



GSG Hukuk

Aylık  
İş Hukuku  
Bülteni

Temmuz 2018

www.gsg hukuk.com

## Çalışanların kişisel verilerinin korunması

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu («Kanun»), 7 Nisan 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun, herhangi bir sektör ayrımı gözetmeksizin, kişisel veri ile temasta bulunan tüm işletmeleri, gerçek ve tüzel kişileri kapsamaktadır.

Kanun, oluşan genel kanıya aykırı olarak kişisel verilerin işlenmesini yasaklamayı değil, belirli kurallara bağlamayı amaçlamaktadır. Bu nedenle bazı ilkeler çerçevesinde ve bir sürece uygun olarak kişisel verilerin işlenmesi amacıyla düzenlemeler içermektedir.

Kişisel veri, kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi anlamına gelmektedir. Bu çerçevede ad, soyadı, taşıt plakası, sgk numarası, t.c. kimlik no, diploma, transkript, öğrenci belgesi, kredi kartı, indirim kartı, kişisel toplu taşıma kartı, bordro, şahsi vergi beyanı, iban no,

fatura, konşimento, özgeçmiş, ıp adresleri, çerez bilgileri (cookie), konum bilgisi, kişiye bağlı her türlü eşsiz/tekel kod veya numara (telefon numarası vs.), parmak izleri, genetik bilgileri, kan grubu, retina taraması, dernek veya parti üyeliği, dini veya felsefi inanç, ırk, etnik köken, sağlık bilgileri, cinsel hayata ilişkin bilgiler kişisel veridir. Tabi ki bu sayılanlarla sınırlı değildir.

Yukarıda saydığımız kişisel verilerden bir kısmı ise (sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler gibi) Kanun’da diğerlerine göre daha özel olarak korunmuştur. Bu türden kişisel veriler özel nitelikli kişisel veriler (hassas nitelikli kişisel veriler) olarak adlandırılmaktadır. Bu verilere ilişkin veri işleme, koruma ve saklama prosedürleri de daha güvenli olmak zorundadır.

Kişisel veri işleme faaliyeti dendiğine sadece kişisel verilerin kayıt altına alınması gelmemelidir.

Bu sayıda

1

Çalışanların kişisel verilerinin korunması

2

İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan değişiklikler

Depolama, organize etme, değiştirme, kullanma, yayma, aktarma, silme, hepsi bir veri işleme faaliyetidir.

İlgili kişi, kişisel verisi işlenen gerçek kişiyi, veri sorumlusu kişisel veriyi işleyen ve bu veri işleme sistemini oluşturan gerçek ya da tüzel kişiyi, veri işleyen ise veri sorumlusu adına veri işleme faaliyetini sürdüren gerçek ya da tüzel kişiyi ifade etmektedir.

İşletmeler, Kanun düzenlemesine göre veri sorumlusu ya da veri işleyen olabilirler. Biz genel olarak bir işletmenin kendi müşterilerine, ziyaretçilerine ve çalışanlarına karşı veri sorumlusu olduklarını söyleyebiliriz. Bu nedenle işletmeler gerçek kişi olan ziyaretçilerinin, müşterilerinin, çalışanlarının, iş ortaklarının kişisel verilerini işlerlerken bu Kanun'a tabi olacaklarını unutmamalıdır.

### **Çalışanların kişisel verileri :**

İşletmelere baktığımızda kişisel veriler açısından en çok temas edilen tarafın çalışanlar olduğunu görüyoruz. Faaliyet alanı ne olursa olsun bütün işletmeler istihdam ettikleri çalışanlar aracılığı ile faaliyetlerini gerçekleştirmekte olduklarından, çalışanlarının kişisel verilerini işe alım, iş ilişkisinin devamı ve iş sözleşmesinin son bulduğu süreçlerde işlemekte, paylaşmakta ve silmektedirler.

Daha işe alım sürecinde çalışan adaylarının kişisel verileri işlenmeye başlanmaktadır. Çalışan aday ile düzenlenen iş başvuru formları ve yapılan görüşmeler hem çalışan adayının pozisyona uygun olup olmadığını ölçmeyi hem de çalışanı tanımayı amaçlamaktadır.

İş başvuru formları ve yapılan işe alım görüşmelerinde bazı ilkelere uyulması kişisel verilerin işlenmesi açısından kolaylık sağlayacaktır. Elde edilen kişisel veri yalnızca işe alım ve eleme amacıyla kullanılmalıdır. Adayların şirketin mail listesine eklenmesi ve mail adreslerinin pazarlama amacıyla kullanılması gibi, bu amacın dışına çıkan her durum için çalışanın açık rızasının alınması gereklidir. Adaylardan ihtiyaç duyulandan daha fazla bilgi talep edilmemelidir. Talep ettiğiniz kişisel verilerin talep edilen amaçla bağlantılı ve sınırlı olması gerekmektedir. İşe başvuru formları bu hususa dikkat edilerek yeniden hazırlanmalıdır. Belli bir pozisyon için talep edilmesi gereken kişisel veri diğer pozisyonlara başvuran adaylardan talep edilmemelidir.

Çalışan aday işiyle ilgili olmayan bir konuda özel hayatı ve kişisel bilgilerini paylaşmak zorunda değildir. Eğer baskı halinde verdiği yanıt doğru değilse bu işverenin güvenini kötüye kullanma olarak değerlendirilemez. Örneğin ileride evlenmeyi, çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmediği gibi sorulara yanlış cevap verilmesi daha sonradan fesih için haklı neden ya da geçerli sebep oluşturmaz.

4857 Sayılı İş Kanununun 28.maddesi gereğince işten ayrılan işçiye işveren, işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge vermekle yükümlü tutulmuştur. Bu belgede iş sözleşmesinin sona erme nedenlerinin belirtilmesi zorunlu olmadığı gibi bazı fesih gerekçeleri kişisel veri niteliği taşıdığından belirtilmesinin özellikle uygun olmayacağını söyleyebiliriz.



Çalışan adayına sağlığı ile ilgili olarak sorulacak sorularda çalışmasını etkileyecek bir sorun olup olmadığı ya da işe alınacağı pozisyonda çalışmasını engelleyecek bir sağlık probleminin olup olmadığı sorulabilir. Ancak sağlık alanında hamilelik, cinsel tercihler vs. sorulmaması gereken sorulardandır.

İşe alım sürecinden sonra iş ilişkisi kurulduğu andan itibaren çalışan (işçi) ile işletme (işveren) arasında bir çok dökümanın hazırlanması gerekmektedir. Bu dökümanların başında iş sözleşmeleri, işe giriş bildirimi, ücret bordroları, yıllık izin defteri, eğitim dökümanları, performans kayıtları gelmektedir. Bu dökümanların tamamı çalışana ait kişisel verileri içermektedir. İşyerinde yapılan etkinlikler nedeni ile fotoğraf çekilmesi ve paylaşılması, çalışanla ilgili doğum ve ölüm ilanları da kişisel veri niteliğindedir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kişisel verilerin işlenmesi için aydınlatma yapılmasını ve açık rıza alınmasını genel kural olarak düzenlemektedir. Ancak bazı hallerde açık rıza alınmadan sadece aydınlatma yapılarak kişisel verilerin işlenebilmesini mümkün kılmaktadır.

Bu çerçevede çalışanlara ilişkin bazı kişisel veri ve dökümanın istisna kapsamında değerlendirilebileceği ve açık rıza aranmadan sadece aydınlatma yapılarak işlenebileceği.

Örneğin Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işe giriş bildirimini bir Kanun düzenlemesi olduğundan bildirimde kullanılan kişisel veriler için açık rıza alınmasına gerek bulunmamaktadır.

### **Çalışanların kişisel verilerine ilişkin hakları:**

Çalışanların kendileri hakkında tutulan bilgilere erişme hakkı vardır. Bu hak, disipline ilişkin konular ve gözetim yoluyla elde edilen bilgileri de kapsamaktadır.

Kanun'da öngörüldüğü üzere çalışanın bilgi talebine 30 gün içinde cevap verilmelidir. Bilgi talebi reddedilecekse bunun gerekçesi belirtilmelidir. Kanun'un 14. maddesi uyarınca bilgi talebi reddedilen çalışan Kişisel Verileri Koruma Kuruluna şikayette bulunabilecektir. Çalışanlar kişisel verilerinin işlenmesinde Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı davranılması halinde uğradıkları zararlar nedeni ile tazminat talebinde bulunabileceklerdir.

### **Atılması gerekli adımlar:**

İşletmeler çalışan verileri başta olmak üzere işledikleri bütün kişisel verilerden sorumludur. Bu çerçevede kişisel verilerin işlenmesine ilişkin uyum sürecini gerçekleştirmeleri gerekmektedir.

Uyum sürecinde çalışanların eğitimi oldukça önemlidir. İlk olarak kişisel verilerle temas eden çalışanlara sorumlulukları bildirilmeli ve mevzuat eğitimleri tamamlanmalıdır. İşletmede istihdam edilen çalışanların tamamı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile ilgili olarak bilgilendirilmelidir. Kanun'un kişisel verilerin işlenmesini sınırlamadığı, düzenlediği anlatılmalıdır.



Aydınlatma metinleri açık rıza beyanları oluşturulmalıdır. İşletmedeki kişisel veri trafiği izlenmeli hangi kişisel veriler için açık rıza alınması gerektiği hangi kişisel verilerin Kanun'un istisnaları arasına girdiği belirlenmelidir. Veri envanteri oluşturulması ve işletmenin bütün dökümanlarının ve politikalarının kanun çerçevesinde yeniden değerlendirilerek düzenlenmesi gerekmektedir. Bu

çerçevede örneğin iş sözleşmelerinin, alt işverenlik sözleşmelerinin düzenlenmesi gerekebilecektir. Kanun'un yürürlük tarihinden önce işlenen kişisel veriler ile ilgili olarak uyum için öngörülen süre Nisan 2018 ayı itibarı ile tamamlandığından bütün işletmeler gerekli aksiyonları hızlıca almalı ve kişisel verileri Kanun'a uygun olarak işlemelidir.

## İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan değişiklikler

İş Mahkemeleri Kanunu ("Kanun") Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde 12.10.2017 tarihinde kabul edilmiş ve 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun, iş mahkemelerinin kuruluş görev ve yargılama usullerini düzenlerken aynı zamanda, iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin esasları da düzenlemektedir.

Çalışma hayatına ilişkin önemli değişiklikler içeren Kanun ile yapılan düzenlemelere ana hatları ile yer vermek ve hatırlatmak istedik.

### İş Mahkemelerinin Kuruluşu

İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur.

İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır.

### Dava şartı olarak arabuluculuk

Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır.

Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir.

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında dava şartı olarak arabuluculuk hükmü uygulanmaz.

### İşe iade davalarında arabuluculuk

4857 sayılı İş Kanununun 20.maddesinde yapılan değişiklik ile iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

İşe iade davalarında boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı dava tarihindeki ücret esas alınarak parasal olarak belirlenecektir.

### Arabuluculuk ücreti

Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen

veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.

Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları hâlinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz.

### Sosyal Güvenlik Kurumuna Başvuru Zorunluluğu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur.



### Sosyal Güvenlik Kurumuna Başvuru Zorunluluğu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur.

### Zamanaşımı süresi

4857 Sayılı Kanun'da yapılan düzenleme ile iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydı ile hangi kanuna tabi olursa olsun yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, eşitlik ilkesine uyulmamasından kaynaklanan tazminata ilişkin zaman aşımı süreleri beş yıl olarak belirlenmiştir.

### İş sözleşmesinin feshinden kaynaklanan incelemeler

4857 sayılı Kanunda yapılan değişiklik ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri bünyesinde bulunan memurların işçi şikayetlerini inceleme yetkileri kaldırılmıştır.

İş Müfettişlerinin işyerlerinde çalışma hayatına ilişkin denetim yetkileri devam etmektedir.



# GSG Hukuk

## Aylık İş Hukuku Bülteni

### Temmuz 2018

[www.gsg hukuk.com](http://www.gsg hukuk.com)



*İş Hukuku kapsamında  
her türlü sorunuz için  
bizimle iletişime geçebilirsiniz*

*Süleyman Seba Cad.  
No :48 BJK Plaza  
B Blok K:4 Akaretler  
Beşiktaş - İstanbul*

 +90 212 326 68 68

 +90 212 326 68 69

 [info@gsg hukuk.com](mailto:info@gsg hukuk.com)