, 85, 111; **ÖKTEM SONGU**, ( İşyerinin Müdahalesi), s. 1057;**GÜRSEL**, s. 353, 378; **GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT**, Yeliz, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar Ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, İş Hukukunda Okur Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s.82, 86; **UGAN ÇATALKAYA**, ( Ölçülülük İlkesi), s. 341, 357;**SAVAŞ**, (Siber Gözetim), s. 100, 108; **SAVAŞ/KUTSAL KOLAN**, s. 530.

<sup>183</sup>Kişilik hakkının ihlali hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **SÜZEK**, s. 424; **OKUR**, (Kişisel Verilerin Korunması Hakkı), s. 393; **KILIÇOĞLU**, M., Medeni Hukuk, Turhan Kitabevi, Eylül,2024, s. 368; **SAVAŞ**, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, Beta Basım Yayın, Nisan 2007, s.98, 101, 104, 112; **GÜRSEL**, s. 409; **SEVİMLİ**, (İşçinin Kişiliğinin Korunması), s. 69, 247; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 719-720.

<sup>184</sup> **MANAV**, s. 111; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.708; **SEVİMLİ**, Ahmet, (Özel Yaşama Müdahale), s.113; **SEVİMLİ** Ahmet, İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008, s.70.

<sup>185</sup> **GÜNAL**, Ayşe/ **ÜSTÜN** Yasin, ‘‘İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi’’, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt:2 , Sayı:2, Yıl:2020, s.63.

müdahale sadece özel hayata dair bilgileri gizli tutulması anlamına gelmemekte ayrıca işçinin özel yaşamını devam ettirmesine engel olan her türlü hareketi kapsamaktadır. Burada esas korunan işçinin özel hayatındaki özgürlüğüdür. İş ilişkisinde neticede işverenin müdahale yetkisi mutlak değildir ve işverence işçilerin müdahaleye açık olmayan bir özel alanı olduğu kabul edilmelidir.<sup>186</sup>

Tüm bunlara karşın işçilerin de işverene karşı özel hayatının korunması sınırsız değildir. Örneğin bazı hallerde işveren iş yeri dışında da işçilerin özel hayatlarına müdahale edebilmektedir. Banka çalışanlarının kumarhaneye gitmesi, hastane acil servis çalışanlarının hastaneye kolay ulaşılabilir konumda yaşamalarının istenilmesi, podyum mankenlerinin kilo dengesine, formlarına dikkat edilmesinin istenilmesi bu hallerdendir.<sup>187</sup> İşçilerin iş yerinde bilgisayar üzerinden internet kullanımı ve eposta kullanımını işveren denetlemektedir ancak burada bu denetlemenin sınırını işçinin iş yerindeki iletişim araçlarından faydalanabilme hakkı belirlemektedir.<sup>188</sup>

### **İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında İşyerindeki Uygulamaları**

İş yerlerinde işin görülmesi geniş bir sahaya yayıldığından bu geniş alanın işveren tarafından denetlenmesi elzem bir hale gelmektedir. İşverenler denetim yetkisi aynı zamanda iş yerinde birçok faaliyetin aynı anda yürütülmesi ve güvenlik sebebiyle de kullanmaktadır. Nitekim iş yerinde kamera ile görüntüleme, takip ve izleme uygulamalarının sebebi çoğu zaman güvenlik önlemlerinden kaynaklanmaktadır. Yine güvenlikle birlikte işveren aynı zamanda performans değerlendirmesi de yapabilmekte

---

<sup>186</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 295; SEVİMLİ, (Özel Yaşama Müdahale), s.25; SEVİMLİ, ( İşçinin özel yaşam hakkı ), s.53, 38, 42-43,17-18,14-15. ÇETİN, Evra, Çalışanların Hakları, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2015, s.176.

<sup>187</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 298.

<sup>188</sup> YİĞİT, ( İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması ), s. 94; OKUR, ( Elektronik Gözetleme), s.145; YİĞİT Yusuf, İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:18, Ş: 2, 2010, s.168; ÖKTEM SONGU,( İşyerinin Müdahalesi), s.1060; OKUR, Zeki, İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi, Kamu-İş Dergisi, C:8, S: 2, 2005, s. 50; OKUR, ( Elektronik Gözetleme), s.146.

ve işin yapılmasını da gözetleme imkanı elde etmektedir.<sup>189</sup> Ancak unutulmaması gerekiyor ki AİHM'e göre iş yerindeki güvenlik kameraları ile izlenen işçinin esasında iş yerinde özel hayat beklentisi taşımaktadır.<sup>190</sup>

İşyerinde güvenlik denilince ilk akla işçinin sağlığı ve güvenliği gelmektedir ancak bununla birlikte gelişen teknoloji ile bilgi ve veri güvenliği de önem arz etmektedir. Nitekim işyerlerinde artık tüm bilgi, belge ve veriler internet ortamında dijital olarak muhafaza edilmekte ve internete bağlı bilgisayarlarda saklanan verilerin de korunması gündeme gelmektedir. İşbu verilerin dışarıdan gelecek saldırı tehlikesine karşı güvenceye alınması elzemdir. İşte bu yüzden işverenin denetim yetkisi vardır ve bu yetki de işletmenin menfaatleri için gereklidir.<sup>191</sup> Ancak unutulmamalıdır ki işverenin yönetim hakkı ve denetleme yetkisi dahi olsa işveren bu yetkilerini kötüye kullanmadan hareket etmelidir.<sup>192</sup>

İşverenler işçilerinin sağlık ve güvenliği sağlamakla zorunlu olmakla birlikte, üstün bir yarar gereği veya kanundan doğan bir sebepten dolayı işçilerin hak ve özgürlüklerine müdahale edebildiğinden işçileri önceden bilgilendirmek koşulu ile birtakım izleme, denetleme ve kayda alma gibi uygulamalara başvurmaktadır. Burada denetimin sınırlarının aşılması halinde işçilerin hakları ve özgürlükleri tehlike ile karşı karşıya kalabilecektir.<sup>193</sup> Belirmemiz gerekiyor ki işveren tarafından veri işleme faaliyeti kişisel verilerin korunması hukuku ve iş ilişkisinin niteliklerine riayet edilerek yapılmalıdır aksi halde işveren hukuka aykırı olarak izleme, denetleme ve gözetleme yapmış olacak ve bunlar hukuka aykırı delil niteliği dahi taşıyacaktır.<sup>194</sup>

İşverenin denetim yetkisi ancak iş yerinin sınırları ile çevrili olup işçiler üzerinde iş yeri dışında ve gündelik hayatta herhangi bir uygulama alanına sahip değildir. İşyerinin

---

<sup>189</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 298; UGAN ÇATALKAYA ( Ulaşılabilir Olmama Hakkı) s.744.

<sup>190</sup> ALPAGUT, s. 288.

<sup>191</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 298.

<sup>192</sup> UNCULAR, Selen, İş İlişkisindeki Dijital Dönüşümün 'Kamera Arkası': İşçinin Görüntü ve Ses Kaydeden Cihazlar Vasıtasıyla Gözetlenmesi, Millî Egemenlik ve Hukuk TBMM'nin 100. Yılı Anısına Armağan, 2024, s. 1098.

<sup>193</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 299.

<sup>194</sup> UNCULAR, (Dijital Dönüşüm), s. 1099.

iş yerinde yapacağı denetleme dahi ancak ve ancak işçinin önceden bilgilendirilmesi seçeneğinde hukuka uygun olacaktır. İşçinin haberi olmadan yapılan denetleme uygulamalarının hukuka aykırılık oluşturacağı aşıkardır.<sup>195</sup> Yine işverenin daha hafif müdahale içeren bir yöntem ile denetleme yapması mümkün ise işveren tarafından kamera ile gözetleme uygulamaları tercih edilmemelidir.<sup>196</sup>

Gelişen teknoloji ile birlikte insanlık hem özgürleşmiş hem de bağımlı hale gelmiştir. Örneğin işyerlerinde işverenler işçileri tüm gün her dakika takip edebilmekle birlikte bu takibin sınırlarını iş yeri dışına da taşıma olanağına sahip hale gelmiştir. Böylece işçinin hak ve özgürlükleri hatırlanmış ve işçilerin de müdahale edilemez alanlarının olduğu gündeme gelir olmuştur. Nitekim güncel sorunlar buradan kaynaklanmakta işverenin denetim yetkisi ve işçinin özgürlük alanı yarışmaktadır.<sup>197</sup>

İş hukukunda çözümlenmesi gereken en büyük sorunlardan biri de gelişen teknolojinin işyerlerinde kullanım alanlarının çoğalması ile birlikte bunun iş ilişkisine etkileri ve buradan kaynaklanabilecek durumlardır.<sup>198</sup> Nitekim işverenler kimi zaman performans değerlendirmesi yapılması amacıyla kimi zaman da iş yerinde iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla denetleme faaliyetlerinde teknolojiyen yararlanabilmektedir. Ancak bu durum da işçilerin sürekli gözetlenebilir hale gelmesine yol açmaktadır.<sup>199</sup>

İşçiler iş görme borcunu ifa ettiği sırada internet ve teknoloji örgüsünden yararlanmaktadır. Bu alandaki işçinin uzmanlığı bir yandan işçiyi özerkleştirmekle birlikte iş yerinin akış şeması üzerinde de etkili olmaktadır. Teknolojik gelişmeler aynı

---

<sup>195</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 300; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT s, 283; Süzek s.441; BAYRAM, s, 261.; SEVİMLİ, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s. 11, s.120; KAPLAN, (Bilgisayarda Toplanan Bilgiler), s.51, OKUR, (Kişisel Verilerin Korunması Hakkı), s.369.

1303 Süzek, **İş Hukuku**, 442; OKUR, (Kişisel Verilerin Korunması Hakkı), 370-371; UNCULAR, (Kişisel Veri), 57.

<sup>196</sup> UNCULAR, (Dijital Dönüşüm), s. 1099.

<sup>197</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 300; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT s, 283; Süzek s.441; BAYRAM, s, 261.; SEVİMLİ, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s. 113, 120; KAPLAN, (Bilgisayarda Toplanan Bilgiler),s.51, OKUR, (Kişisel Verilerin Korunması Hakkı), s.369.

<sup>198</sup> UGAN ÇATALKAYA, s. 301; SÜZEK, s. 441; SEVİMLİ, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.121.

<sup>199</sup> YILDIZ, Muhammed Enes, Karanlık Fabrikalar ve Yapay Zekânın İş İlişkilerine Etkisi, Yapay Zeka ve Hukuk, 2024, s. 516.

zamanda işverene bağımlı hisseden işçiyi özgürleştirmekte ancak bu defa da iş yeri ve iş dışı yaşam arasındaki sınırın kaybolmasına yol açmaktadır.<sup>200</sup>

Halihazırda işverenler tarafından bilgi teknolojileri ile birlikte işçilerin iş yerinde ziyaret ettikleri web sitelerini tespit edebilmekte, bilgisayarda geçirdiği süreyi kayda alabilmekte, bilgisayarda geçirilen zaman zarfında ne yapıldığı izlenebilmekte, işyerlerinde kamera ile izleme yapılabilen ya da işçinin yaptığı telefon görüşmeleri ve görüşmenin içerikleri takip edilebilmektedir. Örneğin işveren işçinin bilgisayarda geçirdiği zaman sırasında bilgisayara bağlı farenin tıklanma sayısı dahi izleyebilmektedir. Buradan anlaşılmaktadır ki işçiler işveren nezdinden eskiye nazaran yazılı, sözlü, görüntülü, sesli her türlü şekilde kayda alınıp izlenebilir ve takip edilebilir hale gelmiştir. Bilgi teknolojileri hem işçiyi özgürleştirmekte hem de işverenin denetim yetkisini kuvvetlendirmektedir.<sup>201</sup> Neticede gelişen dünyada meydana gelen değişimler bazı hallerde işçilerin aleyhine durumlar meydana getirebilmektedir.<sup>202</sup>

Her ne kadar müdahale alanı uçsuz bucaksız hale gelse de işçiler yalnızca denetimler hakkında bilgilendirilmekle kalmayıp aynı zamanda işveren tarafından yapılan müdahale ve denetim ölçülü olmak zorundadır. Burada işinin özgürlükleri değil işverenin denetim yetkisinin sınırları belirlenmelidir. İşyeri denetim yetkisi ve bu yetkinin getirdiği uygulamalar ile işçinin temel hak ve özgürlükleri arasında adil bir denge kurulmalıdır ve her olay özelinde müdahalenin ölçülü olmasına önem verilmelidir.<sup>203</sup> Neticede iş yerindeki izleme ve görüntüleme şeklindeki denetimler de ölçülü ve gerekli olmalıdır.<sup>204</sup>

---

<sup>200</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 301; SÜZEK, s. 441; SEVİMLİ, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.121, ERTÜRK, s. 67. UNCULAR, (Kişisel Veri), s. 71.

<sup>201</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 302, SÜZEK, s.324; KAPLAN, (Bilgisayarda Toplanan Bilgiler), s.50; ERTÜRK, s.66;SEVİMLİ, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s. 147.

<sup>202</sup> YILDIZ,( Yapay Zeka), s. 516.

<sup>203</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 303; SEVİMLİ, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.146; UNCULAR, (Kişisel Veri), s.70-71; SEVİMLİ, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.145; OKUR, (Kişisel Verilerin Korunması Hakkı), s.368; SÜZEK; s.442; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.283; KAPLAN , (Kişilik Haklarının Korunması) s.40.

<sup>204</sup> ERDİNÇ, Göksu Hazar, Ölçülülük İlkesi Ve Açık Rıza Kapsamında Biyometrik Verilerin İşlenmesi, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2020, s. 9.

Teknoloji ve internet ile birlikte gelişen dünyada işçinin kişisel verilerine ilişkin işverenlerce yapılan her türlü işlem işleme faaliyeti olarak tanımlanmaktadır. İş sözleşmesinin kurulma aşamasında kişisel verilerin işlenmesi hususu gündeme gelmeye başlayacaktır. Nitekim işveren işe alacağı kişiyi mülakata tabi tutacak, kişi hakkında bilgi sahibi olmak isteyecek ve birtakım mülakat yöntemleri uygulayacak ve sorular ile bilgi edinecektir. İşveren tarafından toplanan bu bilgiler veri olarak işlenecektir; bu kişisel verilerin işlenmesi de sanal ortamda veya dosyalama şeklinde depolama, iş yeri dışında veya iş yeri içinde başka birimlere aktarma, işe alım kararı verilmesi ile ilgili kurumlarla paylaşılması gibi yollarla gerçekleşecektir.<sup>205</sup>

Eskiye nazaran artık bir kişinin verilerinin tespit edilmesi, bulunması, toplanması, bir araya getirilmesi, kaydedilmesi, listelenmesi ve keza bu bilgilerin gelişen teknoloji ve internet ile birlikte paylaşılması hatta bu bilgilerin kişinin aleyhine kullanılması yaygın hale gelmiştir. Türkiye Cumhuriyeti gibi hukuk devleti olan ülkelerde verilerin korunması ve bununla birlikte verilerin kişilerin aleyhine kullanılmasının önüne geçilmesi ve engellenmesi amaçlanmaktadır ve sağlanmaktadır.<sup>206</sup>

İşçilerin kişisel verileri üzerinde hukuken korunma hakkı gündeme gelmektedir. Ancak işverenlerin işe işçi ile yapacaklar iş sözleşmesi kapsamında bu korunan kişisel verilere ulaşabilme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu noktada işçilerin kişisel verilerinin korunması ile yine işverenlerin verilere, bilgilere ulaşabilme ve bilgi edinme hakkı arasında iç içe geçmiş bir denge kurulmak zorundadır.<sup>207</sup> Ek olarak işveren bazı istisnai hallerde örneğin dolaylı olarak üçüncü kişilerden de işçiler hakkında bilgi toplayabilmektedir.<sup>208</sup>

---

<sup>205</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçütülük İlkesi), s. 290; DURAL/ÖĞÜZ, s. 142; SEROZAN, s.471; SEVİMLİ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.103;UNCULAR, (Kişisel Veri), s.58.SÜZEK, s.439.KAPLAN , (Kişilik Haklarının Korunması) s.40.

<sup>206</sup> SÜZEK, s. 418.

<sup>207</sup> SÜZEK, s. 418.

<sup>208</sup> KOÇ, (Kişisel Sağlık Verileri), s. 281.



## VIII.SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ VE İŞÇİNİN TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİ İLİŞKİSİNDE ÖLÇÜLÜLÜK

### A.İşverenin İşçinin Temel Hak Ve Özgürlüklerine Müdahalesi

İşçiler iş sözleşmesi kapsamında işveren bağlı olarak çalışmayı kabul etmektedir. Bu noktada işçiler iş kapsamında dilediğini yapma ve dilediğini yapmama özgürlüğünden kendi iradesi ile bir ölçüde vazgeçmiş konumdadır. Ancak her ne olursa işçi işverene bağlı çalıştığı için eski dünyadaki kölelik sistemi gibi bir pozisyonda kalmayacak ve tüm özgürlüklerini işverenin eline bırakmayacaktır. İşçiler işverenin emir ve talimatlarına uygun hareket etmekle birlikte yine de belli kapsamda özgürlük sahibi konumdadır.<sup>209</sup> Nitekim işverenin işçilere yönelik talimatları doğrudan işçilerin kişilik hakları ve yine bu doğrultuda kişisel verileri kapsamında etkili olmaktadır.<sup>210</sup>

Her şeyden evvel işçiler temel hak ve özgürlüklere sahip birer vatandaşdır. Dolayısıyla işçilerin işverenine karşı gösterdiği bağlılık her ne olursa olsun sınırlı bir bağlılık sayılmaktadır. İşverene nazaran nispeten zayıf konumda bulunan işçilerin sözleşme serbestisi uyarınca özgürlüklerinin sınırlanabilmesi için rıza göstermesi hususuna yasal çerçeveler çizilmiştir. Bu arada iş ilişkisinde temel koşul işçinin onurunun korunması ve insani çerçevede bir çalışma ortamı yaratılmasıdır.<sup>211</sup> Nitekim insanlar halihazırda onur sahibi bireyler oldukları için kişilik haklarına sahiplerdir.<sup>212</sup>

İşçinin özgürlüğü ve işverenin müdahale yetkisi arasındaki denge asla atlanılmaması gereken ve iş ilişkisinde en önem verilmesi gereken noktadır.<sup>213</sup> Neticede işçilerin iş sözleşmesi kapsamında işverenin emir ve talimatına uygun olarak iş görme edimini yerine getirmesi her ne kadar işverenin müdahalesine açık olsa da tüm özgürlüklerinden vazgeçeceği anlamına gelmemektedir.<sup>214</sup> Her ne kadar yetki özgürlük kavramları birbiri ile tezatlık oluştursa da bu noktada iş ilişkisinde süreklilik

---

<sup>209</sup> UGAN ÇATALKAYA ( Ölçülülük İlkesi), s. 269.

<sup>210</sup> ÖZTÜRK, s. 320.

<sup>211</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 270.

<sup>212</sup> ÖZTÜRK, s. 325.

<sup>213</sup> UGAN ÇATALKAYA ( Ölçülülük İlkesi), s. 270.

<sup>214</sup> DEMİR, Kübra, İşçinin İfade Özgürlüğü İle İşverenin Menfaatleri Arasındaki Denge Ve Misillemeye Karşı Koruma (Dede/Türkiye Kararı Bağlamında Bir Değerlendirme), Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sayı: 2, Temmuz 2024, s. 89.

için bu dengenin korunması ve aralarındaki uyumun korunması gerekmektedir. Ancak işyerlerinde işçinin özgürlüğü ile işverenin müdahale yetkisi arasındaki uyumun korunması çok da kolay olmamaktadır. Nitekim bu uyumda sayısız menfaat çatışması ortaya çıkabilecektir. Burada çözüm olacak olan iş ilişkisinde dengenin korunması için her somut olay özelinde farklı şekilde aksiyon alınmasıdır. Burada uyum arama çabasında dengenin korunması için ölçülülük ilkesi ortaya çıkmıştır.<sup>215</sup> Aksi halde iş ilişkisi içerisinde işveren ve işçi arasındaki dengenin bozulması iş sözleşmesinde esaslı değişiklik niteliği de taşıyacaktır.<sup>216</sup> Yine kişisel verilerin korunması kapsamında ölçülülük ilkesi devreye girer ve bu ilkeye göre kişisel verilerin korunmasındaki amaç ile araç arasında adil bir kurulmak zorunludur.<sup>217</sup>

Ölçülülük ilkesi iş ilişkisinde iki işleve sahiptir. İlk olarak işverenin işçinin kişilik haklarına yapacağı müdahalenin sınırlanması işlevi; ikinci olarak ise işverenin müdahalesinin hukuka uygun olması hususundaki işlevidir. Burada hem işçinin iş yerindeki özgürlüğü güvenceye alınmış olup hem de işverenin müdahale yetkisinin güçlenmesi gündeme gelmektedir. İş ilişkisindeki iki cephenin de menfaatleri bu vasıta ile hem olumlu hem olumsuz etkilenecek ve etkilenecek olan taraf yalnızca zayıf konumda olan işçi olmayacaktır. İşte bu şekilde iş ilişkisinde denge kurulmuş olacaktır.<sup>218</sup> Esasen iş ilişkisi içerisinde işverene göre daha zayıf konumda olan işçinin daha zayıf rolünden dolayı denge mekanizmasının işçiye daha yakın olması gerekmektedir.<sup>219</sup>

## **B.İşçilerin Hak Ve Özgürlüklerine Müdahalede Ölçülülük İlkesi**

### **1.1.İşyerinde Özgürlükleri Savunma Aracı Olarak Ölçülülük**

İşçinin hak ve özgürlüklerine üstün bir yarar gereği veya kanuni zorunluluktan kaynaklı olarak ya da iş ilişkisinin ve iş görme ediminin niteliğinden kaynaklı olarak işveren tarafından müdahale edilebilmektedir. Ancak bu müdahaleler meşru amaç

---

<sup>215</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 271.

<sup>216</sup> YILDIZ, Muhammed Enes, İş Hukukunda Bildirim, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 99.

<sup>217</sup> BEYTAR s. 147.

<sup>218</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 271.

<sup>219</sup> UMUTLU, Hasan Hüseyin. Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, Şubat 2021, s. 123.

gütmeli, gerekli olmalı ve uygun olmalıdır. Aynı zamanda müdahalelerin oranlı olması da önem taşımaktadır.<sup>220</sup>

Somut olay özelinde durumu örneklendirecek olur isek; iş görme edimini ifa sırasında işçi farklı adreslere gitmek durumunda kalıyorsa ve işveren tarafından işçinin kullandığı araba takip sistemi ile izlenmekte ise burada işverenin yapacağı müdahalede işçinin çalışma süresinin tespiti hususunda yapılacak inceleme önem arz etmekle birlikte meşrudur ancak bu gün boyu izlemenin ne kadar ölçülü olduğu ise tartışma konusudur. Nitekim ölçüsüz müdahaleler bir şekilde işçilerin kişilik haklarının ihlali oluşturacaktır. Bu noktada ölçülülük iş yerinde özgürlüklerin savunucu konumunda yer almaktadır.<sup>221</sup> İş ilişkisinde ölçülülük, kesin olma, şeffaf olma, gerekli olma gibi şartlar da aranmaktadır.<sup>222</sup>

## **1.2.Ölçülülüğün Denetleme ve Önleme İşlevi**

İş sözleşmesi henüz kurulmadan aday işçinin dahi kişilik hakkı işveren tarafından sorulacak sorular, tabi tutulacağı test ve muayene gibi uygulamalar ihlal edilebilir ve bu aşamada dahi işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü gündeme gelebilecektir. Bu açıdan ölçülülük ilkesi iş yerinde müdahalelerde önleyici uygulamalarda da önemli rol üstlenmektedir.

## **C.İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasının Sınırı**

Türk Medeni Kanunu 24. madde uyarınca kişilik hakları bir kimsenin rızası olmadan veyahut özel ya da kamu gereği üstün bir yarar olmadığı takdirde yine kanunun verdiği bir yetki dahilinde olmadığı sürece sınırlanamaz. Ancak ve ancak burada sayılan şartlar dahilinde ve yine iş hukukunun gerekleri de gözetilerek işçilerin kişilik hakları sınırlandırılabilir ve dokunulabilir.<sup>223</sup>

İşçinin kişisel verilerinin sınırlandırılması için vereceği açık rızanın önemine dikkat çekmek gerekmektedir. İşçinin kişilik haklarının sınırlandırılması hususunda açık rıza

---

<sup>220</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 304.

<sup>221</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 306.

<sup>222</sup> UYAROĞLU, Osman, Türk Borçlar Kanunu madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 54, Nisan 2023, s. 332.

<sup>223</sup> SÜZEK, s. 423.

vermesi ile denilmek istenilen işçinin hür ve özgür iradesi ile bu rızayı göstermiş olması, bu noktadaki iradesinin sağlıklı olması ve sakatlanmaması ve yine ahlak düzenine aykırılık oluşturmaması gerekmektedir.<sup>224</sup>

İşçilerin kişilik haklarının sınırlandırılması hususunda iş sözleşmesi kapsamında işçilerin kişisel verilerinin korunması ile işverenin sözleşme serbestisi uyarınca bilgi edinme hakkı arasındaki denge muhafaza edilerek işçilerin kişilik haklarını ihlal edebilecek meşru bir gerekçenin var olup olmaması, uygulanacak sınırlamada ölçülülük ilkesinin gözetilmesi gerektiği yine dürüstlük kuralı uyarınca işçiden bu açık rızanın beklenilip beklenilemeyeceği önem arz etmektedir.<sup>225</sup>



---

<sup>224</sup> SÜZEK, s. 423.

<sup>225</sup> SÜZEK, s. 423.

## IX.İŞÇİNİN İŞE ALINMASINDA, İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMINDA VE SONA ERMESİNDE KİŞİSEL VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

### A.İşçinin İşe Alınması

Her ne kadar iş sözleşmesi kurulmadan önce işverenin bilgi edinme hakkı mevcut olsa da bu hak aday işçinin temel hak ve özgürlüklerinden üstün bir hak değildir. İşveren bilgi edinme hakkı kapsamında aday işçi sorular sorabilir, teste tabi tutabilir, birtakım muayeneden geçirebilir ise de bu bilgi edinme hakkı da sınırsız değildir. İşverenin edineceği bilgiler yapılacak iş ile doğrudan objektif açıdan bağlantılı olmalıdır.<sup>226</sup>

İşçinin iş yerinde kişisel verilerinin korunmasına yönelik hakkı olduğu kadar aday işçi de işveren karşısında bu hakka sahiptir. Bu doğrultuda kişisel verilerin işlenmesine ve işçinin temel hak ve özgürlüklerine müdahalede ölçülülük ilkesi iş sözleşmesi kurulmadan da gözetilmek zorundadır. Nitekim Kişisel Verilerin Korunması Kanununda 4. maddede bu açıdan ölçülülük ilkesine yer verilmiştir. Yine uluslararası mevzuat olan AB Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün 5. maddesinde de ölçülülük ilkesine yer verilmiştir.

Kişisel verilerin işlenmesinde ölçülülük ilkesi denilince işveren ölçülülük ilkesi uyarınca yalnızca iş görme ediminin ifası için elzem olan verileri işlemeli, aday işçinin temel hak ve özgürlükleri ve kişilik haklarının en az hasar alacağı seviyede bir mülakat gerçekleştirmelidir.

İşveren iş görüşmeleri sırasında ilana açılan iş için işçinin sağlaması gereken nitelikleri taşıyıp taşımadığına yönelik bilgi edinebilecektir. Bu noktayı aşan herhangi bir mülakat yöntemi doğrudan ölçülülük ilkesine aykırılık oluşturacaktır.<sup>227</sup> Nitekim iş görüşmesi sırasında elde edilecek kişisel veriler hukuka aykırı şekilde elde edilmiş olmamalı, yine ölçülülük ilkesi kapsamında işe giriş amacıyla ilgili, elverişli olmalı, gerekli bilgiler işlenmeli ve yine bu bilgilerin güvenliği sağlanmalıdır.<sup>228</sup>

İş görüşme mülakatı sırasında işçilere kişiye özel soru sorulmamalıdır ve burada işçinin referansları ve üçüncü kişilerden işçi hakkında elde edilen veriler hakkında da

<sup>226</sup> UGAN ÇATALKAYA, , ( Ölçülülük İlkesi), s. 312.

<sup>227</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 313.

<sup>228</sup> DEMİR, Kübra, İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi Ve İşverenin Sorumluluğu, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:2, Yıl:2022, s. 1082.

işçiler önceden aydınlatılmalıdır. Uyulması gereken diğer genel ilkeler kapsamında da iş görüşmesinde elde edilen bilgiler ve veriler doğru, güncel, belirli, açık ve sarih olmalıdır ve yine mevzuat çerçevesinde belirli sürelerle muhafaza edilmelidir.<sup>229</sup>

Aday işçinin iş görüşmeleri sırasında kişisel verilerinin işlenmesinde gözetilecek ölçülülük ilkesi gereğince işçiden toplanacak veriler hukuka uygun şekilde ve işçinin işe uygunluğunu belirlemeye yönelik şekilde elde edilmelidir. İşveren burada işe alınıp alınmama uygunluk kapsamında bu amaç doğrultusunda gerekli ve oranlı şekilde hareket etmelidir ve verileri bu ilkeler uyarınca işlemelidir. Yine kişisel veriler güvenli şekilde ve güvenli ortamda muhafaza edilmeli ve saklanmalıdır. Elzem olmadığı takdirde kişisel veriler başka ortamlarda paylaşılmamalıdır ve aday işçiye iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler gibi bu güven verilmelidir.<sup>230</sup> Nitekim işçinin işverenler kişisel verilerini paylaşması akabinde kişisel verilerin güvenliğini sağlamak işverenin yükümlülüğü olacaktır.<sup>231</sup>

Aday işçiler işveren tarafın iş görüşme mülakatı sırasında elde edilmek istenen veriler ve uygulama kullanılan yöntemler gereken düzeyi aştığı takdirde bu uygulamalara karşı çıkabilme hakkına sahiptir. Örneğin sorulan sorular ve kullanılan yöntemler hiçbir şekilde işe alıp almamaya yönelik bir veri elde etmeye yönelik değil ise aday işçi susma hakkını kullanabilir ve aday işçiye bu gücü ölçülülük ilkesi vermektedir.<sup>232</sup>

İşçinin kişisel verileri geleceğini, mesleki yükselişini, yine maddi geleceğini de doğrudan ilgilendirdiği için doğru olarak işlenmesi önem arz etmektedir.<sup>233</sup> İş görüşmesinde işveren tarafından işçilere sorulan sorular geçerli olduğu ölçüde işçiler de işvereni yanıltmamalıdır ve doğru bilgileri paylaşmakla sorumludur. Aday işçi işverenin sormaması gereken bir soruyu sorduğunu fark ettiğinde bu soruya yönelik susma hakkını kullanabilecektir.<sup>234</sup>

---

<sup>229</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 313.

<sup>230</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 313.

<sup>231</sup> KUTBAY, Nurgül, İş Sözleşmesinin Devri, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2019, s. 190.

<sup>232</sup> UGAN ÇATALKAYA, , ( Ölçülülük İlkesi), s. 314.

<sup>233</sup> SARIBAY, Öztürk, Gizem, İşverenin İşçileri ve Adayları Sosyal Medya Vasıtasıyla Araştırması, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV, 2021, s. 45.

<sup>234</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 314.

Mülakatlarda bazı konularda işçiler soru dahi sorulmadan işvereni bilgilendirmekle mükelleftir. Şöyle ki iş görme ediminin yerine getirilmesine engel olabilecek, ters düşen bir sağlık engeli var ise ya da işçinin bir önceki işinden kaynaklı rekabet yasağına tabi olduğu hallerde işçiler bu bilgileri işveren sormadan işverene aktarmak durumundadır.

İşverenler aday işçilere yalnızca işin ve işin niteliğinin gerektirdiği hallerde müdahaleci soruları yöneltebilecektir. Aday işçinin sağlığı mankenlik, hasta bakıcılık, spor oyunculuğu gibi hallerde önem arz edeceğinden işveren bu işlerde aday işçinin sağlığına yönelik sorular yöneltebilecektir. Yine belirli süreli iş sözleşmesinde de işveren işçiden belirli süre olarak tayin edilen süre kadar çalışmasını bekleyebilecek konumda olacaktır.

İşveren tarafından işçiye sorulan sorular amacını aşıyorsa yine işle ilgili hiçbir bağı olmayan detaylara yönelik ise bu noktada işverenin aday işçinin kişisel verilerine müdahalesi gündeme gelecektir ve bu müdahale ölçüsüz olarak sayılacaktır.<sup>235</sup> İşçiler iş ilişkisi içerisinde iş görme borcunu yerine getirirken işverenin talimatlarına göre hareket etmesi kişilik hakları ve kişisel verileri için risk oluşturmaktadır.<sup>236</sup>

Elbette bir işverenin işe almak istediği aday işçinin kimlik bilgileri, eğitim seviyesi ve geçmiş iş deneyimlerine ilişkin topladığı veriler olması gereken durumdur ancak işveren adayın medeni hali, siyasi, dini veya hayat görüşü, ırkı, kökeni, malvarlığı, ailesi gibi konular ise müdahalenin ölçüsüzlüğünün göstergesidir. Ancak yine de hangi verilerin toplanabileceğine ilişkin bir katalog oluşturulması mümkün değildir, her iş özelinde işin gerekli değişebilmektedir. İşçinin kişilik haklarına müdahalede temelde gereklilik, elverişlilik ve oranlılık ve ölçülülük kriteri aranacaktır.<sup>237</sup> Nitekim işçilerin işveren tarafından kişilik haklarına müdahale etmesinde bu durumun kişilik haklarını ihlal edip etmediği konusu orantılılık ve yine ölçülülük ilkesi kapsamında değerlendirilmelidir.<sup>238</sup>

---

<sup>235</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 315.

<sup>236</sup> ÖZTÜRK, s. 308.

<sup>237</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 316.

<sup>238</sup> BEYTAR, s. 89.

Tüm bu sayılan durumlara somut olaylar üzerinden örneklendirecek olursak işverenin işçinin oluşturabileceği maddi yükü hesap edebilmesi için medeni halini sorması ölçülü iken adayda baskı uyandıracak şekilde ve müdahale edecek ölçüde bekar ise ne zaman evlenmeyi düşündüğünü sorgulamak apaçık bir şekilde ihlal niteliğinde olacaktır. Yine kadın bir adaya hamile olup olmadığı veya ileride anne olmayı isteyip istemediğinin sorulması ayrımcılık oluşturacak ve ihlal niteliği taşıyacaktır.<sup>239</sup>

İşveren tarafından işçiye yöneltilecek sağlık içerikli sorularda ise işveren dengeyi korumak adına aday işçiden sağlık raporu talep edebilecektir. Ancak yine de sağlık konulu sorular dahi iş görme ediminin gerektirdiği ölçüleri aşmamaktadır.<sup>240</sup>

Hastalar ve doktorlar arasında gizlilik ve sır saklama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu noktada aday işçinin işverenle paylaşacağı sağlık verilerinde iş yeri hekimi filtre konumunda yer alacaktır. Ancak iş yerinde bulaşıcı hastalık yayılması ihtimaline karşı işverenin adaylardan bilgi edinme hakkı kapsamında haklı menfaati bulunmaktadır. Örneklendirecek olursak aday işçi işe alınması ihtimalinde dikiş makinesiyle, kesici ve delici araç ve aletlerle çalışacak ise bu durumda işverenin işe alım sürecinde HIV testi talep etmesinden daha doğal bir durum olamaz.

Yine Bodil Lindqvist davasında işçinin ayağını incitmesi ve bu sebeple kısmi zamanlı olarak çalışabilecek olması işçinin kişisel sağlık verisi olarak tanımlanmıştır.<sup>241</sup>

İşverenlerin işe alım sürecinde mülakat sırasında tüm aşamalarda toplanan ve işlenen kişisel verileri de göz önünde bulunduracağı da tartışmasız bir gerçektir. Nitekim işçiler iş görüşmesi ve mülakat sırasında hal ve tavırları, davranışları, söylemleri, tepkileri, açıklamaları ile işverene kendisi hakkında bilgi paylaşarak işverenin kendisini tercih etmesine yol açabilmektedir. Esasen işe alınacak pozisyonun sorumluluk derecesi ve işverene yakınlık durumuna göre işverenler aday işçinin çok daha yakın şekilde kişisel verileri ile ilgilenmektedir.<sup>242</sup>

---

<sup>239</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 316.

<sup>240</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 318.

<sup>241</sup> MANAV, s. 100.

<sup>242</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 291.

İş görüşmeleri ve işe alım mülakatları hukuki zemin ile iç içedir. Bu açıdan hem sözleşmeler hukuku hem de kamusal haklar kapsamında uns ve yine iş hukukunun doğrudan uygulama alanı olması sebebiyle iş hukukunun da devreye girdiğini gözlemleriz. Görüşmeler sırasında görüşmenin tarafları karşılıklı olarak birbirlerinin menfaatlerine zarar vermeyecek şekilde hareket etmek zorundadır. Şöyle ki taraflar görüşme sırasında dürüstlük kuralına uygun olarak hareket etmelerini gerektirir ölçüde yakın temasta bulunmaktadır.<sup>243</sup>

İş görüşmelerinin temelinde tarafların menfaatleri birbirine zıttır. Dolayısıyla iş ilişkisi kurulmadan önce dahi işçinin hak ve özgürlükleri işverenin müdahalesiyle karşı karşıyadır. İşveren işçi ile görüştüğü sırada işe alıp almamaya karar verirken işçi hakkında yoğun bir şekilde bilgi edinme gayretinde olmaktadır ve bu durum daha temelden işçinin kişilik haklarıyla çatışma meydana getirmektedir.<sup>244</sup> İşçinin korunması hususunda işverenin sözleşme serbestisi ilkesini yalnızca emredici kurallar kısıtlamaktadır.<sup>245</sup> Burada işverenin sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca işe alacağı kişiyi tayin etmede olan özgürlüğü ve ekonomik menfaatleri ile birlikte aday işçinin kişilik hakları ve kişiliği çatışmaktadır. Her ne kadar henüz işçi olarak sayılmamış olsa da bu kişiler talep edilen bilgi ve verileri paylaşmakla zorunlu hissedebilecektir. Bu sırada bu işe alınıp alınmayacağı belli olmayan aday işçi ekonomik olarak da işverene nazaran zayıf bir konumda yer almaktadır. Zayıf konumda olan aday işçi bu hali ile işverenin her türlü müdahalesine karşı açık bir durumdadır. Dolayısıyla bu kişinin işçi gibi korunması gerektiğinden kişisel verilerinin de korunması yönündeki menfaati işçilerle aynıdır.<sup>246</sup>

İşveren iş görüşmesi sırasında işe almak istediği işçi hakkında bilgi edinmek ve detayları öğrenmek istemektedir. Bu doğrultuda işçi isim, soy isim, kimlik bilgileri, doğum yeri, doğum tarihi, adresi, eğitim durumu, referansları gibi birçok soruya maruz

---

<sup>243</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 291.

<sup>244</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 291.

<sup>245</sup> ÖZDEMİR, Erdem, İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 54, Sayı: 3, Haziran 2005, 96.

<sup>246</sup> UGAN ÇATALKAYA, ( Ölçülülük İlkesi), s. 292.

kalabilir. Ancak bu sorular işçinin mesleki yeterliliğini tespit etmeye yönelik olmalıdır.<sup>247</sup>

Buna karşılık işçiler de işverenin sorduğu soruları doğru yanıtlamakla mükelleftir. İşverenin de soracağı soruların ölçütünü Türk Medeni Kanunu uyarınca dürüstlük kuralı belirleyecektir ve işverenin soru sorma hakkı ile işçinin kişisel verilerinin korunması arasında adil bir denge kurulması gerekecektir.<sup>248</sup>

İşverenin iş görüşmesi yaptığı aday işçilere karşı herhangi bir edim olmaksızın koruma borcu bulunmaktadır ve bu doğrultuda gerekli bilgi ve belgeleri muhafaza etmek ve kişisel verileri korumak zorundadır. Nitekim işveren işçiyi işe almadı ise belgeleri işçiye geri vermekle mükelleftir.<sup>249</sup>

İş sözleşmesi kurulurken her iki tarafın da iradeleri birbirine uymaktadır. İş sözleşmesinin tarafları ilk olarak iş görüşmeleri sırasında iradelerini beyan etmektedir. İş görüşmelerinde işçiler kendini tanıtmakta ve hangi sebeple işe alınması gerektiğini ispatlamak amacıyla birtakım bilgi ve belgeleri sunmaktadır ve aynı zaman işe alınması ihtimalinde gelecekteki iş arkadaşlarını gözlemleme fırsatı sunmaktadır. İş görüşmeleri sırasında işverenler ise aday işçiyi yakından tanıyabilmekte, işçinin geçmiş deneyimlerini, kişilik özelliklerini ve iş için uygun olup olmadığı değerlendirme fırsatı elde etmektedir. Yine iş görüşmesinde işveren anlaşılması halinde iş sözleşmesinin koşullarını etraflıca görüşmektedir. Tüm bunlar olup biterken aynı zaman işveren tarafından işçilerin kişisel verileri işlenmektedir.<sup>250</sup>

İş görüşmeleri sırasında işçinin kişisel verilerinin işlenmesi işverenin işini kolaylaştırmakta ve işverenler bundan yarar sağlamaktadır. Nitekim aday işçinin iş için yeterli olup olmadığı ya da açık pozisyona uygun olup olmadığının tespiti için belirli bir yöntem bulunmamakta olup işçinin bu sırada kişisel verilerinin işlenmesi işverenin işçisine güven duymasını sağlamakta ve bu sayede de işveren işçinin işe uygun olup olmadığını da değerlendirebilmektedir. Ancak tüm bu durumda dahi işverenin işçi

---

<sup>247</sup> MANAV, s. 113.

<sup>248</sup> MANAV, s. 113.

<sup>249</sup> MANAV, s. 113.

<sup>250</sup> KAYA, Tuğçe, İş Görüşmeleri Sürecinde İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması, Dergi Park, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 2022, s. 37.

üzerinde sonsuz bir hakimiyet bulunmamaktadır ve işçinin kişisel verilerini işleyen işveren yine işçinin kişisel haklarını sınırsızca ihlal edemeyecektir. İşçinin kişisel verileri korunmak zorundadır ve aday işçinin de menfaatleri göz önünde bulundurulmalıdır. Ancak her ne kadar iş sözleşmesi kapsamında işverenin işçiyi gözetme borcundan söz edilse de bu gözetme borcu aday işçiye karşı yoktur. Nitekim işverenin işçiyi gözetme borcu iş ilişkisi kapsamında iş sözleşmesinin bir gereğidir.<sup>251</sup>

## **B.Aday İşçinin Kişisel Verilerinin Elde Edilme Yöntemleri**

### **1.Özgeçmiş Ve İş Başvuru Formu**

İşe alım sürecinin başlangıcında ilk olarak verilen özel olarak veya verilen iş ilanına istinaden açılan pozisyon için uygun olduğunu düşünen aday işçi kişisel verilerini de içerir özgeçmişini işveren ile paylaşmaktadır. Yine bir yöntem de aday işçinin açılan boş pozisyon için işe başvuru formu doldurmasıdır. İşveren elde ettiği aday işçilere ait bilgi ve belgelerle işe alım yapacağı pozisyona başvuran kişinin pozisyon için uygun olup olmadığını değerlendirebilecektir. Aday işçi ile işveren henüz fiziki olarak bir araya gelmeden dahi işveren bu kişilerin kişisel verilerini işlemeye başlamıştır. Ancak işveren bu bilgi ve belgeleri gelişigüzel olarak elde edemez, aday işçinin bu aşamada dahi kişisel verileri hukuka uygun şekilde toplanmalı ve işlenmelidir. Aksi hukuka aykırı şekilde aday işçinin kişisel verilerini işleyen işverenin hukuki sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>252</sup>

İşveren işçileri iş ilişkisi içerisinde aydınlatma yükümlülüğü işçi talep etmese dahi riayet edilmesi gereken bir ilkedir.<sup>253</sup> İşveren iş görüşmeleri sırasında aday işçiyi aydınlatmakla yükümlüdür. Nitekim bu husus işverenin aydınlatma ilkesinin bir sonucudur. Aydınlatma ilkesi ise şeffaflık ilkesinin bir gereğidir ve aynı zamanda aday işçinin kişilik haklarını etkin olarak kullanabilmesinin yolunu açmaktadır. Ayrıca aydınlatma yükümlülüğü ile birlikte aday işçi kişisel verilerinin geleceğini tayin etmiş olacaktır. İşveren aday işçinin kişisel verilerini işlemeye başladığı sırada kişisel verileri ne kadar süreyle depolayacağı hususunda kişiyi aydınlatmakla yükümlüdür. Ancak her ne olursa olsun işverenler veri ekonomisi ilkesine uygun hareket etmelidir

---

<sup>251</sup> KAYA, T., s. 37.

<sup>252</sup> KAYA, T., s. 39.

<sup>253</sup> YİĞİT, ( İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması ), s. 39.

ve bu ilke çerçevesinde gereğinden fazla kişisel veri talep etmemeli ve depolamamalıdır. Burada asgari ölçü belirlenerek kişisel verileri işlenmeli ve her işçi adayından aynı verileri talep edilmemeli aksine işe alım yapılacak pozisyon için adayın uygun olup olmayacağını sağlamaya yönelik veriler işlenmelidir.<sup>254</sup>

İş görüşmelerine ilişkin son dönemde en sık rastlanan problemlerden biri işverenin işlediği kişisel verileri bir başka kurum veya işveren ile paylaşması halidir. İşverenler halihazırda aday işçilerin iş başvurusu amacıyla işveren ile paylaştıkları bilgi ve belgeleri korumak zorundadır. Muhafaza edilen bilgiler dış dünyaya yayılmayacak şekilde korunmalı ve adayın aydınlatma kapsamıyla sınır olmak kaydıyla kişisel verileri işlenmelidir. Yine işverenler muhafaza edilen kişisel verileri üçüncü kişiler veyahut başka işverenlerle paylaşmamalıdır. Aksi düşünüldüğünde işveren burada özen yükümlülüğüne aykırı olarak hareket edip kişisel verileri iyi şekilde muhafaza edemezse işverenin bu noktada culpa in contrahendo sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>255</sup> Nitekim burada aday işçi sözleşme kurulması aşamasında zarar gördüyse işvereninden tazminat talep edebilecektir.<sup>256</sup>

## **2.Sorular Sorma**

İşveren bakımından aday işçinin kişisel verilerini işlemek için en çok başvurduğu ve en faydalı yöntem adaya sorular yöneltmektir. Nitekim işveren yönetim hakkı kapsamında bilgi edinerek adayı yakından tanımak isteyebilir. Ancak burada işverenin soru sorma mekanizma sonsuz değildir ve bu mekanizmanın sınırını elbette dürüstlük kuralı ve işçinin kişilik hakları belirlemektedir. Çoğu zaman gündelik hayatta iş görüşmelerinde işverenler bu sınırı aşabilmekte ve alım yapılacak pozisyonla dahi ilgisi olmayan soruların yöneltilmesi akabinde adaylar işe alınmama ihtimali baskısı ile yoğunlukla sorulara cevap vermek zorunda bırakılmıştır. Kimi zaman aday işçiler bu sorulara baskı altında olduklarından hatalı cevaplar vermekte ve aralarındaki güven ilişkisi dolaylı olarak kurulamamaktır ve birtakım hak ihlalleri gündeme gelebilmektedir. Bu noktada işverenin sözleşme özgürlüğü ile aday işçilerin kişisel verilerinin korunması arasındaki denge sağlam hal getirilmeli ve korunmalıdır.<sup>257</sup>

---

<sup>254</sup> KAYA, T., s. 39.

<sup>255</sup> KAYA, T., s. 39.

<sup>256</sup> BEYTAR, 185.

<sup>257</sup> KAYA, T., s. 40.

Ancak bir yandan işçilerin kişisel verileri korunurken diğer yandan da veri bazlı ekonominin de devamı için de dengenin korunması gerekmektedir.<sup>258</sup>

İşverenin adaya sorabileceği soruların sınırını pozisyon için uygun olup olmadığı veya mesleki yeterliliğini ölçmeye yönelik sorular oluşturmalı ve işverenin adaydan bilgi edinme kapsamında soracağı sorular bu kapsamla sınırlı kalmalıdır. Aksi halde bu soruların kapsamı genişledikçe aday işçilerin kişilik haklarının ihlali ve ayrımcılık yapılması hususları gündeme gelecektir.<sup>259</sup>

### 3. Teste Tabi Tutma

İşverenler adayların kişisel verilerini işlerken kişileri birtakım testlere tabi tutabilmektedir. Testler psikolojik testler veya vücuttan örnek almayı içeren bedensel testler olarak sınıflandırılabilir. Burada ayrıma gidilmek gerekirse psikolojik testler daha çok işçileri işe almada tercih edilmekle birlikte vücuttan örnek alma boyutuna varan testler ise genel itibarıyla devam eden işçiler özelinde uygulanmaktadır.<sup>260</sup>

İşveren tarafından uygulanan psikolojik testlerde işverenin sınırı istihdam sağlanacak açık pozisyon için yarar sağlayacağı ölçüde başvurulduğu ölçüde hukuka aykırılık veya kişisel verilerin ihlali hali meydana getirmeyecektir. Bu kapsamda işverenler aday psikolojik testlere tabi tutmadan önce açık yazılı rıza almalı, test hakkında yeterli derecede aydınlatmasını yapmalı ve yine testten elde ettiği kişisel verileri üçüncü kişilerle paylaşmamakla mükelleftir.<sup>261</sup> Bilgilendirmenin veri işleme faaliyeti yapılmadan önce alınması gerektiği gibi açık rıza da veri işlemeden önce alınmalıdır.<sup>262</sup>

Kişinin vücutundan örnek almak şekilde uygulanan testlerde işveren esasen iş yerinin güvenliğini sağlamak, işçilerin madde bağımlılığının tespiti gibi hususlarda sonuca ulaşabilmek için bu yola başvurmaktadır. Ancak burada kan, idrar veya doku örneği

---

<sup>258</sup> KAYA, Mehmet Bedii, Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması Arasında Denge, Güncel Gelişmeler Işığında Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, 2020, s. 42.

<sup>259</sup> KAYA, T., s. 40.

<sup>260</sup> KAYA, T., s. 42.

<sup>261</sup> KAYA, T., s. 42.

<sup>262</sup> YİĞİT, ( İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması ), s. 58.

alınarak uygulama yapıldığından başlangıç itibariyle dahi kişisel veri işlenmektedir. Burada işverenler genel itibariyle AIDS veya HIV gibi hastalıklar, alkol ve uyuşturucu madde bağımlılığının test edilmesi gibi hususlarda tespitler yapmak amacıyla bu yollara başvurmaktadırlar. Ancak bu testlerin sonuçları özel nitelikte kişisel veri niteliğinde olduğundan ve bu sonuçlarla birlikte işçiyle ilgili tahmin edilenden daha çok veriye ulaşıldığından bu konu özelinde işveren daha hassas davranmalıdır. Nitekim işçilerin bu testlere tabi tutulacağı zaman yazılı rızası alınması elzemdir.<sup>263</sup>

## **C.İşverenin Bilgi Edinme Kapsamında Sorabileceği Soruların Sınırları**

### **1.Kişisel Duruma Ve Özel Hayata İlişkin Sorular**

Öncelikle işveren tarafından işçinin bir önceki iş yerinde aldığı ücretin sorulması bir derece haklı sayılabilmektedir. Ancak burada işçinin yüksek bir maaş söylemesi ise pazarlama taktiği olarak değerlendirilmelidir. Yine belirtmek gerekir ki burada işçinin işvereni yanıltması işveren için haklı fesih sebebi olarak sayılamayacaktır. Burada yanıltmanın işin esaslı bir noktasına ilişkin olması şartı aranmaktadır.<sup>264</sup>

İşveren tarafından işçi aranılan alan para ile ilgili bir alan ise örneğin muhasebecilik, banka veznedarlığı gibi işlerde burada işçinin malvarlığının sorgulanması kabul edilebilecektir. Ancak işçiye evlenmeyi düşünüp düşünmediğini sormak ise ihlal niteliği taşıyacaktır. Yine işçiye alkol ve tütün ürünlerini kullanıp kullanmadığı sormak işe alıp almamada önyargı oluşturabileceği için ihlal niteliği taşıyacaktır.<sup>265</sup>

İşverenler iş görüşmelerine çağırdıkları adaya ilk olarak kişisel sorular yöneltmektedir. Bu hayatın olağan akışında bu şekilde gerçekleşmektedir. İşverenler adayın adı, yaşadığı yer, pozisyon için geçmiş tecrübesi ve mesleki tecrübesi, medeni hali, eğitim durumu, ekonomik durumu, mesleki tecrübesi, askerlik durumu, uyruğu ve kişisel yetenekleri gibi yöneltilen sorular kişisel nitelikte ve kişisel veri niteliği taşıyan sorulardır.<sup>266</sup> İşçiler kendine işveren tarafından yönlendirilen bu sorulara doğru

---

<sup>263</sup> KAYA, T., s. 42.

<sup>264</sup> MANAV, s. 115.

<sup>265</sup> MANAV, s. 116.

<sup>266</sup> KAYA, T., s. 40.

yanıtlar vermek zorundadır. Aksi halde bu durumda ileride iş sözleşmesinin feshi sonucu doğurabilecektir.<sup>267</sup>

Şüphesiz ki adayın kişisel veri niteliği taşıyan bilgileri işverenin adayın pozisyon için uygunluğunu değerlendirebilmek için önem taşımaktadır. Nitekim adayın işveren ile paylaşacağı bilgiler mülakat sırasında değerlendirme yapabilmek için işverenin elini fazlasıyla kolaylaştırmaktadır. Ancak işverenin aday işçiye yönelik soracağı kişisel veri niteliği taşıyan sorularda ayrımcılık yasağını ihlal etmesi ve yine adayın kişisel verilerini ihlal etme olasılığı bulunmaktadır. Örneklendirmek gerekirse işveren tarafından kadın bir adaya evlilik sebebiyle iş akdini haklı nedenle fesih halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı düşüncesinden hareketle işe girdikten sonra yakın bir zamanda evlenmeyi düşünüp düşünmediği ya da yakın zamanda anne olmayı düşünüp düşünmediği hususlarında sorular yöneltilmesi işverenin adayın kişisel verilerini ihlal ettiği anlamına gelecektir. Buradan anlaşılmaktadır ki işverenler adayın kişisel verilerinin ihlali boyutuna varan soruları adaya yönelttiğinde hukuka aykırılık oluşacaktır.<sup>268</sup> Neticede işverenin yönetim hakkını kullanarak işçileri kişisel tercihlerini uygulamak için zorlaması işçilerin kişilik haklarının ihlaline sebebiyet verecektir.<sup>269</sup>

İşveren tarafından aday hamile olup olmadığı sorusunun adaya yöneltilmesi hususunda birtakım tartışmalar bulunmaktadır. İlk görüşe göre yasal olarak hamile biri zorunlu olarak hafif işlerde çalıştırılmalı, analık izni ve doğuma bağlı diğer izinleri kullanmalı ve tüm bunlar işçinin diğer işçilere daha kısa süreli çalışmasına sebebiyet vermektedir. Neticede hamile bir işçinin işverene maddi külfeti yüksektir. Şöyle ki işveren ödeme yaptığı halde hamile işçiden iş görme edimi almamaktadır. Diğer bir görüşe göre ise işverenin aday işçinin hamile olup olmadığını tespit edilmiş olmasında menfaati varsa bu soru hukuka uygun olacaktır.<sup>270</sup>

İşveren tarafından aday işçiye adli sicil kaydı ile ilgili sorular sorulması ise yalnızca işin niteliği itibarıyla işverenin duyacağı güveni sarsma ihtimaline binaen yönlendirilebilir. Örnek vermek gerekirse güvenlik görevlisi pozisyonu için iş

---

<sup>267</sup> BEYTAR, s. 166.

<sup>268</sup> KAYA, T., s. 40.

<sup>269</sup> BEYTAR, s. 169.

<sup>270</sup> KAYA, T., s. 40.

görüşmesine davet edilen birinin hırsızlıktan hüküm giymiş olması işveren için önemli bir bilgidir. Neticede işveren hırsızlık yapmış birini iş yerinin güvenliği için açtığı pozisyonda istihdam etmek istememesi normal karşılanacaktır. Yine çocuk bakıcı pozisyonunda istihdam edilecek birinin de cinsel istismar suçundan hüküm giymiş olması işverenin aday işe alıp almayacağı kararı hususunda net bir şekilde etkileyeceği aşikardır. Şayet işverenin bu tarz bir soru sorması iş ile doğrudan bağlantılı değil ise bu durumda bu soru kişisel verilerin ihlali niteliğini taşıyacaktır.<sup>271</sup> Neticede işçiler işe alınmaması ihtimali ile tedirgin olarak soruya cevap vermeyebilecektir.<sup>272</sup>

## **2.Özel Nitelikteki Kişisel Verilerin Elde Edilmesine Yönelik Sorular**

Kişisel verilerin sınıflandırmasında daha kişisel olarak kendine yer bulan özel nitelikteki kişisel veriler için haliyle korunması için işverenler tarafından gösterilmesi gereken çaba da daha fazladır. Özel nitelikteki kişisel veriler niteliği itibariyle kişilerin daha mahrem bilgilerini içerir ve yine adaylar özel nitelikli kişisel verilerden kaynaklı olarak ayrımcılığa tabi tutulabilmektedir.<sup>273</sup>

## **3.Sağlık Durumuna Ve Hamileliğe İlişkin Sorular**

İşveren tarafından işçinin işe uygun olup olmadığını test etmek ya da sosyal yardımlardan yararlanıp yararlanamayacağını anlamak için sağlıkla ilgili sorular sorması beklenebilecektir.<sup>274</sup> İşveren tarafından işçilerin sağlık verilerinin işlenebilmesi için ya kanunda sayılan kişiler tarafından işlenmesi ya da işçinin açık rızası olması aranmaktadır.<sup>275</sup>

İşverenler tarafından işçilerin sağlık verilerinin işlenmesi hem güvenlik hem de iş yerinde sağlık koşulları bakımından önem taşıyabilmektedir. Nitekim işveren işçilerin sağlık verilerini işleyerek hangi işçinin sosyal yardımlardan yararlanabileceğini tespit edebilmektedir.<sup>276</sup>

---

<sup>271</sup> KAYA, T., s. 41.

<sup>272</sup> BEYTAR, s. 163.

<sup>273</sup> KAYA, T., s. 41.

<sup>274</sup> MANAV, s. 116.

<sup>275</sup> YİĞİT, ( İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması ), s. 139.

<sup>276</sup> KAYA, T., s. 42.

İşverenin işçinin hamile olup olmadığı ile ilgili soru sorması hususu ise kişisel verilerin ihlali niteliği olup olmaması konusunda tartışmalıdır. Bir açıdan işçinin hamile olması işveren için ekstra bir yük oluşturacağı için işveren bu durumu bilmek zorundadır. Aksi bir görüşe göre ise mankenlik, sanatçılık, spor hocalığı gibi işin niteliği gerektiriyorsa ancak bu halde işveren işçiye böyle bir soru yöneltebilecektir.<sup>277</sup>

İşveren işin niteliği gerektiriyorsa işçiye belirli testlere tabi tutabilecektir. Öte yandan işin niteliği ile doğrudan bağlantılı olmasa bile toplu bir ortamda iş yerinde çalışmasında sakınca oluşturabilecek örneğin HIV gibi bir hastalığı var ise sağlık personelleri gibi kişiler bu durumu işverene önceden bildirmelidir. Nitekim işverenin işçinin iyileşmeyecek ve bulaşıcı bir hastalığa sahip olduğunu bilmekte menfaati vardır. Yine İş Kanunu uyarınca işverenin sağlık sebepleri ile tazminatını ödeyerek işçinin iş akdini haklı nedenle feshetme imkanı bulunmaktadır.<sup>278</sup>

Örneğin alkol ve sigara kullandığı için bir adayın iş görüşmeleri sırasında başvurusunun reddedilmesi ayrımcılık anlamına gelecektir ve iş ilişkisinde ayrımcılık yasağı bulunmaktadır.<sup>279</sup>

İşverenler işçilerin her ne kadar alkol ve tütün mamulleri tüketip tüketemediğini sorgulayamasa da iş yeri içerisinde bu konuda işçilere sorular yöneltmesinde hukuki menfaati bulunmaktadır. Örneğin iş yerinde sigara için işçilerin aynı odalarda bulundurulması veya sigara içmeyen birinin sigara içen biriyle aynı ortamda bulunmasına engel olunması ve yine hijyen durumlarından kaynaklı işverenin bu konuda sorular yöneltmesi kişisel verilerin ihlali niteliği taşımayacaktır. Neticede burada amaçlanan iş yerinin düzeninin sağlanmasıdır. Yine işçiler de bu bilgileri işverenle doğru olarak paylaşmalıdır ki iş yerindeki düzen etkilenmesin.<sup>280</sup>

#### **4.Eski Hükümlülüğe İlişkin Sorular**

İşçinin adli sicil kaydındaki sabıkasının sorulabilmesi için bu sabıkanın alınacağı işin niteliği ile ilgili olması aranmaktadır. Örneğin banka veznedarının mali bir suçtan sabıkası var ise bu husus sorulabilecektir. Yargıtay kararları uyarınca işin niteliğine

---

<sup>277</sup> MANAV, s. 117.

<sup>278</sup> MANAV, s. 118.

<sup>279</sup> BEYTAR, s. 168.

<sup>280</sup> KAYA, T., s. 42.

bakılmaksızın iinin ile ilgili olsun olmasın sabıkasını gizlemesi hukuka aykırılık oluşturacak olup işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih sebebidir.<sup>281</sup> Ancak işverenin işçinin adli sicil kaydını istemesi ile işçiye dair işçinin paylaşmasına gerek olmayan verileri de göreceği için işçinin burada haklı menfaati olmayabilecektir.<sup>282</sup>

## **5.Dini İnançına, Siyasi Görüşüne Ve Sendika Üyeliğine İlişkin Sorular**

Öte yandan işverenler tarafından işçilere yöneltilecek sorularda din, dil, ırk etnik köken, politik düşünce, sendikal üyelik gibi konularda sınırlar fazlasıyla keskindir v burada işverenin işçilerin kişisel verilerinin ihlaline hukuk izin vermemektedir. Neticede bu konularda sorular yönetilmesi işverenin ayrımcılık yapacağının açıkça göstergesini oluşturacaktır. Adaylar işe alınmama gibi kaygılarla yanlış cevaplar yöneltebilecek ve bu durumda da ihlal kişinin anayasal haklarını dahi kullanmasının engellenmesi boyutuna varabilecektir.<sup>283</sup> Nitekim işçinin kişisel verilerinin korunması da netice itibarıyla anayasal bir haktır.<sup>284</sup>

Mevzuat uyarınca işçiye dini, siyasi görüşü, sendika üyeliği hakkında soru yönetilemez ve bu sorular hukuka aykırılık oluşturacaktır. Buradan hareketle işveren işçileri arasında sendikalı işçiler ve sendikasız işçiler şeklinde ayrıma gidemeyecektir.<sup>285</sup>

## **D.İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında**

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

İş sözleşmesinin devamı halinde bir belge oluşturulacak ise bu bilgiler sadece işle ilgili bilgiler olmalıdır. Bu tür belgelerde özel hayat ilişkin herhangi bir bilgi ve belge bulunmamaktadır. Ancak bazı hallerde işçilerin kişisel verilerinin kullanılması zorunlu olabilir. şöyle ki işçinin iş görme edimi borcu gibi işverenin de ücret ödeme borcu bulunmaktadır ve bu borcunu işverenin ifa edebilmesi için sigorta numarası, vergi

---

<sup>281</sup> MANAV, s. 119.

<sup>282</sup> BEYTAR, s. 170.

<sup>283</sup> KAYA, T., s. 42.

<sup>284</sup> BEYTAR, s. 197.

<sup>285</sup> MANAV, s. 119.

numarası gibi kişisel verilerin kullanılması gerekebilmektedir.<sup>286</sup> Ancak kişisel veriler işçiden edinilme amacına uygun olarak kullanılabilir.<sup>287</sup>

Yine işverenin işçinin kişisel verilerini kanun gereği kurumlarla paylaşması gerekebilecektir. Bu duruma örnek olarak bazı durumlarda iş teftişi sırasında memurlara işçilerin kişisel verilerini, bilgilerini, özlük dosyalarını ve diğer belgelerini ibraz etme zorunluluğu hasıl olabilecektir. İşveren işçinin bilgilerini, özlük dosyalarını sanal ortamda da muhafaza edebilecektir. Bu bilgi ve belgelerin açıklanabilmesi için işçinin açık rızası veya işveren için haklı bir menfaat hali meydana gelmelidir.<sup>288</sup> Ancak işverenlerin kişisel verileri işlemedeki haklı menfaati elbette ki sonsuz değildir.<sup>289</sup>

İşveren bazen işçiye sormadan da birtakım verilere ulaşabilmektedir. Örneğin işçinin masasında tesadüfen bir hastalığa ilişkin evrakı görebilir ve bu durum iş görme edimi ve işin devamı açısından tehlike yaratmayacak ise bu aşamada üçüncü kişilerle paylaşamayacaktır. Öte yandan işin devamını etkileyecek nitelikte ise konu işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin işçinin sağlık nedenleri ile tazminatlı olarak haklı nedenle feshine yol açabilecektir.<sup>290</sup> Başka bir örnek verecek olur isek işçinin e-devlet giriş bilgilerinin işverence talep edilmesinde de işverenin haklı bir menfaati bulunmamaktadır ve apaçık bir şekilde ihlal niteliği taşımaktadır.<sup>291</sup>

## **2.İşçinin İş Sözleşmesi Devam Ederken İş Yerine Giriş Ve Çıkışlarının Denetimi**

İşyerlerinin girişlerinde işverenler tarafından işçilerin hangi saatte mesaiye gelip hangi saatte iş yerinden ayrıldıklarını kontrol ve takip edebilmek için birtakım uygulamalar bulunmaktadır. Örneğin işverenler imza defteri, manyetik kimlik kartları, akıllı kartlar, parmak izi ile parmak okuma veya gelişen teknoloji ile birlikte retina taraması gibi uygulamalara işyerlerinde rastlanılabilmektedir.<sup>292</sup> Örneğin işçide retina taraması

---

<sup>286</sup> MANAV, s. 120.

<sup>287</sup> BEYTAR, s. 148.

<sup>288</sup> MANAV, s. 120.

<sup>289</sup> KOÇ, (Kişisel Sağlık Verileri), s.248.

<sup>290</sup> MANAV, s. 120.

<sup>291</sup> MANAV, s. 121.

<sup>292</sup> MANAV, s. 121.

yapılması işçinin alkol veya uyuşturucuya yönelik herhangi bir bağımlılık sorunu olduğunu gösterebilmektedir.<sup>293</sup>

İşyeri giriş çıkışlarında işçilerin giriş çıkış saatlerinin denetlenmesi her ne kadar işverenin işçiler üzerindeki yönetim hakkı kapsamında değerlendirilse de bazı açılardan da işçiler için kişisel verilerin ihlali anlamına gelmektedir. Bu noktada işçilerin kişisel verilerinin korunması ile işverenin işçiler üzerindeki yönetim hakkı arasında adil bir denge kurulması sağlanmaya çalışılmalıdır.<sup>294</sup>

İşveren yalnızca merak dürtüsünde hareketle işçilerin giriş çıkış saatlerini takip edemeyecektir. İşverenlerce yapılacak iş yerine giriş çıkış denetim uygulamalarında öncelikle işçilerin açık rızalarının alınması gerekmektedir ve işçiler önceden bilgilendirilmelidir. Özellikle işverenin bu yöntemlere başvurmasında haklı menfaati işin yüksek güvenlik gerektiren bir iş olması hali ve işçilerin iş yerine giriş çıkış saatleri ve mesai kontrollerinin başka bir yöntem ile yapılamayacak olması hallerinde ortaya çıkmaktadır. İşverenler işçileri önceden bilgilendirmek ve açık rızasını almak şartıyla parmak izi, parmak dokunma sistemi veya retinal olarak algılama yapabilen personel takip sistemi uygulamalarını kullanabilecektir.<sup>295</sup> Biyometrik verilerin hukuka uygun tutulması durumunda verilerin açık, ölçülü ve belirli olması ilkesine uygun olması durumu önem arz etmekle birlikte bu husus AİHM kararlarında da kendine yer bulmaktadır.<sup>296</sup>

İşverenin giriş çıkış denetim uygulamalarına başvurmasında, elektronik ve biyometrik kontrol sistemi kurulmasındaki üstün menfaati, iş yerinin güvenliği, konut dokunulmazlığının gözetilmesi, mülkiyet hakkının korunması ve en önemlisi işçilerin mesaiye giriş çıkış saatlerinin kontrol edilebilmesi hususları olabilir.<sup>297</sup>

İstanbul Tabip Odası Hukuk Bürosunun Parmak İzi Uygulaması Hakkında Hukuki Değerlendirme adlı çalışmasına göre işverenlerce tercih edilen ve işe giriş-çıkışta tercih edilen parmak izi uygulamaları kişileri birbirinden fiziki olarak ayırabildiğinden

---

<sup>293</sup> ERDİNÇ, s. 4.

<sup>294</sup> MANAV, s. 121.

<sup>295</sup> MANAV, s. 121.

<sup>296</sup> ERDİNÇ, s. 10.

<sup>297</sup> MANAV, s. 121.

kişisel veri olarak tanımlanmıştır ancak bu konuda ulusal mevzuatımızda başkaca bir yasal dayanak bulunmamaktadır.<sup>298</sup> Buradan hareketle parmak izi uygulamasında parmak izi alınabilmesinin hukuki dayanağı olması gerektiğine dair Danıştay 12. Dairesi, 15.5.2006, E.2005/6811, K.2006/1959 sayılı kararı mevcuttur.

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 01/12/2020 tarihli ve 2020/915 sayılı Kararda; bir belediye personeli işe giriş çıkışta parmak izinin işlendiği ve bu kişisel veri niteliğinde olan parmak izi kayıtlarının silinmesini talep etmiştir. İşveren bu talebi reddetmiştir ve burada parmak izleri açık rıza olmadan kayıt altına alınmıştır. Kurul Kararında biyometrik veri olan parmak izinin ölçülülük ilkesine aykırılık oluşturduğuna kanaat getirmiştir. Gerekçede ise Covid-19 döneminde işe giriş çıkışlarda ıslak imza kullanılarak denetim yapıldığı ve biyometrik veri kullanımına iyi bir alternatif olduğu üzerinde durulmuştur.<sup>299</sup>

### **3.İş Sözleşmesi Devam Ederken İşçinin İzlenmesi Ve Gözetlenmesi**

Gelişen teknoloji ile birlikte işçiler işyerlerinde internetten iş yapmak dışında başka alanlarla uğraşabilmektedir. İşçilerin sahip olduğu bu serbesti işverenler için birtakım riskler barındırmaktadır. İşçiler iş yerindeki bilgisayarından yasal olmayan müzik, film ve kitapları indirme, sohbet sitelerine girme, pornografik ve ırkçı sitelere girme gibi eylemlerde bulunmaktadır. İşveren de bu sebeplerle işçilerine olan güveni kaybetmektedir. Dolayısıyla işverenler güvenlik kaygısı, **performans** değerlendirmesi, işletmesel sebepler gibi bir çok etmenle işçilerin elektronik ortamdaki hareketlerini, e-posta yazışmalarını, telefon görüşmelerini denetleme ihtiyacı duymaktadır. İşverenin bu denetimleri yapması ya da işçinin bu davranışlarını görüntü ve ses kayıt cihazı ile izlemesi işçinin kişisel verilerinin ihlali gündeme getirmektedir.<sup>300</sup> Nitekim AİHM'e göre işyerlerinde kamera ve görüntüleme sistemleri ile işçilerin hareketlerini izlenmesi işçilerin özel hayatına saygı ilkesine önemli bir müdahale oluşturmaktadır.<sup>301</sup> Burada işverenin objektif, haklı ve hukuki bir yararı aranmaktadır. İşveren ekonomik bir yarar gereği ve yine işçilerin işverene karşı

---

<sup>298</sup> MANAV, s. 122.

<sup>299</sup> KILINÇ, s. 99; **Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, 01/12/2020 tarihli ve 2020/915 sayılı Karar Özeti , <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6872/2020-915>, (E.T. 15.02.2025).

<sup>300</sup> MANAV, s. 123.

<sup>301</sup> ALPAGUT, 295.

sadakat borcunun bağlantısı olarak bu uygulamalara rıza göstermesi şarttır. Örneğin bilgisayarda internet ortamından gelebilecek saldırı ve virüslere karşı bilgisayarın izlenmesi veyahut iş yerinde hırsızlık olaylarının önüne geçmek amacıyla ve güvenlik nedeniyle kamera ile izleme yapılması işçilere önceden bilgilendirme yapılmak koşuluyla haklı bir sebep sayılmaktadır.<sup>302</sup> Neticede işyerlerinde gelişen teknoloji ile birlikte kameraların küçülmesi ve gizli kameraların yaygınlaşması ile birlikte aynı zamanda kameraların çözünürlüklerinin arttığı düşünüldüğünde işçilerin kişilik haklarını ihlale varan kayıtların yapılması daha kolay hale gelmiştir.<sup>303</sup>

İşveren iş yerinde güvenliği sağlamak maksadı ile video kamera kaydı gizlice işçileri denetliyorsa bu durum ancak kuvvetli bir suç şüphesinden kaynaklı olması halinde kişisel verilerin ihlali sayılmayacaktır ancak aksi halde iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiği iddiası ile açılan iş davalarında video kayıtları delil olarak kullanılamayacaktır ancak ve ancak delil başlangıcı niteliği taşıyabilecektir.<sup>304</sup>

Video kayıtlarının yukarıda sayılan gibi durumlarda makul karşılandığı ifade etmekle birlikte şayet işveren işçilerin yalnızca hal ve davranışlarını kontrol etmek maksadıyla video kaydı alıyorsa bu durumda işçilerin açık bir şekilde kişisel verilerinin ihlali gündeme gelecektir. Buradan anlaşılmaktadır ki zorunlu haller haricinde işçinin hal ve hareketlerini gizli kamera izle görüntülemek, video kayda almak, telefonlarını dinlemek kişilik haklarına aykırılık oluşturur. Çünkü işçinin sürekli kamera ile izlenmesi halinde işçiler üzerinde psikolojik baskı ve mobing hali oluşabilir ve işçiler doğal davranışlar sergileyemeyecek hale gelebilecektir.<sup>305</sup> Bu noktada işverenin rencide edici ve küçük düşürücü davranışları mevcutsa olası yargılamada mahkemece işçinin haklı fesih ve manevi tazminat talepleri kabul edilebilecektir.<sup>306</sup>

Günümüzde bazı işyerlerinde işçilerin işe giriş ve çıkış saatleri kayda alınabilmekte, yine işçilerin performanslarının denetlenebilmesi için biyometrik yöntemlerle ve

---

<sup>302</sup> MANAV, s. 123.

<sup>303</sup> BEYTAR, s. 189.

<sup>304</sup> MANAV, s. 124.

<sup>305</sup> MANAV, s. 124.

<sup>306</sup> ALP, Mustafa, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi.” Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2019-2020, 2024, s. 88.

kapalı devre televizyon sistemleri ile denetlenmesi uygulanabilmektedir. Ancak bu durum hem kişilik haklarına hem özel hayatın dokunulmazlığının ihlaline hem de kişisel verilerin ihlaline sebebiyet verebilmektedir. Bu noktada işverenler işçileri yapılacak denetimler hakkında önceden bilgilendirmeli ve yine gözetleme amacı ve yapılan eylem arasında da orantı sağlanmalıdır. Aynı zamanda kanun da bu gözetlemeye cevaz vermelidir ve hukuki bir yarar olmalıdır. İşverenlerin işçiler üzerindeki bilgi edinme hakkı ve işçilerin kişisel verilerinin korunması hakkı arasında adil bir denge kurulmalı, işveren bu hakkını dürüstlük kuralına uyarak kullanmalı ve bu kapsamda işverenin yapacağı müdahale ölçülülük ilkesine aykırılık oluşturmamalıdır.<sup>307</sup> Nitekim işveren işçiye göre iş ilişkisinde daha zayıf konumdadır ve işverenin ise güçlü olmasından kaynaklı olarak yapacağı müdahalede ölçülülük ilkesi gözardı edilmemelidir.<sup>308</sup>

İşverenler bazı hallerde işçilerin bilgisayarlarını iş ve haberleşme amacı dışında kullanıp kullanmadığını tespit etmek için de denetleyebilmektedirler. Yine örneklendirecek olursak işçilerin gün içerisinde atmış oldukları e-posta sayılarını ve bunların iş yerine zarar verecek herhangi bir ihtimale karşı korumak amacıyla bu denetimleri yapabilmektedirler. Nitekim Yargıtay içtihatları uyarınca işçinin iş dışındaki amaçlar için internet kullandığı tespit edilir ise bu işveren için haklı nedenle fesih sebebi sayılacaktır. İşyerinde işçiler tarafından işverenin açık veya gizli bir şekilde izni olmadıkça özel amaçla internet kullanımına izin verilmemektedir. Aksi halde işveren tarafından işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir. Yine başka bir şekilde örnekleyecek olursak işçinin pornografik resim ve videoları bilgisayarına indirmesi de işveren için işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi sebebi oluşturacaktır.<sup>309</sup>

İşçinin iş yerinde özel yaşamına dair telefon görüşmesi yapması da işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi sebebi oluşturabilecektir. Ancak bu durumda işveren bu yasağı işçilere daha öncesinde bildirmelidir.<sup>310</sup>

---

<sup>307</sup> MANAV, s. 125.

<sup>308</sup> ARBAK, Merve. İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılması, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2021, s. 83.

<sup>309</sup> MANAV, s. 125.

<sup>310</sup> MANAV, s. 127.

İşçilerin işverenler tarafından gizlice izlenmesi ve gözetlenmesi hukuka uygun bir davranış olarak tanımlanamayacaktır. İşverenler bu gibi denetleme uygulamalarından önce işçilerini bilgilendirmek zorundadır. Nitekim kolluk faaliyeti kapsamında bile dinleme yapılabilmesi için mahkeme kararı gerekmektedir ki işveren bu şekilde bir serbesti tanınması bir görüşe göre açık bir şekilde hukuka aykırılık oluşturacaktır. İşçiler üzerinden çalıştığı esnada ne zaman masasında oturup ne zaman kalktığı, ne sıklıkla tualete gittiği gibi denetlemeler hukuka aykırılık oluşturacaktır. Neticede tüm bu denetleme uygulamalarından ötürü işçilerin kişilik hakları, kişisel verileri, özel yaşamlarının gizliliği ihlal edilecektir.<sup>311</sup> İşyeri kameraları hukuka uygun bir sebeple aktif halde olsalar da bir açıdan da işçilerin özel davranışlarını da kaydetmektedir ve işte bu aşamada hukuka aykırılık gündeme gelmektedir.<sup>312</sup> Nitekim bilindiği üzere iş yerinde işverenlerin kamera sistemi ile işçilerinin her hareketini tek bir tuşla sistem üzerinden görüntüleyebilmesi gelişen teknoloji ile mümkün hale gelmiştir.<sup>313</sup>

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

İşçi aynı iş yerinde çalışmaya devam ederken iş arayışı içerisinde başka bir iş yeri ile görüşme halindeyken yeni işveren işçiye ilişkin bilgileri işçinin izni olmadan eski iş yerinden talep etmemelidir. Ancak burada işçi eski işverenini referans olarak gösterdiyse bu noktada işçinin örtülü de olsa izni olduğu anlamına gelmektedir. Yeni işveren işçinin izni olmadan eski işverenden işçi hakkında bilgi alırsa burada yeni işverenin işçiye karşı tazminat yükümlülüğü gündeme gelebilecektir.<sup>314</sup>

#### **E. İş Sözleşmesinin Bitiminden Sonrası**

İşverenler iş sözleşmesi sona erdikten sonra dahi işçilerinin kişisel verilerini üçüncü kişilerle paylaşmamakla mükelleftir. Yine aynı şekilde işçi için oluşturulmuş olan özlük dosyasını da işverenin muhafaza etmesi olası yargılamalarda da işine gelebilir. Ancak işveren yine de işçinin rızası olmadan bu belgeleri işten ayrıldıktan sonra da kullanmamalıdır. Yeni işveren de işçinin rızası bulunmadan eski işverende talepte

---

<sup>311</sup> MANAV, s. 128.

<sup>312</sup> MANAV, s. 129.

<sup>313</sup> UNCULAR, (Dijital Dönüşüm),s. 1064

<sup>314</sup> MANAV, s. 129.

bulunmamalıdır.<sup>315</sup> Yine belirtmeliyiz ki eski işveren işçilerinin sağlık verileri veya sendikal verileri gibi özel nitelikteki verilerini yeni işverenlerle paylaşmamak zorundadır.<sup>316</sup>

İş sözleşmesinin bitiminden sonra işveren tarafından talebi halinde işçiye çalışma belgesi verilmelidir. Şayet çalışma belgesinde gerçeğe aykırı bilgiler var ise bu durumda işçi yeni iş yerinde işe alınmayacağı için eski işverenine karşı tazminat talepli dava açabilecektir.<sup>317</sup>



---

<sup>315</sup> MANAV, s. 129.

<sup>316</sup> BEYTAR, s. 185.

<sup>317</sup> MANAV, s. 130.

## **X.İŞÇİLERİN ÖZEL ( HASSAS ) NİTELİKTEKİ KİŞİSEL VERİLERİ**

Özel nitelikli kişisel veriler, kişisel verilerden işlenme ve aktarma methodları bakımından farklılaşmaktadır. Kişisel verilerin üçüncü kişilerin eline geçmesi ile özel nitelikteki kişisel verilerin kötü amaçlı üçüncü kişilerin eline geçmesinde ortaya çıkan zarar ve mağduriyet çok farklı olacaktır. Mevzuatlarda kişisel verilerden farklı olarak özel nitelikteki kişisel veriler sınırlı sayıda olarak sayılmıştır. 2016/679 Sayılı Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifinde ırk, etnik köken, politik görüş, siyasi ve dini inanç, sendika üyeliği, sağlık durumu, cinsel yaşam ve biyometrik veridir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 6. maddede ise ırk, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, diğer inançlar, kılık kıyafet, dernek, vakıf, sendika üyeliği, sağlık, cinsel hayat, ceza mahkumiyeti, güvenlik tedbirleri, biyometrik ve genetik veriler kanunda sayılmış özel nitelikteki kişisel verilerdir.<sup>318</sup>

### **İş İlişkisinde Özel Nitelikteki Kişisel Verilerin İşverenler Tarafından İşlenmesi**

#### **A. İşçilerin Sağlık Verileri**

İş ilişkisinde gelişen toplumda işverenler tarafından işçilerden işlenmek için en çok istenilen özel nitelikteki kişisel verilerin başında sağlık verileri gelmektedir. İş görüşmelerinde ve mülakat sırasında temelde aday ile yapılan görüşmede adayın sağlık durumunun görülecek iş için uygun olup olmadığı sıklıkla sorgulanmaktadır. Neticeden işçilerin sağlık verileri hem iş sağlığı ve güvenliği için önem taşımaktadır aynı zamanda işçinin sağlık olarak iş için yeterli olup olmadığı tespit edilmektedir. İşverenler işin amacını gerçekleştirmek niyetiyle aday işçiye bu soruyu sorduğu zaman herhangi bir ihlal olmayacaktır. Bu noktada işçiler de işverenin işin amacı için yönelttiği işçinin kişisel verisi niteliği taşıyan sağlık verilerine yönelik sorular yönelttiğinde doğru cevap vermek zorundadır. İşverenin fabrikada çalışacak bir işçi almak istediği düşünüldüğünde makineleri kullanabilmek için ya da makinelerde gelen sesleri duyabilmek için görme ve duyma duyularının sağlıklı olmasını araması makul seviyede karşılanmaktadır ve buralarda istihdam edilecek işçilerden işe girişte işveren tarafından sağlık raporu talep edilebilecektir.<sup>319</sup>

---

<sup>318</sup> KILINÇ, s. 91.

<sup>319</sup> ÖZER DENİZ,( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 371; SEVİMLİ, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s. 168; BEYTAR, s. 179;ERTÜRK, s. 3. ;EYRENCİ, s. 256; BOZKURT

İşverenler tarafından ağırlıklı olarak sağlık verileri hakkında bilgi edinmek istenilmektedir ki burada temel olarak işçinin görülmesi için sağlık bakımından herhangi bir engeli olup olmadığı anlaşılmaktadır. İşçiler ise genel olarak bu soruları yanıtlamaktadır ve burada açık rıza verilmesi gerektiği kuralı zorunluluk haline gelmektedir.<sup>320</sup>

İşverenin aday işçilerden talep edebileceği sağlık verilerinde örneğin hasta bakıcısı veya çocuk bakıcısı ile güvenlik görevlisinden aynı sağlık tetkiklerini istemesi kişisel verilerin korunmasına aykırılık oluşturacaktır. Burada ayrıma gidilecek olursa hasta veya çocuk bakıcının bulaşıcı hastalık taşımaması göreceği işin niteliği gereği önem arz etmektedir. Ancak güvenlik görevlisinden aynı sağlık verilerinin talep edilmesi makul karşılanamamaktadır.<sup>321</sup>

İşveren işçilerin özel nitelikteki kişisel verisi olan sağlık verilerini işlerken bazı durumlarda işçileri HIV, AIDS, alkol veya uyuşturucu testlerine tabi tutmaktadır. Burada HIV ve AIDS testlerini ayıracak olursak işverenler her işin adaylardan veya işçilerinden bu testleri talep edemeyecektir. Neticede bu gibi hastalıklar aynı ortamda yayılma ile bulaşı göstermez ve tehlike oluşturmaz. Bir bakıma bu hastalığı taşıyan kişilerin her iş yerinde ifşa edilmesi durumunda toplumda ayrımcılık gündeme gelebilecektir. Öte yandan alkol ve uyuşturucu testlerinin de her işçiye veya aday işçiye uygulanmasını bekleyemeyiz. Şoför olarak çalışan birinin alkol testine tabi tutulması makul karşılanabilecek iken HIV testine tabi tutulmasının hiçbir hukuki yarar veya menfaat bulunmamaktadır ve işçinin kişilik hakkının ve kişisel verilerinin ihlali niteliği taşıyacaktır. İşveren bu gibi sağlık verileri işçilerden talep ederse bu verilerin

---

**GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 79; **UNCULAR**, (Kişisel Veri), s. 79; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU** Yeliz, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar Ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayınları, İstanbul 2017 s. 80.

<sup>320</sup> **KILINÇ**, s. 91.

<sup>321</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 371; **SEVİMLİ**, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s. 168; **BEYTAR**, s. 179; **ERTÜRK**, s. 3. ; **EYRENCİ**, s. 256; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 79; **UNCULAR**, (Kişisel Veri), s. 79. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 80.

özel olduğu da düşünüldüğünde aynı çerçevede işveren de bu verileri muhafaza etmek için yoğun çaba ve gayret gösterecektir.<sup>322</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü ( ILO ) tarafından kişisel verilerin korunması amacıyla 1996 yılında “İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu” yürürlüğe konulmuştur. Bu mevzuat yol gösterici niteliktedir. Ayrıca sağlık, engel durumu, fiziki veya ruhsal sağlık, alkol veya uyuşturucu testleri, gebelik bilgisi işçilerin sağlığı ile ilgili kişisel verileri oluşturmaktadır. İşverenler işçinin sağlık verilerine işin görülmesine engel bir durum olup olmadığı, işe yatkınlık, sosyal yardım veya sigorta gibi sebeplerle ihtiyaç duymaktadır.<sup>323</sup> İşverenler işçilere karşı ekonomik yardım, eğitim giderleri, verilen maaşlarda bunların hiçbirinde yönetme hakkını ayrımcılık yasağına aykırı olarak kullanmamakla sorumludur.<sup>324</sup>

KVKK uyarınca sağlık sebebiyle işçilerin kişisel verileri sır saklama yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından işlenebilecektir. Buradaki işverenin işçisinin kişisel sağlık verilerini işleyebilmesi için işçinin açık rızası aranmaktadır. İşçinin açık rızası alınamıyorsa burada kişisel sağlık verileri sadece iş yeri hekimleri tarafından işlenebilecektir. Ancak Umumi Hıfzıssıhha Kanunu uyarınca bulaşıcı hastalıkları önlemekle görevli taraf iş yeri hekimi değil, bizzat işveren sayılmaktadır. Mevzuat uyarınca işçilerin bulaşıcı hastalığı var ise bu hastalığı işveren bildirmekle mükelleftir.<sup>325</sup> İşçinin eskiden olan hastalıklarının da işçinin iş görme edimini etkileyip etkilememeye durumuna göre işveren tarafından soru olarak kendisine yönetilebileceğini de belirtmek isteriz.<sup>326</sup>

---

<sup>322</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 371; **SEVİMLİ**, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s. 168; **BEYTAR**, s. 179; **ERTÜRK**, s. 3. ; **EYRENCİ**, s. 256; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 79; **UNCULAR**, (Kişisel Veri), s. 79. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 80.

<sup>323</sup> **KILINÇ**, s. 94.

<sup>324</sup> **BEYTAR**, S. 119.

<sup>325</sup> **KILINÇ**, s. 95.

<sup>326</sup> **KARTAL**, Serhat, Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2020, s. 26.

İş yeri hekimleri işverenin meslek sırlarını koruması gerektiğinden işçinin kişisel verilerini ancak iş yapmaya uygun değildir şeklinde bildirimde bulunarak işverenle paylaşabilecektir.<sup>327</sup>

### **B.İrk Ve Etnik Köken**

2000/43 sayılı “İrk ve etnik kökene bakılmaksızın kişilere eşit muamelede bulunulması ilkesinin uygulanmasına ilişkin Avrupa Direktifine” göre ırk ve etnik köken özel nitelikteki kişisel veriler olması sebebiyle ayrımcılık oluşturmaktadır. İşverenlerin nasıl işçileri arasında eşit işlem ilkesi uyarınca eşit davranma borcu vardır işte burada işçiler arasında ayrımcılık yapılmaması gerektiği gündeme gelmektedir. Bilindiği üzere tarihte Yahudi Soykırımının da evveliyatında listeler halinde etnik kökenlerin belirlenmesi akla gelmektedir. Bu noktada işverenler tarafından ırk veya etnik kökeninden dolayı ayrımcılık yapılmaması elzemdir. Aksi halde bu durum ispatı halinde işçi tarafından haklı fesih sebebi sayılacaktır. Olası bir yargılamada işçi tarafından ayrımcılık tazminatı talep edilebilecektir.<sup>328</sup> Ancak belirtmemiz gerekiyor ki pozitif ayrımcılık ilk görünüşte adeta işverenin işçilere karşı eşit davranma borcuna aykırı olarak görülse de aslında pozitif ayrımcılık eşitliğe aykırılığa engel olmaktadır.<sup>329</sup>

### **C.Politik Görüşler, Dini Veya Felsefi İnançlar, Kılık Kıyafet**

İşçinin siyasi görüşü, dini veya kılık kıyafeti de ayrımcılığa sebebiyet verebilmektedir. Nitekim kılık kıyafet bir nevi ırk ve etnik kökenin yansıması sayılmaktadır.

İşçilerin dini inançları ve özgürlükleri Anayasal haklarındandır. Bu doğrultuda işveren tarafından işçilerin felsefi ve dini inançlarına ilişkin verilerin işlenmemesi gerekmektedir. Nitekim Anayasa 15. ve 24. maddeler kapsamında da hiç kimse dinini açıklamaya zorlanamayacaktır. Bu yönde bir soru ile ancak ve ancak dini bir kurumda çalışılacaksa işin niteliği itibarıyla belli ölçüde bu soru normal karşılanabilecektir. Bunun dışındaki hallerde kişilerin dinlerinin ve felsefi fikirlerinin işveren tarafından sorgulanması ve işlenmesi işçilerin kişisel verilerinin ihlalini meydana getirecektir.

---

<sup>327</sup> KILINÇ, s. 96.

<sup>328</sup> KILINÇ, s. 92.

<sup>329</sup> BEYTAR, s. 115.

İşçi her ne kadar bu sorulara cevap vermek zorunda hissetmese de bu sorulardan kaynaklı baskı altında hissedebilir ve yine işçilerin ayrımcılığa maruz kalması beklenebilecektir. Burada bahsedilen çerçeve işçilerin siyasi görüşlerinin işlenmesi hususunda da aynı yönde karşılanmaktadır. Dini inançların Anayasa ile garanti altına alınması gibi aynı şekilde siyasi görüşler de Anayasa kapsamında açıklanmaya zorlanamaz. İşverenler tarafından işçilere siyasi görüşlerinin sorulması ve bu kişisel verinin işlenmesi hukuka aykırılığı gündeme getirecektir. Yine ancak ve ancak işçinin bir siyasi partide görev alacağı düşünüldüğünde işçinin siyasi görüşünün sorulması beklenebilir. Burada dahi idari kadrolarda çalışacak kişilere bu soru daha rahat yöneltilebilecektir. Aksi halde işçinin işveren tarafından kendisine yöneltilen siyasi görüşünün ne olduğu sorusunu cevaplamaması yerinde olacaktır.<sup>330</sup>

#### **D.Dernek, Vakıf Veya Sendika Üyeliği**

İşçiler bazı işkollarında sendikalara üye olabilmektedir ve bu işlerin Anayasal hakkındır. Aynı zamanda sendikal haklar Anayasada da güvence altına alınmıştır. Yasal bir zorunluluk olmadıkça veya işin niteliği gereği zorunlu olmadıkça işverenler tarafından işçileri sendika üyeliklerine ilişkin verileri işverenler tarafından işlenemeyecektir. Neticede hem Anayasa hem de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçilerin sendikal haklarını düzenler ve işçileri sendikal haklarıyla birlikte korumaya alır. Dolayısıyla işveren tarafından işçilerin sendikal üyeliklerinden ayrılması gibi bir durum talep edilemeyecektir. Tüm bu sendikal hakları Anayasa ve Kanunla güvence altına alınmıştır.<sup>331</sup>

İşçiler arasında sendikal üyelikler birtakım konularda ayrımcılıklar ortaya çıkmasına sebebiyet verebilir. Yine işten çıkarılma, ücret ve terfi gibi konularda işçiler arasında olumsuzluk yaratabilecektir. Sendikal sebeple işten çıkartılan işçiler olası yargılamalarda ayrımcılığa tabi tutulduğu anlaşılır ise sendikal tazminata hak kazanabilecektir.<sup>332</sup>

---

<sup>330</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 372; **UNCULAR**, (Kişisel Veri), s. 79. **BEYTAR**, s. 174. **SEVİMLİ**, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması),s. 156. **MANAV**, s. 121-124.

<sup>331</sup> **ÖZER DENİZ**,( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ),, s. 372; **UNCULAR**, (Kişisel Veri), s. 79. **BEYTAR**, s. 174. **SEVİMLİ**, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması),s. 156. **MANAV**, s. 121-124.

<sup>332</sup> **KILINÇ**, s. 93.

## **E.Cinsel Hayat Ve Sağlığa İlişkin Veriler**

İşçilerin özel nitelikteki kişisel verilerinden biri de cinsel kimlikleridir. İşverenler tarafından işçilerin cinsel yaşamlarına ilişkin sorular sorulmasının işveren açısından hukuken makul bir sebebi olamayacaktır. Dolayısıyla işçilerin cinsel yaşamlarına dair verileri özel nitelikteki kişisel veriler olduğundan bu noktada bu verilerin işverenlerce işlenmemesi gerekmektedir.<sup>333</sup>

## **F.Ceza Mahkumiyeti Ve Güvenlik Tedbirleri**

Ülkemizde işe girişlerde sıklıkla işçilerden adli sicil kaydı talep edilmektedir. Ancak burada cezai kayıtların tutulması ancak o işle bağlantılı bir suç varsa mümkün olması gerekmektedir. Örnek verecek olursak çocukların bulunduğu bir işle ilgili çalışacak işçi çocuklarla ilgili cinsel istismar suçundan hüküm giydiyse işveren bunu bilmelidir.<sup>334</sup>

Adli sicil kaydı işverenler tarafından işçilerden sıklıkla talep edilebilmektedir. Ancak adli sicil kaydının da her iş için talep edilmesi hukuka aykırılık oluşturmaktadır. Neticede sabıka kaydında işverenin talep ettiği bilgilerden çok daha fazlası yer almaktadır ve işçinin adli sicil bilgileri bu şekilde aleni olmaktadır. Dolayısıyla cezai mahkumiyet hususu işin yürütülmesi için önem arz etmeyecekse adli sicil kaydı işverenler tarafından talep edilmemelidir.<sup>335</sup>

## **G.Biyometrik Ve Genetik Veriler**

Öte yandan işverenler tarafından işçilerden talep edilen bir özel nitelikli kişisel veri türü de işçilerin biyometrik verileridir. Biyometrik veri denilince parmak dokunma ile parmak izi sistemi, göz okuma, avuç okutma sistemleri gibi yöntemleri akla gelmektedir. Şayet işverenler biyometrik veri ile elde edeceği verileri daha yalın yöntemler olan imza atma, kart sistemi veya şifre gibi yöntemlerle de elde edebiliyorsa

---

<sup>333</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 373 ; **AKİPEK/ AKINTÜRK/ ATEŞ**, s. 404; **TOPUZ**, Murat, İsviçre Ve Türk Borçlar Hukuku İle Karşılaştırmalı Olarak Roma Borçlar Hukukunda Maddi Zarar Ve Bu Zararın Belirlenmesi, On İki Levha, İstanbul 2011, s.206.

<sup>334</sup> **KILINÇ**, s. 97.

<sup>335</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 372; **UNCULAR**, (Kişisel Veri)s. 79. **BEYTAR**, s. 174. **SEVİMLİ**, ( İşçinin Kişiliğinin Korunması), s. 156. **MANAV**, s. 121-124.

burada işveren tarafından yine de biyometrik veri kullanılması açık bir şekilde kişisel verilerini ihlali niteliği taşıyacaktır. Burada önem verilmesi gereken bir husus da işveren tarafından işlenen biyometrik verilerin işlevi kalmadıysa ya da biyometrik verilerin işlenmesindeki amaç gerçekleştirildiyse verileri derhal imha edilmeli, silinmeli ve anonimleştirilmelidir. Somut örnek özelinde Danıştayın 2014 tarihli Kararı uyarınca bir hastanede parmak okuma sistemi ile giriş yapılması daha başka alternatif yollara başvurulabilecekken hukuka aykırılık oluşturacaktır.<sup>336</sup>

Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğünde biyometrik veri, yüz görüntüleri veya daktiloskopi veriler gibi bir gerçek kişinin özgün bir şekilde teşhis edilmesini sağlayan veya teyit eden fiziksel, fizyolojik veya davranışsal özelliklerine ilişkin olarak spesifik teknik işlemeden kaynaklanan kişisel veriler olarak tanımlanmıştır.<sup>337</sup>

Biyometrik veri olarak sayılan biyometrik imza işçilerin özel bir tablet üzerinde biyometrik verileri ile özel bir imza oluşturması ile elde edilmektedir. Biyometrik imza gündelik hayatta kullanımı gittikçe yaygınlaşan ve maliyeti düşük bir imza türü olmakla birlikte bu imza özel bir kalem ile atılmaktadır.<sup>338</sup>

---

<sup>336</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 373; **AKİPEK**,/ **AKINTÜRK**, / **ATEŞ**, s. 404; **TOPUZ**, s.206.

<sup>337</sup> **KILINÇ**, s. 97.

<sup>338</sup> **KILINÇ**, s. 98.

## **XI.İŞÇİLERİN ÖZEL NİTELİKTEKİ KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNAMAMASINDAN DOLAYI İŞVERENİN SORUMLULUĞU**

İşçiler ilk olarak kişisel verilerinin ve en temelde kişilik haklarının ihlali durumunda işveren karşı kişisel verilerinin ve kişilik haklarının korunması maksadıyla TMK 23 - 25. maddelere başvurabilecektir. İşçiler bu maddeler kapsamında en geniş kapsamda kişilik haklarını ihlal eden işverene karşı önleme, durdurma ve tespit davaları yöneltmek hakkını arayabileceklerdir. Yine maddelerinde devamında arz ve izah olduğu üzere işverenin kişilik hakkının ihlalinden elde ettiği kazancı vekaletsiz iş görme hükümleri çerçevesinde tazmin edebilecektir.<sup>339</sup>

Öte yandan TBK 417. madde kapsamında işçiler işverenin kişilik hakkının ihlaline karşı işveren karşı sözleşmeye aykırılık doğan zararın tazminine yönelik yollara başvurabilirler. Yine TBK 473 uyarınca da işçiler işverenden kişilik hakkının ihlalinden kaynaklı olarak meydana gelmiş olan zararın giderilmesini talep edebilecektir. Borçlar Kanunu genel hükümlere göre işe kişilik hakları ihlal edilen işçi bu kapsamda malvarlığında da bir zarar meydana gelmiş ise işverene karşı tazminat davası yöneltebilecektir. İşveren tarafından işçilerin sağlık verileri yanlış ve hatalı işlenirse bu noktada kazanç kaybı oluştuysa işçiler işverene karşı hukuki yola gidebilir. Somut olarak örneklendirecek olursak AIDS hastalığına yakalanan bir kişinin sağlık verisi işlenirse ve üçüncü kişilerle paylaşılsa burada işçinin başka bir işte çalışabilmesi dahi yaşayabileceği ayrımcılıktan ötürü olasıdır. Burada işveren işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye atmış olacaktır ve elbette bundan sorumlu tutulacaktır.<sup>340</sup> Yine işverenin işçi hakkında üçüncü kişilerden alacağı bilgilerde de hukuka uygunluk sebeplerine riayet etmesi gerekmektedir.<sup>341</sup>

İşveren tarafından işçilerin kişilik hakları ihlali edilirse bunun bir sebebi de haksız fiil olabilmektedir. Bu çerçevede de işveren haksız fiilden kaynaklı olarak işverenin

---

<sup>339</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 373; Danıştay 15. HD, E. 2014/4562 T: 11.9.2014, kazanci.com.tr (ET: 15.03.2025) Manav, s. 121-124. Yargıtay 9. HD E. 2014/2671 K. 2015/2015/14580 T: 16.04.2015 corpus.com.tr (ET: 18.08.2020) **AKİPEK**,/ **AKINTÜRK**, / **ATEŞ**, s. 404; **TOPUZ**, s.206.

<sup>340</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 373; **AKİPEK**,/ **AKINTÜRK**, / **ATEŞ**, s. 404; **TOPUZ**, s.206.

<sup>341</sup> **BEYTAR**, s. 220.

sorumluluğuna gidebilecektir. Burada işçilerin manevi tazminata ilişkin talepleri de söz konusu olabilecektir.<sup>342</sup>

İşçilerin kişisel verilerinin ihlalden kaynaklı olarak manevi tazminat talep edebilmeler için işçinin açık rızası olmadan kişisel verileri ihlal edilmiş olmalıdır ve manevi olarak zarara uğraşmış olmalılardır. Elbette yine işverenin davranışı ile doğan zarar arasında illiyet bağı da aranacaktır. İşveren tarafından AIDS hastalığı olan bir işçinin bu durumu açık edilirse bu noktada işçinin duyduğu elem ve keder ve yine huzurunu kaybetmesi gibi hallerde işçinin manevi olarak zararı doğacaktır. İşçinin bu noktada KVVK 11 ve 14. maddeleri uyarınca tazminat davası açma seçeneği de mevcuttur.<sup>343</sup> Ancak burada belirtmeliyiz ki tazminata ilişkin yeni bir hak tanınmamış vaziyettedir.<sup>344</sup>

İşverenin iş görüşmeleri sırasında aday işçinin kişisel verilerini de ihlal etmesi olasıdır. Ancak bu durumda işçinin işverene karşı sözleşmesel kapsamda hakkı mevcut olmayacaktır. Burada henüz iş sözleşmesi kurulmadığı için Borçlar Kanunu Genel Hükümlere göre culpa in contrahendo sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>345</sup>

#### **A.Sözleşmede Görüşmelerinde Ortaya Çıkan Zarardan Sorumluluk**

Sözleşme serbestisi ilkesi gereği taraflar sözleşme yapacağı karşı tarafı ve sözleşmenin koşullarını dilediği gibi hür iradesi ile belirleyebilir. Sözleşme görüşmeleri sırasında sözleşmenin konusunun detayları ve şartları görüşülür ve taraflar hür iradeleri ile mutabakata varabilirler. İş sözleşmelerinde de işveren ve işçiler arasında aynı durum geçerlidir. Sözleşme görüşmelerinde tarafların sözleşmeye bağlı sorumlulukları ve yükümlülükleri henüz doğmamıştır. Ancak sözleşmesel yükümlülükler henüz

---

<sup>342</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 374; **KARAN**, Yeliz, Haksız Fiil Sorumluluğu İle Sözleşmeden Doğan Sorumluluğun Karşılaştırılması, Prof. Dr. Mustafa Dural'a Armağan, İstanbul 2013, s. 723-748.

<sup>343</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), 2021, s. 374; **KARAN**, s. 723-748; Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 16.01.2020 Tarihli ve 2020/41 Sayılı Karar Özeti (ET: 18.03.2025)

<sup>344</sup> **İKİLER**, Bora/ **SERTER**, Y. Sertaç, Şirketler İçin Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Rehberi, On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2023 s. 128.

<sup>345</sup> **ÖZER DENİZ**, (İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri), s.375; <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6786/Kamuoyu-Duyurusu-Veri-Ihlali-Bildirimi-Kariyernet-Elektronik-Yayincilik-ve-Iletisim-Hiz-A-S-> (ET: 21.03.2025).

doğmamış olsa da tarafların içinde bulunduğu ilişkide ister istemez güven ilişkisi meydana gelecektir. Bu noktada da her iki taraf için de özen gösterme yükümlülüğü gündeme gelecektir. Bu yükümlülük sözleşme kurulmadan olduğu gibi tarafların hem haklarını korur hem detaylı bilgilendirme yapılabilir hem de görüşmelerin yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Sözleşme öncesi tarafların hak ihlali durumunda sözleşme öncesi sorumluluk veya diğer adıyla culpa in contrahendo şeklinde sorumluluk gündeme gelebilecektir.<sup>346</sup> Bu sorumluluk sözleşme henüz hiç kurulmamış, iptal edilmiş veya ortadan kaldırılmışsa gündeme gelebilecektir.<sup>347</sup>

Sözleşme öncesi sorumluluk ancak ortada bir zarar oluşursa ve bu zarar sözleşme öncesi özen gösterme yükümlülüğü ihlalinde meydana geldiyse ve arada illiyet bağı var ise gündeme gelebilecektir. Ortaya çıkan zarar halinde culpa in contrahendo sorumluluğu gereği bu zararın tazmini gerekmektedir.<sup>348</sup>

### **İşverenin Culpa In Contrahendo Sorumluluğu**

Sözleşme ilişkisi kurulmadan önce taraflar arasında bir güven ilişkisi kurulmaktadır ve işçilerin de görüşmeler sırasında işverenin kendisini koruma yükümlülüğü olduğuna dair inan oluşmaktadır. İşte bu noktada işveren bu güven ilişkisini yıkacak eylemlerde bulunur ise bu noktada işverenin culpa in contrahendo sorumluluğu gündeme gelmektedir.<sup>349</sup> İş görüşmeleri sırasında işverenin culpa in contrahendo sorumluluğuna hususu hem açık hem de örtülü boşluğun doldurulması maksadıyla başvurulabilir.<sup>350</sup>

İş görüşmeleri sırasında aday işçilere işveren tarafından bir takım hak ihlali yapılabilmektedir. Genel itibarıyla hak ihlalleri kişilik hakkı ihlali niteliği taşımaktadır. İşçinin kişilik haklarının ihlali bakımından aday işçileri oyalamak maksadıyla ve işe alma gayesi olmadan görüşmeye çağırma veya görüşmeler sırasında ayrımcılık yapma ya da haklı bir sebep olmadan kişiyi işe almama gibi örnekler yaşanabilmektedir.

---

<sup>346</sup> KAYA, T., s. 38.

<sup>347</sup> YÜREKLİ, Sabahattin, İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 72, Sayı: 2, Yıl: 2014, s. 544.

<sup>348</sup> KAYA, T., s. 38.

<sup>349</sup> KAYA, T., s. 38.

<sup>350</sup> YÜREKLİ, (Culpa in Contrahendo), s. 544.

Ancak burada işveren tarafından yapılan hak ihlalleri genel itibariyle aday işçilerin kişisel verilerinin ihlali şeklinde olmaktadır.<sup>351</sup>

İşverenler aday işçilerin görüşmeler sırasında kişisel verilerini işlerken KVKK'da gösterilen ilke ve esaslara yine ayrıca hukuka uygunluk nedenlerine uyum sağlamak zorundadır. Öncelikle iş görüşmeleri sırasında işveren tarafından aday işçinin kişisel verileri işlenirken ilk gözetilmesi gereken ilke; işveren aday işçinin kişisel verilerini işlerken rızasını almak zorundadır. Belirtmek gerekir ki; işçinin rızası dışında da kanunda gösterilen sebeplerle aday işçinin kişisel verilerinin işlenmesi de hukuka uygunluk oluşturacaktır. Aksi halde işveren aday işçinin kişisel verilerini kanunda çizilen sınırlara aykırı şekilde işlerse culpa in contrahendo sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>352</sup> Burada sözleşme öncesi görüşmelerde gündeme gelen culpa in contrahendo sorumluluğunun işçiler tarafından işverene karşı tazminat hususunda gerekçe yapılabileceği şüphesiz bir gerçektir.<sup>353</sup>

#### **B. İş Başvurusu Sürecinde İşlenen Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı Şekilde Paylaşılması**

İş görüşmeleri sonucunda adayın iş başvurusunun olumsuz sonuçlanmasına karar verildiyse ve başvuran taraf işe alınmayacak ise burada işlenmiş olarak kişisel verilerin yok edilmesi, silinmesi, imha edilmesi, anonimleştirilmesi veya başvuru tarafa iade edilmesi yerinde olacaktır.<sup>354</sup>

İşçilerin veya aday işçilerin kişisel verilerinin korunması kapsamında gözetilmesi gereken hususlardan biri de kişisel verilerin gereğinden muhafaza edilmemesidir. Örneğin işverenin bu defa işe almadığı bir adayın kişisel verilerini, bilgi ve belgelerini belki bir sonraki başvuruda değerlendirmeye alınır diye depolaması uygun olmayacaktır. Ancak bu noktada elbette işveren de kendini korumak isteyecektir. Burada aday tarafından işverenin kendisini ayrımcılığa maruz bıraktığı iddiası

---

<sup>351</sup> KAYA, T., s. 38.

<sup>352</sup> KAYA, T., s. 38.

<sup>353</sup> YÜREKLİ, (Culpa in Contrahendo), s. 543.

<sup>354</sup> KAYA, T., s. 39.

gündeme gelecek olursa işverenin bu kişisel verileri makul süre kadar muhafaza etmesi yerinde olacaktır.<sup>355</sup>

a) İlgili kişi tarafından, online olarak insan kaynakları hizmeti sunan veri sorumlusuna ait bir platform üzerinden yapılan iş başvurusunun akabinde; veri sorumlusunun, ilgili kişiye ait başvuru bilgisi, ad ve soyadı ile e-posta adresi bilgisini içeren kişisel verileri herhangi bir hukuki sebebe dayanmadan diğer işe başvuranlarla paylaştığı tespit edildiğinden;

Bu durumun; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasına aykırılık teşkil etmesi nedeniyle anılan Şirket hakkında Kanunun 18 inci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmıştır.

b) Bir şirketler topluluğu bünyesinde yer alan birden çok veri sorumlusu şirketler arasında veri aktarımı gerçekleştirilmesinin, üçüncü kişiye veri aktarımı olarak değerlendirildiği, bu itibarla aynı şirketler topluluğu bünyesinde yer alan veri sorumluları arasında gerçekleşecek veri aktarımında da 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 8 inci maddesi hükümlerinin esas alınması gerektiği dikkate alındığında,

İş başvurusunda bulunan bir adayın açık rızası olmadan kişisel verilerinin bir şirketler topluluğu altında yer alan veri sorumluları arasında aynı veri tabanını kullanmak suretiyle paylaşılmasının Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasına aykırılık teşkil etmesi nedeniyle, anılan Şirket hakkında Kanunun 18 inci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmıştır.<sup>356</sup>

---

<sup>355</sup> KAYA, T., s. 39.

<sup>356</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, İş Başvurusu Sürecinde İşlenen Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı Şekilde Paylaşılması, (Erişim Tarihi:13.01.2025 ), <https://kvkk.gov.tr/>.

## **XII.KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİNDE HUKUKA UYGUNLUK SEBEPLERİ**

Hukuka uygunluk sebeplerinin varlığı halinde işçilerin kişisel verilerinin korunması gündeme gelecektir.

### **A.İşçinin Açık Rızası**

KVKK'da açık rıza belirli bir konuya ilişkin bilgilendirmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza olarak tanımlanmıştır.<sup>357</sup> İşçiler kişisel verilerinin işlenmesi için işverene internet ortamı üzerinden dahi onay verebilmektedir.<sup>358</sup> Kanunda açık rızanın şekil şartına yer verilmemiştir ancak belirtilmelidir ki açık rızanın yazılı olması ispat açısından hem işçi hem de işveren açısından kolaylık sağlayacaktır. Yazılı olmasının dışında açık rızada elektronik ortamda işçilere yönlendirilen kutucu şeklindeki yerin işaretlenerek doldurulması şeklinde de bir uygulama da uygun sayılacaktır.<sup>359</sup>

İşçilerin işverene vereceği özel hayatına müdahale noktasında vereceği açık rızanın geçerliliği tartışma konusudur. Bu açık rıza işin kaybetme korkusu ile verilmemiş olmalıdır. Özel yaşama müdahale bu noktada son çare olarak başvurulacak bir mekanizma olmalıdır ve mutlaka gerekli olmalıdır. İşverenin iş görme edimi ile bağdaşmayacak bir müdahalesi hukuka aykırılık oluşturacaktır.<sup>360</sup>

İşçiden açık rıza talep edilmeden önce işveren tarafından hangi konuda rıza alındığı hususunda işçiye bilgilendirme yapılmalıdır. Aksi halde açık rızanın geçersizliği

---

<sup>357</sup> KILINÇ, s. 101.

<sup>358</sup> YİĞİT, ( İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması ), s. 58.

<sup>359</sup> KILINÇ, s. 102.

<sup>360</sup> MANAV, s. 112; SEVİMLİ, (İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.70; KAPLAN, (Bilgisayarda Toplanan Bilgiler)s. 372,382; KAPLAN, (Kişilik Haklarının Korunması), s.43.

gündeme gelebilecektir. Yine bu işçinin bilgilendirilmesi KVKK uyarınca belirlenen usul ve esaslara uygun şekilde yapılmalıdır.<sup>361</sup>

İş dünyası işçilerin kişisel verilerini en çok açıklamak zorunda olduğu ve ilişkinin diğer tarafı olan işveren tarafından kişisel hak ve özgürlüklerin en çok ihlal edildiği alandır. Nitekim işverenler, bir işçiyi işe başlatmak için yaptığı görüşmeden, işten ayrılışına kadar işçilerin kişisel verilerini işlemektedir ve bu işverenler için birer ihtiyaç haline gelmiştir. İşçinin işe alım mülakatında dahi işveren aday işçinin kişisel verilerini işlemektedir. İşe alım mülakatları işverenler için aday işçiyi tanınması, pozisyon için uygun olup olmadığını değerlendirmesi için bir fırsattır ve bu fırsat ile birlikte işverenler işçilerin kişisel verilerini işlemeye daha bu aşamada başlamaktadır. Ancak işleyişte işverenin aday işçinin daha bu aşamada kişisel verilerini işlemesi ağır ihlallere sebebiyet verebilmektedir. Halihazırda işverenin işe alımla ilgili yapacağı değerlendirmelerde hangi yöntemleri kullanabileceği ve bunun sınırları kanuni olarak çizilmemiştir.<sup>362</sup>

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 20/05/2020 tarihli 2020/404 kurul kararında,

‘‘ Kuruma intikal eden şikâyet dilekçesinde özetle,

*İlgili kişinin çalışmakta olduğu veri sorumlusu şirketten 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun (Kanun) 11 maddesi kapsamındaki hakları kapsamında bilgi talebinde bulunduğu, söz konusu talebine yeterli cevap alamadığı,*

*Veri sorumlusu tarafından kendisine kişisel verilerinin işleme amacıyla ilgili olarak genel nitelikli bir bilgilendirme yapıldığı, verilerin işleme ve saklanma süreçlerine ilişkin bilgi verilmediği,*

*Veri sorumlusunun cevap yazısında çalışanların bordro bilgileri ve disiplin süreçlerine ilişkin bilgilerin HR Yazılım Programında tutulduğunu; tüm özlük bilgilerinin ... Arşiv ve Dokümantasyon Programında tutulduğunu; performans değerlendirme süreçleri, disiplin süreçleri, masraf bilgilerine ait verilerin ... Yazılım aracılığı ile elektronik ortamda tutulduğu bilgisinin verildiği, ancak bu programa kimlerin erişiminin olduğu, yetki matrisi olup olmadığına dair bilgilendirmenin yapılmadığı, ayrıca adı geçen*

---

<sup>361</sup> KILINÇ, s. 102.

<sup>362</sup> KAYA, T., s. 35.

*programlarda saklanan verilerin ne kadar süre sonra silindiğine dair bilgi verilmediği, tüm çalışanların erişim yetkisi olan İntranet ağında bulunan “Veri Güvenliği Politikası”nda da bu bilgilere yer verilmediği,*

*Veri sorumlusu tarafından çalışanlarından elektronik ortamda KVKK Çalışma Muvafakatnamesi alındığı, söz konusu muvafakatnamenin çok geniş kapsamlı olduğu ve yeterli aydınlatmanın yapılmadığı, verilecek rızanın “battaniye rıza” olduğu, kendisinin bu muvafakatnameye onay vermekten imtina ettiği ancak onay vermek durumunda bırakıldığı,*

*Tüm çalışanların parmak izinin alındığı, çalışanların bu veriyi vermek zorunda bırakıldığı, parmak izi alındığı sırada çalışanların açık rızalarının alınmadığı ve aydınlatma yükümlülüğünün de yerine getirilmediği, biyometrik verilerin üçüncü taraf bir şirket ile paylaşılıp paylaşılmadığı, yeterli güvenlik önlemleri ile saklanıp saklanmadığı hususlarında tarafına bilgi verilmediği*

*belirtilerek hukuka aykırı uygulamaları nedeniyle veri sorumlusu hakkında gerekli yaptırımların uygulanması talep edilmiştir.*

*Başlatılan inceleme çerçevesinde veri sorumlusundan savunması istenilmiş olup, alınan cevabi yazıda özetle;*

*İlgili kişinin hangi kişisel verilerinin hangi amaçlara dayanılarak işlendiğine dair detaylı bilginin ilgili kişiye verdikleri cevapta da yer aldığı,*

*Şirketin kişisel verilerin gizliliğine ve güvenli şekilde saklanmasına önem verdiği, fiziki dosyaların yalnızca yetkili kişilerin erişimine açık olan kilitli dolaplarda ya da fiziki arşivlerde tutulduğu, fiziki olarak aktarılması gereken evrakların gizlilik dereceli belge olarak gönderildiği, elektronik ortamda tutulan kişisel verilerin ise sadece belirli kişilerin erişimine açık klasörlerde ve /veya şifreli yazılımlarda saklandığı, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesinin önlenmesi, kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesinin önlenmesi, bilgi ve veri güvenliği ile alakalı mevzuatlar hakkında eğitimlerin verildiği, şirket içinde rastgele ve periyodik denetimler yapılarak bu ortamlara yetkisiz giriş ve çıkışların engellendiği,*

*Açık rıza metinlerinde hangi kişisel verilerin hangi meşru amaçlarla işleneceği, kimlere hangi amaçlarla aktarılabilceği, hukuki sebepleri, toplama yöntemi, kişisel*

*verilere ilişkin olarak çalışanların haklarının neler olduğunun detaylı olarak anlatıldığı,*

*Hukuki dayanakların yerine getirilebilmesi için, çalışan muvafakatnamesinin ve açık rıza metninin her çalışandan ıslak imzalı şekilde temin edildiği; şayet çalışan tarafından onay verilmezse özlük dosyasının tamamlanmamış kabul edildiği,*

*Çalışanların “http://.....com/” adresinden kişisel verilerin güvenli olarak saklanmasına ilişkin politika, prosedür ve kılavuzlara ulaşabildikleri, aynı şekilde yetki dereceleri matrisinin çalışanların erişimine açık olan bu adreste yayınlandığı, matriste herhangi bir değişiklik söz konusu olduğunda güncelleme duyurularının site üzerinden yapıldığı,*

*Çalışan ve aday çalışanlarının her birine KVKK Aydınlatma Metni ve Açık Rıza metninin tebliğ edildiği ve çalışanların bu metinleri imza karşılığı olarak veri sorumlusuna teslim ettiği,*

*Çalışanların parmak izlerinin acil durum yönetimi sürecinin yürütülmesi, fiziksel mekan güvenliği ve yetkili kurum ve kuruluşlara bilgi verilmesi amaçlarıyla kullanıldığı, parmak izlerinin kriptografik yöntemlerle muhafaza edildiği, bu sebeple bu verilerin biyometrik veri niteliği taşımadığı,*

*Özel nitelikli verilerin işlenmesi kapsamında veri sorumlusu tarafından, taşınabilir bellek, CD veya VCD ile bunların taşınması gerektiğinde kriptografik yöntemlerle şifreleme yapıldığı, fiziken taşınması gerektiğinde ise gizlilik dereceli belge olarak gönderildiği,*

*Veri sorumlusu tarafından Kanunun 12 nci maddesi kapsamında kişisel verilerin uygun güvenlik düzeyini temin etmek amacıyla çalışanlara kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesinin önlenmesi, bilgi ve veri güvenliği ile alakalı mevzuatlar hakkında eğitimlerin verildiği, çalışanlara gizlilik sözleşmesi imzalatıldığı, güvenlik prosedür ve politikalarına uymayan çalışanlara disiplin prosedürünün uygulandığı, çalışanlar için veri güvenliği hükümlerini içeren disiplin düzenlemelerinin mevcut olduğu, çalışanlar için veri güvenliği ile ilgili olarak eğitim ve farkındalık çalışmaları yapıldığı, aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirildiği, erişim loglarının düzenli olarak tutulduğu, şirket içi rastgele denetimler yapıldığı, bilgi güvenliği, kullanımı,*

saklanması imhası konularında şirket politikaları hazırlandığı ve uygulandığı, verilerin saklandığı ortamlar için artırılmış güvenlik önlemleri alındığı, bu alanlara yetkisiz giriş ve çıkışların önleildiği, ağ ve uygulama güvenliği sağlandığı, kişisel veri içeren evrakların fiziken gönderilmesi gerektiğinde gizlilik dereceli belgeler olarak gönderildiği, bulutta depolanan kişisel verilerin güvenliğinin yalnızca yetkili kişilerin ulaşabileceği biçimde ayarlandığı

ifade edilmiştir.

Konuya ilişkin yapılan incelemede, Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 20/05/2020 tarihli ve 2020/404 sayılı Kararı ile;

Kanunun “Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü” başlıklı 10 uncu maddesinin “(1) Kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumlusu veya yetkilendirdiği kişi, ilgili kişilere; a) Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, c) İşlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabilirliği, ç) Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi, d) 11 inci maddede sayılan diğer hakları, konusunda bilgi vermekle yükümlüdür.” hükmünü amir olduğu,

Aydınlatma yükümlülüğünün gerek açık rıza alınacağı durumlarda gerek Kanundaki diğer kişisel veri işleme şartlarından bağımsız olarak yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük olduğu, Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğin (**Tebliğ**) 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediğinin ispatının veri sorumlusuna ait bulunduğu, veri sorumlusu tarafından aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilirken; öncelikle veri sorumlusunun kimliğine, kişisel verilerin hangi amaçlarla işlendiğine, kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçlarla aktarılabilirliğine, elde edilecek kişisel verilerin toplanma yöntemlerine, işlemenin hukuki sebeplerine ve ilgili kişinin Kanunun 11 inci maddesindeki haklarına aydınlatma metninde yer verilmesi gerektiği,

Veri sorumlusu tarafından Kuruma gönderilen savunma yazısında çalışan ve aday çalışanlarının her birine KVKK Aydınlatma Metni ve Açık Rıza metninin tebliğ edildiği ve çalışanların bu metinleri imza karşılığı olarak veri sorumlusuna teslim ettiği ifade edilmekle birlikte yazıları ekinde aydınlatma metnine yer verilmediği, öte yandan ilgili

*kişinin şikayet dilekçesi ekinde yer verilen “Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Çalışan Muvafakatnamesinin hem aydınlatma metni hem de açık rıza metni olarak düzenlendiği kabul edildiğinde; Tebliğin 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan “Kişisel veri işleme faaliyetinin açık rıza şartına dayalı olarak gerçekleştirilmesi halinde, aydınlatma yükümlülüğü ve açık rızanın alınması işlemlerinin ayrı ayrı yerine getirilmesi gerekmektedir.” hükmü gereği şekli olarak aydınlatmanın usulüne uygun yapıldığından söz edilemeyeceği,*

*Diğer taraftan, bu metnin içerik olarak da açık rıza kapsamında ilgili kişiyi bilgilendirdiğinden ya da aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirdiğinden söz edilemeyeceği zira, metinde çeşitli kişisel veri kategorileri sıralandıktan sonra “(...) sayılan kişisel veriler dahil olmak üzere ancak bunlarla sınırlı olmaksızın (...)” ifadesine yer verildiği ve hangi kişisel verilerin işleneceği (kategorik olarak) hususunun muğlak bırakıldığı, işlenecek veri kategorileri sıralandıktan sonra veri işleme amaçları da art arda sıralanmak suretiyle hangi veri kategorisinin hangi amaçla işleneceğine dair herhangi bir açıklamaya yer verilmediği, metinde “.... uygun gördüğü diğer üçüncü kişilere ve/veya yurt dışında paylaşılabilir” ifadesinin yer aldığı bu kapsamda kimlere aktarım yapılacağının muğlak bir şekilde veri sorumlusuna bırakıldığı, ayrıca metinde biyometrik veri niteliğini haiz olan parmak izinin veri kategorileri içerisinde dahi sayılmadığı,*

*“Açık rıza” kavramının Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde; “Belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza” şeklinde tanımlandığı, ilgili kişilerin açık rızasının alınacağı hallerde; rızanın belirli bir konuya ilişkin olması, bilgilendirmeye dayanması ve özgür iradeyle açıklanması gerektiği, veri işlemek üzere verilen açık rızanın geçerli olması için, açık rızanın öncelikle belirli bir konuya ilişkin ve o konu ile sınırlı olarak verilmesi ve veri sorumlusu tarafından açık rıza beyanının hangi konuya ilişkin olarak istenildiğinin açıkça ortaya konulması gerektiği, bununla birlikte; açık rıza bir irade beyanı olduğundan, kişinin özgür bir şekilde rıza verebilmesi için, neye rıza gösterdiğini de bilmesi ve kişinin sadece konu üzerinde değil, aynı zamanda rızasının sonuçları üzerinde de tam bir bilgi sahibi olması gerektiği, bu sebeple bilgilendirmenin, veri işleme ile ilgili bütün konularda açık ve anlaşılır bir biçimde, mutlaka verinin işlenmesinden önce yapılması gerektiği, ayrıca açık rızanın geçerlilik kazanabilmesi*

*için kişinin yaptığı davranışın bilincinde ve kendi kararı sonucunda olması ve açık rızanın özgür iradeyle açıklanması gerektiğinden, herhangi bir hususun ilgili kişi tarafından açık rıza verilmesi şartına bağlanmaması, tarafların eşit konumda olmadığı veya taraflardan birinin diğeri üzerinde etkili olduğu durumlarda rızanın özgür iradeyle verilip verilmediğinin dikkatle değerlendirilmesi gerektiği, örneğin işçi-işveren ilişkisinde, işçiye rıza göstermeme imkânının etkin bir biçimde sunulmadığı veya rıza göstermemenin işçi açısından muhtemel bir olumsuzluk doğuracağı durumlarda, rızanın özgür iradeye dayandığının kabul edilemeyeceği,*

*Somut olayda, veri sorumlusu tarafından açık rıza metninin onaylanması için çalışanlara e-postalar gönderildiği, metni imzalamayan çalışanların listesinin tutulduğu, bu listelerin başkaca çalışanlara gönderilmesi suretiyle metni imzalamayan çalışanların metni imzalamalarının sağlanmasının talep edildiğinin anlaşıldığı, bununla birlikte çalışan tarafından onayın verilmemesi sebebiyle özlük dosyasının tamamlanmamış kabul edildiği durumlarda; işçiye rıza göstermeme imkânının etkin bir biçimde sunulmamasından ötürü verilen rızanın, geçerli bir açık rıza beyanı olarak değerlendirilemeyeceği, öte yandan, işçinin eşine ve çocuğuna ait kişisel verilerin işlenmesi için açık rıza vermesinin geçerlilik taşımayacağı,*

*Yine ilgili kişinin dilekçesinde; “ (...) parmak izinin alındığını, çalışanların bu veriyi vermek zorunda bırakıldığını, parmak izi alındığı sırada ilgili kişilerin açık rızalarının alınmadığını ve aydınlatma yükümlülüğünün de yerine getirilmediğini, biyometrik verilerin üçüncü taraf bir şirket ile paylaşılıp paylaşılmadığı, yeterli güvenlik önlemleri ile saklanıp saklanmağı hususlarında tarafına bilgi verilmediğinin (...)” dile getirildiği, veri sorumlusunun ise, “ (...) çalışanların parmak izlerinin acil durum yönetimi sürecinin yürütülmesi, fiziksel mekan güvenliği ve yetkili kurum ve kuruluşlara bilgi verilmesi amaçlarıyla kullanıldığını, parmak izlerinin kriptografik yöntemlerle muhafaza edildiğini, bu sebeple bu verilerin biyometrik veri niteliği taşımadığını (...)” belirttiği, biyometrik verilerin hash yöntemi ile saklandıklarında biyometrik veri olma niteliklerini kaybetmedikleri, bu bakımdan açık rızanın bulunmadığı hallerde biyometrik verilerin ancak Kanunun 6 ncı maddesinde öngörülen kanunlarda öngörülme şartı doğrultusunda işlenebileceği, bununla birlikte söz konusu verinin işlenme amacının da Kanunun genel ilkeleri arasında yer alan “İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma” ilkesine de aykırı olduğu,*

*örneğin fiziksel mekan güvenliğinin sağlanabilmesi için giriş esnasında manyetik kart sistemi, RFID etiketi, cep telefonuna gönderilecek bir SMS'in sisteme girilmesi gibi alternatif yollar ile sağlanması mümkünken çalışanların biyometrik veri niteliğindeki parmak izi verisinin alınmasının Kanunun 4 üncü maddesinin (2) numaralı fıkrasında yer alan “İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma” ilkesi ile bağdaşmadığı, bu çerçevede “acil durum yönetimi sürecinin yürütülmesi, fiziksel mekan güvenliği ve yetkili kurum ve kuruluşlara bilgi verilmesi amaçları”nın farklı yollarla da hasıl olması mümkünken söz konusu veri işleme faaliyeti ile orantısız bir veri işleme yapıldığının değerlendirildiği,*

*İşlenen kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişiler arasında “Bu bölümde sayılan şirketlerin yerini alabilecek diğer şirketler” benzeri ifadelerin yer alması halinde, işlenecek kişisel verilerin tam olarak nereye aktarılacağına rıza verecek ilgili kişi tarafından tam olarak bilinemeyebileceğinden, bu şekilde verilen rızanın açık rıza olarak değerlendirilmesinin mümkün olmayacağı,*

*Öte yandan kişisel verilerin yurtdışında mukim üçüncü kişilere aktarılması durumunda Kanunun 9 uncu maddesi uygulama alanı bulacağı, “Kişisel verilerin yurtdışına aktarılması” başlıklı 9 uncu maddesinde kişisel verilerin, ilgili kişinin açık rızası olmaksızın yurtdışına aktarılamayacağı; kişisel verilerin, Kanunun 5 inci maddenin ikinci fıkrası ile 6 ncı maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen şartlardan birinin varlığı ve kişisel verinin aktarılacağı yabancı ülkede yeterli korumanın bulunması, yeterli korunmanın bulunmaması durumunda ise Türkiye’deki ve ilgili yabancı ülkedeki veri sorumlularının yeterli korumayı yazılı olarak taahhüt etmeleri ve Kurulun izninin bulunması kaydıyla ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın yurt dışına aktarılabilmesinin hükme bağlandığı, bu çerçevede yurtdışına veri aktarımlarında açık rızanın olmadığı hallerde 9 uncu maddede öngörülen prosedürün işletilmesi gerektiği,*

*Ayrıca, veri sorumlusunun “bulutta depolanan kişisel verilerin güvenliğini yalnızca yetkili kişilerin ulaşabileceği biçimde ayarlandığı” ifadesi ele alındığında daha önce Kurul tarafından alınan 31.05.2019 tarihli ve 2019/157 sayılı 1 Kararı ile; “Google firmasına ait G-mail e-posta hizmeti altyapısının kullanılması durumunda gönderilen ve alınan e-postaların dünyanın çeşitli yerlerinde bulunan veri merkezlerinde tutulması söz konusu olacağından, böyle bir durumda kişisel verilerin yurt dışına*

aktarılmış olacağına ve veri sorumlularının söz konusu uygulamayı 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun (Kanun) “Kişisel verilerin yurt dışına aktarılması” başlıklı 9 uncu maddesi hükümlerine uygun olarak gerçekleştirmesine; “Server”ları yurt dışında bulunan veri sorumlularından/veri işleyenlerden temin edilen saklama hizmetlerinin de Kanunun 9 uncu maddesi hükümlerine uygun olarak gerçekleştirilmesine” karar verildiği, bu kapsamda serverları yurt dışında bulunan hizmetlerin kullanımının yurt dışına kişisel veri aktarımı olduğu ve Kanunun 9 uncu maddesine uygun hareket edilmesi gerektiği,

Yukarıda yer alan açıklamalar doğrultusunda, veri sorumlusunun çalışanlarının açık rızaları olmaksızın kişisel verilerini ve özel nitelikli kişisel verilerini işlediği ve bu verileri yine çalışanlarının açık rızası olmaksızın yurtiçi ve /veya yurtdışına aktardığının anlaşıldığı, Kanunun 12 nci maddesinin birinci fıkrasında; veri sorumlusunun, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek ile kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorunda olduğu hükme bağlandığı, ancak veri sorumlusunun Kanunla kendisine yüklenmiş olan bu yükümlülükleri yerine getirmediği

değerlendirmelerinden hareketle;

Aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmediği kanaatine varıldığından veri sorumlusu hakkında Kanunun 18 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca 50.000 TL idari para cezası uygulanmasına,

Veri sorumlusunun çalışanlarının ve yakınlarının açık rızaları olmaksızın kişisel verilerini ve özel nitelikli kişisel verilerini işlediği, işlediği özel nitelikli kişisel veriler bakımından Kanunun 4 üncü maddesinde yer alan genel ilkelerden ölçülülük ilkesine aykırı hareket ettiği ve bu verileri yine çalışanlarının açık rızası olmaksızın yurtiçi ve /veya yurtdışına aktardığı görüldüğünden, Kanunun 12 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek ile kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri alma yükümlülüğüne aykırı hareket ettiği kanaatine varılan

*veri sorumlusu hakkında Kanunun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi uyarınca 200.000 TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.”<sup>363</sup>*

Sosyal bir varlık olan birey, toplumsal yaşamın bir parçası olduğu ölçüde doğal olarak kendi kişisel verilerini açıklarken bulur. Kişisel verileri açıklama insanın sosyal bir birey olmasının zorunluluğudur ve bu bir ihtiyaç haline gelmiştir. Toplumsal ilişkide taraf olan bireyler amaçlarına ulaşmak için kişisel verilerini açıklamaktadır. Gelişen yeni dünya ve teknoloji ile birlikte kişisel verilerini açıklamak zorunda olan taraf ile karşı taraf arasında denge gitgide sarsılmaktadır. Hatta bu denge sarsılırken zayıf olan tarafın kişisel hak ve özgürlükleri de zedelenmektedir. Bu durumun yansımalarını iş hukukunda da görmekteyiz.<sup>364</sup>

Kişisel verinin ne olduğu hususu düzenleyici metinlerde artık ortak bir tanım halini almıştır. Metinlerin hepsinde genel kanının kişisel verilerin belirli veya belirlenebilir bir kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak ifade edilmektedir. Ancak ifade etmeliyiz ki kişisel verinin sınırları oldukça geniş tutulmuştur ki bu durumda da işçiler için de işverenle paylaştığı her türlü bilgi kişisel veri niteliğini taşımaktadır.<sup>365</sup> İş ilişkisi içerisinde işçinin kişisel verileri ile işverenin menfaatleri karşı karşıya konum almaktadır.<sup>366</sup>

İşçilerin kişisel verilerini örneklendirecek olursak işe girerken işçinin doldurduğu başvuru formu, hesap pusulası, maaş bordrosu, puantaj kaydı, işverene işe girişte verdiği veya periyodik olarak aldığı sağlık raporları, işe girerken tabi tutulduğu test ve sınavlar, performans ölçmeye yönelik bilgi ve belgeler, aile cüzdanı, ailesine ilişkin bilgi ve belgeler, özgeçmişi, parolaları, elektronik gözetleme yoluyla elden edilen bilgiler ve yine adli sicil kaydı işçilerin kişisel verisini oluşturmaktadır.<sup>367</sup>

---

<sup>363</sup> **KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURUMU**, 20/05/2020 tarihli 2020/404 9,Karar Özeti, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5497/20-404>, (E.T. 15.02.2025).

<sup>364</sup> **KAYA**, T., s. 35.

<sup>365</sup> **KAYA**, T., s. 35.

<sup>366</sup> **BEYTAR**, s. 161.

<sup>367</sup> **KAYA**, T., s. 35.

İşverenler KVKK'ya uyum hususunda proje oluştururken en çok işçilerin özel nitelikteki kişisel verisi olan sağlık verilerinde zorlanmaktadır.<sup>368</sup>

İşçiler ile işverenler arasında iş sözleşmesi bağlamındaki iş ilişkisi bir açıdan bağımlı bir ilişki oluşturmaktadır. Nitekim işçi görece işverene göre zayıf konumdadır ve bu ilişkideki konumu göre kendini kişisel hak ve özgürlükleri ihlal edilirken bulmaktadır. İş hayatında işverenin iş ilişkisinde işçiye nazaran çok güçlü konumu işvereni işçilerinin kişisel verilerini ihlal etme ve kişisel verilere müdahale eder bir konuma koymaktadır. Daha iş sözleşmesi kurulurken dahi işveren işçilerin kişisel verileri işçilerden talep etmekte ve işlemektedir.<sup>369</sup>

Hem işçinin iş ilişkisindeki işverene bağımlı konumu gereği hem de işçinin çalışma hürriyetinin de korunması bakımından işçinin kişisel verilerinin korunması hususu önemle gündeme gelmektedir. Toplumsal, ekonomik ve sosyal hayatın bir gereği olarak işçiler ilişkisinde taraf olmaktadır. İş ilişkisinde işveren tarafından işçinin kişisel haklarına müdahale edildiği takdirde işçinin işe olan inancı kalmamakta, motivasyonu düşmekte ve işçi odaklanma problemi yaşamaktadır. Tüm bunlar işçide verimsizliğe sebebiyet vermektedir. Tam bu sebeplerle işçiler İş Kanunu kapsamında iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilmektedir. Tüm bu olumsuz deneyimler işçiye iş hayatından soğutabilmekte ve işçinin toplumsal yaşamdan soyutlanabilmekte; aynı zamanda iş dünyasında da istihdam problemlerine neden olmaktadır. İşte bu noktada işçinin kişisel verilerinin korunması gündeme gelmekte ve işverenlerin kişisel verilere ve işçilerin kişisel haklarına müdahalesini sınırlamaktadır. Nitekim işverenler tarafından işçilerin kişilik haklarının ihlal edilmesi halinde işçilerin verimliliği azalabilmekte ve işçiler motivasyonlarını kaybedebilmektedir ve hatta bu süreç iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine kadar varabilmektedir.<sup>370</sup>

İş sözleşmesinin akdedilmesiyle birlikte işçi bağımlı hale gelmektedir. Yükümlülükle bakımından işçiler iş sözleşmesi kapsamında iş görme edimini yerine getirmekle mükelleftir ve aynı zamanda işverenler de işçiye gördüğü edimin karşılığı olarak ücret ödemekle yükümlüdür ve bu döngü iş hayatının temelini oluşturmaktadır.

---

<sup>368</sup> ALTINOK, “İşçiye İlişkin SAĞLIK Verilerinin İşveren Tarafından İşlenmesi”, Arda, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 94 ,Sayı: 4, Yıl: 2020, s. 179.

<sup>369</sup> KAYA, T., s. 35.

<sup>370</sup> KAYA, T., s. 36.

Ancak bu noktada işçilerin bağımlı ilişki kapsamında müdahale edilecek haklar bakımından işverene ücret ödeme borcu dışında yan borçlar da yüklenmektedir.<sup>371</sup> Neticeden iş sözleşmeleri sözleşmenin her iki tarafına da borç yüklemektedir.<sup>372</sup>

İşverenler işçiyi gözetme borcu gereği olarak işçilerini kişisel ve ekonomik meydana gelebilecek her türlü tehlike ve riske karşı korumakla mükelleftir. Gözetme borcu kapsamında işçilerin çıkarları işveren tarafından korunmalıdır ve yine işveren işçisinin kişisel haklarını ihlal edebilecek ve ona zarar verebilecek her türlü davranış ve eylemden kaçınmalıdır. İşverenler işçilerinin sağlığını da gözetmeli ve psikolojisinde uygun olan işi işçiye vermelidir, önlemlerini yeterli seviyede almalıdır.<sup>373</sup>

İşçilerin kişisel verilerinin korunması hususu temelde işçilerin kişisel haklarının bir parçası olduğundan bu noktada işverenin gözetme borcunun da kapsamına girmektedir. Her ne kadar 419 ve İş Kanunu 75. maddelerinde işçinin kişisel verilerinin kullanılması hususu bahse konu olsa da temelde işçinin kişisel verilerinin korunmasından bahsedilmektedir.<sup>374</sup>

TBK 419 işçinin kişisel verilerinin işlenmesi hususunu amaç bakımından sınırlandırmakla birlikte İş Kanunu 75. maddeye göre ise işçinin kişisel verilerinin işlenmesinde dürüstlük kuralını esas almakta ve işçinin kişisel verilerinin açıklanması hususunda gizliliğin önemi üzerinden durmaktadır. İşte bu noktada işveren bu iki sınırı aşarsa işverenin gözetme borcunu yerine getiremediği şeklinde yorumlanarak işverenin sözleşmesel sorumluluğuna gidilebilecektir.<sup>375</sup>

İşçinin kişisel verilerinin işlenmesinde hukuka uygunluk nedenlerinin başında ilk akla elbette işçinin kişisel verinin işlenmesi için vereceği açık rıza gelmektedir. Burada açık rızanın işçinin kendi hür, özgür iradesi ile olması açık rızayı geçerli hale getirmektedir. Şayet işçi rıza verirken baskı altında hissediyorsa örneğin işi kaybedeceği ya da işe

---

<sup>371</sup> KAYA, T., s. 36.

<sup>372</sup> DEMİR, Kübra, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğini Sağlama Borcu, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:29, Sayı: 3, Eylül 2021, 2517.

<sup>373</sup> KAYA, T., s. 36.

<sup>374</sup> KAYA, T., s. 36.

<sup>375</sup> KAYA, T., s. 37.

alınmayacağı gibi bir ihtimalden hareketle rıza veriyorsa burada işçinin vereceği rızanın geçerliliği tartışmalı hale gelecektir.<sup>376</sup>

## **B.Üstün Yarar İlkesi**

İkinci olarak işçinin kişisel verilerinin işlenmesi bahse konu olduğu zaman bir diğer hukuka uygunluk nedeni ise üstün yarar ilkesi sayılmaktadır. Burada üstün yararın gözetilmesi yalnızca işçiler için değil, işveren veya bir üçüncü kişinin üstün yararı da bahse konu olduğu zaman bu ilke gündeme gelecektir. Gündelik hayatta üstün yarar ilkesi kapsamında işçinin kişisel verilerinin işlenmesini hukuka uygun hale getiren durumlardan çoğu iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili konularda ortaya çıkmaktadır. Örneğin iş yerinde bulaşıcı bir hastalık yayılmaktaysa bu durumda işçilerin sağlık verilerinin işlenmesi zorunlu hale gelecektir.<sup>377</sup> Özellikle tüm dünyada ve ülkemizde ölümcül belirtiler göstererek ve Pandemiye sebebiyet veren COVID-19 en çok çalışma hayatını etkilemiş ve işyerlerinin çoğu kapatılmak zorunda kalmış ve çalışma hayatını durma noktasına getirmiştir.<sup>378</sup>

Salgın hastalıklardan konu açılınca elbette ki geçmiş yıllarda tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 Pandemisi akla gelmektedir. Bu dönemde işçilerin kişisel verisi niteliği taşıyan sağlık verilerinin işlenmesi durumu gündeme gelmiştir. 27.03.2020 tarihli Kişisel Verilerin Koruma Kurumu duyurusunda bu konuya detaylıca değinilmiş olup özellikle işçilerin özellikle COVID-19'u da içeren sağlık verileri işlenirken

---

<sup>376</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 357; **SEVİMLİ** (İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.110, [http:// calismatoplum.org/sayi36/sevimli.pdf](http://calismatoplum.org/sayi36/sevimli.pdf), (ET: 20.03.2025) [http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi\\_ve-gelisme-teskilati-\\_oecd\\_.tr.mfa](http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi_ve-gelisme-teskilati-_oecd_.tr.mfa) (ET: 20.03.2025); **KÜZECİ**, s. 120; **SALİHPAŞAOĞLU**, Yaşar, Özel Hayatın Kapsamı: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, Y. 2013, S. 3, s. 244.

<sup>377</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 357; **SEVİMLİ** (İşçinin Kişiliğinin Korunması), s.110;[http:// calismatoplum.org/sayi36/sevimli.pdf](http://calismatoplum.org/sayi36/sevimli.pdf), (ET: 20.03.2025) [http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi\\_ve-gelisme-teskilati-\\_oecd\\_.tr.mfa](http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi_ve-gelisme-teskilati-_oecd_.tr.mfa) (ET: 20.03.2025); **KÜZECİ**, s. 120 **SALİHPAŞAOĞLU**, s. 244.

<sup>378</sup> **CİNDEMİR**, Hakan, Bulaşıcı Hastalıkların İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Nitelendirmesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:6, Sayı: 11, Eylül 2021, s.64

gizliliğin ve yine kişisel veri işleme faaliyetlerinin minimum düzeyde tutulması gerektiği hatırlatılmıştır.<sup>379</sup>

İşçiler bulaşıcı bir hastalığı yakalandığından işverenine bu hastalığı bildirmekle yükümlüdür. İşveren de bu kapsamda iş yerinde gerekli önlemleri almak zorundadır. İşyerinde bulaşıcı hastalık taşıyanların sağlık verisini işlemelidir. Ancak burada işverenin gözetmesi gereken kurallar vardır. İşveren burada bulaşıcı hastalık taşıyan kişiyi ifşa etmemeli, maksimum seviyede ismini gizli tutmalı ve diğer işçiler arasında bulaşıcı hastalık taşıyan işçiyi hedef haline getirmemelidir. Hatta bu işçinin ismini ancak en son çarede açıklamak zorunda kaldığı halde açıklamalıdır. Yine işveren bu kapsamda diğer işçileri de korumak için gerekli fiyasyon çalışmalarını yapmalıdır.<sup>380</sup> Nitekim işçiler COVID-19 Döneminde ilk vakanın tespitinden sonra en çok etkilenen grupların başında gelmektedir.<sup>381</sup>

### C.İş Sözleşmesinden Doğan Nedenler

İşçilerin kişisel verilerinin işlenmesindeki bir diğer hukuka uygunluk nedeni iş sözleşmesinden doğan hukuki nedenlerdir. Ancak burada iş sözleşmesi kurulurken işveren işçi aleyhine hüküm koyarak daha çok kişisel veri işlemeye yönelik faaliyetlerde bulunmamalıdır. Nitekim burada işverenler tarafından kişisel verilerin işlenmesine yönelik ilkeler gözetilmek zorundadır.<sup>382</sup> İşveren tarafından kişisel verileri işleme faaliyeti sırasında amaç ve araç dengesi gözetilerek buna uygun hareket edilmek zorundadır.<sup>383</sup>

---

<sup>379</sup> **KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURUMU**, Kamuoyu Duyurusu, Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler, (Erişim Tarihi:13.01.2025 ), <https://kvkk.gov.tr/>; **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 364; **OKUR**, (Kişisel Verilerin Korunması Hakkı), s. 90; **SEVİMLİ** , (İşçinin Kişiliğinin Korunması),s. 126. **BEYTAR**, s. 158; **GÜRSEL**, s. 769.

<sup>380</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 364; **OKUR**, (Kişisel Verilerin Korunması Hakkı), s. 90; **SEVİMLİ**(İşçinin Kişiliğinin Korunması) , s. 126. **BEYTAR**, s. 158; **GÜRSEL**, s. 769.

<sup>381</sup>Ayrıntılı bilgi için bkz. **ARSLAN DURMUŞ**, Seda, COVID-19'un İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi, İstanbul Hukuk Mecmuası, Cilt: 78, Sayı: 2, Ekim 2020, s. 366, 374.

<sup>382</sup> **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 365; **BEYTAR**, s. 159; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 66.

<sup>383</sup> **BEYTAR**, s. 147.

#### **D.İşçinin Bir Hak Elde Edecek Olması Veya Mevcut Bir Hakkını Koruyacak Olması**

Yine işçilerin kişisel verilerinin işlenmesini hukuka uygun hale getiren hallerden biri de işçinin kişisel verisinin işlenmesi ile bir hak elde edecek olması veya halihazırda mevcut bir hakkını koruyacak olması sayılmaktadır. Bu duruma örnek verecek olursak işçilerin yan hak olarak sayılabilen çocuk yardımı alabilmesi çocuk sayısını bildirmesi, dil tazminatı elde edebilmesi için sahip olduğu yeterliliği gösterir dil belgelerini işlenmesi, engellilik hali var ise bu durumun engellilik raporu ve emeklilik gibi hallerde gündeme geleceği için işlenmesi gibi durumları örnek olarak değerlendirilebilecektir.<sup>384</sup>

Neticeden işçilerin kişisel verilerinin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri gözetilirse bu durumda herhangi bir hukuka aykırı hal meydana gelmeyecektir. Tüm bu hukuka uygunluk sebepleri vuku bulduğundan işveren tarafından işçilerin kişisel verileri işlenebilecektir.

---

<sup>384</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **ÖZER DENİZ**, ( İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri ), s. 365.

## SONUÇ

Kişilik hakkı kişinin hayatı, ruhsal ve fiziksel bütünlüğü, sağlığı, ahlaki değerleri, onuru, bireysel özgürlükleri, ismi, resmi, kimlik bilgileri ve benzeri değerlerden oluşmaktadır. Nitekim kişilik hakkı denilince bu hak şahsa bağlı hakların başında gelmektedir. Ayrıca kişilik hakkına herkes riayet etmek zorunda olduğundan, hiç kimsenin ihlal etmemesi gerektiğinden, herkese karşı ileri sürülebildiğinden mutlak haklardan sayılmaktadır. Kişilik hakkı, kişinin hukuken maddi ve manevi değerler üzerindeki haklarını kapsamaktadır Kişi, kişilik hakkı sayesinde hem maddi hem manevi değerlerini koruyabilirken ve aynı zamanda bu değerleri üçüncü kişiler ve dış etkenlere karşı da koruyabilecektir.

Kişisel veri kavramı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 3. uyarınca kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlanmıştır. Kişisel veri kavramı KVKK uyarınca kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgidir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunun amacı kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek olarak tarif edilmiştir.

Kişisel veriler kişinin açık rızası olmadan işlenemeyecektir ve KVKK'da bu husus yasal zemin bulmuştur. Ancak açık rıza aranmadan kişisel verilerin işlenebileceği istisnai haller bulunmaktadır. İş ilişkisinde iş sözleşmesi kişisel bir ilişki kurulmasına sebebiyet verir ve temelde güven ilişkisine dayanmaktadır. İşveren karşılıklı yükümlülükler çerçevesinde işçinin çıkarlarını gözetmeli ve işçilerine zarar verebilecek durumlardan kaçınmalıdır. Nitekim işverenin gözetme borcu olarak tarif edilen bu borç işverenin asli borcu olarak sayılmaktadır. İşçi özel hayatının bilinmesini istemeyebilir ve iş ilişkisinde özel hayat korunması gereken bir değer olarak vücut bulmaktadır.

Özel hayatın gizliliği kişiye sıkı sıkıya bağlı anayasal bir haktır. Bu sebeple özel hayatın gizliliği temel hak olduğundan işverenden gelecek her türlü müdahaleyi sınırlandırmaktadır. Burada özel yaşama müdahale sadece özel hayata dair bilgileri gizli tutulması anlamına gelmemekte ayrıca işçinin özel yaşamını devam ettirmesine engel olan her türlü hareketi kapsamaktadır. Burada esas korunan işçinin özel

hayatındaki özgürlüğüdür. İş ilişkisi içerisinde işveren işe işçi arasında işçinin kişiliğine bağlı olarak bir ilişki kurulmaktadır. Bu doğrultuda iş iş ilişkisi içerisinde işçi iş sözleşmesi kapsamında borcu olan iş görme edimini yerine getirirken aynı zamanda işverenine karşı bağlılığını korumalı ve sadakatli davranmalıdır. Ancak bunun karşısında işverene de birtakım sorumluluklar yüklenmektedir. İşverenin de iş ilişkisi içerisinde işçisini koruma borcu bulunmaktadır.

Mevzuat çerçevesine, Anayasa 20. madde, KVKK, TBK 417 ve 419. maddeler kapsamında kıyasen işçilerin kişisel verileri de korunmaktadır. Yine İş Kanunu 75. maddede de işçilerin kişisel verilerinin 3. Kişilerle paylaşılması hali düzenlenmiştir. Aynı zamanda OECD, Birleşmiş Milletler gibi örgütlerde de uluslararası alanda kişisel veriler için çalışmalar yapılmıştır.

Kişisel verilerin işlenmesi ile ilgili kavramlardan veri sorumlusu, Kişisel Verilerin Korunması Kanununda 3. maddede tanımlanmıştır. Kanundaki tanımlamada önem verilmesi gereken ilk husus, ilgili kişinin tüzel kişi olması mümkün olmadığı halde, veri sorumlusunun gerçek kişi olabilmesinin yanında kamu kurumları, şirket, dernek veya vakıf gibi tüzel kişilerden de oluşmasının mümkün olduğudur. KVKK kapsamında işverenler veri sorumlusu sayılmaktadır. Nitekim veri sorumlusu KVKK tanımı uyarınca Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişidir.

Kişisel verilerin işlenmesinde temel ilkelerin başında hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma ilkesi gündeme gelmektedir. Bu ilke diğer sayılan tüm ilkelerin temelini oluşturmaktadır. Kişisel veriler işlenirken bu ilkeye faaliyetin başından sonuna kadar riayet edilmesi gerekmektedir. Hukuka uygunluk ile kastedilen kişisel veriler işlenirken mevzuata ve kanunun lafzına uygun olarak hareket edilmesi gerektiğidir. Öte yandan dürüstlük kuralına uymakla kastedilen ise kişisel verilerin saydam oluşundan bahsedilmektedir.

Veri işleyen verileri işleyeceği sırada yeterli sayıda veri toplamalı ve bu verilerin işlemeye elverişli olması aranmaktadır. Yine veri işleyen işleme amacını aşan faaliyetlerde bulunmaması ve gereğinden fazla veri toplamamalıdır. Veri işleyen ileride amacına hizmet edeceğinden hareketle geleceği yönelik de verileri elde etmeye çalışması hukuka aykırılık oluşturacaktır. Veri işleyen tarafından bir araya getirilip

toplanılan verilerin doğru ve açık olması yine aynı zamanda en yeni hali olması gerekmektedir. Veri işleyen kişisel verileri işlerken bu verileri yasal çerçevelere uygun olarak işlemek zorundadır. Yine aynı zamanda veri işleyen veriye işlerken bir amacı olmalıdır. Bu sayede verisi işlenen kişi kendi verilerini daha iyi koruyabilecek ve bu açık, belirli veri işleme faaliyeti sayesinde şayet verilerini koruması gerektiren bir durumu vuku bulur ise gereken önlemi alabilecektir.

Veri işleyen tarafından işçilerin depolanan kişisel verileri bir araya getirme amacı dışında kullanılamayacaktır ve muhafaza edilemeyecektir. Ancak ve ancak hukukun izin verdiği ölçüde depolanma amacının dışında kişisel veriler muhafaza edilebilecektir. Burada kişisel verilerin depolandığı amacın dışında başka bir sebep ile kullanılacaksa hukuken bu sebebin meşru olması gerekmektedir. Kişisel verilerin güvenliği kapsamında kişisel veriler depolandıktan sonra her türlü amaç için kullanılamayacaktır. Kişisel verileri belirlendiği amaç için toplanmalıdır ancak aynı zamanda amaç gerçekleştiğinde verileri silinmelidir. Burada kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonimleştirilmesi KVKK 7. madde uyarınca resen veya verisi işlenen kişinin talebi ile olabilecektir.

İşçiler kişilik haklarının ihlali nedeniyle iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşverenler İş Kanunu 75. maddeye aykırılık hallerinde ve işçilerin açıklanmaması gereken kişisel verilerini açıklaması hallerinde TMK 24 ve 25. maddeler uyarınca ve TBK 58. madde kapsamında yaptırıma tabi tutulacaktır. Cezai sorumluluk bakımından ise işverenler bakımından haberleşme gizliliğinin ihlali suçu, kişiler arasında konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu, özel hayatın gizliliğinin ihlali, kişisel verilerin kaydedilmesi ve verileri yok etmeme gibi suçlardan kaynaklı olarak cezai yaptırıma tabi tutulabilecektir.

İşçiler iş sözleşmesi kapsamında işveren bağlı olarak çalışmayı kabul etmektedir. Bu noktada işçiler iş kapsamında dilediğini yapma ve dilediğini yapmama özgürlüğünden kendi iradesi ile bir ölçüde vazgeçmiş konumdadır. Ancak her ne olursa işçi işverene bağlı çalıştığı için eski dünyadaki kölelik sistemi gibi bir pozisyonda kalmayacak ve tüm özgürlüklerini işverenin eline bırakmayacaktır. İşçiler işverenin emir ve talimatlarına uygun hareket etmekle birlikte yine de belli kapsamda özgürlük sahibi konumdadır. Nitekim işverenin işçilere yönelik talimatları doğrudan işçilerin kişilik hakları ve yine bu doğrultuda kişisel verileri kapsamında etkili olmaktadır. İşçinin hak

ve özgürlüklerine üstün bir yarar gereği veya kanuni zorunluluktan kaynaklı olarak ya da iş ilişkisinin ve iş görme ediminin niteliğinden kaynaklı olarak işveren tarafından müdahale edilebilmektedir. Ancak bu müdahaleler meşru amaç gütmeli, gerekli olmalı ve uygun olmalıdır. Aynı zamanda müdahalelerin oranlı olması da önem taşımaktadır. Kişisel verilerin işlenmesinde ölçülülük ilkesi denilince işveren ölçülülük ilkesi uyarınca yalnızca iş görme ediminin ifası için elzem olan verileri işlemeli, aday işçinin temel hak ve özgürlükleri ve kişilik haklarının en az hasar alacağı seviyede bir mülakat gerçekleştirmelidir. İşçilere veri sorumlusu olan işverenine veya işverenin işçisinin kişisel verisini işlemek ile yetkilendirdiği kişiye kişisel verilerin korunması ile ilgili her türlü talebini yazılı olarak bildirebilmektedir. Veri sorumlusu kanun uyarınca kendisine gelen yazılı talepleri en geç otuz gün içerisinde olmak üzere sonuçlandırmalıdır.

İşveren iş görüşmesi sırasında işe almak istediği işçi hakkında bilgi edinmek ve detayları öğrenmek istemektedir. Bu doğrultuda işçi isim, soy isim, kimlik bilgileri, doğum yeri, doğum tarihi, adresi, eğitim durumu, referansları gibi birçok soruya maruz kalabilir. Ancak bu sorular işçinin mesleki yeterliliğini tespit etmeye yönelik olmalıdır. Buna karşılık işçiler de işverenin sorduğu soruları doğru yanıtlamakla mükelleftir. İşverenin de soracağı soruların ölçütünü Türk Medeni Kanunu uyarınca dürüstlük kuralı belirleyecektir ve işverenin soru sorma hakkı ile işçinin kişisel verilerinin korunması arasında adil bir denge kurulması gerekecektir.

İşverenin iş görüşmesi yaptığı aday işçilere karşı herhangi bir edim olmaksızın koruma borcu bulunmaktadır ve bu doğrultuda gerekli bilgi ve belgeleri muhafaza etmek ve kişisel verileri korumak zorundadır. Nitekim işveren işçiyi işe almadı ise belgeleri işçiye geri vermekle mükelleftir. Öncelikle işveren tarafından işçinin bir önceki iş yerinde aldığı ücretin sorulması bir derece haklı sayılabilmektedir. Ancak burada işçinin yüksek bir maaş söylemesi ise pazarlama taktiği olarak değerlendirilmelidir. Yine belirtmek gerekir ki burada işçinin işvereni yanıltması işveren için haklı fesih sebebi olarak sayılamayacaktır. Burada yanıltmanın işin esaslı bir noktasına ilişkin olması şartı aranmaktadır.

Kişisel verilerin sınıflandırmasında daha kişisel olarak kendine yer bulan özel nitelikteki kişisel veriler için haliyle korunması için işverenler tarafından gösterilmesi gereken çaba da daha fazladır. Özel nitelikteki kişisel veriler niteliği itibarıyla kişilerin

daha mahrem bilgilerini içerir ve yine adaylar özel nitelikli kişisel verilerden kaynaklı olarak ayrımcılığa tabi tutulabilmektedir. İşveren tarafından işçinin işe uygun olup olmadığını test etmek ya da sosyal yardımlardan yararlanıp yararlanamayacağını anlamak için sağlıkla ilgili sorular sorması beklenebilecektir. İşveren tarafından işçilerin sağlık verilerinin işlenebilmesi için ya kanunda sayılan kişiler tarafından işlenmesi ya da işçinin açık rızası olması aranmaktadır. İşçinin adli sicil kaydındaki sabıkasının sorulabilmesi için bu sabıkanın alınacağı işin niteliği ile ilgili olması aranmaktadır. Öte yandan işverenler tarafından işçilere yöneltilecek sorularda din, dil, ırk etnik köken, politik düşünce, sendikal üyelik gibi konularda sınırlar fazlasıyla keskindir v burada işverenin işçilerin kişisel verilerinin ihlaline hukuk izin vermemektedir. Neticede bu konularda sorular yönetilmesi işverenin ayrımcılık yapacağının açıkça göstergesini oluşturacaktır.

İşyerlerinin girişlerinde işverenler tarafından işçilerin hangi saatte mesaiye gelip hangi saatte iş yerinden ayrıldıklarını kontrol ve takip edebilmek için birtakım uygulamalar bulunmaktadır. Örneğin işverenler imza defteri, manyetik kimlik kartları, akıllı kartlar, parmak izi ile parmak okuma veya gelişen teknoloji ile birlikte retina taraması gibi uygulamalara işyerlerinde rastlanılabilmektedir. Örneğin işçide retina taraması yapılması işçinin alkol veya uyuşturucuya yönelik herhangi bir bağımlılık sorunu olduğunu gösterebilmektedir İş sözleşmesinin devamı halinde bir belge oluşturulacak ise bu bilgiler sadece işle ilgili bilgiler olmalıdır. Bu tür belgelerde özel hayat ilişkin herhangi bir bilgi ve belge bulunmamaktadır. Ancak bazı hallerde işçilerin kişisel verilerinin kullanılması zorunlu olabilir. Şöyle ki işçinin iş görme edimi borcu gibi işverenin de ücret ödeme borcu bulunmaktadır ve bu borcunu işverenin ifa edebilmesi için sigorta numarası, vergi numarası gibi kişisel verilerin kullanılması gerekebilmektedir.

İşçi aynı iş yerinde çalışmaya devam ederken iş arayışı içerisinde başka bir iş yeri ile görüşme halindeyken yeni işveren işçiye ilişkin bilgileri işçinin izni olmadan eski iş yerinden talep etmemelidir. Ancak burada işçi eski işvereni referans olarak gösterdiyse bu noktada işçinin örtülü de olsa izni olduğu anlamına gelmektedir. Yeni işveren işçinin izni olmadan eski işverenden işçi hakkında bilgi alırsa burada yeni işverenin işçiye karşı tazminat yükümlülüğü gündeme gelebilecektir.

İşverenler iş sözleşmesi sona erdikten sonra dahi işçilerinin kişisel verilerini üçüncü kişilerle paylaşmamakla mükelleftir. Yine aynı şekilde işçi için oluşturulmuş olan özlük dosyasını da işverenin muhafaza etmesi olası yargılamalarda da işine gelebilir. Ancak işveren yine de işçinin rızası olmadan bu belgeleri işten ayrıldıktan sonra da kullanmamalıdır. Özel nitelikli kişisel veriler, kişisel verilerden işleme ve aktarma methodları bakımından farklılaşmaktadır. Kişisel verilerin üçüncü kişilerin eline geçmesi ile özel nitelikteki kişisel verilerin kötü amaçlı üçüncü kişilerin eline geçmesinde ortaya çıkan zarar ve mağduriyet çok farklı olacaktır.

Mevzuatlarda kişisel verilerden farklı olarak özel nitelikteki kişisel veriler sınırlı sayıda olarak sayılmıştır. İşçiler ilk olarak kişisel verilerinin ve en temelde kişilik haklarının ihlali durumunda işveren karşı kişisel verilerinin ve kişilik haklarının korunması maksadıyla TMK 23 - 25. maddelere başvurabilecektir. İşçiler bu maddeler kapsamında en geniş kapsamda kişilik haklarını ihlal eden işverene karşı önleme, durdurma ve tespit davaları yöneltmek hakkını arayabileceklerdir. Yine maddelerinde devamında arz ve izah olunduğu üzere işverenin kişilik hakkının ihlalinden elde ettiği kazancı vekaletsiz iş görme hükümleri çerçevesinde tazmin edebilecektir.

## KAYNAKÇA

**ADINIR**, Kaptan, Merter, İşverenin Yönetim Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, Eylül 2019.

**AKİPEK**, Jale/ **AKINTÜRK**, Turgut /**ATEŞ**, Derya, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, Beta Yayınları, 2024.

**AKTAY** Nizamettin / **ARICI** Kadir / **SENYEN KAPLAN** Emine Tuncay, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2013.

**ALP**, Mustafa, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi.” Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2019-2020, Gülsevil Alpagut, Editör, Oniki Levha, İstanbul 2022, (s.11-183).

**ALPAGUT**, Gülsevil, İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

**ALTINOK**, Arda, “İşçiye İlişkin SAĞLIK Verilerinin İşveren Tarafından İşlenmesi” İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 94 ,Sayı: 4, Yıl: 2020, (s.179-191).

**ARBAK**, Merve. İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılması, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2021.

**ARSLAN DURMUŞ**, Seda, “COVID-19'un İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, İstanbul Hukuk Mecmuası, Cilt: 78, Sayı: 2, Yıl: Ekim 2020, (s.363-393).

**AŞIKOĞLU**, Şehriban İpek. Avrupa birliği ve Türk Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Büyük Veri, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2018. ( Kısaltma:Avrupa Birliği)

**AŞIKOĞLU**, İpek Şehriban, “Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda”, Kişisel Veri Koruma Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, Yıl: 27 Aralık 2019, (s.41-65).

**AYAN**, Mehmet/ **AYAN** Nurşen, Kişiler Hukuku, 6. Baskı, Konya, Mimoza Yayınları, 2014.

**AYDIN**, Ufuk/ **KÜÇÜK**, Doğukan, “Kişilik Hakkı Kapsamında İşçinin Sağlığına İlişkin Veriler”, Yönetim ve Çalışma Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, Yıl: 2019, (s.54-79).

**AYDINLI**, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Seçkin Yayınları, Ankara 2004.

**AYDINLI**, İbrahim, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla ilgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi, Cilt:19, Sayı:6, Yıl: Kasım 2005, (s.21-42).( Kısaltma: İşçinin Kişiliğinin Korunması)

**AVCI**, Yasemin, Kişisel Verilerin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2019.

**BAKIRCI**, Kadriye, İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2002.

**BAŞALP**, Nilgün, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması, Yetkin Yayın Yayınları, 2004.

**BAYRAM**, Fuat, Türk İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2011.

**BEYTAR**, Erbil, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2018.

**BORAN GÜNEYSU**, Nilüfer, **MEMİŞ**, Burak, “Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Kapsamında Avukatın Yükümlülükleri ve Sorumlulukları”, Dergi Park, Cilt:5, Sayı:2, Yıl:31 Aralık 2019, (s.313-337).

**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU** Yeliz, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar Ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayınları, İstanbul 2017.

**CENTEL**, Tankut, ,“Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt:4, Sayı:24, 2011, (s.15-20).

**CİNDEMİR**, Hakan, ‘‘Bulaşıcı Hastalıkların İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Nitelendirmesi’’, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:6, Sayı: 11, Yıl: 30 Eylül 2021, (s.61-96).

**ÇEKİN**, Mesut Serdar; Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, Temmuz 2020.

**ÇELİK** Nuri/**CANIKLIOĞLU** Nurşen/**CANBOLAT** Talat, İş Hukuku Dersleri, 31. Baskı, İstanbul 2018.

**ÇELİKEL**, Serdar, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Kapsamında Veri Sorumlusu ve Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.

**ÇETİN**, Evra, Çalışanların Hakları, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2015.

**DEMİR**, Kübra, ‘‘İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi Ve İşverenin Sorumluluğu’’, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:2, Yıl: 27 Aralık 2022, (s.1075-1090).

**DEMİR**, Kübra, ‘‘İşçinin İfade Özgürlüğü İle İşverenin Menfaatleri Arasındaki Denge Ve Misillemeye Karşı Koruma (Dede/Türkiye Kararı Bağlamında Bir Değerlendirme)’’, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sayı: 2, Yıl: 31 Temmuz 2024, (s.89-128).

**DEMİR**, Kübra, ‘‘Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğini Sağlama Borcu’’, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:29, Sayı: 3, Yıl:15 Eylül 2021, (s.2501-2543).

**DEVELİOĞLU**, Hüseyin Murat, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu İle Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Uyarınca 1Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, On İki Levha Yayınları, İstanbul, Aralık 2017.

**DİNKÇİ**, Fatih, Kişisel Verilerin Korunmasında Uluslararası Düzenlemeler ve Türkiye Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun, 2014.

**DOĞAN YENİSEY**, Kübra, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2018.

**DURAL** Mustafa /**ÖĞÜZ** Tufan, Türk Özel Hukuku, Kişiler Hukuku, Filiz Kitabevi, Cilt 2, İstanbul, 2022.

**DÜLGER** ,Murat Volkan, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, Hukuk Akademisi Eğitim ve Yayıncılık, İstanbul, Kasım 2019.

**EKİN**, Ali, İşçinin Onurunun Korunması, Adalet Yayınevi, Eylül 2013.

**EKMEKÇİ**, Ömer/ **YİĞİT**, Esra, Bireysel İş Hukuku, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, Kasım 2023.

**ERARSLAN**, Sevgi, Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller, On İki Levha Yayınları, İstanbul, Aralık 2020.

**ERDİNÇ**, Göksu Hazar, “Ölçülülük İlkesi Ve Açık Rıza Kapsamında Biyometrik Verilerin İşlenmesi”, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, Yıl: 30 Haziran 2020, (s.1-19).

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

**ERTÜRK**, Şükran, “İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle Aids Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, Yıl: 1 Ocak 2002, (s.1-26).

**EYRENCİ** Öner/**TAŞKENT** Savaş/**ULUCAN** Devrim, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2016.

**HACIOSMANOĞLU**, Deniz, Kişisel Verileri Koruma Kurumu Yapısı Ve İşlevi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı , Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020.

**HATEMİ**, Hüsrev, Kişiler Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul,2017.

**HELVACI**, Serap, Gerçek Kişiler, Arıkan Yayıncılık , Ankara, 2017.

**HİSLİ**, Merve Ezgi, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Platon Hukuk Yayınevi, 2021.

**HİZARCI**, Emine, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun AB Veri Koruma Hukuku Işığında Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2019.

**İKİLER**, Bora/ **SERTER**, Y. Sertaç, Şirketler İçin Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Rehberi, On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2023.

**GİSOLDİ**, Ayşe Yasemin Aydoğmuş, Milletlerarası Özel Hukukta Kişisel Verilerin Korunması. On İki Levha Yayıncılık, Mayıs 2023.

**GÖÇMEN UYARER**, Sinem, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu kapsamında Kişisel Verilerin Korunması, Seçkin Yayıncılık, 2020.

**GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT**, Yeliz, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar Ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, İş Hukukunda Okur Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayınları, İstanbul 2017.

**GÜNAL**, Ayşe/ **ÜSTÜN** Yasin, ‘‘İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi’’, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt:2 , Sayı:2, Yıl:2020, (s.62-73) .

**GÜRSEL**, İlke, ‘‘Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri’’, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 50, Yıl: 2016, (s. 763-848).

**GÜRSEL**, İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Kasım 2016.

**GÜZEL**, Ali, ‘‘İş Hukukunda Yetki ve Özgürlük’’, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S. 1, Ocak 2016, (s. 93-126).

**KAĞITÇIOĞLU** Mutlu, ‘‘Kişisel Verileri Koruma Kurumuna İdare Hukuku Çerçevesinde Bir Bakış’’, İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:1, Sayı: 2, Yıl: Aralık 2016, (s.77-96).

**KAPLAN**, Emine Tuncay, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:52, Sayı:01, Yıl: 1 Ocak 1997, (s.367-386). ( Kısaltma: Bilgisayarda Toplanan Bilgiler)

**KAPLAN**, Emine Tuncay, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt:4, Sayı:24, Yıl: Aralık 2011, (s.42-55). ( Kısaltma: İşçinin Kişilik Haklarının Korunması)

**KARABULUT**, Ramazan, Kişisel verilerin korunması ve kolluk hizmetleri, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2014.

**KARAÇ**, Serkan Taylan, Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri. On İki Levha Yayıncılık, Haziran 2020.

**KARAN**, Yeliz, Haksız Fiil Sorumluluğu İle Sözleşmeden Doğan Sorumluluğun Karşılaştırılması, Prof. Dr. Mustafa Dural’a Armağan, Filiz Kitabevi, İstanbul 2013.

**KARTAL**, Serhat, Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2020.

**KAYA**, Cemil, “Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler Ve İşlenmesi”, İÜHFM, Cilt:69, Sayı:1-2, Yıl:9 Aralık 2011, (s.317-334).

**KAYA**, Mehmet Bedii, Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması Arasında Denge, Güncel Gelişmeler Işığında Kişisel Verilerin Korunması Hukuku,2020.

**KAYA**, Tuğçe, “İş Görüşmeleri Sürecinde İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, Dergi Park, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, Yıl: 30 Aralık 2022, (s.34-47). ( Kısaltma: KAYA, T.)

**KILIÇOĞLU**, Ahmet, M., Medeni Hukuk, Turhan Kitabevi, Eylül,2024.

**KILIÇOĞLU**, Mustafa, Tazminat Hukuku, 3. baskı, İstanbul, Legal, 2010.

**KILINÇ**, Gizem Meral, “İşverenin İşçilerin Kişisel Verilerini Koruma Yükümlülüğü”, DergiPark, Konya Barosu Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, Yıl:27 Nisan 2023, (s.87-127).

**KOÇ**, Fatma, İş İlişkisinde Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi, On İki Levha Yayıncılık, Haziran 2022. ( Kısaltma: Kişisel Sağlık Verileri)

**KOÇ**, Elif Gizem, Kişisel Verilerin Korunmasında Veri Sorumlusunun Medeni Hukuktan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2020.

**KORKMAZ**, İbrahim, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt: Mayıs-Haziran 2016, Sayı:124, (s.81-152).

**KUTBAY**, Nurgül, İş Sözleşmesinin Devri, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2019.

**KÜZECİ**, Elif, Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, Ankara 2010.

**LİMONCUOĞLU**, Alp, “İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Özel Sayı, Yıl:1 Temmuz 2013, (s.547-572).

**MANAV**, Eda, “İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Dergi Park, Cilt:19, Sayı:2, Yıl: Nisan 2015, (s.95-136)

**MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi/**ASTARLI** Muhittin/**BAYSAL** Ulaş/ İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Nisan 2022.

**NARMANLIOĞLU**, Ünal, “İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?”, Sicil İHD, Cilt:3, Sayı: 3, İstanbul 2006, (s.9-19).

**NUR**, Pınar. Vergi Hukuku Açısından Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, Mart 2022.

**OĞUZMAN** M. Kemal/**BARLAS**, Nami, Medeni Hukuk, Kaynaklar Temel Kavramlar, Vedat Yayıncılık, İstanbul, 2016.

**OĞUZMAN**, Kemal / **SELİÇİ**, Özer/ **OKTAY ÖZDEMİR**, Saibe, Kişiler Hukuku, 14. Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2014.

**OKUR**, Zeki, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, Legal Yayınevi, İstanbul 2013. (Kısaltma: Elektronik Gözetleme)

**OKUR**, Zeki, ‘‘İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişisine Etkisi’’, Kamu-İş Dergisi, Cilt:8, Sayı: 2, Yıl:2005, (s.47-76).

**OKUR**, Zeki, ‘‘Türk İş Hukuku’nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı’’, İş Dünyası ve Hukuk, Tankut Centel’e Armağan , Cilt:1, Yıl:2011, (s.368-408). (Kısaltma: (Kişisel Verilerin Korunması Hakkı))

**ÖZER DENİZ**, ‘‘Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Arabuluculuğa Hâkim Gizlilik İlkesinin Birlikte Değerlendirilmesi’’, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, Yıl: 30 Haziran 2020, (s.63-71).

**ÖZER DENİZ**, Miray, ‘‘Kişisel Verilerin İşlenmesi Sözleşmesinin Türleri ve Hukuki Nitelikleri’’, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, Yıl:30 Haziran 2023, ( s. 97-114).

**ÖZER DENİZ**, Miray, ‘‘Mesafeli Sözleşmelerde Tüketicinin Kişisel Verilerinin Korunması’’, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sayı 1, Yıl : 29 Ocak 2023, (s. 311 – 344).

**ÖZER DENİZ**, Miray, ‘‘İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması Ve Bundan Doğan Sorumluluk’’, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı 45, Yıl: 7 Ocak 2021, (s.355-378). (Kısaltma: İşçilerin Özel Nitelikteki Kişisel Verileri )

**ÖZDEMİR**, Olgu, İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, On İki Levha Yayıncılık, Mart 2022.

**ÖZDEMİR**, Hayrunnisa, ‘‘İşyerinde İşçilerin İzlenmesi Ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması’’, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1-2, Yıl:1 Haziran 2010, (s.231-270). ( Kısaltma:İşyerinde Kişilik Hakları),

**ÖZDEMİR**, Erdem, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı: 3, Yıl: Haziran 2005, (s.95-120).

**ÖKTEM SONGU**, Sezgi, “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, Dergi Park, Cilt:15, Özel Sayı, Yıl: 1 Temmuz 2013, (s.609-650). ( Kısaltma: İfade Özgürlüğü)

**ÖKTEM SONGU**, “İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Editör, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş, İstanbul 2011, (s.1057-1098). ( Kısaltma: İşyerinin Müdahalesi)

**ÖZEL**, Kadir Can, “Ana Hatlarıyla Kişisel Verilerin Korunmasının Tarihsel Süreci ile Amacı ve Kişisel Verilerin Korunması Hakkı”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 94, Sayı: 2, Yıl: Mart, 2020, s.241-256.

**ÖZKAN**, Zeynep Aslı, İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2019.

**ÖZKAN**, Oğulcan, Kişisel Verilerin Korunması, Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2020.

**ÖZTAN**, Bilge, Medeni Hukuk’un Temel Kavramları, 39. Bası, Ankara, Turhan, 2014.

**ÖZTÜRK**, Berna, İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, 2021.

**ÖZVERİ**, Murat, “İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları”, Çalışma Ve Toplum, Cilt:4, Sayı: 79, Yıl: 2023, (s.3255-3296).

**SALİHPAŞAOĞLU**, Yaşar, “Özel Hayatın Kapsamı: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:17, Sayı:3, Yıl: 2013, (s.227-266).

**SAVAŞ** Burcu, “İş Hukukunda Siber Gözetim“, Cilt:3, Sayı:22, Yıl:2009, (s.97-132).

**SARIBAY**, Öztürk, Gizem, İşverenin İşçileri ve Adayları Sosyal Medya Vasıtasıyla Araştırması, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV, On İki Levha Yayınları, 2021.

**SEROZAN**, Rona, **ENGİN**, Baki İlkey, **ATAMER**, Yeşim, Medeni Hukuk Genel Bölüm / Kişiler Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2022.

**SEVİMLİ**, Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006. ( Kısaltma: Özel Yaşama Müdahale)

**SEVİMLİ**, Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, Cilt:1, Sayı:36, Yıl: 01.01.2013, (s.36-107). ( Kısaltma: İşçinin Kişiliğinin Korunması)

**SEVİMLİ** Ahmet, “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt:2, Sayı:10, Yıl: Haziran 2008, ( s.53-79).

**SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.

**ŞİMŞEK**, Oğuz, Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, Beta Yayıncılık, İstanbul 2008.

**TEKTÜRK**, Simru, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun İşçi Ve İşveren İlişkisi Üzerine Etkisi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Haziran, 2022.

**TOPRAK**, Bilal, KVKK ve GVKT açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yetkin Yayınları, Ankara,2022.

**TOPUZ**, Murat, İsviçre Ve Türk Borçlar Hukuku İle Karşılaştırmalı Olarak Roma Borçlar Hukukunda Maddi Zarar Ve Bu Zararın Belirlenmesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2011.

**TURGUT**, Cemile. Kişilik Hakkının Bir Görünümü Olarak Unutulma Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2021.

**SUR**, Melda, “Çalışanın E-postasına İşveren Tarafından Girilmesi, İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt:2, Sayı:44, Yıl:2020, ( 57-68).

**UGAN ÇATALKAYA**, Deniz, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019.( Kısaltma: Ölçülülük İlkesi)

**UGAN ÇATALKAYA**, Deniz, ‘‘Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence Ulaşılabilir Olmama Hakkı’’, İÜHFM, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Cilt:74, Özel Sayı, Yıl 2016, (s. 737-755). ( Kısaltma: Ulaşılabilir Olmama Hakkı)

**UMUTLU**, Hasan Hüseyin. Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, Şubat 2021.

**UNCULAR**, Selen, ‘‘İş İlişkisindeki Dijital Dönüşümün ‘Kamera Arkası’: İşçinin Görüntü ve Ses Kaydeden Cihazlar Vasıtasıyla Gözetlenmesi’’, Millî Egemenlik ve Hukuk TBMM’nin 100. Yılı Anısına Armağan, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Armağan Kitaplar Serisi No:9, On İki Levha Yayıncılık, Yıl:2024, (s.1-21). ( Kısaltma: Dijital Dönüşüm)

**UNCULAR**, Selen, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2012. (Kısaltma:Kişisel Veri)

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

**ULUSOY Ali**, Yeni Türk İdare Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2019.

**UYAROĞLU**, Osman, ‘‘Türk Borçlar Kanunu madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması’’, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 54, Yıl:3 Nisan 2023, (s. 315-338).

**ÜÇÜNCÜ**, Medeni Yargılama Hukukunda Kişisel Verilerin ve Sırların Korunması, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2019.

**ÜNAL**, Canan, İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2018.

**ÜZELTÜRK** Sultan Tahmazoğlu, ‘‘Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Anayasa Değişikliği’’, Legal Hukuk Dergisi, Sayı: 93, Yıl:Eylül, 2010, (s. 3151-3156.).

**YILDIZ**, Muhammed Enes, Karanlık Fabrikalar ve Yapay Zekânın İş İlişkilerine Etkisi, Yapay Zeka ve Hukuk, 2024. ( Kısaltma: Yapay Zeka)

**YILDIZ**, Muhammed Enes, İş Hukukunda Bildirim, On İki Levha Yayıncılık, 2021.

**SAVAŞ KUTSAL/ Fatma Burcu/ KOLAN Şelen**, ‘‘Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme’’, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 62, Yıl: 2019, (s. 491-562).

**YILMAZ**, Süleyman, **ÇAVUŞOĞLU**, Gökçe Filiz, Kişisel Verileri Koruma Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2020.

**YILMAZ**, Berrak, Türk Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Kişisel Verilerin Korunması, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara 2019.

**YİĞİT**, Esra, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, 2023. ( Kısaltma: ( İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması )

**YİĞİT**, Yusuf, İş Hukuku’nda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme Ve Danışma Yükümlülüğü, Selçuk Üniversitesi Doktora Tezi, Konya 2009.

**YİĞİT** Yusuf, ‘‘İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi’’, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:18, Sayı: 2, Yıl: 20 Aralık 2010, (s. 161-214).

**YÖRÜK**, Onur Doğan, (AB) 2016/ 679 Sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Doğrultusunda Kişisel Verilerin Korunması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Haziran 2019.

**YÜKSEL**, Hilal, Kişilik Hakkı İhlali Kapsamında İnsan Üzerinde Yapılan Deneyler ve Hukuki Sonuçları, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2017.

**YÜREKLİ**, Sabahattin, Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayıncılık, Eylül 2019.

**YÜREKLİ**, Sabahattin, ‘‘İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo)’’, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 72, Sayı: 2, Yıl:13 Haziran 2014, (s. 541-579). ( Kısaltma: Culpa in Contrahendo)

**ZOR**, Abdülhamit, Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri ve Bu Yükümlülükleri İhlalinden Doğan Özel Hukuk Sorumluluğu, On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2020.

## **ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR**

**www.lexpera.com.tr**

**www.kazanci.com.tr**

[https://www.csqb.gov.tr/media/1327/işyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf-s.9.](https://www.csqb.gov.tr/media/1327/işyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf-s.9)

[https://www.ozgunlaw.com/makaleler/kisisel-verileri-koruma-kurumu-tarafindan-cikarilan-veri-sorumlulari-sicili-hakkinda-yonetmeligin-getirdigi-yukumlulukler-275, 17.05.2025, S.1-2.](https://www.ozgunlaw.com/makaleler/kisisel-verileri-koruma-kurumu-tarafindan-cikarilan-veri-sorumlulari-sicili-hakkinda-yonetmeligin-getirdigi-yukumlulukler-275,17.05.2025,S.1-2)

**KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURUMU**,2023,Kurul Kararı,  
[https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7600/2023-437.](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7600/2023-437)

**KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURUMU**, 2019,Karar  
Özeti,[https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5497/2019-166.](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5497/2019-166)

**KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURUMU**, 2019,Karar Özeti,  
[https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5497/2019-122.](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5497/2019-122)

**KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURUMU** 24.01.2019 tarihli ve 2019/10 sayılı  
Kararı, **Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, 2019, Karar Özeti,  
[https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5497/2019-122.](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5497/2019-122) ( E.T. 12.09.2024)

**İSTANBUL BAROSU**, Haberler, [https://istanbulbarosu.org.tr/HaberDetay.](https://istanbulbarosu.org.tr/HaberDetay)