

# Data Protection Law in the Light of the Labor Act and Employment Relationship

## Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İş Hukuku ve İşçi – İşveren İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi

### **ABSTRACT**

At national level, Data Protection Law has been introduced on 07.04.2016 in Turkey. From this date on, the regulation has produced huge impacts on several areas, in particular on employee-employer relationship. In this article, how should be processed and protected employee's personal information by employer has been analyzed according to the Data Protection Law.

**KEYWORDS:** Personal Data, Data Controller, Processing Personal Data, Employee-Employer Relationship, Data Protection Law

### **ÖZET**

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 07.04.2016 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, başta işçi işveren ilişkisi olmak üzere birçok alanda etkilerini göstermeye başlamıştır. Bu doğrultuda makalemizde, iş hukuku ve işçi-ışveren ilişkisi açısından anılan kanun kapsamında işverenler tarafından işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi ve korunması hususu ele alınmıştır.

**ANAHTAR KELİMELER:** Kişisel Veri, Veri Sorumlusu, Kişisel Verilerin İşlenmesi, İşçi-İşveren İlişkisi, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

## I. INTRODUCTION

**T**HE WAY OF OBTAINING, STORING AND SHARING INFORMATION have become easier by technological developments. Individuals may collect personal data without difficulty about the others and may use these data for their own benefits. As a result, data owners request widespread attention to the protection of their rights and following that, various regulations have been introduced in this field.

In the first chapter, personal data regulations and the concept of personal data are examined briefly. Following that, the periods of processing and protecting the personal data are evaluated within the scope of employer-employee relationship under the Data Protection Law numbered 6698<sup>1</sup> (“**DP Law**”). Lastly, the penalties for unauthorised disclosure of information are discussed.

## II. THE CONCEPT OF PERSONAL DATA AND REGULATIONS ON THE PROTECTION OF PERSONAL DATA

Personal data is defined as any information related to an identified or identifiable natural person under DP Law.<sup>2</sup> Any personal information about his identity, communication, health and financial status, private life, political or religious view are ‘personal data’, distinguishing persons from each other and these features are applicable to demonstrate their qualifications.

It is highly important to draw widespread attention to any violations of human rights on the personal information. In countries, various regulations are being introduced for the protection of personal data. Turkish legislative action has already been taken. The Turkish Constitution provision guarantee the right of the protection of their personal data,<sup>3</sup> the Turkish Code of Obligations (“**TCO**”) numbered 6098 states that employer shall use employee’s personal data only with respect to tendency to work or to degree that performance of the service agreement requires.<sup>4</sup> Labor Law (“**LL**”) numbered 4857 as another regulation states that employer shall be obliged to conform to law and good faith principle in processing employee’s personal data and shall keep employees’ personal files confidential.<sup>5</sup> The nascent DP Regulation has been enacted in this field and set out the rules about the obligations of real or legal persons in processing personal data in order to be protected

## I. GİRİŞ

**T**EKNOLOJİK GELİŞMELER İLE BİRLİKTE BİLGİNİN elde edilmesi, depolanması ve başkalarıyla paylaşılması oldukça kolaylaşmıştır. Başkasına ait olan bilgileri rahatlıkla elde eden kişiler, söz konusu verileri kendi menfaatleri için kullanabilmektedir. Bu durum, veri sahibi kişilerin veri üzerindeki haklarının korunması ihtiyacını doğurmuş ve bu doğrultuda çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Makalemizde öncelikle kişisel verilere ilişkin yasal düzenlemeler incelenmekte ve kişisel veri kavramı açıklanmaktadır. Ardından, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu<sup>1</sup> (“**KVKK**”) kapsamında, işçi-işveren ilişkisi açısından işçinin kişisel verilerinin işleme süreçleri ve işçinin kişisel verilerinin korunması hususları ele alınmaktadır. Son olarak ise işçinin kişisel verilerini işlerken haklarını ihlal eden kişilere uygulanacak yaptırımlardan söz edilmektedir.

## II. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI VE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

KVKK’da kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlanmaktadır.<sup>2</sup> Örneğin, bir kişinin nüfus bilgileri, iletişim, sağlık ve mali bilgileri, özel hayatı, siyasi görüşü ile dini inancına ilişkin bilgiler, kişiyi toplumda yer alan diğer bireylerden ayıran ve onun niteliklerini ortaya koymaya elverişli bilgiler olup, kişisel veridir.

Bireylerin kişisel bilgilerine yapılan müdahalenin sınırlarının çizilmesi, ilkelerinin belirlenmesi ve olası hak ihlallerine karşı korumanın öngörülmesi şarttır. Dolayısıyla, çeşitli yasal düzenlemelerde kişisel verilerin korunmasına ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu kapsamda, herkesin kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahip olduğunu düzenleyen Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,<sup>3</sup> işverenin işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabileceğini düzenleyen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>4</sup> (“**TBK**”); işveren tarafından işçinin verilerinin işlenmesinde hukuka ve dürüstlük kuralına uyulması zorunluluğu ile işçinin özlük dosyasında yer alan bilgileri gizli tutmasına ilişkin esas hüküm altına alan 4857 sayılı İş Kanunu<sup>5</sup> (“**İK**”); kişisel verilerin işlenmesinde kişilerin temel hak ve özgürlüklerini koruma amacıyla, kişisel ve



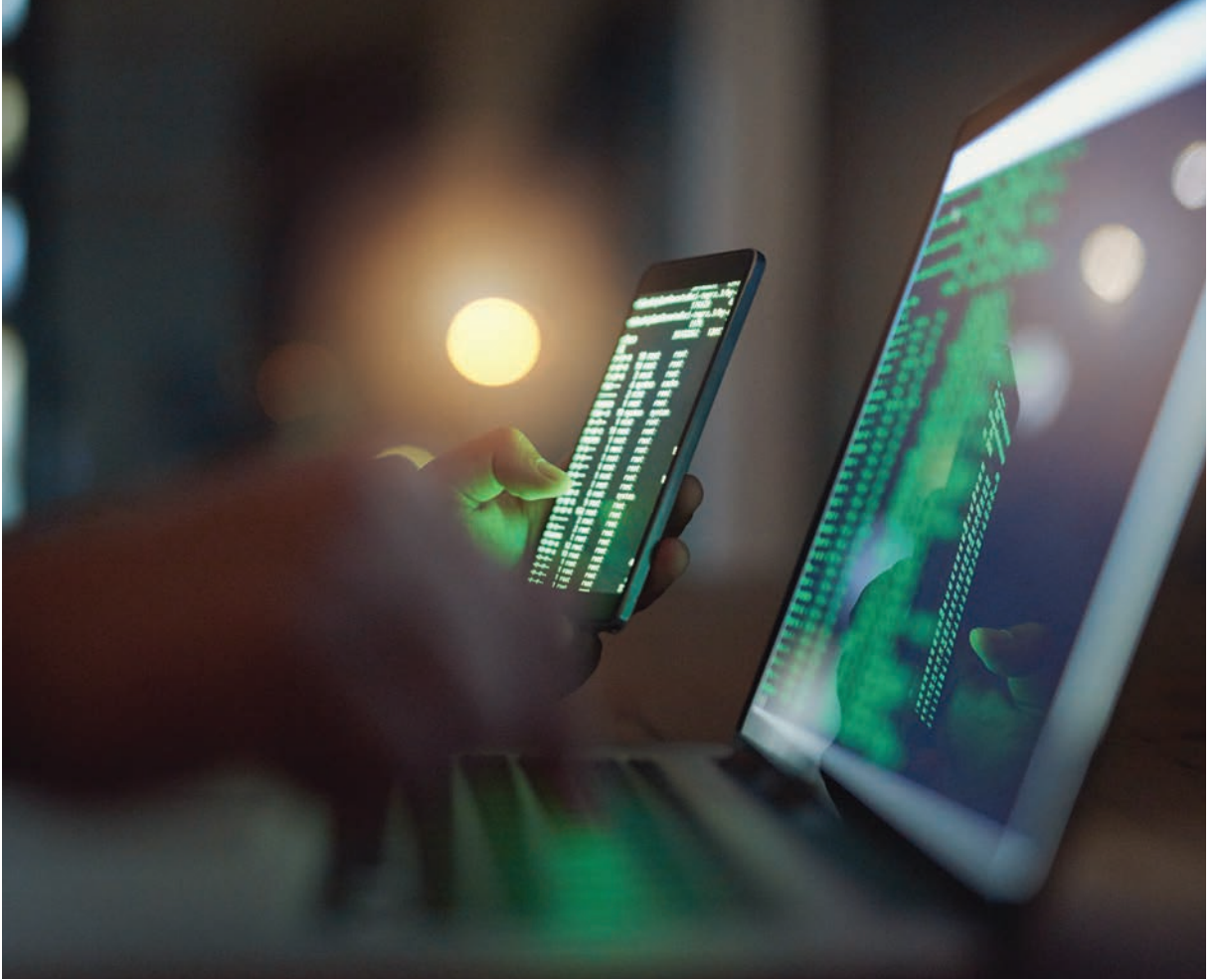
fundamental rights and freedoms. These said legislative actions are now promoting the protection of employees' personal data within the scope of employee-employer relationship.

DP Law is primarily based on Directive 95/46/EC of the European Union on the Protection of Individuals within the Scope of Processing Personal Data and Free Movement of such Data<sup>6</sup> and includes exclusive and extensive provisions.

Employees belong to one of the occupational groups that need to be more protection, due to their weak position against the employer, while their personal data are processing. The periods of processing personal data, the right of personal data protection and the penalties for unauthorised disclosure of data are analyzed below.

rileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülüklerini düzenleyen KVKK, işçi işveren ilişkisi bakımından işçilerin kişisel verilerini güvence altına alan temel düzenlemelerdir. KVKK, Avrupa Birliği'nin 95/46/EC sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi Açısından Bireylerin Korunması ve Bu Tür Verilerin Serbest Dolaşımı Direktifi<sup>6</sup> temelinde hazırlanmış olup; kişisel verilerin korunmasına ilişkin özel ve kapsamlı hükümler içermektedir.

İşçiler, işveren karşısındaki zayıf konumları nedeniyle, kişisel verileri işlenirken en fazla korunmaya ihtiyaç duyan meslek gruplarındandır. Aşağıda, işçilerin kişisel verilerinin işlenme süreçleri, kişisel verilerinin korunması hakkı ve kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi halinde uygulanabilecek yaptırımlar incelenmektedir.



### III. THE RULES OF PROCESSING EMPLOYEE'S PERSONAL DATA IN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

#### A. General Legal Framework

The common principle is not to process personal data. However, certain law and certain principles may propose some exceptions.<sup>7</sup> Employers may process personal data of their employee's during the period of business relationship from the beginning to end and even after the termination of employment agreements in some cases.<sup>8</sup> If we consider the concept of personal data within the scope of employees, confidential personal data are their identity information, photographs, performance evaluation records, certificates of residence, criminal records, certificates related to educational background, social security records and e-mail correspondences in work-

### III. İŞ İLİŞKİSİNDE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNE DAİR KURALLAR

#### A. Genel Olarak

Kural, kişisel verilerin işlenmemesi olup, belirli yasalar ve belirli ilkeler doğrultusunda kişisel verilerin işlenmesine izin verilmiştir.<sup>7</sup> İşverenler, iş ilişkisinin başlangıcından sona ermesine kadar geçen süreçte, bazı durumlarda sona ermesinden sonra dahi, çeşitli nedenlerle işçiler hakkındaki verileri işlemektedir.<sup>8</sup> Yukarıda verilen genel kişisel veri kavramını işçiler açısından ele alacak olursak, işçiye ait kimlik bilgileri, fotoğraf, performans değerlendirme kayıtları, ikametgah belgesi, adli sicil kaydı, eğitim durumuna ilişkin belge, sosyal güvenlik kayıtları, işçinin işyerinde yaptığı e-posta yazışmaları, işçilerin kişisel verileri arasında değerlendirilebilecektir.<sup>9</sup> Danıştay, genel sağlık sigortalısının ve bakmakla

place.<sup>9</sup> For example, the Council of State determined that the biometric data obtained for identity authentication in health insurance and for their dependents applying to health service providers in order to get health services and benefitting from other rights<sup>10</sup> and using methods such as “facial recognition system”<sup>11</sup> or “fingerprint”<sup>12</sup> in observation of employee’s working hours are considered as personal data, thus they shall be protected in the light of the right to data protection.

DP Law defines the processing of personal data as any operation which is performed upon personal data such as collection, recording, storage, preservation, alteration, adaptation, disclosure, transfer, retrieval, making available for collection, categorization, blocking its use by wholly or partly automatic means or otherwise than by automatic means which form a part of the filing system.<sup>13</sup>

In the processing of personal data, the most significant point is the conflict of interest: redressing the balance between employer’s right to be informed. One side is the employee’s right of personal data protection and the other side is the confidentiality of private life.<sup>14</sup>

## **B. Explicit Consent of Employee**

The first condition on processing personal data of employee set forth in DP Law<sup>15</sup> is the existence of employee’s explicit consent. According to DP Law, explicit consent is a consent which is on a specific subject, based on information and express consent.<sup>16</sup> Getting explicit consent in written form is not required for validity. However, employers prefer obtaining employees’ explicit consent in written forms because the proof shall be easily presented in case of dispute.<sup>17</sup> Employee’s explicit consent may be regulated as a provision within the employment agreement or with a specific document.

The explicit consent has a condition of “being conscious” in accordance with the law. Hence, the pursuant to Article 26 and 27 of TCO, consent acquired unlawfully and immorally shall be considered invalid.

Employee’s explicit consent may be given before the processing personal data or during data process providing that employee should be informed. It should be noted that in case the employer processes personal data unlawfully, employee’s given consent after it is made will not make the process legal.<sup>18</sup>

yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmeler için sağlık hizmet sunucularına başvurduklarında, biyometrik yöntemlerle kimlik doğrulaması yapılması suretiyle elde edilen verilerin<sup>10</sup> ve personelin mesai takibinde “yüz tarama sistemi”<sup>11</sup> ya da “parmak izi”<sup>12</sup> gibi yöntemlerin uygulanması suretiyle elde edilen verilerin kişisel veri olduğunu, dolayısıyla kişisel verilerin korunması hakkı çerçevesinde korunması gerektiğini belirtmiştir.

Bu doğrultuda, kişisel verilerin işlenmesi, KVKK’da, 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, kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem olarak tanımlanmaktadır.<sup>13</sup>

İşçinin kişisel verileri işlenirken dikkat edilmesi gereken en önemli husus, işverenin bilgi edinme hakkı ile işçinin kişisel verilerinin korunması ve özel hayatın gizliliği hakkı arasında denge kurulmasıdır .

## **B. İşçinin Açık Rızası**

İşçinin kişisel verilerinin işlenebilmesi için, KVKK’da öngörülen<sup>15</sup> ilk şart, işçinin açık rızasının bulunmasıdır. Açık rıza, KVKK’da,<sup>16</sup> belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza olarak tanımlanmıştır. Açık rızanın geçerli olması için yazılı olarak alınması zorunlu değildir. Ancak ispat kolaylığı açısından işverenler, işçilerin rızalarını yazılı şekilde alma yolunu tercih edebilmektedir.<sup>17</sup> İşçinin açık rızası yazılı olarak, iş sözleşmesi içerisinde buna ilişkin bir hükme yer verilerek ya da ayrı bir belge düzenlenerek elde edilebilecektir.

Açık rızanın yasal olarak alınmış olması için “bilinçli olma şartı” özel önem arz eder. Nitekim TBK’nın 26. ve 27. maddelerine göre, hukuka ve ahlaka aykırı olarak alınan rıza geçersiz olacaktır.

İşçinin açık rızası, kişisel verinin işlenmesine başlamadan önce alınabileceği gibi veri işleme esnasında gerekli bilgilendirmelerin yapılması şartıyla da alınabilecektir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, işveren hukuka aykırı olarak veri işlemişse, bu işleme işçinin sonradan onay vermesi hukuka aykırılığı ortadan kaldırmayacaktır.<sup>19</sup>

### C. Other Arguments

Article 5/2 of DP Law propose some exceptions in certain cases and personal data of employee may be processed without his/her consent. For example, the law in itself may considers and regulates such exceptions. Or processing personal data may be required for the commencement or the implementation of the provisions of an agreement; the process of personal data is mandatory to be established, used or protected a right and the data controller may have a legitimate interest. In addition, in the cases such he/she cannot explain his/her consent or processing personal data may be crucial for the protection of his life and he may not express his consent due to the practical issues. The last exception is that in case data owner may declare the personal data publicly, it is not considered yet as a confidential information.

### D. Employer As A Data Controller

The employer is called as a “data controller”, determining the processing of personal data and the establishment and management of data recording system under DP Law.<sup>19</sup> Accordingly, employer shall promote a transparent process for employee. During the collection of the employee’s personal data, the employer shall enlighten *his identity or the representative’s identity as a data controller, the purpose of the collection of personal data*, the information about the persons to whom shall be transferred and *the methods and grounds of processing* personal data, the rights of *data owner* within the scope of DP Law.<sup>20</sup>

### C. Kişisel Verilerin Elde Edilmesinde Diğer Hukuka Uygunluk Halleri

KVKK’nın 5/2 maddesinde öngörüldüğü üzere, belirli istisnai durumlarda, işçinin açık rızası aranmaksızın kişisel verileri işlenebilecektir. Hukuka uygunluk sebebi oluşan bu istisnai haller, kanunlarda ilgili kişisel verileri işlemenin açıkça öngörüldüğü; bir sözleşmenin kurulması veya ifası kapsamında veri işlemenin gerektiği; bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olduğu ve veri sorumlusunun meşru menfaati bulunan hallerdir. Hükümde ayrıca, fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için veya veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğü açısından zorunlu olan veya verilerin veri sahibi kişi tarafından alenileştirildiği durumlar da istisnai hal olarak sayılmıştır.

### D. İşverenin Veri Sorumlusu Sıfatı

İşveren, KVKK kapsamında, kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi<sup>19</sup> olarak tanımlanan “veri sorumlusu” sıfatını haizdir. Bu doğrultuda işverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin kişisel verilerini elde etme sırasında işverenin, veri sorumlusu olarak kendisinin ve varsa temsilcisinin kimliğini, alınan kişisel verilerinin hangi amaçla işleneceğini, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağını, kişisel veri toplama yöntemi ile hukuki sebebinin ve işçinin KVKK kapsamında sahip olduğu haklarını açıklaması gerekir.<sup>20</sup>

## FOOTNOTE

1 Official Gazette (“OG”) dated 07.04.2016, numbered 29677.

2 Article 3/d of DP Law.

3 Article 20, published on the OG dated 09.11.1982, numbered 17863.

4 Article 419 published on the OG dated 04.02.2011, numbered 27836.

5 Article 75 published on the OG dated 10.06.2003, numbered 25134.

6 European Commission, 24.10.1995 dated Directive (Last access:10.06.2017) [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/95-46-ce-dir1995-46\\_part1\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/95-46-ce-dir1995-46_part1_en.pdf).

7 Article 4/1 of DP Law.

8 İlke Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının

İşçi ve İşveren İlişisine Etkileri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınevi, İstanbul 2016, p.775.

9 İlke Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı (“İKVKH”), Ankara 2016, p. 180.

10 Aydın Akgül, “Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, N. 118, Ankara 2015, transferred from p.206-207; the Council of State 15. D., T. 08.7.2014, E.2014/1150 (Unpublished Decision (“UD”).

11 The Council of State 5.Chamber., 10.12.2013, E.2013/1286, K.2013/9524 (UD).

12 10.12.2013, 5th Chamber of The Council of State, numbered E.2013/5342, K.2013/9525.

13 Article 3 of DP Law.

14 Emine Tuncay Kaplan, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Koruma” (Access Date: 10.06.2017), <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/480/5583.pdf>, p. 377.

15 Article 5/1 of DP Law “Personal data shall not be processed without explicit consent of data owner.”

16 Article 3/1a of DP Law.

17 Gürsel, İKVKH, p. 194.

18 Zeki Okur, İş Hukuku’nda Elektronik Gözetleme, Legal Yayınevi, İstanbul 2011, p. 87-88.

19 Article 3/1-a of DP Law.

20 Article 10 of DP Law.

## E. The Basic Principles In Processing Employee's Personal Data

Within the context of labor law, employers shall be bound with several principles in processing the personal data. Article 4/2 of DP Law provides that the process shall be operated in line with the law and good faith; based on accurate and new information, processing for certain, explicit and legitimate purposes; and relevant, limited and proportional processing; storing only for the limited time in accordance with relevant legislation and the purpose for which data are collected.

## IV. PROCESSING EMPLOYEE'S PERSONAL DATA DURING THE CONTRACT

It should be pointed out that processing personal data of employee may be inevitable during the agreement. Employer processes employee's personal data during his/her working time in order to evaluate his/her professional competency. In the recruitment process, processing of employee's personal data is required for the employer's prospective performance in line with the employment agreement. Personal data of employee may be processed for various reasons during employment period. Following the termination of the contract, his/her certain personal data may be still stored. The scope of the protection of employee's personal data should be examined separately in accordance with qualification of any stage in mentioned periods.

## E. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler

İş ilişkisi kapsamında, işverenlerin, işçilerin kişisel verilerini işlerken uyması gereken çeşitli ilkeler bulunmaktadır. KVKK m.4/2 uyarınca, kişisel veriler işlenirken; (i) hukuka ve dürüstlük kurallarına uyulmasına, (ii) verilerin doğru ve gerektiğinde güncel olmasına, (iii) belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenmesine, (iv) verilerin işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olarak işlenmesine ve (v) ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme ilkelerine uyulması gerekmektedir.

## IV. İŞ İLİŞKİSİNİN FARKLI EVRELERİNDE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ

Önemle belirtmek gerekir ki, iş ilişkisi kapsamında işçinin kişisel verilerinin işlenmesi kaçınılmazdır. İşveren, işçinin mesleki yeterliliğini değerlendirebilmek için, iş başvurusu sırasında işçinin kişisel verilerini işlemektedir. İşe alımda ise işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için yine kişisel verilerin işlenmesi gerekmektedir. Çalışma süreci boyunca da işçinin kişisel verilerinin işlenmesi çeşitli nedenlerle söz konusu olabilmektedir. Hatta, işçi işten ayrıldıktan sonra dahi birtakım kişisel verileri saklanmaya devam etmektedir. Bu nedenle, bahsi geçen süreçlerde her sürecin niteliğine uygun olarak ayrı ayrı işçinin kişisel verilerinin korunma kapsamının incelenmesi gerekmektedir.

## DİPNOT

1 07.04.2016 tarih, 29677 sayılı Resmî Gazete ("RG").

2 KVKK m. 3/d.

3 09.11.1982 tarih, 17863 sayılı RG, m. 20.

4 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı RG, m. 419.

5 10.06.2003 tarih, 25134 sayılı RG, m. 75.

6 Avrupa Komisyonu, 24 Ekim 1995 tarihli Direktif

(Erişim tarihi:10.06.2017) [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/95-46-ce/dir1995-46\\_part1\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/95-46-ce/dir1995-46_part1_en.pdf).

7 KVKK m. 4/1.

8 İlke Gürsel, "Kişisel Verilerin Korunması Hakkında İşçi ve İşveren İlişkinde Etkileri", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınevi, İstanbul

2016, s.775.

9 İlke Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında, Ankara 2016, ("İKVKH") s. 180.

10 Aydın Akgül, "Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi

T18. sayı, Ankara 2015, s.206-207'den naklen;

Danıştay 15. D., T. 08.7.2014, E.2014/1150

(Yayınlanmamış Karar ("YK")).

11 Danıştay 5. Daire, 10.12.2013, E.2013/1286,

K.2013/9524 (YK).

12 Danıştay 5.D., 10.12.2013, E.2013/5342,

K.2013/9525.

13 KVKK m.3.

14 Emine Tuncay Kaplan, "İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere

Karşı Koruma" (Erişim tarihi: 10.06.2017),

<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/480/5583.pdf>, s. 377.

15 KVKK m. 5/1 "Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez."

16 KVKK m. 3/1a.

17 Gürsel, İKVKH, s. 194.

18 Zeki Okur, İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme,

Legal Yayınevi, İstanbul 2011, s. 87-88.

19 KVKK m.3/1-1.

20 KVKK m. 10.

## A. Processing Personal Data of Employee in the Recruitment Process

The subject matter of an employment agreement is based on particularly employee's personality and qualifications and building on employee and employer's trust.<sup>21</sup> The liability of employee's loyalty is important besides his/her qualifications. Employer's right to information about his employee arises on the ground that employer's right of management.<sup>22</sup> Employer decides whether or not he recruits that employee following his evaluation of the personal data he has collected. For this reason, employer has legitimate interest on processing employee's personal data within the scope of employment agreement.<sup>23</sup> However, it should be noted the limitations of this legitimate interest. The applicant himself may disclose his data upon employer's request within the boundaries of law; the limitations are the professional knowledge of the employee and information about his/her professional life to<sup>24</sup> enlighten the conformity with the job during interview.

The right of personal data protection may be violated during his/her recruitment. The consent on employee applicant's notifying his/her data to employer when he/she is recruited will be a reason complying with law.

The employer as data controller shall keep data in accordance with provisions of DP Law such as obligations of data controller as well as storage and protection of personal data.<sup>25</sup> In that applicant is not recruited, the personal data of the employee shall be given back to him and shall be deleted, destroyed or anonymized ex officio or upon applicant's request<sup>26</sup> so there is not any legitimate reasons requiring personal data to be processed.

## B. Processing Personal Data of Employee During the Recruitment Period

The operation of processing personal data of employee may continue during the agreement. Employers have the rights to gain information to ensure the performance of the workers and to prevent any harm to employees or workplaces, to take security measures, to evaluate performances, to make productivity measurements. Personal data of employee is usually processed during the recruitment period through records made by visual or other technologic methods. Employers generally collect personal data of employees by means of electronic surveillance applications and electronic communication.

## A. İş Başvurularında ve İşe Alımlarda İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi

İş sözleşmesi, özellikle işçinin kişiliğini ön plana çıkaran ve işçi ile işveren arasında güven temelli kişisel ilişkiler kuran bir sözleşmedir.<sup>21</sup> Bu sebeple, işçinin iş görme kabiliyetinin yanında sadakat borcu da önem taşımaktadır. İşverenin işçiye yönelik bilgi edinme hakkı işverenin yönetim hakkından kaynaklanmaktadır.<sup>22</sup> İşveren, iş sözleşmesi yapacağı işçinin belirli özelliklerini öğrenip değerlendirdikten sonra işe alıp almama konusunda karar verir. Bu nedenle, işverenin işçinin iş sözleşmesi kapsamındaki kişisel verilerini işleminde meşru menfaati<sup>23</sup> vardır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, bu meşru menfaatin sınırlarıdır. İşverenin meşru sınırlar içerisinde kalan ve işçinin mesleki bilgisini ölçmek ve meslek yaşantısı hakkında bilgi edinmeye yönelik<sup>24</sup> sorularına ilişkin olarak aday, gerek iş başvurusu formları ile gerekse iş görüşmelerinde sözlü olarak verilerini ifşa etmektedir.

Zira işe alınırken de işçilerin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edilmesi söz konusu olabilir. İşçi adayının işe alınırken kişisel verilerini işverene bildirmesinde rıza, hukuka uygunluk sebebi olacaktır.

Veri sorumlusu sıfatını haiz olan işveren, kendisi ile paylaşılan kişisel verileri, KVKK'nın veri sorumlusunun yükümlülükleri, kişisel verileri saklama ve koruma hükümlerine<sup>25</sup> uygun olarak muhafaza etmek zorundadır. Eğer ki aday işe alınmamışsa, kişisel verilerin işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması nedeniyle iş başvurusu kapsamında adayın işverene verdiği bilgiler (kişisel veriler) adaya iade edilmeli, re'sen veya adayın talebi üzerine işveren tarafından silinmeli, yok edilmeli veya anonim hale getirilmelidir.<sup>26</sup>

## B. İşçinin Çalışma Süreci Boyunca Kişisel Verilerinin İşlenmesi

İş ilişkisi sürdükçe işçinin kişisel verilerinin işlenmesine kuşkusuz devam edilecektir. İşverenler, işyerinde denetimi sağlamak, daha iyi sonuçlar elde etmek, işçinin veya işyerinin zarar görmesini engellemek, güvenlik önlemi almak, performans değerlendirmesi yapmak, verimlilik ölçümünü gerçekleştirmek veya çalışma disiplini sağlamak amacıyla işyerini ve işçilerini izlemektedir. Çalışma süreci boyunca işçinin kişisel verilerinin işlenmesi genellikle görsel veya teknolojik diğer yöntemlerle yapılan kayıtlar ile gerçekleştirilmektedir. İşverenler, genellikle





The main electronic surveillance application is automatic observation with camera system. There shall not be any other methods damaging less to personal data via camera system.<sup>27</sup>

Violations on images and voice of individuals may lead to the breach of personal data protection since they are considered personal data. As a rule, in the application of cameras, employees' consent shall be obtained as a reason in compliance with law,<sup>28</sup> they shall be informed and required measures such as data security shall be taken.

Camera control system should be applied in accordance with certain rules to avoid any violations of the employee's rights protected by law. In this context, it is important that there have to be some legitimate reasons to apply the camera. Moreover, the purpose and method of surveillance shall be proportionate and employer shall carry out the same application for all employees in accordance with the equality principle. Additionally, the data via camera system shall be used only what is used for. Besides, the storage period of data is significant and the data shall not be stored more than the period required for the purpose of processing personal data.<sup>29</sup>

elektronik gözetleme uygulamaları kullanarak ve elektronik iletişimi gözetleyerek işçilere ilişkin kişisel verileri toplamaktadır.

İşverenlerin işyerlerinde kullandığı elektronik gözetleme uygulamasının başında kamera sistemleriyle otomatik izleme gelmektedir. İşçilerin kamera sistemiyle izlenebilmesi için, kişilik haklarına daha az zarar veren başka bir yöntemin bulunmaması gerekmektedir.<sup>27</sup>

Bireylerin görüntüsü ve sesi, kişisel veri olarak kabul edildiği için, bu değerler üzerinde oluşacak ihlaller, kişisel verilerin korunması hakkının ihlali sonucunu doğuracaktır. Kural olarak, kameraların kullanılması durumunda, hukuka uygunluk sebebi olarak işçilerin açık rızasının alınması,<sup>28</sup> bilgilendirilmesi ve veri güvenliği başta olmak üzere gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

İşyerinin kamera ile gözetlenmesinin işçinin yasalar ile korunan haklarının zedelenmemesi için, kamera ile kontrol sisteminin belli kurallar dâhilinde uygulanması önem arz etmektedir. Bu kapsamda, kamera ile gözetlemeyi haklı kılabilecek menfaatlerin varlığı aranmalıdır. Aynı zamanda, gözetlemenin amacı ile bunun için seçi-



The other condition which the employers shall conform to in processing personal data is transparency. Employer as a data controller shall explain reasons in compliance with law of surveillance by camera system, where employees will be monitored, the storage period of camera records if these cameras record, how these records will keep safe and that the data will be destroyed when reasons in compliance with law disappear.<sup>30</sup>

Data collecting may be fulfilled through phone records, the internet and e-mails. As a rule, employer shall monitor his/her employees' phone calls, which are neither private nor related to business. If employer thinks that employee's phone conversations should be monitored, he/she shall request from the court to do so and upon the decision of court, wiretapping shall made by competent authorities.<sup>31</sup>

Employer shall prepare personal files for his/her each employee and shall submit these files in case competent officers and authorities request under the relevant provision<sup>32</sup> of Labor Law. However, employer shall use the

len yöntemin orantılı olması gerekmekte olup, işveren, eşitlik ilkesi kapsamında her işçi için aynı uygulamayı gerçekleştirmelidir. İlâveten, kamera ile kontrol sisteminin uygulanma amacı ne ise, kameradan elde edilen kayıtların ilgili amaç doğrultusunda kullanılması zorunludur. Bunun yanı sıra, kamera aracılığıyla toplanan verilerin muhafaza süresi önem arz etmekte olup, verilerin elde edilme amacı için gerekli olan süreden daha fazla bir süre için saklanmamalıdır.<sup>29</sup>

Kamera sistemiyle gözetleme çerçevesinde işverenin uyması gereken bir diğer koşul, bilgilendirme yükümlülüğüdür. İşverenin veri sorumlusu olarak işçilere, kamera ile gözetlemenin hukuka uygunluk nedenlerini, nelerde kamera ile izleneceklerini, eğer bu kameralar kayıt yapıyor ise kayıtların saklanma süresini, söz konusu kayıtların güvenli bir şekilde nasıl muhafaza edileceğini ve hukuka uygunluk sebebi ortadan kalktığında verilerin yok edileceğini açıklamak zorundadır.<sup>30</sup>

İşçinin elektronik iletişiminin gözetlenmesiyle veri toplanması ise, telefon kayıtları, internet kullanımı ve

data which is obtained by him/her about his employee in accordance with good faith principles and law; also, employer is obliged not to disclose employee's data on which employee has reasonable interest.

### **C. Remaining to Store Employee's Personal Data after Employee Leaves the Job**

Employer has legitimate interest on storage of ex-employees' personal data since persons who were recruited by employer and left the job may claim certain demand within the scope of employment agreement during the business lawsuits' period of limitations. However, the personal data shall be deleted at the end of term of limitations.<sup>33</sup>

Pursuant to Article 7 of DP Law, despite the processed personal data in compliance with law, personal data shall be deleted, destroyed or anonymized by employer as a data controller ex officio or upon data owner's request in case reasons requiring to process personal data.

## **V. THE PROTECTION OF EMPLOYEE'S PERSONAL DATA**

### **A. Employee's Right of Personal Data Protection**

As prescribed in Article 11 of DP Law, by applying to employer as a data controller, an employee has a right to *i*) be informed whether his/her data is being processed or not, *ii*) to request information related to process if his/her personal data are processed, *iii*) to be informed about the purposes of processing his/her personal data and whether these data are processed in suitable way for purposes or not, *iv*) to be informed about domestic or foreign third persons that his/her personal data are transferred to, *v*) to request correction of his/her personal data in case these are processed deficiently or incorrectly, *vi*) to request deletion or destruction of his/her personal data on conditions set forth in DP Law, *vii*) to request to third persons' being notified with respect to correction of his/her personal data in the event that the personal data are processed deficiently or incorrectly, *viii*) to object to the appearance of results against him/her by means of exclusively analysis of personal data via automatic systems, *ix*) to request the recovery of his/her loss in case he/she is incurred loss due to unlawfully process of his/her personal data.

e-mail kayıtlarından elde edilen verilerin toplanmasıyla gerçekleşmektedir. İşveren, kural olarak, işçinin ne iş amaçlı ne de özel amaçlı telefon görüşmelerini dinleyebilir. İşveren, işçinin telefon görüşmelerinin dinlenmesi gerektiğini düşünüyorsa, bunu mahkemeden talep etmeli ve alınacak karar üzerine yetkili makamlarca dinleme gerçekleştirilmelidir.<sup>31</sup>

İK'nın ilgili maddesi<sup>32</sup> uyarınca, işverenin çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemesi ve istendiği takdirde bunları yetkili memur ve mercilere göstermesi gerekmektedir. Ancak şu kadar ki, işveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

### **C. İşten Ayrıldıktan Sonra İşçinin Kişisel Verilerinin Saklanmaya Devam Edilmesi**

İşverenin bünyesinde çalışmış ve ardından işten ayrılmış olan kişilerin işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi kapsamında belirli hususları iş davalarının zamanaşımı süresi boyunca gündeme getirebileceği göz önünde bulundurulurken, eski çalışanların iş sözleşmesi kapsamında kişisel verilerinin saklanması işverenin meşru menfaati mevcuttur. Ancak söz konusu zamanaşımı süresinin<sup>33</sup> sonuna gelmesi ile, ilgili kişilere ait kişisel verilerin silinmesi gerekmektedir.

KVKK'nın 7. maddesine göre, hukuka uygun olarak işlenmesine rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde kişisel veriler re'sen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu yani işveren tarafından silinecek, yok edilecek veya anonim hale getirilecektir.

## **V. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI**

### **A. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**

KVKK'nın 11. maddesinde düzenlendiği üzere, işçilerin, veri sorumlusu olan işverenlere başvurarak kendileriyle ilgili *i*) kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme, *ii*) kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, *iii*) kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, *iv*) yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme, *v*) kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme, *vi*) KVKK'nın ilgili maddesinde öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok

It should be pointed out that, as a rule, employees shall use their rights by applying to their employers as data controllers with a written form. Employer who has data controller title shall finalize requests on such applications as soon as possible depends on the feature of request in maximum thirty days free of charge.<sup>34</sup>

### B. Employer's Obligations Regarding Protection of Personal Data

Primarily, employer as a data controller has obligation to inform employee, within the scope of employer's obligations regarding the protection of personal data. Besides, pursuant to Article 12 of DP Law, employer as a data controller shall take all manner of technical and administrative precautions required for i) prevention of unlawfully processing personal data, ii) prevention of unlawfully access to personal data, iii) providing security level appropriate for protecting personal data. Furthermore, employer shall conduct or make someone conduct required inspections to ensure that provisions of DP Law are enacted. Employers shall not disclose employee's personal data and shall not use such data with other purposes in a way contrary to provisions of DP Law. The employer's obligations may be recorded even following the termination of the agreement.

### VI. SANCTIONS IN THE VIOLATION OF THE RIGHT OF THE PROTECTION OF PERSONAL DATA

The sanctions which employer, as a data controller, may be enforced in case he/she does not fulfill his/her obligations are prescribed in DP Law. According to this,<sup>35</sup> the relevant personal data provisions between Article 135 and Article 140 of CC<sup>36</sup> shall be enforced.

edilmesini isteme, vi) eksik veya yanlış işlenmiş kişisel verilerin düzeltilmesi halinde, bu durumun kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme, viii) işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme, ix) kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme haklarına sahiptir.

Belirtmek gerekir ki, işçiler, bu haklarını kural olarak yazılı olarak veri sorumlusu olan işverene başvurarak kullanabilecektir. Veri sorumlusu sıfatını haiz işveren, başvuruda yer alan talepleri, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandırır.<sup>34</sup>

### B. İşverenin Kişisel Verileri Korumaya İlişkin Yükümlülükleri

İşverenin, kişisel verileri korumaya ilişkin yükümlülükleri kapsamında, ilk olarak veri sorumlusu sıfatıyla işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, veri sorumlusu olan işveren, KVKK'nın 12. maddesi uyarınca, i) kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, ii) kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, iii) kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır. Ayrıca, işveren, işyerinde, KVKK hükümlerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla gerekli denetimleri yapmak veya yaptırmak zorundadır. İşverenler, işçilere ilişkin olarak öğrendikleri kişisel verileri KVKK hükümlerine aykırı olarak başkasına açıklayamaz ve işleme amacı dışında kullanamazlar. Bu yükümlülükleri, görevden ayrılmalarından sonra da devam eder.

### FOOTNOTE

**21 Sarp Sözek**, *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul 2016, p.365.

**22 Selen Uncular**, *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, p.72.

**23** The legitimate interest of data controller; personal data's which data controller processes being required for and related to business that data controller makes or services that data controller provides.

**24 İbrahim Aydın**, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının

Konuyla İlgili Maddelerin Değerlendirmesi", TÜHİS, Kasım 2005, p.30.

**25** Article 7, 10, 12 of DP Law.

**26** Gürsel, İKVKH, p. 288; **Erbil Beytar**, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, p.163; Article 11 of DP Law.

**27** Beytar, p.189.

**28** The subject of surveillance by camera system is contradictory issue in doctrine. Monitoring by apparent camera system may be done without explicit consent of employee in case certain conditions are

met. However, explicit consent of employee shall be obtained in monitoring by hidden camera.

**29** Gürsel, İKVKH, p.353-369.

**30** Please refer to "Data Controller Title of Employer" titled III-A-3 Part of hereby article.

**31** Gürsel, İKVKH, p. 402.

**32** Article 75 of LL.

**33** Article 146 of TCO.

**34** Article 13/2 of DP Law.

**35** Article 17 of DP Law.

**36** OG dated 12.10.2004 , numbered 25611.

Hereunder, illegal processing personal data prescribed in Article 135 of CC; illegal sharing, disseminating or obtaining of personal data set forth in Article 136 of CC; the crimes of non-destruction of personal data regulated in Article 138 of CC may be applied in case of the violation of the right. Moreover, the relevant precautions shall be enforced to legal persons committed as prescribed in Article 140 of CC.

In addition, the breach of confidentiality of communication set forth in Article 132 of CC, monitoring and recording conversations between persons prescribed in Article 133 of CC, as well as the violation of right of privacy set forth in 134 of CC shall be applied in case that conditions are found.

Employers as data controllers who do not fulfill their obligations based on Article 18 of DP Law such as *i*) transparency obligation, *ii*) obligations related to data security, *iii*) requirements of Data Protection Board's decisions, *iv*) registration and notification obligations to Data Controllers Registry shall be enforced to administrative fines in prescribed amounts. Besides, based on Article 104/1 of LL, administrative fine shall be enforced to employer or representative of employer who does not prepare employees' personal files prescribed in Article 75 of LL.

## VII. CONCLUSION

For the moment, the advance methods are being applied for processing personal data. By the regulations, the amendments on precautions are prescribed in accordance with the developments. The concept of personal data has been redefined and the scope of the right has been prescribed by legislative actions.

## VI. HUKUKA AYKIRI VERİ İŞLEME HALİNDE UYGULANABİLECEK YAPTIRIMLAR

KVKK'da veri sorumlusu olan işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde karşılaşılabilecek yaptırımlar öngörülmüştür. Buna göre, kişisel verilere ilişkin suçlar bakımından Türk Ceza Kanunu'nun<sup>35</sup> ("TCK") 135 ila 140. madde hükümleri uygulanacaktır.<sup>36</sup>

Buna göre, işverenlerin karşı karşıya kalabileceği cezai yaptırımlar açısından, TCK m. 135'de düzenlenen, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi, m. 136'da düzenlenen kişisel verileri hukuka aykırı olarak bir başkasına verme, yayma veya ele geçirme, m. 138'de düzenlenen verileri yok etmeme suçları uygulama alanı bulabilecektir. Ayrıca, TCK m. 140'da düzenlendiği üzere, belirtilen suçların işlenmesi dolayısıyla tüzel kişiler hakkında bunlara özgü güvenlik tedbirlerine hükümlenacaktır.

Bunların yanı sıra, TCK m. 132'de yer alan haberleşmenin gizliliğini ihlal, m. 133'te yer alan kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması ile m. 134'de düzenlenen özel hayatın gizliliğini ihlal suçları ise, koşulların bulunması halinde uygulama alanı bulabilecektir.

KVKK'nın 18. maddesi uyarınca, *i*) aydınlatma yükümlülüğünü, *ii*) veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, *iii*) Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun verdiği kararların gereğini, *iv*) Veri Sorumluları Sicili'ne kayıt ve bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen veri sorumlusu olan işverenler, belirtilen tutarlarda idari para cezası yaptırımının muhatabı olacaktır. Ayrıca, İK m. 104/1'de düzenlendiği üzere, m. 75'de öngörülen işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.

## DİPNOT

**21 Sarper Sözek**, *İs Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul 2016, s.365.

**22 Selen Uncular**, *İs İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s.72.

**23** Veri sorumlusunun meşru menfaati; işlediği verilerin, yapmış olduğu iş veya sunmuş olduğu hizmetle bağlantılı ve bunlar için gerekli olmasıdır.

**24 İbrahim Aydınli**, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının

Konuyla İlgili Maddelerin Değerlendirmesi", TÜHS, Kasım 2005, s.30.

**25** KVKK m.7, m.10, m. 12.

**26** Gürsel, İKVKK, s. 288; **Erbil Beytar**, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, s.163; KVKK m.11.

**27** Beytar, s.189.

**28** Kamera sistemi ile izleme hususu doktrinde tartışmalıdır. Açık kamera sistemi ile izleme noktasında, belirli şartların gerçekleşmesi halinde, işçinin rızasına gerek olmaksızın izleme

yapılabilecektir. Gizli kamera sistemi ile izlenmesi noktasında ise, işçinin rızasının alınması zorunludur.

**29** Gürsel, İKVKK, s.353-369.

**30** Bkz. Makalenin "İşverenin Veri Sorumlusu Sıfatı" başlıklı III-A-3 kısmı.

**31** Gürsel, İKVKK, s. 402.

**32** İK m. 75.

**33** BK m. 146.

**34** KVKK m. 13/2.

**35** 12.10.2004 tarihli, 25611 sayılı RG.

**36** KVKK m.17.

In this article, these said regulations have been analyzed above. The processing their employees' personal data may continue from beginning to the end of the employment agreement. It has been emphasized that concrete case shall be evaluated in each stages of these applications based on DP Law. The general principles proposed by the DP Law and the employee's explicit consent before processing is significant in evaluating the legality of the processing.

After all, it should be noted that studies on the protection of personal data are quite new to the Turkish literature and the practice. Therefore, employers has to pursue and correctly enforce the new regulations regarding the protection of personal data. ■

## VII. SONUC

Günümüzde kişisel verilerin işlenmesinde oldukça gelişmiş teknikler kullanılmaktadır; bu nedenle ortaya çıkabilecek ihlallere karşı kanunlarda öngörülen önlemlerin de değişmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu doğrultuda çeşitli mevzuatlarda yasal düzenlemeler yapılarak kişisel veri kavramı tanımlanmış ve koruma kapsamı belirlenmiştir.

Makalemizde söz konusu düzenlemelerin üzerinde durulmuştur. İşverenlerin iş ilişkisinin başlangıcından sonuna kadar hatta sona erdikten sonra dahi çalışanlarının kişisel verilerini işledikleri tespit edilmiş ve bu işlemlerin her bir evresinde somut olayın KVKK kapsamında ayrıca değerlendirileceği vurgulanmıştır. Bu değerlendirme yapılırken ise KVKK'da öngörülen genel ilkeler ve çalışanın kişisel verilerinin işlenmesine önceden açık rıza gösterip göstermediği belirleyici olacaktır.

Bütün bunlarla birlikte önemle belirtmek gerekir ki, ülkemizde kişisel verilerin korunması konusundaki çalışmalar oldukça yenidir ve gelişmekte olan bir alandır. Dolayısıyla işverenler tarafından, kişisel verilerin korunmasına ilişkin güncel düzenlemelerin takip edilmesi gerekmektedir. ■

## BIBLIOGRAPHY KAYNAKÇA

**Aydın Akgül**, "Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, N. 118, Ankara 2015

**İlke Gürsel**, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2016

**İlke Gürsel**, "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkesine Etkileri", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınevi, İstanbul 2016.

**Emine Tuncay Kaplan**, "İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Koruma", (Access Date: 10.06.2017) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/480/5583.pdf>

**Erbil Beytar**, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017.

**İbrahim Aydınlı**, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerin Değerlendirmesi", TÜHİS, Kasım 2005

**K. Ahmet Sevimli**, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2006

**Sarper Süzek**, İş Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul 2016

**Selen Uncular**, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014

**Zeki Okur**, İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, Legal Yayınevi, İstanbul 2011

**Aydın Akgül**, Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi S. 118, Ankara 2015

**İlke Gürsel**, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2016

**İlke Gürsel**, "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkesine Etkileri", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınevi, İstanbul 2016

**Emine Tuncay Kaplan**, "İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Koruma", (Erişim tarihi:10.06.2017) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/480/5583.pdf>

**Erbil Beytar**, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017.

**İbrahim Aydınlı**, İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerin Değerlendirmesi, TÜHİS, Kasım 2005

**K. Ahmet Sevimli**, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2006

**Sarper Süzek**, İş Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul 2016

**Selen Uncular**, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014

**Zeki Okur**, İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, Legal Yayınevi, İstanbul 2011