

## İşçi Adayının Kişisel Verilerinin İşlenmesi

Volkan AVCI\*

### Öz

İşverenler, işçi adaylarının kişisel verilerini işlemede, işe uygun işçiyi seçme gibi meşru bir gerekçeye dayanır. Amacın meşru olması işverene, işçi adaylarının kişisel verilerini diledikleri gibi işleme yetkisi vermeyecektir. Veri sorumlusu sıfatıyla işverenler ya da işe alım süreçlerinde yetkilendirdiği veri işleyenler, ister doğrudan ister üçüncü kişiler ve sosyal medya üzerinden aday hakkında veri işlediklerinde; hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun, meşru amaçlar için, amaçla bağlantılı, sınırlı düzeyde veri işlemeli; özel nitelikli kişisel verileri işlemekten kaçınmalı, üçüncü kişiler ve sosyal medya üzerinden işledikleri verilerin doğruluğunu ve güncelliğini adaya teyit ettirmelidir. İşe alınmayan adayın kişisel verileri ve aday hakkındaki değerlendirmeler belirli bir süre saklanacak, başka işverenlere aktarılacaksa adayın açık rızası alınmalı ve veri güvenliği temin edilmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** İş ilişkisi, işe alım, kişisel veri, işçi adayı, veri işleme.

## Processing the Personal Data of the Employee Candidates

### Abstract

Employers rely on a legitimate justification, such as choosing the right worker for the job, in processing the personal data of prospective workers. The fact that the purpose is legitimate will not authorize the employer to process the personal data of the employee candidates as they wish. When employers in the capacity of data controller or data processors authorized in the recruitment processes process data about the candidate, either directly or through third parties and social media; In accordance with the law and honesty rules, for legitimate purposes, related to the purpose, limited data processing, sensitive personal data should be avoided, and the candidate should confirm the accuracy and timeliness of the data they process through third parties and social media. If the personal data of the unemployed candidate and the evaluations about the candidate will be kept for a certain period of time and transferred to other employers, the explicit consent of the candidate should be obtained and data security should be ensured.

**Keywords:** Employment relationship, recruitment, personal data, worker candidate, data processing.

---

\* **Sorumlu yazar/Corresponding author:** Doktora Öğrencisi Volkan Avcı, Dokuz Eylül Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, ÇEEİ Bölümü aynı zamanda İş Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, avcivolkan@hotmail.com

## 1. Giriş

Kişiler doğuştan sözleşme hürriyetine sahiptir ve her sözleşme kişinin hürriyetini az ya da çok kısıtlar. İş ilişkisi, iş görüşmelerinden başlayarak işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu altında; sürekli gözetlenen bir işyerinde; işçinin ömrünün ortalama yarıya yakını ve gününün üçte birini geçirdiği; bu yönüyle özgürlüğünün önemli ölçüde kısıtlandığı, en önemli hukuki ilişkilerden biridir. Ülkemizde, 2021 yılı SGK istatistiklerine göre 16.169.679 sigortalı, 2.087.692 farklı işyerinde, bir işverene bağlı olarak çalıştırılmaktadır<sup>1</sup>. Bu sayılar bize kişisel verilerin işlendiği en geniş alanın iş ilişkisi olduğunu söylemektedir. Üstelik işçilerin kişisel verilerin işlenmesi, bu ilişki başlamadan ve ilişki bittikten sonra da devam etmektedir. İşverenler doğru adayın işe alınması, kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmesi, sözleşmelerde kararlaştırılan edimlerin ifası, mülkiyet ve teşebbüs haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi, işyerinde düzen, disiplin ve güvenliğin sağlanması için adayların ve işçilerin kişisel verilerini işlemektedir. Bu işleme faaliyeti, adaylar ya da işçiler arasında ayrımcılık yapılmasına, işçilerin sendika üyeliklerinin hukuka uygun olmayan yollarla sorgulanmasına, işçinin çalışma saatleri dışında dahi konum verilerinin izlenmesine, işverence sağlanan bilgisayar ve cep telefonları üzerinden gerçekleştirilen özel yazışmaların okunmasına, hatta sosyal medya platformları üzerinden paylaşılan içeriklerin değerlendirilerek adayın işe alınmamasına ya da devam eden bir iş ilişkisinin sonlandırılmasına kadar varmaktadır.

İş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesi, iş ilişkisi kurulmadan kişisel verilerin işlenmesi (iş ilişkisine hazırlık süreci), iş ilişkisinin devamı süresince kişisel verilerin işlenmesi ve iş ilişkisi sona erdikten sonra kişisel verilerin işlenmesi olarak üç ana temada ele alınacak olursa; özellikle elde edilen verilerin saklanması bakımından iş ilişkisinin devamı ve iş ilişkisi sona erdikten sonraki süreçte, işçinin hangi verilerinin hangi şartlarda işleneceği, ne kadar süreyle saklanacağına dair kanun ya da yönetmelik düzeyinde düzenlemelerin olduğunu görülmektedir. Söz gelimi, işveren veri sorumlusu sıfatıyla işçinin kişisel sağlık dosyasını İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin (İSGHY) 7 nci maddesinin birinci fıkra b bendine göre en az 15 yıl, işçilerin kişisel verilerini de içeren işyeri defter, kayıt ve belgelerini 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 86 ncı maddesinin ikinci fıkrasına göre 10 yıl, işçinin ücretinin ödendiğine ilişkin verilerini (ücret bordrosu, banka dekontu gibi) 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinin son fıkrasına göre 5 yıl süre ile saklamakla yükümlüdür. Halbuki, işe alım süreçlerinde kişisel verileri işlenen, ancak işe alınmayan bir adayının hangi kişisel verilerinin, hangi şartlarda işlenebileceği, saklanıp saklanamayacağı ve saklanacaksa ne kadar süreyle saklanabileceğine dair kanunlarda özel düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı, uluslararası ve ulusal düzenlemeler, tavsiye kararları, yargı kararları, KVKK (Kurul) kararları ışığında, işçi adaylarının kişisel verilerinin hukuka uygun işlenmesine dair alana katkı sağlamaktır. Çalışmanın birinci bölümünde mahremiyet hakkından başlayarak kişisel verilerin korunması hakkına ve kısa tarihçesine yer verilecek, ikinci bölümde ise işçi adaylarının kişisel verilerinin işlenmesi ele alınmaya çalışılacaktır.

## 1. Kişisel verilerin korunması hukuku

Gerek Türk medeni hukukunda gerekse dünya örneklerinde kişiler, gerçek kişiler ve tüzel kişiler olmak üzere ikiye ayrılır. Gerçek kişiler, insanlardır. Tüm çağdaş hukuk sistemleri gerçek kişi olarak insanı kabul eder. Kişilik denince, kişi ile birlikte, kişinin hukuken korumaya değer bulunduğu, hukuki, manevi nitelikteki varlıklarının tümü anlaşılır. Bu değerlere; kişinin hayatı, vücut tamlığı, şerefi, itibarı, adı, fotoğrafı örnek olarak gösterilebilir. O halde gerçek kişi denildiğinde sadece hak ehliyetine

---

<sup>1</sup> SGK, **İstatistik Yıllıkları**, 2021. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (14.10.2022)

sahip olan insan, kişilik denildiğinde hukukun koruduğu değerlerle birlikte kişiyi anlamak gerekir (Dural ve Öğüz, 2021: 25).

Yargıtay 4 üncü Hukuk Dairesi (HD) 2007/9966 Esas, 2008/5096 nolu Kararında kişilik haklarını; kişinin, doğumla kazandığı bağımsız varlığını ve bütünlüğünü oluşturan; hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, din, düşünce ve çalışma özgürlüğü, onuru, ismi, resmi, sırları ile aile bütünlüğü gibi sosyal ve kültürel değerlerinin tümü olarak tanımlamıştır.

Kişiler, tüzel ya da gerçek kişi ayırımı fark etmeksizin haklarının hukuk düzeni tarafından korunmasını isteme hakkına sahiptir. Kişilik hakkı, kişinin hak süjesi olarak herkes tarafından tanınmasını istemek ve bu sıfatla itibar görmek konusundaki menfaat ve yetkileri de ifade eder (Arpacı, 2000: 97).

Kişilik hakkı para ile değerlendirilemeyen, mutlak, kişinin kendi tekelinde olan ve kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak. Kişilik hakkına dahil kişisel varlıkların başlıcaları;

- a) Hayat, sağlık ve vücut tamlığı,
- b) Kişinin şeref ve haysiyeti,
- c) Kişinin hayat alanı,
- d) Kişinin resmi üzerindeki hakkı,
- e) Kişinin meslek, sanat ve ticaret hayatında kişiliğinin korunması

olarak sayılabilir (Dural ve Öğüz, 2021: 104).

Günümüzde kişiler, kendi web sitelerinde, facebook, twitter, instagram, linkedin, tik tok ya da benzeri sosyal medya platformlarda paylaştıkları fotoğraflar, videolar, kurdukları ağlar, yaptıkları yorumlar, eleştiriler, beğeniler, ürettikleri içeriklerle bir sosyal medya kimliğine de sahiptir. Dijital dünyada oluşturulan bu kimlik, aslında kişinin gerçek kişiliğinin bir parçası ya da dijital dünyaya yansımasıdır. Teknolojinin ve buna paralel ekonomik ve sosyal hayatın geldiği yer itibariyle bugün; dijital dünya ile gerçek dünya iç içedir. Bir bebek için dahi ebeveynleri tarafından sosyal medya hesapları açıldığı, bu hesapların kişiler tarafından ölüme kadar kullanıldığı; sosyal medya hesaplarının da doğumla başlayan ölüme biten gerçek kişiliğe benzer bir ömre sahip olmaya başladıkları görülmektedir<sup>2</sup>. O halde kişinin, hakları gerçek dünyada hangi korumalara sahipse, dijital dünyada da aynı korumaya sahip olmalı; kişiler gerçek hayattaki fiillerinden ne denli sorumlu iseler dijital dünyadaki fiillerinden de o denli sorumlu tutulmalıdır. Ancak, dijital dünya özellikle kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi bakımından veri işleyenlere münbit bir alan açmakta, bir başka kişinin kişisel verileri rahatlıkla kopyalanmakta ya da kişilerin bir parçası olan dijital hesapları ele geçirildiğinde sakladıkları bütün bilgiler, veriler, onların aleyhlerine kullanılabilir<sup>3</sup>. Bugünün gözetim

<sup>2</sup> Sosyal medya hesaplarının miras yoluyla intikalinin mümkün olup olmayacağı tartışmalarında, bir görüş sosyal medya hesaplarının kişinin malvarlığına dahil olacağını bu nedenle intikale konu olacağını savunurken, diğer bir görüş hesabın kullanılmasının münhasıran kullanıcı sahibine ait olacağını ve kişiliğe ilişkin değerler içerdiğini savunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için: Süleyman Yılmaz; Vehbi Umut Erkan (2020), "Sosyal Medya Hesaplarının Miras Yoluyla İntikal Edip Edemeyeceği Sorusunun Kişisel Verileri Koruma Hukuku Kapsamında İncelenmesi". İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11/2, 567-586.

<sup>3</sup> 2021 yılı Mart ayında online perakende yemek ticareti yapan sektörün önemli bir firmasına, web uygulama sunucusu üzerindeki açıklıktan yararlanılarak yapılan saldırıda, 21.504.083 kullanıcının adı, adres, telefon, e-posta, şifre ve IP bilgileri etkilenmiştir. KVKK, Kamuoyu Duyurusu (Veri İhlali Bildirimi) - Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik A.Ş. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6936/Kamuoyu-Duyurusu-Veri-Ihlali-Bildirimii-Yemek-Sepeti-Elektronik-Iletisim-Perakende-Gida-Lojistik-AS> (07.07.2022).

toplumunda, kişilerin, kişisel verileri ve dolayısıyla özel hayatı üzerindeki hakimiyetlerinin gün geçtikte zayıfladığı rahatlıkla söylenebilir (Okmeydan, 2017: 54).

### 1.1. Kişisel veri kavramı

Avrupa Birliği (AB) üyeleri ve kabul eden ülkeler için bağlayıcı bir yönetmelik olarak Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde (GDPR) *kişisel veri*, kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiye (veri sahibi) ilişkin her hangi bir bilgi olarak; tanımlanabilir gerçek kişi ise özellikle isim, kimlik numarası, konum verileri, çevrim içi tanımlayıcı 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 tanımlanabilen kişi olarak tanımlanmıştır<sup>4</sup>.

Anayasa Mahkemesi kişisel verinin kapsamını, belirli veya kimliği belirlenebilir olmak şartıyla, bir kişiye ilişkin bütün bilgiler olarak tarif etmektedir. Yüksek mahkeme kararında; kişilerin adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi kişilerin yalnızca kimliğini ortaya koyan bilgileri şeklinde doğrudan kişiyle ilgili olan veriler yanında, sosyal güvenlik numarası, telefon numarası, pasaport numarası, motorlu taşıt plakası, özgeçmiş, görüntü, resim, ses kayıtları, genetik bilgiler, parmak izleri, e-posta adresi, IP adresi, tercihler, hobiler, etkileşimde bulunulan kişiler, aile bilgileri, grup üyelikleri şeklinde kişileri dolaylı olarak belirlenebilir kılan verileri, kişisel verilere örnek göstermiştir<sup>5</sup>.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Tanımlar başlıklı 3 üncü maddesinin d) bendinde kişisel veri, *Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi* olarak tanımlanmaktadır. Kanun koyucu kişisel veriyi sınırlandırmak yerine uluslararası düzenlemelere de uygun olarak, *her türlü bilgi* tanımı ile geniş bir kavramsal çerçeve çizmiştir.

### 1.2. Mahremiyet ile kişisel verilerin korunması hakkı arasındaki ilişki

Arapça, haram kelimesinden türeyen mahremiyet, Türk Dil Kurumu güncel sözlüğünde *gizlilik* olarak tanımlanmaktadır. Kişisel varlıklardan, kişiliğe ilişkin korunması lazım gelen unsurlardan biri olarak kişinin hayat alanı ile mahremiyet, çoğu zaman iç içe geçen kavramlardır. Doktrinde kişinin hayat alanı kamuya açık alan, özel alan ve gizlilik alanı olarak üçe ayrıldığında; mahremiyet hakkı bunlardan kişinin özel alanı ve gizlilik alanında yer alan, önemli bir kişisel haktır. Mahremiyetin bedensel mahremiyet, iletişim mahremiyeti, mekânsal mahremiyet ve bilgi mahremiyeti olmak üzere dört farklı görünüş biçimi olduğu ileri sürülmüştür. Bilgi mahremiyeti, kişinin kredi kartı bilgileri, tıbbi ve kamusal kayıt ve belgeler gibi kişisel verilerin toplanması ve tutulmasına ilişkin kuralların belirlenmesini kapsar (Aksoy, 2010: 49).

Kişinin mahremiyeti, kişinin gizlilik alanı ve özel alanının yansıması olarak değerlendirilebileceği gibi üçüncü kişilerin erişemeyeceği ve kişinin de üçüncü kişilere erişemeyeceği alan olarak da tanımlanabilir. Mahremiyet tanım olarak bir kalıba sığdırılması zor, geniş bir kavramdır. Günümüzde gelişen teknoloji ile mahremiyet kavramı, fiziki alandan çıkmış dijital alana doğru genişlemiştir. İnsanlar, teknolojiye ulaşılabilirliğinin artmasıyla birlikte paylaşılan her verinin depolandığı elektronik cihazları (bilgisayar, akıllı mobil cihazlar) hayatlarına katmıştır. Artık mahremiyet kavramını sadece fiziksel olarak sınıflandırmamak; sınıflandırmayı fiziksel mahremiyet, sosyal mahremiyet ve dijital mahremiyet olarak yapmak, daha yerinde olacaktır (Dülger, 2020: 15).

Mahremiyet ve bu hakka kamusal müdahalelerin sınırına dair Avrupa tarihi, İngiliz yargıç Sir Edward Coke'nun, Semayne davasında ünlü ve çokça alıntılan bir kararında söylediği "Her insanın

<sup>4</sup> Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR). <https://gdpr-info.eu/art-4-gdpr/> (10.02.2022).

<sup>5</sup> <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726-15.pdf> (11.02.2022).

evi, onun kalesidir” sözünden başlatılabilir. Kararda Coke, şeriflerin bir kişinin evine girmek için izlemeleri gereken prosedürlere uymaları gerektiğini, emir çıkarılması gerekiyorsa bu emir çıkarılmadan kişinin evine girilemeyeceğini, ev sahibinin emir olmaması halinde şeriflerin yüzüne kapıyı kapatabileceğini ifade etmiştir<sup>6</sup>.

Basılı medyanın yayılması ile birlikte mahremiyet alanın daralmasına karşılık, ilk kez Samuel D. Warren ve Louis D. Brandeis *gizlilik hakkından* bahsetmişlerdir. Haksız fiil hukuku üzerine, 1879 tarihli bir incelemeden uyarlanarak 1890 yılında yayımlanan Gizlilik Hakkı (The Right To Privacy), mahremiyet haklarına ilişkin en ünlü yasalardan biridir (Sharma, 2020: 24). Warren ve Brandeis bu ünlü makalelerinde basılı gazeteciliğin yaygınlaşması ile birlikte gizlilik hakkına yönelik müdahalelerin arttığını, yalnız kalma hakkının saldırı altına girdiğini; uygulamada zorluklar içerse de kamu yararı ve toplumun genel çıkarları söz konusu olduğunda özel hayatın gizliliği hakkının sınırlandırılabilirliğini, mahkemelerde, meclislerde ya da bu organların komitelerinde yapılan yayınların özel hayatın gizliliğini ihlal etmeyeceğini; gizlilik hakkının kişinin kendisi tarafından ya da rızasıyla açıklanmasıyla sona ereceğini; mahremiyet hakkının ihlali söz konusu olduğunda özel zararlar oluşmasa bile iftira eyleminde olduğu gibi tazminat ödenmesine karar verilebileceği, belki de sınırlı olaylarda ihtiyati tedbir aldırabileceğini belirtmişlerdir<sup>7</sup>.

Mahremiyet için ünlü film aktörü Marlon Brando'nun, “Mahremiyet benim için sadece bir hak değil, kesin bir önkoşuldur” nitelendirmesinde bulunduğu söylenir<sup>8</sup>. Sharma, mahremiyetin tehdit altına girmesini yazılı basındaki devasa büyümeyle başlatır. *Paparazzi* deyimi, toplumun üst sınıfına dahil elit sınıfının foto muhabirler tarafından fotoğraflanmaya başlamasıyla ortaya çıkmış bir deyimdir (Sharma, 2020: 24). Fotoğraf makinelerinin taşınabilir ve ulaşılabilir makineler haline gelmesi, gazete ve dergilerin basım maliyetlerinin düşmesi ile birlikte daha çok okura erişebilmesi, mahremiyete yönelen ilk önemli tehdittir. Günümüzde mahremiyete yönelen asıl tehdit, bilgiye erişimin süresini kısaltan, maliyetini düşüren mobil internet teknolojisinin yaygınlaşması ile birlikte işlenen verilerin sosyal ağlarda hızla yayılması, viral olmasıdır<sup>9</sup>.

### 1.3. Kişisel verilerin korunmasının gerekliliği

Kişisel verilerin korunması hakkı, veri sahibinin kişisel verilerinin ele geçirilmesi, toplanması, işlenmesi veya aktarılması gibi hususlarda söz sahibi olmasını, bir başka ifade biçimi ile kişisel verileri üzerinde hakimiyet kurmasını, kişisel verilerinin geleceğini belirleme yetkisini ifade eder. Dolayısıyla veri sahibinin isteği, bilgisi veya rızası dışında verilerinin işlenmesi bu hakka aykırılık oluşturur (Dülger, 2020: 76).

Başlangıçta kişisel verilerin korunması hakkı, daha çok kişi temel hak ve özgürlüklerinden sayılan “özel hayatın gizliliği” veya “özel ve aile hayatına saygı” başlıkları altında düzenlense de, son yapılan düzenlemelerde bu anlayıştan uzaklaşıldığı görülmektedir. Öte yandan mevzuatlarda kişisel verilerin

<sup>6</sup> Sir Edward Coke declares that your house is your “Castle and Fortress” (1604) <https://oll.libertyfund.org/quote/sir-edward-coke-declares-that-your-house-is-your-castle-and-fortress-1604> (24.03.2022).

<sup>7</sup> Samuel D. Warren ve Louis D. Brandeis, **The Right To Privacy**, The Harvard Law Review Association, 1890 (<https://www.jstor.org/stable/1321160?seq=1>). (24.03.2022)

<sup>8</sup> Marlon Brando'nun bu ifadeyi 1960 yılında söylediği rivayet edilmektedir. <https://libquotes.com/marlon-brando/quote/lbr6m3s> (18.02.2022).

<sup>9</sup> Viral olma deyimi, kullanıcılar tarafından paylaşılan bir video, fotoğraf ya da benzeri içeriğin çok kısa sürede geniş kitlelere yayılması için kullanılmaktadır.

korunmasını isteme hakkının özel hayatın gizliliği kapsamında düzenlenmesi, bu hakkın bir insan hakkı olarak değerlendirilmesine mani teşkil etmez (Dülger, 2018:109).

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu 2014/2242 Esas, 2015/4991 numaralı Kararında özetle, ilgililerden kişisel veri alınması niteliğinde olan, *parmak izi taramasının*, "özel hayatın gizliliği" ilkesi kapsamında bulunması karşısında, "uygulamanın sınırlarını, usul ve esaslarını" gösteren yasal bir dayanağının bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılmayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması dikkate alındığında, Anayasal ilkeler ve uluslararası sözleşme kuralları ile bağdaşmayan parmak izi sistemiyle yürütülen mesai takibi uygulamasına ilişkin işlemde hukuka uyarlık bulunmadığına hükmetmiştir<sup>10</sup>.

#### 1.4. Çalışma hayatı özel hayat ilişkisi

Özel hayata saygı hakkının temeli, bireyin kişiliğini serbestçe geliştirmesi ve gerçekleştirmesi ilkesi ile kişisel bağımsızlık ilkelerine dayanmaktadır. Kişinin kendini geliştirmesi, gerçekleştirmesi; çevresindekilerle ilişki kurmasına bağlıdır. Bir başka ifade ile sosyalleşme hakkı, özel hayata saygı hakkının en temel unsurlarından biridir. Kişinin dış dünya ile ilişki kurması ve sosyalleşmesi için en önemli araçlardan biri olan çalışma (mesleki) hayatının, özel hayatla sıkı bir irtibat içinde olduğu görülmektedir (Birtane, 2021: 92).

Çalışma hayatı, kişinin özel hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. Hatta, çalışma hayatı çoğunlukla kişinin özel hayatının sınırlarını çizer. Sosyal bir varlık olarak insanın özel hayatındaki eş ve arkadaşlarının büyük bir çoğunluğunu aynı zamanda çalışma arkadaşları oluşturur. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) de birçok kararında mesleki hayatın özel hayatın dışında tutulamayacağını, insanların büyük bir çoğunluğunun dış dünya ile ilişkilerini geliştirme olanaklarını en çok mesleki hayatları çerçevesinde kurdukları ilişkiler ile elde ettiklerini, mesleki hayata getirilen sınırlamaların, bireyin sosyal kimliğini yakınlarında bulunan insanlarla olan ilişkilerini geliştirme şeklinde yansıttığı ölçüde, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin (AİHS) 8 nci maddesi kapsamına girebileceğini belirtmiştir<sup>11</sup>.

#### 1.5. Türkiye’de kişisel verilerin korunması hakkı

Türkiye, AB Konseyinin 108 sayılı Sözleşmesini ilk imzalayan ülkelerden biri olmasına rağmen uzun bir süre konuya ilişkin adım atmamıştır. Ancak Avrupa Birliği üyelik ilişkilerinin hızlanmaya başlaması ve özellikle 3 Ekim 2005 tarihinden itibaren katılım müzakerelerinin başlaması ile birlikte kişisel verilerin korunması hakkının tanınması ve bu hakka ilişkin müstakil bir kanun çalışmaları başlamıştır. Kişisel verilerin korunması hakkı ülkemizde 2010 yılında anayasal teminata bağlanmıştır. Bu tarihe kadar kişisel veriler, genel hukuki düzenlemelerde yer alan hükümler ile korunmuştur. Türk

<sup>10</sup> Danıştay Dergisi, İdari Dava Daireleri Kurulunun 2014/2242 Esas, 2015/4991 Nolu Kararı, Danıştay Başkanlığı Yayın İşleri Müdürlüğü, Ankara 2016, Sayı 142, sf. 13-17. ([https://www.danistay.gov.tr/assets/pdf/yayinlar/dergi/20\\_05\\_2019\\_042220.pdf](https://www.danistay.gov.tr/assets/pdf/yayinlar/dergi/20_05_2019_042220.pdf), 19.07.2022).

<sup>11</sup> AİHM, Niemietz/Almanya Davası (13710/88), 1992, s. 11 <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22CASE%20OF%20NIEMIETZ%20v.%20GERMANY%22%22%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-57887%22%22%2C%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-101220%22%22%5D%7D>, AİHM, Özpınar/Türkiye Davası (20999/04), 2010, s. 7, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22ozp%C4%B1nar%22%22%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-101220%22%22%5D%7D> (15.10.2022)

Medeni Kanunu ve Türk Ceza Kanununda kişilik hakkı ile kişisel verilerin korunmasına yönelik hükümler ve yaptırımlar bu düzenlemelere örnek gösterilebilir<sup>12</sup>.

1982 Anayasasının Kişinin Hakları ve Ödevleri başlıklı İkinci Bölümünde, 20 nci maddede düzenlenen *Özel hayatın gizliliği hakkı*, kişinin özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini düzenleyen temel bir haktır. Bu hakka, 7 Mayıs 2010 tarihli, 5982 sayılı Kanunun 2 nci maddesi ile kişisel verilerin korunması hakkı eklenmiştir:

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.

7 Nisan 2016 tarihli, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun gerekçesinde, uluslararası belgeler, hukuk uygulamaları ve ülkemiz ihtiyaçları göz önüne alınarak kişisel verilerin çağdaş standartlarda işlenmesi ve koruma altına alınmasının amaçlandığı; alanda müstakil bir kanuna ihtiyaç duyulmasında kişisel verilerin işlenmesinin kamu ve özel sektör tarafından kolaylıklar içerse de suiistimaller içerdiği, kişisel verilerin korunmasında etkin bir denetim mekanizmasına ihtiyaç duyulduğu, sağlık kuruluşlarında ciddi miktarda özel nitelikli kişisel veri tutulduğu ve bunların veri güvenliğinin sağlanmamasının insan hakları ihlali anlamına gelebileceği, ayrıca Avrupa Birliği uyum sürecinde müstakil bir kanuna ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir<sup>13</sup>.

#### *1.5.1. 6698 sayılı Kanuna göre kişisel verilerin işlenmesinde uyulacak genel ilkeler*

6698 sayılı Kanun kişisel verilerin işlenmesini, 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 işlem olarak tarif etmiştir. Tanımda kişisel verilerin işlenmesine ilişkin bir şekil şartı öngörülmemiştir. Sözelimi, işe alım süreçlerini yöneten insan kaynakları uzmanı ya da üretim müdürünün işçi adaylarına yönelttikleri sorulara verdikleri cevaplar, adayların değerlendirilmesinde bir ölçüt olarak veri işleme sayılacaktır.

6698 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde kişisel verilerin işlenmesinde veri sorumlusunun tabi olduğu genel ilkeler sayılmıştır:

a) Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olma: Veri sorumlusu ve veri işleyen, kişisel verileri işlerken evrensel hukuk kurallarına, kanunlara ve diğer hukuksal düzenlemeler uygun hareket etmeli; ilgili kişinin çıkarlarını ve makul beklentilerini gözetmelidir. Veri işleme, şeffaf bir biçimde yürütülmeli, veri sorumlusu bilgilendirme ve uyarı yükümlülüklerine riayet etmelidir. Dürüstlük kurallarına uygunluk ise hukukumuzda, 4721 sayılı TMK'nın 2 nci maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralının, kişisel veriler işlenirken ihlal edilmemesidir. Kişisel verilerin korunması açısından ise dürüstlük kuralı, kişilerin kendilerine veri işleme konusunda izin ya da emir veren hukuk kurallarına dayanarak gerçekleştirdikleri fiillerde, bu hukuk kuralının amacına göre mümkün olan en az

<sup>12</sup> KVKK, **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular**, sf. 11. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4196/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Hakkinda-Sikca-Sorulan-Sorular> (08.08.2022)

<sup>13</sup> <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0541.pdf> (03.04.2022)

miktarda veri işlemleri, ilgili kişilerin öngöremeyeceği biçimde hareket etmemeleri gibi davranışları gerektirir<sup>14</sup>.

b) Doğru ve Gerektiğinde Güncel Olma: Veri sorumlusu veya veri işleyen kişisel verileri işlerken, doğru verileri işlemeli ve verilerin güncel olmasına özen göstermelidir. Aksi halde ilgili kişinin makul çıkarları bu işlemeden zarar görebilir. Örneğin, işverenin işten ayrılan işçiye, 4857 sayılı İş Kanununun 28 inci maddesine göre işinin çeşidi ve süresini göstermek üzere verdiği çalışma belgesi, doğru ve güncel bilgiler içermelidir. Kanun koyucu maddenin ikinci fıkrasında belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut yeni işverenin eski işverenden tazminat isteyebileceğini düzenleyerek, verilerin doğru ve güncel olmasının esas gayesinin ilgili kişinin haklarının korunması olduğunu ortaya koymuştur.

c) Belirli, Açık ve Meşru Amaçlar İçin İşlenme: Bu ilke, veri işleminin meşru amaçlar için, genel değil belirli bir amaca hizmet edecek şekilde, hangi amaçla işlendiğinin açıkça ortaya konularak gerçekleştirilmesi olarak ifade edilebilir. İşverenin işçilerinin kan gruplarını kayıt altına almak için test yaptırması özel nitelikli kişisel bir verinin işlenmesidir. İşverenin kan gruplarının işlenmesinde öncelikle meşru bir gerekçesinin bulunması, gerekçe söz konusu ise işlemin amacının ilgili gruba açıklanması gerekir.

ç) İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olma: Kişisel veriler amaçla bağlantılı, amacın gerçekleştirilmesine yetecek düzeyde ve ölçülü olmalıdır. Sınırlı veri işleme ilkesinin iş ilişkisine yansımaları kendini 6098 sayılı TBK'nın 419 uncu maddesinde gösterir. Maddeye göre işveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilecektir (Develioğlu, 2017: 48). Bu ilkenin işçi adayları açısından da geçerli olacağına şüphe yoktur. İşveren, işe alım süreçlerinde doğru işçiyi seçme amacı dışında başkaca bir amaca hizmet eden verileri işlememeli, her ne sebeple aşırı işlenen veriler silinmeli ve adayın değerlendirilmesinde dikkate alınmamalıdır.

d) İlgili Mevzuatta Öngörülen veya İşlendikleri Amaç İçin Gerekli Olan Süre Kadar Muhafaza Edilme: İşlenen veriler ilgili mevzuatta öngörülen süre kadar muhafaza edilmelidir. Kişisel veriler ilgili mevzuatta verinin saklanmasıyla ilişkin bir zaman aşımı süresi tanımlanmamışsa; veri sorumlusunun ilgili veriyi saklama yükümlülüğü devam ettiği süre boyunca, ilgili kişi ile kurulan hukuki ilişkinin devamı boyunca, veri sorumlusunun hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olarak elde edeceği meşru menfaatin devamı boyunca, ilgili kişinin kişisel veriye bağlı olarak ileri sürebileceği bir hakkının zaman aşımı süresi boyunca saklanabilir.

#### 1.5.2. 6698 sayılı Kanuna göre kişisel verilerin işlenme şartları

6698 sayılı Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasında, kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemeyeceği düzenlenmiştir. Açık rıza kavramı ise 6698 sayılı Kanununun 3 üncü maddesinin a bendinde; "Belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza" olarak tanımlanmıştır. Belirli bir konu ile sınırlandırılmayan ve ilgili işlemle sınırlı olmayan genel nitelikteki açık rızalara battaniye rıza denilir. Örneğin, iş sözleşmesinin işçi tarafından

<sup>14</sup> KVKK, **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular**, sf. 42. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4196/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Hakkinda-Sikca-Sorulan-Sorular> (10.08.2022)



imza edilmesiyle birlikte iş ilişkisi boyunca kişisel verilerinin işlenmesine rıza gösterildiğine dair düzenleme, battaniye rıza olarak kabul edilir ve geçersiz sayılır<sup>15</sup>.

Kişisel verilerin işlenmesinde açık rızanın aranmayacağı durumlar ise 6698 sayılı Kanununun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında sayılmıştır:

- a) Kanunlarda açıkça öngörülmesi.
- b) 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.
- c) Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması.
- ç) Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması.
- d) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması.
- e) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işleminin zorunlu olması.
- f) İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması.

Bir işveren veri sorumlusu sıfatıyla, çalışanlarının temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, onların terfileri, ücret zamları veya sosyal haklarının düzenlenmesi ya da işletmenin yeniden yapılandırılması sürecinde görev ve rol dağıtımında esas alınmak üzere çalışanların kişisel verilerini işleyebilir. Burada, işletmenin yeniden yapılandırılması ya da ehliyetli ve liyakatli çalışanların terfi almaları, veri sorumlusu statüsündeki şirket sahibinin meşru menfaatindedir<sup>16</sup>.

## 2. İş ilişkisinde kişisel verilerin korunmasının önemi

Sözleşme, en az iki kişinin aralarında hukuki bir ilişki kurmak, değiştirmek veya sonlandırmak amacıyla, iradelerinin birbiri ile örtüştüğü hukuki işlem, akit; özel bir sözleşme türü olarak iş sözleşmesi ise işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, sözleşmenin diğer tarafı olan işverenin ücret ödemeyi üstlendiği iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme türüdür. İş sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık olmak üzere üç ana unsuru vardır. Niteliği gereği iş sözleşmesi taraflar arasında kişisel ilişkiler kuran, karşılıklı borç yükleyen, sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşmedir (Süzek, 2019: 223, 231).

İş sözleşmesinin uzun süreli olma, işçinin işverene karşı bağımlı olma özellikleri işverene işçiyi koruma ve gözetme borcu yükleyecektir. Bu koruma ve gözetme borcu işverenin kendi fiillerine karşı da geçerli ve gereklidir. Korunması gereken değerlerden birini de işçinin ve pek tabii işçi adayının kişiliği ve kişilik hakkının bir parçası olarak kişisel verileri teşkil edecektir (Özer, 2012: 336).

Çalışma hayatının insan hayatında önemli bir yer ve zaman kaplaması işçi-işveren ilişkilerinde kişisel verilerin işlenmesi bakımından önem arz etmektedir. İş sözleşmesinin kuruluş aşamasında ve devamında, işçi işverene ekonomik ve hukuki yönden bir bağımlılık içinde iken, işveren de işçisine

<sup>15</sup> [https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2037/Acik-Riza-Alirken-Dikkat-Edilecek-Hususlar#:~:text=Belirli%20bir%20konu%20ile%20s%C4%B1n%C4%B1rland%C4%B1r%C4%B1lmayan,edilme kte%20ve%20hukuken%20ge%C3%A7ersiz%20say%C4%B1lmaktad%C4%B1r. \(09.10.2022\).](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2037/Acik-Riza-Alirken-Dikkat-Edilecek-Hususlar#:~:text=Belirli%20bir%20konu%20ile%20s%C4%B1n%C4%B1rland%C4%B1r%C4%B1lmayan,edilme kte%20ve%20hukuken%20ge%C3%A7ersiz%20say%C4%B1lmaktad%C4%B1r. (09.10.2022).)

<sup>16</sup> KVKK, **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular**, sf.51. [https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4196/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Hakkinda-Sikca-Sorulan-Sorular \(10.08.2022\)](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4196/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Hakkinda-Sikca-Sorulan-Sorular (10.08.2022))

karşı koruma ve gözetme borcu içindedir. İşçi-işveren ve hatta işçi aday-müstakbel işveren açısından bu ilişki, adayın ya da işçinin kişisel verilerine müdahale olarak yorumlanabilecek uygulamalar içerir. Dolayısıyla iş ilişkisinin kurulmasından sürdürülmesine ve sona erdikten sonra bile iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesi, özel bir önem taşır (Dülger, 2020: 623).

İşçi ve işveren ilişkisinde kişisel veriler, işçinin iş yeri şahsi (özlük) dosyasında ya da dijital ortamda saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamını kapsayan, işçi ile doğrudan ilgili ya da dolaylı da olsa ilişkilendirilebilecek kimlik bilgileri, mesleki bilgileri, yazışmaları, sağlık bilgileri, sendikal faaliyetlerine ilişkin bilgilerdir. (Göktaş, 2021: 20).

İşçilerin kişisel verileri, kişilik hakkı kapsamında ve özel hayatın gizliliği içinde yer alırlar. Kişiler, kişisel verilerinin korunması hakkı sayesinde kişiliklerini, insan onuruna uygun bir şekilde, herhangi bir kaygı ve korku duymadan, kategorize edildiklerini, fişlendiklerini düşünmeden özgürce geliştirme imkanı bulabilir. Öğretide kişisel verilerin korunması hakkı, bireye ait kişisel verilerin nasıl kullanılacağı hakkında bireyin karar verme özgürlüğünü garantileyen bir hak olarak tanımlanmaktadır (Çelik ve diğerleri, 2018: 353).

İşverenin gerek işçi adaylarının gerekse de işçilerin kişisel verilerini işlemesinin sınırını; Anayasanın 20 nci maddesinde düzenlenen Özel hayatın gizliliği hakkı, bu maddenin son fıkrasında düzenlenen Kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı, 6698 sayılı Kanunda kişisel verilerin işlenmesine ilişkin genel ilkeler ve kişisel verilerin işleme şartları, 6098 sayılı TBK'nın 419 uncu maddesinde düzenlenen işverenin işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin işe yatkınlığı ve hizmet sözleşmesinin ifası için işleyebileceğine ilişkin sınırlama ve herhalde 4721 sayılı TMK'nın 2 nci maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralı belirleyecektir.

İşverenlerin, Kanunun izin verdiği ya da açık rıza alındığı durumlar da dahi aday ya da işçilerin kişisel verilerini dilediği gibi işleme haklarının olmayacağı, herhalde kişisel verilerin işlenmesinde genel ilkeler ile bağlı kalacakları, işçilerin kişisel verilerinin işlenmesinde gösterdikleri özeni, adaylarının kişisel verilerinin işlenmesinde de göstermeleri ve sakladıkları verilere ilişkin yeterli güvenlik önlemlerini alma yükümlülüklerinin bulunduğu göz ardı edilmemelidir (Çelik ve diğerleri, 2019: 358).

### 2.1. İş ilişkisine hazırlık sürecinde tarafların 6698 sayılı Kanun karşısındaki sıfatları

Gerek 4857 sayılı İş Kanununda, gerekse hizmet ilişkisini düzenleyen 6098 sayılı TBK ve diğer kanunlarda iş ilişkisinin tarafları gerçek kişi işçi ve işçi çalıştıran işverendir. İşveren gerçek kişi olabileceği gibi, tüzel kişi ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da olabilir.

6698 sayılı Kanunun Tanımlar başlıklı 3 üncü maddesinin ç) bendine göre kişisel verisi işlenen gerçek kişi, *ilgili kişi* olarak tanımlanmıştır. İş ilişkisinde ilgili kişi; işçi ve iş ilişkisine hazırlık sürecinde ilgili kişi; işçi adayıdır. 6698 sayılı Kanunun Tanımlar başlıklı 3 üncü maddesinin ı) bendine göre kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi *veri sorumlusu* olarak tanımlanmıştır. Veri sorumlusundan aldığı yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişi, *veri işleyendir*. Veri işleyen, veri sorumlusu işverenin bir başka işçisi olabileceği gibi, işletme dışından örneğin mali müşavir, avukat, insan kaynakları yönetimi hizmeti veren gerçek ya da tüzel kişi de olabilir. Gerçek kişi işveren, hem veri sorumlusu hem de veri işleyen sıfatlarını haiz olabilir.

## 2.2. İşe alım süreçlerinde adayların kişisel verilerin işlenmesi

### 2.2.1. İş ilanları

İşverenin, gerek basılı medyada gerek dijital medyada işçi aradığına dair verdiği ilanlar iş görüşmelerinin ilk aşamasını teşkil etmektedir. İşverenlerin, internet ve mobil cihaz teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte en azından son on yıldan beri geleneksel işçi arama yöntemleri yerine, kendi internet siteleri, dijital dünyadaki iş ve işçi arama platformları, işe aracılık yapan çalışma ve iş kurumu müdürlükleri, özel istihdam büroları ve hatta sosyal ağlarda verdikleri ilanlar aracılığıyla işçi aramaya başladıkları görülmektedir. İş ilanları, iş sözleşmesinin kurulması ve iş ilişkisinin başlamasına hazırlığın ilk aşaması olması hasebiyle iş ilişkisine özgü, *icaba davet* olarak nitelendirilebilir. Bu ilanlarda yapılacak işle doğrudan ilişkisi olmayan kriterlere yer verilmemesi dikkat edilmesi gereken ilk husustur. Çünkü işe başvuran adaylar, işverenin ilanda belirlediği bilgi ve becerilere sahip olduklarını, işverenin aradığı özellikleri taşıdıklarını beyan etmektedirler. İş ilanlarında, işçi adayında aranacak kriterler sıralanırken ayrımcılık olarak yorumlanabilecek ifadelerden kaçınılmalıdır. İşin niteliği cinsiyet, yaş gibi özellikleri öne çıkarmıyorsa, ilanlarda bu ifadeler yer verilmemelidir. Örneğin, adaylar için *tercihen bekar olma* yönündeki kriter ayrımcılık içerebilir. Şayet bu kriter işçi adayının seyahat engeli olmamasına dönük ise, adayın tercihen bekar olması yerine seyahat engeli olmaması biçiminde ifade edilebilir.

### 2.2.2. İşçi adaylarının ilanları

Adayların işe aracılık yapan web sitelerine, mobil uygulamalara bıraktıkları iş arama ilanlarında anonimleştirdikleri kimlik, meslek, iletişim gibi kişisel verileri, zaten bu maksatla bırakıldıklarından veri sorumlusu sıfatıyla işverenler ya da veri sorumlusu adına hareket eden veri işleyenler tarafından amaca uygun olarak işlenebilir ve üçüncü kişilere de aktarılabilir. Ancak iş arayan bir kişinin e posta verisinin işletmenin e posta havuzuna kaydedilerek bu kişiye işletme ile ilgili reklamlar, tanıtımlar, kampanyalar, indirimler ve benzerleri hakkında sms ya da e-postaya gönderilmesi, verilerin işlenmesinde genel ilkelere uygun düşmeyeceği için hukuka uygun değildir.

### 2.2.3. İş başvuru formları

İş başvuru formlarına adayların kimlik numaralarını yazmaları istenebilmektedir. Kimlik numarasının kişisel veri olduğunda şüphe bulunmadığı gibi, bilgi toplamayı kolaylaştırdığı, böylelikle adayın işle ilgisi olmayan kişisel verilerine de erişilebileceği düşünüldüğünde bütün adaylardan değil, sadece işe alınmasına karar verilen adaylar açısından, işe giriş bildirgesi verilmesi, ücret bordrosu düzenlenmesi, banka hesabı açtırılması gibi kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmesi aşamasında işlenmesi isabetli olacaktır (Gürsel, 2016: 291).

Formlara adaydan işsiz ise önceki iş ilişkisinin neden sona erdiği, herhangi bir işte çalışıyorsa iş değiştirme nedeni, aldığı son ücreti ve ücret beklentisini yazması istenebilir. İşveren, finans, satın alma ve benzeri pozisyonlarda, işletmenin mali varlıklarının yönetimine dair bir pozisyona işçi alacaksa; işçiye ekonomik durumu, sahip olduğu menkul ve gayrimenkul mallar, yatırım alışkanlıkları, borçları, alacakları konusunda soru sorabilir, hatta işe alınacak aday kesinleştikten sonra mal bildiriminde bulunmasını dahi isteyebilir. Ancak bu ve benzer görevler dışındaki pozisyonlar için adaylara mal varlıkları ile ilgili sorular yöneltilmesi ölçsüz veri işleme olarak yorumlanabilir. Buna karşın işçi adayına ücreti üzerinde bir haciz olup olmadığı, geçmişte icra takibine düşüp düşmediği sorulabilir. Zira, sürekli icra kesintisine muhatap olan, işyerinde ilgili birimin iş yükünü artıran bir işçinin, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi, iş yargısı tarafından caiz

görülmüştür<sup>17</sup>. İşverenin işe alım süreçlerinde adaylardan bu bilgiyi beyan yoluyla talep etmesi hukuka uygundur.

İşçi adayından referans göstermesi istenebilir. İşveren, adayın referans gösterdiği kişiye, aday hakkında kişilik hakları ile bağdaşmayan, işle ilgisiz sorular yöneltmemelidir (Belge, 2017: 1035).

#### 2.2.4. İş görüşmeleri

İşverenler genellikle iş başvuru formlarının değerlendirilmesinin ardından aday sayısını azaltarak, kalan aday kümesini iş görüşmesine davet eder. İş görüşmesi, ister kaydedilsin ister kaydedilmesin bir veri işleme biçimidir. Bu görüşmeler düne kadar çoğunlukla yüz yüze gerçekleştirilmekte iken, Covid-19 salgını ile birlikte daha çok çevrimiçi olarak gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Çevrimiçi gerçekleştirilen iş görüşmeleri adayın değerlendirilmesi için çoğunlukla kaydedilmektedir. İşçi adayına bu görüşmenin kaydedildiği bilgisi verilmeli, açık rızası yoksa görüşme kayıt yapılmadan gerçekleştirilmelidir.

#### 2.2.5. Sorulabilecek sorular, istenebilecek bilgi ve belgeler

İşverenin işçi adayından ya da işçisinden işe girişte ya da iş ilişkisi devam ederken ceza mahkûmiyetine ilişkin belge, bilgi talep etmesinin, sorular sormasının yürütülecek işin niteliğine göre hukuka uygun olacağı kabul edilmektedir (Odaman, 2033: 20).

Adaylar hakkında toplanacak bilgilerin, yöneltilecek soruların sınırını somut işin özellikleriyle objektif bakımdan bağlantılı olup olmadıkları, iş sözleşmesinin kurulması, edimlerin yerine getirilmesi ve devamı için gerekli olup olmadıkları belirleyecektir. Sınırı aşan sorulara karşı adayın bir savunma aracı olarak doğru yanıt vermeme hakkının olduğu kabul edilir (Sevimli, 2016: 152).

İşveren adaylar hakkında işe elverişli olup olmadığını belirlemek amacıyla öğrenim durumları, önceki iş tecrübeleri, kabiliyetleri, işe uygunluk açısından mesleki bilgileri, yaş, cinsiyet, tabiiyet, aile durumu ve sağlık gibi genel bilgileri hakkında soru sormak, elde ettiği verileri bir dosyada toplama hakkına sahiptir. Adaya son senelerde işinizi yapmanız engelleyecek nitelikte ağır veya kronik bir hastalık geçirip geçirmediği sorulabilir. Ancak bu bilgiler sadece belirtilen konularla sınırlı olmalıdır. Ayrıca bu bilgilerin kullanımı kanun, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitlerinde getirilen yükümlülüklerle aykırı olamaz (Kaplan, 1999: 52).

İşverenlerin ekiple birlikte çalışma olgusunu gözlemleyebilmek için, işçi adaylarını gruplar halinde iş görüşmesine aldıkları, gruplar halinde oyunlara ya da testlere tabi tuttıkları son yıllarda görülme sıklığı artan bir aday değerlendirme yöntemidir. Bu görüşmelerde adaylarının kimlik bilgileri karartılabilir ya da maskelenerek verilebilir.

İşveren, işçi adayının mesleğine ilişkin diploma, ruhsat, sertifika, eğitim gibi belgeler ile önceki işverenin işyerinde çalıştığı süre ve işin çeşidine dair çalışma belgesi ya da meslekte geçirdiği süreye ilişkin sigortalı hizmet dökümü isteyebilir. İşverenin işten ayrılan işçiye 4857 sayılı İK'nın 28 inci maddesine göre vermek zorunda olduğu çalışma belgesine; işçinin işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini, ayrıca 6098 sayılı TBK'nın 426 ncı maddesinin ikinci fıkrasına göre işçinin açıkça talep etmesi halinde; iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışlarını yazması gerekir. İşverenin adaylardan bu belgeleri talep etmesi, 6698 sayılı Kanununun Kişisel verilerin işlenmesinde genel ilkeler başlıklı 4 üncü maddesinin c bendindeki *belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme* ve ç bendindeki *işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma* ilkelerine uygundur. Örneğin bir sürücü adayından trafik cezaları

---

<sup>17</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 18.02.2019 tarihli, 2018/6238 E. ve 2019/3907 K. sayılı Kararı.

hakkında bilgi, belge sunması talep edilebilir. Ancak presli imalatta çalışacak bir işçi adayından ya da bir garson adayından trafik cezaları hakkında veri istemek ölçsüz olacaktır.

#### 2.2.6. Testler

İşverenler gerek devam eden iş ilişkilerinde çalışanlarına, gerekse işe alım süreçlerinde adaylara yönelik alkol ve uyuşturucu testleri, HIV/AIDS testleri, genetik testler, psikolojik testler, dürüstlük testleri gibi testler uygulayabilirler. Avrupa Konseyinin CM/Rec(2015)5 Sayılı Tavsiye Kararının *Psikolojik testler, analizler ve benzeri prosedürler* başlıklı 19 uncu maddesinde, işçi adayı ya da işçinin karakterini, kişiliğini değerlendirmek üzere uygulanacak testlerin, testlere tabi olacaklara önceden bilgilendirme yapılarak ve tıbbi gizliliğe tabi uzman meslek mensupları tarafından ancak işteki faaliyet türüne göre meşru ve gerekli olması durumunda izin verilmesi gerektiği tavsiye edilmiştir<sup>18</sup>.

Kişilik testleri ile tipik olarak ölçülen özellik türleri arasında duygusal uyum, sosyal ilişkiler, motivasyon, ilgi alanları, değerler ve tutumlar bulunur. Bazı psikologlar, kişiliğin değerlendirilmesinde bilişsel süreçlerin, yani zekanın da dikkate alınması gerektiğine inanır ve anketlerine bilişsel ölçekleri de dahil eder. Bu nedenle, kişilik testinin diğer test kategorileriyle ve özellikle ilgi ve zeka testiyle örtüşme potansiyeli olduğu hemen görülebilir. Bununla birlikte, kişilik testinin odak noktası, bireyin değerlerini, tutumlarını ve belirli bir şekilde davranma eğilimini değerlendirmeye çalışması bakımından bu tür testlerden farklıdır. Kişilik testi öncelikle klinik ve danışmanlık durumlarında kullanılsa da, bu tür değerlendirme araçları bazen işverenler tarafından tarama amacıyla da kullanılmaktadır<sup>19</sup>.

HIV testi, ilk işe alınmada ya da iş ilişkisinin sürdürülmesinde bir ön koşul olarak kullanılmamalıdır. Çalışanlar açısından işe alınmada ya işe alındıktan sonra düzenli aralıklarla yapılan rutin uygunluk testlerinde zorunlu HIV testine yer verilmemelidir. Bilimsel araştırmalara özgü etik ilkelere, meslek etiğine, kişisel haklara ve gizlilik kurallarına gerekli özenin gösterilmesi kaydıyla anonim nitelikte, bağlantısız HIV tarama testleri yapılabilir. Bu çerçevede bir araştırmanın yapılması durumunda işçilere danışılmalı ve bilgi verilmelidir. Bu tür araştırmalardan elde edilen veriler, kişilere ve gruplara karşı ayrımcılık amaçlarıyla kullanılmamalıdır. Herhangi bir kişinin HIV durumunun genel sonuçlardan çıkartılabilmesi durumunda araştırmanın anonim niteliği taşıdığından bahsedilemez<sup>20</sup>.

İşverenin işçi adayı hakkında yetenek ve kişilik testlerini bilişim sistemleri aracılığıyla işlediğinde, 6698 sayılı Kanununun 11 inci maddesinin g bendi uyarınca adayın sonuçlara itiraz etmesine imkan tanınmalı; işlemede kullanılan veriler, işleme yöntemi ve sonuçlar adayın nesnel itirazları doğrultusunda gözden geçirilmelidir.

#### 2.2.7. İşçi adayı hakkında üçüncü kişilerden elde edilen verilerin işlenmesi

İşverenlerin ve insan kaynakları yöneticilerinin çoğunlukla coğrafi ve sektörel olarak iletişim halinde oldukları, eski işveren ya da yöneticileri ile iletişim kurarak aday hakkında kolayca veri toplayabildikleri bilinmektedir. Ancak bu yöntemle toplanan verilerin her zaman doğru ve güncel

<sup>18</sup> Avrupa Konseyi, **İstihdam Uygulamaları Kapsamında Kişisel Verilerin İşleme Tabi Tutulmasına İlişkin Üye Devletlere Yönelik Bakanlar Komitesi CM/Rec(2015)5 sayılı Tavsiye Kararı** <https://rm.coe.int/cmrec-2015-5-istihdam-uygulamalar-kapsam-nda-kisisel-verilerin-isleme-/1680a43b31> (28.10.2022)

<sup>19</sup> ILO, **Conditions of Work Digest**, Vol. 12, No: 2, 1993, Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09921/09921\(1993-12-2\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09921/09921(1993-12-2).pdf) (01.06.2022).

<sup>20</sup> ILO, **HIV/AIDS ve Çalışma Yaşamıyla İlgili ILO Uygulama ve Davranış Kuralları**, 2001, Cenevre, s. 22, 23. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---ilo\\_aids/documents/publication/wcms\\_114155.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_114155.pdf) (06.10.2022)

olduğu garanti edilemez. 6698 sayılı Kanunun İlgili kişinin hakları başlıklı 11 inci maddesinin d bendindeki düzenlemeye göre işçi adayının, hakkında toplanan kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması halinde bunların düzeltilmesini isteme hakkı bulunmaktadır. Ancak bu hak, Kanunun Veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü başlıklı 10 uncu maddesi kapsamında, işverenin adaya hangi verilerin hangi yöntemle işleneceği konusunda bilgi vermesi kullanılabilir.

Aday başka bir işveren ile iş ilişkisi devam ederken farklı bir işverene bağlı olarak çalışmak için işe başvurduğunda, müstakbel işverenin, adayın onayı olmadan işe devam ettiği işvereninden bilgi alınmaması gerektiği, aday ancak başvuruda mevcut işvereni referans listesine yazmışsa veri işleme için rıza vermiş sayılacağı, adayın rızası olmaksızın işlenen veriler nedeniyle iş görüşmelerinin olumsuz sonuçlanması ve adayın zarara uğraması halinde müstakbel işvereninden tazminat talep edebileceği değerlendirilmiştir (İnciroğlu ve Öge, 2019: 1439). Ancak, aday belirli süreli sözleşmede sözleşmenin süresi bitmeden, belirsiz süreli sözleşmede bildirim süresine uymadan iş değiştirirse, 4857 sayılı İş Kanununun 23 üncü maddesinde düzenlenen *Yeni işverenin sorumluluğu müessesesi* gereğince işçinin bu davranışında kusuru bulunması halinde yeni işverenin, eski işverene karşı sorumlu olacağı unutulmamalıdır.

İşveren, adayın önceki işverenleri dışında başka kaynaklardan veri işleyecekse, adayın açık rızasını almalı, aksi halde veri işlememelidir. Zira adayın kimlik bilgilerinin üçüncü kişilere iletilmesi ve aday hakkında veri talebinde bulunulması aynı zamanda verilerin aktarılması işlemi kapsamında adayın açık rızasını gerektiren bir işlemdir. Şüphesiz böyle bir durumda adayın işlemeye rıza göstermemesi, işe alım sürecinde olumsuz bir değerlendirmeye neden olacaktır.

İş görüşmeleri sırasında adayın işverene ekonomik bir bağımlılığından söz edilemeye de, adayın işe ekonomik gereksinimi iş sözleşmesindeki benzer bir dengesizlik yaratır. İşçinin sorulara yanıt vermemesi ya da testleri reddetmesi işini kaybetmesine, adayın benzer bir tutumu ise işe girememesine neden olacaktır (Sevimli, 2016: 146). Haliyle gerek iş ilişkisi devam ederken işçinin, gerekse de işe alım süreçlerinde adayların işlemeye verecekleri açık rızaya şüphe ile yaklaşılmalıdır.

#### 2.2.8. İşçilerin sosyal medya paylaşımlarının işe alım süreçlerinde işlenmesi

Günümüzde işçilerin sosyal medya içerikleri, işe alım, terfi, ücret artışı, yer ve pozisyon değiştirme ve nihayet işten çıkarmada insan kaynakları birimlerinin işledikleri, bir başka ifade ile işçiyi gözetledikleri bir kriter haline almıştır. Yeni analitik teknolojilerin gelişmesi sayesinde bir aday hakkında sosyal medyadaki arkadaşları, dahil olduğu gruplar, fikirleri, inançları, alışkanlıkları, özel hayatı, aile hayatı, belirli konular hakkındaki paylaşımları, beğenileri üzerinden işlenen veriler neticesinde aday hakkında bir profil oluşturulabilmektedir. Öyle ki, çalışanların sosyal medya içerikleri nedeniyle işten çıkarılmalarında görülen artış, "Facebook fired" teriminin doğmasına neden olmuştur (Hidy ve McDonald, 2013: 71). Hatta bazı işverenlerin çalışanlar ya da adaylardan sosyal ağlara ilişkin şifrelerini talep ettikleri, böylelikle içeriklerine doğrudan erişmeyi ve işlemeyi amaçladıkları bilinmektedir (McGinley ve Stempel, 2012: 81).

Adaya ve işçiye ait sosyal medya içerikleri ya da hesaplarına gizlice veya zorla müdahale edilmesi, aday ya da işçinin bu içerikleri açıklamaya, göstermeye zorlanması, insan kaynakları uzmanının iş görüşmesi esnasında adaya arkadaşlık ya da takip isteği gönderip ardından bütün içeriklerine erişim izni vermesini istemesi ve benzeri müdahaleler, adayın ya da işçinin gizlilik beklentisine ve kişisel verilerinin korunması hakkına aykırılık teşkil edecektir (Uncular, 2020: 1687).

İşverenler, adayın sosyal medya profilinin herkese açık olmasını bu verileri kendi amaçları için işlemelerine izin verildiği biçiminde yorumlamamalıdır. Bu işleme için meşru menfaat gibi yasal bir zemin gereklidir. Bu bağlamda işveren, bir sosyal medya profilinin incelenmesinden önce, başvuru sahibinin sosyal medya profilinin ticari veya özel amaçlarla ilgili olup olmadığını dikkate almalıdır,

çünkü bu kontrol verilerin yasal olarak kabul edilebilirliği için önemli bir gösterge olabilir. Ayrıca, işverenler işçi adayları ile ilgili kişisel verileri yalnızca bu verilerin toplanmasının gerekli olduğu ve başvuru için performansıyla ilgili olduğu ölçüde işlemelidir. Bir işverenin, adaylara arkadaşlık ya da takip isteği göndererek ürettiği içeriklere erişmek istemiş veya başka yollarla profillerinin içeriğine erişim sağlamasını talep etmesinin yasal bir dayanağı yoktur<sup>21</sup>.

İşverenler işçi adayları hakkında sosyal medya ve internet üzerinden yaptıkları araştırmalarda adayın bizzat alenileştirdiği kişisel verilerinden işle ilgili olanları rızası olmaksızın işleyebilir. Ancak yine de bu verilerin değerlendirmede kullanıldığı, aydınlatma yükümlülüğünün bir gereği olarak adaya bildirilmelidir.

Aday, yapılacak işle ilgili olmayan özel nitelikli bir verisini alenileştirse dahi işveren amaçla bağlantılı olma, verilerin ölçülü ve sınırlı düzeyde işlenmesi ilkeleri ile bağdaşmayacağı için bu veriyi işlememeli, bu veri adayın değerlendirilmesinde kullanılmamalıdır. Her nasılsa işveren, işçi adayı hakkında bilmemesi gereken din, ırk, etnik köken, siyasi görüş, sendikacılık gibi özel nitelikli kişisel verilerini işlemişse, bu türden bir veri işleme ayrımcılık olarak yorumlanabileceğinden, veri havuzundan çıkartılmalı ve değerlendirme dışı bırakılmalıdır.

#### 2.2.9. İşçi adayının özel nitelikli verilerinin işlenmesi

6698 sayılı Kanununun 6 ncı maddesinde özel nitelikli kişisel veriler tanımlanmış, ilgili kişinin açık rızası olmaksızın bu verilerin işlenmesinin yasak olduğu, özel nitelikli verilerin işlenmesinde Kurulca belirlenen yeterli önlemlerin alınması gerektiği düzenlenmiştir. 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 verisidir. Bu verilerin hukuka aykırı işlenmesinin yaratacağı tahribat ise dünya toplumlarının yüzyıllardır mücadele ettikleri ancak halen istenilen seviye gelinemeyen insanlar arasında başta ırk, renk, dini inanış gibi verilerinin hukuka aykırı işlenmesine dayanan ayrımcılık suçudur. Türkiye'nin de onayladığı ILO'nun 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesinin 2 nci maddesinde iş veya meslek edinmede ırk, etnik köken, renk, dini, siyasal inanç ve benzerlerine dayanılarak bireyler arasında eşitliği yok edici, birini diğerine üstün tutan her türlü eylemler olarak tanımlandıktan sonra sözleşmeyi onaylayan devletlere iş ve meslekte ayrımcılığa karşı önlem alma yükümlülüğü getirilmiştir.

İşçi adayından önceki iş deneyimlerinde sendika üyeliği bulunup bulunmadığı ya da sendika üyeliğine bakışı hakkında yöneltilen sorular hukuka uygun değildir. İşçi, önceden toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinde yetkili sendikaya ya da herhangi bir sendikaya üyeliği olmadan çalışmış olabileceği gibi toplu iş sözleşmesi bağlanmamış bir işyerinde herhangi bir sendikaya üye olarak çalışmış da olabilir. Adayın başvurduğu işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte ise işverenin adaya işe alındığı takdirde yetkili sendikaya ya da herhangi bir sendikaya üye olması ya da olmaması yönünde eğilimini ölçmeye dönük sorular da özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi bakımından uygun değildir. Adaylara bu türden sorular sorulması, adayın işe alınmasının bu sorulara vereceği cevaplara bağlanması, Anayasanın 51 ve 6356 sayılı STİSK' nin 25 inci maddesinde teminat altına alınan sendika özgürlüğü hakkına aykırıdır. İşçi adayı sendikal verileri işlenir ve işe alınmazsa, bu durumda işveren aleyhine tazminat davası açılabilir.

---

<sup>21</sup> EU Article 29 Data Protection Working Party, Working Document On The Surveillance Of Electronic Communications In The Workplace, 2017, s. 11. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169> (18.10.2022)

İstisnai haller dışında işçi adayının özel nitelikli kişisel verileri işlenmemelidir. Bir işverenin güvenlik işçisi arayışında adaylardan adli sicil kaydı istemesi örneğinde olduğu gibi ancak işte çalıştırılacak işçilerin kanunen taşımaları gereken şartlara sahip olmadıklarının belirlenebilmesinde özel nitelikli kişisel verileri işlenebilir.

İşçi adayı engelli statüsünde istihdam edilecekse, adaylardan sağlık raporu işe alım sürecinin başında dahi istenebilir. Engelli istihdam etme yükümlülüğü bağlı bulunan çalışma ve iş kurumu müdürlüğü aracılığıyla yerine getirildiğinde ise adayın engellilik hali, çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü aracılığıyla da işlenebilir. Yapılacak, iş özel bir sağlık durumu gerektiriyorsa bu durumda adaylık aşamasında adaydan işi yapmaya engel bir durumu olup olmadığına dair beyan alınıp, ardından işe kabul edilecek adaydan sağlık verisinin işe uygun olup olmayacağı konusunda bir sağlık hizmet sunucusundan alacağı rapor işlenebilir. Su altı kaynakçısı arandığında, işveren adaylardan sağlık yönünden işi yapmalarına engel sağlık sorunları olup olmadığı konusunda, tadım uzmanı istihdam etmek isteyen işveren adaylardan tadım işine özgü alerjik bir rahatsızlıklarının olup olmadığı yönünde beyan alıp, ardından işe alınacak aday kesinleştiğinde sağlık raporu isteyebilir. Kaldı ki işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işçileri işe alım aşamasında sağlık gözetimine tutması mecburidir.

Covid-19 salgını, 2022 yılı Mayıs ayı itibarıyla küresel bir tehdit olmaktan yavaş yavaş çıkmaya başladıysa da, önümüzdeki yıllarda benzer salgınların yaşanması ihtimaline karşılık gerek işçi adayları gerekse işçiler bakımından bir özel nitelikli kişisel veri olarak aşılama ya da hastalığın geçirilip geçirilmediğine ilişkin verilerin işlenip işlenemeyeceği ve işlenme şartlarına değinmekte fayda görülmüştür. 6698 sayılı Kanunun Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi başlıklı 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlendiği üzere, kişinin tıbbi durumuna ilişkin veriler, iş ilişkisi devam eden işçiler bakımından dahi ancak rızası dahilinde işlenebilir. İşçi adaylarının bu verileri ise ancak yapılacak işle doğrudan ilişkilendirilebiliyorsa işlenmelidir. İşveren Covid-19 benzeri salgın hastalıklarda hastalığı geçirmiş veya aşı yaptırmış adayları işe almada tercih edebilir. Nitekim 4857 sayılı İK'nun İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 24 üncü maddesinin I. Sağlık sebepleri fıkrasının b bendine göre işyerinde işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Öte yandan işverenin bulaşıcı hastalıklara karşı tıbbi açıdan doğru önlemleri alması, iş sağlığı ve güvenliği açısından bir zorunluluktur. Hastalık veya aşılama bilgisi talep edilirken bu bilginin nasıl elde edileceği ve ne amaçla kullanılacağı konusunda adaylar ve işçiler aydınlatılmalı, bilgilendirilmeye dayalı açık rızaları alınmalıdır. Diğer yandan, aşı olanlar arasında belli bir aşığı olanlar başka bir aşığı olanlara tercih edilmemelidir.

İşverenlerin kadın işçileri ya da adaylara hamile olup olmadıkları, yakın zamanda hamile kalmayı planlayıp planlamadıkları, doğrudan ya da dolaylı olarak sorulmaktadır. Bir dönem özellikle bankacılık sektörü, bu türden haberlerin yoğun biçimde haberleştirildiği bir sektör olmuştur. Öğretide olası bir hamileliğin süreklilik isteyen bir işte aksaklıklara neden olacağını, işverenin bunu önceden bilmesinde meşru menfaatinin olduğunu bu nedenle aday ya da işçiye hamilelik ile ilgili sorular yöneltilebileceğini öne süren görüşler olduğu gibi, hamilelik verisinin özel nitelikte veri olduğu, bu verinin işlenmesinin kişilik haklarına zarar vereceği yönünde görüşler de mevcuttur (Kaplan: 1999: 54).

Öte yandan işçi adayının hamile olduğunu beyan etmesi, işverenin de hamilelik nedeniyle adayı işe almaması, 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma yükümlülüğünün ihlali anlamına gelebilir. Bu durumda işverenin adayların değerlendirilmesine ilişkin işlediği veriler ve bunlar üzerinden yaptıkları değerlendirmelerin önemi artar. Zira, Kanun koyucu 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinde ayrımcılığa uğrayan işçi ve işçi adayının iddiasını ispat etmesi gerektiğini, işçi ya da işçi adayı kuvvetli bir olgu öne sürdüğünde ispat yükünün işverene geçeceğini



düzenlemiştir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşit Kurumuna özetle hamilelik nedeniyle işe alınmadığını, ayrımcılığa maruz kaldığını iddia ederek başvurduğu işverenin bu iddiayı çürütememesi nedeniyle Kurum işçi adayının gebelik nedeniyle ayrımcılığa uğradığına karar vererek, işveren hakkında idari para cezası uygulamıştır<sup>22</sup>. Özel nitelikli verilerin kanunlarındaki açık hükümler ve aranan iş pozisyonuna ilişkin bir gereklilik olmadığı sürece işlenmemesi, aksi halde bu verilerin işlenmesinin kararda atıf yapıldığı üzere işçi adayının ayrımcılığa uğramasına zemin hazırlayacağı değerlendirilmektedir.

Biyometrik veri, kişinin benzersiz kimliğine izin veren veya onaylayan yüz görüntüleri veya daktiloskopik veriler ile fiziksel, fizyolojik veya davranışsal özellikleriyle ilgili belirli teknik işlemler sonucu elde edilen verilerdir. İşe alım süreçlerinde, biyometrik verilerin işlenmesinde işverenin herhangi bir menfaati bulunmadığı gibi bu verilerin işlenmesinin işe alım süreçlerinde adayların değerlendirilmesine bir katkısı da yoktur. Öte yandan biyometrik veriler kişi için gizli olan sağlık problemlerine ilişkin bilgiler içerebilir. Birey için gizli olan sağlık problemlerine ilişkin bir bilgi kişiye karşı ayrımcılık yapılmasında, örneğin çalıştırılmamasında veya sigortalanmasının reddinde kullanılabilir (Akgül, 2015: 205).

İşçi adaylarına doğum yeri, aksanı, fiziksel özelliklerinden hareketle ırkı, etnik kökeni, dini görüşü ve hatta siyasi görüşünü işlemeye dayalı doğrudan ya da dolaylı sorular sormak, bunlarla ilgili değerlendirmeler yapmak ve adayların işe alınıp alınmamasında bu verileri birer faktör olarak kullanmak hukuka uygun değildir. İşçi adayının işsizlik baskısı altında bu verilerin işlenmesine vereceği açık rıza dahi bu verilerin işlenmesini hukuka uygun hale getirmeyecektir. Her şeyden evvel kişisel verilerin işlenmesinde ilgili kişinin açık rıza göstermesi, veri sorumlusuna dilediği bütün kişisel verileri işleme hakkı vermez. Kaldı ki tarafların eşit konumda olmadığı veya taraflardan birinin diğeri üzerinde etkili olduğu durumlarda rızanın özgür iradeyle verilip verilmediğinin dikkatle değerlendirilmesi gerekir. Özellikle işçi-işveren ilişkisinde ve uygulama alanı bulunduğu durumlarda işçi adayı ile işveren arasındaki işe alım süreçlerinde, işçiye ya da işçi adayına rıza göstermeme imkânının etkin bir biçimde sunulmadığı veya rıza göstermemenin işçi adayı açısından işe alınmama, işçi açısından terfi ettirilmeme ve hatta işten çıkarılma riskine yol olabileceği durumlarda, verilen açık rızaya şüphe ile yaklaşmak gerektiği değerlendirilmektedir.

ILO'nun Uygulama Kodununun 8.6. maddesinin b bendinde tavsiye edildiği üzere işçi adayının kişisel verisi saklanacak ise işçiye karşı ayrımcılık etkisi yaratan herhangi bir özellik atfetmeyecek biçimde saklanmalıdır<sup>23</sup>. Verinin bu şekilde işlenmesinde hukuka uyarlık bulunmadığı gibi saklanan veriyi, kullanan bir başka veri işleyen, buradaki verilerden dolayı işçiye karşı ayrımcılık yapabilir.

#### 2.2.10. İşe alım sonuçlarının yayımlanması

İşverenler işe alım süreçlerinin sonunda, hangi adayların işe kabul edildiğini ilan edebilirler. Özellikle kamu işverenleri açısından işe alım süreçlerinin, adaylara ilişkin değerlendirmelerin yayımlanması demokratik, açık toplum düzeninin arzu edilen unsurlarındandır ve teşvik edilmelidir. Konu kişisel veriler açısından ele alındığında Kurul, iş başvurusu yapılan adayların kimlik bilgilerini ve değerlendirme puanlarını internet sitesinde ya da diğer fiziki ortamlarda ilgili, ilgisiz bütün alıcı gruplarına yönelik tüm unsurları ile birlikte yayımlanması yerine, sadece ilgili kişilerce doğrulama

<sup>22</sup> TİHEK'in 2019/3031 sayılı başvuru üzerine 11.08.2020 tarihli toplantısında aldığı 133 sayılı Kararı. [https://www.tih.gov.tr/upload/file\\_editor/2020/09/1599513274.pdf](https://www.tih.gov.tr/upload/file_editor/2020/09/1599513274.pdf) (25.08.2022).

<sup>23</sup> ILO, **Protection Of Workers Personal Data**, 1997, Geneva. [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS\\_107797/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107797/lang--en/index.htm) (01.10.2022).

adımı içerecek şekilde ya da maskeleyme yöntemi kullanılarak yayımlanmasının hukuka uygun olacağı yönünde karar vermiştir<sup>24</sup>.

### 2.2.11. İşçi adayının kişisel verilerin üçüncü kişilere aktarılması

İşe alınmayan adayın kişisel verileri ve özellikle aday hakkında yapılan değerlendirmeler üçüncü kişilere örneğin, holding bünyesinde başka bir şirkete ya da başka bir işverene aktarılıp aktarılamayacağı açıklığa kavuşturulmalıdır. Zira, insan kaynakları birimlerinin e-posta, whatsapp ya da benzeri uygulamalar üzerinden işçi adaylarının verilerini, adaylar hakkındaki değerlendirmelerini birbirleri ile paylaştıkları bilinmektedir.

6698 sayılı Kanunun, Kişisel verilerin aktarılması başlıklı 8 inci maddesinin birinci fıkrasına göre ilgili kişinin verileri, açık rızası olmaksızın üçüncü kişilere aktarılamaz. İlgili kişi, kişisel verilerini kendisi alenileştirmiş ise verileri açık rızası olmaksızın üçüncü kişilere aktarılabilir. Örneğin iş arayan bir kişinin sosyal medyada herkese açık, bir başka ifade ile alenileştirdiği bir ilanında yer alan veriler, veri sorumlusu tarafından işçi arayan başka bir veri sorumlusu işverene açık rızası olmaksızın aktarılabilir.

İşçi adayı kişisel verilerinin üçüncü kişilere aktarılmasına rıza gösterse dahi, veri sorumlusu objektif verileri aktarmalı, subjektif değerlendirmeleri üçüncü kişilere aktarmamalıdır. Çünkü işçi adayı hakkında işe alım süreçlerinde yapılan değerlendirmeler o anki koşullara özgü ve veri işleyen değer yargılarına ilişkindir. İşçi adayı hakkındaki subjektif değerlendirmeler, işçi adayının meşru menfaatlerinin zarar görmesine, üçüncü kişilerin adaya ilişkin olumsuz ön değerlendirmeler yapmasına neden olabilir.

Kurul, online insan kaynakları hizmeti sunan veri sorumlusuna ait platform üzerinden yapılan iş başvurusunda adayın başvuru bilgisi, ad soyadı ve e posta adreslerinin içeren verilerin diğer işe başvuranlarla paylaşılmasını ve iş başvurusunda bulunan bir adayın açık rızası olmadan kişisel verilerinin bir şirketler topluluğu altında yer alan veri sorumluları arasında paylaşılmasını, 6698 sayılı Kanununun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasına aykırı bularak veri sorumluları şirketler hakkında Kanunun 18 inci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmasına karar vermiştir<sup>25</sup>.

### 2.3. İşverenin işçi adayına karşı yükümlülükleri

İşverenlerin, adayların kişisel verilerini işlemede 6698 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde düzenlenen kişisel verilerin işlenmesinde genel ilkelere, 5 inci maddesinde düzenlenen işleme şartlarına uyması, adaydan veri işlemede açık rıza alması gereken durumlarda uygun araçlarla ispatı mümkün bilgilendirmeye dayalı açık rıza alması, herhalde veri işlemede 6698 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinde düzenlenen aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi, adayın kişisel verileri yurtiçi ya da yurtdışına aktarılacak yahut belirli bir süre için saklanacaksa 6698 sayılı Kanunun 8 ve 9 uncu maddelerinde düzenlendiği üzere adayın açık rızasını alması ve veri güvenliğini sağlayacak yeterli teknik ve idari tedbirleri sağlaması gerekir.

Kişisel veriler hukuka uygun biçimde elde edilmeli, işçi adayının bilgisi dışında işleme yapılmamalıdır. İşçi adayının açık rızası ile üçüncü kişilerden elde edilen veriler işlendiğinde; işlenen verilerin doğruluğu ve güncelliği adaya teyit ettirilmelidir.

---

<sup>24</sup> <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6668/2019-389> (01.10.2022).

<sup>25</sup> KVKK, İş Başvurusu Sürecinde İşlenen Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı Şekilde Paylaşılması, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5410/Is-Basvurusu-Surecinde-Islenen-Kisisel-Verilerin-Hukuka-Aykiri-Sekilde-Paylasilmasi> (25.08.2022)

Başta özel nitelikli kişisel veriler olmak üzere, amaçla bağlantısı olmayan ya da işe alınca işlenmesi gereken kişisel verilerin işlenmesi, hem kişisel verilerin işlenmesinde uyulacak ilkeler hem de veri güvenliği açısından uygun değildir. Bir başka ifade ile amaca uygun ve mümkün olduğunca en az veri işlenmelidir.

İşveren, işçi adayını 6698 sayılı Kanunun aydınlatma yükümlülüğüne ilişkin 10 uncu maddesindeki düzenlemeler doğrultusunda; 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 konusunda bilgilendirmeli; Kanunun 11 inci maddesinde sayılan kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin uygun araçlarla veri sorumlusuna başvurarak kişisel verisinin işlenip işlenmediğini öğrenme, kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme, kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme, kişisel verilerinin silinmesini veya yok edilmesini istemeye hakkı olduğunu bildirmelidir.

ILO'nun Uygulama Kodununun 8.5. maddesinin a bendinde tavsiye edildiği üzere, işçi adayının kişisel verileri işçi belirli bir süre potansiyel adaylar listesinde yer almak istiyorsa saklanmalı, saklamaya onay vermediğinde ise veriler imha edilmelidir. İşe alınmayan adayının işe alım süreçlerinde işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ihlal ettiğine dair bir iddiasının söz konusu olabileceği durumlarda, işlenen veriler ispat yükümlülüğü için gerekli olabilir. Bu durumda veriler imha edilecekse işçi adayından verilerinin imha edilmesine onay vermesi istenebilir veya makul bir süre beklendikten sonra veriler imha edilebilir.

Kurul, ilgili kişinin bir bankaya yaptığı iş başvurusunun olumsuz sonuçlanması üzerine veri sorumlusu bankaya telefon ve e posta ile başvurarak sistemlerinde kayıtlı tüm kişisel verilerinin silinmesi talebinde bulunduğunu, ancak veri sorumlusu bankanın e posta yoluyla verdiği cevapta, kişisel verilerinin olası başvurular için saklanacağı bilgisinin verildiğini, kişisel verilerinin amaçsız kalmasına rağmen silinmemesi nedeniyle yaptığı başvuruya istinaden yapılan inceleme neticesinde 06.07.2021 tarih, 2021/670 sayılı Kararında veri sorumlusu hakkında, kişisel verilerin işlenme amacı ortadan kalkmış olmasına rağmen 30 gün içinde silinmemiş olmasından dolayı idari para cezası uygulanmasına, ilgili kişinin ve benzer durumda olup iş başvurusu olumsuz sonuçlananların kişisel verilerinin imha edilmesi ve Kurula bilgi vermesi konusunda talimatlandırılmasına karar vermiştir<sup>26</sup>.

İşveren, adaylardan belge talep ettiğinde asıl belgeler yerine kopya ya da suretlerini istemeli, işe alınmayan adaylara bu belgeler iade edilmelidir. İşlenen verilerin silinmesi talebi adaydan geliyorsa, bu durum ispat açısından uygun bir yöntemle belgelendirilmelidir.

#### 2.4. İşçi adayının hakları

İşe alınmayan aday 6698 sayılı Kanunun 11 inci maddesine göre kişisel verisinin işlenip işlenmediğini, işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme, kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini, işlenmesini gerektiren sebep ortadan kalktığı için silinmesini, imha edilmesini, anonim hale getirilmesini isteme, eksik veya yanlış işlenmiş verilerin düzeltilmişse ya da veriler silinmiş, imha edilmiş, anonim hale getirilmiş ise aktarılan üçüncü kişilere bu durumun bildirilmesini, işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya

---

<sup>26</sup> KVKK, 2018-2021 Yayınlanmış KVKK Kararları, s. 541-546.

<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7437/Yayinlanmis-Kisisel-Verileri-Koruma-Kurulu-Kararlari-2018-2021->

çıkmasına itiraz etme, kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme haklarına sahiptir. Örneğin talep ettiği takdirde adaya uygulanan test, sınav sonuçları ya da kendisi ile ilgili değerlendirmeler adaya bildirilmelidir.

İşçi adayı kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi halinde zarara uğramışsa doğrudan hukuk mahkemelerinde dava açabilir. İhlal devam ediyorsa da mahkemeden ihlalin durdurulmasını, mümkünse eski haline getirilmesini, uğranılan zararın tespitini ve tazminini talep edebilir. Kişisel verilerin genel koruma yolları arasında veri sahibinin menfaatlerini en etkin koruyan araç, 4721 sayılı TMK'nın kişiliği koruyan hükümleridir. Kişisel verileri hukuka aykırı işlenen birey, 6098 sayılı TBK'nın 49 uncu maddesi ve devamındaki haksız fiillerden doğan borç ilişkileri kapsamında maddi ve/veya manevi zararların karşılanması için tazminat davası açabilir (Aksoy, 2010: 88).

İşlemeden zarar gören Kurula başvuracaksa, başvuru şartı olarak öncelikle veri sorumlusuna uygun yollarla başvurmalıdır. Başvuruya verilen cevabın yetersiz olması, başvurunun reddedilmesi ya da cevapsız kalması durumunda cevabın öğrenildiği tarihten itibaren otuz gün içinde, Kurula şikâyet yoluyla başvurulabilir.

Kurul, şikâyet üzerine ya da veri ihlalinin öğrenilmesi üzerine resen inceleme başlatabilir. Şikâyet üzerine yapılan başvurularda ilgililere bir cevap verir. 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.

### 3. Sonuç ve öneriler

Adaylara işe alım süreçlerinde işlenecek verileri hakkında aydınlatma yükümlülüğünün bir gereği olarak veri sorumlusu tarafından bizzat ya da yetkilendirdiği kişi aracılığıyla; veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabilceği, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi ve 6698 sayılı Kanununun 11 inci maddesinde sayılan diğer hakları bildirilmelidir.

İşe alım süreçlerinde adayların verilerini işleyenlere kişisel verilerin korunması hukukuna dair eğitimler verilmesi, işleme yetkilerinin sınırlarının belli edilmesi gerekir. Veri işleyenler işe en uygun adayı seçme amacının dışına çıkabilecek veri işleme amaçları meşruiyet sorunu yaratabilir. Adayların kişisel verilerinin, doğru adayın işe alımı amacına uygun olarak adayın işe yatkınlığı ilgili, sınırlı, ölçülü işlenmesine dikkat edilmelidir. Her nasılsa bu sınırları aşan işlemler silinmeli, imha edilmelidir.

İnternet ve sosyal medya siteleri üzerinden yapılan araştırmalarda ancak adayın alenileştirdiği ve iş ilişkisinin kurulmasına yönelik verileri işlenmeli; alenileştirmiş olsa bile özel hayat, alışkanlıklar, vakıf, dernek, sendika, siyasi parti üyeliklerine ilişkin veriler işlenmemeli ve işe alım süreçlerinde değerlendirmeye dahil edilmemelidir. İşverenin özel nitelikli bu verileri işlemesi, bu verilere dayanarak işe alım süreçlerini yönetmesi; 4857 sayılı İş Kanununun 5 nci maddesinde düzenlenen eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edebileceği gibi, işlenen veri işçinin sendika üyeliğine ilişkin ise 6356 sayılı STİSK'in 25 nci maddesinde düzenlenen sendika özgürlüğü güvencesine aykırılık teşkil edebilir.

İşveren, adayın eski işvereninden, referans gösterdiği kişilerden ya da üçüncü kişilerden veri işlemek istediğinde adaya bunu bildirmeli, verinin bu yolla işlenmesi için rızasını aramalı, işlenen verilerin doğruluğunu ve güncelliğini adaya açıklayarak teyit ettirmelidir. İşçi adayının bizzat referans listesinde yer alan kişiler üzerinden işlenen veriler açısından adayın rızasının alınmasına gerek bulunmamaktadır.

Adaylara uygulanacak yetenek ve kişilik testlerinin amaçla bağlantılı ve ölçülül olması gerekir. Veriler, bilişim sistemleri ile işlenecekse sonuçlara karşı adayların itiraz etme, gözden geçirme talep etme haklarının bulunacağı unutulmamalıdır.

İşe alınmayan adaylara ait veriler potansiyel işler için saklanmaya devam edilecekse, adayın açık rızası alınmalı, verinin ne kadar süreyle saklanacağı adaya bildirilmelidir.

İş ilişkisinde kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesinin yaratacağı en önemli zararın, işe alım süreçlerinde adaylar arasında; terfi, ücret zammı ve iş ilişkisinin sonlandırılması konusunda işçiler arasında ayrımcılık yapılmasına zemin hazırlayacak biçimde ırk, etnik köken, mezhep, inançlar, sendika üyeliği gibi özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi olduğu sonucuna varılmıştır. Veri işleyenlerin işçi adayları ya da işçilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği gibi özel nitelikli kişisel verilerini kasten işlemeye çalışması başlı başına bir insan hakkı ihlalidir. Buna karşın bu veriler kasıtlı olmayarak her nasılsa işlenmişse derhal silinmeli, işe alım, terfi, ücret zammı gibi konularda adayın ya da işçinin değerlendirilmesinde kullanılmamalıdır.

### Kaynakça

- Arpacı, A. (2000). *Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler)*. 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Akgül, A. (2015). Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı. *TBB Dergisi*, 200-222. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-118-1477>
- Aksoy, H. C. (2010). *Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara: Çakmak Yayınevi.
- Aydın, İ. (2005). İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi. *TÜHİS*, 2005-11, 21-42. <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753913.pdf>
- Belge, A. M. (2017). Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları. *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, Özel Sayı, 1025-1051. <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/27-AYSE-MERVE-BELGE.pdf>
- Birtane, Ş. (2021). "Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi". *Anayasa Yargısı Dergisi*, 38 (2), 57-97. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anayasayargisi/issue/67309>
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri*, 31. Baskı, İstanbul: Beta Kitap.
- Deniz, M. Ö. (2012). İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk. *TAAD*, Sayı: 45, 355-378. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1500361>
- Develioğlu, H. M. (2017). *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu İle Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü*. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Dural, M., Öğüz, T. (2021), *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku*. 22. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Dülger, M. V. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. 3. Baskı, İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Göktaş, S. (2021). Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu. *Anayasa Yargısı Dergisi*, 38 (2), 1-55. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anayasayargisi/issue/67309>
- Gürsel, İ. (2016). *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Hidy, K. M., McDonald, M. S. E. (2013). Risky Business: The Legal Implications Of Social Media's Increasing Role In Employment Decisions. *Journal of Legal Studies in Business*, 69-88. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3188753](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3188753)

- İnciroğlu, E. K., Öge E. (2019). İnsan Kaynakları ve Bilgi İşlem Departmanlarının İşletmelerde Kişisel Verilerin Korunmasındaki Rolü: Farklı Sektörlerden Örnek Olay Çalışmaları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 12, Sayı 65, 1434-1454.
- Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jjsr.2019.3552>
- Kaplan, E. T. (1999). Mukayeseli İş Hukukunda İşçinin kişilik Haklarının Bilgisayarda Toplanan Bilgilere (Verilere) Karşı Korunması. *TUHİS*, Cilt 4, Sayı 4, 51-64. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/444.pdf>
- McGinley, A. C., McGinley-Stempel, R. P. (2012). Beyond The Water Cooler: Speech And The Workplace İn An Era Of Social Media. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, Vol. 30, 75-119 <https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1540&context=hlej>
- Odaman, S. (2003). İşçinin İşe Başvurusu Esnasında İşvereni Yanıltmasının Hukuki Sonuçları. *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs, 2003, Cilt 17, Sayı 3, 1-13. <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/serkanodaman.htm>
- Okmeydan, S. B. (2017). "Postmodern Kültürde Gözetim Toplumunun Dönüşümü: 'Panoptikon'dan 'Sinoptikon' ve 'Omniptikon'a". *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology*, Özel Sayı Cilt 8, 45-69. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1113745>
- Sevimli, K. A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Sharma, S. (2020). *Data Privacy and GDPR Handbook*. John Wiley & Sons, Inc. Hoboken.
- Solove, J. D., Richards, N. M. (2010). Prosser's Privacy Law: A Mix acy Law: A Mixed Legacy. *The George Washington University Law Scholl Publications*, 98 Cal, 1887-1924. [https://scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2104&context=faculty\\_publications](https://scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2104&context=faculty_publications)
- Süzek, S. (2019). *İş Hukuku*. 18. Baskı, İstanbul: Beta Kitap.
- Uncular, S. (2020). Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme. *Çalışma ve Toplum*, 2020/3, 1673-1700. <https://www.calismatoplum.org/makale/teknolojinin-etkisiyle-donusenisiliskisinde-giriskontrol-sistemleri-yer-belirleme-sistemleri-ve-sosyal-medya-vasitasiylaizleme>
- Warren, S. D., Brandeis, W. L. (1890). The Right To Privacy. *The Harvard Law Review Association*, Vol. 4, No. 5, 193-220. <https://doi.org/10.2307/1321160>

## Summary

Employers process the personal data of candidates and workers in order to recruit the right candidate, fulfill legal obligations, perform the acts agreed in the contracts, protect property and enterprise rights, fulfill occupational health and safety obligations, ensure order, discipline and security in the workplace. In this respect, the employment relationship is one of the broadest areas where personal data is processed.

Recruitment interviews, as one of the important stages of the recruitment processes, have started to be held more online with the Covid-19 outbreak. The candidate participating in the interview should be informed in advance that these online interviews are recorded. The interview should not be recorded without the candidate's express consent. The characteristics of the concrete job will determine the limits of the data that the employers will collect about the candidate workers and the questions they will pose to the candidates. In order to determine whether candidates are suitable for the job, employers can ask candidates questions about their education, work experience, abilities, professional knowledge, general information such as age, gender, nationality, family status and health, and process the answers they receive. Employers can apply tests such as alcohol and drug tests, HIV/AIDS tests, genetic tests, psychological tests, honesty tests, both for their employees in ongoing business relations and for candidates during recruitment processes. In Article 19 of the Council of Europe Recommendation No. CM/Rec(2015)5, titled Psychological tests, analyzes and similar procedures, it is recommended that tests can be applied to assess the character and personality of the candidate or worker, if legitimate and necessary. Those who will be subjected to the test should be informed in advance. If candidates' social media content is to be evaluated during the recruitment process, content about the candidate's professional knowledge, skills and work experience that is shared openly by third parties should be processed. Secretly or

forcibly interfering with the social media contents or accounts of the candidates, and forcing the candidate or the worker to disclose or display these contents means an excessive and illegitimate intervention in the private life of the person. Such access to the candidate's social media data is clearly against data protection law and the right to privacy. People's race, ethnic origin, political opinion, philosophical belief, religion, sect or other beliefs, costume and clothing, association, foundation or union membership, health, sexual life, criminal conviction, biometric and genetic data are in the category of special data. The processing of this data should be avoided as much as possible. In terms of epidemics such as Covid-19, candidates may be asked whether they have had the disease or whether they have been vaccinated. When requesting disease or vaccination information, candidates should be informed about how this information will be obtained and for what purpose, and their explicit consent based on information should be obtained.

Employers must comply with the general principles in the processing of personal data regulated in the fourth article of the Law No. 6698 and the processing conditions regulated in the fifth article in the processing of the personal data of the candidates. If data processing is dependent on the explicit consent of the candidate, it should obtain explicit consent based on information from the candidate and fulfill the obligation of disclosure. If the employers will transfer the personal data of the candidate in the country or abroad or keep them for a certain period of time for future vacancies, they should obtain the explicit consent of the candidate and provide adequate technical and administrative measures to ensure data security.

According to the eleventh article of Law No. 6698, the candidate who has not been accepted for the work has the right to apply to the employer to learn whether his personal data has been processed, if it has been processed, its purpose and whether it has been used in accordance with its purpose, and to request correction of it if it has been processed incompletely or incorrectly. In addition, since the reason for the processing of the data has disappeared, it may request that it be deleted, destroyed or anonymized.

Unlawful processing of candidates' sensitive data for an illegitimate reason during the recruitment process paves the way for discrimination among candidates in recruitment. If this data has been processed in any way unintentionally, it should be deleted immediately and excluded from evaluation.