

## İŞÇİ VE İŞVEREN İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

Mustafa BAYSAL\*

### 1- GİRİŞ

İşçi ve işveren arasındaki ilişkinin temel kuralları 4857 sayılı İş Kanunu'yla konulmuş olsa da 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu bu ilişkiye yeni bir boyut getirdi. Bu yeni boyutun incelenmesi; işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacağı gibi özellikle işveren tarafından alınması gereken tedbirleri de ortaya koyacaktır.

Bu makalede 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gereğince iş ilişkisinde yapılması gereken düzenlemeler açıklanacak ve bu düzenlemelerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü kurallara etkisi tetkik edilecektir.

### 2- 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA İŞÇİ VE İŞVEREN KAVRAMLARI

İş Kanunu'na göre; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.

İşçi sıfatının kazanılması iş akdinin varlığına dayandığından, her şeyden önce ortada tarafların serbest iradeleri ile kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur (Süzek, 2010, s.121).

Adı geçen hükümde yer alan tanıma göre işveren bir gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan bir kurum ve kuruluş olabilir (Süzek, 2010, s.132). İşçi ise mutlaka gerçek kişi olmalıdır.

### 3- KİŞİSEL VERİ NEDİR?

Kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi ifade etmektedir. Kişisel veriden söz edebilmek için, verinin bir gerçek kişiye ilişkin olması ve bu kişinin de belirli ya da belirlenebilir nitelikte olması gerekmektedir. Buna göre;

Gerçek kişiye ilişkin olma: Kişisel veri, gerçek kişiye ilişkin olup, tüzel kişilere ilişkin veriler kişisel verinin tanımının dışındadır. Dolayısıyla, bir

\* İç Denetçi – Adana Büyükşehir Belediyesi E. İş Müfettişi

şirketin ticaret unvanı ya da adresi gibi tüzel kişiliğe ilişkin bilgiler (bir gerçek kişiyle ilişkilendirilebilecekleri durumlar haricinde) kişisel veri sayılmayacaktır.

Kişiyi belirli veya belirlenebilir kılması: Kişisel veri, ilgili kişinin doğrudan kimliğini gösterebileceği gibi, o kişinin kimliğini doğrudan göstermemekle birlikte, herhangi bir kayıtla ilişkilendirilmesi sonucunda kişinin belirlenmesini sağlayan tüm bilgileri de kapsar.

Her türlü bilgi: Bu ifade son derece geniş olup, bir gerçek kişinin; 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, 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 olarak kabul edilmektedir.

Kanunda hangi bilgilerin kişisel veri olarak kabul edileceğine ilişkin sınırlı sayım yoluna gidilmediğinden, kapsamının genişletilmesi mümkündür. Önemli olan verinin kişi ile ilişkilendiriliyor olması ya da onu tanımlayabilmesidir (KVKK, 2020, s.18).

#### 4- VERİ SORUMLUSU KAVRAMI

Veri sorumlusu; kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanır. Bu tanım göz önüne alındığında, işçisine ait kişisel verileri işleyen bir işverenin aynı zamanda veri sorumlusu kabul edilmesi gerekeceği açıktır.

#### 5- KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNUNUN GETİRDİKLERİ

07.04.2016 tarihinden bu yana yürürlükte olan ve hayatımıza giren 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, uzun zamandır tartışılan ve işlenmesi ile muhafazası konusunda belirsizlikler olan kişisel veri kavramını her yönüyle ele aldı.

Kanun kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek

amacıyla çıkarıldı ve bu amaca uygun olarak kişisel verinin işlenmesinden muhafazasına kadar her konuda düzenlemeler getirdi.

Kişisel verilerin işlenmesinde; hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma, ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme gibi ilkelere uyulması zorunlu kılındı.

## 6- İŞÇİ AÇISINDAN KİŞİSEL VERİLER NELER?

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda yer alan hükümlerin işverenleri kapsamı da doğaldır. Çünkü her işçi ve işveren ilişkisinde mutlaka kişisel veri işlendiğini söyleyebiliriz.

Kişisel verinin tanımını hatırladığımızda; bu verinin gerçek kişiye ait olması gerektiğini ve bu kişiyi belirli ya da belirlenebilir kılmasının yeterli olduğunu görürüz. Bir iş ilişkisinde, her zaman gerçek kişi olan işçinin işlenen birçok kişisel verisi bulunur. İşçiye ait bu kişisel veriler şu şekilde sıralanabilir:

- Adı soyadı
- T.C kimlik numarası
- Doğum tarihi
- Cinsiyeti
- Dini inancı
- Kan grubu
- Anne ve baba adı
- Ev adresi
- Telefon numarası
- Aile bilgisi
- Adli sicil bilgisi
- Sağlık durum bilgisi
- Maaşı
- Varsa hakkında yapılan icra takipleri
- Banka hesap numarası
- Performans değerlendirme raporları
- İşçi tarafından doldurulan şirket içi anketler
- İşçi hakkında tutulan tutanaklar

Yukarıda yer alan kişisel veriler sınırlı sayıda değildir ve daha onlarca veri bu listeye eklenebilir. İşin niteliğine göre işçiden alınan ve işlenen hiçbir kişisel veri gözden kaçırılmamalıdır.

## 7- KİŞİSEL VERİNİN İŞLENMESİ ŞARTLARI

Kişisel verinin 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 hale getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade eder.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre kişisel verinin işlenmesinin ilk ve en önemli şartı açık rızadır. Açık rıza; belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rızayı olarak tanımlanır.

Ancak açık rıza alınmasının gerekmediği haller de vardır. Yine aynı kanuna göre aşağıdaki hallerin varlığı durumunda, kişisel verinin işlenmesi için açık rıza aranması gerekmez:

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

Yukarıdaki hallerin varlığı halinde artık kişisel verisi işlenen kişiden açık rızasının alınması gerekmez. Hatta bu durumların varlığı halinde açık rızanın artık kesinlikle alınmaması gerekir. Çünkü kişisel veri işleme, Kanunda

bulunan açık rıza dışındaki şartlardan birine dayanıyorsa, bu durumda ilgili kişiden açık rıza alınmasına gerek bulunmamaktadır. Veri işleme faaliyetinin, açık rıza dışında bir dayanakla yürütülmesi mümkün iken açık rızaya dayandırılması, aldatıcı ve hakkın kötüye kullanımını niteliğinde olacaktır. Nitekim ilgili kişi tarafından verilen açık rızanın geri alınması halinde veri sorumlusunun diğer kişisel veri işleme şartlarından birine dayalı olarak veri işleme faaliyetini sürdürmesi hukuka ve dürüstlük kurallarına aykırı işlem yapılması anlamına gelecektir. (Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 2020, s.3).

## 8- İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL VERİNİN İŞLENMESİ ŞARTI

Uygulamada bazı işverenlerin, kişisel verilerini işleyebilmek için işçilerinden özel olarak açık rıza aldıkları görülmektedir. Buna benzer şekilde iş sözleşmelerinde güncellemeler de yapılmakta ve işçinin açık rıza beyanı sözleşmelere koyulmaktadır.

Hâlbuki 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5'inci maddesi çok açıktır ve bu maddede yer alan istisnalardan birisi mevcutsa, artık açık rızanın bilahare alınmaması gerekir. Maddede yer alan istisnai hallerde ikisi aşağıdaki gibidir:

- Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması

- İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması

O halde ilgili bölümde liste halinde saydığımız ve işçiye ait olan kişisel verilerden bir kısmının işlenmesi doğrudan iş sözleşmesinin kurulmasıyla ilgilidir. İşçinin kimlik bilgileri, adli sicil kaydı ya da sağlık durumu gibi kişisel verilerin alınması iş sözleşmesinin kurulması için zorunlu olduğunda, ayrıca açık rıza alınması gerekmez.

Benzer şekilde işçinin performans raporları, işçi hakkında tutulan tutanaklar ya da işçinin maaş bordrosu ise veri sorumlusunun meşru menfaatleri için işlemesi gereken kişisel verilerdir ve bunlar için de açık rıza aranmamalıdır.

O halde; kişisel verilerin işlenmesi şartları bakımından işverenlerin işçilerden özel olarak açık rıza almalarına gerek olmadığını söyleyebiliriz. Eğer iş sözleşmesinin kurulmasıyla ilgisi olmayan ve ayrıca işverenin meşru

menfaati için işlenmesi zorunlu olmayan bir kişisel veri elde edilecekse, elbette bu tip bir veri için özel olarak açık rıza alınması gerekecektir.

## 9- KİŞİSEL VERİLERİN AKTARILMASI

Kişisel veriler, veri sorumluları tarafından çeşitli amaçlarla işlenebilir. İlgili kişilerin tüketici alışkanlıklarının belirlenmesi, onlarla iletişime geçilmesi ya da ödeme güçlerinin çıkarılması birkaç örnektir.

Kişisel veriler ayrıca başkalarıyla paylaşılmak da istenebilir. Böylece veri sorumlularının sahip olduğu bilgiler genele yayılabilir ve daha iyi amaçlar için de kullanılabilir (Baysal, 2020, s.46)

Kişisel verilerin üçünü şahıslarla ya da başkaca kurumlarla paylaşılması anlamına gelen aktarma işlemi için de açık rıza gerekmektedir. Ancak kanun bu konuda da 5'inci maddedeki istisnaları aynen kabul etmiştir. Bu nedenle, işçilere ait bir kişisel verinin aktarılması durumunda da yukarıda belirtilen özel haller gereği yapılan aktarımlar için işçinin özel olarak açık rızasının alınması gerekmektedir.

## 10- İŞVERENİN İŞÇİLERİ AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Kişisel Verilerin Korunması Kanununa 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 aktarılacağı, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi ile kanunda sayılan diğer hakları konusunda bilgi vermekle yükümlüdür.

Veri işleme faaliyetinin ilgili kişinin açık rızasına bağlı olmadığı ve faaliyetin Kanundaki başka şartlar kapsamında yürütüldüğü durumlarda da veri sorumlusunun ve yetkilendirdiği kişinin ilgili kişiyi aydınlatma yükümlülüğü devam etmektedir (KVKK, 2020, s.53).

Buna göre işveren işçinin kişisel verisini işlerken açık rızasını almak zorunda olmadığı durumlarda bile onu aydınlatmakla yükümlüdür. Bu nedenle bir aydınlatma metni hazırlanmalı ve işçilere duyurmalıdır.

## 11- İŞÇİLERİN KİŞİSEL VERİLERİNİN MUHAFAZA EDİLMESİ

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kişisel verinin sadece işlenmesini değil; aynı zamanda aktarılmasını, silinmesini, yok edilmesini ve muhafaza edilmesini kurallara bağlamıştır. Buna göre veri sorumlusu; kişisel

verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır.

## **12- İŞVERENİN KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU HÜKÜMLERİNE UYMAMASI**

Veri sorumlusu olduğu halde 6698 sayılı Kanun hükümlerine riayet etmeyen işverene, şartları sağlandığında Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından idari para cezası uygulanabilir. Bu cezai yaptırım, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'ndan kaynaklanmaktadır.

Fakat böyle bir ihmalin ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu bakımından da sonucu olacaktır. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında düzenlenmiştir. Bunlarda birisi de 24/2-f maddesinde "çalışma şartları uygulanmazsa" işçinin haklı nedenle ve derhal işi bırakabileceği hüküm altına alınmıştır. Üstelik bu durumda işçiye kıdem tazminatının da ödenmesi gerekir.

Çalışma şartları kavramı çok geniştir. Çalışma şartları deyimi; yasa, tüzük, yönetmelik, toplu iş sözleşmesi, iş akdi, iç yönetmelik, işyeri uygulamaları diğer deyişle tüm iş hukuku kaynakları ile saptanmış bulunan kuralları ifade eder (Süzek, 2010, s.655).

İşverenin veri sorumlusu sıfatıyla işçisinin kişisel verilerini işlerken, bunları aktarırken ya da muhafaza ederken kurallara uymaması elbette bir tür "çalışma şartlarının uygulanmaması" durumu olacak ve işçiye haklı fesih imkânı verecektir.

### **13- SONUÇ**

4857 sayılı İş Kanunu bakımından işveren olarak tanımlanan gerçek ya da tüzel kişi, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu açısından veri sorumlusu olarak adlandırılmaktadır.

2016 senesinde yürürlüğe giren 6698 sayılı Kanunun işverene yüklediği bu yeni sıfat ve getirdiği yükümlülüklerin işçi ile işveren arasındaki ilişkiye de etkisi vardır. İşverenin veri sorumlusu sıfatıyla sorumluluklarını yerine getirmemesi ve buna rağmen işçinin kişisel verisini işlemesi, aktarması ya da muhafaza etmesi halinde, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkının gündeme gelmesi kaçınılmaz olacaktır.

İşverenlerin 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında uyum işlemlerini yürütürken, bunun hem ilgili kanun bakımından sorumluluklarını yerine getirmeleri anlamına geleceğini hem de İş Kanunu açısından dolayı ancak önemli bir etkiye sebep olacağını unutmamaları gerekir.

### KAYNAKÇA

Baysal, Mustafa(2020) *KVKK Kişisel Verilerin Korunması Kanunu El Kitabı*. Ankara

Kişisel Verileri Koruma Kurumu *100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*,; Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7d5b0a2f-e0ea-41e0-bf0b-bc9e43dfb57a.pdf> Erişim Tarihi: Şubat 2020

Kişisel Verileri Koruma Kurumu *Kişisel Verilerin İşlenmesi Şartları*, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/8c90423f-97ea-4d81-a7c1-ace74295c2b8.pdf> Erişim Tarihi: Şubat 2020

Süzek, Sarper (2010) *İş Hukuku*, 6. Bs. İstanbul

T.C. Yasalar (07.04.2016). *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*. Ankara: Resmî Gazete (29677 sayılı)

T.C. Yasalar (10.06.2003). *4857 sayılı İş Kanunu*. Ankara: Resmî Gazete (25134 sayılı)