



KİŞİSEL VERİ NEDİR ?

6698 sayılı KVKK' nın 3. Maddesinin (d) bendinde “kişisel veri” için : “Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi, ifade eder.” şeklinde bir tanımlama yapmıştır. Bu fıkradan da anladığımız üzere “kişisel veri” kapsamına tüzel kişiler girmemektedir. Maddenin açık ifadesi ile kişisel verisi korunan kişi bir gerçek kişi olmalıdır. 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.

KVKK NEDİR?

KVKK, 7 Nisan 2016 tarihinde Resmî Gazete' de yayınlanarak yürürlüğe girmiş, başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel veri toplayan, işleyen ve saklayan gerçek ve tüzel kişilerin uyması gereken kuralları düzenlemektedir. Kanun, gerçek ve tüzel kişilere kişisel veri işlerken uymaları gereken usul ve esasları ortaya koyarken, bu kurallara uymama sonucu ortaya çıkabilecek yükümlülüklerini de düzenlemektedir.

İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA VERİ SORUMLUSU VE VERİ İŞLEYEN TANIMI

Veri sorumlusu 6698 Sayılı Kanunda “*Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi*” olarak tanımlanmıştır. İş hukuku bağlamında ise veri sorumlusu, verilerin işlenmesi hususundaki emir ve talimat verme yetkisinin asıl sahibi işveren olduğundan çoğunlukla işveren süjesine tekabül eder. Veri işleyen ise yine aynı kanunda “*Veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya*

tüzel kişi” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle veri işleyen iş ilişkisinde genellikle işveren tarafından işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi için yetkilendirilmiş işveren vekili olarak karşımıza çıktığı çıkarımı yapılabilir. Ancak işveren adına bu faaliyeti gerçekleştiren kişinin “işveren vekili” sıfatını taşıması da şart değildir. Kişi, işveren tarafından iş yerindeki işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi için yetkilendirilmiş ise “işveren vekili” sıfatını taşımasa dahi KVKK anlamında veri işleyen konumundadır. Bu bağlamda özellikle işverenlere işçilerin ücret bordrolarının hazırlanması, SGK bildirimlerinin yapılması vb. konularda bordrolama hizmeti veren kuruluşların veri işleyen oldukları konusunda kuşku bulunmamaktadır.

VERİ SORUMLUSU VE VERİ İŞLEYEN’İN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İlgili kişinin verisinden sorumlu olan ve veri sorumlusunun kararlarıyla bu veriyi işleyen kişilerin KVKK kapsamında bazı yükümlülükleri vardır. Bu yükümlülükler şu şekilde özetlenebilir;

• **Aydınlatma Yükümlülüğü: Veri sorumlusunun en temel yükümlülüğü aydınlatma yükümlülüğüdür.** Aydınlatma yükümlülüğüne göre veri sorumlusu kişisel verilerin elde edilmesi sırasında ilgili kişiye bazı bilgileri sağlamalıdır. İlgili kişi verisinin işlendiği her durumdan haberdar olmalı ve bu konuda bilgilendirilmelidir.

• **Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler: Kanuna göre veri sorumlusu veri güvenliği konusunda aşağıdaki maddelerden sorumludur:**

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

Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğün İş Mevzuatındaki İz Düşümü

➤ İş Kanunumuzda işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin olarak 75. madde ile bir düzenleme getirilmiştir. İlgili düzenleme uyarınca “İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak

kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.” İşverenin bu bağlamdaki sorumluluğunu somutlaştırmak gerekirse; işveren, İş Kanunu ve diğer kanunlar çerçevesinde düzenlemek zorunda olduğu kayıtları dosyada tutar. İş teftişi sırasında dosyadaki bilgilerin müfettişlere gösterilmesi ve işçilere ilişkin vergilerin ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi konusundaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için işçilere ilişkin verilerin kurumlara aktarılması bu çerçevede değerlendirilmektedir ve bu madde çerçevesinde işverenin işçinin kişisel verilerini dürüstlük kuralına ve hukuka uygun kullanması gerekmektedir. Bu bağlamda verilerin açıklanmış ve belirlenmiş bir amaç doğrultusunda işlenmesi, verilerin işlenmesinde gereklilik olması, verilerin maddi gerçekliğe uygun ve güncel olması, verilerin üçüncü kişilerin erişimine açık olmayan şekilde işlenmesi ve saklanması gerekmektedir. Bu madde çerçevesinde işverenin sır saklama yükümlülüğü de bulunmaktadır. İşverenin edindiği bilgileri herhangi bir sübjektif değerlendirme olmaksızın istisnasız bir şekilde saklaması gerekmektedir. İş Kanununda işçinin kişisel verilerinin paylaşımına ilişkin bir düzenleme de 28 inci madde ile getirilmiştir. Buna göre, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin olarak çalışma belgesi talep etme hakkı vardır. İşten ayrılan işçiye işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Bu belge de içerdiği bilgiler bakımından kişisel veri sayılır.

➤ İş Kanunu’ndaki düzenleme incelendiğinde, işverenin çalışma mevzuatı kapsamında tutmakla yükümlü olduğu işçi özlük dosyasındaki bilgilerin gizliliğinden sorumlu olduğunun düzenlenerek, işverene bu bilgileri saklayarak ancak yetkili kişilere ve mercilere gösterme yetkisi verdiği görülmektedir. Bu kapsamda, İş Kanunu da işverene, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kurallarını gözeterek hukuka uygun şekilde saklama yükümlülüğü getirerek, söz konusu bilgilerin gizli kalması konusunda işverene sorumluluk yüklemektedir.

Veri sorumlusu bu yükümlülüklerini yürütebilmek için her türlü tedbiri almak ve kanunun işleyişi ile ilgili denetimleri yapmak zorundadır. Kişisel veri, veri sorumlusu adına başka bir kişi tarafından işlenmişse güvenlik konusunda iki kişi de sorumlu durumdadır. Hem veri sorumlusu hem de veriyi işleyen kişi görevi sona erdikten sonra da veriyi paylaşamaz veya işleme amacı dışında kullanamaz. Eğer veri 3. kişiler tarafından ele geçirilmişse bu durum en kısa sürede ilgili kişilere bildirilmelidir.

- Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğü: Veri sorumlularının kamu ile paylaşılabilmesi ve bu sayede kişisel verilerin korunması hakkının daha etkin şekilde kullanılması amacıyla veri sorumluları, Veri Sorumluları Sicili (VERBİS)'e kayıt yaptırmak zorundadır. Bu sistemde veri işleme faaliyetleri ile ilgili bilgiler kayıtlı olarak tutulmaktadır.

- İlgili Kişiler Tarafından Yapılan Başvuruların Cevaplanması Yükümlülüğü: Veri sorumluları, ilgili kişilerce kendisine iletilen, kanunun uygulanması ile ilgili talepleri en geç otuz gün içerisinde sonuçlandırmalıdır. Veri sorumlusu bu talebin olumlu ya da olumsuz cevabını ilgili kişiye bildirmelidir. İlgili kişi red cevabı alması halinde, cevabı öğrendikten sonraki otuz gün içinde Kurula şikayette bulunabilmektedir. Genellikle ücretsiz olan bu işlem, gerekmesi halinde bir ücret karşılığında da yapılabilmektedir.

- Kurul Kararlarının Yerine Getirilmesi Yükümlülüğü: Veri sorumlusu, kurula gelen bir şikayet olması ya da kurulun bir ihlali tespit etmesi halinde, konuyla ilgili hukuka aykırılıkların giderilmesi ile sorumludur.

KVKK KAPSAMINDAKİ YAPTIRIMLAR NELERDİR?

6698 Sayılı KVKK madde 18 kapsamında;

- Aydınlatma yükümlülüğü yerine getirmeyenler (md.10) hakkında 9.013 TL-180.264 TL arası,

- Veri Güvenliğine ilişkin yükümlülükleri getirmeyenler (md.12) hakkında 27.040,00 TL-1.802.636,00 TL arası,

- Kurul tarafından verilen kararların yerine getirmeyenler (md.15) hakkında 45.066,00-1.802.636,00 TL arası,

- Veri Sorumluları Siciline (VERBİS) kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler (md.16) 36.053,00 TL- 1.802.636,0 TL arası idari para cezasına mahkum edilir.

Hukuka aykırı veri işleme faaliyetleri ayrıca 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında da cezalandırılabilir.

AYDINLATMA METNİ İLE AÇIK RIZA METNİ'NİN İLİŞKİSİ

Kanun'un 3. maddesinde açık rıza; “*Belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza*” şeklinde tanımlanmıştır. Kanundaki tanım çerçevesinde rıza kavramı özetle, kişinin sahip olduğu verinin işlenmesine, kendi isteği ile ya da karşı taraftan gelen istek üzerine onay vermesi anlamını taşımaktadır. Verilen rıza ile ilgili kişi, kişisel verilerinin akıbetine ilişkin kararını ifade etmiş bulunur. İlgilinin yapacağı rıza açıklaması, ilgili kişinin işlenmesine izin verdiği verinin sınırlarının, kapsamının, gerçekleştirilme biçiminin ve süresinin hatlarını anlaşılır bir şekilde çizmeye elverişli nitelikte olmalı ve veri işleyen faaliyetinin kapsama alanı bu hatlar çevresinde inşa edilmelidir.

Veri işleme faaliyetinin ilgili kişinin açık rızasına bağlı olduğu ve Kanunun 5. Maddesinin 2. Fıkrasında öngörülen diğer sebeplere dayandığı hallerin tamamında ise, veri sorumlusunun ilgili kişiyi aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Yani ilgili kişi her koşulda veri sorumlusu tarafından işleme faaliyetine ilişkin aydınlatılmalıdır. Bu husus, ilgili kişinin talebine bağlı değildir. Söz konusu durumun iş yaşamındaki izdüşümünü inceleyecek olursak; ilgili hangi aşamada ve hangi pozisyonda olursa olsun (işe alım sırasında aday, iş sözleşmesinin devamı süresince işçi vb.) paylaştığı kişisel verilerin işlenmesine, ilişkin her türlü bilgiyi edinme hakkına sahiptir ve KVKK m. 10 uyarınca işveren veya yetkilendirdiği kişi, ilgiliye; veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliğini, paylaşılan verilerin hangi amaçla işleneceğini, ilgili verilerin kimlerle ve hangi amaçlarla paylaşılabilme ihtimalinin olduğunun bilgisini, veri toplama yöntemlerini ve durumun hukuki sebebini açıklamakla yükümlüdür. Ve yine KVKK md 10'a göre bu bilgilendirme, aday ve/veya işçinin kişisel verileri elde edildiği esnada yapılmalıdır. Aydınlatma yükümlülüğünün yapıldığına dair ispat yükü işverende olup; bildirim yapılırken anlaşılır, sade, açık bir dil tercih edilmeli ve bildirim adayın/işçinin rıza vermemesi halinde karşılaşılabilecek sonuçları da içermelidir.

Bu iki husus bir arada değerlendirildiğinde, hususlara ilişkin en çok üzerinde durulması gereken noktalardan bir tanesi, aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi ve açık rıza alınması süreçlerinin ayrı ayrı yerine getirilmesi gerektiğidir. Bu hususa Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğin 5 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (f) bendinde değinilmiştir.

Konuya İlişkin Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun Vermiş Olduğu 26/07/2018 Tarihli ve 2018/90 Sayılı Karar Özeti:

Kurul, Online platformda iş başvurusu alan veri sorumlusu şirketler topluluğunun kişisel veri işleme süreçleri üzerinde re'sen yaptığı inceleme sonucunda, kişilerin iş başvurusunda bulunurken üyelik kaydı yapmalarının zorunlu olduğunu ve üyelik kaydı yapılması sırasında, aynı kutucuğun işaretlenmesi yoluyla hem aydınlatma metninin okunduğuna, hem de kişisel verilerin işlenmesi hususunda açık rıza verildiğine ilişkin onay alınması yoluna gidildiğini tespit etmiş ve bu hususa ilişkin olarak *“Veri sorumlusu tarafından aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi herhangi bir onaya bağlı değildir. Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesindeki amaç kişisel verilerin işlenmesi noktasında ilgili kişinin bilgi sahibi olmasının temin edilmesidir. Açık rıza alınmasında amaç ise, veri sorumlusu tarafından kişisel verilerinin işlenmesinin hukuki bir gerekçeye dayandırılmasıdır. Bu sebeple, ilgili kişi aydınlatma metni sayesinde kişisel veri işleme faaliyeti ile ilgili olarak bilgi edinmiş olmakla birlikte, söz konusu metinde yazılanlara açık rıza vermek zorunda değildir.”* değerlendirmelerinde bulunmuştur. Bu halde, ilgili kişi aydınlatma metni ile kişisel verilerin işlenmesine ilişkin bilgi sahibi olmakla birlikte, söz konusu metinde yer alan hususlara açık rıza vermek zorunda değildir. Kurum, bu doğrultuda bahsi geçen kararda veri sorumlusu şirketler topluluğunun, aydınlatma metninin okunduğuna ilişkin geri bildirim alması ve ilgili kişilerin kişisel verilerinin işlenmesi hususunda gerekli seçimlik haklarının da tanındığı açık rıza metninin onaylandığının ispatını sağlayacak mekanizmaların ayrıştırılması hususunda veri sorumlusunun talimatlandırılmasına dair karar vermiştir.