BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

HAZIRLAYAN

YİĞİT ÇALIŞKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN

ANKARA – 2025

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 17 06 /2025

Öğrencinin Adı, Soyadı: Yiğit Çalışkan

Öğrencinin Numarası:22210112

Anabilim Dalı: Özel Hukuk Anabilim Dalı

Programı: Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. Emine Tuncay Senyen Kaplan

Tez Başlığı: İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 126 sayfalık kısmına ilişkin, 21/05/2025 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %10'dur. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 17/ 06 / 2025

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof. Dr. E. Tuncay Senyen Kaplan

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim süresince bilgi, tecrübe ve rehberliğiyle akademik gelişimime büyük katkı sağlayan değerli tez danışmanım Prof. Dr. Emine Tuncay Kaplan'a, tez sürecinin her aşamasında sunduğu destek ve yönlendirmeleri için içten teşekkürlerimi sunarım.

Tez yazım ve teslim sürecinde karşılaştığım idari ve teknik konularda her zaman ulaşılabilir olan, sorularımı içtenlikle yanıtlayan ve sürecin sorunsuz ilerlemesine katkı sağlayan Araş. Gör. Özgür Sevim'e desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Tez savunma sınavım sırasında yapıcı önerileri ve olumlu yaklaşımlarıyla çalışmama katkı sunan değerli jüri üyeleri Prof. Dr. İştar Urhanoğlu ve Doç. Dr. Mustafa Kılıçoğlu'na ve eğitim sürecim boyunca bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım, dersleriyle akademik birikimime katkı sağlayan tüm değerli öğretim üyelerine teşekkür ederim.

Son olarak, bu süreci her zaman anlayışla karşılayan, sabır ve sevgileriyle daima yanımda olan sevgili aileme en derin teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

ÇALIŞKAN, Yiğit. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı, 2025

"Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi" kişisel veridir. İş ilişkisi kapsamında, kişisel verileri korunacak kişi işçidir. İşçinin kişisel verileri; işe alım sürecinde, iş ilişkisi devam ederken veya iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işlenebilmektedir. Bu nedenle, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin kişisel verilerinin korunması özel bir önem taşır. Hukukumuzda işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamakla birlikte; başta 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu olmak üzere, çeşitli ulusal ve uluslararası düzenlemelerde yer alan hükümler dolaylı olarak bu alana uygulanmaktadır. Bu çalışmada söz konusu düzenlemelere yer verilmiş; işçinin kişisel verilerinin hangi usul ve esaslarla işlenebileceği açıklanmıştır. Ayrıca, işverenin hangi hukuka uygunluk sebeplerine dayanarak veri işleyebileceği değerlendirilmiş ve kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi hâlinde işçinin başvurabileceği hukuki yollar gösterilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişisel verilerin korunması, işçi, işveren, veri işleme, kişisel veri

ABSTRACT

CALISKAN, Yigit. Protection of Employees' Personal Data. Başkent University, Institute of Social Sciences, Department of Private Law, Master's Program in Private Law, 2025.

"Any information relating to an identified or identifiable natural person" is considered personal data. Within the scope of the employment relationship, the person whose personal data must be protected is the employee. The employee's personal data may be processed during the recruitment process, throughout the continuation of the employment relationship, or after the termination of the employment contract. Therefore, the protection of the employee's personal data, as the weaker party in the employment contract, holds special significance. Although there is no direct regulation concerning the protection of employees' personal data in our legal system, various national and international regulations, primarily Law No. 6698 on the Protection of Personal Data, are indirectly applicable to this area. This study addresses these regulations and explains the procedures and principles under which the employee's personal data may be processed. Additionally, it evaluates the lawful grounds on which the employer may process data and outlines the legal remedies available to the employee in cases of unlawful processing of personal data.

Keywords: Data protection, employee, employer, data processing, personal data

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR i
ÖZET ii
ABSTRACT iii
KISALTMALAR LİSTESİ viii
GİRİŞ 1
1. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI 3
1.1. Kişisel Verinin Tanımı 3
1.2. Kişisel Verinin Unsurları 4
1.2.1. Her türlü bilgi 4
1.2.2. Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişi 6
1.2.2.1. Kişi 6
1.2.2.2. Kişinin kimliğinin belirli veya belirlenebilir olması 7
1.2.3. Bilginin kişiye ilişkin olması 8
1.3. Kişisel Verinin Sır Kavramıyla İlişkisi 9
1.4. Kişisel Verilerin Korunması Hakkının Özel Yaşamın Gizliliği ile İlişkisi 10
1.5. Kişisel Verilerin Hukuki Niteliğiyle İlgili Görüşler 12
1.5.1. Mülkiyet hakkı görüşü 12
1.5.2. Fikri mülkiyet hakkı görüşü 13
1.5.3. Kişilik hakkı görüşü 14
2. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER 16
2.1. Uluslararası Düzenlemeler 16
2.1.1. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Rehber İlkeleri 16
2.1.2. Birleşmiş Milletler düzenlemeleri 16
2.1.3. Avrupa Konseyi düzenlemeleri 17
2.1.3.1. 108 Sayılı Sözleşme 18
2.1.3.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 19
2.1.4. Avrupa Birliği düzenlemeleri 20
2.1.4.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı 20
2.1.4.2. 95/46/EC Sayılı Yönerge 21
2.1.4.3. 2016/679 Sayılı Genel Veri Koruma Tüzüğü 21
2.1.5. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) düzenlemeleri 22

2.2. Ulusal Düzenlemeler 23
2.2.1. Anayasa 23
2.2.2. Türk Medeni Kanunu 24
2.2.3. Türk Borçlar Kanunu 25
2.2.4. Türk Ceza Kanunu 25
2.2.5. İş Kanunu 26
2.2.6. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 26
3. KİŞİSEL VERİLERE İLİŞKİN KAVRAMLAR, GENEL İLKELER VE HUKUKA UYGUNLUK SEBEPLERİ 28
3.1. Kişisel Verilere İlişkin Kavramlar 28
3.1.1. Kişisel verilerin işlenmesi 28
3.1.2. Açık rıza 31
3.1.3. Veri kayıt sistemi 31
3.1.4. İlgili kişi 31
3.1.5. Veri sorumlusu 32
3.1.6. Veri işleyen 33
3.1.7. Özel nitelikli kişisel veri 33
3.2. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Genel İlkeler 35
3.2.1. Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma 35
3.2.2. Doğru ve gerektiğinde güncel olma 37
3.2.3. Belirli açık ve meşru amaçlar için işlenme 39
3.2.4. İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma 40
3.2.5. İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme 41
3.3. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri 42
3.3.1. İşçinin özel nitelikli olmayan kişisel verilerinin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri 42
3.3.1.1. İşçinin açık rızası 42
3.3.1.2. Kanunlarda açıkça öngörülme 44
3.3.1.3. İşçinin hayati menfaatlerinin korunması için zorunlu olma 44
3.3.1.4. İş sözleşmesinin kurulması veya ifası için gerekli olma 44
3.3.1.5. İşverenin hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olma……..... 45
3.3.1.6. İşçinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olma 46

3.3.1.7. Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olma……..46

3.3.1.8. İşçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek şartıyla işverenin meşru menfaatleri için zorunlu olma 46

3.3.2. İşçinin özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri ……..48

3.3.2.1. İşçinin açık rızası 49

3.3.2.2. Kanunlarda açıkça öngörülme.....49

3.3.2.3. İşçinin hayati menfaatlerinin korunması için zorunlu olma 50

3.3.2.4. İşçinin alenileştirdiği kişisel verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olma 50

3.3.2.5. Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olma……..50

3.3.2.6. Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, belirli bir amaç için gerekli olma 51

3.3.2.7. İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olma 51

3.3.2.8. Bazı kuruluş ve oluşumların üyelerine veya bu kurum ve kuruluşlarla düzenli temas halinde olan kişilere yönelik olma 52

4. TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE BAŞVURULABİLECEK YÖNTEMLER 53

4.1. Tarafların Hak ve Yükümlülükleri.....53

4.1.1. İşverenin yükümlülükleri.....53

4.1.1.1. İşverenin aydınlatma yükümlülüğü.....53

4.1.1.2. Veri güvenliğine ilişkin yükümlülükler 54

4.1.1.3. Veri sorumluları siciline kayıt zorunluluğu 56

4.1.1.4. İşverenin işçi özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü.....56

4.1.2. İşçinin hakları 59

4.1.2.1. İşçinin kişisel verilere erişim hakkı.....59

4.1.2.2. İşçinin kişisel verilerini düzeltme ve sildirme hakkı 59

4.1.2.3. İşçinin itiraz hakkı.....60

4.2. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Başvurulabilecek Yöntemler 61

4.2.1. Aday/İşçi hakkında bilgi toplama 61

4.2.2. Adaya/ işçiye soru sorulması 62

4.2.2.1. Kişisel duruma ilişkin sorular 63

4.2.2.2. Sağlık durumuna ilişkin sorular 65
4.2.2.3. Engelliliğe ve hamileliğe ilişkin sorular 66
4.2.2.4. Ceza mahkûmiyetine ilişkin sorular 68
4.2.2.5. Dini inanış, felsefi düşünce, siyasi görüş ve sendika üyeliğine ilişkin sorular…… 68
4.2.3. Adaya/işçiye yapılabilecek testler 69
4.2.3.1. Alkol ve uyuşturucu testleri 69
4.2.3.2. HIV/AIDS testleri 72
4.2.3.3. Genetik testler 74
4.2.3.4. Psikolojik testler 76
4.2.4. İşçinin üstünün ve eşyalarının aranması 79
4.2.5. İşçinin izlenmesi ve gözetlenmesi 80
4.2.5.1. Elektronik ve biyometrik giriş kontrol sistemleri ile gözetleme 81
4.2.5.2. Kamera ile gözetleme 84
4.2.5.3. İşyeri dışında elektronik yer belirleme sistemleri ile izleme 88
4.2.5.4. Sosyal medya kullanımının izlenmesi 89
4.2.5.5. İletişimin İzlenmesi 93
4.2.5.5.1. Bilgisayar, internet, e-posta kullanımının izlenmesi 94
4.2.5.5.2. Telefon kullanımının izlenmesi 100
4.2.5.6. Giyilebilir Teknolojiler ile izleme 101
5. İŞVERENİN HUKUKA AYKIRI VERİ İŞLEMESİNİN YAPTIRIMLARI 103
5.1. Hukuki Yaptırımlar 103
5.1.1. Türk Medeni Kanunu kapsamında 103
5.1.2. Türk Borçlar Kanunu kapsamında 104
5.1.3. İş Kanunu kapsamında 106
5.2. İdari ve Cezai Yaptırımlar 108
5.2.1. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında 108
5.2.2. Türk Ceza Kanunu kapsamında 109
SONUÇ 113
KAYNAKLAR 115

KISALTMALAR LİSTESİ

A.g.e.	Adı Geçen Eser
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AY	Anayasa
AYM	Anayasa Mahkemesi
bkz.	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
C.	Cilt
E.	Esas
Ed.	Editör
GVKT	Genel Veri Koruma Tüzüğü
ILO	International Labour Organisation
İK	İş Kanunu
K.	Karar
Kurul	Kişisel Verileri Koruma Kurulu
KVKK	Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
m.	Madde
No.	Numara
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
s.	Sayfa
S.	Sayı
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TMK	Türk Medeni Kanunu

vb.	Ve benzeri
vd.	Ve devamı

GİRİŞ

Teknolojik gelişmelerle kişisel veri işleme süreçleri kolaylaşmış ve hızlanmıştır. Buna paralel olarak kişisel verilerin korunması ihtiyacı da önem kazanmıştır. Bu doğrultuda, ulusal ve uluslararası mevzuatta çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Ülkemizde kişisel verilerin korunmasına ilişkin temel düzenleme, 2016 yılında yürürlüğe giren Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'dur. Çalışmamızda, işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından, bu Kanun önemli bir yere sahiptir. İşveren, iş ilişkisi kapsamında işçinin kişisel verilerini işlerken bu Kanun hükümlerine uymak zorundadır. KVKK'nın "Genel İlkeler" başlıklı 4. maddesi, işçinin kişisel verilerinin işlenmesinin temelini oluşturur ve bu maddede belirtilen ilkelere aykırı veri işleme yapılamaz. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Yargıtay ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararlarında da bu ilkelerin önemi vurgulanmıştır.

Çalışmamız beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, ulusal ve uluslararası düzenlemeler ışığında kişisel verinin tanımı yapılmış, bu tanımlardan hareketle kişisel verinin üç unsuru açıklanmıştır. Ayrıca, kişisel verinin sır kavramı ve özel hayatın gizliliği ile olan ilişkisi incelenmiş, hukuki niteliğiyle ilgili görüşler ele alınmıştır.

İkinci bölümde, kişisel verilerin korunmasına ilişkin uluslararası ve ulusal düzenlemeler incelenmiştir. İş ilişkisi bağlamında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tavsiye kararları ve uygulama kodları, yürürlükten kalkmış 95/46/EC Sayılı Yönerge kapsamında oluşturulan Madde 29 Çalışma Grubu görüş ve kararları, Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 419 ve İş Kanunu (İK) m. 75'teki düzenlemeler ele alınarak işçinin kişisel verilerinin işlenmesi ve korunmasına ilişkin hükümler değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölümde, KVKK kapsamındaki tanımlar, genel ilkeler ve hukuka uygunluk sebepleri açıklanmıştır. Veri sorumlusu, veri işleyen ve ilgili kişi gibi kavramların iş ilişkisindeki karşılıkları ele alınmış, kişisel verilerin hangi usul ve esaslara göre işlenebileceği, açık rıza ve diğer hukuka uygunluk sebepleri anlatılmıştır. Ayrıca KVKK'nın 6. maddesinde yer alan özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartlarında yapılan değişikliklere de değinilmiştir.

Dördüncü bölümde, KVKK kapsamında işverenin yükümlülükleri ile işçinin hakları açıklanmıştır. İşe alım aşamasında, iş ilişkisinin devamında veya sona ermesinde işçinin

kişisel verilerinin işlendiği durumlar belirtilmiş ve bu konudaki AİHM ve Yargıtay kararlarından örnekler sunulmuştur.

Beşinci bölümde ise, işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı işlendiği durumlarda başvurabileceği hukuki koruma yolları Türk Medeni Kanunu (TMK), TBK, İK, KVKK ve Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamında değerlendirilmiştir.

1. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI

1.1. Kişisel Verinin Tanımı

Ulusal ve uluslararası düzenlemelerde kişisel verinin tanımına yer verilmiştir. Ulusal mevzuatta, 2016 yılında yürürlüğe giren 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kişisel veriyi tanımlamıştır. Kanun'un 3. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendine göre, "*kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*" olarak tanımlanır.

Uluslararası düzenlemelerde de benzer tanımlar bulunmaktadır. Bunlar arasında "OECD Rehber İlkeleri", "108 Sayılı Sözleşme", "95/46 EC sayılı Yönerge" ve "Genel Veri Koruma Tüzüğü" (GVKT) sayılabilir.

OECD Rehber İlkeleri'nin 1-b maddesine göre,[1]; "*kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişi (veri sahibi) ile ilgili herhangi bir bilgidir."*

108 Sayılı Sözleşme'de ise; "*kişisel veriler kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişi (ilgili kişi) hakkında tüm bilgileri* ifade eder."[2]

Mülga 95/46/EC Sayılı Yönerge'nin 2-a maddesine göre;[3]; "*kişisel veri" fiziksel, fizyolojik, zihinsel, ekonomik, kültürel veya sosyal kimliğine özel bir veya daha fazla faktöre veya bir kimlik numarasına atıf başta olmak üzere doğrudan veya dolaylı olarak tespit edilebilen bir tespit edilebilir kişi; tespit edilmiş veya tespit edilebilir gerçek kişiye ("veri öznesi) ilişkin herhangi bir bilgidir."*

GVKT'nin 4/1 maddesinde ise[4] *"kişisel veri" kimliği belirlenmiş veya belirlenebilir bir gerçek kişiye ("veri öznesi") ilişkin her türlü bilgidir*."

[1] OECD, *OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data*, s. 13, Erişim adresi: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-on-the-protection-of-privacy-and-transborder-flows-of-personal-data_9789264196391-en.html, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[2] Avrupa Konseyi, *108 Sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunmasına İlişkin Sözleşme*, s. 11, Erişim adresi: https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2712020140848108_tur.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[3] Kişisel Veri, *95/46/EC Sayılı Direktifin Türkçe Çevirisi*, Erişim adresi: https://kisiselveri.com/9546ec-turkce (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[4] Avrupa Birliği, *Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT)*, Erişim adresi: https://www.ab.gov.tr/siteimages/resimler/Nihai-ABB-HCDB-GDPR.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Anayasa Mahkemesi kararlarında[5] da benzer açıklamalar yapılmıştır.[6] AYM'nin bir kararına göre: "*Kişisel veri kavramı, belirli veya kimliği belirlenebilir olmak şartıyla, bir kişiye ilişkin bütün bilgileri ifade etmektedir. Bu bağlamda adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi bireyin sadece kimliğini ortaya koyan bilgiler değil; telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, IP adresi, e-posta adresi, hobiler, tercihler, etkileşimde bulunulan kişiler, grup üyelikleri, aile bilgileri, sağlık bilgileri gibi kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm veriler kişisel veri kapsamındadır. Kişinin bedensel ya da zihinsel sağlığına ilişkin kaydedilmiş bilgilerinin tamamından oluşan sağlık bilgileri, aralarında bireyin ırk, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep veya diğer inançları, dernek, vakıf ve sendika üyeliği, özel yaşamları ve her türlü mahkûmiyetleri ile ilgili verilerin de bulunduğu "hassas" veya "özel niteliği olan" kişisel veriler kategorisinde yer almaktadır.*"

1.2. Kişisel Verinin Unsurları

Yukarıdaki tanımlardan hareketle, kişisel verinin üç temel unsuru olduğu söylenebilir: her türlü bilgi, kişinin kimliğinin belirli veya belirlenebilir olması ve bilginin kişiye ilişkin olması.[7]

1.2.1. Her türlü bilgi

Kişisel verinin ilk unsuru bilgidir. Bilgi teknolojisinde veri, enformasyon ve bilgi kavramları birbirine yakın görünse de anlamları farklıdır. Kısaca belirtmek gerekirse; veri, enformasyonun, enformasyon ise bilginin hammaddesidir. Veri henüz işlenmemiş ve anlamlandırılmamış ham bir olgudur, bilgi ise verinin işlenmiş ve anlam kazanmış hâlidir.[8]

Bilişim alanında, veri "olgu, kavram veya komutların iletişim, yorum ve işlem için elverişli biçimde gösterimi"; enformasyon "danışma, haberleşme"; bilgi ise "verinin anlam kazanmış biçimi" olarak tanımlanır. Bu bağlamda "her türlü bilgi" ifadesiyle, verilerin

[5] AYM, 25/12/2014, E.2014/74, K.2014/201 sayılı karar. Erişim adresi: https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2014-201-nrm.pdf, (Erişim Tarihi: 01.05.2025). Benzer yönde, AYM, 9/4/2014, E. 2013/122, K. 2014/74.
[6] Öztürk, B., Altınok Çalışkan, E., Seyhan, S. (2024). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku: Teorik ve Pratik Çalışma Kitabı* (3. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 17.
[7] Elbir, N. (2020). *Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması* (1. baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık, s. 37.
[8] Küzeci, E. (2019). *Kişisel verilerin korunması* (3. baskı). Ankara: Turhan Kitapevi, s. 10; Gürsel, İ. (2016). *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*. Ankara: Adalet Yayınları, s. 5.

anlamlı hale getirilmiş biçimi kastedilmektedir.[9] Veri, enformasyon ve bilgi kavramlarının anlamları farklı olsa da kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerde, çoğunlukla eşanlamlı kullanılırlar.

Kişinin kimliği, ailesi, arkadaşları, adresi, telefon numarası, banka hesap bilgileri, mesleği, sosyal yaşamı, etnik kökeni, fiziksel görünümü, sağlık durumu, mali kayıtları, dini inancı, siyasi düşüncesi ve sendika üyeliği gibi bilgiler kişisel veri kapsamındadır.[10] Bu bilgilerin gizli veya açık olması, kişisel veri olma niteliğini değiştirmez. Örneğin; kişinin e-devlet şifresi, sağlık raporları veya cinsel yönelimi gibi gizli bilgiler ile kullandığı saat markası, dış görünüşü veya sıkça ziyaret ettiği yerler gibi kamuya açık bilgiler de kişisel veri olarak kabul edilir.[11]

Kanunda sınırlı bir şekilde belirtilmediği için, kişisel verilerin kapsamı genişletilebilir. İş ilişkisi kapsamında ise, işçiyle ilişkili veya ilişkilendirilebilen, işçinin özel yaşamını da kapsayan tüm bilgiler kişisel veri olarak kabul edilir. Bu bağlamda, işçinin e-posta yazışmaları, kimlik bilgileri, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum tarihi, siyasi veya sendikal faaliyetleri, mahkûmiyet durumu, dini, ırkı, etnik kökeni, cinsel yönelimi, telefon görüşmeleri ve özlük dosyası bilgileri kişisel veri kapsamında yer alır.[12]

Bilginin nesnel ya da öznel olması, kişisel veri niteliğini etkilemez. Örneğin, kişinin kullandığı ilaçlar veya geçirdiği ameliyatlar nesnel bilgiler iken; kişinin dürüstlüğü gibi karakterine ilişkin öznel bilgiler de kişisel veri olarak kabul edilir. Bilginin doğru ya da yanlış olması da kişisel veri olma niteliğini değiştirmez; bekar birinin evli olduğuna dair yanlış bilgi de kişisel veridir.[13]

Bilginin işlendiği ortam veya işlenme şekli kişisel veri niteliğini değiştirmez. Veri elektronik ortamda ya da kâğıt üzerinde olabilir; harf, rakam, şekil, fotoğraf veya ses kaydı şeklinde de olabilir, ancak bu durum verinin kişisel veri olma özelliğini değiştirmez.[14]

---

[9] Türk Dil Kurumu. (t.y.). "Veri", "Enformasyon", "Bilgi". https://sozluk.gov.tr, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025), Taştan, F. G. (2017). *Türk sözleşme hukukunda kişisel verilerin korunması* (2. baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 40; Elbir, s. 37-38.

[10] Küzeci, s. 1; Manav, A. E. (2015). *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(2), 95-136, s. 95, 97; Uncular S. *(2018). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve AB Genel Veri Koruma Tüzüğü Kapsamında İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması* (2. baskı). Ankara*:* Seçkin Yayıncılık, s. 33; Aksoy, H. C. (2010). *Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması* (1. baskı). Ankara: Çakmak Yayıncılık, s. 1.

[11] Aksoy, s. 14; Uncular (2018), s. 33.

[12] Okur, Z. (2013). *İş Hukuku'nda elektronik gözetleme*. İstanbul: Legal Kitapevi, s. 73; Manav, s. 95.

[13] Aksoy, s. 14; Uncular (2018), s. 34.

[14] Taştan, s. 40; Aksoy, s. 15.

1.2.2. Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişi

1.2.2.1. Kişi

KVKK m. 3/1-d'ye göre, kişisel verinin diğer unsuru "*kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişi*dir." Benzer şekilde 108 Sayılı Sözleşme, 95/46 EC Yönergesi ve GVKT'de yalnızca gerçek kişiler kişisel verilerin korunması kapsamına alınmıştır.[15]

Haklara ve borçlara sahip olan varlıklara kişi denir." Hak ehliyeti ile kişi kavramı aynı anlamı taşır. Kişiler gerçek ve tüzel kişi olarak iki gruba ayrılır. Gerçek kişiler insanlardır, tüzel kişiler ise belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelen kişi veya mal topluluklarıdır.[16]

Kişisel verilerin korunması kapsamında yalnızca gerçek kişiler, yani insanlar yer alır. Tüzel kişiler bu kapsamda değildir. Ancak istisnai olarak, tüzel kişilere ait verilerle gerçek kişiye ulaşma imkânı varsa, bu veriler de koruma kapsamına alınır. Örneğin, tek ortağı bulunan bir şirketin adı ya da iletişim bilgileri, şirket sahibinin kişisel verilerine ulaşma imkânı sağlıyorsa, bu veriler gerçek kişi açısından kişisel veri sayılır ve korunur.[17]

Doğmamış çocukların kişi olarak kabul edilip edilmeyeceği ve kişisel verilerinin korunup korunmayacağı ülkelerin ulusal hukuk sistemlerine göre değişir. Örneğin, Fransız Yargıtayı kararlarında, çocuğun çıkarları doğrultusunda çocuk doğmuş gibi kabul edilir ve cenine ilişkin veriler korunur.[18] Mevzuatımızda ise, TMK m. 28'de belirtiği üzere, çocuk hak ehliyetini sağ doğmak şartıyla ana rahmine düştüğü anda elde edecektir. Hak ehliyeti ile kişi kavramı aynı anlama geldiği için, bu durumda çocuğun sağ doğması şartıyla anne karnında da kişisel verileri korunacaktır.

Ölmüş kişilere ait kişisel veriler koruma kapsamında değildir. Ancak ölmüş kişiye ait veriler yaşayan kişilerle ilişkilendirilebiliyorsa, bu veriler de korunur. Örneğin, ölen bir kişinin hemofili hastalığına ilişkin bilgi, çocuklarını ilgilendirdiği için kişisel veri kapsamında değerlendirilir.[19]

---

[15] Elbir, s. 39.
[16] Ateş, D. ve Akıntürk, T. (2024). *Medeni Hukuk*. Beta Yayınları, s. 107-110.
[17] Öztürk, Altınok Çalışkan ve Seyhan, s. 22.
[18] Elbir, s. 41.
[19] Aksoy, s. 21; Taştan, s. 35; Elbir, s. 42.

1.2.2.2. Kişinin kimliğinin belirli veya belirlenebilir olması

Kişinin kimliğinin belirli olması, o kişinin bir grup içinde doğrudan ayırt edilmesini ifade eder. Kimliğin belirlenebilir olması ise, mevcut bilgilerle doğrudan ayırt edilemeyen kişinin ek bilgilerle tanımlanabilir hale gelmesini ifade eder.[20]

GVKT m. 4/1'de kimliğin belirlenebilir olması şu şekilde tanımlanır:

"*Kişisel veri" kimliği belirlenmiş veya belirlenebilir bir gerçek kişiye (''veri öznesi'') ilişkin her türlü bilgidir; kimliği belirlenebilir bir gerçek kişi, özellikle bir isim, kimlik numarası, konum verileri, çevrim içi tanımlayıcı gibi bir tanımlayıcıya ya da söz konusu gerçek kişinin fiziksel, fizyolojik, genetik, ruhsal, ekonomik, kültürel veya toplumsal kimliğine özgü bir ya da daha fazla sayıda faktöre atıfta bulunularak doğrudan veya dolaylı olarak belirlenmiş bir kişidir.''*

KVKK m. 3 gerekçesinde de kimliği belirli veya belirlenebilir olma koşulları şu şekilde açıklanır:

"*Kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi ifade etmektedir. Bu bağlamda sadece bireyin adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi onun kesin teşhisini sağlayan bilgiler değil, aynı zamanda kişinin fiziki, ailevi, ekonomik, sosyal ve sair özelliklerine ilişkin bilgiler de kişisel veridir. Bir kişinin belirli veya belirlenebilir olması, mevcut verilerin herhangi bir şekilde bir gerçek kişiyle ilişkilendirilmesi suretiyle, o kişinin tanımlanabilir hale getirilmesini ifade eder. Yani verilerin; kişinin fiziksel, ekonomik, kültürel, sosyal veya psikolojik kimliğini ifade eden somut bir içerik taşıması veya kimlik, vergi, sigorta numarası gibi herhangi bir kayıtla ilişkilendirilmesi sonucunda kişinin belirlenmesini sağlayan tüm halleri kapsar. İsim, telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, genetik bilgiler gibi veriler dolaylı da olsa kişiyi belirlenebilir kılabilme özellikleri nedeniyle kişisel verilerdir.''*

Buna göre; kimlik numarası, ad-soyad gibi bilgiler kişiyi doğrudan belirlerken, yaş, fiziki durum, ses kayıtları gibi bilgiler kişiyi belirlenebilir kılar.[21]

Kimliğin belirli veya belirlenebilir olması somut olaya göre değişebilir. Örneğin, "Demir" soyadı genel olarak kişiyi belirlemezken, aynı işyerindeki tek "Demir" soyadlı kişi

[20] Aksoy, s. 21; Taştan, s. 37; Elbir, s. 43; Uncular (2018), s. 35.
[21] Aksoy, s. 22; Taştan, s. 37; Uncular (2018), s. 35.

doğrudan tanımlanabilir. Ad ve soyad benzerliği durumunda ise ek bilgilerle (adres, telefon) kimlik belirlenebilir.[22]

Kimlik belirleme kapsamında psödonomize ve anonim veriler de önemlidir. Psödonomize (takma adlandırılmış) veriler, şifrelenmiş olup, kimliğin ortaya çıkmasını engeller. Ancak şifreyi bilenler verilerin kime ait olduğunu bilir. Bu veriler genellikle istatistiksel amaçlarla kullanılır. Anonim veriler ise kişisel veri kapsamına girmez, çünkü kimlik belirleme imkânı yoktur.[23]

1.2.3. Bilginin kişiye ilişkin olması

Kişisel verinin son unsuru, bilginin kişiye ilişkin olmasıdır. Herhangi bir bilginin kişiye ilişkin olması; içerik, amaç veya sonuç unsuru yönünden kişiyle bağlantılı olmasını ifade eder.

İçerik olarak, bir bilgi kişi hakkında bilgiler vermelidir. Örneğin, iş başvurusunda bulunan işçinin özgeçmişi, işçi hakkında bilgiler içerdiği için kişisel veridir. Bilgi, içerik olarak doğrudan kişiye ilişkin olmasa bile, dolaylı yoldan kişi hakkında bilgi içeriyorsa bu bilgi de kişiye ilişkin olarak kabul edilir. Örneğin, bir eşya veya bir olay hakkındaki bilgi, dolaylı bir şekilde kişiye ilişkin bilgiler içeriyorsa, bu bilgi de içerik olarak kişiye ilişkindir.[24]

Belirli bir durumun tüm koşulları dikkate alındığında, bilgilerin kişinin durumu, davranışı veya performansını değerlendirmek amacıyla toplandığı anlaşılıyorsa, burada amaç unsurundan söz edilir.[25] Örneğin, bir fabrikada kullanılan makinelerin çalışmasına ilişkin toplanan bilgiler, işçilerin verimliliğini ölçmek için kullanılıyorsa, bu bilgiler işçi açısından kişisel veri olarak kabul edilir.[26]

Herhangi bir bilginin kullanımı, durumun koşulları değerlendirildiğinde kişinin hak ve menfaatlerini etkiliyorsa, bu bilgi sonuç yönünden kişiye ilişkindir. Örneğin, güvenlik amacıyla taksiye yerleştirilen kamera aynı zamanda taksici hakkında bilgi almak için kullanılırsa, burada sonuç yönünden bu bilgilerin taksiciye ilişkin olduğu kabul edilmelidir.[27]

[22] Aksoy, s. 23; Taştan, s. 38; Uncular (2018), s. 35.
[23] Elbir, s. 43-44; Aksoy, s. 25-26.
[24] Aksoy, s. 28; Uncular (2018), s. 36.
[25] Taştan, s. 42.
[26] Aksoy, s. 29.
[27] Aksoy, s. 29; Taştan, s. 43.

1.3. Kişisel Verinin Sır Kavramıyla İlişkisi

Sözlük anlamına göre sır, *"varlığı veya bazı yönleri açığa vurulmak istenmeyen, gizli kalan, gizli tutulan şey"* olarak tanımlanır. Başka bir ifadeyle sır, başkaları tarafından bilinmeyen ve açıklanması hâlinde ilgili kişiyi zor durumda bırakabilecek nitelikteki bilgidir. Sır niteliğindeki bir bilginin, sınırlı ve belirli kişilerle paylaşılması onun gizli olma vasfını ortadan kaldırmaz. Ancak bir bilginin kamuya açıklanması veya alenileştirilmesi durumunda, artık sır olma niteliğinden söz edilemez. Örneğin, işçinin sağlık bilgilerini işyeri hekimiyle paylaşması, bu bilgilerin sır olarak kabul edilmesine engel değildir. Ancak, bu bilgilerin işyerinde herkes tarafından öğrenilmesi hâlinde, söz konusu bilgilerin sır olma vasfı ortadan kalkar.[28]

Sır kavramı, devlet sırrı ve özel sır olarak ikiye ayrılmakta; özel sır ise kendi içinde meslek sırrı, kişisel sır, banka sırrı, müşteri sırrı, imalat ve ticaret sırrı ile iş sırrı gibi alt türlere ayrılmaktadır.[29]

Bu kapsamda sır kavramıyla kişisel verinin benzerlikleri olduğunu söyleyebiliriz. Örneğin kişisel sır içinde yer alan sağlığa, cinsel hayata, dini inanca ve siyasi görüşe ilişkin bilgiler aynı zamanda KVKK m. 6 kapsamında özel nitelikli kişisel veridir. Benzer bir şekilde, işverenin işçi hakkında topladığı bilgiler iş sırrı olmakla birlikte aynı zamanda da kişisel veridir.

Benzerliklerinin yanında bazı farklılıklar da bulunmaktadır. Bu farklılıklardan en dikkat çekeni, kişisel verilerin gizli olma zorunluluğunun bulunmamasıdır. Kişinin adı, soyadı gibi herkes tarafından bilinen bilgiler de kişisel veri olarak kabul edilir. Dolayısıyla, her sır kişisel veri olarak kabul edilebilirken, her kişisel veri sır olarak nitelendirilemez. "*Kişiyi belirli veya belirlenebilir kılan her türlü bilgi"* kişisel veri olduğu için, bu yönüyle kişisel verinin daha geniş bir kapsamda değerlendirilebileceğini söyleyebiliriz.[30]

Kişisel veri ile sır kavramı arasındaki bir diğer önemli farklılık, kişisel verilerin yalnızca gerçek kişilere ilişkin olmasıdır. KVKK, yalnızca gerçek kişilere ait verileri korumaktadır. Buna karşılık, sır kavramı hem gerçek kişilere hem de tüzel kişilere ilişkin olabilir. Bu çerçevede devlet sırrı, banka sırrı, ticaret sırrı gibi sır türleri genellikle tüzel kişilere ilişkin olup, bu yönüyle kişisel veri sayılmaz. Ancak, bu sırların içeriği gerçek bir

[28] Gürsel, s. 8-9.
[29] Avcı, V. (2024). İşçilerin kişisel verilerinin işlenmesi. Ankara: Savaş Yayınevi, s.13; Gürsel, s. 10.
[30] Gürsel, s. 17; Avcı, s. 14.

kişiyi belirli veya belirlenebilir kılıyorsa, bu durumda söz konusu bilgi hem sır hem de kişisel veri olarak değerlendirilebilir.[31]

1.4. Kişisel Verilerin Korunması Hakkının Özel Yaşamın Gizliliği ile İlişkisi

Teknolojik gelişmelerle birlikte çok sayıda kişisel verinin işlenmesi mümkün hâle gelmiş, bu durum kişisel verilerin korunması hakkını daha da önemli bir hâle getirmiştir. Bu hakkın kapsamında, kişisel verilerin dış tehditlere karşı korunması ve bu verilerin, ilgili kişinin belirlediği sınırlar içerisinde kullanılması yer almaktadır.[32] AYM'nin de belirttiği üzere;

"Kişisel verilerin korunması hakkı, kişinin insan onurunun korunmasının ve kişiliğini serbestçe geliştirebilmesi hakkının özel bir biçimi olarak, bireyin hak ve özgürlüklerini kişisel verilerin işlenmesi sırasında korumayı amaçlamaktadır. Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucunda, geleneksel yöntemlerle mümkün olmayan çok sayıda verinin toplanabilmesi; daha önce birbirinden ilişkisiz şekilde tutulan pek çok verinin merkezi olarak bir araya getirilebilmesi; verilerin, veri eşleştirme ve veri madenciliği gibi ileri teknolojik imkânlarla analize tabi tutulmak suretiyle, veriden yeni veriler üretme kapasitesinin artması; verilere erişim ve veri transferinin kolaylaşması; kişisel verilerin ticari işletmeler için kıymetli bir varlık niteliği kazanması neticesinde, özel sektör unsurlarınca yaratılan risklerin daha yaygın ve önemli boyutlara ulaşması ve terör ve suç örgütlerinin kişisel verileri ele geçirme yönündeki faaliyetlerinin artması gibi etkenler, günümüzde kişisel verilerin en üst seviyede korunmasını zorunlu kılmaktadır."[33]

Kişisel verilerin korunması hakkının önemini vurgulayan bir başka AYM kararına göre ise;

"*Anayasa Mahkemesi, işveren tarafından işçinin banka hesap hareketlerinin rızası olmaksızın incelendiği iddiasına ilişkin olarak verdiği bir kararında, kişisel verilerin korunması hakkını Anayasa'nın 20. maddesi kapsamında değerlendirmiştir. Mahkemeye göre kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı, sadece kamu otoritelerinin müdahalelerine karşı değil, aynı zamanda üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilebilecek ihlallere karşı da koruma sağlamaktadır. Bu bağlamda devletin yükümlülüğü, kişisel verilerin korunmasını*

[31] Gürsel, s. 18.
[32] Gürsel, s. 36.
[33] Anayasa Mahkemesi, 09.04.2014 tarihli ve E. 2013/122, K. 2014/74 sayılı karar, *RG*, 26.07.2014, sayı: 29072.

sağlamak adına etkili yargısal mekanizmalar kurmayı ve gerektiğinde etkin soruşturmalar yürütmeyi de kapsar.

Somut olayda, başvurucunun işvereni tarafından kişisel veriler niteliğindeki banka hesap hareketlerinin rızası dışında temin edildiği iddiasına yönelik olarak yürütülen ceza soruşturmasının yüzeysel kaldığı, şikâyet edilen kişinin ifadesinin alınmadığı ve başvurucunun tanık olarak bildirdiği kişinin dinlenmediği tespit edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, bu eksikliklerin etkili bir soruşturma yükümlülüğünün ihlali anlamına geldiğini belirterek, başvurucunun kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir."[34]

Özel yaşamın gizliliği ise bir Yargıtay kararında şu şekilde belirtilmiştir;

"Özel hayat kavramının; kişinin sadece gözlerden uzakta, başkalarıyla paylaşmadığı, kapalı kapılar ardında, dört duvar arasındaki yaşantısı ve mahremiyetinden ibaret değil, herkesin bilmediği veya bilmemesi gereken, istenildiğinde başka kişilere açıklanabilen, tamamen kişiye özel hayat olayları ve bilgilerin tamamını içermesi karşısında, kamuya açık alanda bulunulduğunda dahi, "kalabalığın içinde dikkat çekmezlik, tanınmazlık, bilinmezlik" prensibinin geçerli olduğu ve kamuya açık alana çıkan her kişinin, bu alandaki her görüntü veya sesinin kaydedilip, sürekli ve izinsiz olarak elde bulundurulmasına rıza gösterdiğinin kabulünün mümkün bulunmadığı"[35] *...*

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin uluslararası düzenlemelere bakıldığında; OECD Rehber İlkeleri, Avrupa Konseyi'nin 108 Sayılı Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Rehber İlkeleri ve 95/46/EC sayılı AB Yönergesi gibi belgelerde kişisel veriler, özel hayatın gizliliği kapsamında korunmuştur.[36] Kişisel verilerin korunması hakkının özel hayatın gizliliği kapsamında değerlendirildiği AYM kararı şu şekildedir*;*

"Anayasa Mahkemesi 2024 tarihli 2020/36976 sayılı kararında, kişisel verilerin korunması hakkının özel hayatın gizliliği kapsamında değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Somut olayda, başvuru sahibinin kişisel verileri, rızası olmadan sosyal medya üzerinden ifşa edilmiş; ancak alt mahkemeler bu durumu ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirerek başvuru sahibinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin anayasal güvenceleri yeterince incelememiştir. Mahkeme, kişisel verilerin kapsamına giren

[34] Anayasa Mahkemesi, B. No: 2020/36976, 24.03.2024
[35] Yargıtay 12. Ceza Dairesi, E. 2011/7345, K. 2012/8936, T. 3.4.2012.
[36] Elbir, s. 49.

imza, kimlik bilgileri, adres ve aileye ilişkin verilerin izinsiz edinilmesinin ve açıklanmasının kişisel hakları ihlal ettiğini belirtmiştir. Ayrıca devletin, kişisel verilerin korunması bakımından pozitif yükümlülük taşıdığı; yargı makamlarının da bu hakka ilişkin anayasal güvenceleri dikkate alarak titiz ve gerekçeli bir yargılama yapmak zorunda olduğu ifade edilmiştir. Alt mahkemelerin somut olayın özel koşullarını yeterince değerlendirmemesi nedeniyle Anayasa Mahkemesi, başvuru sahibinin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir."[37]

Teknolojik gelişmelerin etkisiyle kişisel verilerin korunması ihtiyacı artmış, bu hak özel hayatın gizliliğinden bağımsız olarak daha kapsamlı bir şekilde ele alınmaya başlanmıştır.[38]

Özel hayatın gizliliği dışında da kişisel verilerin korunmasını gerektiren pek çok alan bulunmaktadır. Bu gelişmelere paralel olarak, kişisel verilerin korunması hakkının ayrı ve bağımsız bir hak olarak tanınması yönünde eğilim oluşmuştur. Bu doğrultuda, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 8. maddesinde kişisel veriler, özel hayatın gizliliğinden ayrı olarak, bağımsız bir madde hâlinde düzenlenmiştir. Benzer şekilde, GVKT de kişisel verilere ilişkin özel ve ayrıntılı hükümler içermektedir.[39]

Sonuç olarak, kişisel verilerin korunması hakkı, her ne kadar özel hayatın gizliliği hakkıyla örtüşen yönlere sahip olsa da günümüz koşulları dikkate alındığında bağımsız bir temel hak olarak değerlendirilmesi daha isabetli olacaktır.

1.5. Kişisel Verilerin Hukuki Niteliğiyle İlgili Görüşler

Kişisel verilerin hukuki niteliği konusunda farklı görüşler mevcuttur. ABD hukukunda kişisel veriler ekonomik ve ticari bir değer olarak kabul edilmekte olup, bu nedenle mülkiyet hakkı veya fikri mülkiyet hakkı kapsamında değerlendirilmesi yaygındır. Buna karşılık, Avrupa hukukunda kişisel veriler genellikle kişilik hakkı çerçevesinde ele alınmaktadır.[40]

1.5.1. Mülkiyet hakkı görüşü

Kişisel verilerin hukuki niteliği bakımından Avrupa ve ABD hukuk sistemleri farklı yaklaşımlar geliştirmiştir. Avrupa ülkelerinde kişisel veriler bireyin temel hakkı olarak kabul

[37] Anayasa Mahkemesi, Aylin Nazlıaka Başvurusu (Başvuru No: 2018/24439), Karar Tarihi: 15.06.2021, Resmî Gazete Tarih ve Sayı: 29.07.2021-31552.
[38] Elbir, s. 49.
[39] Elbir, s. 49-50
[40] Akkurt, S. S. (2020). Kişisel Veri Kavramının Hukukî Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış. Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 2(1), 20-32, s. 21-22.

edilirken, Amerikan hukukunda mülkiyet hakkı temelli bir yaklaşım benimsenmiştir.[41] Amerikan hukuk sisteminde kişisel veriler, bireyin temel hakları arasında sayılmadığı için, kişisel verilerin korunmasına yönelik ayrıntılı düzenlemeler de sınırlıdır. Bu görüşte kişisel veriler, kişiliğin bir parçası olarak değil; kişiliğin ürünü ve ticari bir meta olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla kişi, verilerini mülkiyet hakkına dayanarak kullanma, yararlanma ve tasarruf etme yetkisine sahip kabul edilmektedir.[42]

Mülkiyet hakkı görüşüne göre, veri sahibinin kişisel verileri üzerindeki hakları mülkiyet hakkına dayandırıldığında daha geniş bir yasal koruma sağlanabilecektir. Bu çerçevede kişiler, verilerini uygun sözleşmelerle ticari şirketlere satabilecek, şirketler de ekonomik yükümlülükleri azaltmak amacıyla daha az veri işleyerek özel hayatın gizliliğini dolaylı yoldan koruyacaktır.[43]

Bu yaklaşımın uygulanması durumunda bireyler, hangi verilerinin işlenip işlenmeyeceğini ve kimlerle paylaşılacağını belirleyebilecek; ayrıca bu veriler karşılığında bedel talep edebilecektir. Paylaşılan verilerin kötüye kullanılması hâlinde ise doğrudan dava açarak uğradıkları zararın tazminini isteyebileceklerdir.[44]

Bu görüşe yöneltilen ilk eleştiri, mülkiyet hakkının hukuki yapısının kişisel verilere uygun düşmediğidir. Mülkiyet hakkı kişiye tasarruf yetkisi tanıdığından, verilerin rıza karşılığında devredilmesi mümkündür. Ancak veriler devredildikten sonra, veri sahibinin izni olmadan üçüncü kişilere aktarılabilmesi ihtimali, veri üzerinde kontrolü ortadan kaldırabilir. Bu durum, kişinin rızası dışında kişisel bilgilerinin kullanılmasına neden olabilir.[45]

Bir diğer eleştiri ise taraflar arasındaki güç dengesizliğine ilişkindir. Örneğin, bir işe başvuran birey, zayıf konumda olduğundan işe alınmak için verilerinin işlenmesine rıza göstermek zorunda kalabilir. Bu da kişinin aleyhine sonuçlar doğuracaktır.[46]

1.5.2. Fikri mülkiyet hakkı görüşü

Kişisel verilerin hukuki niteliğine ilişkin bir diğer yaklaşım, özellikle ABD'de yaygın olan fikri mülkiyet hakkı görüşüdür. Bu görüşe göre, kişisel verilerin korunması ile fikri

[41] Ayözger Öngün, Ç. (2019). *Kişisel verilerin korunması* (2. baskı). İstanbul: Beta Yayınları, s. 16.
[42] Aksoy, s. 57; Uncular (2018), s. 38; Taştan, s. 55; Elbir, s. 44.
[43] Küzeci, s. 60.
[44] Küzeci, s. 60; Aksoy, s. 58; Uncular (2018), s.38.
[45] Aksoy, s. 65; Uncular (2018), s. 39.
[46] Taştan, s. 56-57.

mülkiyet hakları arasında amaçsal bir benzerlik bulunmaktadır. Her iki durumda da temel amaç, bilginin korunması ve dağıtımının kontrol altına alınmasıdır.[47]

Fikri mülkiyet hukukunda, eser sahibinin eseri kamuya tanıtma, eserde değişiklik yapılmasını engelleme gibi manevi hakları olduğu gibi; eserin yayımlanma şekli ve zamanı üzerinde de tasarruf yetkisi bulunmaktadır. Benzer şekilde, kişisel verilerin sahibi de verilerini kimlerle ve hangi koşullarda paylaşacağını belirleyebilir. Ayrıca, veriler üçüncü kişilerin eline geçtiğinde, bu verilerin doğruluğunun ve bütünlüğünün korunmasını talep edebilir.[48]

Bu görüşe getirilen ilk eleştiri, kişisel veriler ile fikri mülkiyet konusu eserler arasında nitelik farkının bulunmasıdır. Fikri mülkiyet hakkına konu olan ürünler, yaratıcı bir çabanın sonucu iken; kişisel veriler genellikle bireylerin davranış ve tercihleri sonucu oluşur. Bir diğer eleştiri ise, fikri mülkiyet haklarının temel amacının üretim ve gelişimi teşvik etmek olmasıdır. Oysa kişisel verilerin korunmasının amacı, bireyin özel alanını korumaktır ve bu yönüyle fikri mülkiyet sisteminden ayrılır.[49]

1.5.3. Kişilik hakkı görüşü

Kişisel verilerin hukuki niteliğine ilişkin baskın görüş, Kıta Avrupası hukukunda kabul gören kişilik hakkı yaklaşımıdır. Bu görüşe göre kişisel veriler, kişilik hakkı kapsamında değerlendirilmelidir. Kişisel veriler, özel hayatın gizliliği çerçevesinde korunur. Kişinin sağlığı, inancı, aile hayatı gibi bilgiler özel yaşamın bir parçasıdır ve bu bilgilerin saklanması ya da üçüncü kişilerle paylaşılması hâlinde özel hayatın gizliliği ihlal edilebilir.[50]

Kişisel verilerin, her zaman özel hayatın gizliliği kapsamında korunması yeterli olmayabilir. Bir verinin gizli olup olmaması, onun kişisel veri sayılmasını etkilemez. Örneğin, sosyal medya paylaşımlarından elde edilen veriler kamuya açık olabilir; ancak yine de bu veriler özel hayat kapsamında olmasa bile hukuki korumaya ihtiyaç duyar. Benzer şekilde, kişiye ait olmayan veya gerçeği yansıtmayan bilgiler de özel hayatı doğrudan ihlal etmese bile zarar verici nitelikte olabilir ve bu nedenle korunmalıdır.[51]

Bu noktada, kişisel verilerin sadece özel hayatın gizliliği kapsamında korunmasının yetersiz olduğu ve bu verilerin ayrı bir hak kapsamında değerlendirilmesi gerektiği

[47] Aksoy, s. 60; Taştan, s. 58; Ayözger Öngün, s. 17; Uncular (2018), s. 40; Küzeci, s. 62.
[48] Aksoy, s. 61; Uncular (2018), s. 40.
[49] Aksoy, s. 66; Uncular (2018), s. 40; Taştan, s. 58.
[50] Aksoy, s. 55; Uncular (2018), s. 42.
[51] Aksoy, s. 62; Taştan, s. 66; Uncular (2018), s. 44.

savunulmaktadır. Bu görüşe "bağımsız hak yaklaşımı" denir. Bizim de katıldığımız bağımsız hak yaklaşımına göre, kişisel veriler kişilik hakkından ayrı ve özgün bir hak olarak kabul edilmeli; bu çerçevede özel hukuki düzenlemeler yapılmalı ve bu hakkı korumakla görevli idari bir yapı oluşturulmalıdır. [52]

[52] Akkurt, s. 27.

2. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

2.1. Uluslararası Düzenlemeler

2.1.1. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Rehber İlkeleri

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development), 1980 yılında "*Özel Hayatın Gizliliğinin ve Sınır Ötesi Kişisel Veri Dolaşımının Korunmasına İlişkin Rehber İlkeleri"*ni yayımlamıştır. Bu ilkeler, kişisel verilerin korunması alanında uluslararası düzeyde yapılan ilk düzenlemelerdendir. Hukuki bağlayıcılığı bulunmayan bu ilkeler, tavsiye niteliğindedir. Dolayısıyla Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 38 üye devlet[53] açısından iç hukuka aktarılması zorunlu değildir.[54]

Sekiz ilkeden oluşan bu belgede yer alan ilkeler sırasıyla; "*veri toplamanın sınırlı olması (m.7), veri kalitesi (m.8), amacın belirli olması (m.9), sınırlı kullanım (m.10), veri güvenliği (m.11), açıklık (m.12), bireyin katılımı (m.13) ve hesap verebilirlik ilkesidir."*[55]

OECD Rehber İlkeleri, kişisel verilerin korunmasında asgari düzeyde bir güvence sunmakta olup, daha kapsamlı düzenlemelere engel teşkil etmemektedir.[56] Bu ilkelerin temel amacı, kişisel verilerin korunması ile veri dolaşımı arasında denge sağlamak ve ulusal ile uluslararası düzenlemeleri birbirleriyle uyumlu hâle getirmektir.[57] Nitekim ülkemizde de Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun gerekçesinde bu rehber ilkelere atıfta bulunulmuş olması, ilkelerin ulusal mevzuat üzerindeki etkisini göstermektedir.[58]

2.1.2. Birleşmiş Milletler düzenlemeleri

Birleşmiş Milletler (BM), 1945 yılında uluslararası barış ve güvenliği sağlamak amacıyla kurulmuştur. Günümüzde 193 üye devletten oluşan örgütün[59] temel amaçlarından

---

[53] OECD. (t.y.). OECD Members and Partners. https://www.oecd.org/en/about/members-partners.html (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[54] Küzeci, s. 114; Uncular (2018) s. 49; Dülger, M. V. (2018). İnsan hakları ve temel hak ve özgürlükler bağlamında kişisel verilerin korunması. İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(1), s. 83; Kılınç, D. (2012). Anayasal bir hak olarak kişisel verilerin korunması. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 61(3), s. 1110; İmançlı, C. (2020). Kişisel sağlık verilerinin korun(a)mamasından doğan özel hukuk sorumluluğu. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 12.
[55] OECD, *Legal Instruments* (t.y.), https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/114/114.en.pdf, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025), s. 7-8.
[56] Küzeci, s. 114-115.
[57] Uncular (2018), s. 49-50
[58] İmançlı, s. 12.
[59] United Nations, *About Us* (t.y.), https://www.un.org/en/about-us, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

biri de insan haklarını korumaktır.[60] Bu çerçevede 1948 yılında kabul edilen "*İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*"nin 12. maddesinde;

"*Hiç kimse özel hayatı, ailesi, meskeni veya yazışması hususlarında keyfi karışmalara, şeref ve şöhretine karşı tecavüzlere maruz bırakılamaz. Herkesin bu karışma ve tecavüzlere karşı kanun ile korunmaya hakkı vardır*."[61] hükmü yer almaktadır.

Benzer şekilde, "*Siyasi ve Medeni Haklar Uluslararası Sözleşmesi*"nin 17. maddesinde de aynı doğrultuda düzenlemeye yer verilmiştir. BM İnsan Hakları Komitesi, söz konusu düzenlemede özel hayatın gizliliğinin korunması içinde kişisel verilerin de yer aldığını belirtmiştir.[62]

Kişisel veriler, özel hayatın gizliliği kapsamında korunduğu gibi, BM'nin doğrudan kişisel verilerin korunmasına yönelik düzenlemeleri de mevcuttur. Bunlardan en önemlisi *"Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Veri Dosyalarının Düzenlenmesine İlişkin Rehber İlkelerdir."* Bu ilkeler; "*meşruluk ve dürüstlük, doğruluk, amacın belirli olması, ilgili kişinin erişim hakkı, ayrımcılık yasağı, güvenlik, denetim ve yaptırım ile sınır ötesi veri akışı ilkelerinden"* oluşmaktadır."[63]

OECD Rehber İlkeleri gibi, BM Rehber İlkeleri de tavsiye niteliğinde olup hukuki bağlayıcılığa sahip değildir. Bununla birlikte, kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilkelerin denetimini yapacak bağımsız ve yetkili bir veri koruma otoritesinin kurulmasını öngören ilk uluslararası belge olması açısından önem arz etmektedir.[64]

2.1.3. Avrupa Konseyi düzenlemeleri

Avrupa Konseyi, demokrasiyi, insan haklarını ve hukukun üstünlüğünü korumak amacıyla kurulmuş ve günümüzde 46 üye devleti bulunan bir örgüttür.[65] Avrupa Konseyi'nin kişisel verilerin korunmasına yönelik çalışmalarında, "Konseyin kişisel verilerin korunmasına yönelik başlıca belgeleri *"Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi"* (AİHS) ile "*108 Sayılı Sözleşme*"dir.

---

[60] United Nations, *Protect Human Rights* (t.y.), https://www.un.org/en/our-work/protect-human-rights, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[61] United Nations, *Universal Declaration of Human Rights* (t.y.), https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/trk.pdf, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[62] Küzeci, s. 118.
[63] Dülger (2018), s. 86.
[64] İmançlı, s.14; Küzeci, s. 120.
[65] Council of Europe, *The Council of Europe at a glance* (t.y.), https://www.coe.int/en/web/portal/the-council-of-europe-at-a-glance, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

2.1.3.1. 108 Sayılı Sözleşme

28 Ocak 1981 tarihinde Strazburg'da imzaya açılan *"Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi"*, 1 Ekim 1985 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme, kişisel verilerin korunması alanında bağlayıcılığı bulunan ilk uluslararası sözleşmedir.[66] Sözleşme sadece Avrupa Konseyi üyesi ülkelerin değil, diğer devletlerin de imzasına açıktır.[67]

Türkiye, sözleşmeyi 28 Ocak 1981 tarihinde imzalamış, ancak iç hukukta gerekli düzenlemelerin eksikliği nedeniyle sözleşme, ancak 17 Mart 2016 tarihinde yürürlüğe girebilmiştir.[68] Sözleşmenin amacı, kişilerin temel hak ve özgürlüklerini, uyruğu ve ikametgâhı gözetmeksizin korumak ve kişisel verilerin otomatik işlenmesi karşısında özel hayatın gizliliğini güvence altına almaktır.[69]

Sözleşme, yalnızca otomatik yolla kamusal ve özel sektör tarafından işlenen verileri güvence altına almış, elle işlenen verileri ise kapsam dışında bırakmıştır.[70] Kısmen otomatik yöntemlerle işlenen veriler de güvence kapsamındadır.[71] Türkiye ise, otomatik olmayan yollarla işlenen verileri de güvence altına alacağını belirterek kişisel verilerin korunmasının kapsamını genişletmiştir.[72]

Sözleşmenin 5. maddesinde kişisel verilerin niteliğinden bahsedilmiştir. Buna göre, otomatik işleme sahip olan veriler; "*adil ve yasal biçimde elde edilmeli, belirli ve meşru amaçlar için kaydedilmeli, kaydedilme amaçlarına uygun olarak saklanmalı, doğru ve güncel bilgileri yansıtmalı, amacını gerçekleştirmek üzere sınırlı bir süre ve veri sahibinin kimliğini belirtecek şekilde saklanmalıdır."*

108 Sayılı Sözleşme her ne kadar bağlayıcı olsa da üye devletler iç hukuk sistemlerinde farklı düzenlemelere gitmiş; bu nedenle tam bir uyum sağlanamamış ve devletler arasında veri akışı zorlaşmıştır.[73]

---

[66] Dülger (2018), s. 87; Kılınç, s. 1113.
[67] Küzeci, s. 126.
[68] Hisli, M. E. (2021). *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması* (1. baskı). İstanbul: Platon Plus Yayıncılık, s. 23
[69] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Kişisel Verilerin Korunması Alanında Uluslararası ve Ulusal Düzenlemeler* (t.y.), https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4183/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Alaninda-Uluslararasi-ve-Ulusal-Duzenlemeler, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025), s. 3.
[70] İmançlı, s. 19; Küzeci, s. 127-128.
[71] Küzeci, s. 128.
[72] Hisli, s. 24; Uncular (2018), s. 53.
[73] Toprak, B. (2021). *KVKK ve GVKT Açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Ankara: Yetkin Yayınları, s. 56; Uncular (2018), s. 54

Teknolojik gelişmelere paralel olarak sözleşmenin güncellenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından 18 Mayıs 2018 tarihinde 108 Sayılı "Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'ni yenileyen Protokol kısaca Sözleşme 108+ kabul edilmiştir.[74] Sözleşme 108+ ile çeşitli güncellemeler ve değişiklikler yapılmıştır. İlk metinde yer alan genel prensipler korunmuş, verilerin işlenmesinde daha sıkı kurallar öngörülmüştür. Yenilik olarak, veri işlemenin şeffaflığı ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş ve özel nitelikli veri kategorileri genişletilmiştir.[75]

2.1.3.2. Avrupa İnsan Hakları *Sözleşmesi*

AİHS'de kişisel verilerin korunmasına ilişkin açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, 8. maddede düzenlenen *"özel ve aile hayatına saygı hakkı"* kapsamında kişisel veriler de koruma altına alınmıştır.[76] AİHS m. 8'e göre;

"*Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir."*

Bu maddeyle birlikte kişinin özel ve aile hayatı, konutu, haberleşmesi koruma altına alınmıştır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), verdiği kararlarla kişisel verilerin de bu madde kapsamında korunduğunu ortaya koymuştur. Kişisel verilerin resmi makamlarca toplanması, arşivlenmesi, emniyet birimlerince parmak izi ve fotoğraf alınması, iletişimin izlenmesi gibi uygulamalar bu madde kapsamında değerlendirilmektedir.[77]

Ayrıca AİHM, iş ilişkileri bağlamında da çeşitli kararlar vermiş; ofis aramaları, uyuşturucu ve alkol testleri, çalışanların gözetimi gibi durumları AİHS m. 8 kapsamında

[74] Elbir, s. 71; İmançlı, s. 21.
[75] Elbir, s.71; İmançlı s. 22.
[76] Uncular (2018), s. 59; Küzeci, s. 133; Elbir, s. 69; İmançlı, s. 15.
[77] Uncular (2018), s. 60.

değerlendirmiştir. Böylece işçilerin kişisel verileri de bu koruma kapsamına dâhil edilmiştir.[78]

2.1.4. Avrupa Birliği düzenlemeleri

2.1.4.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, 7 Aralık 2000 tarihinde onaylanmıştır. Bu Şart ile Avrupa vatandaşlarının bireysel, siyasal ve ekonomik hakları tek bir metin altında toplanmıştır.[79] Şartta kişisel veriler, özel hayatın gizliliği kapsamında değerlendirilmemiş; bağımsız bir temel hak olarak ayrı bir maddede düzenlenmiştir.[80]

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin madde 8 şu şekildedir:

1. *"Herkes, kendisine ilişkin kişisel bilgilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir."*

2. *"Bu tür bilgiler, belirtilen amaçlar için ve ilgili kişinin iznine veya yasada öngörülen başka meşru bir temele dayalı olarak adil bir şekilde kullanılmalıdır. Herkes, kendisi hakkında toplanmış olan bilgilere erişme ve bunlarda düzeltme yaptırma hakkına sahiptir."*

3. *"Bu kurallara uyulması, bağımsız bir makam tarafından denetlenecektir.".*[81]

Bu maddenin temelini, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesi, 108 Sayılı Sözleşme ve 95/46/EC sayılı Yönerge oluşturmaktadır.[82] Ancak Temel Haklar Şartı, iç pazarın işleyişini esas alan 95/46/EC sayılı Yönergenin aksine, kişisel verilerin korunmasını temel bir hak olarak ele almakta ve bu nedenle daha geniş ve kapsamlı bir koruma sunmaktadır.[83]

Kişisel verilerin korunması hakkının, özel hayatın korunması hakkından ayrı düzenlenmiş olması; bu alana daha güçlü bir koruma getirmiş ve özel hayatın gizliliği kapsamında çözülemeyen bazı hukuki sorunlara çözüm sağlamıştır.[84]

---

[78] Uncular (2018), s. 61.
[79] Küzeci, s. 156; Uncular (2018), s. 67.
[80] Uncular (2018), s. 68.
[81] İnsan Hakları Derneği. *Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi*. https://www.ihd.org.tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi/ (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)
[82] Küzeci, s. 158; Gürsel, s. 96; Uncular (2018), s. 68
[83] Gürsel, s. 96; Küzeci, s.159
[84] Küzeci, s. 159.

2.1.4.2. 95/46/EC Sayılı Yönerge

"*95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Yönergesi*"[85] 24 Ekim 1995 tarihinde yayımlanmıştır. Bu yönerge, 25 Mayıs 2018 tarihinde yürürlüğe giren 2016/679 Sayılı Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT)[86] ile yürürlükten kaldırılmıştır. Her ne kadar yürürlükten kalkmış olsa da birçok ülkenin iç hukukunda kişisel verilerin korunmasına yönelik düzenlemelere öncülük etmesi nedeniyle hâlâ önemli bir yere sahiptir.

Yönergenin amaçları arasında; kişisel verilerin korunmasını sağlamlaştırmak, üye devletler arasında kişisel verilerin serbestçe dolaşımını güvence altına almak ve bireylerin temel haklarını korumak yer almaktadır.[87]

95/46/EC Sayılı Yönerge m. 29 gereği *"Kişisel Verilerin İşlenmesine dair Bireylerin Korunması Hakkındaki Çalışma Grubu"* (kısaca Madde 29 Çalışma Grubu) oluşturulmuştur. Bu grup, danışma statüsüne sahip, bağımsız bir organdır. Madde 29 Çalışma Grubu, kişisel verilerin korunmasına ilişkin verdiği tavsiye, görüş ve kararlar ile Yönergenin uygulanmasına önemli katkı sağlamıştır. GVKT'nin yürürlüğe girmesiyle birlikte, Madde 29 Çalışma Grubu'nun görevlerini Avrupa Veri Koruma Kurulu devralmıştır.[88]

2.1.4.3. 2016/679 Sayılı Genel Veri Koruma Tüzüğü

Gelişen teknolojiyle birlikte verilerin işlenmesi, saklanması ve aktarılması gibi yöntemler çeşitlilik göstermeye başlamış, bu durum kişisel verilerin korunmasına yönelik yeni ihtiyaçları da beraberinde getirmiştir.[89] 95/46/EC sayılı Yönerge, bu ihtiyaçlara yeterince karşılık veremediğinden, yerini 25 Mayıs 2018'de yürürlüğe giren Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT)'ye bırakmıştır.

GVKT'nin temel amaçları arasında; kişisel verilerin korunmasını daha üst bir seviyeye çıkarmak, teknolojik gelişmelere uyumlu bağlayıcı hukuk kuralları oluşturmak ve üye

---

[85] *European Union*, *Directive 95/46/EC on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data* (t.y.), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31995L0046, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

[86] *European Union*, *Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data* (t.y.), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

[87] Kişisel Veri, *95/46/EC Sayılı Direktifin Türkçe Çevirisi*, Erişim Tarihi: (1 Mayıs 2025); Dülger, M. V. (2019). Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması. *Yaşar Hukuk Dergisi*, 1(2), 71-174, s. 79; İmançlı, s. 24-25

[88] Elbir, s. 73, İmançlı, s. 25

[89] Dülger (2018), s. 96; İmançlı, s.27.

devletler arasında uygulama birliğini sağlamak yer almaktadır.[90] Mülga 95/46/EC Sayılı Yönerge, hukuki niteliği itibariyle bağlayıcı olmadığı için her üye devlet, yönergeyi temel alarak kendi iç hukuklarında farklı düzenlemelere gidebilmekteydi. Bu durum kişisel verilerin korunması hususunda yeknesak bir hukuk sisteminin oluşamamasına yol açıyordu. Yeni düzenlemenin yönerge yerine tüzük ile yapılması sayesinde bütün Avrupa ülkeleri için bağlayıcılığı olan ortak bir veri koruma sisteminin oluşturulduğu söylenebilir.[91]

GVKT ile veri sorumluları ve veri işleyenlerin yükümlülükleri artırılmış, rıza şartları daha sıkı hale getirilmiş, ayrıca veri sorumlularının aydınlatma yükümlülüğü ile veri sahiplerinin hakları güçlendirilmiştir.[92]

GVKT m. 3'te bölgesel kapsam belirlenmiştir. Buna göre, GVKT Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanmasının yanı sıra AB ile temas halinde bulunacak kuruluşlara da uygulanacaktır. Yani bir kuruluş AB üyesi olmasa bile, AB üyesi bir devletle ticari veya ekonomik faaliyetlerde bulunuyorsa burada GVKT hükümleri uygulanacaktır.[93]

2.1.5. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) düzenlemeleri

1919 yılında, Versay anlaşmasıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) sosyal adaleti güçlendirerek evrensel barışı sağlama amacıyla kurulmuştur.[94] Türkiye ise 1932 yılında ILO'ya üye olmuştur. ILO Anayasası'nda da belirtildiği üzere, bu kuruluş insan haklarını korumak, yaşam ve çalışma koşullarını geliştirmek ve iyileştirmek, ayrıca tam istihdamı sağlamak için çalışmalar yürütmektedir.[95]

ILO, Birleşmiş Milletler'in tek üçlü ihtisas kuruluşu olarak, "187 üye devlete ait hükümetleri, işverenleri ve işçileri bir araya getirir. Bu kuruluş, iş gücü standartlarını belirler, politikalar geliştirir ve tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır iş fırsatlarını teşvik eden programlar hazırlar."[96]

İşçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin bağlayıcı bir ILO sözleşmesi bulunmamaktadır. Ancak bu konuya ilişkin bir uygulama kodu mevcuttur. 1996 yılında

---

[90] Yılmaz, T. (2022). *Avrupa Birliği'nde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. Ankara: Adalet Yayınları, s. 43.
[91] Dülger (2018), s. 98; Uncular (2018), s. 71.
[92] Uncular (2018), s. 71-72.
[93] Dülger (2018), s. 99, Taştan, s. 18.
[94] ILO. ILO'nun Tarihçesi. Uluslararası Çalışma Örgütü. https://www.ilo.org/tr/resource/ilonun-tarihcesi
[95] Senyen Kaplan, E. T. (2019). Bireysel İş Hukuku (10. baskı). Ankara: Gazi Kitapevi, s. 19; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf, s.1
[96] ILO. *Hakkında*. Uluslararası Çalışma Örgütü. https://www.ilo.org/about-ilo

kabul edilen *"İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu",* bu alanda önemli bir rehber niteliğindedir.[97]

Uygulama kodu m. 2'de amaç belirtilmiştir. Buna göre; "*bu uygulama kodunun amacı, çalışanların kişisel verilerinin korunması konusunda rehberlik sağlamaktır. Bu kod bağlayıcı bir güce sahip değildir. Ulusal yasaları, düzenlemeleri, uluslararası işçi standartlarını veya diğer kabul edilen standartların yerine geçmez. Yasaların, düzenlemelerin, toplu sözleşmelerin, işyeri kurallarının, politikaların ve pratik önlemlerin geliştirilmesinde kullanılabilir."*

2.2. Ulusal Düzenlemeler

2.2.1. Anayasa

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin doğrudan bir düzenleme, 2010 yılında Anayasa'ya eklenmiştir. Özel hayatın gizliliği başlığını taşıyan 20. maddenin üçüncü fıkrasında kişisel verilerin korunmasına yönelik şu ifadeler yer almaktadır:

"*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."*

Madde gerekçesinde, kişisel verilerin korunmasına yönelik önceki dolaylı düzenlemelerin yetersiz kaldığı, karşılaştırmalı hukuk ve taraf olunan uluslararası belgelerde bu konunun önemine vurgu yapıldığı belirtilmiştir.[98] Bu değişiklikle kişisel verilerin korunması anayasal güvence altına alınmıştır.

Düzenleme sayesinde bireyler, kişisel verilerinin korunmasını isteme, bu verilerin kimler tarafından hangi amaçla kullanıldığını öğrenme ve yanlış verilerin düzeltilmesini ya

[97] ILO. *Protection of workers' personal data*. Uluslararası Çalışma Örgütü. https://www.ilo.org/resource/other/protection-workers-personal-data
[98] Anayasa Mahkemesi. (2021). "Gerekçeli Anayasa." Erişim adresi: https://www.anayasa.gov.tr/media/7465/gerekceli_anayasa_2021.pdf, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025), s. 120.

da silinmesini talep etme hakkına sahip olmuştur. Kişisel veriler, yalnızca açık rıza veya kanuni düzenlemeler çerçevesinde işlenebilecektir.[99]

Madde gerekçesinde de belirtildiği gibi, Anayasa'da yer alan diğer bazı maddeler de kişisel verilerin korunmasına dolaylı katkı sağlamaktadır. Bunlar arasında; hukuk devleti ilkesini düzenleyen m. 2, kişi dokunulmazlığı ile maddi ve manevi varlığı koruyan m. 17, konut dokunulmazlığına ilişkin m. 21, haberleşme hürriyetini düzenleyen m. 22, din ve vicdan hürriyeti ile ilgili m. 24 ve düşünce ile kanaat özgürlüğüne dair m. 25 sayılabilir.[100]

2.2.2. Türk Medeni Kanunu

Kişisel veriler, kişilik hakkının bir parçasıdır. Bu nedenle, kişisel verilerin korunmasındaki amaç, bu verilerle ilişkili gerçek kişinin kişilik haklarını korumaktır.[101] TMK'da kişisel verilerle ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, kişisel verilere yönelik hukuka aykırı müdahaleler aynı zamanda kişilik hakkının ihlaline de yol açabileceğinden, kişiliğin korunmasına ilişkin TMK m. 23-25 hükümleri uygulanabilir. Örneğin, işverenin işçinin e-postalarını izinsiz olarak okuması ya da tuvalet, soyunma kabini gibi özel ve gizli alanlarda kamera bulundurması durumlarında kişilik hakkının ihlali söz konusu olacaktır.[102]

TMK m. 23'e göre*; "kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz*." TMK m. 24'e göre ise; "*hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır."*

İşverenin, işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı şekilde işlemesi durumunda, işçi hâkimden korunma talep edebilir. Ayrıca m. 25 uyarınca, işçi önleme, saldırının

---

[99] Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (t.y.). "Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkı." Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4184/Anayasal-Bir-Hak-Olarak-Kisisel-Verilerin-Korunmasini-Isteme-Hakki#:~:text=2010%20y%C4%B1l%C4%B1nda%205982%20say%C4%B1l%C4%B1%20Kanunla,verilerin%20korunmas%C4%B1n%C4%B1%20isteme%20hakk%C4%B1na%20sahiptir, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025), s. 2-4.

[100] Kılınç, s. 1131; Yılmaz, s. 53.

[101] Özer Deniz, M. (2021). İşçilerin özel nitelikli kişisel verilerinin korunması ve bundan doğan sorumluluk. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* (45), 355-378, s. 356

[102] Akyiğit, E. (2024). İş hukuku (15. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 46.

durdurulması veya tespiti davası açabilir. İşverenin kusurlu olması halinde ise işçi, maddi ve manevi tazminat talep edebilir.

2.2.3. Türk Borçlar Kanunu

İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin hak ve çıkarlarını korumayı, iş ortamında karşılaşabileceği tehlikelere karşı gerekli önlemleri almayı kapsayan, geniş kapsamlı bir borçtur. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, işçinin kişiliğinin korunması ile işverenin gözetme borcunu düzenlemekte olup, işçinin kişisel verilerinin korunması da bu yükümlülüğün önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir.[103] Madde hükmüne göre:

"*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde 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, işyerinde 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.*

TBK m. 419 ise işçinin kişisel verilerine ilişkin doğrudan bir düzenleme içermektedir:

"*İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır*."

Bu hükümle işçinin kişisel verilerinin işlenmesi sınırlandırılmış; yalnızca zorunlu hallerde veri işlenmesine izin verilmiştir. Buna göre işveren, işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin işe yatkınlığı veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olan durumlarda işleyebilecektir.

2.2.4. Türk Ceza Kanunu

TCK m. 132-140 arasında, özel hayatın gizliliği ile hayatın gizli alanına karşı işlenen suçlar düzenlenmiştir. Bu hükümler uyarınca, özel hayatın gizliliğinin, haberleşmenin gizliliğinin ve kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesinin cezai yaptırımı bulunmaktadır. Bu suçlar cezai yaptırım bölümünde detaylı olarak açıklanacaktır.

[103] Gürsel, s. 170; Sümer, H. H. (2024). İş hukuku (27. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 108-109.

2.2.5. İş Kanunu

İş Kanunu m. 75'te işçinin kişisel verilerinin korunmasına dair düzenleme yer almaktadır:

"*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."*

İşveren, çalıştırdığı her işçi için özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü altındadır. İşveren, işçiye ait kişisel verileri saklamakla yükümlüdür. İşçinin çıkarı olması halinde, bu kişisel verilerin işveren tarafından açıklanmaması gerekir. Bu durum, işverenin sır saklama yükümlülüğü kapsamında değerlendirilir.[104] Özlük dosyasının elektronik ortamda veya kâğıt üzerine düzenlenmesinin bir farkı yoktur.[105] İşveren, işçiye ait kişisel verileri dürüstlük ve hukuk kurallarına uygun şekilde saklamalıdır; aksi halde İK m.104 gereği idari para cezası ödeyecektir. Aynı zamanda işçi için İK m.24/2'ye göre derhal fesih hakkı da doğacaktır.[106]

2.2.6. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

7 Nisan 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK), 29677 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun gerekçesinde, teknolojik gelişmelerle birlikte kişisel verilerin otomatik yollarla yaygın şekilde işlenmesi nedeniyle bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin tehlikeye girdiği; bu nedenle etkin bir denetim mekanizmasına ve bütüncül bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir.[107]

KVKK, mülga 95/46/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi esas alınarak hazırlanmıştır. Her ne kadar bu Yönerge zamanla yerini Genel Veri Koruma Tüzüğü'ne (GDPR) bırakmışsa da, Türkiye'de yürürlüğe giren KVKK'nın bu eski Yönergeyi esas alması bazı eleştirilere konu olmuştur.[108]

---

[104] Gürsel, s. 167; Manav, s. 12.
[105] Uncular (2018), s. 95; Gürsel, s. 167.
[106] Manav, s. 106.
[107] Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Gerekçesi. Erişim adresi: https://kvkk.pro/kvkk-gerekcesi.html, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[108] Uncular (2018), s. 98.

KVKK m. 1'de Kanun'un amacı şu şekilde belirtilmiştir:

"*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*."

Bu düzenleme ile hem özel hayatın gizliliği hem de veri güvenliği teminat altına alınmış; veri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin uyması gereken kurallar ortaya konulmuştur.[109]

KVKK m. 2'de kapsam şu şekilde ifade edilmiştir:

"Bu Kanun hükümleri, kişisel verileri işlenen gerçek kişiler ile bu verileri tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işleyen gerçek ve tüzel kişiler hakkında uygulanır."

Buna göre, otomatik olmayan yollarla işlenen veriler dahi bir veri kayıt sistemi içerisinde yer alıyorsa Kanun kapsamına girmektedir.[110] Veri kayıt sisteminin parçası olmayan, otomatik olmayan yollarla işlenen kişisel veriler KVKK'nın kapsamı dışındadır.[111]

[109] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Madde ve Gerekçesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu), s. 7, erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/062384e3-d18c-4c38-b108-3a7a2a28e849.pdf, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[110] Bilir, F. (2020). 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ilişkin değerlendirme ve internet çağında kişisel verilerin korunması. Anayasa Yargısı, 37(2), 305–342, s.317
[111] İmançlı, s. 32.

3. KİŞİSEL VERİLERE İLİŞKİN KAVRAMLAR, GENEL İLKELER VE HUKUKA UYGUNLUK SEBEPLERİ

3.1. Kişisel Verilere İlişkin Kavramlar

3.1.1. Kişisel verilerin işlenmesi

KVKK m. 3/1-e'ye göre;

"*Kişisel verilerin işlenmesi: Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi" belirtir.*

Tanımda veri işleme faaliyetleri sınırlı olarak sayılmadığından, bu faaliyetlere örnekler eklenebilir. Örneğin; verilerin birleştirilmesi, ilişkilendirilmesi, bloke edilmesi, silinmesi veya yok edilmesi de kişisel veri işleme kapsamında değerlendirilir.[112] Özetle, veri işleme faaliyeti kişisel verilerin elde edilmesiyle başlar ve bu süreçte gerçekleştirilen tüm işlemler veri işleme faaliyeti olarak kabul edilir.[113] Tanımın bu kadar geniş tutulması, veri sorumlusu olan işverenin de yükümlülük alanını genişletmektedir.[114]

GVKT m. 4/2'ye göre ise;

"İşleme" otomatik yollarla olsun veya olmasın, kişisel veriler veya kişisel veri setleri üzerinde gerçekleştirilen toplama, kaydetme, düzenleme, yapılandırma, depolama, uyarlama veya değiştirme, geri getirme, danışma, kullanma, iletim yoluyla açıklama, yayma veya bir başka şekilde kullanıma sunma, uyumlaştırma ya da birleştirme, kısıtlama, kalıcı olarak silme veya yok etme gibi herhangi bir işlem veya işlem setidir."

---

[112] Doğan, B. (2025). Karşılaştırmalı hukukta anayasal bir hak olarak kişisel verilerin korunması hakkı (3. Baskı). Ankara: Adalet Yayınları, s. 52.
[113] Yiğit, E. (2023). İş ilişkisinde kişisel verilerin korunması (2. baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 4; [113] Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (2019). 100 soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. Ankara. Erişim adresi: https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/185c2130-8070-4b2b-a91e-1d48322ca352.pdf, s. 24 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025). (Bu kaynak bundan sonraki dipnotlarda **"100 Soru"** olarak anılacaktır.)
[114] Ekmekçi, Ö., Yücedağ, N., Akkanat Öztürk, E. B., ve Aşıkoğlu, Ş. İ. (2024a). Kişisel verilerin korunması hukuku (2. baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 68.

Tamamen ya da kısmen otomatik veri işleme, bilişim sistemleri aracılığıyla gerçekleştirilir. Tam otomatik işlemde insan müdahalesi bulunmazken, kısmen otomatik işlemde sınırlı da olsa insan müdahalesi söz konusudur.[115] . Örneğin verilerin kaydedilmesi, aritmetik veya mantıksal işlemlere tabi tutulması, silinmesi, değiştirilmesi, geri alınması ve aktarılması gibi işlemler otomatik veri işleme kapsamında değerlendirilir.[116] Bu işlemler; cep telefonu, bilgisayar, akıllı cihazlar, kameralar, tabletler, tarayıcılar, drone'lar ve dijital fotokopi makineleri gibi teknolojik araçlar aracılığıyla gerçekleştirilebilir.[117]

Otomatik olmayan veri işleme ise manuel yöntemlerle yapılabilir, ancak bu işlemin veri kayıt sisteminin parçası olması gerekir. Bu durumda, elle yapılan işlemler erişimi ve anlamlandırmayı kolaylaştıran bir yapıda olmalıdır.

Kişisel veri işleme faaliyetlerine; kişinin nüfus ve adres bilgilerinin elde edilmesi, bir dosyaya kaydedilmesi, saklanması veya üçüncü kişilere aktarılması, sağlık bilgilerinin kaydedilmesi, ses ve görüntü kayıtlarının alınması, güvenlik amacıyla kamera kullanımı gibi uygulamalar örnek olarak gösterilebilir.[118]

İşverenlerin işçilere ait kişisel verileri işleme amaçları arasında; iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, kanuni yükümlülükleri yerine getirmek, işçilerin eğitimi ve terfi süreçlerini yürütmek gibi nedenler yer almaktadır.[119]İş ilişkisi kapsamında işçinin adı, mesleği, önceki iş başvuruları, disiplin cezaları, iş kazası kayıtları, adli sicil bilgileri, sağlık raporları ve banka hesap bilgileri gibi veriler işlenebilir.[120] Ayrıca işçinin izlenmesi ve gözetlenmesi, özlük dosyası tutulması, işe alımda sorular sorulması ve testler uygulanması gibi uygulamalar da kişisel veri işleme kapsamında değerlendirilir.[121]

KVKK m. 28'de, Kanunun uygulanmayacağı istisna hâlleri düzenlenmiştir. Buna göre:

"*(1) Bu Kanun hükümleri aşağıdaki hâllerde uygulanmaz:*

[115] E. Yiğit, s. 6.
[116] 100 soru, s. 24.
[117] Uncular (2018), s. 104; E. Yiğit, s. 6.
[118] Uncular (2018), s. 104-105.
[119] Manav, s. 99.
[120] Özer, s. 358-359
[121] Sevimli, K. A. (2018). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'ndaki temel kavramların işçi – işveren ilişkisindeki karşılıkları. *İNSAN İnşaat Sanayii*, (165), 74-77, s. 76.

a) Kişisel verilerin, üçüncü kişilere verilmemek ve veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklere uyulmak kaydıyla gerçek kişiler tarafından tamamen kendisiyle veya aynı konutta yaşayan aile fertleriyle ilgili faaliyetler kapsamında işlenmesi.

b) Kişisel verilerin resmi istatistik ile anonim hâle getirilmek suretiyle araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlarla işlenmesi.

c) Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini, ekonomik güvenliği, özel hayatın gizliliğini veya kişilik haklarını ihlal etmemek ya da suç teşkil etmemek kaydıyla, sanat, tarih, edebiyat veya bilimsel amaçlarla ya da ifade özgürlüğü kapsamında işlenmesi.

ç) Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında işlenmesi.

d) Kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi.

(2) Bu Kanunun amacına ve temel ilkelerine uygun ve orantılı olmak kaydıyla veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünü düzenleyen 10 uncu, zararın giderilmesini talep etme hakkı hariç, ilgili kişinin haklarını düzenleyen 11 inci ve Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğünü düzenleyen 16 ncı maddeleri aşağıdaki hâllerde uygulanmaz:

a) Kişisel veri işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması.

b) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi.

c) Kişisel veri işlemenin kanunun verdiği yetkiye dayanılarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için gerekli olması.

ç) Kişisel veri işlemenin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması."

Birinci fıkrada yer alan haller tam istisna, ikinci fıkradakiler ise kısmi istisna olarak kabul edilmektedir. Tam istisna hâllerinde KVKK hiç uygulanmazken, kısmi istisnalarda

yalnızca bazı hükümler (m. 10, m. 11 –zararın giderilmesini talep etme hakkı hariç– ve m. 16) uygulanmaz.[122]

3.1.2. Açık rıza

KVKK m 3/1-a'da açık rıza; "*belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza"* olarak tanımlanmıştır. Kişisel verilerin işlenebilmesi için ilgili kişinin rızasının bulunması esas kuraldır. Aksi hâlde veri işleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır.[123] Açık rıza, hukuka uygunluk sebepleri arasında yer almakta olup, bu husus ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

3.1.3. Veri kayıt sistemi

KVKK m. 3/1-h' de "*veri kayıt sistemi, kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemini*" ifade eder. "Dosyalama sistemi" olarak da adlandırılan bu yapı, elektronik ya da fiziki ortamda oluşturulabilir.[124] Veri kayıt sistemleri, genellikle ad, soyad, kimlik numarası gibi belirli bilgiler esas alınarak düzenlenir. Kişilerin ödenmemiş kredi borçlarına ilişkin bir sınıflandırma da veri kayıt sistemi kapsamında değerlendirilebilir. Ancak bu sınıflandırmaların rastgele değil, belli bir amaca ve düzene uygun olması gerekir. Rastgele biçimde kişisel bilgilerin yer aldığı bir kâğıt parçası (örneğin isim ve soyadların gelişigüzel sıralandığı bir liste), veri kayıt sistemi olarak kabul edilemez.[125]

İş ilişkisi kapsamında, işverenin, yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi, güvenlik ve kalite kontrolünü sağlaması, iş süreçlerini organize etmesi gibi nedenlerle işçiler hakkında tuttuğu kayıtlar veri kayıt sistemi niteliğindedir.[126]

3.1.4. İlgili kişi

KVKK m. 3/1-ç'de "*ilgili kişi kişisel verisi işlenen gerçek kişiyi*," ifade eder. İş ilişkisi bağlamında ilgili kişi genellikle işçidir. Kanun yalnızca gerçek kişilerin kişisel verilerini koruma altına almıştır. Tüzel kişilere ait veriler doğrudan KVKK kapsamında değerlendirilemez. Ancak, bir tüzel kişiye ait veri, bir gerçek kişiyi belirli veya belirlenebilir hâle getiriyorsa, bu durumda söz konusu veri KVKK kapsamına girer.[127]

---

[122] 100 soru, s. 17.
[123] Doğan, s. 54.
[124] Bilir, s. 318
[125] 100 soru, s. 24
[126] Sevimli, (2018), s. 76
[127] 100 soru, s. 20.

3.1.5. Veri sorumlusu

KVKK m. 3/1-ı'da "*veri sorumlusu, kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiyi*, ifade eder."

GVKT m. 4/7'ye göre; "*veri sorumlusu" yalnız başına veya başkalarıyla birlikte kişisel verilerin işlenmesinin amaçlarını ve yollarını belirleyen gerçek veya tüzel kişi, kamu makamı, kamu kurumu veya diğer organlardır."*

Veri sorumlusu, gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. Tüzel kişilere örnek olarak şirketler, kamu kurumları, dernekler ve vakıflar gösterilebilir.[128] Kişisel verilerin işlenmesi doğrudan tüzel kişilik tarafından yürütülüyorsa, hukuki sorumluluk da tüzel kişiliğe ait olur. Ancak tüzel kişilik içinde görev yapan bireyler, bu işlemleri kendi adlarına gerçekleştirmediklerinden, veri sorumlusu sayılmazlar.[129] Buna karşılık, tüzel kişiliği bulunmayan adi ortaklıklar ya da kat malikleri kurulu gibi oluşumlarda tüm üyeler birlikte veri sorumlusu kabul edilir. Ayrıca, yurt dışında yer alan bir tüzel kişinin Türkiye'deki şubesi tüzel kişiliğe sahip olmasa da veri sorumlusu sıfatıyla değerlendirilmektedir.[130]

Veri sorumlusu, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin "neden" ve "nasıl" sorularına yanıt veren taraftır. Bu kapsamda; verilerin hangi amaçla işleneceği, hangi tür verilerin işleneceği, kimlerin verilerinin işleneceği, verilerin kimlerle paylaşılacağı, saklama süresi, güvenlik önlemleri ve ilgili kişinin haklarının nasıl kullanılacağı gibi konularda karar verme yetkisi olan kişi veya kuruluş veri sorumlusudur.[131]

İş ilişkisinde veri sorumlusu, genellikle işverenin kendisidir. Ancak işveren, çalışanlara ilişkin kişisel verilerin işlenmesi amacıyla üçüncü bir gerçek ya da tüzel kişiyi de veri sorumlusu olarak görevlendirebilir.[132] Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olduğu durumlarda, her bir işveren kendi işçileri bakımından ayrı ayrı veri sorumlusu olarak kabul edilir. Ancak bu ilişkinin hukuken geçersiz sayıldığı hallerde, veri sorumlusu başından itibaren asıl işveren olacaktır.[133]

---

[128] 100 soru, s. 28.
[129] Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (t.y.). Veri sorumlusu ve veri işleyen. (veri sorumlusu ve veri işleyen) Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen, s. 1 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[130] Ekmekçi vd. (2024a), s. 77.
[131] 100 soru, s. 29.
[132] Sevimli, (2018), s. 76.
[133] Caniklioğlu, N., Özkaraca, E., Çelik, N., ve Canbolat, T. (2023). İş hukuku dersleri (36. baskı). İstanbul: Beta Yayınları, s. 389

3.1.6. Veri işleyen

KVKK m. 3/1-ğ'de "*veri işleyen, veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişiyi*," ifade eder. Veri işleyen, veri sorumlusunun organizasyonu dışında bulunan ve veri işlemenin teknik yönlerinden sorumlu olan kişidir. Bu kişi, faaliyetlerini veri sorumlusunun talimatı ve yetkilendirmesi doğrultusunda yürütür.[134]

Veri sorumlusu, kişisel verilerin işlenmesi konusunda kişisel veri işleme sözleşmesi ile veri işleyene belirli karar alma yetkileri verebilir. Bu yetkiler; verilerin toplanmasında kullanılacak bilgi sistemlerinin belirlenmesi, saklama yöntemleri, güvenlik önlemleri, veri aktarım prosedürleri, verilerin saklama sürelerinin uygulanması ve kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hâle getirilmesi süreçlerini kapsayabilir.[135]

İş ilişkisinde veri işleyen, çoğu zaman işveren tarafından görevlendirilmiş bir işveren vekilidir. Ancak bu bir zorunluluk değildir. İşverenin yetki vermesi hâlinde herhangi bir işçi ya da dışarıdan bir gerçek veya tüzel kişi de veri işleyen sıfatını kazanabilir. Örneğin; işçilerin bordrolarını düzenleyen, SGK bildirimlerini yapan bordrolama firmaları veri işleyen olarak değerlendirilir.[136]

Ancak öğretideki diğer görüşlere göre, işverenin kendi çalışanları veri işleyen olarak nitelendirilemez; çünkü bu kişiler ayrı bir hukuki kişiliğe sahip olmadıkları gibi, işverenin doğrudan kontrolü altındadırlar. Bu durumda, çalışan işveren adına değil, işverenin kendisi olarak hareket etmektedir. Buna karşın, bordro hizmeti dışarıdan bir tüzel kişiye verilmişse, bu durumda ilgili şirket veri işleyen sıfatını haiz olur.[137]

3.1.7. Özel nitelikli kişisel veri

12.03.2024 tarihli ve 32487 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "*Ceza Muhakemesi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"* ile, KVK Kanunu'nun 6., 9. ve 18. maddelerinde değişiklik yapılmıştır. Bu kapsamda, özel nitelikli kişisel verilerin

[134] 100 soru, s. 30.
[135] Veri sorumlusu ve veri işleyen, s.3.
[136] Sevimli, (2018), s. 77.
[137] Ekmekçi vd. (2024a), s. 87; E. Yiğit, s. 14

işlenme şartlarını düzenleyen KVKK m. 6/2 yürürlükten kaldırılmış; m. 6/3 ise değiştirilmiştir.[138]

Mülga m. 6/2 uyarınca, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi kural olarak ilgili kişinin açık rızasına bağlıydı. Ancak bu düzenleme, uygulamada çeşitli sorunlara yol açmıştır. Özellikle kamu yararını ilgilendiren durumlarda açık rıza şartı, veri işleme faaliyetlerinin önünde engel teşkil etmiş; bu nedenle güncel ihtiyaçlara yanıt vermek ve GVKT ile uyum sağlamak amacıyla değişiklik yapılmıştır.[139]

Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinin kural olarak yasak olduğu yönündeki temel yaklaşım korunmuş; bu tür verilerin işlenebileceği durumlar istisnai ve sınırlı olarak yeniden düzenlenmiştir.[140]

KVKK m. 6/1'e göre; "*kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir.*"

Özel nitelikli kişisel veriler, genel nitelikli kişisel verilere oranla daha fazla koruma gerektiren verilerdir.[141] Bu veriler, niteliği gereği bireyin mahrem alanına giren ve ifşa edilmesi hâlinde ayrımcılık, dışlanma, mağduriyet veya hak kaybı gibi sonuçlara yol açabilecek verilerdir. Özellikle iş ilişkisinde, bu verilerin işlenmesi işçinin temel hak ve özgürlüklerinin ihlali, özel yaşamının gizliliğinin zedelenmesi ve işçiye karşı ayrımcılık riski yaratabilir. Bu nedenle özel nitelikli kişisel verilerin korunması, daha yüksek seviyede bir veri güvenliği ve özen yükümlülüğü gerektirmektedir.[142] Kanunun lafzında özel nitelikli kişisel verilere yer verilirken "gibi" veya "ve benzeri" şeklinde genişletici ifadelere yer verilmediğinden, bu verilerin sınırlı sayıda olduğu kabul edilmektedir.[143]

---

[138] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler*, s. 8 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025), erişim adresi: https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/4eba766b-7425-4cd4-97f5-cb09c4cf4ef9.pdf. Bkz. Kanun'un değişiklik öncesi ve sonrası hâli için ilgili kaynak.
[139] Başara, G. T. (2024). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6. maddesinde yapılan değişiklik bağlamında özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 28(4), 51-80, s. 54.
[140]Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (2024). *Yeni KVKK reform gerekçesi 2024*. (KVKK Gerekçe 2024) Erişim adresi: https://kvkk.pro/yeni-kvkk-reform-gerekce-2024.html (Erişim tarihi: 1 Mayıs 2025.)
[141] Doğan, s. 69; Kaya, C. (2011). Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi ekseninde hassas (kişisel) veriler ve işlenmesi. Journal of Istanbul University Law Faculty, 69(1-2), 317-334, s. 318.
[142] Başara, s. 55; Doğan, s. 70.
[143] Caniklioğlu vd., s. 384.

3.2. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Genel İlkeler

KVKK m. 4, kişisel verilerin işlenmesinde uyulması gereken temel ilkeleri düzenlemiştir. Kişisel veriler yalnızca KVKK ve diğer kanunlarda öngörülen usullere göre işlenebilir. KVKK m. 4'teki ilkeler, 108 Sayılı Sözleşme ve mülga 95/46/EC sayılı AB Yönergesi temel alınarak hazırlanmıştır.[144] Bu ilkeler şunlardır:

1) "Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma.

2) Doğru ve gerektiğinde güncel olma.

3) Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme.

4) İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma.

5) İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme"

3.2.1. Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma

Bu ilke, kişisel verilerin işlenmesinde hem hukuki düzenlemelere uygun hareket edilmesini hem de dürüstlük esaslarının gözetilmesini ifade eder. GVKT m. 5/1-a'ya göre; "*kişisel veriler: veri öznesi ile ilgili olarak hukuka uygun, adil ve şeffaf bir biçimde işlenir ("hukuka uygunluk, adalet ve şeffaflık")*."

Kişisel verilerin işlenmesi sürecinde işçinin çıkarlarının ve makul beklentilerinin dikkate alınması, güvenin kötüye kullanılmaması ve işçinin yanıltılmasından kaçınılması önem taşır.[145] İş Kanunu'nun 75/2. maddesi uyarınca da işverenin işçinin kişisel verilerini hukuka ve dürüstlük kuralına uygun şekilde işlemesi gerektiği açıkça belirtilmiştir. Anayasa'nın 20/3. maddesi uyarınca ise kişisel verilerin yalnızca kanunla öngörülen hallerde işlenebileceği öngörülmektedir.

Veri işleme faaliyetinin şeffaf olması, ilgili kişinin verilerinin kim tarafından ve hangi amaçla işlendiğini bilmesini sağlar.[146] Bu durum, işçinin kendi verileri üzerindeki kontrolünü koruması açısından önemlidir. İşverenin, bilgilendirme yükümlülüğünü yerine

[144] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler," (Temel İlkeler) (t.y.), erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4189/Kisisel-Verilerin-Islenmesine-Iliskin-Temel-Ilkeler, s. 1 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[145] Yücedağ, N. (2019). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında genel ilkeler. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 1*(1), 47-63, s. 50.
[146] Oğuz, S. (2018). Kişisel verilerin korunması hukukunun genel ilkeleri. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 13(2), 121-138, s. 133

getirmesi, veri işlemenin hukuka uygun ve şeffaf biçimde gerçekleştirilmesi bakımından gereklidir.[147]

"*Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma*" ilkesi, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin diğer ilkeleri de kapsayan temel bir ilkedir. "Hukuka uygunluk", veri işleme sürecinin ilgili tüm mevzuat hükümlerine uygun şekilde gerçekleştirilmesini ifade ederken; "dürüstlük kuralı", TMK m. 2'de belirtilen esaslar doğrultusunda, veri işlemenin işçinin menfaatleri gözetilerek ve kötüye kullanılmadan yürütülmesini gerektirir. Örneğin, işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı şekilde gizlice saklanması veya işlenmesi, dürüstlük kuralına açıkça aykırıdır.[148] Bir diğer örnek, işverenin veri işleme faaliyetini hukuken açık rızaya dayandırdığı izlenimini vermesi; oysa gerçekte veri işlemenin farklı bir hukuki sebebe dayanması ve bu hususun işçiye açıkça bildirilmemesi hâlidir. Bu durumda işçi, kişisel verilerinin yalnızca açık rızası doğrultusunda işlendiğini varsayarak rızasını geri çekebileceğini veya verileri üzerinde denetim hakkına sahip olduğunu düşünebilir. Bu tür bir uygulama, ilgili kişinin yanıltılmasına yol açarak dürüstlük kuralına aykırılık oluşturur."[149]

"Kişisel Verileri Koruma Kurulu" bu hususta verdiği bir kararında, sözleşmenin taraflarına ait kişisel veriler Kanun m. 5/2-c uyarınca işlenebilecekken, ayrıca açık rıza alınmasının ve bu rızanın hizmetin ya da üyeliğin koşulu haline getirilmesinin hukuka aykırı olduğunu belirtmiştir. Kararda şu değerlendirmelere yer verilmiştir:

"Veri sorumlusu tarafından Kanunun 5 inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (c) bendi kapsamında sözleşmenin taraflarına ait kişisel veri işlenmesi durumunda ayrıca açık rıza alması ve de açık rızayı üyeliğin ve hizmetin dolayısıyla sözleşmenin bir koşulu olarak dayatmasının; - Diğer kişisel veri işleme şartlarının varlığı durumunda açık rıza alınmasının ilgili kişinin yanıltılması ve yanlış yönlendirilmesi dolayısıyla veri sorumlusunca hakkın kötüye kullanılması anlamına geleceği, - Ayrıca hizmetin açık rıza şartına bağlanmış olmasının açık rızayı sakatlayacağı, dikkate alındığında, bu durumun Kanunun 4 üncü maddesinde yer alan hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma ve işlenme amacı ile bağlı, sınırlı ve ölçülü olma ilkelerine aykırılık teşkil etmesi nedeniyle, Kurul tarafından Kanunun 12 nci maddenin (1) numaralı fıkrası çerçevesinde veri güvenliğini sağlamaya yönelik gerekli teknik ve idari tedbirleri alma yükümlülüğünü yerine getirmeyen veri sorumlusu

[147] Temel İlkeler, s. 2.
[148] Uncular (2018), s. 133; Temel İlkeler, s. 3.
[149] Yücedağ (2019), s. 50.

hakkında Kanunun 18 inci maddesi uyarınca idari yaptırım uygulanmasına karar verilmiştir."[150]

Benzer şekilde, Kurulun 03/02/2021 tarihli ve 2021/79 sayılı kararında, veri işleme faaliyeti hukuka uygunluk sebebine dayanmaksızın gerçekleştirildiği gerekçesiyle hukuka aykırı bulunmuştur. Söz konusu "*olayda, banka, Risk Merkezi aracılığıyla temin ettiği alternatif telefon numaraları üzerinden ilgili kişinin ablası ve babasına ulaşmaya çalışmış; bu kişilere, ilgili kişinin bankayı geri araması gerektiği yönünde bilgi verilmiştir. Ancak, bu işlem, ilgili kişinin banka ile münasebetinin üçüncü kişilerle paylaşılması anlamına geldiğinden, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 5. maddesinde sayılan veri işleme şartlarından herhangi birine dayanmadan gerçekleştirilmiş ve veri işleme faaliyeti hukuka aykırı bulunmuştur."*[151]

Sonuç olarak, işçinin kişisel verilerinin işlenmesi yalnızca iş ilişkisi çerçevesinde ve sınırlı olarak yürütülmelidir. İşçinin özel hayatına ilişkin bilgilerin, onurunu zedeleyecek veya mahremiyetini ihlal edecek şekilde işlenmesi, hukuka ve dürüstlük kurallarına uygunluk ilkesine aykırılık oluşturur.[152]

3.2.2. Doğru ve gerektiğinde güncel olma

GVKT m. 5/1-d'ye göre; "*kişisel veriler doğrudur ve gerektiğinde güncel tutulur; işlenme amaçları göz önünde tutularak, doğru olmayan kişisel verilerin gecikmeksizin kalıcı olarak silinmesi veya düzeltilmesinin sağlanmasıyla ilgili makul tüm adımlar atılmalıdır ("doğruluk").*"

Bu bağlamda kişisel veriler, gerçeğe uygun, doğru ve güncel biçimde işlenmelidir. Bu ilke çerçevesinde işçiler, kişisel verilerinin doğru ve güncel şekilde işlenmesini talep etme hakkına sahiptir. Kişisel verilerin doğru işlenmesi, işçinin itibarı ile temel hak ve özgürlüklerinin, özellikle de maddi ve manevi bütünlüğünün korunması açısından önem arz etmektedir.[153]

---

[150] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Açık rızanın hizmet şartına bağlanması*, https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5412/Acik-Rizanin-Hizmet-Sartina-Baglanmasi (Açık Rıza) (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

[151] Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2021). *Veri sorumlusu banka tarafından ilgili kişinin verilerinin yakınları ile paylaşılması hakkında* [Karar Özeti], 03/02/2021 tarihli ve 2021/79 sayılı karar. Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7111/2021-79

[152] Temel İlkeler, s. 3.

[153] Yücedağ (2019), s. 50.

İşveren, yanlış ya da eksik kişisel verilerin silinmesini veya düzeltilmesini temin etmekle yükümlüdür.[154] Nitekim KVKK m. 11/1-d uyarınca ilgili kişiler "*kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme*" hakkına sahiptir. Ayrıca işçilerin, kişisel verilerinin doğru işlenip işlenmediğini periyodik olarak kontrol etme imkanları da mevcuttur.[155] Ancak işverenin, bu verilerin sürekli güncelliğini kendiliğinden izleyebilmesi pratikte mümkün olmayabilir. Bu nedenle, kişisel verilerinde değişiklik meydana geldiğinde işçinin durumu işverene bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Örneğin, telefon numarası veya ikamet adresi değişikliği gibi durumlar işverene zamanında iletilmelidir.[156]

Kişisel verilerin doğru ve güncel olması, hem veri sorumlusu olan işverenin yükümlülüklerini hukuka uygun biçimde yerine getirmesi hem de ilgili kişi olan işçinin temel haklarının korunması bakımından çift yönlü bir işlev görür. Aksi takdirde, hatalı veya güncel olmayan verilerin işlenmesi taraflar açısından ciddi maddi ve manevi sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle etkin bir veri güncelleme ve kontrol sisteminin kurulması büyük önem taşımaktadır.[157]

Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 2021/1107 sayılı kararında

"*Bir kişi, kredi kartı ödemeleri gecikmediği hâlde, bankasının (veri sorumlusunun) kendisinin kredi notunu haksız bir şekilde düşürdüğünü ve bunun üzerine birkaç kez düzeltme yapılmasına rağmen aynı hataların tekrarlandığını belirterek şikâyette bulunmuştur. İlgili kişi, şikâyetinin ardından banka ile iletişime geçmeye çalışmış ancak yanıt alamamış, bu durum onun kredi ve finans işlemleri yapmasını zorlaştırmış ve itibarını zedelemiştir. İlgili kişiye ait kişisel veri niteliğini haiz kredi notu bilgisinin veri sorumlusu tarafından yanlış işlenmesi ve Risk Merkezine aktarılmasının Kanun'un 4'üncü maddesinde yer alan genel ilkelerden; "doğru ve gerektiğinde güncel olma" ilkesine aykırılık teşkil ettiği"*[158]... Kurul, bu durumda kişisel veri niteliğindeki kredi notu bilgisinin yanlış işlenmesinin, "doğru ve gerektiğinde güncel olma" ilkesine aykırılık teşkil ettiğini belirtmiş ve veri sorumlusu hakkında idari para cezası uygulanmasına karar vermiştir.

[154] Yücedağ (2019), s. 51.
[155] Oğuz, s. 133; Temel İlkeler, s. 6.
[156] Uncular (2018), s. 135.
[157] Oğuz, s. 133; Temel İlkeler, s.6-7
[158] Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (02.11.2021). "İlgili kişinin kredi notunun Banka tarafından düzeltilmemesi ve kişisel verilerinin üçüncü kişilerle paylaşılması" hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 2021/1107 sayılı Karar Özeti. Erişim: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7264/2021-1107

3.2.3. Belirli açık ve meşru amaçlar için işlenme

GVKT m. 5/1-b'ye göre; kişisel veriler, "*belirtilen, açık ve meşru amaçlarla toplanır ve bu amaçlara uygun olmayacak şekilde sonradan işlenmez."* Bu hüküm, kişisel verilerin işlenmesinde amaç unsurunun önceden belirlenmiş, açık biçimde ifade edilmiş ve hukuken meşru olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Veri işleme faaliyetinin kapsamı, işçi tarafından kolaylıkla anlaşılabilir olmalı ve işveren bu faaliyetleri hangi amaçla gerçekleştirdiğini net biçimde açıklamalıdır. Belirsiz, soyut ya da sadece gelecekte gerekebileceği düşüncesiyle gerçekleştirilen veri toplama faaliyetleri bu ilkeye aykırılık oluşturur. Meşru bir amaçtan yoksun, sınırsız şekilde veri işlenmesi hukuka aykırıdır ve işverenin hukuki sorumluluğunu gündeme getirir.[159] İşçinin kişisel verilerinin hangi amaçla toplandığı, verilerin elde edildiği anda açıkça belirtilmeli ve ilgili kişi bu konuda bilgilendirilmelidir. Türk Borçlar Kanunu m. 419 çerçevesinde, yalnızca işe yatkınlığın değerlendirilmesi veya hizmet sözleşmesinin gereği olarak işlenmesi zorunlu veriler işlenebilir; bunun dışındaki işlemler meşru bir amaca dayanmadığı ölçüde hukuki dayanağını kaybeder.[160]

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 2020/65 sayılı kararında; "*olay bir ulaşım hizmeti sunan mobil uygulama kapsamında işlenen kişisel verilerle ilgilidir. İlgili kişi, yolculuklarının şoförler tarafından puanlandığını öğrenmiş, ancak bu puanlara kendisi tarafından erişilememiştir. Ayrıca, bu tip bir puanlama yapılacağına dair hiçbir bilgi, uygulamanın aydınlatma metninde yer almamaktadır. Bu durum üzerine, ilgili kişi veri sorumlusuna başvuru yapmış ancak yanıt alamamıştır. Bu durumda, müşterilerin puanlanmasına dayanan veri işleme faaliyetinin Kanunun 4 maddesinde belirtilen kişisel verilerin işlenmesine ilişkin genel ilkelerden ilk olarak "Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olma" ilkesine aykırılık teşkil ettiği, zira veri sorumlusunun sözü geçen kişisel veri işleme faaliyetine ilişkin olarak ilgili kişi ile hiçbir bilgi paylaşmadığı, konu "Belirli, Açık ve Meşru Amaçlar İçin İşlenme" ilkesi bakımından değerlendirildiğinde, veri sorumlusun aydınlatma metninde ve kullanım koşullarına ilişkin metinde belirtilen amaçların müşterilerin puanlanmasına dayanan kişisel veri işleme faaliyetinin asıl amacının ne olduğunu açıklayamadığı"*[161] ...

[159] Temel İlkeler, s, 8; Uncular (2018), s. 133.
[160] Oğuz, s. 134; Uncular (2018), s. 133-134; Temel İlkeler, s. 8-9
[161] Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (27.01.2020). "Ulaşım hizmeti sunan bir mobil uygulama kapsamında işlenen kişisel veriler hakkında" Karar Özeti, 2020/65. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6717/2020-65

Kurul kararına göre, aydınlatma metninde ve kullanım koşullarında, yolcuların puanlanmasına dair herhangi bir açıklama bulunmaması, bu kişisel verilerin belirli ve açık olmadığını belirtir. Ayrıca bu puanlamanın neden yapıldığına dair bir açıklama bulunmamaktadır. Bundan dolayı, veri işleme faaliyeti meşru bir amaca dayanmadığı ve verilerin hangi amaçla işlendiği tam olarak açıklanmadığı için *"belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme"* ilkesine aykırılık vardır.

3.2.4. İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma

GVKT m. 5/1-c'de belirtildiği üzere; "*kişisel veriler işlenme amaçlarına uygun, işlenme amaçlarıyla ilgili ve bunlarla sınırlı olmalıdır. ("veri minimizasyonu")*." Buna göre, işçinin kişisel verileri yalnızca belirlenen işleme amacıyla doğrudan ilgili ve bu amaçla sınırlı ölçüde toplanmalı ve işlenmelidir. İş ilişkisi kapsamında olmayan veya yalnızca ileride gerekli olabileceği düşüncesiyle toplanan kişisel verilerin işlenmesi hukuka aykırıdır. TBK m. 419 çerçevesinde de değerlendirildiğinde, işverenin, belirli bir amaca ulaşmak için en az sayıda ve en az müdahale içeren veriyle yetinmesi gerekmektedir.[162]

Ölçülülük ilkesi, veri işleme faaliyetinin, ulaşılmak istenen amaçla makul ve orantılı bir ilişki içerisinde olmasını öngörür. Eğer aynı sonuca veri işlemeksizin veya daha az veri işleyerek ulaşmak mümkünse, bu alternatifler tercih edilmelidir.[163]

Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 01/12/2020 tarihli ve 2020/915 sayılı kararında, "*belediyede çalışan bir memurun işe giriş çıkış takibinin biyometrik verilerle (parmak izi) yapılması konusu ele alınmıştır."*[164] Kurul, bu yöntemin yüksek güvenlik gerektirmeyen bir ortamda gereksiz ve aşırı veri işleme anlamına geldiğini, dolayısıyla ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil ettiğini belirtmiştir. Bu kapsamda, biyometrik veri gibi hassas kişisel veriler yalnızca gerçekten gerekli olduğunda ve işleme amacıyla doğrudan bağlantılı olarak

[162] Uncular (2018), s. 134-135; Oğuz, s. 134; Temel İlkeler, s, 10.
[163] Uncular (2018), s. 135; Oğuz, s. 134; Temel İlkeler, s, 11.
[164] Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (01.12.2020). *Belediyede memur olarak görev yapan ilgili kişinin, veri sorumlusu bünyesinde işe giriş çıkış takibinin biyometrik veri işlenerek yapılması* hakkında 2020/915 sayılı Karar Özeti. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6872/2020-915 "*Kanunun "Genel İlkeler" başlıklı 4 üncü maddesinde yer alan ilkelerden, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkesi çerçevesinde işlenen verilerin belirlenen amaçların gerçekleştirilebilmesine elverişli olması, amacın gerçekleştirilmesiyle ilgili olmayan veya ihtiyaç duyulmayan kişisel verilerin işlenmesinden kaçınılmasının gerektiği; ölçülülük ilkesinin ise, veri işleme faaliyeti ile gerçekleştirilmesi istenen amaç arasında makul bir dengenin kurulması, diğer bir ifadeyle veri işlemenin amacı gerçekleştirecek ölçüde olması gerektiğine işaret ettiği; bu kapsamda, kişisel veri işleme faaliyetinin gerçekleşmesi için gerekli olmayan kişisel verilerin toplanmaması ve/veya işlenmemesi gerektiği, veri sorumlusunun amacı çerçevesinde, ölçülülük ilkesine uygun olarak ilgili kişiden minimum düzeyde bilgi talep etmesi, bunun dışındaki amaç için gerekli olmayan veri işlemeden kaçınması gerektiği"*

kullanılmalı; mümkünse daha az müdahale içeren alternatif sistemler[165] (örneğin kart okuyucular) tercih edilmelidir.

3.2.5. İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme

GVKT m. 5/1-e hükmüne göre; "*veri öznelerinin, yalnızca kişisel verilerin işlenme amaçlarının gerektirdiği sürece kimliğinin belirlenmesini sağlayan bir şekilde tutulur*." Bu ilkeye göre işveren, işçinin kişisel verilerini yalnızca ilgili mevzuatta öngörülen süre kadar ya da verilerin işlenme amacı devam ettiği sürece saklayabilir. Belirtilen sürenin sona ermesi veya veri işleme amacının ortadan kalkması hâlinde verilerin daha fazla muhafaza edilmesi hukuka aykırı olacaktır.[166]

KVKK m. 7'de yer alan düzenleme uyarınca "*bu Kanun ve ilgili diğer kanun hükümlerine uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel veriler resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir*."

Bu çerçevede, işleme amacının sona erdiği durumlarda işveren, işçinin kişisel verilerini kendiliğinden veya ilgili kişinin talebiyle imha etmekle yükümlüdür. Verilerin gereğinden uzun süre saklanması, işçinin temel hak ve özgürlükleri açısından risk yaratabilir. Bu sebeple, işverenin etkin bir veri saklama ve imha politikası oluşturması ve bu politikayı düzenli aralıklarla gözden geçirmesi gerekmektedir.

---

[165] Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (04.08.2022). "Veri sorumlusu tarafından iş yerinde güvenlik kamerası vasıtasıyla ve işe giriş-çıkışlarda yüz tanıma sistemi kullanılması suretiyle kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi" Karar Özeti, 2022/797. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7434/2022-797 "*İşe giriş-çıkışlarda yüz tanıma sistemi kullanılması suretiyle gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetinin açık rızaya dayanılarak gerçekleştirilmiş olması durumunda dahi, bu veri işleme faaliyetlerinin her halükârda Kanun'un 4'üncü maddesinde düzenlenen genel ilkelere uygun olarak yerine getirilmesi gerektiği, bu çerçevede, veri sorumlusunun iş sağlığı ve güvenliği çerçevesindeki amaçlarını giriş-çıkış esnasında manyetik kart sistemi, RFID etiketi, cep telefonuna gönderilecek bir SMS'in sisteme girilmesi gibi alternatif yollar, ayrıca işçilerin başkası yerine imza atma veya kart okutma gibi yöntemlere başvurmaması adına uyarılması ve tespit edildiğinde uygulanabilecek yaptırımlar belirlenerek bu hususta işçilere bilgilendirme yapılmak suretiyle kötü niyetli kullanımların önüne geçilmesi ile sağlanması mümkünken çalışanların biyometrik verisi niteliğindeki yüz tanıma verisinin işlendiği, sonuç olarak, sınırlı ve ilgili kişilerin kişilik haklarına daha az müdahale edecek nitelikteki kişisel verileri işlemek suretiyle amaca ulaşılabilecek ve yürütülebilecek işlemlerin, gereğinden fazla ve daha çok müdahaleci nitelikteki kişisel verinin işlenmesi suretiyle gerçekleştirilmesinin, Kanun'un 4'üncü maddesinin (2) numaralı fıkrasının (ç) bendinde düzenlenen kişisel verilerin işlenmesinde "işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma" ilkesine uyulması zorunluluğuna aykırılık teşkil ettiği"...*

[166] Temel İlkeler, s, 13.

3.3. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri

3.3.1. İşçinin özel nitelikli olmayan kişisel verilerinin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri

3.3.1.1. İşçinin açık rızası

KVKK m. 5/1 ve Anayasa m. 20/3 uyarınca, kişisel veriler ilgili kişinin açık rızasıyla işlenebilir. KVKK m. 6, 8 ve 9'da da sırasıyla özel nitelikli verilerin işlenmesi, verilerin yurt içi ve yurt dışına aktarılması gibi durumlarda açık rıza aranacağı belirtilmiştir.[167] GVKT'ye göre ise yalnızca özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde açık rıza gerekli görülmüştür. Buna karşılık, KVKK hem özel nitelikli hem de genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde açık rızayı bir hukuka uygunluk sebebi olarak öngörmüştür.[168]

KVKK m. 3/1-a'da *"açık rıza, belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rızadır*."

Bu tanım doğrultusunda iş ilişkisi kapsamında geçerli bir açık rızanın üç temel unsuru bulunmaktadır: rızanın belirli bir konuya ilişkin olması, işçiye öncesinde yeterli bilgilendirme yapılması ve rızanın özgür iradeyle verilmesi.

Açık rıza, belirli bir konuya ilişkin ve sınırlı olmalıdır. İşveren, hangi kişisel verilerin işleneceğini ve bu verilerin işlenme amacını işçiye açıkça belirtmeli; işçi de bu bilgiler doğrultusunda rıza göstermelidir. Geniş, belirsiz ve ucu açık rıza beyanları geçerli kabul edilmez. Örneğin, işçinin tüm kişisel verilerinin işlenmesine topluca onay vermesi, açık rıza olarak değerlendirilemez. Her yeni işleme faaliyeti için ayrıca açık rıza alınmalıdır.[169]

Nitekim Kurul'un bir kararında, internet sitesinde zorunlu olmayan çerezler için "tüm çerezlere izin ver" seçeneğinin sunulması yoluyla topluca açık rıza alınmasının, rızanın "belirli bir konuya ilişkin olma" ve "özgür iradeyle verilme" unsurlarını ihlal ettiği belirtilmiştir.

---

[167] Saat, D. (2024). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda öngörülen meşru menfaat kavramının ticaret şirketleri bakımından değerlendirilmesi. Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 10(2), 617-638, s. 620.

[168] Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi, (Uygulama Rehberi) erişim adresi: https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646.PDF, s. 47 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

[169] Günal, A. N. ve Üstün, Y. (2022). İş ilişkilerinde kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebebi olarak "meşru menfaat". *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 4(2), 1-18, s. 5; E. Yiğit, s. 50; Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi, s. 48; Çekin, M. S. (2016). 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un Big Data (Büyük Veri) ve irade serbestîsi açısından değerlendirilmesi. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74*(2), 629-644, s. 637.

"Veri sorumlusunun internet sitesinde zorunlu çerezler, işlev çerezleri, analiz/performans çerezleri ile hedefleme/reklam çerezlerinin kullanıldığı, çerezlere ilişkin pop-up açıklaması altında "sadece gerekli çerezleri kullanın" ve "tüm çerezlere izin ver" olmak üzere iki seçeneğin sunulduğu, gerekli çerezler dışındaki çerezler yoluyla kişisel veri işleme faaliyeti için "tüm çerezlere izin ver" seçeneğinin sunularak topluca açık rıza alma yoluna gidildiği ve ilgili kişilere tercih etme imkanının sunulmadığı, ancak açık rıza alınmasını gerektiren her bir çerez tipi için seçeneklerin sunulması suretiyle "opt-in" yöntemiyle açık rıza alınması gerektiğinden veri sorumlusunun açık rıza metninin açık rızanın "belirli bir konuya ilişkin olması" ve "özgür iradeyle verilmesi" unsurlarını sakatladığı ve Kanun'un 5'inci maddesi kapsamında hukuka uygun bir kişisel veri işleme faaliyetinin gerçekleştirilmediği"[170]... Bu çerçevede açık rıza, her bir veri işleme faaliyeti için ayrı ayrı ve açıkça alınmalıdır.

İşçi, kişisel verileri işlenmeden önce bilgilendirilmelidir. Ayrıca, açık rızanın veriler işlenmeden önce alınması gerekir. Verilerin işlenmesinden sonra verilen rıza, geriye dönük olarak hukuka uygunluk sağlamaz.[171] Bilgilendirme yükümlülüğü KVKK m. 10'da ilgili kişinin hakları ise m. 11'de düzenlenmiştir. Buna göre işveren; kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, kimlere ve hangi amaçlarla aktarılacağı, hangi yöntemle toplandığı ve işlenme hukuki dayanağı gibi hususlarda işçiyi aydınlatmakla yükümlüdür. İşçi ise verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenme, bunlara ilişkin bilgi talep etme, düzeltilmesini, silinmesini veya yok edilmesini isteme haklarına sahiptir.

Rızanın geçerliliği için işçinin özgür iradesine dayanması zorunludur. Zorlayıcı, aldatıcı ya da tehdit edici yollarla alınan rıza geçerli sayılmaz.[172] İş ilişkisinde işçinin işverene göre zayıf konumda olması nedeniyle özgür iradenin varlığı her zaman tartışmalıdır. Bu nedenle açık rıza alınmadan önce diğer hukuka uygunluk sebeplerinin varlığı

[170] Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (28.09.2023). "Geniş katılımlı çevrim içi bir oyunun Türkiye'deki dağıtıcısı ve tek yetkilisi konumundaki veri sorumlusu tarafından kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi." 2023/1645 sayılı karar. Kişisel Verileri Koruma Kurulu. Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7765/2023-1645

[171] Uygulama Rehberi, s. 49; Yücedağ, N. (2017). Medeni hukuk açısından kişisel verilerin korunması kanunu'nun uygulama alanı ve genel hukuka uygunluk sebepleri. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 75(2), 765-790, s. 775.

[172] Günal ve Üstün (2022), s. 5; Uygulama Rehberi, s. 50

araştırılmalı, uygun görülmediği takdirde açık rıza yoluna gidilmelidir.[173] Kurul'un kararlarında,[174] işten çıkarılma korkusuyla verilen rızaların geçerli olmadığı vurgulanmıştır.

3.3.1.2. Kanunlarda açıkça öngörülme

KVKK m. 5/2-a uyarınca," *kanunlarda açıkça öngörülmesi*" halinde, ilgili kişinin rızası aranmadan verileri işlenebilir. Örneğin, İş Kanunu m. 75 uyarınca işverenin işçi için özlük dosyası oluşturma yükümlülüğü vardır. Bu kapsamda, işçinin kimlik bilgileri, belgeleri ve kayıtları işveren tarafından rıza alınmaksızın işlenebilir.[175]

3.3.1.3. İşçinin hayati menfaatlerinin korunması için zorunlu olma

KVKK m. 5/2-b'ye göre, "*fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan"* işçinin ya da üçüncü bir kişinin hayatı veya beden bütünlüğü tehlikedeyse, kişisel veriler açık rıza olmaksızın işlenebilir. Örneğin, bilinci kapalı bir işçinin acil tıbbi müdahale görmesi gereken durumlarda, sağlık verileri işlenebilir.[176]

3.3.1.4. İş sözleşmesinin kurulması veya ifası için gerekli olma

KVKK m. 5/2-c uyarınca, "*Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması*" durumunda işçinin açık rızası aranmaksızın kişisel verileri işlenebilir. Örneğin,

---

[173] E. Yiğit, s. 53-54; Günal ve Üstün (2022), s. 5

[174] Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (10.08.2023). Bir işveren tarafından işe iade davasına, ilgili kişinin mescitte ibadet etme görüntülerinin ibraz edilmesi. 2023/1356. Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7779/2023-1356, Erişim tarihi: 1 Mayıs 2025. *..."iş yerinin ve müşterinin korunması, işçinin performansının değerlendirilmesi ve suç şüphesinin aydınlatılması gibi birçok amaç ile genel ve özel nitelikte kişisel verinin işlenmesinin mümkün olduğu,bu çerçevede, öncelikli olarak veri sorumlusu tarafından kameralar ile görüntülerin işlenmesinin özel nitelikli veya genel nitelikli kişisel veri olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği, şikâyete konu olayda veri sorumlusunun kameralar vasıtasıyla ibadethane içerisindeki görüntü kayıtlarını işlemesinin, ilgili kişinin dini inancına ilişkin bir veri işleme olduğu ve bu sebeple özel nitelikli kişisel veri kategorisine gireceği, bu anlamda Kanun'un 6'ncı maddesi çerçevesinde bir değerlendirme yapılmasının uygun olacağı,*
Kanun kapsamında açık rızanın; "Tanımlar" başlıklı 3'üncü maddenin (1) numaralı fıkrasının (a) bendinde 'Belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza' şeklinde tanımlandığı, dolayısıyla, açık rızanın, ilgili kişinin kendisiyle ilgili veri işlenmesine, özgürce, konuyla ilgili yeterli bilgi sahibi olarak, tereddüde yer bırakmayacak açıklıkta ve sadece o işlemle sınırlı olarak verdiği onay beyanı olduğu, ilgili kişilerin rıza vermemesi ve rızayı geri çekmesinin mümkün olmadığı hallerin, tarafların eşit konumda olmadığı veya taraflardan birinin diğeri üzerinde etkili olduğu (Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Açık Rıza Rehberi,, s.6.) güç dengesizliğinin bulunduğu istihdam ilişkisinde var olabildiği, çalışana rıza göstermeme imkanının etkin bir biçimde sunulmadığı durumlarda gerçek bir seçeneğe sahip olunduğunu söylemenin mümkün olmayacağı, söz konusu olayda, ilgili kişiye veri sorumlusu çalışanı tarafından gönderilen elektronik posta içeriğinden anlaşılacağı üzere açık rızanın özgür irade ile verilmediği ve ilgili kişinin işten çıkarılma korkusu ile geriye dönük olarak kişisel verilerin işlenmesiyle ilgili diğer belgeleri de rızası olmadan imzalamak zorunda bırakıldığı"...

[175] Günal ve Üstün (2022), s. 5; Uygulama Rehberi, s. 74

[176] Uncular (2018), s. 149; Günal ve Üstün (2022), s. 6.

işverenin işçiye maaş ödeyebilmesi için banka hesap numarasını işlemesi bu kapsamda değerlendirilir.[177] Aynı şekilde, iş başvurularında sertifika veya ruhsat gibi belgelerin işlenmesi de sözleşmenin kurulmasına yönelik olduğu ölçüde hukuka uygundur.[178]

Kurul'un 2020/65 sayılı kararında, müşteri puanlaması gibi bir faaliyetin sözleşmenin ifasıyla doğrudan ilgisi bulunmadığı gerekçesiyle hukuka aykırı veri işleme faaliyeti olarak değerlendirilmiş ve veri sorumlusuna idari para cezası uygulanmıştır.

"Müşterilerin/yolcuların yaptığı seyahatlerin şoförler tarafından puanlanmasına ve bu puanların ortalamasının alınmasına dayanan veri işleme faaliyetinin, Kanunun 5 inci maddesinin 2 inci fıkrasının (c) bendinde yer alan "Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması" şartı kapsamında sözleşmenin ifasına ilişkin ana kurucu öğe olmadığı veya sözleşmenin ifasıyla doğrudan doğruya bir ilişkisinin var olmaması sebebiyle ve bu veri işleme faaliyetinin aynı maddede belirtilen diğer veri işleme şartlarından herhangi birine dayanmadığı dikkate alındığında veri sorumlusunun Kanunun 12 inci maddesinin 1 inci fıkrasının a bendinde yer alan "veri sorumlusu, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır" hükmüne aykırı hareket ettiği kanaatine varıldığından hakkında Kanunun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının b bendine istinaden 100.000 TL idari para cezası uygulanmasına"...

3.3.1.5. İşverenin hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olma

KVKK m. 5/2-ç'ye *göre, "veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için gerekli" olan* kişisel veriler, ilgili kişinin rızası olmadan işlenebilir. Örneğin, işverenin SGK yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için işçinin sosyal güvenlik numarası gibi verileri işlemesi bu kapsamdadır.[179]

Ancak hem bu madde hem de "*kanunlarda açıkça öngörülme*" sebebi geniş yorumlandığında, işçinin temel hak ve özgürlükleri zarar görebilir. Bu nedenle bu hukuka uygunluk sebeplerinin dar yorumlanması, işçinin kişisel verilerinin yalnızca gerekli ve ölçülü şekilde işlenmesi gerekir.[180]

[177] Günal ve Üstün (2022), s. 6
[178] Uncular (2018), s. 150.
[179] Uygulama Rehberi, s. 75-76
[180] Gürsel, s. 246; Uncular (2018), s. 152; Günal ve Üstün (2022), s. 6.

3.3.1.6. İşçinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olma

KVKK m. 5/2-d'ye göre, işçinin kendisi tarafından alenileştirilen kişisel veriler, ayrıca açık rıza alınmaksızın işlenebilir. Örneğin, işçinin çalıştığı kurumun internet sitesinde e-posta ve telefon numarasını paylaşması halinde bu veriler alenileştirilmiş sayılır.[181] Ancak alenileştirme, işçinin kendi iradesiyle gerçekleşmeli ve veri yalnızca alenileştirme amacı doğrultusunda kullanılmalıdır.[182]

3.3.1.7. Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olma

KVKK m. 5/2-e'ye göre, *"bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olan"* kişisel veriler, işçinin rızası aranmaksızın işlenebilir. Örneğin, işçinin çalıştığı kuruma karşı açtığı bir davada, işverenin savunma hakkını kullanabilmesi için ilgili kişisel verileri işlemesi mümkündür.[183]

KVKK m. 28-d'ye göre; "*kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi*" durumunda Kanun hükümleri uygulanmaz. Bu nedenle, "*bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunmasına"* yönelik durumlarda, işçinin kişisel verilerinin işlenmesinin önünde kanuni bir engel bulunmamaktadır. Ancak bu durum, verilerin ölçüsüz şekilde işlenebileceği anlamına gelmez. Her ne kadar bu tür işlemler Kanun kapsamı dışında tutulsa da, kişisel verilerin işlenmesinde ölçülülük, amaçla sınırlılık ve gereklilik ilkelerine uygun davranılması, kişisel verilerin korunması açısından önem taşımaktadır.[184]

3.3.1.8. İşçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek şartıyla işverenin meşru menfaatleri için zorunlu olma

KVKK m. 5/2-f hükmü uyarınca, işverenin meşru menfaatinin bulunması ve bu menfaatin işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemesi koşuluyla, işçinin açık rızası olmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür. Ancak bu hükmün uygulanabilmesi için, işverenin meşru menfaati ile işçinin kişisel verilerinin korunmasına yönelik menfaati arasında adil bir denge kurulması gerekmektedir. İşçinin temel hak ve özgürlüklerinin ciddi biçimde ihlal edildiği durumlarda, işverenin meşru menfaatinden söz edilemez.[185]

---

[181] Uygulama Rehberi, s.76.
[182] Uygulama Rehberi, s.76, Uncular (2018); s. 152.
[183] Gürsel, s. 247.
[184] Gürsel, s. 248; Uncular (2018), s. 153.
[185] Uncular (2018), s. 154.

Örneğin, işverenin işçinin eğitim durumu, yetkinlikleri ve geçmiş iş tecrübeleri gibi verileri işlemesi, çalışanın uygun pozisyonda istihdam edilip edilmediğini değerlendirme amacına hizmet ettiği ölçüde meşru kabul edilebilir.[186] Bununla birlikte, işçinin özel hayatına ilişkin ve işin niteliğiyle ilgisi bulunmayan kişisel verilerin işlenmesi, meşru menfaat kapsamının dışında kalır.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, bir eğitim kurumunun güvenliği sağlamak amacıyla kamera ile hem görüntü hem de ses kaydı almasına ilişkin 24.08.2023 tarihli ve 2023/1461 sayılı kararında, yalnızca görüntü kaydının güvenlik amacını gerçekleştirmek için yeterli olduğu, buna karşılık ses kaydının alınmasının meşru menfaat kapsamında değerlendirilemeyeceği sonucuna varmıştır. Kurul kararı özeti şu şekildedir:

… "*Görüntü kaydına ek olarak ses kaydının da alınmasının; kişisel verinin işlenmesi yönünden meşru bir menfaatin bulunup bulunmadığı, ... kamera vasıtasıyla görüntü kaydı alınmasının bu amaçları gerçekleştirmeye elverişli, meşru ve ölçülü bir işleme faaliyeti olduğu, böylesi bir durumda görüntü kaydına ek olarak ses kaydı alınması gerekliliği söz konusu olmadığı gibi daha fazla verinin işlenmesinin, verisi işlenen tüm ilgili kişilerin özel hayatlarının gizliliği hakkı genelinde ve kişisel verilerinin korunması hakkı özelinde bir menfaat çatışması doğurduğu, öte yandan, güvenlik gerekçeleri ile kamera kaydı alınmasının yaygın bir uygulama olduğu ancak aynı gerekçe ileri sürülerek ses kaydı alınmasının, kişisel verisi işlenen ilgili kişilerin makul beklentilerinin ötesinde olduğu,* "*Bunlar içerisinde "söz konusu menfaate ulaşılabilmesi bakımından kişisel veri işlenmesinin zorunluluk arz etmesi" ve "ilgili kişinin temel hak ve hürriyetleri ile yarışabilir nitelikte olan meşru menfaatin elde edilmesi halinde bir yarar sağlanacak olması ve kişisel veri işlenmeksizin başkaca bir yol ve yöntemle bu yararın ortaya çıkmasının mümkün olmaması" kriterleri ele alındığında, halihazırda kamera ile görüntü kaydı alınması güvenliği sağlama amacı ile bağdaşmakta ve bu amacı gerçekleştirmeye yeterli olmakta iken ilaveten ses kaydı alınmasında veri sorumlusunun meşru menfaati bulunmadığı, zira zorunluluk arz etme ve kişisel veri işlenmeksizin başkaca bir yol ve yöntemle bu yararın ortaya çıkmasının mümkün olmaması şartının ortadan kalktığı"*[187] …

[186] Gürsel, s. 249.
[187] Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2023). Bir eğitim kurumu tarafından kamera vasıtasıyla görüntü ve ses kaydı alınması hakkında 24.8.2023 tarihli ve 2023/1461 sayılı karar özeti. Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7783/2023-1461 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

3.3.2. İşçinin özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri

Değişiklik öncesi KVKK m. 6'ya göre kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri şunlardı:

"*Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır. Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.*"

KVKK m. 6/3'te belirtilen yeni düzenlemeye göre özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri ise şunlardır:

"Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasaktır. Ancak bu verilerin işlenmesi;

a) İlgili kişinin açık rızasının olması,

b) Kanunlarda açıkça öngörülmesi,

c) 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,

ç) İlgili kişinin alenileştirdiği kişisel verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olması,

d) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması,

e) Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla gerekli olması,

f) İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması,

g) Siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların, tâbi oldukları mevzuata ve amaçlarına uygun olmak,

faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla; mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması, halinde mümkündür."

Yeni düzenlemede, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinin yasak olduğu yönündeki temel ilke korunmuştur. Bununla birlikte, bu verilerin açık rıza olmaksızın işlenebileceği hukuka uygunluk sebepleri önceki düzenlemeye kıyasla genişletilmiştir. "*Açık rıza, kanunlarda açıkça öngörülme, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca işleme*" önceki düzenlemede yer alırken; yeni düzenlemeyle birlikte "*fiili imkansızlık", "alenileştirme", "bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olma", "İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olma", "siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumlarla mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumların düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması"* gibi durumlar hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edilmiştir.[188]

3.3.2.1. İşçinin açık rızası

Özel nitelikli kişisel veriler, kural olarak açık rıza olmaksızın işlenemez. Kanunun önceki halinde açık rıza, bu verilerin işlenmesinde öncelikli bir hukuka uygunluk sebebi olarak düzenlenmişti. Yapılan değişiklikle, açık rıza diğer hukuka uygunluk sebepleriyle aynı düzeye getirilmiştir.[189]

3.3.2.2. Kanunlarda açıkça öngörülme

Yeni düzenlemede, kanunlarda öngörülme şartına "açıkça" ibaresi eklenerek KVKK m. 5 ile uyum sağlanmıştır. Ayrıca sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler ile diğer özel nitelikli kişisel veriler arasındaki ayrım kaldırılmıştır.[190] Böylece, "*kanunlarda açıkça öngörülmesi*" hâlinde tüm özel nitelikli kişisel veriler işlenebilir hâle gelmiştir. Gerekçede, ceza mahkûmiyetine ilişkin bilgilerin Adli Sicil Kanunu kapsamında, parmak izi verilerinin ise Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu kapsamında işlenmesi örnek olarak gösterilmiştir.[191]

[188] Başara, s. 62.
[189] Kaya, M. B, *KVKK Reformu: 2024 Değişiklikleri* (Dijital Baskı 1.0), s. 12, https://mbkaya.com/hukuk/kvkk-reformu.pdf (Erişim tarihi: 1 Mayıs 2025).
[190] M.B. Kaya, s. 13.
[191] KVKK Gerekçe 2024.

3.3.2.3. İşçinin hayati menfaatlerinin korunması için zorunlu olma

"*Fiili imkânsızlık veya rızaya hukuki geçerlilik tanınamayan hâllerde"*, ilgili kişinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması amacıyla özel nitelikli kişisel veriler işlenebilir. Gerekçede, bilinci kapalı bir kişinin kan grubu veya geçirdiği hastalıkların sağlık personelince işlenmesi örnek olarak verilmiştir.[192]

3.3.2.4. İşçinin alenileştirdiği kişisel verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olma

İlgili kişinin, yani işçinin, özel nitelikli kişisel verilerini alenileştirmesi hâlinde, bu veriler yalnızca alenileştirme iradesine uygun olarak işlenebilir. Alenileştirme iradesi dışına çıkılarak yapılan veri işleme faaliyetleri hukuka aykırı olacaktır. Gerekçede, acil durumlarda kullanılmak üzere, ilgili kişi tarafından herkesin erişimine açık bir alanda paylaşılan kan grubu veya alerji bilgileri gibi verilerin, yalnızca bu amaca uygun şekilde işlenebileceği ifade edilmiştir. Bu tür verilerin, kişinin açıkça ortaya koyduğu iradeyi aşan amaçlarla kullanılması mümkün değildir.[193]

Nitekim, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun bir kararında da bu husus açıkça vurgulanmıştır. Kararda, herkes tarafından görülebilen kamuya açık bir kişisel verinin, ilgili kişinin alenileştirme iradesine uygun olarak işlenmediği; somut olayda bu verinin reklam amaçlı olarak kullanıldığı ve bu nedenle işleme faaliyetinin hukuka aykırı olduğu belirtilmiştir.[194]

3.3.2.5. Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olma

"*Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması*" durumunda, işçinin özel nitelikli kişisel verileri işlenebilir. Gerekçede; işverenin, iş sözleşmesi sona eren işçisine ilişkin sağlık verilerini, olası bir davada savunma hakkını kullanabilmek amacıyla saklamaya devam edebileceği belirtilmiştir. Benzer şekilde, bir kişinin engelli raporunun vergi muafiyetinden yararlanmak amacıyla vergi dairesince işlenmesi de bu kapsamda değerlendirilmektedir.[195] Ayrıca malpraktis davalarında doktorların kendilerini savunabilmeleri için hasta verilerini belirli süreyle saklaması artık hukuka uygundur. Bu düzenleme, uygulamada karşılaşılan önemli sorunlara çözüm sağlamıştır.[196]

---

[192] A.g.e.
[193] Başara, s. 68.
[194] Başara, s. 68.
[195] KVKK Gerekçe 2024.
[196] Ekmekçi, Ö., Yücedağ, N., Akkanat-Öztürk, E. B., ve Aşıkoğlu, Ş. İ. (2024b). *Ceza Muhakemesi Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 659 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*

3.3.2.6. Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, belirli bir amaç için gerekli olma

"*Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla gerekli olması*" halinde, işçinin özel nitelikli kişisel verileri işlenebilir

Bu düzenleme, Kanun'un ilk hâlinde de yer almaktaydı. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, bu kapsamda yalnızca sağlık verilerinin işlenmesine izin veriliyor olmasıdır.[197] Gerekçede de açıklandığı üzere, bu kapsamda Sağlık Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve her türlü sağlık kuruluşu tarafından söz konusu amaçlarla tutulan sağlık verileri ve kayıtları bu hüküm çerçevesinde değerlendirilecektir. Dolayısıyla, sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ve planlanması gibi meşru amaçlarla sınırlı kalmak üzere, bu kurum ve kişilerce sağlık verilerinin işlenmesi hukuka uygun kabul edilecektir.[198]

3.3.2.7. İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olma

"*İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması"* durumunda, işçinin özel nitelikli kişisel verileri işlenebilir.

Gerekçede verilen örneklerden ilki, işverenin İş Kanunu kapsamında engelli veya hükümlü çalıştırma yükümlülüğüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilebilmesi için işveren, işçilerin sağlık verilerini veya ceza mahkûmiyetine ilişkin verilerini işleyebilir.

Bir diğer örnek ise, diyaliz hastalarına sunulan taşıma hizmetidir. Bu hizmetin sağlanabilmesi için kişinin sağlık raporunun işlenmesi gerekecektir.[199]

Bu hüküm, Kanun'un 5/2-ç maddesinde yer alan ve özel nitelikli olmayan kişisel verilerin işlenmesine izin veren *"veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olma*" nedenine kıyasla daha dar kapsamlıdır. Dolayısıyla, işveren her türlü hukuki yükümlülük gerekçesiyle değil; yalnızca "*istihdam, iş sağlığı ve güvenliği,*

Teklifi ile 6698 Sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler. Lexpera Blog. Erişim adresi: https://blog.lexpera.com.tr/cmk-659-6698-degisiklikler/

[197] Başara, s. 69.

[198] KVKK Gerekçe 2024.

[199] A.g.e.

*sosyal güvenlik, sosyal hizmet ve sosyal yardım alanlarıyl*a" sınırlı olarak, işçinin özel nitelikli verilerini işleyebilecektir.[200]

3.3.2.8. Bazı kuruluş ve oluşumların üyelerine veya bu kurum ve kuruluşlarla düzenli temas halinde olan kişilere yönelik olma

"*Siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların, tâbi oldukları mevzuata ve amaçlarına uygun olmak, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla; mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması*" halinde, özel nitelikli kişisel veriler işlenebilir.

Bu düzenlemeye göre siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumlar, özel nitelikli verileri yalnızca kendi faaliyet alanlarıyla sınırlı olarak ve gizlilik koşuluyla işleyebilir.[201]

Gerekçede yer alan örneklere göre, "*siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve benzeri kuruluşlar, mevcut veya eski üyeleri ile düzenli olarak bağış yapan ve dolayısıyla kendileriyle temas halinde bulunan kişilerin"* bu ilişkiye dair özel nitelikli kişisel verilerini işleyebilir. Ancak bu veri işleme faaliyeti, kuruluşun faaliyet alanı ve amacıyla sınırlı olmalı ve üçüncü kişilere açıklanmamalıdır. Örneğin, bir sendika yalnızca sendika üyeliğine ilişkin verileri, faaliyet alanı ve amacı doğrultusunda işleyebilir; üyelerin sağlık bilgileri veya dini inançlarına ilişkin veriler, sendikanın faaliyet alanına girmediği için işlenemez.[202] Dolayısıyla bu hüküm, kuruluşlara sınırsız bir veri işleme yetkisi tanımamakta; aksine işleme faaliyetlerini açıkça sınırlamaktadır.

[200] Başara, s. 71.
[201] Başara, s. 72; M.B. Kaya, s. 20-21; KVKK Gerekçe 2024.
[202] KVKK Gerekçe 2024.

4. TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE BAŞVURULABİLECEK YÖNTEMLER

4.1. Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

4.1.1. İşverenin yükümlülükleri

4.1.1.1. İşverenin aydınlatma yükümlülüğü

KVKK m. 10'a göre; "*kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumlusu veya yetkilendirdiği kişi, ilgili kişilere; veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabileceği, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi, 11 inci maddede sayılan diğer hakları, konusunda bilgi vermekle yükümlüdür."*

Bu kapsamda işveren veya yetkilendirdiği kişi, işçinin kişisel verilerini elde ederken işçiyi aydınlatmakla yükümlüdür. Aydınlatma yükümlülüğü, yalnızca mevcut çalışanlar için değil, iş başvurusunda bulunan adaylar için de geçerlidir.[203] "*Bilgilendirme hakkı*" olarak da ifade edilen bu yükümlülüğün yerine getirilmesi için işçinin ya da adayın talepte bulunmasına gerek yoktur; işveren bu yükümlülüğü kendiliğinden ve zamanında yerine getirmelidir.[204] Aydınlatma yükümlülüğünün kapsamı ve usulü, *"Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ"* ile düzenlenmiştir. Tebliğ'in 5/1-d maddesine göre, bu yükümlülüğün ilgili kişinin talebine bağlı olmaksızın yerine getirilmesi gerekir.

Kişisel verilerin dürüstlük kuralına uygun ve şeffaf şekilde işlenebilmesi açısından, işverenin aydınlatma yükümlülüğünü zamanında ve usulüne uygun biçimde yerine getirmesi büyük önem taşır. Adayın veya işçinin hangi kişisel verilerinin, ne amaçla işleneceği konusunda açık, anlaşılır ve detaylı şekilde bilgilendirilmesi; kişisel verilerin korunmasına dair temel güvencelerdendir. Bu bilgilendirmeler doğru, eksiksiz ve somut olmalı; genel geçer, muğlak ya da gelecekteki belirsiz amaçlara işaret eden ifadelere yer verilmemelidir. Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi hâlinde işverene, KVKK m. 18/1-a uyarınca idari para cezası uygulanabilir.[205]

[203] E. Yiğit, s. 40.
[204] Uncular (2018), s. 161.
[205] Uncular (2018), s.161; Gürsel, s. 256.

Aydınlatma yükümlülüğü, kişisel verilerin elde edilmesi sırasında yerine getirilmelidir. Burada geçen "elde edilmesi sırası" ifadesi, bu yükümlülüğün en geç ne zaman yerine getirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Ancak aydınlatma, veriler elde edilmeden önce de yapılabilir. Örneğin, işveren işyerinde kamera ile izleme yapılacağını önceden bildirebilir ya da en geç izlemeye başladığı anda bu bilgilendirmeyi yapmalıdır.[206]

Kişisel verilerin işçiden veya adaydan doğrudan temin edilemediği durumlarda ise, aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilme zamanı Tebliğ'in 6. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre, kişisel verilerin elde edilmesini takiben makul süre içinde, verilerin işçi veya aday ile iletişim kurmak amacıyla kullanılması hâlinde ilk iletişim sırasında, verilerin üçüncü kişilere aktarılacak olması durumunda ise en geç ilk aktarım sırasında bilgilendirme yapılmalıdır. Ayrıca, GVKT m. 13 ve m. 14'te de benzer düzenlemeler yer almakta; KVKK'dan farklı olarak makul sürenin üst sınırı bir ay olarak belirlenmektedir.

Tebliğ m. 5'e göre, kişisel verilerin açık rızaya dayalı olarak ya da kanunda belirtilen diğer hukuka uygunluk sebeplerine dayanılarak işlenmesi durumunda da işverenin aydınlatma yükümlülüğü devam eder. Ayrıca, kişisel veri işleme amacı değiştiğinde işverenin bu yeni amaç için yeniden aydınlatma yapması gerekir. Eğer kişisel veriler, işverenin farklı birimlerinde farklı amaçlarla işleniyorsa, her birim özelinde ayrı ayrı bilgilendirme yapılmalıdır.[207]

Sicile kayıt yükümlülüğü bulunan durumlarda, işçiye veya adaya yapılacak bilgilendirme, sicile bildirilen bilgilerle uyumlu olmalıdır. Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirildiğini ispat etme yükümlülüğü işverene aittir. Bu nedenle, aydınlatmanın yazılı şekilde yapılması ispat kolaylığı açısından tercih edilmelidir.[208] Son olarak, kişisel veriler açık rıza şartına dayanarak işleniyorsa, açık rızanın alınması ile aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi süreçleri birbirinden bağımsız olarak gerçekleştirilmelidir.[209]

4.1.1.2. Veri güvenliğine ilişkin yükümlülükler

KVKK m. 12/1'e göre; "*veri sorumlusu, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, kişisel*

[206] E. Yiğit, s. 40.
[207] Uncular (2018), s. 162.
[208] Caniklioğlu, N. (2021). Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları. In E. Demir ve B. G. Filiz (Eds.), Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (s. 243-316). Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 290; E. Yiğit, s. 42.
[209] "Veri sorumlusu tarafından aydınlatma yükümlülüğü ve açık rıza onayı alınması süreçlerinin ayrı ayrı yerine getirilmesi gerektiği ile ilgili" bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 2018/90 Sayılı Karar, https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5420/2018-90, (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

verilerin muhafazasını sağlamak, amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır."

Bu hüküm uyarınca işveren; işçiye ait kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesini engellemek, bu verilere izinsiz erişimi önlemek ve verilerin güvenli biçimde muhafazasını sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi için işverenin hem teknik hem de idari tedbirler alması gerekir.[210] Örneğin; kişisel verileri içeren dosyaların şifrelenmesi teknik tedbire, bu verilere erişebilecek çalışanların sınırlandırılması veya veri koruma görevlisi atanması ise idari tedbire örnek olarak gösterilebilir.[211]

KVKK'da bu tedbirlerin kapsamı ayrıntılı şekilde düzenlenmemekle birlikte, Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından yayımlanan rehberlerde, veri güvenliğinin sağlanması amacıyla veri sorumlusunca alınması gereken bazı teknik ve idari önlemlere yer verilmiştir.[212]

Ancak yalnızca teknik ekipmanların sağlanması, veri güvenliği açısından yeterli değildir. İş yerinde düzenli ve denetlenebilir bir sistem kurulmalı; çalışanlara kişisel verilerin korunması konusunda eğitim verilerek sorumlulukları hatırlatılmalıdır. Kişisel verilere yalnızca yetkilendirilmiş kişiler erişebilmelidir.[213] Bu kişilerin veri işleme faaliyetleri işveren tarafından belirli aralıklarla denetlenmelidir. Yapılan denetimler sonucunda eksiklikler tespit edilirse, gerekli önlemler derhâl alınmalıdır.[214] KVKK m. 12/3 uyarınca, işveren bu denetimleri yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Kişisel verilerin, hukuka aykırı yollarla üçüncü kişiler tarafından elde edilmesi hâlinde, işveren bu durumu en kısa sürede hem ilgili kişiye hem de Kişisel Verileri Koruma Kuruluna bildirmek zorundadır (KVKK m. 12/5). Eğer işveren, kişisel verilerin işlenmesi için başka bir gerçek veya tüzel kişiyi görevlendirmişse, bu veri işleyen kişiler de veri güvenliğiyle ilgili teknik ve idari tedbirlerin alınmasında veri sorumlusu olan işverenle birlikte müştereken sorumludur (KVKK m. 12/2).[215]

Ayrıca işverenler ve yetkilendirdikleri veri işleyen kişiler, sır saklama yükümlülüğü altındadır. Öğrendikleri kişisel verileri üçüncü kişilere açıklayamazlar ve bu verileri işlenme

[210] Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (t.y.). Veri güvenliğine ilişkin yükümlülükler. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2040/Veri-Guvenligine-Iliskin-Yukumlulukler (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[211] E. Yiğit, s. 45.
[212] Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018). Veri Güvenliği Rehberi. https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/veri_guvenligi_rehberi.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[213] Gürsel, s. 228.
[214] E. Yiğit, s. 45.
[215] Gürsel, s. 229.

amacı dışında kullanamazlar. Bu yükümlülük, görevlerinden ayrılmaları hâlinde de devam eder (KVKK m. 12/4).

4.1.1.3. Veri sorumluları siciline kayıt zorunluluğu

KVKK m. 16 ile kişisel veri işleyen gerçek veya tüzel kişilerin, veri işlemeye başlamadan önce Veri Sorumluları Siciline (VERBİS) kayıt yaptırma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu sicil, Kişisel Verileri Koruma Kurumu bünyesindeki Başkanlık tarafından kamuya açık şekilde tutulmaktadır (KVKK m. 16/1-2).

Ancak Kurul, bazı objektif kriterlerin varlığı hâlinde belirli veri sorumluları için sicile kayıt yükümlülüğüne istisna getirebilir. Bu kriterlere; "*kişisel verinin niteliği, sayısı, veri işlemenin kanundan kaynaklanması veya üçüncü kişilere aktarılma durumu"* örnek verilebilir (KVKK m.16/2).

İşverenin Veri Sorumluları Siciline kayıt yaptırırken bildirmesi gereken unsurlar şunlardır (KVKK m. 16/3); "*veri sorumlusu ve varsa temsilcisinin kimlik ve adres bilgileri, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, veri konusu kişi grubu ve grupları ile bu kişilere ait veri kategorileri hakkındaki açıklamalar, kişisel verilerin aktarılabileceği alıcı veya alıcı grupları, yabancı ülkelere aktarımı öngörülen kişisel veriler, kişisel veri güvenliğine ilişkin alınan tedbirler, kişisel verilerin işlendikleri amaç için gerekli olan azami süre."*

Bu bilgilerde herhangi bir değişiklik olması hâlinde, işverenin bu değişikliği derhâl Kurum'a bildirmesi zorunludur (KVKK m. 16/4).

Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenler hakkında, KVKK m. 18/1-ç uyarınca 20.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanabilir. Kurulun bu kapsamda verdiği idari para cezalarına karşı idari yargı mercilerinde dava açılması mümkündür (KVKK m. 18/3).

4.1.1.4. İşverenin işçi özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü

İK m. 75/1'e göre; "*işveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır."*

Sürekli işlerde çalışan işçiler açısından işverenin özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü, İş Kanunu gereği yasal bir zorunluluktur.[216] Bu kapsamda kişisel verilerin işlenebilmesi, KVKK m. 5/2-a ve özel nitelikli kişisel veriler bakımından KVKK m. 6/3-b uyarınca *"kanunlarda açıkça öngörülmüş olması"* şartına dayandırılabilir. Zira işverenin özlük dosyası düzenlemesi, yasal yükümlülük kapsamında değerlendirilmektedir.

İşveren, yönetim hakkı çerçevesinde işçiden özlük dosyasının oluşturulması için gerekli bilgileri talep edebilir. İşçi de işverene karşı olan sadakat ve talimatlara uyma yükümlülüğü kapsamında bu bilgileri sağlamakla yükümlüdür.[217] Özlük dosyası hem dijital ortamda hem de fiziksel olarak tutulabilir.

İş Kanunu m. 75 uyarınca işçinin kimlik bilgileri açıkça işlenebilir niteliktedir. Ancak diğer kişisel verilere ilişkin net bir liste bulunmamakla birlikte, *"diğer kanunlara göre tutulması zorunlu belgeler"* şeklinde genel bir ifade yer almaktadır.[218] Bu durum işverene, kanunlara uygun hareket etmek kaydıyla, hangi verilerin özlük dosyasına alınacağı konusunda takdir yetkisi tanımaktadır. Bu kapsamda; işçinin eğitim bilgileri, özgeçmişi, ücret bordrosu, yıllık izin belgeleri gibi belgeler ile iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde düzenlenen çalışma belgesi gibi dokümanlar özlük dosyasında yer alabilir.[219] Öğretide, bu tür belgelerin genel zaman aşımı süresi olan 10 yıl boyunca saklanması gerektiği yönünde görüşler mevcuttur.[220]

İlgili ikincil düzenlemeler de özlük dosyasına eklenecek belgeleri belirlemektedir. Örneğin, "*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" m. 15/1'e* gereğince; "*düzenlenen işe başlama eğitimi, temel eğitim, bilgi yenileme eğitimi, ilave eğitim ve benzeri tüm eğitimler belgelendirilerek çalışanın özlük dosyasında saklanır."* Bu yönetmeliğe göre, işçilere verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri özlük dosyasında saklanır. Benzer şekilde, "*Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik"* m. 7/2'ye göre; "*işverenler, bu Yönetmelik kapsamında yer alan işlerde çalıştırılacakların mesleki eğitim belgelerinin bir örneğini özlük dosyalarında saklamak ve istendiğinde yetkili memurlara göstermek*

[216] Uçum, M. (2007). Personel özlük dosyası ve işverenin iş ilişkisiyle temin etmesi gereken belgeler. Sicil, 2007/II(6), 38–48, s. 39.
[217] Uçum, s. 39.
[218] E. Yiğit, s. 63.
[219] E. Yiğit, s. 64; Uçum, s. 140.
[220] Uçum, s. 43.

zorundadır." Bu yönetmeliğe göre de mesleki eğitim belgelerinin bir örneği özlük dosyasında saklanmalıdır.

Özlük dosyasında yer alan verilerin doğru ve eksiksiz olması gerekmektedir. Bu dosya işçinin açık rızası olmadan da düzenlenebilir.[221]İşçinin açık rızası alınmadan özlük dosyası düzenlenebileceğine ilişkin Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararına göre; "*işverenin çalışanlarının özlük dosyalarını düzenlemesi bakımından veri sorumlusu sıfatını haiz olduğu, bu kapsamda İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamındaki yükümlülükleri dolayısıyla veri işleme faaliyetinin gerçekleştirildiği, söz konusu veri işleme faaliyetinin Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendinde yer alan 'kanunlarda açıkça öngörülme' ve aynı fıkranın (ç) bendinde yer alan 'veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünün yerine getirilebilmesi için zorunlu olması' şartlarına dayanılarak gerçekleştirildiği sonucuna varıldığı"*[222]...

Özlük dosyasındaki belgeler, yalnızca yetkili mercilerle paylaşılabilir. Bu merciler arasında iş müfettişleri ile yargı organları yer almaktadır. Mahkeme kararı veya yetkili bir makamın talebi olmaksızın üçüncü kişilere bu belgelerin sunulması, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi anlamına gelir.[223] Bu nedenle işveren, dosyaların gizliliğini sağlamak adına gerekli idari ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdür. Örneğin, fiziksel dosyaların sadece belirli kişiler tarafından erişilebilir hâle getirilmesi, dijital dosyaların ise şifrelenmesi uygun önlemler arasında sayılabilir.[224]

KVKK m. 11 kapsamında ilgili kişi olan işçi; özlük dosyasındaki veriler hakkında bilgi talep edebilir, verilerin işlenme amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını denetleyebilir, eksik ya da hatalı verilerin düzeltilmesini talep edebilir. Ayrıca, işverenin meşru menfaatinin sona erdiği hâllerde, işçi bu verilerin silinmesini talep etme hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da işçinin özlük dosyasındaki bazı veriler üzerinde bu yönde taleplerde bulunabileceği kabul edilmektedir.[225]

[221] E. Yiğit, s. 66.
[222] Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2020). *08/10/2020 tarihli ve 2020/769 sayılı karar*. Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6956/2020-769
[223] Uçum, s. 43.
[224] E. Yiğit, s. 67.
[225] E. Yiğit, s. 69-71.

4.1.2. İşçinin hakları

4.1.2.1. İşçinin kişisel verilere erişim hakkı

KVKK m. 11 kapsamında, ilgili kişiye tanınan haklar arasında kişisel verilere erişim hakkı da yer almaktadır. Anılan maddeye göre; "*Herkes, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili; 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* "hakkına sahiptir (KVKK m. 11/a-ç)

ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu m. 8/6'ya göre; "b*ir çalışanın korunmasını ve veriye anlamlı erişimini kısıtlayacak şekilde kişisel verilerin kodlanmasından kaçınmak için, uygulama kodu verilerin saklanması ve kodlanmasında şeffaflık çağrısında bulunmaktadır."*

Bu bağlamda işçi, işverene başvurarak kendi kişisel verilerinin durumu hakkında bilgi talep edebilir. Aydınlatma yükümlülüğünün aksine, erişim hakkının kullanılabilmesi için işçinin işverene başvuruda bulunması gerekir.[226] İşçi ya da aday, kişisel verilere erişim hakkını herhangi bir kısıtlamaya tabi olmaksızın, makul aralıklarla ve aşırı gecikmeye uğramaksızın kullanabilmelidir. Ayrıca erişilen kişisel verilerin açık, anlaşılır ve kolay erişilebilir nitelikte olması gerekmektedir.[227] Erişim hakkı kapsamına değerlendirme verileri de girmektedir.[228]

4.1.2.2. İşçinin kişisel verilerini düzeltme ve sildirme hakkı

KVKK m. 11/d-e hükümlerine göre; "*Herkes, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili; kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme, 7'nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme*, hakkına sahiptir.

Bu doğrultuda, işçi ya da aday, kişisel verilerinin eksik veya hatalı işlendiğini düşünüyorsa işverene başvurarak bu verilerin düzeltilmesini talep edebilir. Ayrıca, kişisel verilerin işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması durumunda, işveren tarafından re'sen ya da ilgili kişinin talebi üzerine bu veriler silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir (KVKK m. 7/1). Bununla birlikte, işçi ya da aday, kişisel verilerinin aktarıldığı üçüncü kişilere yapılan düzeltme, silme veya yok etme işlemlerinin bildirilmesini de isteyebilir

[226] Gürsel, s. 261; Uncular (2018), s. 163.
[227] Gürsel, s. 261; Uncular (2018), s. 163.
[228] Gürsel, s. 262.

(KVKK m. 11/f). Aday/işçi, kişisel verilerinin işlendiğini öğrendiği anda erişim hakkını kullanmaksızın doğrudan düzeltme veya silme talebinde de bulunabilir.[229]

Erişim hakkına getirilebilecek sınırlamalar KVKK m. 28/2'de düzenlenmiştir; "*bu Kanunun amacına ve temel ilkelerine uygun ve orantılı olmak kaydıyla veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünü düzenleyen 10 uncu, zararın giderilmesini talep etme hakkı hariç, ilgili kişinin haklarını düzenleyen 11 inci ve Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğünü düzenleyen 16 ncı maddeleri aşağıdaki hâllerde uygulanmaz: Kişisel veri işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması. İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi. Kişisel veri işlemenin kanunun verdiği yetkiye dayanılarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için gerekli olması. Kişisel veri işlemenin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması."* Bu durumlarda işçi erişim hakkından yararlanamayacaktır.

ILO Uygulama Kodu'na göre, işyerinde yürütülen bir güvenlik soruşturması kapsamında, işçilerin kişisel verilerine erişim hakkı geçici olarak sınırlandırılabilir. Ancak bu sınırlamanın yalnızca soruşturma süresiyle sınırlı olması gerekir. Soruşturma tamamlandığında, veriye erişim hakkı yeniden tanınmalı ve eğer işçi hakkında herhangi bir idari veya disiplin kararı alınacaksa, işçiye kendi verilerine erişme ve kendisini savunma imkânı sağlanmalıdır.

4.1.2.3. İşçinin itiraz hakkı

KVKK m. 11-g uyarınca; "*herkes, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili; işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme"* hakkına sahiptir.

Bu hak, yalnızca otomatik sistemler aracılığıyla gerçekleştirilen veri analizleri sonucunda ortaya çıkan olumsuz sonuçlara yöneliktir. Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, örneğin işçinin performansına veya yaptığı işe ilişkin değerlendirmelerin otomatik sistemlerle analiz edilmesi hâlinde, işçi bu değerlendirme sonuçlarına itiraz etme hakkına sahiptir.

[229] Uncular (2018), s. 165.

4.2. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Başvurulabilecek Yöntemler

4.2.1. Aday/İşçi hakkında bilgi toplama

KVKK m. 5/2-c uyarınca, iş sözleşmesinin kurulması aşamasında adayın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür. İşe alım süreci, işverenin adayın yaptığı başvurudan haberdar olmasıyla başlamakta ve işverenin iş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin olumlu veya olumsuz kararıyla sona ermektedir. Bu süreçte, adayın kişisel verilerinin işlenmesi çoğu durumda kaçınılmazdır.[230]

İş sözleşmesinin kurulmasından önce işveren, aday hakkında bilgi edinme ihtiyacı duyar. Bu kapsamda; adayın eğitimi, mesleki yetkinlikleri, pozisyona sağlayabileceği katkılar ve önceki iş deneyimleri gibi hususlar önem arz eder. Bu bilgiler, doğrudan adaydan temin edilebileceği gibi üçüncü kişiler aracılığıyla da elde edilebilir. Mülakat, test uygulamaları, başvuru formları ya da sosyal medya hesaplarının incelenmesi doğrudan bilgi toplama yollarına; önceki işverenlerle yapılan görüşmeler, referans mektupları ya da özel istihdam bürolarından sağlanan bilgiler ise dolaylı yollarla bilgi edinmeye örnektir.[231]

İşçiden toplanacak bilgilerin sınırı, TBK m. 419'da çizilmiştir. Buna göre, işçi hakkında yalnızca, işe yatkınlığıyla ilgili ve iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde bilgi toplanabilecektir. Aday işçinin, kendisine sorulmadan bilgi verme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak bu bilgiler, sözleşmenin kurulmasını imkânsız hale getirecekse veya önemli bir miktarda etkileyecekse, bu noktada aday işçinin bilgi vermesi gerekmektedir.[232]

Adayın kendisine yöneltilen her soruya doğru cevap verme yükümlülüğü yoktur. Özellikle özel hayatına ilişkin, işin niteliğiyle ilgisiz ya da işe uygunluğu ölçmeyen sorulara doğru cevap verilmemesi, işe alım sonrasında İş Kanunu m. 25/2 kapsamında haklı nedenle fesih gerekçesi yapılamaz.[233]

"Culpa in contrahendo" sorumluluğu, iş görüşmesi sürecinde tarafların birbirlerine duyduğu güven çerçevesinde, dürüstlük ilkesine uygun davranma yükümlülüğünü ifade eder. Bu bağlamda, işçi ve işveren, birbirlerini doğru bilgilendirmek, aydınlatmak ve kişilik

[230] E. Yiğit, s. 71-72.
[231] Elbir, s. 283-284; Senyen Kaplan, E.T (2023). Bireysel iş hukuku (13. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 288.
[232] Kaplan, E. T. (1997). İş hukukunda kişilik haklarının özellikle bilgisayarda toplanan bilgilere karşı korunması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 52*(1). https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001976, s. 377; Gürsel, s. 285.
[233] Gürsel, s. 285.

haklarına saygı göstermekle yükümlüdür.[234] Adayın, işle doğrudan bağlantısı bulunmayan soruları cevaplamaması veya belirli testleri yapmaması nedeniyle işe alınmaması halinde, işverenin "culpa in contrahendo" sorumluluğu kapsamında tazminat sorumluluğu gündeme gelebilir. İş ilişkisi kurulduktan sonra benzer nedenlerle iş sözleşmesi feshedilirse, işçi maddi ve manevi tazminat talep edebilir; iş güvencesi kapsamında ise işe iade davası açabilir; değilse kötüniyet tazminatı talep etme hakkı doğabilir.[235]

Adayın iş başvurusunda sunduğu özgeçmiş, diploma, referans mektubu, sertifika gibi belgeler dikkatle korunmalıdır. Aynı şekilde, soru formları, test sonuçları ve iş görüşmesinde elde edilen diğer bilgiler de özenle muhafaza edilmelidir.[236] İşe kabul edilmeyen adaylara ait tüm kişisel veriler, silinmeli, yok edilmeli ya da anonim hâle getirilmelidir.[237]

4.2.2. Adaya/ işçiye soru sorulması

İşveren, adayın işe uygunluğunu değerlendirmek amacıyla, TBK m. 419'da belirtilen sınırlar çerçevesinde soru sorma hakkına sahiptir. Aday ise, bu soruları İK m. 25/2-a kapsamında iş ilişkisiyle sınırlı olmak koşuluyla doğru cevaplandırmakla yükümlüdür. Ancak işle ilgisi olmayan veya özel hayatına ilişkin soruları cevaplama zorunluluğu bulunmamaktadır.[238] İş sözleşmesinin kurulması sürecinde yalnızca iş ilişkisiyle sınırlı sorular yöneltilmelidir.[239]

Bu soruların çevrimiçi ortamda, yüz yüze görüşmelerde veya formlar aracılığıyla yöneltilmiş olması sonucu değiştirmez; temel kural, soruların içeriğinin iş ilişkisiyle sınırlı olması gerekliliğidir.[240] İşveren, adayın mesleki yeterliliğini değerlendirmek amacıyla öğrenim durumu, önceki iş deneyimleri, meslekî kabiliyetleri, yaş bilgisi, sağlık durumu ve ailesine ilişkin bilgiler talep edebilir; ancak bu talepler, adayın işe uygunluğu ölçüsünde sınırlandırılmalıdır.[241]

Bu süreçte, işverenin bilgi edinme hakkı ile adayın kişisel verilerinin korunması hakkı arasında bir denge gözetilmelidir. Bu bağlamda, KVKK m. 5 ve 6'da yer alan hukuka

---

[234] Demir, K. (2022). İş sözleşmesi görüşmeleri esnasında işçi ve işverenin sorumluluğu. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12*(2), 1075-1090. https://doi.org/10.54704/akdhfd.1174311, s. 1078-1079.
[235] Gürsel, s. 286.
[236] Gürsel, s. 288.
[237] Uncular (2018), s. 189-190.
[238] Uncular (2018), s. 191.
[239] Kaya, T. (2022). İş Görüşmeleri Sürecinde Aday İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması. Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 4(2), 34-47.
[240] E. Yiğit, s. 78.
[241] Kaplan (1997), s. 376; Avcı, V. (2024). İşçilerin kişisel verilerinin işlenmesi. Ankara: Savaş Yayınevi, s. 129.

uygunluk sebepleri dikkate alınmalı; soru sorma sürecinde TMK m. 2'de belirtilen dürüstlük kurallarına uygun hareket edilmelidir.[242]

4.2.2.1. Kişisel duruma ilişkin sorular

İşe alım sürecinde işverenler, adayın ya da işçinin kişisel durumuna ilişkin belirli bilgileri edinme ihtiyacı duyabilir. Bu kapsamda; ad, soyad, cinsiyet, doğum yeri ve tarihi, ikametgâh bilgisi, medeni hali, mesleki deneyimi, daha önce çalıştığı işyerleri, varsa rekabet yasağı süresi, askerlik durumu, yabancı dil bilgisi, yabancı uyruklu adaylarda oturma ya da çalışma izni, iletişim bilgileri gibi kişisel verilere dair sorular yöneltilebilir.[243] Bununla birlikte, sağlık durumuna ilişkin sorular yalnızca işin niteliğiyle doğrudan bağlantılıysa sorulabilir. Örneğin bulaşıcı hastalıklar, diğer çalışanların sağlığı açısından risk teşkil edebileceğinden, bu tür bilgiler işe alım sürecinde gündeme gelebilir. Alkol kullanımına ilişkin ise, yalnızca bağımlılık boyutunda olup olmadığı araştırılabilir; kişinin özel yaşamında alkol tüketiyor olması tek başına işe alım açısından olumsuz değerlendirme nedeni olamaz.[244]

İşe alım gerçekleştikten sonra işçiden talep edilen bilgiler genellikle mevcut verilerin güncellenmesi amacını taşır. Örneğin çocuk yardımı almak isteyen bir işçinin çocuğunun doğumunu bildirmesi ya da adres değişikliği durumunda yeni adresini beyan etmesi bu kapsamdadır.[245] Daha önce de vurgulandığı üzere, adaylardan yalnızca işe alım sürecinde gerekli olan bilgiler talep edilmelidir. Örneğin sık seyahat gerektiren bir pozisyon için adayın medeni durumu ya da çocuk sahibi olup olmadığı, işin sürdürülebilirliği açısından belirleyici olabilir. Ancak böyle bir gereklilik yoksa bu tür kişisel sorular yöneltilmemelidir.[246]

Adaya veya işçiye yöneltilmemesi gereken bazı sorular bulunmaktadır. Özellikle işçinin özel hayatına dair detaylı sorular yöneltilmesi uygun değildir. Bununla birlikte, adayın genel niteliklerini tanımaya yönelik olarak, ayrıntıya girilmeden hobileri veya boş zamanlarını nasıl değerlendirdiği gibi sorular sorulabilir.[247] Adayın önceki işyerinde aldığı ücret miktarına dair doğrudan bir soru yöneltilmesi kural olarak mümkün değildir; ancak aday, başvurduğu pozisyon için eski ücretini dayanak göstererek belirli bir ücret talebinde bulunmuşsa, bu bağlamda açıklama istenmesi mümkündür. Cinsel yönelime ilişkin sorular

[242] Gürsel, s. 290.
[243] T. Kaya, s. 40; Uncular (2018), s. 192; E. Yiğit, s. 79; Akyiğit, s. 116.
[244] E. Yiğit, s. 80.
[245] Gürsel, s. 290.
[246] Uncular (2018), s. 193.
[247] Gürsel, s. 295.

ise hiçbir şekilde sorulmamalıdır. Sigara kullanımı konusunda ise, yalnızca işin niteliği ve iş güvenliği bakımından doğrudan bir etki söz konusuysa bu yönde soru yöneltilmesi haklı görülebilir; aksi halde sigara kullanımına dair bilgi talep edilmemelidir. Ayrıca adaydan veya işçiden e-Devlet şifresi istenmesi kesinlikle hukuka aykırıdır.[248] Irksal veya etnik kökene dair sorular da kişisel verilerin korunması ilkeleriyle bağdaşmadığından, bu nitelikteki soruların yöneltilmesi yasaktır.[249]

Bazı istisnai durumlarda ekonomik duruma ilişkin sorular meşru kabul edilebilir. Özellikle kasiyer, şube müdürü, muhasebeci, banka veznedarı gibi doğrudan para ile çalışan pozisyonlar açısından, adayın ekonomik durumu görevini kötüye kullanma riskiyle bağlantılı değerlendirilebilir. Bununla birlikte, bu bilgiler zam yapılmaması, ek ödeme yapılmaması ya da ücretin düşürülmesi amacıyla kullanılamaz.[250]

Kimlik numarası yalnızca işe alınmasına karar verilen kişilerden talep edilmelidir. Zira kimlik numarası ile birçok başka kişisel veriye ulaşılabilmesi mümkündür (örneğin tapu kayıtları, banka bilgileri vb.), bu da veri güvenliği açısından risk doğurur.[251]

Adayın aile bireylerine ilişkin sorular da yalnızca sınırlı ölçüde sorulabilir. Örneğin, aday pozisyonu gereği işletmeye ait ticari sırlarla temas edecekse, bu bilgilerin rakip firmalara aktarılma ihtimali göz önünde bulundurularak, adayın rakip firmalarda çalışan yakınları hakkında bilgi talep edilebilir.[252]

Adaya, önceki iş sözleşmesinin sona erme şekli ve nedenine ilişkin sorular, özellikle "kara liste" uygulamalarının önüne geçilmesi amacıyla genel olarak yöneltilmemelidir. Bununla birlikte, bazı durumlarda yeni işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olabileceğinden, sınırlı kapsamda bilgi talep edilmesi mümkün olabilir.[253] İK m. 23'te yeni işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir. Bu madde hükmüne göre; "*süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:*

[248] E. Yiğit, s. 80-82.
[249] Gürsel, s. 291.
[250] Uncular (2018), s. 196.
[251] Gürsel, s. 291.
[252] Sevimli (2006), s. 152; Gürsel, s. 293.
[253] Sevimli (2006), s. 153; Gürsel, s. 296-297; Uncular (2018), s. 195.

a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.

b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.

c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse."

Bu çerçevede işveren, potansiyel bir hukuki yükümlülükten kaçınmak amacıyla adaya, önceki iş sözleşmesini kendisinin feshedip etmediğini ve fesih bildirim sürelerine riayet edilip edilmediğini sorabilir. Bildirim sürelerine uyulmadıysa, bunun gerekçesi hakkında açıklama talep edilebilir. Buna karşılık, iş sözleşmesinin eski işveren tarafından feshedildiği durumlarda, sona erme gerekçesinin adaya sorulması uygun görülmemektedir.[254] Ayrıca işverenin, adayın işe ne zaman başlayabileceğini planlayabilmesi açısından, adayın halihazırda bir işte çalışıp çalışmadığını sorması da mümkündür.[255]

4.2.2.2. Sağlık durumuna ilişkin sorular

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilebilmesi için, adayın veya işçinin sağlık durumu hakkında sınırlı ölçüde bilgi edinilmesi gerekebilir.[256] Ancak bu süreçte, işin niteliğiyle doğrudan ilişkisi olmayan ya da tekrarlama ihtimali bulunmayan eski hastalıklar hakkında soru sorulması hukuken uygun değildir.[257]

İK m. 25/1-b maddesi uyarınca; "*işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda"* işveren iş sözleşmesi feshedilebilir. Bu bağlamda, işverenin iş başvurusu sırasında adayın ağır bir hastalığa sahip olup olmadığını sorması mümkündür. Aday bu bilgiyi saklamış ve işe alınmışsa, hastalığın daha sonra ortaya çıkması durumunda bu durum haklı fesih sebebi oluşturabilir. Benzer şekilde, İK m. 24/1-b gereği; "*işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa"* işçi de iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu çerçevede, adayın sağlık durumu diğer çalışanlar açısından risk oluşturabilecek nitelikteyse (örneğin bulaşıcı hastalıklar), bu konuda soru yöneltilmesi mümkün olabilir. Genetik yatkınlıklar ya da HIV pozitiflik gibi durumlar genellikle kişinin

[254] Sevimli (2006), s. 153.
[255] Uncular (2018), s. 195-196; Gürsel, s. 297.
[256] Gürsel, s. 300.
[257] Uncular (2018), s. 197; Gürsel, s. 301.

iş yapabilme yetisini doğrudan etkilemez.[258] Ancak işin niteliği gereği bulaşma riskinin yüksek olduğu mesleklerde (örneğin sağlık personeli, diş hekimi, ilk yardım görevlisi gibi) adayın bu durumu kendiliğinden işverene bildirme yükümlülüğü doğabilir.[259] Benzer şekilde, adayın iş görmesini engelleyecek nitelikte ağır bir hastalığı veya ameliyat gerektiren bir durumu varsa, bu bilgiyi işverene açıklaması gerekir.[260]

Sağlık muayeneleri ise yalnızca işe alım kararı verilen adaylardan talep edilmelidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 15/1' de sağlık muayenesinin zorunlu oldu haller düzenlenmiştir. Buna göre; "*işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:İşe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla."* 15/2'de ise *tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz"* denilmiştir. Bu muayenelerin sonucunda işverene, adayın ya da işçinin yalnızca işin gerektirdiği bedensel ve ruhsal yeterliliğe sahip olup olmadığı bildirilmelidir.[261]

Hekimin, muayene sırasında edindiği bilgiler kapsamındaki sır saklama yükümlülüğü çeşitli düzenlemelerde açıkça belirtilmiştir. Bunlar arasında "*Hasta Hakları Yönetmeliği"* m. 23, "*Tıbbi Deontoloji Tüzüğü"* m. 4, "*Hekimlik Meslek Etiği Kuralları"* m. 9 ve "*İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimlerine Dair Yönetmelik"* m. 11/1 sayılabilir. Dolayısıyla, işin niteliğini etkilemeyen sağlık bilgileri işverene açıklanmamalı; işverene yalnızca çalışanın işe uygun olup olmadığına ilişkin genel bir kanaat sunulmalıdır.[262]

4.2.2.3. Engelliliğe ve hamileliğe ilişkin sorular

Adayın engelli olması, iş görme yükümlülüğünü etkileyebileceği ölçüde işverenin engelliliğe ilişkin soru sorması mümkündür. Özellikle engel durumu veya engel derecesi, işin yapılmasını etkiliyorsa işveren bu konuda bilgi talep edebilir. Ancak, adayın engelliliği

[258] Kaplan (1997), s. 378-379; Sevimli (2006), s. 154.
[259] Uncular (2018), s. 197; Gürsel, s. 301.
[260] Uncular (2018), s.198.
[261] Gürsel, s. 306; Uncular (2018), s. 199- 200.
[262] Gürsel, s. 309.

iş görmesini etkilemiyorsa bu konuda açıklama yapma zorunluluğu bulunmamaktadır.[263] Adaydan yöneltilen sorulara doğru cevap vermesi beklenir.[264]

İK m. 30'a göre; "*işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli"* çalıştırmakla yükümlüdür. Bu yasal yükümlülük doğrultusunda işverenin engelliliğe ilişkin bilgi talep etmesi hukuka uygundur.

Bununla birlikte, işin niteliği gerektirmedikçe hamileliğe ilişkin soruların sorulması özel hayatın gizliliği ve ayrımcılık yasağı açısından hukuka aykırıdır.[265] Her ne kadar hamileliğin işverene bazı yükümlülükler getirmesi nedeniyle bu soruların sorulabileceği ileri sürülse de bu görüş cinsiyet ayrımcılığına neden olabileceği gerekçesiyle eleştirilmektedir.[266]

Ancak bazı işler (örneğin mankenlik, sahne sanatları, spor eğitmenliği gibi fiziksel yeterliliğin önemli olduğu meslekler) hamilelik durumuna duyarlılık gerektirebilir. Bu gibi durumlarda adaydan durumu kendiliğinden açıklaması beklenebilir. Ayrıca, işin niteliği gereği gebelik durumunun annenin veya doğacak çocuğun sağlığını riske atabileceği işlerde de hamileliğe ilişkin sorular sorulabilir. Adayın yanlış beyanda bulunması hâlinde, İş Kanunu'nun 25/2-a maddesi gereği işveren, iş sözleşmesinin kurulmasında yanılgıya düştüğünü ileri sürerek sözleşmeyi feshedebilir.[267]

Adaya hamileliğe ilişkin olarak; cinsel yaşama, regl tarihine, doğum kontrol yöntemlerine, kürtaj olup olmadığına veya evlat edinme niyetine dair sorular sorulamaz; bu sorular özel yaşam hakkını ihlal eder.[268]

İK m. 74'e göre; "*kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır."* Bu düzenleme uyarınca işverenin, doğuma yaklaşan kadın işçiye gebeliğin kaçıncı haftasında olduğunu sorması mümkündür Dürüstlük kuralı gereği, işçi de hamile olduğunu öğrendiği anda

[263] Gürsel, s. 313.
[264] Kaplan (1997), s. 379.
[265] Sevimli (2006), s. 154.
[266] Gürsel, s. 314; Uncular (2018), s. 204.
[267] Gürsel, s. 315; Akyiğit, s. 118.
[268] Uncular (2018), s. 205.

işverenin gerekli iş planlamasını yapabilmesi amacıyla bu durumu makul süre içerisinde bildirmelidir.[269]

4.2.2.4. Ceza mahkûmiyetine ilişkin sorular

İşin niteliğiyle doğrudan bağlantılı olduğu takdirde, adaya veya işçiye ceza mahkûmiyetine ilişkin sorular yöneltilebilir. Örneğin, bir şoför adayına trafik cezası alıp almadığı ya da bir kasiyer adayına mali suç işleyip işlemediği sorulabilir.[270] Çocuklarla doğrudan temas edilen bir pozisyona başvuran kişinin, çocuklara yönelik bir suçtan hüküm giymiş olması halinde bu durumu açıklaması gerekir.

Adayın birden fazla ceza mahkûmiyeti olsa dahi, yalnızca başvurulan işin niteliği gereği açıklanması zorunlu olan mahkûmiyetleri bildirmesi yeterlidir.[271] Bu nedenle, adaydan genel anlamda bir sabıka kaydı talep edilmesi, açıklanması gerekmeyen eski ceza mahkûmiyetlerinin de ifşasına neden olabileceğinden, veri minimizasyonu ilkesiyle bağdaşmaz ve uygun değildir.[272]

Ceza mahkûmiyeti, başvurulan işle doğrudan ilgiliyse adayın kendiliğinden bu durumu beyan etmesi gerekir.[273] Ancak adli sicil kaydından silinmiş bir ceza mahkûmiyeti söz konusuysa, işin niteliğiyle doğrudan ilgili olsa bile adayın bu bilgiyi açıklama zorunluluğu bulunmamaktadır.[274] Öte yandan, söz konusu ceza mahkûmiyeti işin gerekleri açısından objektif bir engel teşkil ediyorsa, işverenin bu konuda adaydan bilgi talep etmesi ve adayın da bu soruya doğru yanıt vermesi beklenir.[275]

4.2.2.5. Dini inanış, felsefi düşünce, siyasi görüş ve sendika üyeliğine ilişkin sorular

Adaya ya da işçiye, dini inancı, felsefi düşüncesi, siyasi görüşü veya sendika üyeliği hakkında soru yöneltilmesi kural olarak yasaktır. Anayasa'nın 24. maddesi din ve vicdan özgürlüğünü, 25. maddesi düşünce ve kanaat özgürlüğünü, 51. maddesi sendika kurma hakkını ve 67. maddesi siyasi faaliyette bulunma hakkını güvence altına almıştır.

Bununla birlikte, bazı özel durumlarda dini inanca ilişkin sorular sorulabilir. "*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun"* 7/1-d maddesine göre*; "bir dine ait*

[269] Gürsel, s. 317.
[270] Kaplan (1997), s. 380.
[271] Gürsel, s. 319.
[272] Uncular (2018), s. 207.
[273] Sevimli (2006), s. 156; Uncular (2018), s. 206.
[274] Kaplan (1997), s. 380; Gürsel, s. 319; Uncular (2018), s. 206.
[275] Uncular (2018), s. 207; Gürsel, s. 319.

kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı halinde soru sorulması ayrımcılık yasağının ihlali olarak değerlendirilemez. Dolayısıyla, böyle bir pozisyon için adayın hangi dine mensup olduğuna ilişkin sorular yöneltilebilir. Benzer şekilde, dini veya siyasi bir yapıya bağlı ya da bu tür bir kimlik taşıyan kuruluşlarda görev alacak adaylara, bu aidiyetlerine ilişkin sorular yöneltilebilir. Bu durumda adayların, ilgili soruları doğru şekilde yanıtlamaları beklenir.[276]

4.2.3. Adaya/işçiye yapılabilecek testler

İş ilişkisi kapsamında aday ya da işçi hakkında bilgi edinme yollarından biri de çeşitli testlerin uygulanmasıdır. Bu testler; iş sağlığı ve güvenliğinin temini, işçinin işe uygunluğunun değerlendirilmesi ya da işyerinde suç işlenmesinin önlenmesi gibi farklı amaçlarla gerçekleştirilebilir.[277] Alkol ve uyuşturucu testleri, HIV/AIDS ve genetik testler ile psikolojik değerlendirme testleri bu kapsamda örnek olarak gösterilebilir. Bu tür testler, TBK m. 419'da öngörülen sınırlar çerçevesinde yapılmalı; kişisel sağlık verilerinin işlendiği bu durumlarda, KVKK m. 6'da düzenlenen özel nitelikli verilerin korunmasına ilişkin kurallara sıkı şekilde uyulmalıdır.[278]

Alkol, uyuşturucu, genetik ya da HIV/AIDS testlerinde, bireyden kan, idrar, doku gibi biyolojik örnekler alınarak kişisel veriler işlenir. Bu örneklerin alınmasıyla yalnızca amaçlanan bilgiye değil, epilepsi, diyabet, hamilelik gibi kişinin diğer sağlık durumlarına ilişkin bilgilere de erişim sağlanabilir. Dolayısıyla, bu testler yalnızca işin niteliğiyle doğrudan bağlantılı ve gerekli olduğu ölçüde gerçekleştirilmelidir.[279]

TMK m. 23/2'ye göre; "*yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılanması ve nakli mümkündür. Ancak, biyolojik madde verme borcu altına girmiş olandan edimini yerine getirmesi istenemez; maddî ve manevî tazminat isteminde bulunulamaz."* Bu hüküm uyarınca, adaydan ya da işçiden kan veya idrar örneği alınabilmesi için yazılı rızasının bulunması zorunludur.[280]

4.2.3.1. Alkol ve uyuşturucu testleri

Alkol veya uyuşturucu kullanımı, işçilerin iş performansını düşürebilir ve davranışsal sorunlara yol açabilir. Bu nedenle, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında önlem alma

[276] Uncular (2018), s. 207.
[277] Sevimli (2006), s. 161; Uncular (2018), s. 211.
[278] Sevimli (2006), s. 161.
[279] Gürsel, s. 325; Uncular (2018), s. 211.
[280] Sevimli (2006), s. 162.

hakkı bulunmaktadır. Ancak bu hakkın kullanımı, işçinin özel hayatına müdahale etmeyecek şekilde ve işin niteliğiyle sınırlı kalmalıdır.[281]

Alkol kullanımı genellikle nefes veya kan testi ile; uyuşturucu kullanımı ise idrar, kan ya da saç örneği analizleriyle tespit edilmeye çalışılır.[282] Bu testlerin temel amacı; iş kazalarının önlenmesi, çalışma düzeninin sağlanması ve iş verimliliğinin korunmasıdır.[283]

AY m. 17'ye göre; *tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz*. Ancak bu testler, Anayasa m. 17'de güvence altına alınan vücut bütünlüğü ve özel hayatın gizliliği ilkelerine müdahale niteliği taşıyabilir. Test sırasında biyolojik örnek alınması bu müdahaleyi doğrudan ortaya çıkarır. Üstelik test sürecinde, örneğin idrar örneği alınırken adaya/işçiye refakat edilmesi gibi uygulamalar, özel hayatın gizliliğini ciddi şekilde ihlal edebilir. Ayrıca bu testlerle yalnızca alkol veya uyuşturucu kullanımı değil, başka sağlık sorunlarına dair bilgiler de açığa çıkabilir. Bazı ilaçların test sonucunu etkileyebilmesi nedeniyle işçi, özel sağlık bilgilerini açıklamak zorunda kalabilir. Elde edilen bilgiler, adayın/işçinin yaşam tarzı ve özel hayatına dair da ipuçları verebilir.[284]

Bu testlerin güvenilirliği de tartışmalıdır. Düşük maliyetli testler zaman zaman yanlış sonuçlar verebilir. Bu nedenle, uyuşturucu testinin pozitif çıkması hâlinde testin tekrar edilmesi; alkol testinde nefes testi pozitifse kan testiyle doğrulanması gereklidir.[285] Ayrıca, uyuşturucunun alım zamanı testle net şekilde belirlenemeyebilir. Alkol ve uyuşturucunun etkisi; kişinin yaşı, cinsiyeti, kullanım sıklığı ve vücut yapısı gibi faktörlere göre değişkenlik gösterebilir. Bu testler, sadece maddenin kullanılıp kullanılmadığını gösterebilir; iş performansı üzerindeki etkisini doğrudan ölçemez.[286]

Test sonucunun pozitif çıkması durumunda, doğrudan iş sözleşmesinin feshi yerine, öncelikle işçinin bağımlılıktan kurtulması için tedavi süreci başlatılmalıdır. Zorlu çalışma koşulları, işçiyi alkol veya uyuşturucu kullanımına sevk etmiş olabilir. Bu nedenle, "f*eshin*

[281] Sevimli (2006), s. 163; Uncular (2018), s. 212.
[282] Sevimli (2006), s. 164.
[283] Mutluer, M. K. (2024). İşe giriş aşamasında ve iş ilişkisinin devamı süresinde işçiye alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanmasının koşulları ve sınırları. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 32*(2), 535-578. https://doi.org/10.15337/suhfd.1434497, s. 543; Gürsel, s. 326; Uncular (2018), s. 213.
[284] Gürsel, s. 326.
[285] Uncular (2018), s. 212.
[286] Sevimli (2006), s. 165-166.

son çare olması ilkesi" gereğince işveren, işçiye rehabilitasyon imkânı tanımalı; işçi tedaviyi reddeder ya da tedavi başarısız olursa fesih yoluna gitmelidir.[287]

Bu testlerin uygulanması, özellikle maden, güvenlik, inşaat, sağlık, silah, kimyasal madde, enerji, savunma ve taşımacılık gibi yüksek riskli sektörlerde gerekli görülebilir.[288] Ancak işin niteliği tehlikeli olsa bile, işçinin görevinden dolayı fiilen bir riskle karşı karşıya olmadığı durumlarda test yapılması uygun olmayacaktır.[289] Test sonuçları, yalnızca işin niteliğiyle ilgili kısımlar bakımından işverenle paylaşılmalı; işin niteliğini ilgilendirmeyen bilgiler ise gizli kalmalıdır. Test öncesinde işçiler aydınlatılmalı, test sonuçları da kendilerine açıklanmalıdır.[290] Elde edilen sonuçların özlük dosyasında değil, erişimi sınırlı ayrı bir sistemde saklanması önerilir.[291]

İşçinin çalıştığı alan yüksek riskli değilse ve performans düşüklüğünün alkol veya uyuşturucu kaynaklı olduğundan şüpheleniliyorsa dahi, test yapılması uygun olmayabilir. Zira performans düşüklüğü, İş Kanunu (İK) m. 18 kapsamında; alkol kullanımı ise m. 25/2 uyarınca fesih nedeni sayılabilir. Ancak bu hallerde dahi işverence zorla test yaptırılamaz. Görünürdeki belirtilerle (alkol kokusu, dengesizlik, göz kızarıklığı vb.) kullanım şüphesi oluşursa ve işçi bunu reddederse, savunma hakkı kapsamında test uygulanabilir.[292]

"*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*" (İSGK) m. 28'e göre*; "işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir."*

İK m. 25/2-d'hükmünde …, "*işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması*" hâlinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı olduğunu düzenlemektedir.

Alkol kullanımı, işyerinde sarhoşluk ya da verimliliği etkileyen bir durum yaratmadığı sürece fesih sebebi oluşturmayabilir. Ancak uyuşturucu madde kullanımı, Türk Ceza Kanunu (TCK) m. 191 uyarınca yasaktır. Bu nedenle, işçinin uyuşturucu kullanıp kullanmadığı tespit

[287] Sevimli (2006), s. 167.
[288] Mutluer, s. 546; Gürsel, s. 327; Uncular (2018), s. 214.
[289] Mutluer, s. 546-547.
[290] Sevimli (2006), s. 168.
[291] Gürsel, s. 331.
[292] Uncular (2018), s. 218; Gürsel, s. 331.

edildiğinde, bunun iş verimini etkileyip etkilemediğine bakılmaksızın, durum tek başına haklı fesih nedeni sayılabilir.

4.2.3.2. HIV/AIDS testleri

HIV, bağışıklık sistemini zayıflatarak henüz tam anlamıyla tedavisi bulunamamış ve ölümcül olabilen AIDS hastalığına yol açan bir virüstür.[293] AIDS'e ilişkin belirtiler görülmeden önce, birey HIV+ olarak 10 yıl veya daha uzun bir süre herhangi bir sağlık problemi yaşamadan yaşamını sürdürebilir ve çalışmaya devam edebilir..[294] HIV+ bir işçi, çalışma veriminde bir düşüş olmaksızın uzun yıllar istihdam edilebilir.[295] HIV/AIDS bulaşıcı bir hastalık olmakla birlikte, hava yoluyla, yiyecekler aracılığıyla ya da sarılma, tokalaşma gibi gündelik fiziksel temaslarla bulaşmaz.[296]

Hastalığın bulaşma yolları başlıca üç grupta toplanabilir HIV taşıyıcısı kişiyle korunmasız cinsel ilişki, kan yoluyla bulaşma (örneğin, enfekte kişilerle ortak enjektör kullanımı, kan, organ veya sperm nakli), HIV taşıyan anneden bebeğe, hamilelikte plasenta yoluyla ya da doğum sonrası emzirme yoluyla geçiş.[297]

Tükürük ve gözyaşında çok az miktarda virüs bulunduğundan, bu yollarla bulaşma mümkün değildir. En riskli bulaşma yolu kan ile bulaşmadır.[298] Bu nedenle doktor, hemşire, diş hekimi gibi mesleklerde hastalığın bulaşma riski yüksektir. Ancak doğrudan temas gerektirmeyen işlerde çalışanlar açısından bu risk son derece düşüktür.[299]

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayımlanan "*HIV/AIDS ve Çalışma Yaşamına İlişkin Uygulama ve Davranış Kuralları'nda"* çeşitli ilkelere yer verilmiştir. Buna göre:

"*HIV/AIDS yalnızca işgücünü değil, işyerinin bulunduğu toplumu da etkilemekte olup, bu toplum aynı zamanda salgının önlenmesi ve etkilerinin azaltılmasında önemli bir rol üstlenmektedir (md. 4.1). HIV pozitif bireylere karşı ayrımcılık yapılmamalıdır (md. 4.2). Kadınların HIV'e maruz kalma riski daha yüksek olduğundan, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hastalıkla mücadelede önemli bir unsurdur (md. 4.3). İşyerinde güvenli ve*

[293] T. Kaya, s. 43.
[294] Demir, K. (2024). İşyeri hekimlerinin işçinin sağlık verilerinin işlenmesinde hukuki statüsü ve sorumluluğu. 3. Selçuk Hukuk Kongresi (Cilt 1, s. 137–167). Konya, s. 160.
[295] Sevimli (2006), s. 172-173, Demir (2024), s. 160.
[296] Ertürk, Ş. (2002). İşçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından hastalık ve özellikle AIDS hastalığı sebebiyle feshedilmesi ve sonuçları. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 4(2), 1–26, s. 7.
[297] Ertürk, s. 7-8.
[298] Ertürk, s. 8.
[299] Uncular (2018), s. 219.

sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır (md. 4.4). Adaylardan ya da işçilerden HIV testi talep edilemez, HIV'e ilişkin bilgi istenemez; bu tür bilgiler yalnızca gizlilik kurallarına uygun şekilde ve sınırlı erişimle işlenebilir (md. 4.6–4.7). HIV durumu gerekçe gösterilerek işten çıkarma yapılamaz; işçiler sağlık durumlarının elverdiği ölçüde uygun işlerde çalışmaya devam edebilirler (md. 4.8).''[300]

Kodun 8. maddesinde ise HIV testlerine özel düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre, belirtilen istisnalar dışında işyerlerinde HIV testi yapılamaz. Aksi yöndeki uygulamalar, işçilerin insan onuru ve temel haklarını ihlal eder. HIV testleri yalnızca işçinin açık rızasıyla, gizlilik ilkelerine uygun şekilde ve yetkin personel tarafından yapılmalıdır. Bu testler, işe giriş ya da işin devamı açısından bir ön koşul olarak kabul edilemez (md. 8.1).[301]

ILO tarafından 2010 yılında kabul edilen "HIV/AIDS ve Çalışma Dünyası Tavsiye Kararı (No. 200)" da bu doğrultudadır. Buna göre:

"HIV testleri gönüllülük esasına dayanmalı ve zorlayıcı uygulamalardan kaçınılmalıdır (md. 24). Testler, göçmen işçiler, iş arayanlar veya adaylar için zorunlu hale getirilemez (md. 25). Ayrıca test sonuçları gizli tutulmalı ve bu bilgiler işe alınma, iş güvencesi ya da mesleki ilerleme açısından olumsuz bir veri olarak kullanılmamalıdır (md. 26)."[302]

Tüm bu düzenlemelerden anlaşılacağı üzere, iş ilişkisinin kurulması ya da devamı sırasında zorunlu HIV testi uygulanamaz. Ancak, AIDS hastalığının bulaştırıcılık riskinin yüksek olduğu bazı meslek gruplarında (örneğin sağlık çalışanları, itfaiyeciler) bu testin yapılması makul kabul edilebilir. Üçüncü kişiler açısından bulaşma riski içermeyen mesleklerde ise test istenmesi hukuka aykırıdır.[303] Aday, böyle bir testi yaptırmak istemezse ve bu nedenle işe alınmazsa, sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında tazminat talep edebilir. [304] Çalışan bir işçinin testi reddetmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi ise haksız fesih niteliğindedir. Ancak hastalığın ilerlemesi halinde, İş Kanunu m. 25 gereğince sağlık sebeplerine dayanılarak haklı nedenle fesih gündeme gelebilir.[305]

---

[300] Uluslararası Çalışma Örgütü. (2001). *HIV/AIDS ve çalışma hayatı için ILO uygulama kodu*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@ilo_aids/documents/publication/wcms_114155.pdf, s. 8-10.
[301] *HIV/AIDS ve çalışma hayatı için ILO uygulama kodu*, s. 22.
[302] Uluslararası Çalışma Örgütü. (2010). HIV ve AIDS ve çalışma dünyası ile ilgili tavsiye kararı (No. 200). https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/110B09_233_turk.pdf, s.8.
[303] Gürsel, s. 333-334.
[304] Gürsel, s. 335.
[305] Gürsel, s. 335.

Adayın test yaptırmak istememesi ya da test sonucu HIV+ olması nedeniyle işe alınmaması, ayrımcılık yasağının ihlali anlamına gelir. ILO Tavsiye Kararı No. 200 m. 3/c'de HIV durumu nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir. Aynı şekilde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 14 ve İş Kanunu m. 5 de ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu bağlamda, bulaş riski düşükse HIV nedeniyle işe alınmamak ayrımcılık oluşturur ve aday, sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında tazminat talep edebilir.[306]

4.2.3.3. Genetik testler

GVKT m. 4/13'e göre; "*genetik veri" bir gerçek kişinin fizyoloji veya sağlığı ile ilgili benzersiz bilgiler sağlayan ve özellikle, söz konusu gerçek kişiden alınan bir biyolojik numunenin analizi ile ortaya çıkan, gerçek kişinin kalıtsal veya edinilmiş genetik özellikleri ile ilgili kişisel verilerdir."*

Avrupa Konseyi'nin (97) 5 sayılı Tavsiye Kararı'na göre ise; "*genetik veriler" ifadesi, ne türde olursa olsun, bir bireyin irsî özelliklerine dair verileri ya da birbiriyle akraba bir grup bireyde bu özelliklerin kalıtım yoluyla aktarım biçimini belirtir."*[307]

Genetik testler, genetik tarama ve genetik izleme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genetik tarama, kişinin kalıtsal özelliklerini ortaya koymak amacıyla tek seferlik yapılan bir testtir. Genetik izleme ise genetik yapıdaki değişimleri takip etmeyi amaçlayan ve belirli aralıklarla yapılan testlerdir.[308] Ancak bu testler hastalıkların kesin olarak belirlenmesini sağlamaz.[309]

İş sağlığı ve güvenliği açısından genetik testlerin bazı yararları olabilir. Bu testler sayesinde işçinin mevcut ya da ileride ortaya çıkabilecek sağlık sorunları önceden tespit edilebilir.[310] Ayrıca, işyerinde uygun pozisyonlara yönlendirme yapılabilir ve işveren zararlı etkenlere karşı önlem alabilir.[311]

Bununla birlikte, genetik testlerin önemli sakıncaları da bulunmaktadır. Bu testler, işyerinde ayrımcılığa neden olabilir; işverenler daha "sağlıklı" bireyleri tercih etme eğiliminde olabilir.[312] Ayrıca işçiden doku veya sıvı örneği alınması, vücut

[306] Aydın ve Küçük, s. 68-69.
[307] Avrupa Konseyi. (1997). *CM/Rec(97)5 - Tıbbi verilerin korunması hakkında tavsiye kararı*. Avrupa Konseyi. https://rm.coe.int/cmrec-97-5-t-bbi-verilerin-korunmas-hakk-nda-tavsiye-karar-/1680a43b2d
[308] Uncular (2018), s. 224; Gürsel, s. 336; Sevimli (2006), s. 183.
[309] Gürsel, s. 336; Uncular (2018), s. 224.
[310] Sevimli (2006), s. 183; Gürsel, s. 337.
[311] Gürsel, s. 337.
[312] Uncular (2018), s. 224.

dokunulmazlığına müdahale anlamına gelir ve kişilik haklarını ihlal eder. Bunun yanı sıra, genetik testler yalnızca işçinin değil, ailesinin sağlık durumuna ilişkin bilgiler de içerebilir ve bu da geniş çaplı bir kişisel veri ihlaline yol açabilir. [313]

Üstelik genetik testlerin sonucu, bireyin hastalığa kesin olarak yakalanacağını göstermediği gibi, hastalığın ne zaman ortaya çıkacağı veya ne ölçüde zarar vereceği konusunda da bilgi vermez.[314] Bu nedenle, düzenli sağlık taramaları yapmak, genetik testlere kıyasla hem daha etkili hem de veri gizliliği açısından daha uygun bir yöntemdir.[315] Örneğin zihinsel efor gerektiren bir pozisyonda çalışan bir işçinin zihinsel uygunluğu, genetik testle değil, düzenli sağlık kontrolleriyle değerlendirilebilir. Aksi halde genetik olarak unutkanlığa yatkın olduğu tespit edilen bir aday işe alınmayabilir, oysa bu belirtiler iş yaşamı boyunca hiç ortaya çıkmayabilir.[316] Ayrıca, genetik veriler aile bireylerine dair bilgi sunduğundan, aynı işyerine başvuran adayın kardeşinin de bu nedenle olumsuz etkilenmesi mümkündür. Bu durum ayrımcılığa yol açar.

"İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi" ayrım yapmama başlıklı m. 11'e göre; "*bir kimseye, genetik kalıtımı nedeniyle herhangi bir ayırımcılık uygulanması yasaktır."* Genetik tanıya yönelik testler başlıklı m. 12'ye göre; "*genetik hastalıkları tanıya, kişinin bir hastalığa neden olan bir geni taşıdığını belirlemeye ya da genetik bir yatkınlığı veya bir hastalığa eğilimi ortaya çıkarmaya yönelik testler, yalnız sağlık amaçlarıyla veya sağlık amaçlı bilimsel araştırmalar için ve uygun genetik danışmada bulunmak koşuluyla yapılabilir*."[317]

İşe alım sürecinde ya da iş ilişkisinin devamı sırasında genetik testlerin yapılması genel olarak uygun değildir. Ancak istisnai olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ile işçilerin kendilerine en uygun pozisyonlarda çalışmasının sağlanması amacıyla, bu testlerin alanında uzman kişiler tarafından gerçekleştirilmesi mümkün olabilir. Bu durumda mutlaka işçinin açık rızası alınmalıdır. Genetik testleri kabul etmeyen bir işçinin bu nedenle işe alınmaması veya mevcut iş ilişkisinin sona erdirilmesi hukuken mümkün değildir. Ayrıca, özel nitelikli

[313] Gürsel, s. 337; Uncular (2018), s. 224.
[314] Sevimli (2006), s.183-184; Gürsel, s. 337-338; Uncular (2018), s. 224.
[315] Yurteri Çetin, D. (2022). 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu kapsamında çalışanlara ve çalışan adaylarına yapılabilecek testler. Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 4(1), 14-24, s. 21.
[316] Yurteri Çetin, s. 21
[317] Avrupa Konseyi. (1997). *İnsan hakları ve biyotıp sözleşmesi* (Oviedo Sözleşmesi). *Hasta Hakları Hareketi*. https://hastahakki.org/avrupada-hasta-haklarinin-gelistirilmesi-bildirgesi-amsterdam-28-30-mart-1994-copy/

kişisel veri niteliğindeki genetik verilerin işlenmesi, KVKK'nın 6. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen hukuka uygunluk sebeplerine dayanarak gerçekleştirilebilir.[318]

4.2.3.4. Psikolojik testler

İşveren, adayın ya da işçinin işe uygunluğunu değerlendirmek amacıyla; yetenek, takım çalışmasına yatkınlık, stresle başa çıkma becerisi, bilgi düzeyi ve dürüstlük gibi özellikleri hakkında bilgi edinmek isteyebilir. Bu amaçla çeşitli psikolojik testlere başvurulmaktadır.[319] Sıklıkla uygulanan testler arasında yetenek, zekâ, kişilik, dürüstlük, mesleki ilgi ve tercih testleri bulunmaktadır.[320] Yetenek testinde, adayın/işçinin işi başarıyla yerine getirebilecek bir beceriye sahip olup olmadığı ölçülür. Yetenek testleri, adayın/işçinin görevleri başarıyla yerine getirip getiremeyeceğini ölçerken; bilgi testleri, gerekli bilgi birikiminin mevcut olup olmadığını değerlendirmek amacıyla yapılır. Kişilik testleri ise adayın/işçinin pozisyona uygun karakter özelliklerine sahip olup olmadığını ortaya koymayı hedefler.[321] Zekâ testleri yalnızca işin niteliği gerektiriyorsa ve adayın açık rızası alınmak koşuluyla uygulanabilir.[322]

Bu testler yüz yüze, çevrim içi, yazılı ya da dijital formatta gerçekleştirilebilir.[323] Testlerin uygulanması ve sonuçlarının değerlendirilmesi sürecinde adayın/işçinin kişisel verileri işlendiği için açık rızası alınmalıdır. Ayrıca KVKK m. 4'te belirtilen genel ilkelere riayet edilmesi ve testlerin yalnızca işin niteliğiyle bağlantılı olması gerekmektedir.[324]

Psikolojik testlerin uygulanma şartları Avrupa Konseyi CM/Rec(2015)5 sayılı Tavsiye Kararı m. 19/1'de şöyle açıklanmıştır; … "*psikolojik testlere, analizlere ve benzeri prosedürlere başvurulmasına, ancak işteki faaliyet türü için meşru ve gerekli olması ve iç hukukun uygun güvenceler sağlaması durumunda izin verilmelidir."*[325]

---

[318] Gürsel, s. 341; Uncular (2018), s. 226.
[319] Sevimli (2006), s. 189; Demir (2024), s. 161.
[320] Sevimli (2006), s. 189; Gürsel, s. 341; Uncular (2018), s. 226; Yurteri Çetin, s. 15.
[321] Gültekin, F. (2024). Kişisel verilerin korunması kapsamında iş başvurusunda bulunan kişinin psikolojik testlere tabi tutulması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 14*(23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Kongresi Özel Sayısı), 1841-1848, s. 1843; Yurteri Çetin, s. 15.
[322] Gültekin, s. 1843; Gürsel, s. 342.
[323] Sevimli (2006), s. 189-190; Uncular (2018), s. 226.
[324] Yurteri Çetin, s. 17; Uncular (2018), s. 226-227.
[325] Avrupa Konseyi. (2015). *CM/Rec(2015)5 - İstihdam uygulamaları kapsamında kişisel verilerin işlenmesi hakkında tavsiye kararı*. Avrupa Konseyi. https://rm.coe.int/cmrec-2015-5-istihdam-uygulamalar-kapsamnda-kisisel-verilerin-isleme-/1680a43b31

ILO İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Uygulama Kodu m. 6/11'e göre; "*kişilik testleri veya benzeri değerlendirme prosedürleri, bu kodun hükümleriyle uyumlu olmalıdır. Aday/işçi bu testlere itiraz etme hakkına sahiptir.*"[326]

Kişilik testlerinin amacı, işçinin değer yargıları, davranış biçimleri ve görüşleri hakkında bilgi edinmektir.[327] Bu testler genel olarak nesnel testler ve yansıtmacı (izdüşümsel) testler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Nesnel kişilik testleri, genellikle doğru–yanlış veya çoktan seçmeli sorulardan oluşur. Bu testler aracılığıyla işçinin deneyim düzeyi, ilgi alanları, güvenilirlik seviyesi gibi kişilik özellikleri hakkında bilgi elde edilebilir.[328] Özellikle stres düzeyi yüksek ya da ciddi dikkat ve psikolojik dayanıklılık gerektiren iş kollarında bu tür testlerin uygulanması önem arz etmektedir. Örneğin; gece bekçiliği, güvenlik görevliliği gibi tek başına yapılan ve ruhsal dengeyi etkileyebilecek işlerde ya da itfaiyecilik ve polislik gibi yüksek risk barındıran mesleklerde bu testlerin uygulanması yararlı olabilir.[329]

Yansıtmacı testlerde ise bireye farklı anlamlar içerebilecek çeşitli uyarıcılar sunulur ve bireyin bu uyarıcılara verdiği tepkiler doğrultusunda kişilik analizi gerçekleştirilir.[330] Mürekkep lekesi (Rorschach*)* testi[331] yansıtmacı (izdüşsel) teste örnek verilebilir. Ancak bu testlerin uygulanmasında psikolog veya psikiyatrist eşliğinde gerçekleştirilmesi zorunluluğu ve test sonuçlarının yorumlanmasındaki öznel unsurlar nedeniyle, iş yaşamında yaygın olarak tercih edilmemektedir.[332]

Bir diğer kişilik testi türü olan grafoloji testleri, kişinin el yazısından karakter analizi yapılmasını konu alır. Ancak adayın el yazısıyla sunduğu özgeçmişe dayanarak yapılan

---

[326] Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (1996). Protection of workers' personal data (İşçilerin kişisel verilerinin korunması). Uluslararası Çalışma Örgütü. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf, s. 4.
[327] Sevimli (2006), s. 190; Gürsel, s. 342; Uncular (2018), s. 227.
[328] Gürsel, s. 342.
[329] Uncular (2018), s. 227; Sevimli (2006), s. 190; Gürsel, s. 342-343.
[330] Gürsel, s. 343.
[331] "*Rorschach testi, mürekkep lekelerine bakarak kişinin kişilik özellikleri, duygusal durumu ve düşünce süreçleri hakkında bilgi edinmeye yönelik bir psikolojik testtir. Genellikle psikiyatrik değerlendirmelerde kullanılan rorschach ya da mürekkep lekesi testi, deneklerin algılarını mürekkep lekelerinden yararlanarak test eder. Özellikle kendi düşünme süreçlerini açıkça anlatmakta güçlük çeken kişilerin düşünce bozukluğunu ortaya çıkarmak için yararlanılır." Memorial Sağlık Grubu. Rorschach mürekkep testi. Memorial Sağlık Grubu. https://www.memorial.com.tr/saglik-rehberi/rorschach-murekkep-testi*
[332] Sevimli (2006), s. 190; Uncular (2018), s. 227; Gürsel, s.343.

analizler için açık rızası bulunmuyorsa, bu tür veriler işlenemez. El yazılı özgeçmiş gönderilmesi, örtülü rıza olarak kabul edilemez.[333]

Kişilik testleri sayesinde aday hakkında daha ayrıntılı bilgi edinilebilmekte ve işe uygunluğu daha doğru şekilde değerlendirilebilmektedir.[334] Ancak bu testlerin bazı olumsuz yönleri de vardır. Kişiliğin zamanla değişebilmesi, çevresel faktörlerden etkilenmesi ve uzmanlar tarafından bile kesin sonuçlara ulaşılamaması gibi nedenlerle bu testler, tek başına belirleyici olmamalıdır. Eğitim düzeyi, tecrübe ve motivasyon gibi diğer kriterlerle birlikte değerlendirilmelidir.[335]

Kişilik testlerinin uygulanabilmesi için adaydan/işçiden açık rıza alınmalı; testin içeriği, amacı ve sonuçlarının ne şekilde kullanılacağı konusunda aydınlatma yapılmalıdır. Testler yalnızca işin niteliğiyle ilgili olmalı ve uzman kişiler tarafından uygulanmalıdır.[336] Gereksiz veya işle ilgisiz testlerin yanıtlanması zorunlu değildir. İşveren her işe alımda bu testleri uygulayamaz. İşe uygunluk açısından gerekli olduğu durumlarda ve özellikle riskli görevlerde kullanılmaları mümkündür. Örneğin stres testi, bir inşaat işçisinden çok bir pilot için anlamlı olabilir.[337]

Psikolojik testlerden biri de dürüstlük testleridir. Bunlar yazılı ve mekanik olmak üzere iki şekilde uygulanır. Yazılı dürüstlük testleri; çalma eğilimi, işe geç gelme, devamsızlık gibi davranışları tespit etmeye yöneliktir. Bu testlerde adayın/işçinin dürüstlüğü ve işyeri kurallarına uyumu değerlendirilmektedir.[338] Ancak bu testlerin güvenilirliği kesin değildir; adayın yanıtları manipüle etme ihtimali her zaman mevcuttur. Ayrıca dürüst bir adayın test sonucunda haksız şekilde olumsuz değerlendirilmesi riski de vardır.[339] Bu durum kişilik haklarının ihlaline yol açabileceğinden, sadece işin niteliği gerektiriyorsa uygulanmalıdır. Örneğin veznedar, kasiyer ya da güvenlik görevlisi gibi pozisyonlar için bu testler yerinde olabilir.[340]

Mekanik dürüstlük testleri arasında en bilineni poligraf cihazıdır. Bu testlerde, adayın yalan söylediğinde fizyolojik tepkileri (kalp atışı, kan basıncı vb.) grafik olarak

[333] Gültekin, s. 1844; Uncular (2018), s. 227.
[334] Uncular (2018), s. 228; Sevimli (2006), s. 190; Gürsel, s. 343.
[335] Uncular (2018), s. 228; Sevimli (2006), s. 191; Gürsel, s. 343.
[336] Uncular (2018), s. 228; Sevimli (2006), s. 191-192; Gürsel, s. 344.
[337] Gültekin, s. 1846-1847.
[338] Gürsel, s. 346; Uncular (2018), s. 229; Sevimli (2006), s. 193.
[339] Gürsel, s. 346-347; Uncular (2018), s. 229; Sevimli (2006), s. 193.
[340] Uncular (2018), s. 229; Sevimli (2006), s. 193.

ölçülmektedir.[341] Diğer bir yöntem ise sesteki stres seviyesi ölçümüdür.[342] Ancak bu testlerin doğruluğu oldukça tartışmalıdır. Kişi dürüst olsa bile stres nedeniyle yanlış sonuçlar ortaya çıkabilir veya yalan söyleme yeteneği yüksek kişiler testi yanıltabilir. Bu nedenle test sonuçlarına dayanarak kişinin işten çıkarılması ya da suçlu ilan edilmesi hukuka aykırı olacaktır.[343]

"ILO İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Uygulama Kodu" m. 6/10'e göre; "*poligraf, doğruluk tespit cihazları veya bunlara benzer herhangi bir test yöntemi kullanılmamalıdır."* Bu tür testler yalnızca iş sağlığı ve güvenliği gibi zorunlu durumlarda başvurulabilecek son çare olmalıdır.[344]

4.2.4. İşçinin üstünün ve eşyalarının aranması

İşveren, işyerinde güvenliği ve düzeni sağlamak, hırsızlık gibi olumsuz eylemleri önlemek ya da yasaklı madde bulundurulup bulundurulmadığını tespit etmek amacıyla işçinin üzerini ve eşyalarını aramak isteyebilir.[345] Ancak bu tür aramalar, temel hak ve özgürlüklerin korunması açısından hukuki sınırlar içinde gerçekleştirilmelidir.

AY m. 20'e göre; *millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz.* AY m. 17'de ise kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamayacağı belirtilmiştir.

Bu anayasal güvenceler doğrultusunda, işçinin üzeri ya da kişisel eşyaları yalnızca hukuka uygunluk sebepleri mevcutsa aranabilir. Aksi takdirde, işçinin üzerinin, çantasının, çekmecelerinin ya da dolabının işveren tarafından aranması, kişisel verilerin korunması hakkının ihlali anlamına gelir.[346]

TMK'nın 24/2. maddesi uyarınca, üstün nitelikli özel bir yararın varlığı, kanundan kaynaklanan açık bir yetki ya da iş sağlığı ve güvenliğini ciddi şekilde tehdit eden bir

[341] Gürsel, s. 347; Sevimli (2006), s.194; Uncular (2018), s. 229.
[342] Gürsel, s. 347.
[343] Uncular (2018), s. 229.
[344] Sevimli (2006), s. 196.
[345] Sevimli (2006), s. 211; Dursun Ateş, S. (2019). İşverenin yönetim hakkı. Ankara: Seçkin Yayınları, s. 545.
[346] Sevimli (2006), s. 211; Uncular (2018), s. 230.

durumun bulunması hâlinde işçinin üstü ve eşyaları aranabilir. Bu şartların mevcut olmadığı durumlarda ise aramanın hukuka uygun sayılabilmesi için işçinin açık rızasının alınması gerekmektedir.[347]

Arama sonucunda elde edilen kişisel verilerin, TBK m. 419 ve İK m. 75/2 hükümleri çerçevesinde dürüstlük kuralına uygun biçimde işlenmesi ve yalnızca işin ifası için zorunlu olan verilerle sınırlı kalınması gerekir.[348] Bu noktada, işverenin yönetim hakkı ile işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı arasında adil bir denge kurulması zorunludur.[349]

4.2.5. İşçinin izlenmesi ve gözetlenmesi

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte işçilerin gözetlenmesi ve izlenmesi hem kolaylaşmış hem de yaygınlaşmıştır. Bu durum, işçilerin kişisel verilerinin yoğun biçimde ve hızla işlenmesine yol açmıştır. Kamera sistemleri, cep telefonları, bilgisayarlar, biyometrik sistemler, elektronik giriş kontrolleri, telefon dinleme, e-posta denetimi, internet geçmişi incelemesi, ses kaydı alınması, GPS ile konum takibi gibi yöntemlerle işçilerin hem işyeri hem de özel yaşantısına ilişkin veriler işlenebilmektedir.[350]

ILO İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Uygulama Kodu m. 3/3'e göre; *"izleme "terimi, yalnızca bilgisayarlar, kameralar, video ekipmanları, ses cihazları, telefonlar ve diğer iletişim araçları gibi cihazların kullanımını değil; kimlik ve konum tespiti için kullanılan çeşitli yöntemleri veya herhangi bir başka gözetim yöntemini de kapsamak üzere geniş bir anlam ifade etmektedir."*

İşçilerin performanslarını ölçmek, iş güvenliğini sağlamak veya verimliliği artırmak amacıyla başvurulan izleme faaliyetleri, çoğu zaman kişisel verilerin işlenmesini de beraberinde getirir.[351] Ancak bu süreçte izleme faaliyetinin sürekli ve sınırlandırılmadan yapılması, işçinin özel hayatına müdahale anlamına gelebileceği gibi, psikolojik olarak da olumsuz etkilere yol açabilir. İşverenin sınırsız gözetleme hakkı bulunmamaktadır. Bu nedenle izleme faaliyetlerinin ölçülülük ve şeffaflık ilkeleri çerçevesinde yürütülmesi, TMK m. 2'deki dürüstlük kuralına uygun davranılması, TBK m. 419 ve İş Kanunu m. 75/2 hükümlerinin göz önünde bulundurulması gereklidir.[352]

---

[347] Sevimli (2006), s. 212.
[348] Uncular (2018), s. 232.
[349] Dursun Ateş, s. 559.
[350] Dursun Ateş, s. 584; Uncular (2018), s. 233; Sevimli (2006), s. 196.
[351] Uncular (2018), s. 233.
[352] Büyük, K., ve Keskin, U. (2012). Panoptikon'un elektronik dirilişi: Etik bir sorun olarak işyeri izleme. Turkish Journal of Business Ethics, 5(10), 55–88, s. 59-60.

Uluslararası düzenlemelere göre gizli izleme ve gözetleme, ancak sınırlı ve haklı gerekçelerle mümkündür. ILO Uygulama Kodu m. 6/14'e göre;" *İşçiler izleniyorsa, izlemeye başlanmadan önce onlara; izleme nedenleri, izleme süresi, kullanılacak yöntem ve teknikler ile toplanacak veriler hakkında bilgi verilmelidir. Ayrıca, işverenin bu süreçte işçilerin mahremiyetine olabildiğince az müdahalede bulunması gerekir. Gizli izlemeye ise yalnızca iki durumda izin verilmelidir: Ulusal mevzuata uygun olması durumunda ya da ciddi bir suç ya da başka bir önemli usulsüzlük şüphesinin makul gerekçelere dayanması halinde. Sürekli izlemeye ise yalnızca sağlık ve güvenliğin sağlanması ya da mülkiyetin korunması için gerekli olması durumunda izin verilmelidir."*

Gizli izleme, işin niteliğiyle doğrudan ilişkili değilse ve işçi hakkında somut, güçlü bir şüphe bulunmuyorsa hukuka aykırı kabul edilir.[353] Ayrıca işçinin açık rızası da tek başına gizli izlemeyi meşrulaştırmaz. Nitekim Yargıtay, işçinin bilgisi dışında yapılan izleme ile elde edilen kayıtların hukuka aykırı olduğuna ve bu kayıtların iş sözleşmesinin feshine gerekçe olamayacağına karar vermiştir.[354]

İşçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi sırasında kişisel veriler işlendiğinden, bu faaliyetlerde KVKK'nın m. 4'teki genel ilkeleri, m. 5 ve 6'daki hukuka uygunluk nedenleri, m. 10'daki aydınlatma yükümlülüğü ve m. 11'deki ilgili kişinin hakları dikkate alınmalıdır.[355] Eğer işçiyi denetlemek için başka daha az müdahaleci yöntemler varsa, işveren öncelikle bu yolları tercih etmelidir. İzleme kaçınılmazsa, işçilere önceden bilgi verilmeli ve özel yaşam ile haberleşme özgürlüğü gözetilmelidir.[356]

4.2.5.1. Elektronik ve biyometrik giriş kontrol sistemleri ile gözetleme

İşverenler, işçilerin işe giriş-çıkış saatlerini kontrol etmek, işyerine kimlerin giriş yaptığını belirlemek, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve çalışma sürelerini kayıt altına almak amacıyla elektronik ve biyometrik sistemlere başvurmaktadır.[357] Bu sistemler,

---

Uncular (2018), s. 236-238

[353] Uncular (2018, s. 239.

[354] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. (2019). E. 2017/21857, K. 2019/9884. *İçtihat Metni*. https://www.ictihatlar.com.tr/ictihatdetay-6848-22hukukdairesi-Yargitay-22-Hukuk-Dairesi-2017-21857-Esas-2019-9884-Karar-Sayili-Ilami.html. Erişim tarihi: 1 Mayıs 2025.

[355] Gürsel, s. 358.

[356] Dursun Ateş, s. 610-611

[357] Boydak, A. B. (2017). İşyerde uygulanan parmak izli giriş kontrol sistemine hukuki bakış. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, *(30)*, 321–336, s. 334; Okur, s. 111; Şıracı, S. (2023). Yüz Tanıma Teknolojilerinin Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Açısından İncelenmesi. Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 5(1), 23-46, s. 24; Hüseyinli, N., ve Ünal, E. (2024). Avrupa Birliği Adalet Divanı kararı ışığında, Türk iş hukukunda çalışma sürelerinin kayıt altına alınması. Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 7(1), 44–71. https://doi.org/10.33234/neuhfd.1383911, s. 62-63; Urhanoğlu, İ. (2022). İşçinin çalışma hayatında

yalnızca kimlik doğrulama amacıyla değil; işçilerin işyeri içindeki hareketlerini ve kalış sürelerini de takip etme imkânı sunar.[358]

Elektronik giriş sistemleri, personel tanıma numarası (PIN) ya da manyetik/çipli (akıllı) kartlar aracılığıyla çalışır.[359] Bu kartlar aynı zamanda kantin ödemesi gibi işlemler için ya da belirli alanlara erişim yetkisini sınırlamak amacıyla da kullanılabilir. Kartların "genel" nitelikte olması halinde, işçilerin izlenmesi mümkün olmayacaktır.[360]

Biyometrik sistemler ise; parmak izi, yüz şekli, damar izi, el geometrisi, retina ve iris taraması gibi kişiye özgü fiziksel özelliklere dayanır.[361]

Nüfüs Hizmetleri Kanunu m. 3-ff'e göre; "*biyometrik veri: Elektronik sistemler aracılığı ile kimlik tespit ve kimlik doğrulama işlemlerinin gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla alınan parmak izi, damar izi ve el ayasından elde edilen kişiye özgü verileri, ifade eder."*

GVKT m. 4/14'e göre; "*biyometrik veri" yüz görüntüleri veya daktiloskopik veriler gibi bir gerçek kişinin kimliğinin benzersiz şekilde belirlenmesini sağlayan veya bunu teyit eden fiziksel, fizyolojik veya davranışsal özelliklerine ilişkin olarak belirli teknik işleme ile ortaya çıkan kişisel verilerdir."* KVKK m. 6/1 uyarınca da biyometrik veriler, açıkça özel nitelikli kişisel veri olarak tanımlanmıştır.

Bu sistemlerin amacı dışında kullanılması halinde işçinin özel hayatına yönelik ihlaller söz konusu olabilir. Örneğin iris taramasından sağlık bilgilerine, yüz hareketlerinden psikolojik durumuna dair çıkarımlar yapılabilir.[362] Bu nedenle işin niteliği izin veriyorsa, daha az müdahaleci yöntemler tercih edilmelidir.[363] Örneğin bir lokantada çalışan işçinin işe giriş çıkışlarını elektronik sistemlerle kontrol etmek daha uygun olacaktır.[364] Ancak yüksek

izlenmesi. In E. T. Kaplan (Ed.), İş hukukunun güncel konuları sempozyumu II (04 Haziran 2021) (s. 31–39). Ankara: Yetkin Yayınları, s. 34

[358] Uncular, S. (2020). Teknolojinin etkisiyle dönüşen iş ilişkisinde giriş kontrol sistemleri, yer belirleme sistemleri ve sosyal medya vasıtasıyla izleme. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 3*(66), 1673–1701, s. 1675; Urhanoğlu, s. 34

[359] Ayrıntılı bilgi için bkz. Okur, s. 112.

[360] Okur, s. 112.

[361] Gürsel, s. 358-359; Günal, A. ve Üstün Y. (2020). İş ilişkilerinde bazı yaygın uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında değerlendirilmesi. Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 2(2), 62-73, s. 65; Okur, s. 113; Şıracı, s. 25.

[362] Şıracı, s. 28.

[363] Hüseyinli ve Ünal, s. 63.

[364] Günal ve Üstün (2020), s. 65; Urhanoğlu, s. 35.

güvenlik gerektiren kurumlar (örneğin cezaevleri, havaalanları, nükleer tesisler) için biyometrik sistemler gerekli olabilir.[365]

Biyometrik veri işlenebilmesi için KVKK m. 6/3'teki hukuka uygunluk sebeplerinden en az birinin bulunması gerekir. Ayrıca TBK m. 419' ve KVKK m. 4'teki veri işleme ilkeleri dikkate alınmalıdır.

Anayasa Mahkemesi'nin Ramazan Şahin kararına göre; "*başvurucu Ramazan Şahin, bir belediyede devlet memuru olarak görev yapmaktadır. İdare, mesai takibini sağlamak amacıyla parmak izi kayıt sistemi uygulamasına geçmiş ve başvurucunun parmak izi verilerini kaydetmiştir. Başvurucu, bu uygulamanın özel hayata saygı hakkı kapsamında kişisel verilerin korunmasını isteme hakkını ihlal ettiğini ileri sürerek bireysel başvuruda bulunmuştur* "Anayasa Mahkemesi ilgili kişinin açık rızası alınmadığı ve hukuka uygunluk sebebi bulunmadığı için biyometrik verilerin işlenmesinin kişinin kişisel verilerinin korunması hakkını ihlal ettiğine karar vermiştir.[366]

Bu nedenle, işe giriş-çıkış kontrollerinde mümkün olan en az veri işleme yöntemleri tercih edilmelidir. Sesli ya da görsel denetim sistemleri, biyometrik sistemlere göre daha az müdahaleci olacaktır.[367] Elektronik kartlarla yapılan uygulamalarda ise, işçinin harcamalarına dayanarak profilleme yapılmaması, bu verilerin yalnızca amacına uygun şekilde kullanılması esastır.[368]

Bu konuya ilişkin Danıştay kararına göre; "*Olayda, personelden kişisel veri alınması kapsamında olan "parmak izi tarama sistemi" ile mesai takibi uygulamasının, kamusal alanda da olsa "özel hayatın gizliliği" ilkesi kapsamında bulunduğunun anlaşılması karşısında; uygulamanın sınırlarını usul ve esaslarını gösteren bir yasal dayanağının bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılamayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması göz önüne alındığında, yukarıda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkelerle bağdaşmayan dava konusu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmadığı anlaşılmıştır."*[369] Bu karara göre biyometrik veri işlemenin orantısız olduğuna, AY m. 13'ü ihlal ettiğine karar

[365] Gürsel, s. 361-362; Uncular (2020) s. 1676; Okur, s. 118-119; Şıracı, s. 24.
[366] Anayasa Mahkemesi. (2022). *Ramazan Şahin başvurusu (B. No: 2018/11988)*. Erişim adresi: https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/11988 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)
[367] Boydak, s. 333.
[368] Gürsel, s. 363.
[369] Danıştay 5. Daire. (2013). *Esas No: 2013/5342, Karar No: 2013/9525*. Erişim adresi: https://www.danistay.gov.tr/assets/pdf/yayinlar/dergi/20_05_2019_042406.pdf, s. 32.

verilmiştir. Elektronik kart sistemlerinin kullanılması yerine biyometrik verilerden olan parmak izi tarama sistemi ile işe giriş çıkış kontrolü yapılması hukuka aykırı veri işleme faaliyeti olarak kabul edilmiştir.

4.2.5.2. Kamera ile gözetleme

Teknolojide yaşanan gelişmeler, özellikle video çözünürlüklerinin artması ve kamera boyutlarının küçülmesi, işyerlerinde kamera kullanımını yaygınlaştırmıştır.[370] Bu gelişmeler ışığında, işverenler tarafından iş sağlığı ve güvenliğini sağlama, işyerindeki ekipmanları kontrol etme, çalışanların işe giriş-çıkış saatlerini denetleme, işe gelmeyen işçileri belirleme, iş verimliliğini izleme ya da hırsızlık ve taciz gibi olası fiilleri önleme amacıyla kamera ile gözetleme uygulamalarına başvurulmaktadır.[371]

İşveren, yönetim hakkı çerçevesinde kamera ile izleme yapabilir. Ancak bu izleme sırasında işçinin kişisel verilerinin korunmasına yönelik anayasal ve yasal güvencelere riayet edilmesi zorunludur. Kamera gözetimi, mutlaka bir hukuka uygunluk sebebine dayanmalıdır. KVKK'nın 5.maddesi kapsamında "*açık rıza"* alınması, "*kanunlarda açıkça öngörülmüş olması"* veya "*işverenin meşru menfaatleri gereği veri işlemenin zorunlu olması"* gibi sebepler bu çerçevede değerlendirilebilir. Örneğin, banka şubelerinde güvenliği sağlamak amacıyla kamera kullanılması, işverenin meşru menfaati kapsamında hukuka uygun kabul edilebilir.[372] Bununla birlikte, kamera gözetiminin kapsamı, süresi, konumu ve amacı büyük önem taşımaktadır. Kameraların sayısı, konumlandırıldığı alanlar, hangi çalışanların ne amaçla izlendiği, kayıtların ne kadar süre saklandığı, izleme esnasında ses kaydı alınıp alınmadığı gibi hususlar dikkate alınmalıdır. Ayrıca çalışanların bu konuda KVKK m. 10 kapsamında açık ve anlaşılır şekilde aydınlatılması gereklidir.[373]

İşveren, üretimi kontrol etme amacına yönelik olarak da kamera kullanabilir. Örneğin, bir fabrikada makinelerin çalışmasını izlemek üzere kamera yerleştirilmesi hukuka uygun olabilir. Ancak bu izleme, makinelerin yanında çalışan işçilerin kişilik haklarını ihlal edecek boyutta olmamalıdır.[374] Bu nedenle, izleme sistemleri mümkün olduğunca yalnızca makinelerin yer aldığı alanlara yöneltilmelidir. Öte yandan, iş sağlığı açısından riskli maddelerin bulunduğu işyerlerinde işçilerin gözetlenmesi gerekli ve hukuka uygun

[370] Uncular, S. (2021). İş ilişkisindeki dijital dönüşümün 'kamera arkası': İşçinin görüntü ve ses kaydeden cihazlar vasıtasıyla gözetlenmesi. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Millî Egemenlik ve Hukuk – TBMM'nin 100. Yılı Anısına Armağan, s. 4.; Gürsel, s. 363.
[371] Büyük ve Keskin, s. 62.; E. Yiğit, s. 110; Gürsel, s. 363; Okur, s. 122.
[372] E. Yiğit, s. 110-111.
[373] Okur, s. 121; Gürsel, s. 363-364
[374] Senyen Kaplan (2023), s. 289.

olabilir.[375] Ancak alternatif denetim yöntemleri mevcutsa, öncelikle bu yöntemler tercih edilmelidir.[376]

Kamera ile gözetlemede ölçülülük ilkesi temel belirleyici unsur olmalıdır. Bu ilke uyarınca, işverenin meşru amacına ulaşması için işçinin kişisel verilerine müdahale eden en az ihlale yol açacak yöntemi tercih etmesi gerekir. Örneğin, bir markette hırsızlıkları önlemek amacıyla kamera kullanmak yerine, barkod güvenlik sistemi gibi daha az müdahaleci bir yöntem uygulanabilir.[377] Ayrıca sürekli gözetim uygulamaları, işçide stres yaratabilir ve ruhsal sağlığını olumsuz etkileyebilir; bu durum ise kişilik haklarının ihlali anlamına gelir.[378]

Bu bağlamda, işçinin performansının değerlendirilmesi amacıyla gözetim uygulanması, kişilik haklarına daha az zarar verecek yöntemlerle desteklenmelidir.[379] ILO İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Uygulama Kodu m. 6/14'e göre; "*elektronik izleme yoluyla toplanan kişisel veriler, işçi performansının değerlendirilmesinde tek başına belirleyici unsur olmamalıdır."*

Gizli kamera ile izleme, ancak çok istisnai hâllerde, kuvvetli bir suç şüphesi ve mahkeme kararı mevcutsa, hukuka uygun sayılabilir.[380] Ayrıca, bu durumda dahi izleme yalnızca suçun işlenme ihtimalinin yüksek olduğu alanlarda ve sınırlı bir süreyle yapılmalıdır.[381]

AİHM'nin 2010 yılında verdiği Köpke/ Almanya kararına göre; "*Karin Köpke, 1991 ile 2002 yılları arasında Almanya'daki bir süpermarkette kasiyer olarak çalışmaktadır. Eylül 2002'de işvereni, süpermarketteki içki bölümünde bazı hesaplarda bazı düzensizlikleri fark etmiş ve Köpke ile başka bir çalışanı suçlu olarak belirlemiştir. Bunun üzerine, işveren 7 Ekim-19 Ekim 2002 arasında, başvuru sahibini gizlice video gözetimi altına almış ve 5 Kasım 2002'de, hırsızlık suçlamasıyla işten çıkarmıştır."* Bu kararı kısaca özetlersek, işveren işyerinde hırsızlık yapıldığından şüphelenmiş ve çalışanı gizli kamerayla gözetim altına almış, bu gizli izleme sonucunda çalışanın hırsızlık yaptığına kanaat getirmiş ve çalışanı işten çıkarmıştır. Başvurucu gizli kamera ile izlemenin özel hayatın gizliliğini ihlal ettiğini

[375] Gürsel, s. 365.
[376] Gürsel, s. 367.
[377] Okur, s. 123.
[378] Okur, s. 125.
[379] Gürsel, s. 366.
[380] Okur, s. 124.
[381] E. Yiğit, s. 114.

ileri sürmüş ve AİHM'ne başvurmuştur. Mahkeme özel hayatın gizliliğinin belirli koşullarda sınırlanabileceğini belirtmiştir. İşveren yaşadığı maddi kayıplardan dolayı başvurucuyu gizli gözetlemeye almış, gözetleme de yalnızca kasiyer ve çevresi izlenmiş ve bu izleme belirli bir süreyle sınırlı tutulmuştur. Ayrıca videolar sadece mahkemeye ve ilgili yöneticilere verilmiştir. Sonuç olarak mahkeme işverenin mülkiyet hakkı ile başvurucunun özel hayatının gizliliğinin korunması hakkı arasında makul bir denge kurulduğuna, yapılan müdahalenin ölçülü olduğuna karar vermiş ve başvurunun kabul edilemez olduğuna hükmetmiştir.[382]

AİHM'nin 2018 yılında verdiği Lopez Ribalda ve Diğerleri v. İspanya kararına göre; "*başvurucular, bir süpermarkette kasiyer olarak çalışan kişilerdir. İşveren, mağazada yaşanan önemli miktarda ürün kaybı nedeniyle çalışanlardan bazılarının kasada usulsüz işlemler gerçekleştirdiğinden şüphelenmiş ve bu nedenle hem açık hem de gizli olmak üzere iki tür kamera sistemi kurmuştur. Açık kameralar müşterilerin alanlarına yerleştirilmişken, gizli kameralar çalışanların bulunduğu kasa alanına yerleştirilmiş ve çalışanlara bu konuda herhangi bir bilgilendirme yapılmamıştır. Gözetim sonucunda bazı çalışanların kasadan ürün ve para çaldığı tespit edilmiş; bu görüntüler esas alınarak iş sözleşmeleri feshedilmiştir."* Bu karar üzerine başvurucular AİHS m. 8 kapsamında özel hayatının gizliliğinin korunması hakkının ihlal edildiğini belirtmiş ve AİHM dairesi yapılan bu gizli gözetlemenin orantısız olduğuna, çalışanların kişilik haklarının ihlal edildiğine karar vermiştir. Ancak büyük daire gizli izlemenin gerekli ve orantılı olduğu sonucuna varmış ve dairenin kararını bozmuştur. Köpke kararına benzer olarak izlemenin yalnızca kasadaki alanla sınırlı olduğu ve izlemenin sınırlı bir süreyle yapıldığı belirtilmiştir. İşyeri güvenliğini sağlamak, işverenin mülkiyet hakkını korumak için meşru ve orantılı bir müdahale yapıldığına karar verilmiştir. Bu kapsamda işverenin meşru menfaatleri ile çalışanın özel hayatının gizliliğinin korunması hakkı arasında bir dengenin sağlanması gerektiği belirtilmiştir.[383]

Bazı alanlarda ise kamera kullanımı kesin olarak yasaktır. Tuvaletler, duş alanları, giyinme odaları, emzirme ve dinlenme odaları gibi mahremiyetin yüksek olduğu alanlarda gözetleme yapılamaz.[384] Güvenlik ihtiyacı söz konusuysa, bu alanlarda kamera yerine fiziki

[382] Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Köpke v. Almanya, Başvuru No. 420/07, 5 Ekim 2010, https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-101536 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[383] Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (Büyük Daire), *López Ribalda ve Diğerleri – İspanya*, Başvuru No. 1874/13 ve 8567/13, 17 Ekim 2019. Erişim adresi: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[384] Büyük ve Keskin, s. 58; Uncular (2021), s. 5; E. Yiğit, s. 112.

güvenlik görevlisi görevlendirilmesi tercih edilmelidir. Kuvvetli bir suç şüphesi olması hâlinde dahi bu alanlarda gözetim ancak mahkeme kararıyla mümkündür.[385]

Kameraların konumu, işçilerin özel yaşamını en az etkileyecek şekilde ayarlanmalıdır. Örneğin, sürekli olarak bir çalışanın masa başında izlenmesine neden olacak şekilde yerleştirilen kameralar ya da bilgisayar kamerası kullanımı hukuka aykırı sayılabilir. Kamera sistemlerinin daha çok giriş-çıkış noktalarına, ortak alanlara veya koridorlara yerleştirilmesi uygun olacaktır.[386] Hessen Eyalet İş Mahkemesi'nin 2010 yılındaki kararına konu olan olaya göre; "*davacı, davalı işverenin yanında satış elemanı olarak çalışmaktadır. İşveren, davacının bürosunun karşısındaki giriş kapısına bir kamera yerleştirmek suretiyle sadece işyerinin girişini değil, onun dışında davacının iş alanını da izlemektedir. Davacının, işveren tarafından bir kamera kurulmasına itiraz etmiş olmasına rağmen, işveren itirazı kabul etmeyerek Haziran 2008 tarihine kadar davacıyı kamera aracılığıyla izlemiştir. Davacı Ekim 2008 tarihinde işveren aleyhine açmış olduğu tazminat davasıyla kişilik haklarının ihlal edildiğini iddia etmiştir. Davalı, dava sırasında kameranın sürekli kayıt yapmadığını ve sadece işçilerin güvenliklerini sağlamaya yönelik olarak kurulduğunu ve böylelikle daha önceden çalışanlara yönelik olarak yapılan saldırıları engellemek istediği biçimindeki açıklamasıyla kendisini savunmuştur."*[387]

Bu kararda belirtildiği üzere, işçinin video kamera ile sürekli olarak izlenmesi işçinin kişilik hakkına müdahale niteliği taşıdığı için işveren tazminat ödemek durumundadır. Gerekçede de bahsedildiği gibi işverenin işyeri güvenliğini sağlaması için, kamera açısının sadece işyerinin giriş kısımlarına entegre edilmesi yeterliydi. Ayrıca kameranın sürekli kayıt yapmadığı yönündeki savunma yerinde değildir. Çünkü işçi sürekli olarak izlenip izlenmediğinin korkusuyla endişe içinde olacaktır. Bundan dolayı işçinin özel hayatının gizliliği ağır bir şekilde ihlal edildiği için kanımızca işverenin tazminat ödeme cezası alması yerindedir.

Kamera kayıtları, işçinin kişisel verisi niteliğindedir. Bu nedenle işçilerin, KVKK kapsamında bu verilere erişim, düzeltilmesini talep etme, silinmesini isteme gibi hakları bulunmaktadır.[388] Kamera ile gözetleme faaliyeti gerçekleşmeden önce işçilerin KVKK m. 10 kapsamında aydınlatılması gerekmektedir. Kamera gözetiminin hangi amaçla yapılacağı,

[385] Okur, s. 128.
[386] Gürsel, s. 372.
[387] Hessen Eyalet İş Mahkemesi. (2010, 25 Ekim). *Karar Sayısı: 7 Sa 1586/09* (Çev. A. Hekimler). Erişim adresi: https://studylibtr.com/doc/2245247/avrupa-adalet-divan%C4%B1, s. 584-585.
[388] Gürsel, s. 369.

kaç kamera kullanılacağı, hangi alanlarda gözetim yapılacağı, kamera sayısı gibi konularda işverenin aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu aydınlatma yükümlülüğü gerçekleşmeden yapılan gözetleme hukuka aykırı olacaktır.[389]

Ayrıca, işyerinde kamera ile gözetleme yapıldığına dair işçilerin ve işyerine giren diğer üçüncü kişilerin bilgilendirilmesi amacıyla görünür yerlere uyarı levhaları asılmalıdır. Eğer işyerinde yabancı uyruklu çalışanlar varsa, bu levhaların onların anlayabileceği bir dilde de hazırlanması gerekir.[390]

4.2.5.3. İşyeri dışında elektronik yer belirleme sistemleri ile izleme

İşverenler, işyeri dışında da çeşitli elektronik yer belirleme sistemleri aracılığıyla işçileri izleyebilmektedir. Bu sistemler arasında en yaygın kullanılanlardan biri GPS (Küresel Konumlandırma Sistemi)'dir. GPS, araçlara, mobil cihazlara ya da bilgisayarlara entegre edilerek işçinin kullandığı aracın konumunun gerçek zamanlı takibini mümkün kılar. Bu sayede işveren; aracın hangi güzergâhlarda kullanıldığını, nerelerde durulduğunu ve iş dışı amaçlarla kullanılıp kullanılmadığını denetleyebilir.[391]

GPS sistemleri, güvenliği sağlama, hizmet veya ürün akışını kontrol etme gibi çeşitli faydalar sağlasa da bu teknolojilerin sürekli gözetim amacıyla kullanılması, işçinin özel hayatına müdahale teşkil edebilir ve kişisel verilerinin işlenmesine yol açar. Bu noktada, işverenin gözetim yetkisi ile işçinin mahremiyet hakkı arasında bir denge kurulması önemlidir.[392]

Bu çerçevede, işveren mülkiyet hakkı ve iş organizasyonunu sağlama yükümlülüğü kapsamında GPS takibi yapabilir. Ayrıca işçiye tahsis edilen araçların sadece iş amacıyla kullanılması öngörülmüşse, işverenin bu araçların mesai saatleri dışında da izlenmesi yönünde meşru bir menfaati bulunabilir.[393] Ancak bu gözetimin gereklilik ve orantılılık ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilmesi, ayrıca işçilerin konumlarının izlendiği konusunda açık şekilde bilgilendirilmiş olmaları gerekir.[394]

İşçiye tahsis edilen cihazların (bilgisayar, cep telefonu vb.) özel kullanımına da izin veriliyorsa, bu durumlarda izleme sistemlerinin devre dışı bırakılması ya da en azından iş

[389] Gürsel, s. 370.
[390] E. Yiğit, s. 114; Gürsel, s. 371.
[391] E. Yiğit, s. 115; Okur, s. 136.
[392] Uncular (2020), s. 1680-1681; Okur, s. 137.
[393] Erdoğan, s. 122.
[394] E. Yiğit, s. 117; Uncular (2020), s. 1681.

saatleri dışında takip yapılmaması gerekir.[395] Ayrıca, işçinin konumu gizlice takip edilemez. Ancak somut ve ciddi bir suç şüphesinin bulunması halinde, bu durum istisna teşkil edebilir.[396]

CM/Rec(2015)5 sayılı Tavsiye Kararı m. 16.1'e maddesinde bu denge vurgulanmaktadır; "*çalışanların konumunu belirten ekipmanlar, sadece eğer işverenlerin izlediği meşru amaca ulaşmak için gerekli oldukları kanıtlanırsa ve bunların kullanımı çalışanların sürekli olarak izlenmesine yol açmazsa devreye alınmalıdır. İzleme özellikle ana amaç olmamalı; sadece üretimi, sağlığı ve güvenliği korumak veya kuruluşun verimli çalışmasını sağlamak için gereken bir eylemin dolaylı bir sonucu olmalıdır.*"

Sonuç olarak, KVKK m. 5'te düzenlenen hukuka uygunluk sebeplerinin varlığı halinde, işin niteliğine bağlı olarak işçilerin elektronik yer belirleme sistemleri ile izlenmesi mümkündür. Bununla birlikte, KVKK m. 4'te belirtilen genel ilkelere uygun hareket edilmeli, yalnızca işin yürütülmesi için gerekli olan en az düzeyde veri işlenmeli ve özellikle işçilerin dinlenme saatlerinde veya iş dışındaki zamanlarda izleme yapılmamalıdır. Bu sistemlerin, işçilerin performanslarının ya da kişisel davranışlarının değerlendirilmesinde doğrudan bir araç olarak kullanılmasından kaçınılmalıdır.[397] Ayrıca işverenin, KVKK m. 12 kapsamında konum verilerini güvenli biçimde muhafaza etme, bu verilere hukuka aykırı erişimi ve işlenmeyi önleyici teknik ve idari tedbirleri alma yükümlülüğü bulunduğu unutulmamalıdır.

4.2.5.4. Sosyal medya kullanımının izlenmesi

Son yıllarda sosyal medya kullanımında önemli bir artış gözlemlenmektedir. Bu gelişmeye paralel olarak işverenler gerek işe alım sürecinde gerekse iş ilişkisi devam ederken işçilerin sosyal medya hesaplarını inceleyerek onlar hakkında bilgi edinmeye çalışmaktadır. Sosyal medya paylaşımları, işverenin aday ya da işçi hakkında daha doğrudan ve kişisel bilgilere ulaşmasını mümkün kılmaktadır.[398]

Yargıtay'ın bir kararı şu şekildedir; "*dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının istirahat raporu aldığı dönemde Giresun iline gittiği ve orada plajda tatil kıyafetleri ile çekilmiş fotoğraflarını paylaştığı, dosya kapsamıyla sabittir. Bu durum, kullanılan istirahat*

[395] E. Yiğit, s. 117; Uncular (2020), s. 1682.
[396] E. Yiğit, s. 120.
[397] Uncular (2020), s. 1683; Okur, s. 142.
[398] Gumrukcuoglu, Y. B. (2018). İşçinin sosyal medya kullanımının iş hukukundaki etkileri. PressAcademia Procedia, 7(1), 372–375. https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.919, s.

raporunun gerçeğe aykırı olduğunun açık delili olup raporlu olduğunu bildiren işçinin raporun aksine tatile gitmesi doğruluk ve bağlılığa aykırı olup haklı fesih için yeterlidir."[399] Yargıtay kararından da anlaşıldığı üzere işveren sosyal medya sayesinde işçi hakkında gerçek bilgilere, kolayca ulaşabilmiş ve bu sosyal medya paylaşımı gerekçe gösterilerek iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir.

Sosyal medya, kullanıcıların çevrim içi platformlar üzerinden fotoğraf, belge, video, ses veya mesaj paylaştıkları dijital alanlar olarak tanımlanabilir.[400] En çok kullanılan sosyal medya uygulamalarına WhatsApp, Instagram, X (eski adıyla Twitter), YouTube, Telegram, LinkedIn, Facebook ve Snapchat gibi uygulamalar bu kapsamda en çok kullanılan örneklerdendir. İşverenler, adayın paylaşımlarından hobileri, önceki iş tecrübeleri ve iletişim becerileri hakkında bilgi edinebilir.[401] Bu paylaşımlar, işçinin işe alınmasından terfi etmesine ya da işten çıkarılmasına kadar birçok süreci etkileyebilmektedir.[402]

Sosyal medya paylaşımından dolayı iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği bir Yargıtay kararına konu olan olaya göre; "*davacı hemşire, sosyal medya platformunda çalışma arkadaşlarıyla birlikte hasta yatakları üzerinde dua ederken çekilen bir fotoğrafı, kurumun adı ve logosunu içerecek şekilde paylaştığı gerekçesiyle işten çıkarılmıştır. Davacı, bu fotoğrafların mesai saatleri dışında çekildiğini ve işverence yapılan feshin geçerli bir nedene dayanmadığını ileri sürerek işe iade talebinde bulunmuştur*." Yargıtay ise "*davacının mesai saatleri içerisinde çekilen ve paylaşılacağının bilindiği fotoğraflarının binlerce kişi tarafından izlenebilecek bir sosyal paylaşım sitesinde yayınlanması işyerindeki çalışma disiplinini ve iş akışını etkileyecek nitelikte olup artık davalı işverenden davacı ile çalışması beklenemeyeceğinden somut olayda haklı bir fesih nedeni bulunmasa bile fesih için geçerli bir nedenin bulunduğunun kabulü gerekmektedir."*[403] şeklinde karar vermiştir. Bu karardan anlaşılacağı üzere sosyal medya aracılığıyla işyeri veya işverenin itibarının zedelenmesi fesih nedeni sayılabilecektir. İşverenlerin yanında işyerinde çalışanlara karşı sosyal medya aracılığıyla yapılan onur kırıcı yorumlar da haklı nedenle fesih sayılacaktır. İşçinin Twitter

---

[399] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2017). *E. 2016/17532, K. 2017/12196*. Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Erişim adresi: https://www.kazanci.com.tr. Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025

[400] Yiğit, Y. (2024). Yargı kararları ışığında işçinin sosyal medya paylaşımı nedeniyle iş sözleşmesinin işverence feshinin koşulları. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 26(2), 975-1019, s. 979. https://doi.org/10.33717/deuhfd.1532832, s. 979; Uncular (2020), s. 1686.

[401] Gumrukcuoglu, s. 374.

[402] Avcı, s. 175.

[403] Yargıtay 7. Hukuk Dairesi. (2016). E. 2016/10461, K. 2016/11592, T. 26.05.2016. Lexpera. https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2016-10461-k-2016-11592-t-26-5-2016 (Erişim tarihi: 01 Mayıs 2025).

(X) üzerinden isim vermeyerek diğer işçiye ettiği hakaret haklı nedenle feshe sebep olmuştur. Bu konuya ilişkin yargıtay kararına göre; "*Yargıtay, davacının sosyal medya paylaşımlarının isim zikretmese de işyerindeki çalışanlara yönelik hakaret ve sataşma içerdiğini, bu nedenle işverenin yaptığı feshin haklı nedene dayandığını belirterek yerel mahkeme kararını bozmuş ve davanın reddine karar vermiştir*."[404] Ayrıca bu paylaşımın kimler tarafından görüldüğü, paylaşımı yapan kişinin hesabının gizli olup olmadığı da iş sözleşmesinin feshi noktasında önem taşımaktadır.[405] Yukarıdaki Yargıtay kararını örnek alacak olursak işçinin Twitter adresinin gizli olup olmaması arkadaşları arasında iş arkadaşlarının veya işverenlerin bulunup bulunmaması, işçinin kaç takipçisi olduğu ve işyerini etkileme gücü gibi etkenlere bağlı olarak yapılan paylaşımın fesih sebebi olup olmadığı değişebilirdi.[406]

İşveren, yönetim hakkı kapsamında işyeri ile ilgili yapılan paylaşımlara sınır getirebilir. Bu sınırların aşılması durumunda, iş sözleşmesi haklı veya geçerli nedenle feshedilebilir.[407]

Sosyal medya üzerinden paylaşılan içeriklerin büyük bir kısmı kişisel veri niteliği taşıyabilir. Siyasi ve dini görüşler, sağlık durumu gibi özel nitelikli kişisel veriler bu kapsamda değerlendirilmektedir ve korunmaları gerekir. Bazı işverenlerin, işe alım sürecinde veya iş ilişkisi devam ederken adaylardan ya da işçilerden sosyal medya hesaplarının şifrelerini talep ettikleri görülmektedir.[408] İşçinin işe alınma ya da işini sürdürebilme endişesiyle bu tür talepleri kabul etmesi, özgür iradeye dayalı rıza olarak değerlendirilemez. Bu durum hem özel hayatın gizliliği hakkına hem de kişisel verilerin korunması hakkına aykırılık teşkil eder. Hesabı gizli olan bir çalışanın sosyal medya içeriğine işverenin erişmesi de hukuka aykırı bir veri işleme faaliyeti olacaktır.[409]

Buna karşılık, kamuya açık sosyal medya hesaplarındaki paylaşımlar işveren tarafından izlenebilir. Ancak burada da elde edilen bilgilerin yalnızca işin niteliğiyle ilgili olması, örneğin adayın tecrübesi, eğitimi ve yetkinlikleri hakkında bilgi vermesi

[404] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (26.09.2017). *E. 2016/22368, K. 2017/14208 sayılı karar*. Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Erişim adresi: www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[405] Gumrukcuoglu, s. 375.
[406] Avcı, s. 178.
[407] Avcı, s. 177.
[408] Avcı, s. 175.
[409] Avcı, s. 175-176; Uncular (2020), s. 1686-1687.

gerekmektedir. Dini veya siyasi görüş gibi konulara ilişkin bilgilerin değerlendirmeye alınması ayrımcılık doğurabilir.[410]

CM/Rec(2015)5 sayılı Tavsiye Kararı m. 5'te belirtildiği üzere; işveren, adayın/işçinin sosyal medya aracılığıyla yaptığı paylaşımlara erişmemeli veya bu paylaşımları istememelidir. Bu kapsamda işveren sadece adayın işe uygun olup olmadığını ölçmek için gerekli olan paylaşımları izleyebilecektir. Ayrıca işverenin, sosyal medya hesaplarının inceleneceği konusunda adayı aydınlatması gerekir.

KVKK m. 5/2-d ve m. 6/3-ç uyarınca, işveren, sosyal medya içeriklerini yalnızca ilgili kişinin alenileştirme iradesine dayanarak ve KVKK m. 4'te belirtilen genel ilkelere uygun şekilde işleyebilir. TBK m. 419 uyarınca ise işveren yalnızca işin ifası için gerekli olan verileri işleyebilir. Aynı şekilde, İş Kanunu m. 75/2 gereğince bu verilerin dürüstlük kuralına uygun biçimde kullanılması gerekir.

İşverenin, hukuka aykırı yollarla, örneğin sosyal medya şifresini izinsiz edinerek, kişisel verilere ulaşması ve bu bilgilere dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi halinde, söz konusu fesih geçersiz sayılır. Paylaşımın içeriği fesih sebebi oluştursa bile, eğer bu veri hukuka aykırı yollardan elde edilmişse, bu duruma dayanarak fesih yapılamaz.[411]

Whatsapp yazışmalarına dayanarak iş sözleşmesinin feshedilmesinin haksız olduğuna yönelik Yargıtay kararına göre; "*WhatsApp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içiresinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyuşmazlıkta, WhatsApp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır."*[412] Kararda da belirtildiği üzere, sosyal medya ve mesajlaşma uygulamaları

[410] Uncular (2020), s. 1688.
[411] Uncular (2020), s. 1691; Y. Yiğit, s. 989-990.
[412] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (10.01.2019). *E. 2018/10718, K. 2019/559 sayılı karar*. Lexpera. Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hd-e-2018-10718-k-2019-559-t-10-1-2019 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

üzerinden elde edilen kişisel verilerin hukuka uygun yollarla elde edilmesi ve kullanılması büyük önem taşımaktadır.

4.2.5.5. İletişimin İzlenmesi

İşçinin internet, e-posta, bilgisayar ve telefon kullanımının işveren tarafından izlenmesi mümkündür. Ancak bu denetim, işverenin yönetim hakkı kapsamında yapılırken işçilerin kişisel verilerinin korunması hakkı, özel hayatın gizliliği ve haberleşme özgürlüğü ihlal edilmemelidir. İşverenin; özel amaçlı kullanımı sınırlamak, işletme sırlarını korumak, bilgisayara virüs bulaşmasını önlemek, güvenliği sağlamak, gayrimeşru amaçlarla kullanımı engellemek ve işçilerin çalışma performansını değerlendirmek gibi meşru sebeplerle denetim yapması[413] yerindedir.[414] Buna karşın, iletişimi tamamen engelleyecek nitelikte bir denetim hukuka uygun kabul edilemez.[415]

İşverenin yönetim hakkı kapsamında işçileri izlerken özel hayatın gizliliğine ve haberleşme özgürlüğüne müdahale etmemesi gerektiğine yönelik AİHM" Copland v. Birleşik Krallık" kararına göre; "*Başvurucu Lynette Copland, Galler'deki Carmarthenshire*

---

[413] "*İşverenin denetim yetkisine ilişkin AYM kararı şu şekildedir: Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenen kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile 22. maddesinde yer alan haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğine karar vermiştir. Mahkeme, işverenin çalışanların e-posta hesaplarını incelemesinin, ancak belirli şartlar altında ve ölçülülük ilkesine uygun olarak yapılabileceğini vurgulamıştır. Bu bağlamda, işverenin çalışanı önceden bilgilendirmesi ve açık rızasını alması gerektiği belirtilmiştir"*
"*Yukarıda belirtilen hususlar gözetilerek işverenin işçinin iletişimini denetlemesi yetkisini kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve haberleşme hürriyeti bağlamında devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında irdelemek gerekmektedir. Öncelikle somut olayda olduğu gibi teknolojik gelişmelerin imkânlarından yararlanmak isteyen işverenlerin bilgisayar, internet, e-posta gibi iletişim araç ve gereçlerini çalışanın kullanıma sunması nedeniyle oluşan uyuşmazlıklarda işverenin menfaatleri ile işçinin temel hak ve özgürlükleri arasında bir dengeleme yapma gerekliliği doğmaktadır. Bu bağlamda işveren ile çalışan arasındaki ilişkinin iki taraf açısından da belirli hak ve yükümlülükler öngören ve esasen güven ilişkisi üzerine kurulu iş sözleşmesiyle şekillendiği unutulmamalıdır. Somut uyuşmazlığın ilgili olduğu iş hukukunun dinamik bir niteliğinin olduğu, ayrıca iş ilişkilerinin genel kurallardan farklı, kendine özgü bazı hukuki kurallar içerdiği de dikkate alınmalıdır.*
Bu bağlamda işlerin etkin bir şekilde yürütülmesi ile bilgi akışının kontrolünü sağlamak, işçinin eylemlerine bağlı cezai ve hukuki sorumluluğa karşı korunmak, verimliliği ölçmek veya güvenlik endişeleri gibi haklı ve meşru görülebilecek nedenlerle işverenin yönetim yetkisi kapsamında kural olarak işçinin kullanımına sunduğu iletişim araçlarını denetleyebileceği ve kullanıma ilişkin sınırlamalar öngörebileceği söylenebilir. Ancak işverenin yönetim yetkisinin işyerinde işin yürütülmesi, işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasıyla sınırlı olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda işverenin yetki ve haklarının sınırsız olmadığı, çalışana tanınan temel hak ve özgürlüklerin somut olayda haberleşme hürriyeti ve kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının işyeri sınırları dâhilinde de korunduğu, aynı zamanda kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu işyeri kurallarının çalışanların temel haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiği vurgulanmalıdır. Bu çerçevede işyerinde kullanıma sunulan iletişim araçlarının işverene ait olduğu gözetilerek sırf bu nedenle bile işverenin iletişim araçları üzerinde sınırsız ve mutlak bir gözetleme ve denetleme yetkisinin olduğunu kabul etmek, işçinin demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklerine işyerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacaktır." Anayasa Mahkemesi, B. No: 2016/13010, Karar Tarihi: 17.09.2020.

[414] Savaş, F. B. (2009). İş hukukunda "siber gözetim". Çalışma ve Toplum, 3(22), 97-132, s. 98; Uncular (2018), s. 249; Urhanoğlu, s. 37.

[415] Uncular (2018), s. 249.

College'da müdürün kişisel asistanı olarak çalışmaktadır. 1999 yılında, kurumun müdür yardımcısının talimatıyla Copland'ın işyerindeki telefon görüşmeleri, e-posta yazışmaları ve internet kullanımı, herhangi bir yasal dayanak veya bilgilendirme olmaksızın izlenmiştir. Bu izleme, arama yapılan numaralar, görüşme süreleri, e-posta adresleri ve ziyaret edilen internet siteleri gibi kişisel verilerin toplanmasını içermektedir."[416] Mahkeme başvurucunun iletişimlerinin izlenmesinin AİHS m. 8 kapsamında özel hayatın ve haberleşmenin gizliliğini ihlal ettiğine karar vermiştir. İzleme yapılabilmesi için açık bir yasal düzenleme olması ve çalışanların bu konuda bilgilendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.[417]

AY m. 22'e göre; "*herkes, haberleşme hürriyetine sahiptir. Haberleşmenin gizliliği esastır. Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; haberleşme engellenemez ve gizliliğine dokunulamaz. Yetkili merciin kararı yirmidört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim, kararını kırksekiz saat içinde açıklar; aksi halde, karar kendiliğinden kalkar."* AİHS m. 8/1'de özel hayata ve haberleşmeye saygı gösterilmesinden bahsedilmiştir. TCK m. 124/1'de ise haberleşme özgürlüğünün engellenmesi halinde hapis cezası veya adli para cezası uygulanacağı belirtilmiştir.

4.2.5.5.1. Bilgisayar, internet, e-posta kullanımının izlenmesi

Bilgisayar, internet ve e-posta kullanımında iş amaçlı ve özel amaçlı kullanım arasında ayrım yapılmaktadır. TBK m. 399'a göre; "*işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar*." Bu hüküm uyarınca işçi, işverenin vermiş olduğu talimatlara uymakla yükümlüdür. Ancak bu talimatlar uygulanırken, işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ve özel hayatının gizliliği ihlal

[416] Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Copland v. United Kingdom*, Başvuru No. 62617/00, Karar Tarihi: 3 Nisan 2007.
https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79996
[417] Dülger, M. V. (2021). Kişisel verilerin korunması hakkı bağlamında işçilere ait iletişimin işveren tarafından gözetlenmesi. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/349533050_Kisisel_Verilerin_Korunmasi_Hakki_Baglaminda_Iscilere_Ait_Iletisimin_Isveren_Tarafindan_Gozetlenmesi, s. 8.

edilmemelidir.[418] Bu çerçevede, işverenin iletişim araçlarının yalnızca iş amaçlı mı yoksa aynı zamanda özel amaçlı mı kullanılabileceğine karar verme yetkisi bulunmaktadır.

İş amaçlı kullanımda işçi, kendisine tahsis edilen iletişim araçlarını yalnızca iş ilişkisi kapsamında kendisine verilen görevleri yerine getirmek için kullanmalıdır.[419] Ancak bu kullanım sırasında bazı sınırların aşılması, kullanımın iş amacı taşıma niteliğini ortadan kaldırmaz. Örneğin, işin ifası kapsamında internette araştırma yapan bir işçinin, konu dışı bazı sitelere de erişmiş olması, bu kullanımı özel amaçlı hale getirmez.[420] Benzer şekilde, işin gereği olarak iletişim araçlarının nasıl kullanılacağını öğrenmeye yönelik araştırmalar ya da işçinin müşterilerle özel olarak yazışması da iş amaçlı kullanım kapsamında değerlendirilir.[421]

Buna karşılık, iş görme borcu kapsamında olmayan bilgisayar, internet ve e-posta kullanımı özel amaçlı kullanım olarak kabul edilir.[422] Öğretideki bir görüşe göre, işveren bu tür kullanımı tamamen sınırlayabilir; bu durumda, acil durumlar dışında özel amaçlı kullanım mümkün olmayacaktır.[423]

Yargıtay'ın da bu doğrultuda kararları mevcuttur. İşin verimliliğini etkilemese bile özel amaçlı iş bilgisayarı kullanımının fesih sayılacağı bir Yargıtay bir kararına göre; "*davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işi yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmaktadır."*[424]

[418] Taşkent, S., Eyrenci, Ö., Ulucan, D., ve Başkan, Ş. E. (2024). İş hukuku (11. baskı). İstanbul: Beta Yayınları, s. 132-133.
[419] Dülger (2021), s. 9.
[420] E. Yiğit, s. 94-95; Gürsel, s. 380.
[421] Gürsel, s. 380-381.
[422] Bayram, F. (2014). İşverenin fesih hakkı açısından işçinin işyerinde özel amaçlarla internet kullanımı (sanal kaytarma - cyberloafing). Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 20(1), 163-176. https://doi.org/10.33433/maruhad.606926, s. 165.
[423] Okur, s. 151-152.
[424] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (4.5.2009). E. 2008/36305, K. 2009/12393 sayılı karar. Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Erişim adresi: www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Yargıtay'ın bir başka kararında, işverenin açık veya örtülü izni olmadan internetin özel amaçlarla kullanımı yasaklanmıştır. Ancak acil ve istisnai durumlarda bu tür kullanıma izin verilebileceği belirtilmiştir. Örtülü izin örneği olarak, işverenin özel amaçlı kullanımı fark etmesine rağmen en az altı ay boyunca buna herhangi bir şekilde itiraz etmemesi gösterilebilir. Ayrıca, dinlenme odalarında bilgisayar bulundurulması da örtülü olarak özel kullanıma izin verildiği şeklinde değerlendirilebilir. "*İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtara gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi … Acil durumlarda ve işine ilişkin sebepler gibi meşru bir neden yoksa işçinin mesai saatleri içinde özel telefon görüşmesi yapması geçerli fesih nedeni kabul edilebilir. Özel telefon görüşmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshi için bu konudaki yasağın daha önce işçiye bildirilmiş olması veya önceden ihtar verilmesi şarttır*."[425]

Yargıtay kararlarında da görüldüğü üzere, işveren özel amaçlı kullanımı tamamen yasaklayabilir. Ancak öğretideki bir görüşe göre, işveren bu kullanımı sınırlayabilir fakat tamamen engelleyemez. Teknolojik gelişmelerle birlikte iş yaşamı ile özel hayat iç içe geçmiş durumdadır. İletişim araçlarının özel amaçlı kullanımını sürekli olarak denetlemek, işveren açısından iş verimini olumsuz etkileyebilir.[426] Ayrıca bu araçların tamamen yasaklanması, haberleşme özgürlüğü ile özel hayatın gizliliği hakkını ihlal edebilir. Bu nedenle bir denge kurulması gerekmektedir.

Bu noktada, işveren özel kullanımla ilgili bilgilendirme yaptıysa, işçinin buna uyması gerekir. Ancak bilgilendirme yapılmamışsa, işçi dürüstlük kuralları çerçevesinde ve işin görülmesini aksatmayacak şekilde iletişim araçlarını özel amaçla kullanabilir.[427]

Konuya ilişkin Köln Eyalet İş Mahkemesi'nin kararında da benzer bir değerlendirme yapılmıştır. Karara göre, iş sözleşmesinde özel amaçlı kullanıma ilişkin açık bir hüküm yoksa, işçilere makul ölçülerde internet, e-posta ve bilgisayar kullanımı izni verilmelidir. Somut olayda, işçinin günde yalnızca on dakika özel amaçlı iletişim kurduğu, bu sürenin

[425] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (17. 3. 2008). E. 2007/27583, K. 2008/5294 sayılı karar. LEXPERA. Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9hd-e-2007-27583-k-2008-5294-t-17-3-2008 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[426] E. Yiğit, s. 98.
[427] Elbir, s. 316, Bayram, s. 173.

makul olduğu ve işverenin özel kullanım hakkında bilgilendirme yapmadığı için ücret kesintisinin hukuka aykırı olduğu belirtilmiştir.[428]

İşveren, özel amaçlı kullanımı sınırlandırmak için bazı teknik önlemler alabilir. Örneğin, belirli internet sitelerine erişimi engelleyebilir, dosya indirmeyi yasaklayabilir veya özel amaçlı kullanımın yalnızca belirli saatlerde yapılmasına izin verebilir.[429]

Ancak, işverenin bu tür sınırlandırma ve denetimleri ile işçinin kişisel verilerinin ve özel hayatının gizliliğinin korunması arasında denge gözetilmelidir. Bu konuya ilişkin Madde 29 Çalışma Grubu'nun görüşü şu şekildedir;

"*Çalışanlar, her sabah işyerinin kapısından içeri girdiklerinde, özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması hakkından tamamen feragat etmiş sayılmazlar. İşyeri, bireylerin diğer insanlarla önemli ölçüde ilişki kurduğu bir alan olduğu için, çalışanlar burada belirli bir mahremiyet düzeyine sahip olmayı meşru biçimde bekleyebilirler. Ancak bu hak, işverenin diğer meşru hak ve menfaatleriyle dengelenmelidir. Özellikle işverenin işletmesini belirli bir verimlilikle yürütebilme hakkı ve en önemlisi, çalışanların eylemleri sonucunda doğabilecek zararlardan veya sorumluluklardan korunma hakkı dikkate alınmalıdır. Bu haklar ve menfaatler, çalışanın mahremiyet hakkını sınırlayan uygun önlemleri haklı kılabilecek meşru sebepler teşkil eder."*[430]

Bu doğrultuda, işverenin işletmenin verimliliğini sürdürebilmesi için iletişim araçlarının kullanımını belli ölçülerde sınırlandırması, denetlemesi ve gerekli önlemleri alması mümkündür. Ancak bu sınırlandırma ve denetleme, özel hayatın gizliliği ile işçinin kişisel verilerinin korunması hakkını ihlal etmemelidir.

E-posta adreslerinin denetimine ilişkin "Barbulescu v. Romanya" kararına konu olan olaya göre; "*başvurucu Bărbulescu, Romanya'da özel bir şirkette satış mühendisi olarak çalışmaktadır. İşvereninin talebi üzerine, müşterilerin taleplerine yanıt vermek amacıyla bir Yahoo Messenger hesabı oluşturmuştur. Ancak, işveren, bu hesabı kullanarak yaptığı yazışmaları izlemiş ve kişisel mesajlar içerdiğini tespit etmiştir. Bu durum üzerine*

[428] Hekimler, A. (2006). Alman Federal Mahkeme Kararları. Çalışma ve Toplum, 3(10), 305–314. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2575932, s. 307-308.
[429] E. Yiğit, s. 100.
[430] Article 29 Data Protection Working Party. (2002). *Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace* (WP 55). European Commission. https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55_en.pdf, s. 4.

Bărbulescu işten çıkarılmıştır."[431] Kararda çalışanların izlenebilmesi için önceden bilgilendirilmeleri, işyerinde çalışanların izlenmesine yönelik yazılı bir iç politika oluşturulması, izleme amacının açık, meşru, ölçülü ve amacına uygun olması, başka yöntemler olduğu sürece gizli izleme yapılmaması, işçiye ait kişisel verilerin yalnızca ilgili amaç için kullanılması ve üçüncü kişilerle paylaşılmaması gerektiği belirtilmiştir.

Bu kapsamda, işçinin özel nitelikli yazışmaları işveren tarafından okunamaz. Aynı şekilde, bilgisayarda işçiye ait özel dosyalar bulunuyorsa bu dosyaların da incelenmesi mümkün değildir. Buna karşılık, özel nitelik taşımayan ve iş kapsamında yapılan yazışmaların okunması ile iş ilişkisi çerçevesinde saklanan dosyaların incelenmesi işveren tarafından gerçekleştirilebilir.[432]

İşveren, iş görme edimini kontrol etmek amacıyla işyeri e-posta adreslerini denetleyebilir. Bu denetim sırasında işçiye ait kişisel veriler de işlenmiş olur. İşverenin e-postanın konu başlığına veya içeriğine bakması, e-postanın kimlere ve ne zaman gönderildiğini incelemesi kişisel veri işleme faaliyeti olarak değerlendirilir.[433]

İşyeri e-posta adreslerinin işveren tarafından denetimi yapılabilir ve işçinin kişisel verilerini işlenebilir. Yargıtayın bu doğrultuda verdiği bir karara göre; "*diğer taraftan, şu husus da belirtilmelidir ki; davacının görevi gereği işverenin işlerini yürütmesi için kendisine verilen bilgisayar üzerinde davalı şirketin inceleme yaptırdığı anlaşılmaktadır. İşverenin kendisine ait bilgisayar ve elektronik posta adresleri ile bu adreslere gelen elektronik postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır Kaldı ki, davacı işçinin özel işleri için işverenin izni olmadan bilgisayarı kullanması kabul edilemez. Bu sebeplerle, davalı işverenin bilgisayar verilerine delil olarak dayanmasında hukuka aykırılık bulunmamaktadır*."[434]

İşverenin denetim yapma yetkisi sınırlı değildir. E-posta denetiminin bazı sınırlara göre yapılması gerektiğine ilişin Anayasa Mahkemesi'nin "Ömür Kara ve Onursal Özbek Başvurusu" kararına göre; "*başvurucular, özel bir şirkette çalışırken kurumsal e-posta hesapları üzerinden yaptıkları mahrem nitelikteki yazışmaların işverenleri tarafından izlenip incelendiğini ve bu yazışmaların işe iade davalarında delil olarak kullanıldığını belirterek,*

[431] Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. (2017). Barbulescu v. Romanya (Başvuru No. 61496/08), Büyük Daire Kararı, 5. 9. 2017. Erişim adresi: https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-177082 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[432] Elbir, s. 318.
[433] E. Yiğit, s. 101.
[434] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. (2016). *2016/6321 E. ve 2016/6321 K. sayılı karar*. Kazancı Hukuk Otomasyonu. https://kazanci.com.tr/gunluk/22hd-2016-6321.htm

özel hayata saygı hakkı ile haberleşmenin gizliliği hakkının ihlal edildiğini iddia etmişlerdir."[435] Mahkeme işverenin denetim yetkisinin olduğunu ancak bu denetimi yaparken AY m. 20 özel hayatın gizliliğinin ve AY m. 22 haberleşme hürriyetinin gizliliğinin ihlal edilmemesi gerektiğini belirtmiştir. Somut olayda ise böyle bir ihlal olmadığına kanaat getirmiştir.

İşçilerin izinli veya hasta olduğu dönemlerde bile işlerin aksaması engellenmek amacıyla işveren e-postaları denetleyebilir. Bu denetim sırasında işçinin iş ilişkisine aykırı davranışları tespit edilirse, iş sözleşmesi feshedilebilir. Ancak işveren, kişiye özel e-posta yazışmalarını denetleyemez. Özel amaçlı kullanıma izin verilen durumlarda ise, işveren e-posta denetimi sırasında iş e-postasında özel nitelikli görüşmelere rastlasa bile bunları inceleyemez.[436]

Özel amaçlı kullanıma izin verilen durumlarda, bilgisayarda kişiye ait özel dosyalar bulunabilir. İşçi, bu dosyaları özel yaşamına ilişkin olduğunu belirtecek şekilde kaydetmelidir. Böylece işveren, hangi dosyaların iş amaçlı, hangilerinin özel amaçlı olduğunu anlayarak denetimini buna göre yapabilir. Bu yöntemle işçinin özel hayatının gizliliği ve kişisel verileri korunmuş olur.[437] Ancak bazı durumlarda işçiler, işverenin denetiminden kaçınmak için iş ilişkisi kapsamındaki dosyaları özel dosya olarak kaydedebilir. Somut bir suç şüphesi varsa, işverenin bu dosyaları denetlemesi uygun olacaktır.[438]

Çalışanların iş bilgisayarlarındaki dosyaların incelenmesine ilişkin AİHM Libert v. Fransa kararına konu olan olaya göre; "*başvurucu Eric Libert, Fransa Ulusal Demiryolu Şirketi'nde (SNCF) çalışmaktaydı. 2008 yılında, işveren tarafından sağlanan iş bilgisayarının sabit diskinde, başvurucunun yokluğunda yapılan bir inceleme sonucunda, pornografik içerikli dosyalar ve üçüncü şahıslar için düzenlenmiş sahte belgeler bulunmuş ve. bu durum üzerine başvurucu işten çıkarılmıştır. Başvurucu, işverenin kendisinin bilgisi ve rızası olmadan iş bilgisayarındaki dosyaları incelemesinin, özel hayatına saygı hakkını ihlal ettiğini iddia etmiş AİHM'ye başvurmuştur."*[439] AİHM dosyaların kişinin özel dosyası ("kişisel") olarak belirtilmediği için başvurucunun yokluğunda dosyaların incelenmesinin

[435] Anayasa Mahkemesi. (2016). Ömür Kara ve Onursal Özbek Başvurusu, B.2013/4825 sayılı karar. Erişim adresi: https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/4825 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[436] Erdoğan, s. 92.
[437] Gürsel, s. 391; Uncular (2018), s. 257.
[438] Gürsel, s. 391-392.
[439] Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. (2018). *Libert v. Fransa* (Başvuru No. 588/13), Beşinci Daire Kararı, 22 Şubat 2018. Erişim adresi: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-181273 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

özel hayatın gizliliğini ihlal etmediğini, işverenin dosya inceleme amacının meşru ve orantılı olduğunu belirtmiştir.

İnternet kullanımında bazı sitelerin yasaklanması gerekebilir. İşçi, mesai saatlerinde, dinlenme aralarında veya mesai saatleri dışında özel amaçlı internet kullanırken TMK m. 2 hükümlerini dikkate alarak hareket etmelidir.

Ayrıca TBK m. 396/2'ye göre; "*işçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.*" Buna göre işçi, interneti de usulüne uygun kullanmalı ve işverene zarar verebilecek sitelere girmekten kaçınmalıdır.[440] İşçinin kişisel verileri ve özel hayatının gizliliğinin korunması için denetim sırasında kötüye kullanım tespit edilirse, önce genel bir uyarı yapılmalıdır. Bu uyarıya uyulmadığında ise özel bir denetim yapılarak ihlali gerçekleştiren işçi belirlenebilir.[441]

4.2.5.5.2. Telefon kullanımının izlenmesi

İşveren, yönetim hakkı kapsamında işçinin telefon kullanımını denetleyebilir. Ancak cep telefonu kullanımının tamamen yasaklanması, özel hayat ve haberleşme özgürlüğüne ağır bir müdahale niteliği taşıdığı için tamamen yasaklama yapılamaz.[442] İşveren, sabit iş telefonu veya iş cep telefonu ile özel amaçlı görüşmelere izin vermişse, işçinin kendi telefonunu kullanımı sınırlandırılabilir. Ancak böyle bir izin yoksa işçi, kendisine ait cep telefonunu kullanmakta serbest olmalıdır.[443]

Telefon görüşmelerinin dinlenmesi veya kayıt altına alınması ise hukuka aykırıdır. Özel veya iş amaçlı kullanım ayrımı gözetilmeksizin, mahkeme kararı olmadan dinleme ve kayıt yasaktır. Ayrıca, bu dinlemelerden elde edilen veriler mahkemede delil olarak kullanılamaz.[444]

AİHM'in "Halford v. Birleşik Krallık" kararına göre; "*Alison Halford, 1983 yılında Merseyside Polis Teşkilatı'nda Yardımcı Başkomiser olarak atanmış ve o dönemde Birleşik Krallık'taki en yüksek rütbeli kadın polis memuru olmuştur. 1990 yılında, cinsiyet*

[440] Uncular (2018), s. 258.
[441] Uncular (2018), s. 258-259.
[442] Uncular (2018), s. 285.
[443] Günal ve Üstün (2020), s. 69.
[444] Özdemir, H. (2010). İşyerinde işçilerin izlenmesi ve işçinin kişilik haklarının korunması. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, XIV(1-2), 231-270, s. 242-243.

ayrımcılığına maruz kaldığını iddia ederek Endüstriyel Mahkemeye başvurmuştur. Bu süreçte, Halford'un ofis telefonlarının Merseyside Polis Teşkilatı tarafından dinlendiği ve bu dinlemelerin, ayrımcılık davasında kullanılmak üzere bilgi toplamak amacıyla yapıldığı iddia edilmiştir."[445] Mahkeme işyerinde yapılan görüşmelerle evde yapılan görüşmeler arasında bir fark olmadığını belirtmiş, ofis telefonlarının dinlenmesinin AİHS m. 8'de belirtilen özel hayat ve haberleşmenin gizliliğini ihlal ettiğine karar vermiştir.[446]

Suç şüphesi durumunda mahkeme kararı alınarak dinleme yapılabilir. Ayrıca, işin görülmesi açısından da dinleme yapılabilir. Örneğin, çağrı merkezlerinde çalışan işçilerin telefon görüşmelerinin kayıt altına alınması işin gereği olarak kabul edilmektedir.[447]

4.2.5.6. Giyilebilir Teknolojiler ile izleme

Teknolojideki gelişmelerle birlikte, kişilerin giydiği kıyafetler veya kullandığı aksesuarlar üzerinden kişisel veriler toplanabilmektedir.[448] Giyilebilir teknolojiler arasında akıllı saat, akıllı telefon, akıllı gözlük, akıllı implant, sensörlü iş eldiveni, sensörlü bileklik ve vücut kamerası gibi cihazlar yer almaktadır. İş ilişkisinde, verimliliği artırmak ve işçilerin iş görme performansını takip etmek ve iş kazalarının önlenmesi amacıyla bu teknolojiler kullanılmaktadır.[449]

Giyilebilir teknolojilerle işçiye ait birçok kişisel veri elde edilebilir. İşçinin konumu, sağlık bilgileri, kalp atış hızı, stres seviyesi, performansı, çalışma süresi ve hızı gibi veriler bu cihazlar sayesinde takip edilebilir.[450]

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında giyilebilir teknolojilerin önemli faydaları bulunmaktadır. Yorgunluk, zihinsel dağınıklık veya çeşitli hastalıkları önceden tespit edebilen bu giyilebilir teknolojiler sayesinde iş kazalarının önüne geçilebilir ve gerekli önlemler alınabilir.[451]

---

[445] Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. (25. 6. 1997). *Halford v. Birleşik Krallık* (Başvuru No: 20605/92). HUDOC. Erişim adresi: https://hudoc.echr.coe.int/tur?#{%22itemid%22:[%22001-58039%22]} (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).
[446] Dülger, (2021), s. 6.
[447] Gürsel, s. 402; E. Yiğit, s. 106.
[448] Sönmez Çakır, F., Aytekin, A., ve Tüminçin, F. (2018). Nesnelerin interneti ve giyilebilir teknolojiler. Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, 4(5), 84–95, s. 86.
[449] Alp, M., ve Doğan, S. (2021). Giyilebilir teknolojiler ve iş ilişkisine etkileri. Çalışma ve Toplum, 4(71), 2599–2632. https://doi.org/10.54752/ct.1155408, s. 2601; E. Yiğit, s. 121; Sönmez Çakır vd., s. 87-90; Caniklioğlu vd., s. 385.
[450] Alp/Doğan, s. 2602; E. Yiğit, s. 121.
[451] Alp/Doğan, s. 2607.

Bu nedenle, işin niteliğine uygun olduğu durumlarda giyilebilir teknolojiler kullanılabilir. Ancak, yalnızca işçinin performansını değerlendirmek için bu teknolojilere başvurulması uygun değildir. Giyilebilir teknolojilerin kullanımı için işçinin açık rızası gereklidir. Ayrıca, iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olması veya hukuka uygunluk sebeplerine dayanarak da işverenler bu teknolojilerin kullanılmasını talep edebilir.[452] Örneğin, iş kazalarını önlemek ve tehlikeli işlerde iş güvenliğini sağlamak amacıyla giyilebilir teknolojiler kullanılabilir.

İşveren, giyilebilir teknolojiler aracılığıyla elde ettiği verileri, TBK m. 419 kapsamında yalnızca işçinin işe uygunluğunu değerlendirmek veya işin ifasını sağlamak amacıyla kullanmalıdır. İş Kanunu m. 75/2 uyarınca ise işveren, işçiye ait verileri dürüstlük kuralına ve hukuka uygun biçimde işlemeli; gizli kalması gereken kişisel verileri açıklamamalıdır. Daha önce belirtildiği gibi, işçiye ait kişisel veriler işlenirken KVKK m. 4'te yer alan genel ilkelere uyulması gerekir. Eğer işçinin özel nitelikli olmayan verileri işleniyorsa, KVKK m. 5'teki hukuka uygunluk sebeplerine; sağlık verileri veya biyometrik veriler gibi özel nitelikli veriler söz konusuysa, KVKK m. 6/3'te belirtilen hukuka uygunluk sebeplerine dayanılmalıdır.

[452] E. Yiğit, s. 122.

5. İŞVERENİN HUKUKA AYKIRI VERİ İŞLEMESİNİN YAPTIRIMLARI

5.1. Hukuki Yaptırımlar

5.1.1. Türk Medeni Kanunu kapsamında

TMK m. 25/1'e göre; "*davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir."* Aynı maddenin ikinci fıkrası uyarınca; "*davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir."* Üçüncü fıkrada ise*; "davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır"* denilmektedir.

Bu hükümler doğrultusunda, kişisel verileri hukuka aykırı şekilde işlenen aday veya işçi; saldırı tehlikesinin önlenmesini, devam eden bir saldırıya son verilmesini ya da sona ermiş olsa bile etkileri süren bir saldırının hukuka aykırılığının tespitini talep edebilir.

Önleme davası, henüz gerçekleşmemiş ancak belirtilerine bakıldığında yakın zamanda gerçekleşmesi beklenen hukuka aykırı bir müdahaleye karşı açılır.[453] Eğer aday ya da işçi, kişisel verilerine yönelik yaklaşan bir ihlali ispatlayabilirse, hâkim saldırının yasaklanmasına karar verebilir.[454]

Durdurma davası ise hukuka aykırı bir saldırının gerçekleşmekte olduğu durumda açılır.[455] Kişisel verileri hukuka aykırı şekilde işlenen bir aday veya işçi, bu faaliyetin durdurulması amacıyla bu davayı açabilir.

Tespit davası ise saldırının sona ermiş olması ancak etkilerinin devam etmesi hâlinde açılabilir.[456] Hukuka aykırı veri işleme sonucunda ortaya çıkan etkiler sürdüğü sürece, işçi bu yolla tespit talebinde bulunabilir.

Bu davalarla birlikte işçi, düzeltme ya da mahkeme kararının üçüncü kişilere örneğin müşterilere, başka işverenlere veya işyerindeki diğer çalışanlara bildirilmesini ya da

[453] Akıntürk ve Ateş (2024), s. 153.
[454] Uncular (2018), s. 305; Gürsel, s. 410.
[455] Akıntürk ve Ateş (2024), s. 153.
[456] Akıntürk ve Ateş (2024), s. 152.

yayımlanmasını da isteyebilir.[457] Bu davaların açılabilmesi için işverenin kusurlu olması şart değildir; hukuka aykırı bir veri işleme fiilinin varlığı yeterlidir.

İşe alım sürecinde, iş sözleşmesi devam ederken veya sona erdikten sonra bu davalar açılabilir. Ayrıca bu davalar nedeniyle işverenin iş sözleşmesini feshetmesi mümkün değildir. Davalı taraf işveren olabileceği gibi, işveren vekili veya işyerindeki diğer çalışanlar da olabilir.[458]

Bunlara ek olarak, aday ya da işçi Türk Borçlar Kanunu kapsamında maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir. Ayrıca hukuka aykırı veri işleme sonucu elde edilen kazancın, vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesini de isteyebilir.

5.1.2. Türk Borçlar Kanunu kapsamında

TBK m. 417/3'e göre; "*işverenin 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*." Bu hüküm çerçevesinde işverenin işçiyi gözetme borcu düzenlenmiş olup, bu borç kapsamında işçinin kişisel verilerinin korunması da yer almaktadır. İşverenin, kanuna veya iş sözleşmesine aykırı biçimde işçinin kişisel verilerini işlemesi durumunda, kişilik hakkı ihlal edilen işçi bu maddeye dayanarak maddi tazminat talebinde bulunabilir.[459]

TBK m. 112'ye göre; "*borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür."* Bu bağlamda, işverenin kusurlu olması hâlinde tazminat sorumluluğu doğar. Ayrıca, işveren kişisel verilerin korunmasına yönelik gerekli teknik ve idari tedbirleri almamışsa ve bu nedenle işçinin kişisel verileri ihlal edilmişse, TBK m. 61 gereğince işveren ile zarara sebep olan işçiler müteselsilen sorumlu olacaktır.[460]

TBK m. 114'e göre; "*borçlu, genel olarak her türlü kusurdan sorumludur. Borçlunun sorumluluğunun kapsamı, işin özel niteliğine göre belirlenir. İş özellikle borçlu için bir yarar sağlamıyorsa, sorumluluk daha hafif olarak değerlendirilir."* Buna göre, işverenin kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi nedeniyle doğacak zararlarda genel kusur sorumluluğu gündeme gelir.

[457] Gürsel, s. 413.
[458] Uncular (2018), s. 306.
[459] Gürsel, s. 415.
[460] Uncular (2018), s. 309.

Manevi tazminat bakımından ise TBK m. 58'e göre; "*kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir."* Dolayısıyla, işverenin kusurlu bir şekilde işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı işlemesi hâlinde işçi manevi tazminat da talep edebilir.

Maddi ve manevi tazminat taleplerinin kabulü için; işverenin kusurlu olması, hukuka aykırı bir veri işleme faaliyeti bulunması, işçinin bu faaliyetten zarar görmesi ve bu zarar ile ihlal arasında illiyet bağının mevcut olması gerekir.[461]

Bununla birlikte, bazı durumlarda işverenin kusursuz sorumluluğu da gündeme gelebilir. TBK m. 66'ya göre; "*adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz."*

Bu kapsamda, işyerinde çalışan bir işçinin, başka bir işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı işlemesi hâlinde, işverenin sorumluluğu doğabilir. Ancak iş ilişkisinden bağımsız olarak çalışan bir kişinin (örneğin stajyer veya hizmet sağlayıcısı) veri ihlali gerçekleştirmesi hâlinde, işverenin doğrudan bir sorumluluğu olmayabilir. Buna karşın, işverenin gerekli önlemleri almamış olması hâlinde, sorumluluğu yeniden gündeme gelir.[462]

TBK m. 116'ya göre; "*borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılarına kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür."* Bu nedenle, işveren veri işleme faaliyetini başka bir çalışana devretmiş ve bu süreçte kişisel veriler ihlal edilmişse, işveren bu zarardan sorumlu olacaktır.[463]

Son olarak, işçi, kişisel verilerini hukuka aykırı biçimde işleyen diğer işçiye karşı TBK m. 49 kapsamında haksız fiil sorumluluğuna dayanarak zararının giderilmesini talep edebilir.

[461] Akıntürk, T., ve Ateş, D. (2020). Borçlar hukuku: Genel hükümler – özel borç ilişkileri (29. baskı). İstanbul: Beta Yayınları, s. 88.
[462] Gürsel, s. 416-417.
[463] Gürsel, s. 417.

5.1.3. İş Kanunu kapsamında

İşçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi, bazı durumlarda İş Kanunu kapsamında haklı nedenle fesih gerekçesi oluşturabilir. Bu tür ihlaller, özellikle ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık kapsamında değerlendirilir. İK'nın 24. maddesinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında yer alan "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığı altında, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği durumlar sayılmıştır. Her ne kadar kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi açıkça belirtilmiş bir fesih sebebi olmasa da hükümde yer alan "ve benzerleri" ifadesi, bu tür ihlallerin de haklı fesih nedeni sayılabileceğine imkân tanımaktadır.[464]

Bu doğrultuda, işverenin, işveren vekilinin veya işverenin yetkilendirdiği başka bir çalışanın işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı şekilde işlemesi hâlinde, kişisel verileri ihlal edilen işçi, İş Kanunu m. 24/2'ye dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

Ayrıca, işe alım sürecinde veya iş sözleşmesi devam ederken, işçiye ya da aile üyelerine yönelik olarak namus ve şeref gibi kişilik değerlerine saldırı niteliğinde sözler söylenmesi veya davranışlarda bulunulması durumunda, m. 24/2-b hükmü kapsamında işçinin derhal fesih hakkı doğacaktır. Bu tür eylemler hem kişisel verilerin korunması hakkının hem de kişilik haklarının ihlaline yol açacağından, işçinin haklı fesihte bulunması mümkündür.[465]

İK m. 24/2-c'ye göre; "*işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa"* işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Bu hüküm kapsamında, işçinin kişilik haklarını ihlal eden nitelikteki veri işleme faaliyetleri, eğer sataşma olarak nitelendirilebilecek düzeydeyse, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Aynı şekilde, veri işleme faaliyeti Türk Ceza Kanunu'nun 132 ila 140. maddeleri arasında düzenlenen suçlardan birini oluşturuyorsa, işçinin fesih hakkı doğacaktır.[466]

[464] Süzek, S. ve Başterzi, S. (2024). İş hukuku (Genel esaslar- bireysel iş hukuku) (24. baskı). İstanbul: Beta Yayınları, s. 722.
[465] Uncular (2018), s. 135; Gürsel, s. 420.
[466] Gürsel, s. 421.

İK m. 26/1'e göre; "*24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz."* Bu kapsamda kişisel verilerin korunması hakkı ihlal edilen işçi öğrenmeden itibaren 6 iş günü işinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu sürelere uyulmadan yapılan fesih haksız feshin hüküm ve sonuçlarını ortaya koyacaktır.[467] İK m. 26/2'ye göre ise; "*bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır."* Bu madde kapsamında ise kişisel verilerin korunması hakkı ihlal edilen işçi tazminat talebinde bulunabilir. Tazminat türü belirtilmediği için maddi ve manevi tazminat istenebilir.[468] Ayrıca fesih yetkisini kullanmadan da tazminat talebinde bulunulabilecektir[469]

Son olarak belirtmek gerekir ki, Yargıtay kararlarında[470] da vurgulandığı üzere, işveren hukuka aykırı yollarla elde ettiği kişisel verilere dayanarak iş sözleşmesini feshedemez. Bu veriler, haklı veya geçerli nedenle feshi gerektirecek nitelikte olsa dahi, elde ediliş biçimleri hukuka aykırı olduğundan, bu verilere dayalı olarak gerçekleştirilen fesih hukuken geçerli kabul edilemez.[471]

---

[467] Sevimli, s. 423.
[468] Kılıçoğlu, M., ve Kılıçoğlu Ada, İ. (2024). İş Kanunu yorumu (6. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 562.
[469] Uncular (2018), s. 316.
[470] "Hukuka aykırı delillerin (gizlice kaydedilen ses ve görüntü) hükme esas alınmayacağına ilişkin Yargıtay kararı şu şekildedir": "*Hırsızlık suçundan yapılan yargılamada, sanığın müştekinin evinde temizlikçi, eşi olan diğer sanığın ise şoför olarak çalıştığı, evden 13.000 TL ve 100 ABD Dolarının çalındığının farkedilmesi üzerine, müşteki tarafından sanıktan şüphelenilerek çekmeceye seri numaraları alınıp 700 TL para bırakıldığı, daha sonradan paranın 200 TL'sinin çalındığının anlaşılması üzerine sanığın müşteki tarafından eve çağrılarak kendisiyle konuşulduğu, bu görüntü ve konuşmaların gizlice müştekiye ait cep telefonuna kaydedildiği olayda; öncelikle müştekinin delil olarak sunduğu ve sanığın; eşinin olaya dahli olmadığı, kendisinin de önceki hırsızlığı inkâr etmekle birlikte daha sonraki hırsızlık suçunu ikrarı içeren ses ve görüntü kaydının hukuka aykırı bir delil olup olmadığının irdelenmelidir. Ayrıca, Şüpheli ve sanığın telekomünikasyon yoluyla yaptığı iletişimin denetlenmesinin belli koşullara bağlandığı ve yüklenen suçun hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş her türlü delille ispat edilebileceği cihetle şikayetçi tarafından eve çağrılan sanıkla yapılan konuşma sırasında gizlice cep telefonuna kaydedilen ikrarı içeren ses ve görüntü kayıtlarının hukuka uygun olarak elde edilmemesi nedeniyle hükme esas alınamayacağı gözetilmelidir" Yargıtay 13. Ceza Dairesi, 10.09.2014 tarih, 2014/10489 Esas, 2014/25006 Karar.*.
[471] Uncular (2018), s. 324-325.

5.2. İdari ve Cezai Yaptırımlar

5.2.1. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında

KVKK m. 13'te veri sorumlusuna başvuru düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; "i*lgili kişi, bu Kanunun uygulanmasıyla ilgili taleplerini yazılı olarak veya Kurulun belirleyeceği diğer yöntemlerle veri sorumlusuna iletir. Veri sorumlusu başvuruda yer alan talepleri, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandırır. Ancak, işlemin ayrıca bir maliyeti gerektirmesi hâlinde, Kurulca belirlenen tarifedeki ücret alınabilir. Veri sorumlusu talebi kabul eder veya gerekçesini açıklayarak reddeder ve cevabını ilgili kişiye yazılı olarak veya elektronik ortamda bildirir. Başvuruda yer alan talebin kabul edilmesi hâlinde veri sorumlusunca gereği yerine getirilir. Başvurunun veri sorumlusunun hatasından kaynaklanması hâlinde alınan ücret ilgiliye iade edilir."*

KVKK m. 14'te ise kurula şikâyet düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; "*başvurunun reddedilmesi, verilen cevabın yetersiz bulunması veya süresinde başvuruya cevap verilmemesi hâllerinde; ilgili kişi, veri sorumlusunun cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz ve herhâlde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde Kurula şikâyette bulunabilir. 13'üncü madde uyarınca başvuru yolu tüketilmeden şikâyet yoluna başvurulamaz. Kişilik hakları ihlal edilenlerin, genel hükümlere göre tazminat hakkı saklıdır."*

Bu madde hükümlerine göre, kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edildiğini düşünen işçi, taleplerini veri sorumlusu olan işverene iletir. Talep kabul edildiği takdirde işveren, işçinin kişisel verilerini korumak için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Talebin reddedilmesi durumunda ise işçi, Kurula şikâyette bulunabilir. Ayrıca, kişilik hakları ihlal edilen işçiler, genel hükümlere göre TBK kapsamında maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilirler.

KVKK m. 15'e göre; "*Kurul, şikâyet üzerine veya ihlal iddiasını öğrenmesi durumunda resen, görev alanına giren konularda gerekli incelemeyi yapar. Veri sorumlusu, Kurulun, inceleme konusuyla ilgili istemiş olduğu bilgi ve belgeleri on beş gün içinde göndermek ve gerektiğinde yerinde inceleme yapılmasına imkân sağlamak zorundadır. Şikâyet üzerine Kurul, talebi inceleyerek ilgililere bir cevap verir. Şikâyet tarihinden itibaren altmış gün içinde cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Şikâyet üzerine veya resen yapılan inceleme sonucunda, ihlalin varlığının anlaşılması hâlinde Kurul, tespit ettiği hukuka aykırılıkların veri sorumlusu tarafından giderilmesine karar vererek ilgililere tebliğ eder. Bu karar, tebliğden itibaren gecikmeksizin ve en geç otuz gün içinde yerine getirilir.*

Şikâyet üzerine veya resen yapılan inceleme sonucunda, ihlalin yaygın olduğunun tespit edilmesi hâlinde Kurul, bu konuda ilke kararı alır ve bu kararı yayımlar. Kurul, ilke kararı almadan önce ihtiyaç duyması hâlinde, ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerini de alabilir. Kurul, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve açıkça hukuka aykırılık olması hâlinde, veri işlenmesinin veya verinin yurt dışına aktarılmasının durdurulmasına karar verebilir." KVKK m. 18/1-c'ye göre; "*15 inci maddesi uyarınca Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyenler hakkında 25.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, idari para cezası verilir."*

Bu madde hükmü uyarınca, Kurul yaptığı inceleme sonucunda işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edildiğini tespit ederse, işverenden hukuka aykırı veri işleme faaliyetinin giderilmesini talep eder. İşveren, bu aykırılığı en geç otuz gün içinde gidermek zorundadır. Kararın yerine getirilmemesi halinde idari para cezası uygulanır.

5.2.2. Türk Ceza Kanunu kapsamında

TCK'da, kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak 132 ile 140. maddeler arasında çeşitli cezai yaptırımlar öngörülmüştür.

"Haberleşmenin gizliliğini ihlal" başlıklı TCK m. 132 gereğince;

(1)" Kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu gizlilik ihlali haberleşme içeriklerinin kaydı suretiyle gerçekleşirse, verilecek ceza bir kat artırılır.

(2) Kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır."

Bu çerçevede, işverenin işçilerin telefon görüşmelerine veya e-posta yazışmalarına hukuka aykırı şekilde müdahalesi suç teşkil eder. İşveren tarafından işyeri e-posta adresinin özel amaçla kullanımına izin verilmişse, bu mesajların okunması ya da işyeri veya şahsi telefonların dinlenmesi TCK m. 132 kapsamında değerlendirilecektir.[472]

"Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması" başlıklı TCK m. 133'e göre;

[472] Gürsel, s. 426-427

(1)" Kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaları, taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın bir aletle dinleyen veya bunları bir ses alma cihazı ile kaydeden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Katıldığı aleni olmayan bir söyleşiyi, diğer konuşanların rızası olmadan ses alma cihazı ile kayda alan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır.

(3) Kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaların kaydedilmesi suretiyle elde edilen verileri hukuka aykırı olarak ifşa eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis ve dörtbin güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır. İfşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanması halinde de aynı cezaya hükmolunur."

Bu suçun oluşabilmesi için aleni olmayan yüz yüze konuşmaların bir cihaz aracılığıyla dinlenmesi ya da kaydedilmesi gerekir. İşverenin, çalışanların dinlenme veya sosyalleşme alanlarını gizli şekilde ses cihazı ile kayda alması veya dinlemesi bu kapsamda suç oluşturur.[473]

"Özel hayatın gizliliğini ihlal" başlıklı TCK m. 134'e göre;

(1) "Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılır.

(2) Kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İfşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanması halinde de aynı cezaya hükmolunur."

Bu bağlamda, işverenin işyeri ortamına veya işçilerin özel alanlarına gizli kamera yerleştirmesi, görüntü veya ses kaydı yapması ve bunları ifşa etmesi durumunda TCK m. 134 anlamında özel hayatın gizliliğini ihlal suçu oluşacaktır.[474]

KVKK'nın 17. maddesinde de belirtildiği üzere, kişisel verilere ilişkin suçlarda TCK'nın 135 ila 140. maddeleri uygulanacaktır.

"Kişisel verilerin kaydedilmesi" başlıklı TCK m. 135'e göre;

[473] Gürsel, s. 428; Uncular (2018), s. 320.
[474] Gürsel, s. 431; Uncular (2018), s. 321.

(1) "Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir.

(2) Kişisel verinin, kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin olması durumunda birinci fıkra uyarınca verilecek ceza yarı oranında artırılır."

Bu kapsamda, hukuka aykırı olarak kişisel veri kaydı yapan işveren hakkında ceza uygulanır. Kaydedilen verilerin özel nitelikli veri olması hâlinde verilecek ceza artırılır. Örneğin, işverenin işçinin cinsel yönelimi, sağlık durumu ya da sendikal üyeliği hakkında veri kaydetmesi bu suçu oluşturur.[475]

"Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme" başlıklı TCK m. 136'ya göre: "*Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*."

Bu hükme göre, işverenin işçiye ait kişisel verileri başka bir işverenle veya üçüncü kişilerle paylaşması durumunda suç oluşur.[476]

"*Nitelikli haller"* başlıklı TCK m. 137'ye göre; "*Yukarıdaki maddelerde tanımlanan suçların,*

a) Kamu görevlisi tarafından ve görevinin verdiği yetki kötüye kullanılmak suretiyle

b) Belli bir meslek ve sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle, İşlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır."

"*Verileri yok etmeme"* başlıklı TCK 138'e göre:

"*Kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediklerinde bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası verilir.*

(2) Suçun konusunun Ceza Muhakemesi Kanunu hükümlerine göre ortadan kaldırılması veya yok edilmesi gereken veri olması hâlinde verilecek ceza bir kat artırılır."

[475] Gürsel, s. 435.
[476] Gürsel, s. 437.

Bu maddeye göre, süresi dolmuş verileri sistemde tutmaya devam eden ya da silme yükümlülüğünü ihlal eden işveren hakkında hapis cezası uygulanacaktır.

TCK m. 139 ise soruşturma ve kovuşturmanın şikâyete bağlı olup olmadığını düzenler. İlgili maddeye göre:

"*Kişisel verilerin kaydedilmesi (m. 135), verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme (m. 136) ve verileri yok etmeme (m. 138) suçları şikâyete bağlı olmaksızın re'sen soruşturulup kovuşturulabilir. Ancak bu bölümde yer alan diğer suçlar bakımından soruşturma ve kovuşturma, şikâyete bağlıdır.*"

SONUÇ

KVKK m. 3/1-d'ye göre "kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi" kişisel veri olarak tanımlanmaktadır. İşçinin kimliği, özgeçmişi, sertifikaları, sağlık bilgileri, eğitim durumu, çalıştığı işyerleri, sendikal faaliyetleri, siyasi görüşü, dini inancı gibi birçok bilgi kişisel veri kapsamına girer. Kısaca, işçiyle ilişkili veya işçiyle ilişkilendirilebilen her türlü bilgi kişisel veridir. İş ilişkisi bağlamında kişisel verileri işlenen gerçek kişi işçidir. Veri sorumlusu ise gerçek veya tüzel kişi olan işverendir. Veri işleyen ise işveren olabileceği gibi, işverenin verdiği yetkiye dayanarak veri işleyen başka gerçek veya tüzel kişiler de olabilir.

İşveren, işçinin kişisel verilerini işlerken KVKK m. 4'te belirtilen genel ilkelere mutlaka uymalıdır. Bu ilkelere uyulmaması halinde veri işleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır. Özel nitelikli olmayan kişisel veriler, işçinin açık rızası olmadan işlenemez; ancak KVKK m. 5'te belirtilen hukuka uygunluk sebepleri var ise açık rıza olmaksızın da işlenebilir. Bu sebepler arasında işin ifası için gerekli olma veya işverenin meşru menfaatleri sayılabilir.

Özel nitelikli kişisel veriler ise KVKK m. 6'da düzenlenmiştir. Kanundaki değişiklikle açık rıza ile diğer hukuka uygunluk sebepleri arasındaki hiyerarşi kaldırılmıştır. Dolayısıyla işçinin özel nitelikli kişisel verileri, açık rıza veya diğer hukuka uygunluk sebeplerine dayanılarak işlenebilir. Biyometrik ve genetik veriler özel nitelikli kişisel verilerdendir. İşe giriş-çıkış kontrolü, çalışma sürelerinin takibi, iş sağlığı ve güvenliği gibi amaçlarla biyometrik giriş kontrol sistemlerine başvurulmaktadır. Ancak biyometrik verilerin işlenmesi işçi açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceğinden, işçinin kişisel verilerini daha az işleyecek yöntemlerin (örneğin elektronik kart okuma sistemleri) tercih edilmesi daha uygun olacaktır.

Genetik testlerin bazı faydaları bulunmakla birlikte, özel nitelikli veri kapsamında olduklarından işlenmesi işçinin kişisel verilerinin korunmasını ciddi şekilde ihlal edebilir. Bu nedenle genetik testler yerine rutin sağlık kontrollerinin yapılması daha uygundur. HIV/AIDS testleri, alkol-uyuşturucu testleri ve psikolojik testler de özel nitelikli sağlık verilerinin işlenmesini içerdiğinden yalnızca zorunlu durumlarda uygulanabilir.

KVKK m. 10 kapsamında, işverenin bu testlerin amacını, kapsamını ve paylaşımını işçiye aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin ise KVKK m. 11'e dayanarak

verilerin amacına uygun işlenip işlenmediğini öğrenme, eksik veya hatalı verilerin düzeltilmesini isteme hakkı vardır.

İşveren, adayı tanımak amacıyla kişisel durum, sağlık, hamilelik, engellilik, ceza mahkumiyeti, dini inanç, felsefi düşünce, siyasi görüş, sendika üyeliği gibi sorular sorabilir. Ancak bu soruların sınırı TBK m. 419 ve İK m. 75'te belirtilmiştir. TBK m. 419'a göre *"işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde"* soru sorulması uygun kabul edilir. İş ilişkisi kapsamı dışındaki sorulara cevap verilmemesi veya yanlış cevap verilmesi iş sözleşmesinin kurulmasını ya da devamını etkilemez. İK m. 75/2 uyarınca ise işveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak, gizli kalması gereken bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

İşçinin izlenmesi ve gözetlenmesi yoluyla da kişisel verileri işlenmektedir. Kamera uygulamaları, GPS sistemleri, bilgisayar, internet, e-posta ve telefon kullanımı ile işçiler takip edilmektedir. Teknolojik gelişmeler sayesinde sosyal medya ve giyilebilir teknolojiler aracılığıyla da izleme mümkündür. İşveren, yönetim hakkı kapsamında izleme ve gözetleme yapabilir ancak bu faaliyetlerin belirli sınırlamaları olmalıdır. AİHM kararlarında da belirtildiği gibi, izleme faaliyeti işyeri güvenliği, sağlığı ve disiplinini sağlamak gibi meşru amaçlarla yapılmalı, ölçülü olmalı ve yalnızca belirtilen amaca yönelik sınırlı bir şekilde yürütülmelidir. İşçiler izleme ve gözetleme konusunda bilgilendirilmeli, kapsam ve amaç hakkında aydınlatılmalıdır. Elde edilen veriler yalnızca amaca uygun olarak işlenmeli, işveren gerekli güvenlik önlemlerini almalı ve verilere erişim yetkisi yalnızca yetkili kişilere verilmelidir.

Hukuka aykırı veri işlenmesi halinde işçinin başvurabileceği çeşitli hukuki yollar bulunmaktadır. Kişisel verileri hukuka aykırı olarak işlenen işçi, TMK m. 25 uyarınca önleme, durdurma ve tespit davaları açabilir. Ayrıca vekaletsiz iş görme davası açmak ve maddi-manevi tazminat talep etmek mümkündür. TBK m. 417/3 kapsamında kişisel verilerinin korunması hakkı ihlal edilen işçi, zararın tazminini talep edebilir. İK m. 24/2'ye dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. KVKK m. 13-15 hükümleri uyarınca ise işçi, veri sorumlusu olan işverene başvurabilir ve gerektiğinde Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na şikâyette bulunabilir. Ayrıca KVKK m. 17 kapsamında, kişisel verilerin ihlali suç teşkil ediyorsa Türk Ceza Kanunu (TCK) m. 135-140 hükümleri uygulanır.

KAYNAKLAR

Akıntürk, T., ve Ateş, D. (2020). *Borçlar hukuku: Genel hükümler – özel borç ilişkileri* (29. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Akkurt, S. S. (2020). Kişisel veri kavramının hukukî niteliğine ilişkin yaklaşımlara mukayeseli bir bakış. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 2(1), 20-32.

Aksoy, H. C. (2010). *Medeni hukuk ve özellikle kişilik hakkı yönünden kişisel verilerin korunması*. Ankara: Çakmak Yayınevi.

Akyiğit, E. (2024). *İş hukuku* (15. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Alp, M., ve Doğan, S. (2021). Giyilebilir teknolojiler ve iş ilişkisine etkileri. *Çalışma ve Toplum, 4*(71), 2599–2632. https://doi.org/10.54752/ct.1155408

Ateş, D., ve Akıntürk, T. (2024). *Medeni hukuk* (28. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Avcı, V. (2024). *İşçilerin kişisel verilerinin işlenmesi*. Ankara: Savaş Yayınevi.

Aydın, U. ve Küçük, D. (2019). Kişilik hakkı kapsamında işçinin sağlığına ilişkin veriler. *Yönetim ve Çalışma (Online), 3*(1), 54-79.

Ayözger Öngün, Ç. (2019). *Kişisel verilerin korunması* (2. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Başara, G. T. (2024). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6. maddesinde yapılan değişiklik bağlamında özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(4), 51-80.

Bayram, F. (2014). İşverenin fesih hakkı açısından işçinin işyerinde özel amaçlarla internet kullanımı (sanal kaytarma - cyberloafing). Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 20(1), 163-176. https://doi.org/10.33433/maruhad.606926

Bilir, F. (2020). 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ilişkin değerlendirme ve internet çağında kişisel verilerin korunması. *Anayasa Yargısı*, 37(2), 305–342.

Boydak, A. B. (2017). İşyerde uygulanan parmak izli giriş kontrol sistemine hukuki bakış. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, *(30)*, 321–336.

Büyük, K., ve Keskin, U. (2012). Panoptikon'un elektronik dirilişi: Etik bir sorun olarak işyeri izleme. Turkish Journal of Business Ethics, 5(10), 55–88.

Caniklioğlu, N. (2021). Kişisel verilerin korunması açısından işçilerin hakları. In E. Demir ve B. G. Filiz (Eds.), *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (s. 243-316). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Caniklioğlu, N., Özkaraca, E., Çelik, N., ve Canbolat, T. (2023). *İş hukuku dersleri* (36. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Çekin, M. S. (2016). 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un Big Data (Büyük Veri) ve irade serbestîsi açısından değerlendirilmesi. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74(2), 629-644.

Demir, K. (2022). İş sözleşmesi görüşmeleri esnasında işçi ve işverenin sorumluluğu. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12*(2), 1075-1090. https://doi.org/10.54704/akdhfd.1174311

Demir, K. (2024). İşyeri hekimlerinin işçinin sağlık verilerinin işlenmesinde hukuki statüsü ve sorumluluğu. *3. Selçuk Hukuk Kongresi* (Cilt 1, s. 137–167). Konya.

Doğan, B. (2025). *Karşılaştırmalı hukukta anayasal bir hak olarak kişisel verilerin korunması hakkı* (3. baskı). Ankara: Adalet Yayınları.

Dursun Ateş, S. (2019). *İşverenin yönetim hakkı*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Dülger, M. V. (2018). İnsan hakları ve temel hak ve özgürlükler bağlamında kişisel verilerin korunması. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 71-144.

Dülger, M. V. (2019). Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü bağlamında kişisel verilerin korunması. *Yaşar Hukuk Dergisi*, 1(2), 71-174.

Dülger, M. V. (2021). Kişisel verilerin korunması hakkı bağlamında işçilere ait iletişimin işveren tarafından gözetlenmesi. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/349533050_Kisisel_Verilerin_Korunmasi_Hakki_Baglaminda_Iscilere_Ait_Iletisimin_Isveren_Tarafindan_Gozetlenmesi

Ekmekçi, Ö., Yücedağ, N., Akkanat Öztürk, E. B., ve Aşıkoğlu, Ş. İ. (2024a). *Kişisel verilerin korunması hukuku* (2. baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Elbir, N. (2020). *Kişiliğin korunması bağlamında işçiye ait kişisel verilerin korunması*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Erdoğan, C. (2017). *Kişilik hakkı kapsamında işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi*. Ankara: Yetkin Yayınları.

Ertürk, Ş. (2002). İşçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından hastalık ve özellikle AIDS hastalığı sebebiyle feshedilmesi ve sonuçları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 4*(2), 1–26.

Gumrukcuoglu, Y. B. (2018). İşçinin sosyal medya kullanımının iş hukukundaki etkileri. *PressAcademia Procedia, 7*(1), 372–375. https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.919

Gültekin, F. (2024). Kişisel verilerin korunması kapsamında iş başvurusunda bulunan kişinin psikolojik testlere tabi tutulması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 14*(23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Kongresi Özel Sayısı), 1841-1848. https://doi.org/10.48146/odusobiad.1525121

Günal, A. N. ve Üstün, Y. (2022). İş ilişkilerinde kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebebi olarak "meşru menfaat". *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 4(2), 1-18.

Günal, A. ve Üstün Y. (2020). İş ilişkilerinde bazı yaygın uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında değerlendirilmesi. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, *2*(2), 62-73.

Gürsel, İ. (2016). *İşçinin kişisel verilerinin korunması hakkı*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Hekimler, A. (2006). Alman Federal Mahkeme Kararları. Çalışma ve Toplum, 3(10), 305– 314. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2575932

Hisli, M. E. (2021). *İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunması*. İstanbul: Platon Plus Yayıncılık.

Hüseyinli, N., ve Ünal, E. (2024). Avrupa Birliği Adalet Divanı kararı ışığında, Türk iş hukukunda çalışma sürelerinin kayıt altına alınması. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 7*(1), 44–71. https://doi.org/10.33234/neuhfd.1383911

Kaplan, E. T. (1997). İş hukukunda kişilik haklarının özellikle bilgisayarda toplanan bilgilere karşı korunması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 52*(1). https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001976

Kaya, C. (2011). Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi ekseninde hassas (kişisel) veriler ve işlenmesi. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 69(1-2), 317-334.

Kaya, T. (2022). İş görüşmeleri sürecinde aday işçinin kişisel verilerinin korunması. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 4*(2), 34-47.

Kılıçoğlu, M., ve Kılıçoğlu Ada, İ. (2024). *İş Kanunu yorumu* (6. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kılınç, D. (2012). Anayasal bir hak olarak kişisel verilerin korunması. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *61*(3), 1089-1172

Küzeci, E. (2019). *Kişisel verilerin korunması* (3. baskı). Ankara: Turhan Kitapevi.

Manav, A. E. (2015). İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), 95-136.

Mutluer, M. K. (2024). İşe giriş aşamasında ve iş ilişkisinin devamı süresinde işçiye alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanmasının koşulları ve sınırları. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 32*(2), 535-578. https://doi.org/10.15337/suhfd.1434497

Oğuz, S. (2018). Kişisel verilerin korunması hukukunun genel ilkeleri. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 13(2), 121-138.

Okur, Z. (2013). *İş hukuku'nda elektronik gözetleme*. İstanbul: Legal Kitapevi.

Özdemir, H. (2010). İşyerinde işçilerin izlenmesi ve işçinin kişilik haklarının korunması. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, XIV*(1-2), 231-270.

Özer Deniz, M. (2021). İşçilerin özel nitelikli kişisel verilerinin korunması ve bundan doğan sorumluluk. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (45), 355-378.

Öztürk, B., ve Altınok Çalışkan, E., ve Seyhan, S. (2024). *Kişisel verilerin korunması hukuku: Teorik ve pratik çalışma kitabı* (3. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Saat, D. (2024). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda öngörülen meşru menfaat kavramının ticaret şirketleri bakımından değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(2), 617-638.

Savaş, F. B. (2009). İş hukukunda “siber gözetim”. Çalışma ve Toplum, 3(22), 97-132.

Senyen Kaplan, E. T. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (10. baskı). Ankara: Gazi Kitapevi.

Senyen Kaplan, E.T. (2023). *Bireysel iş hukuku* (13. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sevimli, A. (2006). *İşçinin özel yaşamına müdahalenin sınırları*. İstanbul: Legal Yayınevi.

Sevimli, K. A. (2018). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'ndaki temel kavramların işçi – işveren ilişkisindeki karşılıkları. *İNSAN İnşaat Sanayii*, (165), 74-77.

Sönmez Çakır, F., Aytekin, A., ve Tüminçin, F. (2018). Nesnelerin interneti ve giyilebilir teknolojiler. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, 4*(5), 84–95.

Sümer, H. H. (2024). *İş hukuku* (27. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. ve Başterzi, S. (2024). İş hukuku (Genel esaslar- bireysel iş hukuku) (24. baskı). İstanbul: Beta Yayınları

Şıracı, S. (2023). Yüz tanıma teknolojilerinin kişisel verilerin korunması hukuku açısından incelenmesi. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 5*(1), 23–46.

Taşkent, S., Eyrenci, Ö., Ulucan, D., ve Başkan, Ş. E. (2024). *İş hukuku* (11. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Taştan, F. G. (2017). *Türk sözleşme hukukunda kişisel verilerin korunması* (2. baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Toprak, B. (2021). *KVKK ve GVKT açısından işçinin kişisel verilerinin korunması*. Ankara: Yetkin Yayınları.

Uçum, M. (2007). Personel özlük dosyası ve işverenin iş ilişkisiyle temin etmesi gereken belgeler. *Sicil*, *2007/II*(6), 38–48.

Uncular, S. (2018). *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve AB Genel Veri Koruma Tüzüğü kapsamında iş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunması* (2. baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.

Uncular, S. (2020). Teknolojinin etkisiyle dönüşen iş ilişkisinde giriş kontrol sistemleri, yer belirleme sistemleri ve sosyal medya vasıtasıyla izleme. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 3*(66), 1675–1701.

Uncular, S. (2021). İş ilişkisindeki dijital dönüşümün 'kamera arkası': İşçinin görüntü ve ses kaydeden cihazlar vasıtasıyla gözetlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Millî Egemenlik ve Hukuk – TBMM'nin 100. Yılı Anısına Armağan*.

Urhanoğlu, İ. (2022). İşçinin çalışma hayatında izlenmesi. In E. T. Kaplan (Ed.), *İş hukukunun güncel konuları sempozyumu II (04 Haziran 2021)* (s. 31–39). Ankara: Yetkin Yayınları.

Yılmaz, T. (2022). *Avrupa Birliği'nde kişisel verilerin korunması hukuku*. Ankara: Adalet Yayınları.

Yiğit, E. (2023). *İş ilişkisinde kişisel verilerin korunması* (2. baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Yiğit, Y. (2024). Yargı kararları ışığında işçinin sosyal medya paylaşımı nedeniyle iş sözleşmesinin işverence feshinin koşulları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 26*(2), 975-1019. https://doi.org/10.33717/deuhfd.1532832

Yurteri Çetin, D. (2022). 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu kapsamında çalışanlara ve çalışan adaylarına yapılabilecek testler. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 4*(1), 14-24.

Yücedağ, N. (2017). Medeni hukuk açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun uygulama alanı ve genel hukuka uygunluk sebepleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 75(2), 765-790.

Yücedağ, N. (2019). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında genel ilkeler. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 1*(1), 47-63.

İnternet Kaynakları

Anayasa Mahkemesi. (2014). E.2013/122, K.2014/74 sayılı karar. Erişim adresi: https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2014-74-nrm.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Anayasa Mahkemesi. (2014). *E.2014/201, K.2014/201 sayılı karar*. Erişim adresi: https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2014-201-nrm.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Anayasa Mahkemesi. (2016). Ömür Kara ve Onursal Özbek Başvurusu, B.2013/4825 sayılı karar. Erişim adresi: https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/4825 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Anayasa Mahkemesi. (2020). B. No: 2016/13010, 17.09.2020 tarihli karar. Erişim adresi: https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/13010 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Anayasa Mahkemesi. (2021). *Aylin Nazlıaka başvurusu* (Başvuru No: 2018/24439), 15 Haziran 2021 tarihli karar. Erişim adresi: https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/24439 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Anayasa Mahkemesi. (2021). Gerekçeli Anayasa. Erişim adresi: https://www.anayasa.gov.tr/media/7465/gerekceli_anayasa_2021.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Anayasa Mahkemesi. (2022). Ramazan Şahin başvurusu, Başvuru. No: 2018/11988. Erişim adresi: https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/11988 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Anayasa Mahkemesi. (2024). B. No: 2020/36976, 24.03.2024 tarihli karar. Erişim adresi: https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2020/36976 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Article 29 Data Protection Working Party. (2002). *Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace* (WP 55). European Commission. https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55_en.pdf

Avrupa Birliği. (2016). *Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR)*. Erişim adresi: https://www.ab.gov.tr/siteimages/resimler/Nihai-ABB-HCDB-GDPR.pdf.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (Büyük Daire). (2019). *López Ribalda ve diğerleri – İspanya* (Başvuru No. 1874/13 ve 8567/13), 17 Ekim 2019. Erişim adresi: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. (1997). *Halford v. Birleşik Krallık* (Başvuru No: 20605/92). Erişim adresi: https://hudoc.echr.coe.int/tur?#{%22itemid%22:[%22001-58039%22]} (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. (2007). *Copland / Birleşik Krallık* (Başvuru No. 62617/00). Erişim adresi: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79996 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. (2010). *Köpke v. Almanya* (Başvuru No. 420/07), 5 Ekim 2010. Erişim adresi: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-101536 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. (2017). *Barbulescu v. Romanya* (Başvuru No. 61496/08), Büyük Daire Kararı, 5.9.2017. Erişim adresi: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. (2018). *Libert v. Fransa* (Başvuru No. 588/13), Beşinci Daire Kararı, 22 Şubat 2018. Erişim adresi: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-181273 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Avrupa Konseyi. (1981). *108 Sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunmasına İlişkin Sözleşme*. Erişim adresi: https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2712020140848108_tur.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Avrupa Konseyi. (1997). *CM/Rec(97)5 - Tıbbi verilerin korunması hakkında tavsiye kararı*. https://rm.coe.int/cmrec-97-5-t-bbi-verilerin-korunmas-hakk-nda-tavsiye-karar-/1680a43b2d

Avrupa Konseyi. (1997). *İnsan hakları ve biyotıp sözleşmesi* (Oviedo Sözleşmesi). *Hasta Hakları Hareketi*. https://hastahakki.org/avrupada-hasta-haklarinin-gelistirilmesi-bildirgesi-amsterdam-28-30-mart-1994-copy/

Avrupa Konseyi. (2015). *CM/Rec(2015)5 - İstihdam uygulamaları kapsamında kişisel verilerin işlenmesi hakkında tavsiye kararı*. https://rm.coe.int/cmrec-2015-5-istihdam-uygulamalar-kapsam-nda-kisisel-verilerin-isleme-/1680a43b31

Council of Europe. *The Council of Europe at a glance*. Erişim adresi: https://www.coe.int/en/web/portal/the-council-of-europe-at-a-glance (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Danıştay 5. Daire. (2013). *Esas No: 2013/5342, Karar No: 2013/9525*. Erişim adresi: https://www.danistay.gov.tr/assets/pdf/yayinlar/dergi/20_05_2019_042406.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Ekmekçi, Ö., Yücedağ, N., Akkanat-Öztürk, E. B., ve Aşıkoğlu, Ş. İ. (2024). *Ceza Muhakemesi Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 659 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ile 6698 Sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler*. Lexpera Blog. Erişim adresi: https://blog.lexpera.com.tr/cmk-659-6698-degisiklikler/ (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

European Union. (1995). Data Protection Directive (95/46/EC). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31995L0046 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

European Union. (2016). General Data Protection Regulation (EU) 2016/679. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Hessen Eyalet İş Mahkemesi. (2010). Karar Sayısı: 7 Sa 1586/09 (Çev. A. Hekimler). Erişim adresi: https://studylibtr.com/doc/2245247/avrupa-adalet-divan%C4%B1 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

ILO. *About*. Uluslararası Çalışma Örgütü. https://www.ilo.org/about-ilo

ILO. *Protection of workers' personal data*. Uluslararası Çalışma Örgütü. https://www.ilo.org/resource/other/protection-workers-personal-data

İnsan Hakları Derneği. *Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi*. https://www.ihd.org.tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi/ (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Kaya, M. B. (2024). *KVKK Reformu: 2024 Değişiklikleri* (Dijital Baskı 1.0). Erişim adresi: https://mbkaya.com/hukuk/kvkk-reformu.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Veri. *95/46/EC Sayılı Direktifin Türkçe Çevirisi*. Erişim adresi: https://kisiselveri.com/9546ec-turkce (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2018). 2018/90 Sayılı Karar. Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5420/2018-90 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2020). "Ulaşım hizmeti sunan bir mobil uygulama kapsamında işlenen kişisel veriler hakkında" Karar Özeti, 2020/65. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6717/2020-65 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2020). *08/10/2020 tarihli ve 2020/769 sayılı karar*. Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6956/2020-769 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2020). *Belediyede memur olarak görev yapan ilgili kişinin, veri sorumlusu bünyesinde işe giriş çıkış takibinin biyometrik veri işlenerek yapılması* hakkında 2020/915 sayılı Karar Özeti. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6872/2020-915 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2021). *Veri sorumlusu banka tarafından ilgili kişinin verilerinin yakınları ile paylaşılması hakkında* [Karar Özeti], 03/02/2021 tarihli ve 2021/79 sayılı karar. Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7111/2021-79 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2022). "Veri sorumlusu tarafından iş yerinde güvenlik kamerası vasıtasıyla ve işe giriş-çıkışlarda yüz tanıma sistemi kullanılması suretiyle kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi" Karar Özeti, 2022/797. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7434/2022-797 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2023). "Geniş katılımlı çevrim içi bir oyunun Türkiye'deki dağıtıcısı ve tek yetkilisi konumundaki veri sorumlusu tarafından kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi." 2023/1645 sayılı karar. *Kişisel Verileri Koruma Kurulu.* Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7765/2023-1645 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2023). Bir eğitim kurumu tarafından kamera vasıtasıyla görüntü ve ses kaydı alınması hakkında 24.8.2023 tarihli ve 2023/1461 sayılı karar özeti. Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7783/2023-1461 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2023). Bir işveren tarafından işe iade davasına, ilgili kişinin mescitte ibadet etme görüntülerinin ibraz edilmesi. 2023/1356. Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7779/2023-1356, (Erişim tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (2018). *Veri Güvenliği Rehberi*. https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/veri_guvenligi_rehberi.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (2019). 100 soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. Ankara. https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/185c2130-8070-4b2b-a91e-1d48322ca352.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (2020). *2020/67 Sayılı Karar*. Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6718/2020-67 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (2024). *Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nda yapılan değişiklikler*. Erişim adresi: https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/4eba766b-7425-4cd4-97f5-cb09c4cf4ef9.pdf (Erişim tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (2024). *KVKK reform gerekçesi 2024 değişikliği*. Erişim adresi: https://kvkk.pro/yeni-kvkk-reform-gerekce-2024.html (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Açık rızanın hizmet şartına bağlanması. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5412/Acik-Rizanin-Hizmet-Sartina-Baglanmasi (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkı. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4184/Anayasal-Bir-Hak-Olarak-Kisisel-Verilerin-Korunmasini-Isteme-Hakki#:~:text=2010%20y%C4%B1l%C4%B1nda%205982%20say%C4%B1l%C4%B1%20Kanunla,verilerin%20korunmas%C4%B1n%C4%B1%20isteme%20hakk%C4%B1na%20sahiptir (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4189/Kisisel-Verilerin-Islenmesine-Iliskin-Temel-Ilkeler (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Kişisel Verilerin Korunması Alanında Uluslararası ve Ulusal Düzenlemeler. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4183/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Alaninda-Uluslararasi-ve-Ulusal-Duzenlemeler (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Kişisel Verilerin Korunması Kanununa ilişkin uygulama rehberi https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646.PDF (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. KVKK Gerekçesi. https://kvkk.pro/kvkk-gerekcesi.html (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Madde ve Gerekçesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü. https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/062384e3-d18c-4c38-b108-3a7a2a28e849.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Veri güvenliğine ilişkin yükümlülükler. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2040/Veri-Guvenligine-Iliskin-Yukumlulukler (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Veri sorumlusu ve veri işleyen.* Erişim adresi: https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen (Erişim tarihi: 1 Mayıs 2025).

Memorial Sağlık Grubu. *Rorschach mürekkep testi*. Erişim adresi: https://www.memorial.com.tr/saglik-rehberi/rorschach-murekkep-testi (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

OECD. (2002). *OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data*. Erişim adresi: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-on-the-protection-of-privacy-and-transborder-flows-of-personal-data_9789264196391-en.html (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

OECD. *Legal Instruments*. https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/114/114.en.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

OECD. OECD Members and Partners. (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (1996). *Protection of workers' personal data* (İşçilerin kişisel verilerinin korunması). Uluslararası Çalışma Örgütü. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). *ILO'nun tarihçesi*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/tr/resource/ilonun-tarihcesi (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf

Uluslararası Çalışma Örgütü. (2001). *HIV/AIDS ve çalışma hayatı için ILO uygulama kodu*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@ilo_aids/documents/publication/wcms_114155.pdf

Uluslararası Çalışma Örgütü. (2010). *HIV ve AIDS ve çalışma dünyası ile ilgili tavsiye kararı (No. 200)*. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/110B09_233_turk.pdf

United Nations. *About Us*. https://www.un.org/en/about-us (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

United Nations. *Protect human rights*. https://www.un.org/en/our-work/protect-human-rights (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

United Nations. Universal Declaration of Human Rights (Türkçe). https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/trk.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025)

Yargıtay 12. Ceza Dairesi. (2012). E. 2011/7345, K. 2012/8936, 3 Nisan 2012 tarihli karar. Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2011-7345-k-2012-8936-t-3-4-2012 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Yargıtay 13. Ceza Dairesi. (2014). 10 Eylül 2014 tarihli, 2014/10489 Esas, 2014/25006 Karar. (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. (2019). E. 2017/21857, K. 2019/9884. *İçtihat Metni*. https://www.ictihatlar.com.tr/ictihatdetay-6848-22hukukdairesi-Yargitay-22-Hukuk-

Dairesi-2017-21857-Esas-2019-9884-Karar-Sayili-Ilami.html (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi. (2016). *E. 2016/10461, K. 2016/11592, T. 26.05.2016* sayılı karar. Lexpera. https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2016-10461-k-2016-11592-t-26-5-2016 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2008). E. 2007/27583, K. 2008/5294 sayılı karar. Lexpera. Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9hd-e-2007-27583-k-2008-5294-t-17-3-2008 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2009). *E. 2008/36305, K. 2009/12393* sayılı karar. Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Erişim adresi: www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2017). *E. 2016/17532, K. 2017/12196* sayılı karar. Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Erişim adresi: https://www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2017). *E. 2016/22368, K. 2017/14208 sayılı karar*. Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Erişim adresi: www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2019). *E. 2018/10718, K. 2019/559 sayılı karar*. Lexpera. Erişim adresi: https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hd-e-2018-10718-k-2019-559-t-10-1-2019 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).