

ÖZET

Son yıllarda kişisel verilerin korunması, giderek daha fazla önem kazanan bir konu haline gelmiştir ve hayatın her alanında karşımıza çıkmaya başlamıştır. Kişisel verilerin korunması hususunun gündeme gelmesi ile birlikte kişisel verileri işleme faaliyeti de önem kazanmıştır. Veri sorumluları tarafından işlenen kişisel verilerin hukuka uygun şekilde işlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde kişisel verilerin ihlali söz konusu olacaktır.

İş sözleşmesi ilişkisi kapsamında işveren ve işçi arasında bir denge bulunmaktadır. İşveren, işçiye kıyasla daha güçlü bir konumda olsa da bu durum, işçinin tamamen korumasız olduğu anlamına gelmemektedir. İş ilişkisi süresince işverenin, işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır.

İş ilişkisi kapsamında kişisel verilerin işlenmesi, sıkça tartışılan bir konudur. İşe alım sürecinden ve iş görüşmelerinden itibaren başlayan kişisel veri işleme faaliyeti, iş ilişkisinin devamında da sürmektedir. İş görüşmeleri sırasında işveren, aday işçiye yönelttiği sorular aracılığıyla kişisel veri işleme sürecine başlatmaktadır. Ancak aday işçi ile işveren arasında henüz bir iş sözleşmesi ilişkisi kurulmadığından, olası bir kişisel veri ihlali durumunda Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine göre culpa in contrahendo (sözleşme görüşmelerinde kusur) sorumluluğu doğabilecektir.

İşverenler tarafından işçilerin kişisel verileri işlenirken bu veri işleme faaliyetinin temelde mevzuata, özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanununa ve kişisel verilerin işlenmesindeki genel ilkelere uygun olması gerekmektedir. İşçinin kişisel verileri yasal olarak korunmaktadır. Kimi durumlarda işçinin kişisel verileri ancak işçinin açık rızası olması halinde işlenebilecektir.

İşçinin; adı, soyadı, adresi, ikametgâh bilgileri, medeni hâli, aile bilgileri, siyasi görüşü, dini inancı, dili, ırkı, etnik kökeni, vakıf ve dernek üyelikleri gibi bilgileri kişisel verileri kapsamında değerlendirilmektedir. İşveren, hem iş görüşmeleri sırasında hem de iş sözleşmesi kurulduktan sonra işin yürütülmesi için bu bilgilere ihtiyaç duyabilmektedir. İşte bu noktada kişisel veri işleme faaliyeti başlamaktadır.

İşveren; kimi zaman aday işçiye ve işçiye yönelttiği sorularla, kimi zaman çeşitli test ve değerlendirmelerle, kimi zaman da formlar doldurarak kişisel veri işleme sürecini yürütmektedir. Bu kapsamda işverenin başvurabileceği birçok yöntem bulunmakta olup, kullanılacak yöntemler işin niteliğine göre değişiklik gösterebilmektedir.

İş sözleşmesi çerçevesinde işveren, işin gereklilikleri doğrultusunda parmak izi tanıma sistemleri, ses kaydı, kamera izleme, görüntüleme ve kaydetme yöntemlerine başvurabilmektedir. Ancak, bu yöntemlerin uygulanabilmesi için işin gereği olarak zorunlu olması ve başka bir yöntemle işin yürütülememesi gerekmektedir.

Öte yandan işverenin, işçilerin kişisel verilerine her durumda müdahale edemeyeceği alanlar da bulunmaktadır. Ancak bazı durumlarda işveren, hukuka uygunluk nedenleri kapsamında işçilerin kişisel verilerini işleyebilecektir.

Bunun yanı sıra işçilerin özel nitelikli kişisel verileri de bulunmaktadır ve bu veriler çoğu zaman Anayasal koruma altındadır. İşçilerin sağlık verileri, özel nitelikli kişisel veriler arasında yer almakta olup, işveren tarafından ancak şu şartlarla işlenebilmektedir:

- İşçilerin herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakılmaması,
- İşin niteliği gereği gerçekten gerekli olması.

Sonuç olarak, işverenlerin işçilerin kişisel verilerini işlerken hukuki mevzuata tam uyum sağlaması, işin gerekliliklerini aşan müdahalelerden kaçınması ve işçilerin temel haklarını gözetmesi büyük önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişisel veri, veri sorumlusu, culpa in contrahendo, veri işleme faaliyeti, özel nitelikli kişisel veri.

ABSTRACT

In recent years, the protection of personal data has become an increasingly important issue and has begun to appear in every aspect of life. With the issue of personal data protection coming to the fore, the activity of processing personal data has also gained importance. Personal data processed by data controllers must be processed in accordance with the law. Otherwise, personal data will be violated.

There is a balance between the employer and the employee within the scope of the employment contract relationship. Although the employer is in a stronger position than the employee, this does not mean that the employee is completely unprotected. The employer has a duty to look after the employee throughout the employment relationship.

Processing of personal data within the scope of the employment relationship is a frequently discussed issue. Personal data processing activity, which starts from the recruitment process and job interviews, continues throughout the employment relationship. During the job interviews, the employer initiates the personal data processing process through the questions he asks the candidate employee. However, since an employment contract relationship has not yet been established between the candidate employee and the employer, in the event of a possible personal data breach, culpa in contrahendo (fault in contract negotiations) liability may arise in accordance with the general provisions of the Turkish Code of Obligations.

When employers process personal data of employees, this data processing activity must basically comply with the legislation, especially the Personal Data Protection Law and the general principles of processing personal data. The employee's personal data is legally protected. In some cases, the employee's personal data can only be processed with the employee's explicit consent.

The worker's name, surname, address, residence information, marital status, family information, political views, religious beliefs, language, race, ethnic origin, foundation and association memberships are evaluated within the scope of personal data. The employer may need this information both during job interviews and for the execution

of the job after the employment contract is established. At this point, the personal data processing activity begins.

The employer carries out the personal data processing process by sometimes asking the candidate worker and the worker questions, sometimes by various tests and evaluations, and sometimes by having them fill out forms. There are many methods that the employer can apply within this scope, and the methods to be used may vary depending on the nature of the job.

Within the scope of the employment contract, the employer can use fingerprint recognition systems, voice recording, camera monitoring, imaging and recording methods in line with the requirements of the job. However, in order for these methods to be applied, they must be mandatory as a requirement of the job and the job cannot be carried out with any other method.

On the other hand, there are areas where the employer cannot intervene in the personal data of the workers in all cases. However, in some cases, the employer may process the personal data of the workers within the scope of legal compliance reasons.

In addition, workers also have special personal data, and this data is often under constitutional protection. Health data of workers is among the special personal data and can only be processed by the employer under the following conditions:

- Workers are not subjected to any discrimination,
- It is truly necessary due to the nature of the job.

As a result, it is of great importance for employers to fully comply with the legal regulations when processing workers' personal data, avoid interventions that exceed the requirements of the job, and respect the fundamental rights of workers.

Keywords: Personal data, data controller, culpa in contrahendo, data processing activity, special personal data.