

İş Akdi Sona Eren Çalışanın Özel Nitelikli Verisinin Hukuka Aykırı İşlenmesi



**Kişisel Verileri Koruma Kurulu
Kararı (Karar T: 16/12/2021 Karar
No: 2021/1258)**



03

Olay Özeti

04

Çözümü Gereken Hukuki Sorun

05

Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun Çözümü

07

Görüşümüz

OLAY ÖZETİ

Kurul'a başvuran ilgili kişi, bir yıla yakın süre çalıştığı işyerinden ayrıldıktan sonra kişisel verilerine yönelik başvuru yapmak istediğini ancak şirketin bir ilgili kişi başvuru formunun bulunmadığını ve diğer başvuru yollarının da kendisine bildirilmediğini, aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmediğini ve özel nitelikli kişisel verilerinin parmak izi ve yüz tarama ile giriş yapılmak suretiyle işlendiğini, kişisel verilerinin açık rızası alınmadan yurt dışına aktarıldığını, yeterli teknik ve idari tedbirin alınmadığını, şirketin internet sitesinde gizlilik politikasının bulunmadığını belirterek Kişisel Verileri Koruma Kanunu uyarınca gereğinin yapılmasını talep etmiştir.

Söz konusu iddialar bakımından şirketin veri sorumlusundan savunması istenmiştir. Veri sorumlusu cevaben, başvuranın şirketten istifa ettiğini ve istifadan sonra kendisine yöneltilen 8 soruluk kişisel verileri ilgilendiren başvurusuna Kanun'un 11. maddesi uyarınca cevap verildiği ve iddiaların asılsız olduğunu iletmiştir. Başvuran ile imzalanan iş sözleşmesinde de "Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması" başlıklı madde ile aydınlatmanın yapıldığını ileri sürmüştür. Ayrıca Şirket'in kendi çalışanları için kurmuş olduğu sosyal bir ağ olan "..." adresinden de aydınlatma metninin yayınlandığını, bu aydınlatmada kişisel verilere yönelik başvurunun nasıl yapılacağı ve başvuru yolları konusunda ayrıntılı bilgi ve malumat verildiğini söylemiştir. Parmak izi ve yüz tarama sisteminin Şirket ve çalışanlarının güvenliğini sağlamak adına kurulduğunu ve buradan alınan verilerin üçüncü kişilerle paylaşılmadığı bu sebeple özel nitelikli kişisel veri işleme faaliyetinin bulunmadığını, ilgili kişi başvuranın yurt dışına herhangi bir verisinin aktarılmadığını bu konuda her türlü teknik ve idari tedbirin alındığını ve internet sitesinde gizlilik politikasının olmaması gibi bir durumun mümkün olmadığı yönünde savunma vermiştir.

Çözümü Gereken Hukuki Sorun

Başvuran bakımından şikayetçi olduğu şirketin ilgili kişi başvuru formunu barındırmak zorunda olup olmadığı, KVKK uyarınca haklarının kendisine bildirilip bildirilmediği, özel nitelikli kişisel verilerinin açık rızası olmaksızın işlenip işlenmediği, yine açık rızası olmadan kişisel verilerinin yurt dışına aktarılıp aktarılmadığı ve şirketin internet sitesi üzerinde gizlilik politikasının mevcut olup olmadığı inceleme ve değerlendirmeye alınmalıdır.



Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun Çözümü:

Kişisel Verileri Koruma Kurulu yapılan başvuruyu değerlendirmiştir. Buna göre kişisel veriler KVKK madde 4 uyarınca;

“a) Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma. b) Doğru ve gerektiğinde güncel olma. c) Belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme. ç) İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma. d) İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme.” ilkelerine uygun olarak işlenmelidir. Kurul bunun yanında kişisel verilerin hangi hallerde açık rıza alınmaksızın işlenebileceğini ve

Kurul’un yaptığı inceleme ve araştırmalara göre; veri sorumlusunun bahsetmiş olduğu ve yalnızca çalışanların erişimi bulunan söz konusu uygulamaya ait bir başvuru formu ve aydınlatma metni bulunduğu ifade edilmiş olsa da başvuru formu savunma dilekçesine eklenmemiş olup söz konusu internet sitesinde aydınlatma metni olduğuna dair başlığı gösteren bir ekran görüntüsünün eklendiği görülmüştür.

İş sözleşmesinde geçen KVKK maddesine ilişkin olarak yapılan incelemede, maddenin hem aydınlatmaya hem açık rıza alınmasına ilişkin ifadeler içerdiği; metnin aydınlatma ve açık rıza alınmasına ilişkin bir metinde bulunması gereken asgari unsurları barındırmayan karma bir metin şeklinde ele alındığı yönünde değerlendirmelerde bulunmuştur. Şirket, Çalışan Açık Rıza Metni ve Çalışan Aydınlatma Metninin personellere imzalatıldığı iddiasında bulunsa dahi personel imzalarının sunulan belgelerde mevcut olmadığını görmüştür.

Şirket tarafından özel nitelikli kişisel verinin açık rızaya dayanılarak işlendiği söylenmiştir. Buna göre Kurul “açık rızanın belirli bir konuya ilişkin olması, bilgilendirmeye dayanması ve özgür iradeyle açıklanması gerektiği, veri işlemek üzere verilen açık rızanın geçerli olması için, açık rızanın öncelikle belirli bir konuya ilişkin ve o konu ile sınırlı olarak verilmesi ve veri sorumlusu tarafından açık rıza beyanının hangi konuya ilişkin olarak istenildiğinin açıkça ortaya konulması gerektiğini” ifade edilmiştir. Kurul tarafından iş sözleşmesine eklenen madde suretiyle alınan rızanın, iş sözleşmesi imzalanmadan işe başlanılamayacağından dolayı özgür iradeye dayanmadığını değerlendirilmiştir.

Özel nitelikli kişisel veri olan parmak izi ve yüz tanıma sisteminin kullanılması hususunda yapılan değerlendirmelerde Şirket ve çalışanların güvenliği için kullanılan bu sistemlerin, güvenlik sağlama amacıyla kıyaslandığında orantısız kaldığı tespit edilmiştir. Kişisel verilerin yurtdışına aktarılmış olduğu iddiası bakımından bu aktarımı kanıtlayacak herhangi bir belge sunulmadığından değerlendirme yapılamamıştır.

Sonuç olarak Kurul, Şirket’in internet sitesine gizlilik politikasını eklemesi hususunda talimat vermiştir. İş sözleşmesine eklenen madde ile alındığı iddia edilen açık rızanın, asgari unsurları taşınamasından ötürü geçerli sayılmadığına ve biyometrik veri alan Şirket’in güvenlik amacıyla orantısız olarak, açık rıza almadan veri toplaması sebebiyle idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. Son olarak işlenen biyometrik verilerin KVKK uyarınca imha edilmesine karar verilmiştir.



Görüşümüz

Öncelikle Şirket'in internet sitesinde KVKK uyarınca bir gizlilik politikası bulunması zorunlu olduğundan bu hususta talimat verilmesi yerinde olmuştur. Gizlilik politikası; ilgili kişinin hakları, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçlarla aktarılacağı, kişisel verilere dair alınan tedbirleri, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin hukuki sebepleri, her bir ilgili kişi grubu bakımından kişisel verilerin saklanma süreleri ve işleme amaçları ve iletişim ve başvuru gibi bulunması gereken asgari koşulları içermelidir.

İlgili kişinin yurt dışına aktarılan kişisel verisinin bulunup bulunmadığı konusunda bir kanıt sunulmadığından değerlendirmeye alınmamıştır. Ancak işe girişlerde kullanılan yüz tarama ve parmak izi sistemi bakımından; özel nitelikli kişisel verilerin işlendikleri amaçla orantılı olmaları gerektiği ilkesi ile bağdaşmayacak şekilde işlendiği kabul edilmelidir. Bu sebeple aynı güvenlik amacına sair yollardan ulaşılabilecekken, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinin orantısız olduğu ve idari para cezası verilmesi gerektiği görüşüne katılmaktayız.



Abdullah Erkam Yılmaz
Kurucu Avukat

İletişim:

aeylegal.com

erkam@aeylegal.com

Teşekkürler

Sorularınız ve görüşleriniz için
bizimle iletişime geçebilirsiniz.