

## **H<sup>Ö</sup>ÖZELLİKLE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞÇİLERİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İHLÂLİ VE KORUNMASI YOLLARI**

*Arş. Gör. Ayşe Merve BELGE\**

### **Öz**

*İş yaşamında buldukları konum sebebiyle, kişisel verilerin işlenmesi ve depolanması bakımından en çok hak ihlaline uğrayan gruplardan biri de işçilerdir. Bu bakımdan işçilerin kişisel verilerinin korunması gerekmektedir. Bu koruma, Anayasa, Türk Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve İş Kanunu'nda yer alan birtakım hükümlerle sağlanabilmektedir. Buna ek olarak, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile de kişisel veriler ilk defa özel bir düzenlemeye kavuşmuştur. Şüphesiz ki bu hükümler işçiler bakımından da uygulama alan bulacaktır. Bu amaçla işçilerin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu bakımından da kişisel verilerinin ihlali ve korunması yolları incelenmelidir.*

### **Anahtar Kelimeler**

*Kişisel Veri, Kişisel Verilerin İşlenmesi, Kişisel Verilerin İhlali, Özel Hayatın Gizliliği, İşçilerin Korunması*

<sup>H</sup> Hakem incelemesinden geçmiştir.

\* Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Medeni Hukuk Anabilim Dalı (e-posta: aysemervebelge@cankaya.edu.tr) (Makale Gönderim Tarihleri: 02.03.2017-02.03.2017/ Makale Kabul Tarihleri: 06.03.2017-28.03.2017)

**PROTECTION WAYS AND VIOLATION OF THE PERSONAL  
DATA OF EMPLOYEES' ESPECIALLY IN SCOPE OF PERSONAL  
DATA PROTECTION CODE**

**Abstract**

*As the place they take in work life, one of the groups whose rights are violated most in terms of personal data processing and storage is employees. In this regard, the protection of personal data is needed. This protection shall be provided by the provisions of Constitution, Turkish Code of Obligations, Turkish Criminal Code and Labor Code. In addition to that, personal data owned a special regulation for the first time with the entry into force of Personal Data Protection Code. Undoubtedly that, these provisions will be applied to employees. For this purpose, the protection ways and violation of personal data protection of employees' in scope of Personal Data Protection Code shall be examined.*

**Keywords**

*Personal Data, Processing of Personal Data, Violation of Personal Data, Right of Privacy, Protection of Employees*

## **GİRİŞ**

Gelişen teknoloji ile birlikte, kişilere ait bilgilerin depolanması ve paylaşılması imkânının fazlasıyla arttığı günümüzde kişisel bilgilerin korunması ihtiyacı giderek artmaktadır. Buna bağlı olarak zaman içerisinde çeşitli düzenlemeler yapılmış; ancak Türk hukukunda kişisel verilerin korunmasına ilişkin özel nitelikteki herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Uzun bir süre tasarı aşamasında kalan 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun, son zamanlarda artan kişisel veriler üzerinden yaşanan hak ihlalleri nedeniyle kanunlaştırılması çalışmalarına hız verilmiş ve Kanun kısa sayılabilecek bir süre önce yürürlüğe girmiştir. Böylece bu alanda yaşanan hak ihlalleri, koruma niteliği tartışılabilir olsa da özel bir kanunî güvenceye kavuşturulmuştur.

Kişisel verilerin korunması kapsamında en çok hak ihlâline uğrayan gruplardan biri, işçi ve işveren arasındaki ekonomik dengesizlik nedeniyle, işçilerdir. İşverenler çoğu zaman ekonomik güçlerinden yararlanarak, kendilerine göre zayıf konumda bulunan işçilerin kişisel bilgilerini hukuka aykırı olarak elde edebilmekte ve depolamaktadır. Bu sonuca, işçi ve işveren arasındaki sıkı bağımlılık ilişkisi de yol açabilmektedir. Bu nedenle kişisel veriler ile ilgili ihlaller kapsamında işçilerin korunması gerekmektedir. Bu çalışma da işçilerin kişisel verilerinin ihlâli ve buna bağlı olarak ortaya çıkan koruma yollarına ilişkindir.

Çalışmada ilk olarak kişisel veri kavramı, hukuki niteliği ve kişisel verilere ilişkin ulusal düzenlemeler üzerinde durulacak; daha sonra işçilere ilişkin kişisel veriler ile bunların ihlâli ve korunması yolları anlatılacaktır.

## **I. TÜRK HUKUKUNDA KİŞİSEL VERİ KAVRAMI**

Türk Hukukunda kişisel veri kavramına verilen önem, son dönemde fazlasıyla artmış, bu alanda yapılan çalışmalara hız verilmiştir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu<sup>1</sup> ile bağımsız bir düzenlemeye kavuşan kişisel veriler, Türk Hukukunda çeşitli yasal düzenlemelerde de yer almaktadır.

---

<sup>1</sup> R.G. 07.04.2016 T. ve S. 29677.

Kişisel veri kavramının kapsamına hangi verilerin gireceği ancak kişisel verilerin tanımlanması ile mümkün olmaktadır. Koruma kapsamının belirlenebilmesi açısından da kişisel verilerin hukuki niteliğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle bu başlık altında kişisel veri tanımı ve hukuki niteliği üzerinde durularak kavram somutlaştırılmaya çalışılacaktır. Buna ek olarak yukarıda sözü edilen yasal düzenlemelere de kısaca değinilecektir.

#### A. Kişisel Veri Tanımı

Türk Hukukunda, çeşitli kanunlarda kişisel verilere ilişkin düzenlemelere yer verilmiş olsa da, kişisel veri kavramının ilk kez bir yasal düzenleme ile tanımlanması 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile gerçekleşmiştir. Bu Kanunun "*Tanımlar*" kenar başlıklı 3. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendine göre kişisel veri şu şekilde tanımlanmaktadır:

*"Kişisel veri: Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi ifade eder."*

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Avrupa Birliği Yasalarına uyum çerçevesinde atılmış bir adım olmakla beraber<sup>2</sup>, Kanundaki kişisel veri tanımının Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 24.10.2015 tarihli 95/46 sayılı Direktifindeki kişisel veri tanımıyla bire bir örtüşmesi de bunu doğrular niteliktedir. Zira Direktifin<sup>3</sup> 2. maddesinde kişisel veri, belirli ya da belirlenebilir<sup>4</sup> bir gerçek kişiyle ilişkili olan her türlü bilgi şeklinde tanımlanmaktadır.

Kanunda kişisel verilerin gerçek kişilere özgü her türlü bilgiyi ifade ettiği hüküm altına alınarak, tüzel kişilere ilişkin bilgiler kişisel veri sayılmamış ve bu Kanun kapsamının dışında bırakılmıştır.

<sup>2</sup> **Manav**, A. Eda: "*İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, S. 2, 2015, s. 96.

<sup>3</sup> (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML> adresinden 12.05.2016 tarihinde erişilmiştir).

<sup>4</sup> Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 24 Ekim 1995 tarihli 95/46 sayılı Direktifinin "*Tanımlar*" kenar başlıklı 2. maddesinde belirlenebilir kişi doğrudan ya da dolaylı bir şekilde, özellikle kimlik numarası ya da fiziksel, psikolojik, akli, ekonomik, kültürel ya da sosyal kişiliğine özel bir ya da birden fazla faktöre göre tanımlanabilen kimse şeklinde tanımlanmaktadır. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML> adresinden 12.05.2016 tarihinde erişilmiştir).

Öğretide<sup>5</sup> kişilerin gizli kalmasını istedikleri bilgilerin yanı sıra, herkes tarafından kolayca ulaşılabilecek bilgiler de kişisel veri kapsamında sayılmaktadır. Bu bağlamda, kişinin adı-soyadı, dış görünüşü, sahip olduğu ev ve arabanın özellikleri gibi bilgiler ile birlikte kişisel düşünce ve inancı, cinsel tercihi, üyesi olduğu dernekler, siyasi faaliyetleri ve sosyal medya hesaplarına ait şifreler de kişisel veridir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda kişilere ait veriler konusunda bir ayrıma gidilmiş; özel nitelikli kişisel veri kavramına yer verilmiştir. Kişilere ait birtakım bilgiler, diğer bilgilerinden ayrılmış bunlara özel nitelikli kişisel veriler adı verilmiştir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6. maddesinin birinci fıkrasında 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 veri sayılmıştır. Görüldüğü üzere özel nitelikli kişisel verileri düzenleyerek kanun koyucu da öğretide olduğu gibi, kişilerin kolay ulaşılabilecek ve kolay ulaşılamayacak bilgileri şeklinde bir ayrıma gitmiş; kişilerin kolayca ulaşılamayacak bilgilerini özel nitelikli kişisel veri olarak kabul etmiştir.

### B. Kişisel Verilerin Hukuki Niteliği

Kişisel verilerin hukuki niteliğine ilişkin olarak çeşitli görüşler<sup>6</sup> ortaya atılmış olsa da kişisel verileri, kişilik hakkına konu olan bir kişisel değer olarak nitelendirmek mümkündür<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> **Manav**, s. 97; **Uncular**, Selen: İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2014, s. 19.

<sup>6</sup> Kişisel verilerin korunması hakkı kapsamında, bu hakkı ekonomik bir hak olarak göre yaklaşımların yanı sıra bu hakka insan hakkı niteliği veren yaklaşımlar da söz konusudur. Kişisel verilerin korunması hakkını ekonomik bir hak olarak gören yaklaşımlar da kendi içinde mülkiyet hakkı görüşü, fikri mülkiyet hakkı görüşü ve ticari sırlara uygulanabilir hükümlerle koruma sağlanabileceğine ilişkin görüştür. Bu görüşlerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Küzeci**, Elif: Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010, s. 60-67; **Uncular**, s. 21-24.

<sup>7</sup> Aynı yönde görüş için bkz. **Uncular**, s. 28.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun amacını ifade eden 1. maddesine bakıldığında bu Kanun ile başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini koruma amacı güdüldüğü görülmektedir. Zira maddede Kanun'un amacının "kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek" olduğu belirtilmiştir. Bu durumda söz konusu Kanun'un, kişisel verilerin hukuki niteliği bakımından kişilik hakkı görtüşü esas alınarak düzenlendiği kabul edilebilecektir.

Öğretide bir görtüşe göre<sup>8</sup> kişisel verilerin üzerindeki hakkın kişilik hakkı olduğunun ileri sürülmesiyle kişisel veriler, özel hayatın gizliliğiyle bağdaştırılmakta; özel hayat da kişilik hakkının bir görünümü olduğundan kişisel veriler kişilik hakkı kapsamına alınmaktadır. Buna karşılık diğer bir görtüşe göre<sup>9</sup> kişisel verilerin korunmasına yönelik tüm uluslararası düzenlemelerin amacı özel hayatın gizliliğiyle beraber kişilik hakkı ile bilgilerin serbest dolaşımı arasında bir denge kurmaktır; ancak, kişisel verilerin korunmasının özel hayatın gizliliğiyle bağdaştırılması isabetli değildir. Zira kişisel verilerin özel hayatın gizliliği kapsamında korunduğu savunulursa, kişilerin yalnız sır alanına ve özel yaşamına ilişkin bilgilerinin korunması gündeme gelir. Bu durumda, kamusal alanda meydana gelen davranışların kişilik hakkı çerçevesinde korunmaması sorunu ortaya çıkacaktır. Bu şekilde kişisel verilerin özel hayatın gizliliğiyle sınırlı olarak koruma altına alınması kişisel verilere ilişkin koruma alanının sınırlanmasına yol açacağından, salt kişilik hakkı kapsamında değerlendirilerek korunması daha isabetli bir yaklaşım olacaktır<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Aksoy, Hüseyin Can: Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010, s. 85; Kılınç, Doğan: "Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 61/3, 2012, s. 1099, 1101.

<sup>9</sup> Uncular, s. 28. Aynı yönde görüş için bkz. Küzeci, s. 70.

<sup>10</sup> Her ne kadar Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Özel Hayatın Gizliliği" kenar başlığında taşıyan 20. maddesinde kişisel verilerin korunmasına ilişkin hükme yer verilmiş olsa da kişisel verilerin korunması ayrı bir hak kişilik hakkı olarak nitelendirilmelidir. Nitekim Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin 8. maddesinde "Kişisel Bilgilerin Korunması" ayrı bir temel hak olarak düzenlenmiştir (<http://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708> adresinden 06.04.2017 tarihinde erişilmiştir).

### C. Kişisel Verilere İlişkin Kanuni Düzenlemeler

Türk Hukukunda, kişisel verilere ilişkin esas düzenleme 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'dur. Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte kişisel verilerin müstakil bir düzenlemeye kavuştuğu ileri sürülmekle birlikte, kişisel verilere ilişkin hükümlere Anayasa, Türk Ceza Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nda da rastlanmaktadır.

Bu başlık altında, sözü edilen kanunlardaki düzenlemelere kısaca yer verilecek, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'ndaki hükümlere, çalışma içerisinde yeri geldikçe değinileceğinden, bu başlık altında ayrıca yer verilmeyecektir.

#### 1. Anayasa

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin hükümlere, Anayasa'da 2010 yılında yapılan değişiklikle eklenen düzenlemelerde yer verilmiştir. Bu şekilde, Anayasa'nın "*Özel Hayatın Gizliliği*" başlığını taşıyan 20. maddesine 12.09.2010 tarihli 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 2. maddesiyle eklenen fıkra ile kişisel veriler, anayasal güvenceye kavuşmuştur<sup>11</sup>. Buna göre: "*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.*"

#### 2. Türk Ceza Kanunu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda da kişisel verilerin korunmasına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Bu hükümler cezai yönden bir sorumluluk

---

Bu düzenleme de kişisel verilerin korunmasının özel hayatın gizliliğinin korunması kapsamından çıkarılarak müstakil bir korumaya kavuşturulduğunu göstermektedir.

<sup>11</sup> Söz konusu düzenlemeyle kişisel verilerin Anayasa'da açıkça düzenlendiği buna rağmen anayasal güvenceye kavuşturulmadığı; kişisel verilerin korunmasının Anayasa'da temel bir insan hakkı olarak yer alması gerektiği yönünde görüş için bkz. **Uncular**, s. 43-44.

doğurmakta ve aynı zamanda koruma sağlamaktadır. Türk Ceza Kanunu'nda kişisel verilerin hukuka aykırı olarak elde edilmesi ve verilmesi, kaydedilmesi ile yok edilmemesi suç olarak düzenlenmiştir.

Türk Ceza Kanunu'nun 135. maddesine göre: "*Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir. Kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kişisel veri olarak kaydeden kimse yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır.*" Türk Ceza Kanunu'nun 136. maddesine göre: "*Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*"

Türk Ceza Kanunu'nun 138. maddesinde ise kişisel verileri yok etme yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için cezai sorumluluk öngörülmüştür. Şöyle ki: "*Kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediğerlerinde bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası verilir. Suçun konusunun Ceza Muhakemesi Kanunu hükümlerine göre ortadan kaldırılması veya yok edilmesi gereken veri olması hâlinde verilecek ceza bir kat artırılır.*"

### 3. Türk Borçlar Kanunu

Türk Borçlar Kanunu'nda kişisel verilere ilişkin düzenleme, hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerde yer almaktadır. Bu Kanunda düzenlenen hizmet sözleşmesi, İş Hukukunun temeli olan iş sözleşmesinin kaynağı sayılmaktadır. Hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerde, işçiye ait kişisel verilerin işveren tarafından kullanılması ile ilgili olarak bir sınırlama getirilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 419. maddesine göre<sup>12</sup>: "*İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.*"

<sup>12</sup> Maddenin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu karşısında işçiler açısından özel hüküm niteliği taşıdığına ilişkin olarak bkz. **Sevimli**, Ahmet: "*Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419*", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, (*Veri Koruma Hukuku*), s. 133-134.



Maddeden de anlaşılacağı üzere, işveren işçiye ait kişisel verileri kullanabilir; ancak bu kullanma işçinin işe yatkın olup olmadığına ilişkin olarak ya da hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğunda mümkün olacaktır.

#### 4. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 75. maddesinde işverenin, işçiye ilişkin bir özlük dosyası tutma ve bu dosyada yer alan kayıtları saklama yükümlülüğünden bahsedilmektedir<sup>13</sup>. Buna göre: “İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.”

## II. İŞ İLİŞKİSİNDE İŞÇİLERE AİT KİŞİSEL VERİLERİN EDİNİLMESİ VE İŞLENMESİ

İş Hukuku bağlamında kişisel veriler, bilgisayar ortamında ya da işçinin özlük dosyasında saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamını kapsayan, bir şekilde onunla ilgili olan ya da dolaylı da olsa işçiyle ilişkilendirilebilecek bilgiler anlamına gelmektedir<sup>14</sup>. Bu anlamda işçilere ait kişisel veriler, işçinin kişiliğine, fiziksel özelliklerine, sağlığına, alışkanlıklarına, inanç ve düşüncelerine ilişkin olabilir.

Bu başlık altında sözü edilen bu verilerin edinilmesi ve işlenmesi inceleme alanı bulacaktır.

### A. İşçilere Ait Kişisel Verilerin Edinilmesi

İşçilere ait kişisel verilerin edinilmesi ve toplam depolama iş ilişkisinin başında gündeme gelebileceği gibi devamında da söz konusu ola-

<sup>13</sup> Bu yükümlülüğün sır saklama yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebileceğine ilişkin olarak bkz. **Manav**, s. 106.

<sup>14</sup> **Okur**, s. 373.

bilir<sup>15</sup>. Örneğin, iş ilişkisi içerisinde işçiden düzenli olarak sağlık taramasına girmesinin istenmesi ve bu taramanın sonuçlarına ilişkin bilgilerin depolanması kişisel verinin, iş ilişkisinin devamında toplandığı bir durumdur.

İş ilişkisinde işçilerin kişisel verilerinin edinilmesi yollarını, soru sorulması ve diğer yöntemler başlıkları altında toplamak mümkündür.

### 1. Soru Sorulması

İş ilişkisinde işçilere ait veriler, işveren tarafından işlenmektedir. İşveren, iş sözleşmesinin tarafı olacak işçiyi belirlerken birtakım sorular yöneltme gereği duyabilir; ancak soru sorma hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uygun olarak hareket etmek durumundadır<sup>16</sup>. Öğretide<sup>17</sup> işverenin işçiye yönelteceği soruların içeriğinin işçinin mesleki yaşantısına yönelik olması gerektiği savunulmaktadır. Mesleki yeterliliği ölçmek için sorulan soruların dışındaki sorulara cevap vermemesi nedeniyle işe alınmayan işçinin tazminat talebinin söz konusu olabileceği kabul edilmektedir<sup>18</sup>.

İş ilişkisinde işçilere yönelik olarak bilgi edinilmesi, genellikle işçiye ya da işçiyi tanıyan bir üçüncü kimseye<sup>19</sup> soru yöneltilmesi suretiyle elde edilmektedir<sup>20</sup>. Bu konuda işçinin rızasının bulunması önemlidir. Örneğin bazı iş başvuru formlarında referans gösterilmesi istenmekte; işçi hakkında bilgi alınması için bu kimselere başvurulmaktadır. Burada işçi, kendisi hakkında bilgi edinilmesini istediği üçüncü kişiyi kendisi seçmekte; bu bakımdan seçtiği kişiye kendisi hakkında soru sorulmasına rıza göstermiş olmaktadır. Ancak bu durumda dahi, üçüncü kişiye soru yöneltilmesinin işçinin kişilik hakları ile bağdaşır nitelikte olması, işle alakalı olmayan soruların sorulmaması gerekmektedir.

<sup>15</sup> **Manav**, s. 113-129; **Uncular**, s. 70-94.

<sup>16</sup> **Aydınlı**, *İşçinin Kişiliğinin Korunması*, s. 29; **Ertürk**, s. 65; **Eyrenci**, s. 250; **Uncular**, s. 72.

<sup>17</sup> **Aydınlı**, *İşçinin Kişiliğinin Korunması*, s. 29; **Kaplan**, "Kişilik Haklarının Korunması" s. 50; **Uncular**, s. 72.

<sup>18</sup> **Ertürk**, s. 56; **Kaplan**, *İş Hukukunda Kişilik Hakları*, s. 377; **Sevimli**, s. 147-148; **Uncular**, s. 71.

<sup>19</sup> Üçüncü bir kişiye soru yöneltilmesi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Uncular**, s. 79-81.

<sup>20</sup> **Manav**, s. 113-114; **Uncular**, s. 72.

İş ilişkisinde işçilere yönelik sorular, işçinin kişisel durumuna, sağlık durumu ve hamileliğine, eski hükümlülüğüne, dini veya felsefi inancına ve parti ve sendika üyeliğine<sup>21</sup> ilişkin olabilir<sup>22</sup>.

İşçinin kişisel durumuna ilişkin sorular, kimlik bilgilerinin dışında, bir özgeçmişe konu olabilecek nitelikteki bilgilerdir. Bu hususta işverenin işçiye yönelteceği sorular, işçinin adı-soyadı, doğum tarihi gibi kimlik bilgilerinin yanı sıra, ikametgâh, eğitim durumu, deneyimleri ve askerliğe ilişkin olabilir<sup>23</sup>.

İşçinin sağlık durumuna ilişkin sorular, işçinin alınması düşünülen işe, sağlık durumu açısından uygun olup olmadığını anlamak amacıyla sorulması gereken sorulardır. Sorulacak sorunun bu işte çalışmaya engel bir hastalığın olup olmadığı ve varsa türünün ne olduğuna ilişkin olması gerekir<sup>24</sup>. Örneğin kot taşıma işlemini gerçekleştirecek işçinin akciğer rahatsızlığının olup olmadığı sorulabilir. Zira bu işlem akciğerlere zarar veren bir işlem olduğundan işçinin sağlığının daha da kötüye gitmesi söz konusu olabilir. Hastalığın nasıl meydana geldiği bu açıdan işvereni ilgilendirmemelidir.

<sup>21</sup> İşçinin, politik ve dini tutumuna ilişkin soru yöneltilmeyeceği yönünde bkz. **Kaplan**, “*Kişilik Haklarının Korunması*” s. 50; **Senyen-Kaplan**, s. 141.

<sup>22</sup> **Manav**, s. 114-119; **Uncular**, s. 73-78; Sayılan bu hususlarda işçinin işvereni yanıltmasının işverene haklı nedenle fesih hakkı vereceğine ilişkin olarak bkz. **Odaman**, Serkan: “*İşçinin İşe Başvurusu Sırasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları*”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 274, Ekim 2002, s. 40-43.

<sup>23</sup> **Aydınlı**, İbrahim: *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, Ankara 2004, s. 117; **Aydınlı**, İbrahim: “*İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi*”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 2005, (İşçinin Kişiliğinin Korunması), s. 30; **Ertürk**, Şükran: *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara 2002, s. 66; **Eyrenci Öner**: “*İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar*”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı*, İstanbul 1991, s. 250; **Gürsel**, İlke: *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Ankara 2016, s. 290-322; **Kaplan**, Emine Tuncay: “*İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması*”, (İş Hukukunda Kişilik Hakları) <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ausbf/article/view/5000053757/500005> 107, (E.T. 11.05.2016), s. 378; **Manav**, s. 114-116; **Sevimli**, Ahmet: *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul 2006, s. 152; **Uncular**, s. 73.

<sup>24</sup> **Ertürk**, s. 68.

İşçilere, hamileliğe ilişkin soruların yöneltilmesi hususu öğretide tartışmalıdır. Bir görüntüye göre<sup>25</sup> yapılacak işin özelliği ve niteliği hamileliğe ilişkin bir soru sorulmasını gerektiriyorsa böyle bir soru sorulabilir. Aksi hâlde bu şekildeki bir soru işçinin özel hayatına müdahale niteliği taşır. Diğer bir görüntüye göre<sup>26</sup> işin niteliğinin gerektirip gerektirmediğine bakılmaksızın, hamilelik işveren bakımından bir külfet yaratacağından işverenin bu durumu bilmesi gerekir ve buna ilişkin soru sorabilir. Hamileliğe ilişkin soruların işin niteliği gerektirdiğinde yöneltilmesi yerinde olan tercihtir.

Genellikle işe alım basamağında işçinin karşılaştığı sorulardan biri de eski hükümlülüğe ilişkin sorulardır. Bu kapsamda sorulacak soruların da işle bağlantılı olması gerekmektedir<sup>27</sup>.

İşçi, kendisine yöneltilen dini veya felsefi inanç ya da demek, parti ve sendika üyeliğine ilişkin soruları cevaplamak zorunda değildir. Bu tarz sorulara verdiği yanlış cevaplar da işvereni yanıltma olarak algılanmamalı; işçi bakımından bir sorumluluk doğurmamalıdır. Zira Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 24. ve 25. maddelerine göre kimse dini inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanmamaktadır.

## 2. Diğer Yöntemler

İşçilere ait kişisel veriler, işçiye soru sorulması dışındaki yollarla da edinilebilir. Birtakım işyerlerinde, işçilerin giriş çıkışının ya da parmak izi ve retina taraması ile kontrol edildiği görülmektedir. İşverenin, işçinin işyerine giriş çıkış saatlerinin kontrol etmesinde herhangi bir ihlal yoktur. Bu giriş çıkışlar imza ya da manyetik kartlarla da kontrol edilebilmektedir. Ancak parmak izi ve retina taraması yoluyla işçinin bedenine ait kişisel veriler toplanmaktadır. Bu sebeple işçinin rızası gerekmektedir. Bunun yanı sıra savunma sanayisi gibi üst düzey güvenlik önlemlerinin alınması gereken

<sup>25</sup> **Kaplan**, *İş Hukukunda Kişilik Hakları*, s. 379; **Sevimli**, s. 154. İşin niteliği gerektirmedikçe hamileliğe ilişkin soruların eşitlik ilkesine aykırı olduğu yönünde bkz. **Eyrenci**, s. 255.

<sup>26</sup> **Akyigit**, Ercan: Teori ve Uygulama Bakımından İş Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990, s. 44; **Sözer**, Ali Nazım: "Hamilelik ve İş Hukukunda Sonuçları", *Adalet Dergisi*, C. 73, S. 6, 1982, s. 1051.

<sup>27</sup> Bkz. **Manav**, s. 119; **Uncular**, s. 78.

iş kollarında, işin niteliği gereği işçinin rızasının bulunduğu kabul edilme-  
lidir<sup>28</sup>.

İşçinin işe devamı süresince, yasal zorunluluk gereği<sup>29</sup>, belirli dönem-  
lerde işyeri hekiminin<sup>30</sup> kontrolünden geçmesi ve bazı testlerin yapılması  
istenmektedir. Yapılacak kontrolün yalnız işin niteliği ile sınırlı olması aran-  
maktadır. İşyeri hekiminin kontrol ve test uygulamaları sırasında işin niteli-  
ğine ilişkin olmayan birtakım hastalıklara rastlaması durumunda bu bulguları  
işçinin rızası olmadan işverenle paylaşmaması gerekir<sup>31</sup>. İşin niteliği, aynı  
zamanda işçinin, yapılacak kontrollere rıza gösterme zorunluluğunun olup  
olmadığının da belirleyicisidir. İşin niteliği gereği işçinin düzenli olarak  
sağlık taramasından geçmesi gerekiyorsa işçinin yapılacak kontrole rıza  
göstermemesi somut olayın özelliğine göre geçerli ya da haklı nedenle fesih  
sebebini oluşturabilir. Örneğin; son derece tehlikeli faaliyet yürüten bir  
işletmedeki işçinin durumu böyledir. Burada işçinin düzenli olarak sağlık  
taramasından geçmeye rıza göstermemesi hem kendi sağlığını hem de diğer  
işçilerin sağlığını tehlikeye atmaktadır. O hâlde işçinin rıza göstermesi  
gerekmektedir. Ancak, yapılan iş düzenli sağlık taramasından geçilmesini  
gerektirmeyen bir iş ise, bu durumda işçi rıza göstermeye zorlanamamalı;  
işçinin rıza göstermemesi bir fesih nedeni sayılmamalıdır. Bu bağlamda, bir  
emlak ofisinde çalışan sekreterin düzenli olarak sağlık taramasından geç-  
meye rıza göstermemesi iş sözleşmesinin feshedilmesini gerektirmemek-  
tedir.

İşçinin işyerinde kendine ayrılan bölme çekmece gibi yerlerde kendine  
ait özel eşyalarını bulundurması mümkün olduğundan, işverenler tarafından  
bu özel eşyaların karıştırılması suretiyle işçinin özel hayatına ilişkin bilgiler

<sup>28</sup> Bu konuda ulaşılmak istenen amaç doğrultusunda kullanılan aracın makul bir orantı  
içinde olması gerektiği yönünde bkz. **Gürsel**, s. 359.

<sup>29</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15. maddesinde işverenin, işin devamı  
süresince düzenli aralıklarla, çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak  
zorunda olduğu belirtilmiştir.

<sup>30</sup> İşyeri hekiminin asıl hukuki statüsünün işçi olduğu; ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve  
Güvenliği Kanunu ile belirli şartlar dahilinde işveren vekili ya da danışman ve rehber de  
olabileceğine ilişkin olarak bkz. **Süzek**, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 12. Baskı,  
İstanbul 2016, s. 942-943.

<sup>31</sup> Aynı yönde görüş için bkz. **Uncular**, s. 77-78.

edinilebilmektedir. Bununla birlikte işyerinde işçilerin telefonlarının dinlenmesi<sup>32</sup>, e-postalarının<sup>33</sup>, internette ziyaret etikleri sitelerin ve sosyal medya hesaplarının denetlenmesi ya da takip edilmesi<sup>34</sup>, işyerindeki davranışlarının kamera gibi görüntü cihazları ve ses kayıt cihazlarıyla izlenmesi<sup>35</sup> yoluyla da kişisel veri elde edilmesi söz konusu olabilir<sup>36</sup>. Ancak bu yollarla edinilen bilgiler, aşağıda inceleneceği üzere kişisel verilerin ihlali anlamına gelebilecektir.

### B. İş İlişkinde İşçilere Ait Kişisel Verilerin İşlenmesi

İşçilere ait verilerin toplanması ve depolanmasına ilişkin faaliyetlerin belli bir usul dâhilinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İlgili usullere uyul-

<sup>32</sup> İşverenin kesin bir yasaklaması olmadığı sürece işçilerin işletmeye ait telefon ve internet bağlantılarını özel amaçlı da kullanabileceğine ilişkin mahkeme kararı için bkz. Köln Eyalet İş Mahkemesi, 11.02.2005 T. ve S. 4 Sa 1018/04 (**Hekimler**, Alpay: “*Alman Federal Mahkeme Kararları*”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 10, 2006/3, s. 307-308). Aksi yönde karar için bkz. Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi, 26.10.2004 T. ve S. 6 Sa. 348/03 (**Hekimler**, Alpay: “*Alman Federal Mahkeme Kararları*”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 7, 2005/4, s. 309-310).

<sup>33</sup> “İşyerindeki bilgisayarların özel amaçlar için kullanılmayacağına yönelik açık bir hüküm bulunmuyorsa, azımsanmayacak derecede de olsa dahi özel amaçlar için e-mail kullanılmış ise, hizmet sözleşmesi ihtarda bulunulmadan feshedilemez. E-mailler çalışanın üstüne yönelik hakaretler içerse de, bunlar üstün bilgi edinmesine yönelik olmadığından ötürü aynı durum geçerlidir.” Köln Eyalet İş Mahkemesi, 15.12.2003 T. ve S. 2 Sa 816/03 (**Hekimler**, Alpay: “*Avrupa Adalet Divanı Kararı*”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 2, 2004/2, s. 225-226).

<sup>34</sup> İşçinin internetle olan ilişkisi ve sonuçları hususunda ayrıntılı bilgi için bkz. Savaş, Burcu: “*İş Hukukunda Siber Gözetim*”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2009/3, s. 97-131.

<sup>35</sup> “İşyerinin işveren tarafından bilgi verilmeden izlenebilmesi bir suçun işlendiği şüphesinin varlığına bağlıdır.” Düsseldorf İş Mahkemesi, 03.05.2011 T. ve S. 11 Ca 7326/10 (**Hekimler**, Alpay: “*Alman Federal Mahkeme Kararları*”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2011/4, S. 34, s. 433-434). İşçinin, kamera ile gözetlenmesinin haklı menfaatlerin varlığı halinde mümkün olabileceğine ilişkin olarak bkz. Gürsel, s. 365.

<sup>36</sup> Manav, s. 121-129; Sevimli, *Özel Yaşam Hakkı*, s. 53; Senyen- Kaplan, s. 141; Süzek, s. 427; Uncular, s. 94-108. Ayrıntılı bilgi için bkz. Özdemir, Hayrunnisa: “*İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması*”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIV, S. 1-2, 2010, s. 231-270.

madan yapılan toplama ve depolama faaliyeti, kişisel verilerin ihlâlini de beraberinde getirmektedir. Sözü edilen veri toplama ve depolama faaliyeti, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda "kişisel verilerin işlenmesi" olarak nitelendirilmiştir. Kişisel verilerin işlenmesi, Kanunun 3. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde şu şekilde tanımlanmıştır:

*"Kişisel verilerin işlenmesi: Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade eder."*

İşçi, iş ilişkisindeki konumu itibarıyla işverene bağlıdır; ancak işçinin kişilik hakları, bu bağlılık ilişkisinde işverene verilmiş yönetim hakkının sınırını oluşturmaktadır. İşveren, yönetim hakkına dayanarak, işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı olarak toplayamaz ve depolayamaz<sup>37</sup>. İşverenin, işçi ile arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerinden biri işçiyi koruma ve gözetme borcudur<sup>38</sup>. Bu borcun kapsamına işçinin kişiliğine saygı gösterme ve kişiliğini koruma hususları da dâhil olmaktadır<sup>39</sup>. O hâlde

<sup>37</sup> **Uncular**, s. 54. İşçinin özel hayatı bakımından işverenin yönetim hakkının sınırları olduğu hususunda bkz. **Kaplan**, Emine Tuncay: "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", MESS Sicil İş hukuku Dergisi, Aralık 2011, (Kişilik Haklarının Korunması) s. 42; **Sevimli**, Ahmet: "İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi", MESS Sicil İş hukuku Dergisi, Haziran 2008, (Özel Yaşam Hakkı) s. 55-56.

<sup>38</sup> **Gündüz**, Selim: "Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2005, s. 43; **Kaplan**, Emine Tuncay: "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, C. 7, S. 2, Ankara 2003, (Koruma ve Gözetme), s. 137; **Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2014, s. 704; **Senyen-Kaplan**, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 7. Baskı, Ankara 2015, s. 133; **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul 2015, s. 426.

<sup>39</sup> **Kaplan**, Koruma ve Gözetme, s. 137,138; **Kaplan**, Kişilik Haklarının Korunması, s. 41; **Sevimli**, Özel Yaşam Hakkı, s. 59-60; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 707-709; **Senyen-Kaplan**, s. 134-136; **Süzek**, s. 426.

işveren, işçinin kişisel verilerini işçinin rızası olmadan işlememe, işçinin kendisine teslim ettiği verilerini saklama, koruma ve rızası dışında paylaşmama borcu altındadır.

### III. İŞ İLİŞKİSİNDE İŞÇİLERE AİT KİŞİSEL VERİLERİN İHLÂLİ

Kişisel verilerin işlenmesi faaliyetinin özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda belirtilen usul ve esaslara uyulmadan yapılması durumunda kişisel verilerin ihlâli söz konusu olur. Kişisel verilerin işlenmesi hususundaki usul ve esaslara ilişkin genel ilkeler Kanunun 4. maddesinde belirtilmiştir. Bu ilkeler "*Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli açık ve meşru amaçlar için işleme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ile ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme*"dir. Hâl böyle iken işçilere ait kişisel verilerin işlenmesinin bu ilkeler doğrultusunda gerçekleştirilmesi gerektiği; aksi hâlde kişisel verilerin ihlâlinin meydana gelebileceği söylenebilir. Örneğin, işverenin işçinin çekmecesinde bulunan günlüğü gizlice açıp okuması ve bu yolla işçinin özel hayatıyla ilgili bilgilere ya da kendisiyle ilgili düşüncelerine erişmesi hukuka ve dürüstlük kurallarına aykırıdır ve işçinin kişisel verilerinin ihlâli söz konusudur.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemeyeceği belirtilmiştir (KVKK 5/I). Özel nitelikli kişisel verilerin de kişilerin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaklanmış, sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel verilerin, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgilinin açık rızası aranmadan işlenebileceği kabul edilmiştir (KVKK 6/II-III). Aynı zamanda kişisel verilerin ilgilinin açık rızası olmaksızın aktarılması (KVKK 8) ve işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkmış olması hâlinde silinmemesi, yok edilmemesi veya anonim hâle getirilmemesi (KVKK 7) de kişisel verilerin ihlâli anlamına gelmektedir.

Yukarıda incelenen maddelerden de anlaşılacağı üzere kanun koyucu, verilerin işlenmesi bakımından açık rızanın bulunmasına özel önem atfetmiştir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda bir işçiye ait kişisel verilerin işlenebilmesi ancak işçinin açık rızasının varlığı hâlinde mümkün ola-



caktır. Bu durumda örtülü olarak verilmiş rıza geçerli olmayacak; bir başka deyişle, işçi açıkça rıza gösterdiğini belirtmediği sürece, işçinin hal ve hareketlerinden rıza gösterdiği sonucuna ulaşılamayacaktır. Açık rıza kavramı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3. maddesinde “belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeye dayanan rıza” olarak tanımlanmaktadır. O hâlde işçi tarafından verilecek rıza, işverenin baskısı olmadan verilmiş bir rıza olmalıdır<sup>40</sup>. İşçi-işveren ilişkisi çerçevesinde, işçilerin çoğunlukla işsiz kalma korkusuyla işveren baskısı altında olduğu düşünüldüğünde, sağlıklı şekilde açıklanmış bir rızanın varlığının tespiti zorlaşacaktır. Bu durumda ispat kolaylığı açısından işveren tarafından işçinin yazılı rızasının alınması düşünülebilir. Ancak burada işveren, işçinin yazılı olarak rıza gösterdiği konu hakkında tam bilgili olduğunu ve bilinçli olarak rıza beyanı açıkladığını da ispat etmelidir<sup>41</sup>.

Kişisel verilerin işlenebilmesi için açık rızanın bulunması kuralının da birtakım istisnaları bulunmaktadır. Bu istisnalar Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5. maddesinin ikinci fıkrasında ifade edilmiştir. Hükme göre kişisel verilerin açık rıza aranmaksızın işlenmesi ancak “Kanunlarda açıkça öngörülmesi, 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, bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlenmesinin zorunlu olması, ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması” durumlarında mümkün olacaktır. Örneğin, işçi hakkında özlük dosyası tutulması kanundan kaynaklanan bir yükümlülük olduğundan bu durumda işçinin açık rızası aranmayacaktır (İK 75). İşverenin işçiye ait

<sup>40</sup> **Uncular**, s. 60. Özel yaşama müdahale niteliği taşıyan işveren istemlerinin işçinin rızası dışındaki bir hukuka uygunluk sebebine dayanması gerektiği yönünde bkz. **Sevimli**, *Özel Yaşam Hakkı*, s. 56.

<sup>41</sup> Bu konu hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. **Gürsel**, s. 193-203; **Korkmaz**, İbrahim: “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme”, TBB Dergisi, S. 124, Ankara 2016, <http://tbdergisi.barobirlik.org.tr/m2016-124-1571>, (E. T. 10.04.2017), s. 106-109.

ticreti yatırabilmesi için işçinin kimlik numarası ya hesap bilgilerini işlemesi de sözleşmenin ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olduğundan, bu konuda da işçinin açık rızası aranmayacaktır<sup>42</sup>.

#### IV. İŞÇİLERE AİT KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI YOLLARI

Kişisel veriler, Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun, Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu bakımından koruma altına alınmıştır. Bu başlık altında sırasıyla anılan Kanunlardaki koruma yolları ele alınacaktır.

##### A. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Açısından Sağlanan Koruma

Uzun yıllardır tizerinde bir hayli dütüştürülmesi ve çokça konuşulmasına rağmen kendine has bir hukuki düzenlemeden yoksun olan kişisel veriler Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile mütstakil bir düzenlemeye kavuşmuştur. O hâlde kişisel verilerin korunması söz konusu olduğunda öncelikle ele alınması ve incelenmesi gereken hükümler Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleridir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 10. maddesinde veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü düzenlenmiş; veri sorumlusuna<sup>43</sup>, ki burada veri sorumlusu işverendir, kişisel verilerin hangi amaçla işlendiği, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi gibi konularda ilgili kişiye bilgi verme yükümlülüğü yüklenmiştir. Ayrıca veri güvenliğini sağlamak amacıyla veri sorumlusuna, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önleme, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önleme ve kişisel verilerin muhafazasını sağlama görevi de verilmiştir (KVKK 12).

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile kişisel verileri işlenen kişiye belli bazı haklar tanınmıştır (KVKK 11). Buna göre kişisel verileri işlenen

<sup>42</sup> **Uncular**, s. 60.

<sup>43</sup> Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3. maddesinin (1) bendine göre veri sorumlusu, "Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiyi" ifade etmektedir.

her kişi, “kişisel veri 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 verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme, işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme” hakkına sahiptir. Bu haklara ek olarak kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğrayan kimse zararının giderilmesini talep edebilecektir (KVKK 11). Buradaki tazminat sorumluluğu genel hükümlere göre (KVKK 14/III) belirlenecektir. İşçi, işverene karşı bu haklardan yararlanma hakkına sahiptir.

İşçi, işverene karşı bu Kanundan kaynaklanan taleplerini Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na iletebilir. Bu talep veya taleplerin iletilmesi, yazılı olarak veya Kurulun belirleyeceği diğer yöntemlerle gerçekleşebilir. Veri sorumlusu, başvuruda yer alan talepleri, en geç otuz gün içinde sonuçlandırır (KVKK 13). Veri sorumlusunun başvuruyu reddetmesi, verilen cevabın yetersiz bulunması ya da süresinde başvuruya cevap verilmemesi hâlinde işçi, Kurula şikâyette bulunabilir. Ancak, işçi veri sorumlusuna başvuru yolunu tüketmeden, şikâyet yoluna başvuramayacaktır (KVKK 14).

Kişisel verilere ilişkin suçlar bakımından ise Kanun'un 17. maddesinde Türk Ceza Kanunu'nun 135-140. maddelerine yollama yapılmıştır. Ayrıca Kanunun 18. maddesinde çeşitli yükümlülüklerin ihlâl edilmesi halinde idari para cezasına hükmedileceği de öngörülmüştür.

### **B. Türk Ceza Kanunu Açısından Sağlanan Koruma**

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun yaptığı yollama karşısında kişisel verilere ilişkin bir suçun ortaya çıkması hâlinde Türk Ceza Kanunu'nun 135-140. maddeleri uygulama alanı bulacaktır.

Türk Ceza Kanunu'nun 135. maddesi uyarınca işçiye ait kişisel verileri hukuka aykırı olarak kaydeden işverene bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilebilecek; bu ceza, verilerin işçinin dini görüşüne, sendikal bağlantılarına vb. konulara ilişkin olması hâlinde yarı oranında artırılacaktır. İşçiye ait

kişisel verileri hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren işverenin bu fiili ise Türk Ceza Kanunu'nun 136. maddesi gereği iki yıldan dört yıla kadar hapis ile cezalandırılacaktır. Bu suçların; kamu görevlisi tarafından ve görevinin verdiği yetki kötüye kullanılmak suretiyle, ya da belli bir meslek ve sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılacaktır (TCK 137). Kanunların belirlediği süreler geçmiş olmasına rağmen işverenin işçiye ait verileri sistem içinde yok etmemiş olması hâlinde de işveren, bir yıldan iki yıla kadar hapis istemiyle yargılanacaktır<sup>44</sup> (TCK 138).

Kişisel verileri kaydeden, verileri hukuka aykırı olarak veren veya ele geçiren ya da yok etmeyen işveren hakkında soruşturma ve kovuşturma yapılması şikâyete bağlı değildir (TCK 139).

### C. Türk Medeni Kanunu Açısından Sağlanan Koruma

Türk Medeni Kanunu'nda doğrudan doğruya kişisel verilerin korunmasına ilişkin bir hüküm yer almasa da, kişisel verilerin, kişilik haklarının kapsamına dâhil edilmesi nedeniyle; Türk Medeni Kanunu'nun kişilik hakkını koruyan hükümleri, kişisel verilerin korunması hususunda da gündeme gelir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 11. maddesinde kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi nedeniyle zarara uğrayan kimsenin tazminat talep etme hakkından söz edilmiştir. Bu hükmün, Türk Medeni Kanunu'nun kişiliğin korunmasına ilişkin hükümlerine yollama yaptığı düşünülebilir. Zira Kanun'da özel bir giderim yolu düzenlenmemiş; yalnız tazminat talep edilebileceği ifade edilmiştir.

Kişiliğin korunmasına ilişkin hükümler, Türk Medeni Kanunu'nun 23-25. maddeleri arasında yer almaktadır. Buna göre kişisel verileri, hukuka aykırı olarak işlenen dolayısıyla kişilik hakkına saldırılan işçi, hâkimden saldırıda bulunan kimseye karşı korunmasını isteyebilir (TMK 24/I). Kişisel

<sup>44</sup> Bu suçlardan birinin işleyen işveren aleyhinde işçi lehine iş akdinin haklı nedenle feshi imkânı doğmaktadır; bkz. **Okur**, Zeki: "Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı", İş Dünyası ve Hukuk-Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s. 396.

verileri hukuka aykırı olarak işlenen işçinin rızası, daha üstün nitelikte özel ve kamusal yarar ya da işverenin kanunun verdiği yetkiyi kullanması gibi sebeplerin bulunması haricinde yapılan her saldırı hukuka aykırıdır (TMK 24/II).

Türk Medeni Kanunu'nun 25. maddesinde, kişilik hakkı saldırıya uğrayan kimsenin açabileceği davalar hüküm altına alınmıştır. Buna göre kişisel verilerine ilişkin koruma talep eden işçi, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürdürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir (TMK 25/I). İşçinin, düzeltilmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesini isteme hakkı da bulunmaktadır (TMK 25/II).

İşçinin, maddi ve manevi tazminat istemleri ile saldırıda bulunanın hukuka aykırı bu saldırı sonucunda elde ettiği bir kazancın olması hâlinde, elde edilen kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemi saklıdır (TMK 25/III).

#### **D. Türk Borçlar Kanunu Açısından Sağlanan Koruma**

Daha önce de belirtildiği gibi, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 11. maddesinde işçinin tazminat talep etme hakkından söz edilmiş, bu hükümün kişilik haklarının korunması bakımından Türk Medeni Kanunu'nun ilgili hükümlerine yollama yapıldığının düşünülebileceği belirtilmiştir. Türk Medeni Kanunu'nun kişilik haklarının ihlâli hâlinde tazminat talep edilebileceğini düzenleyen 25. maddesinde maddi ve manevi tazminat talep edilebileceğine yer verilmiştir. Bu durumda tazminat konusunda genel hüküm niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu hükümleri de uygulama alanı bulacaktır.

Türk Borçlar Kanunu'nun özellikle 58. maddesinin birinci fıkrası uyarınca kişisel verilerinin dolayısıyla kişilik hakkının ihlâl edildiğini düşünen işçi manevi tazminat talebinde bulunabilir. Buna göre: "*Kişilik hakkım zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir.*"

Kanun'un 471. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca işverenin "*kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.*" Burada da işve-

renin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan kişilik hakları ihlâline bağlı olarak ortaya çıkan zararın tazmininin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olduğu hüküm altına alınmıştır.

Öğretide bir görtiŒe göre<sup>45</sup> iŒverenin talimatı ile diğer bir iŒçi tarafından, iŒçiye yönelik kişisel veri ihlâli gerçekteŒtirildiđinde, iŒverenin Türk Borçlar Kanunu'nun 116. maddesinde düzenlenen ifa yardımcısının eyleminden sorumluluk hükümlerine göre sorumluluğu gündeme gelebilecektir.

### E. İş Kanunu Açısından Sağlanan Koruma

İş Kanunu'nun 24. maddesinde iŒçinin, belirli olsun veya olmasın, iŒçinin, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin iş sözleşmesini feshedebileceği haller belirtilmiştir. Bu hâllerden birisi ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleridir. Maddedeki "ve benzerleri" ifadesinden ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller bakımından yapılan sayımın sınırlayıcı nitelikte olmadığı sonucuna ulaŒılmaktadır. Bu nedenle, iŒverenin, iŒçiye ait kişisel verileri ihlâl etmesi durumu da bu kapsamda sayılabilecektir<sup>46</sup>. Kişisel verileri iŒveren tarafından ihlâl edilen iŒçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir<sup>47</sup>.

Yukarıda görtüldüğü üzere kişisel verilerin korunması, iŒverenin iŒçinin kişiliğini gözetme borcunun bir görtütümdür. Bu borca aykırılığın yaptırımını İş Hukuku bakımından ayrımcılık tazminatı veya sendikal tazminat ile iş sözleşmesinin iŒçi tarafından haklı nedenle feshi ve tazminattır<sup>48</sup>.

### SONUÇ

İŒçilere ait kişisel verilerin işlenmesi faaliyetinin özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda belirtilen usul ve esaslara uyulmadan yapılması durumunda iŒçilerin kişisel verilerinin ihlâli söz konusu olur. Bu bakımdan ihlâli engelleyen en büyük faktör kişisel verilerinin işlenmesi konusunda iŒçinin açık rızasının bulunmasıdır. Bu durumda örtülü olarak

<sup>45</sup> Uncular, s. 111.

<sup>46</sup> Uncular, s. 113.

<sup>47</sup> Mollamahmutolu/Astarlı/Baysal, s. 720; Senyen-Kaplan, s. 142; Süzek, s. 433.

<sup>48</sup> Süzek, s. 433.

verilmiş rıza geçerli olmayacak; bir başka deyişle, işçi açıkça rıza göstermediğini belirtmediği sürece, işçinin hal ve hareketlerinden rıza gösterdiği sonucuna ulaşamayacaktır. O hâlde işveren, işçinin yazılı rızasını almalı; bu işlem esnasında işçi rıza gösterdiği konu hakkında tam bilgili ve bilinçli olmalıdır.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun, diğer kanunlarda yer alan ve kişisel verilerle ilgili veya ilişkilendirilebilecek olan hükümlere aykırı bir sistemi yoktur. Kanun bünyesinde, özellikle Türk Medeni Kanunu, dolaylı yoldan Türk Borçlar Kanunu ve Türk Ceza Kanununa yapılan yollamalar da bu ifadeyi doğrulamaktadır. Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi sonucunda meydana gelen zararın giderilmesi genel hükümlere bırakılmıştır. Çeşitli kanunlar açısından sağlanan korumaya ek olarak Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, kişilere, kişisel veri 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 verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme, işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme haklarını tanımıştır. Kişisel verileri ihlâl edilen her işçi de bu haklardan yararlanacaktır.

**KAYNAKÇA**

- Aksoy**, Hüseyin Can: Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yöntünden Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010.
- Akyiğit**, Ercan: Teori ve Uygulama Bakımından İş Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990.
- Aydınlı**, İbrahim: İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004.
- Aydınlı**, İbrahim: “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2005. (İşçinin Kişiliğinin Korunması)
- Ertürk**, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002.
- Eyrenci Öner**: “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991.
- Gündüz** Selim: “Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2005, s. 43-60.
- Gürsel**, İlke: İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara 2016.
- Hekimler**, Alpay: “Avrupa Adalet Divanı Kararı”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 2, 2004/2, s. 221-228.
- Hekimler**, Alpay: “Alman Federal Mahkeme Kararları”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 7, 2005/4, s. 301-312.
- Hekimler**, Alpay: “Alman Federal Mahkeme Kararları”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 10, 2006/3, s. 305-314.
- Hekimler**, Alpay: “Alman Federal Mahkeme Kararları”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2011/4, S. 34, s. 433-434.
- Kaplan**, Emine Tuncay: “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ausbf/article/>



view/5000053757/5000051073, s. 367-386, (E.T. 11.05.2016), (*İş Hukukunda Kişilik Hakları*)

- Kaplan**, Emine Tuncay: “*İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı*”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, C. 7, S. 2, Ankara 2003, s. 137-153. (*Koruma ve Gözetme*)
- Kaplan**, Emine Tuncay: “*Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükmüne Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması*”, MESS Sicil İş hukuku Dergisi, Aralık 2011, s. 40-53. (*Kişilik Haklarının Korunması*)
- Korkmaz**, İbrahim: “*Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme*”, TBB Dergisi, S. 124, Ankara 2016, s. 81-152, <http://tbbergisi.barobirlik.org.tr/m2016-124-1571> (E. T. 10.04.2017).
- Kılınç**, Doğan: “*Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması*”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 61/3, 2012, s. 1089-1169.
- Küzeci**, Elif: *Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara 2010.
- Manav**, A. Eda: “*İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, S. 2, 2015, s. 95-136.
- Mollamahmutoglu**, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: *İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası*, Ankara 2014.
- Odaman**, Serkan: “*İşçinin İşe Başvurusu Sırasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları*”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 274, Ekim 2002, s. 40-43.
- Okur**, Zeki: “*Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*”, İş Dünyası ve Hukuk-Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011, s. 368-408.
- Özdemir**, Hayrunnisa: “*İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması*”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIV, S. 1-2, 2010, s. 231-270.
- Savaş**, Burcu: “*İş Hukukunda Siber Gözetim*”, Çalışma ve Toplum, Ekonomik ve Hukuk Dergisi, 2009/3, s. 97-131.
- Senyen-Kaplan**, Emine Tuncay: *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 7. Baskı, Ankara 2015.

- Sevimli, Ahmet:** İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006.
- Sevimli, Ahmet:** “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi”, MESS Sicil İş hukuku Dergisi, Haziran 2008, s. 53-79. (*Özel Yaşam Hakkı*)
- Sevimli, Ahmet:** “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, s. 120-140. (*Veri Koruma Hukuku*)
- Sözer, Ali Nazım:** “Hamilelik ve İş Hukukunda Sonuçları”, Adalet Dergisi, C. 73, S. 6, 1982.
- Süzek, Sarper:** İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul 2015.
- Uncular, Selen:** İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2014.
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML> (E.T. 12.05.2016).
- <http://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708> (E. T. 06.04.2017)

#### **KISALTMALAR**

<b>bkz.</b>	: Bakınız
<b>C.</b>	: Cilt
<b>İK</b>	: İş Kanunu
<b>K.</b>	: Karar
<b>KVKK</b>	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
<b>m.</b>	: Madde
<b>MESS</b>	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
<b>s.</b>	: sayfa
<b>S.</b>	: Sayı
<b>T.</b>	: Tarih
<b>TBB</b>	: Türkiye Barolar Birliği
<b>TBK</b>	: Türk Borçlar Kanunu
<b>TCK</b>	: Türk Ceza Kanunu
<b>TMK</b>	: Türk Medeni Kanunu
<b>TÜHİS</b>	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
<b>vd.</b>	: ve devamı
<b>Y.</b>	: Yıl

