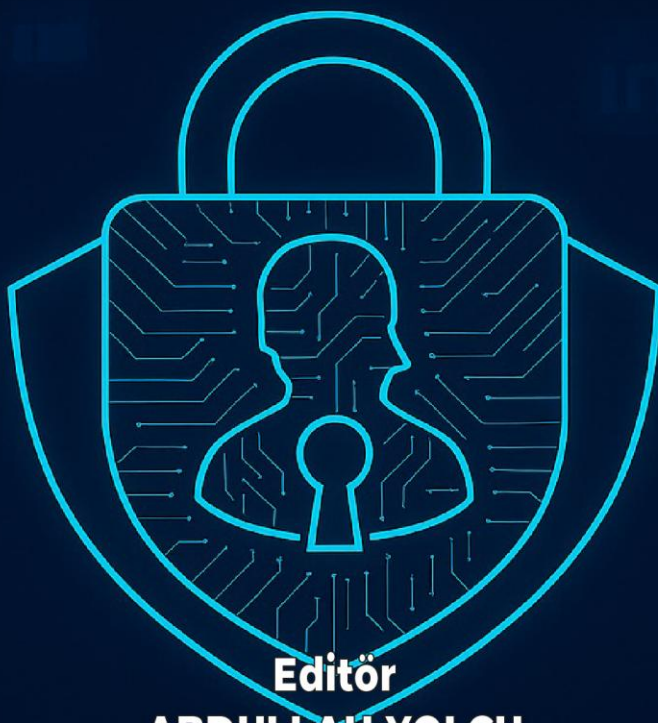


Kişisel Verilerin Korunmasında Güncel Sorunlar

Temel İlkeler, Sosyal Medya ve İş İlişkileri



Editör

ABDULLAH YOLCU



BİDGE Yayınları

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINDA GÜNCEL SORUNLAR: TEMEL İLKELER, SOSYAL MEDYA VE İŞ İLİŞKİLERİ

Editör: ÖĞR. GÖR. DR. ABDULLAH YOLCU

ISBN: 978-625-372-667-6

1. Baskı

Sayfa Düzeni: Gözde YÜCEL

Yayınlama Tarihi: 12.06.2025

BİDGE Yayınları

Bu eserin bütün hakları saklıdır. Kaynak gösterilerek tanıtım için yapılacak kısa alıntılar dışında yayıncının ve editörün yazılı izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Sertifika No: 71374

Yayın hakları © BİDGE Yayınları

www.bidgeyayinlari.com.tr - bidgeyayinlari@gmail.com

Krc Bilişim Ticaret ve Organizasyon Ltd. Şti.

Güzeltepe Mahallesi Abidin Daver Sokak Sefer Apartmanı No: 7/9 Çankaya /
Ankara



İçindekiler

ÖZEL HAYATIN GİZLİLİĞİ BAĞLAMINDA KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI: ANAYASA, YARGI KARARLARI VE ULUSLARARASI STANDARTLAR	4
ABDULLAH YOLCU	4
SOSYAL MEDYADA KİŞİSEL VERİLERİN İHLALİ VE ÖZEL HAYATIN GİZLİLİĞİNİN KORUNMASI	25
BETÜL ORTAÇ	25
KİŞİSEL VERİLERİN ÇALIŞANLARCA İHLAL EDİLMESİ NEDENİYLE İŞVEREN TARAFINDAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ.....	56
ABDULKADİR KILIÇ.....	56

ÖZEL HAYATIN GİZLİLİĞİ BAĞLAMINDA KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI: ANAYASA, YARGI KARARLARI VE ULUSLARARASI STANDARTLAR

ABDULLAH YOLCU¹

Giriş

Modern hukuk sistemlerinde, temel insan hakları arasında kabul edilen özel hayatın gizliliği ve buna bağlı olarak kişisel verilerin korunması her geçen gün önemi artan iki kavramdır. Demokratik toplum düzeninin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi adına kabul edilen unsurlar arasında özel hayatın gizliliği ile kişisel verilerin korunması da sayılmaktadır. Teknolojik gelişmeler hayatın birçok alanının dijitalleşmesi bireylerin özel hayatlarına ve kişisel verilerine ilişkin birçok bilginin kolayca elde edilmesine, depolanmasına ve yayılmasına olanak sağlamıştır. Kişisel verilere yönelik tehdit yöntemlerinin artmış olması, hukuki düzenlemelerin düzenli olarak gözden geçirilmesini ve teknolojik gelişmelere de uyumlu olarak yenilenmesini zorunlu kılmaktadır.

¹ Öğr. Gör. Dr., Bingöl Üniversitesi, SBMYO Yönetim ve Organizasyon, Bingöl/ Türkiye, Orcid: 0009-0002-3787-8151, ayolcu@bingol.edu.tr

Warren ve Brandeis tarafından 1890'da yayımlanan çalışmada bireyin yalnız kalmayı isteme hakkı ile mahremiyet hakkı arasındaki ilişki değerlendirilmiş mahremiyet hakkının ihlali için mutlak bir fiziksel müdahalenin gerekmediği ileri sürülmüştür. Kişisel verinin korunması bağlamında yasal düzenlemelerin temelini teşkil edecek olan bu görüş, bireyin kendine ait bilgileri rızası dışında elde etmenin mahremiyet hakkını ihlal etmesi sebebiyle özel hayatına saldırı niteliği olduğu ve bu durumun engellenmesi gerekliliği düşüncesine dayanmaktadır (Warren ve Brandeis, 1890).

ABD'de, mahremiyet hakkı temelinde yükselen bu değer yargı kararları ve akabinde kabul edilen yasal düzenlemeler ile özel hayatın gizliliği, mahremiyet ve kişisel veri olarak ayrıştırılmıştır. Yasal düzenleme ile korunan bu değerler ile diğer hakların çatışması söz konusu olabilmektedir. Basının haber verme hakkı ve basın özgürlüğü hakkı kamunun üstün yararının olduğu düşünülen haberlerin yapılmasında özel hayatı ihlal edebilmektedir. Kamu düzeninin ve güvenliğinin sağlanması ya da adaletin tesis edilebilmesi adına yargı faaliyeti sürecinde mahremiyetin ihlali neticesinde hakların çatışması söz konusu olabilmektedir. Aile ve çocuk haklarına ilişkin hak ve menfaatlerin korunması bakımından özellikle aile içi kadına ve çocuğa yönelik şiddet, istismar fiilinin ortaya çıkarılması ya da engellenebilmesi adına gerçekleştirilen faaliyetler mahremiyet hakkı ile korunmaya çalışılan değerler ile çatışmaktadır.

Bu çalışma ile insan hakları bağlamında korunan birer değer olan özel hayatın gizliliği ve kişisel verinin korunması kavramları, gelişen teknolojinin bu hakların tanımlanmasına ve çerçevesine etkisi ve bu doğrultuda kabul edilen uluslararası ve ulusal düzenlemeler, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları, Anayasa Mahkemesi kararları ve Yargıtay Ceza Dairesi kararları ile ele alınmaktadır.

ÖZEL HAYAT VE KİŞİSEL VERİ KAVRAMLARI

Özel hayat, Türk Dil Kurumu tarafından “kişinin kendine özgü yaşayışı, yaşama tarzı, kendisini ilgilendiren tutum ve davranış” şeklinde tanımlanmaktadır. Literatürde ve yargı kararlarında özel hayat kavramına ilişkin ortak bir tanımlama yapılmamakta bu durum kavramın gelişen ve değişen insan ilişkisinin içerisinden doğmasıdır. Bireyin özel hayatının gizliliğine yönelik tehditler geçmişe nazaran farklılaşarak artmaktadır. Üzerinde uzlaşılan bir tanım olmayışı kavramın değerini azaltmamakta bilakis çerçevesinin sınırlarını genişletmektedir. Gün geçtikçe tehdidin çeşitlenmesi karşısında özel hayat ve kişisel veri kavramlarının kapsamlarının da genişlemesi korunan hukuki değer için oldukça önemlidir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 12. maddesinde “right the privacy” başlığı altında mahremiyet hakkı; “Hiç kimsenin özel yaşamına, ailesine, konutuna ve haberleşmesine keyfi olarak karışılmaz, onur ve ününe saldırılamaz. Herkesin bu tür karışma ve saldırılara karşı yasal korunma hakkı vardır.” olarak düzenlenmiştir.

AİHM, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (Sözleşme) 8. maddesinde düzenlenen özel hayat kavramına dar bir tanım üretmek yerine, gelişen yaşam koşullarının dinamiklerini gözeterek ilgili kararına konu olan somut durumun özel hayat alanına girip girmediğini tespit etme yöntemini kullanmaktadır. Bu bağlamda hem kavrama tanım yüklenerek çerçevesi sınırlandırılmamakta hem de kavramın kapsamı sosyal ve teknolojik gelişmelerle orantılı olarak içtihat yoluyla genişletilebilmektedir. AİHM, bugüne kadar ele aldığı davalar yoluyla gelişen içtihadında kişinin, fiziksel ve sosyal kimliği (AİHM, B. No. 30562/04- 30654/04: para. 66), özel sosyal hayatı (AİHM, B. No. 153/1996/772/973: para. 32), mesleki faaliyeti (AİHM, B. No. 56030/07: para. 110) alanlarına dahil olan hususların özel hayat alanı içinde kaldığını kabul etmektedir. Mahkeme, kişinin

itibarının (AİHM, B. No. 76639/11: para. 111-112) özel hayat alanı olarak kabul edilmesinde ise ağırlık kriteri benimsemektedir. Örneğin, bir ceza yargılamasının bireyin özel hayatı üzerinde doğuracağı sonuçlar Sözleşme'nin 8. maddesinin ihlali anlamına gelmeyecektir. Mahkeme, kamusal özellik gösteren faaliyetlerin özel hayatın kapsamına girmediği yönünde içtihat oluşturmuş bulunmaktadır (AİHM, B. No. 41720/13: 128).

1982 Anayasa'sında özel hayatın gizliliğini düzenleyen 20. maddesine 2010 yılı Anayasa değişikliği ile eklenen “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” ifadesi ile kişisel veri anayasal güvence altına alınan temel haklar arasına girmiştir.

Kişisel verinin korunmasına yönelik çeşitli kanunlarda düzenlemeler bulunmakla birlikte bahsedilen Anayasa değişikliği neticesinde kabul edilen 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile kişisel verilerin korunması yönünde kapsamlı bir kanun 2016 yılında yürürlüğe girmiştir.

Anayasa Mahkemesi, özel hayat kavramını Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadı doğrultusunda, kavramın alanını daraltıcı, tüketici nitelikte bir yaklaşım benimsemekten kaçınmaktadır. Anayasanın 20. maddesinde düzenlenen özel hayatın gizliliği “Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz” şeklinde ifade edilmiştir. AYM, özel hayatı, tam olarak tanımlanması mümkün olmayan geniş bir kavram olarak

kabul ile korunan hukuki değerin kişisel bağımsızlığa karşılık geldiği bu vesileyle herkesin kendine özel bir yaşam alanı benimseyebileceği bu alanın istenmeyen müdahalelerden korunması gerektiği vurgulanmıştır. Bununla birlikte özel hayatın, bireylerin kişisel yaşam tercihlerini dilediği şekilde yönlendirme ve sürdürme diğer tüm dış etkenlerin ise bu alanın dışında bırakılması şeklinde de anlaşılmaması gerektiği ifade edilmektedir (diğer kararlar arasından AYM, B. No. 2013/1614: para. 31; B. No. 2013/9660: para. 31).

Yargıtay yerleşik içtihadında özel hayat kavramını dar yorumlamanın doğuracağı sorunları öngörerek, özel hayatın yalnızca kişinin sadece gözlerden uzakta, başkalarıyla paylaşmadığı, kapalı kapılar ardında, dört duvar arasındaki yaşantısı ve mahremiyetinden ibaret olmadığı, herkesin bilmediği veya bilmemesi gereken, istenildiğinde başka kişilere açıklanabilen, tamamen kişiye özel hayat olayları ve bilgilerin tamamını içerdiği kabul edilmektedir. Buradan hareketle kamuya açık alanda gerçekleşen her türlü görüntü veya sesin dinlenilmesine, izlenilmesine, kaydedilmesine, sürekli ve izinsiz olarak elde bulundurulmasına ilgililerin rızasının bulunduğu sonucuna ulaşılamaz (diğer kararlar arasından Yargıtay 12. CD. E. 2012/25893, K. 2013/20214 K.T. 16.09.2013; Yargıtay 12. CD. E. 2022/637, K. 2022/1818, K.T. 09.03.2022; Yargıtay 12. CD. E. 2022/6823, K. 2022/6714, K.T. 12.10.2022). Ayrıca, “bireylerin kamuya açık alanda bulunulduklarında da, ‘kalabalığın içinde dikkat çekmezlik, tanınmazlık, bilinmezlik’ prensibi geçerli olup, kamuya açık alandaki kişinin, gün içerisinde yapıkları, gittiği yerler, kiminle niçin, nasıl, nerede ve ne zaman görüştüğü gibi hususları tespit etmek amacıyla sürekli denetim ve gözetim altına alınması sonucu elde edilmiş bilgileri ya da onun başkalarınca görülmesi ve bilinmesini istemeyeceği, özel yaşam alanına girdiğinde şüphe bulunmayan faaliyetleri özel hayat kapsamına dahildir; ancak, süreklilik içermeyen ve özel yaşam alanına dahil olmayan olay ve

bilgiler ise bu kapsamda değerlendirilemez. Sonuç olarak, bir olay ya da bilginin, özel hayat kapsamına girip girmediği belirlenirken, kişinin toplum içindeki konumu, mesleği, görevi, kamuoyu tarafından tanınıp tanınmadığı, dışa yansıyan davranışları, rıza ve öngörüler, sosyal ilişkileri, içinde bulunduğu fiziki çevrenin özellikleri, müdahalenin derecesi gibi ölçütlerin göz önüne alınması gerektiği” kabul edilmektedir (diğer kararlar arasından Yargıtay 12. CD. E. 2022/1756, K. 2022/4593, K.T. 08.06.2022; Yargıtay 12. CD. E. 2022/5914, K. 2022/9309 K. T. 30.11.2022; Yargıtay 12. CD. E. 2022/4722, K. 2024/8048, K.T. 24.12.2024).

Bireylerin hayat alanı doktrinde, bugün hala ana kısım olarak kamuya açık, özel ve gizli başlıkları altında toplanabilmekte ve bu ayrıma Alman hukukunda ortaya konulan “üç alan teorisi” (Drei-Sphären-Theorie) denilmektedir (Akt. Doğu, 2024: 342). Teoriye göre genel olarak bireyin kamuya açık alanı belirli belirsiz kişilerle paylaşılabilen, birlikte yürütölmeye müsait geniş bir ortak alanı, özel alanı bireylerin kendi tercihleri doğrultusunda belirlenen kişilerce oluşmuş kamusal alan kadar geniş olmayan ayrıca yakın çevre olarak da ifade edilen alanı, gizli alan ise bireyin esas olarak kendisinde tutmak istediğı ve başkalarının bilmesini istemediğı ya da çok sınırlı kişinin bildiğı bilgileri içeren alan olarak ifade edilebilmektedir. Özbudun, yaşam alanına ilişkin yapılacak ayrımın özel ve genel olarak ayrılabilceğini; genel alanın serbestçe paylaşılabilen başkaları ile ortak olarak kurulabilen ve devam ettirilebilen alan olduğunu, özel alanın ise bireylerin gizli kalmasını istediğı, başka bireylerle genellikle paylaşılmayan hususlardan oluştuğunu belirtir (Özbudun, 1977: 266).

Ayrıca özel hayat kavramını özel hayatın gizliliğine müdahale ile birlikte açıklayan Anglo Sakson hukuk sisteminin benimsendiğı “makul beklenti” teorisi de kabul görmektedir. Buna göre bireyin özel hayatının gizliliğine müdahale bekleyip beklemediğı ayrıca bu beklentinin makul bir sebebe dayanıp

dayanmadığı ihlalin tespitinde dikkate alınmaktadır. AİHM bu yöntemi Halford/Birleşik Krallık (AİHM, Halford/Birleşik Krallık, B. No. 20605/92, 25.06.1997) ve Copland/Birleşik Krallık (AİHM, Copland/Birleşik Krallık, B. No. 62617/00, 03.04.2007) kararlarında uygulamıştır (Tezcan, Erdem & Önok, 2021: 380)

Kişisel veri, kişinin kimliğinin tespitine yarayan her türlü bilgi kaynağı için kullanılan genel kavramdır. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilk yasal düzenleme 1970 yılında Almanya'nın Hessen eyaletinde kabul edilen Hessen Veri Koruma Yasasıdır (Hessisches Datenschutzgesetz). Bu yasa; kişisel verinin korunması, verilerin işlenmesine yönelik ilkeler, verilerin güvenliğine ilişkin alınması gereken tedbirler, veri işleme faaliyetlerinin denetim süreçlerini ve bireylerin kişisel veriler üzerindeki haklarını tespit etmektedir. Bu bakımından öncelikle 1977'de kabul edilen Alman Federal Veri Koruma Yasası'nı (Bundesdatenschutzgesetz- BDSG) ve akabinde 1995 yılında Avrupa Birliği'nin kabul ettiği Veri Koruma Direktifi (1995/46 EC) gibi kişisel verilerin korunması alanında kabul edilen ulusal ve uluslararası düzenlemeyi etkilediği söylenebilmektedir (Erkal, 2020: 219).

Kişisel veri, AİHS ve ek protokollerde “özel hayat” gibi tanımlanmaktan kaçınılan bir bu yöntemle içeriği dinamik tutulabilen bir kavramdır. Sözleşmede tanımının yapılmamış olması sebebiyle AİHM içtihatları doğrultusunda genişleyen bir kapsama sahiptir. AİHM, Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan ve 1981 yılında imzaya açılmakla birlikte 1 Ekim 1985 günü yürürlüğe giren Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'ni dikkate alarak sözleşmede düzenlenen kişisel veri niteliğinde kabul edilen diğer bir ifadeyle “kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişi hakkındaki tüm bilgilerin özel yaşamın gizliliği kapsamında değerlendirilmesi gerektiği kanaatindedir (Yüksek, 2023: 373).

AYM, 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu’nun 8. maddesi ile 54. maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinin Anayasa’ya aykırılığını incelediği başvuruda ilk defa kişisel veri kavramını kullanmıştır. Kararda, AİHM’nin de vurguladığı üzere, özel hayat kavramının kapsamının genişliği karşısında tüm yönleriyle tanımlanması mümkün olmayan bir kavram olduğu buna bağlı olarak bireylere ilişkin bilgilerin toplanmasında ilgililerin rızası olması gerektiği rıza dışında toplanan verilerin özel hayata ilişkin kişisel veri ihlali neticesini doğuracağı vurgulanmıştır (AYM, E. 2006/167, K. 2008/86). AYM, 6532 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatı Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un bazı maddelerinin Anayasa’ya aykırı olup olmadığının incelendiği kararında; Anayasa’nın 20. maddesinin üçüncü fıkrasına göre herkesin kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahip olduğunu, bu hakkın kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsadığı belirtilerek, madde çerçevesinde kişisel verilerin ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebileceği ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usullerin kanunla düzenleneceği vurgulanmıştır. AYM kişisel verileri, belirli veya kimliği belirlenebilir olmak şartıyla, bir kişiye ilişkin bütün bilgiler olarak kabul etmektedir (AYM, E. 2014/122, K. 2015/123; Çelik, 2017: 396).

KİŞİSEL VERİNİN KORUNMASINA DAİR ULUSLARARASI STANDARTLAR

Avrupa Konseyi’nin, kişisel verilerin korunması bakımından gerçekleştirdiği ve 1970’li yıllara kadar uzanan çalışmalar sonucunda 1981’de imzaya açılan “Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi” 1 Ekim 1985 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 108 sayılı

Sözleşme olarak anılan Sözleşme'nin 1. maddesinde “her üye ülkede, uyruğu veya ikametgâhı ne olursa olsun gerçek kişilerin, temel hak ve özgürlüklerini ve özellikle kendilerini ilgilendiren kişisel nitelikteki verilerin otomatik yollarla işleme tabi tutulması karşısında özel yaşam haklarını güvence altına almaktır” ifadesi temel amaç olarak benimsenmiştir (AK, Sözleşme No:108, 1985).

Avrupa Birliği hukuku içerisinde ikincil hukuku oluşturan yönetmelik, yönerge ve kararlar ile kişisel verilerin korunması yönünde birçok düzenleme ortaya konulmuş olmakla birlikte kişisel verilerin korunması bakımından mevcut düzenlemeler kısa sayılabilecek sürelerde güncellenmekte ve yenilikler ortaya çıkmaya devam etmektedir (Turan, 2024: 191-194).

1995 yılına gelindiğinde AB 1995/46 EC Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi, kişisel verilerin korunmasına ilişkin kendisinden sonra kabul edilen yönlendirici nitelikte birçok yeniliğe kapı aralayan ve AB ülkelerinin yanı sıra diğer ülkeler tarafından da ulusal mevzuatın oluşturulması aşamasında dikkate alınan Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Direktif'i kabul etmiştir. Direktif ile üye devletler, gerçek kişilerin temel hak ve özgürlüklerini, özellikle de kişisel verilerin işlenmesine ilişkin olarak mahremiyet haklarını koruma yükümlülüğünü altına girmişlerdir. Bu amaç doğrultusunda üye devletler arasında kişisel verilerin serbest dolaşımını kısıtlanması veya yasaklanması engellenmiştir (Turan, 2024: 194).

Bu direktifte kişisel veriler, kişisel verilerin işlenmesi, kişisel veri kayıt sistemi, veri sorumlusu, veri işleyen, alıcı kavramlarını tanımlamaktır. Direktif, Birlik hukukunun kapsamı dışında kalan bir faaliyet sırasında işlenen ayrıca her durumda devlet/kamu güvenliği, savunma ve devletlerin ceza hukuku alanlarındaki faaliyetleri bağlamında verilerin işlenmesine uygulanmayacaktır.

AB Genel Veri Koruma Tüzüğü (2016/679 General Data Protection Regulation/GDPR) Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından Nisan 2016 kabul edilmiş ve yürürlük maddesi uyarınca 25 Mayıs 2018’den itibaren uygulanmaya başlamıştır. Tüzüğün uygulanmaya başlamasıyla 95/46 EC yürürlükten kaldırılmıştır.

Tüzüğün amacı, kişisel verilerin işlenmesinde gerçek kişilerin korunması temel hakkı garanti edilmesi hedefiyle, 1. maddede belirtildiği şekliyle gerçek kişilerin, kişisel verilerin işlenmesiyle ilgili korunmasının sağlanması ve aynı zamanda kişisel verilerin AB içerisinde serbest dolaşımına imkan tanımaktır. Bu doğrultuda, kişisel verilerin işlenmesi sürecinde gerçek kişilerin korunmasına ilişkin ilke ve kuralların, uyukları veya ikametgâhları ne olursa olsun, bu kişilerin temel hak ve özgürlüklerine, özellikle de kişisel verilerin korunması haklarına saygı göstermesi amaçlanmıştır.

Tüzüğün maddi kapsamı, kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik yollarla işlenmesi ve bu verilerin dosyalanmak amacıyla otomatik yollar haricinde işlenmesi oluşturmaktadır. Tüzük uygulama alanını yere ve kişiye göre iki kısma ayırmıştır. AB içerisinde hizmet sunan yapıların gerçekleştirdiği işlemlerde ve AB dışında kurulmuş olmakla birlikte AB üyesi devlet vatandaşlarına hizmet sunulması halinde Tüzük hükümlerinin uygulanması mümkün olmaktadır. Bu bakımdan kişisel verilerin işlenmesinde Tüzüğün uygulanması taraflardan en az birinin AB üyesi devlet kurumu ya da vatandaşı olması ile mümkün olmaktadır (Turan, 2024: 201).

Tüzük, Birlik hukuku kapsamına dahil olmayan faaliyetlerde, gerçek kişinin aile içi/hane içi ve kişisel faaliyetinde, Avrupa Birliği Antlaşmasının V. Başlığının 2. Bölümünde yer alan;

ortak dış politika, güvenlik politikaları, savunma politikaları, yargı uygulamaları faaliyetlerinde uygulanmamaktadır.

KİŞİSEL VERİNİN KORUNMASINA DAİR ULUSAL DÜZENLEMELER

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin uluslararası standartlarla doğrudan uyumlu hazırlanmamış olsa da 1982 Anayasası'nın birçok hükmü kişisel verilerin korunmasına hizmet edebilecek niteliktedir. Buna göre Anayasa'nın 2. maddesinde düzenlenen “hukuk devleti”, 14. maddesinde düzenlenen “temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmaması”, Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması başlığı altında düzenlenen 20. maddesinde düzenlenen “özel hayatın gizliliği”, 21. maddesinde düzenlenen “konut dokunulmazlığı”, 22. maddesinde düzenlenen “haberleşme hürriyeti”, 41. maddesinde düzenlenen “ailenin korunması ve çocuk hakları” hükümleri kişisel verilerin korunması bakımından nitelik arz eden örneklerdir (Kılınç, 2012: 1131; Dülger, 2018:).

Anayasa'da 2010 yılında kabul edilen değişik neticesinde 20. maddeye eklenen “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” hükmü kişisel verilerin anayasal statüde korunmasının sağlanması adına gerçekleştirilen en büyük adım olmuştur.

Anayasa hükümleri dışında çeşitli kanunlarda da kişisel verilerin korunması bakımından düzenlemeler içermekte ve bu düzenlemeler güncellenmeye devam etmektedir. Bu bağlamda;

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 24. maddesinde gerçek kişilerin kişilik haklarına yönelen saldırılarda “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır” ifadesi, kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerin temel çıkış noktası olan kişilerin özel hayatına ve temel haklarına saygı gösterilmesi felsefesi ile aynı doğrultudadır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun ikinci kitabının dokuzuncu bölümünde “Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar” başlığı altında düzenlenen hükümler kişisel verilerin gizliliğinin ihlal edilmesine yönelik suç tiplerini ve bu ihlalleri gerçekleştirenlere uygulanacak yaptırımları belirlemektedir. Buna göre, TCK’nin 132. maddesinde “Haberleşmenin gizliliğini ihlal”, 133. maddesinde “Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması”, 134. maddesinde “Özel hayatın gizliliğini ihlal”, 135. maddesinde “kişisel verilerin kaydedilmesi”, 136. maddesinde “verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme”, 138. maddede “verilerin yok edilmemesi” fiillerinin suç olarak kabul edildiği 140. maddede ise bu suçlara ilişkin olarak tüzel kişiler hakkında uygulanacak güvenlik tedbirleri düzenlenmiştir (Dülger, 2016:119). 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 17. Maddesinde, Türk Ceza Kanunu’nda yer alan 135-140. maddeler arasındaki bu hükümlere suçlar ve kabahatler bakımından atıf yapılarak tespit edilecek ihlallere bu hükümlerin uygulanacağı belirtilmektedir.

4857 İş Kanunu’nun 75. maddesinde yer alan hüküm gereğince işvereni, işçi hakkında edindiği bilgileri hukuka uygun kullanma ve bu verilerin gizliliğinin korunması bakımından sorumlu tutmaktadır. 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.

3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'na, 09.01.2025 günlü 7538 sayılı kanunla eklenen Ek Madde 19'un ilk fıkrasında sağlık hizmeti almak üzere, kamu veya özel sağlık kuruluşları ile sağlık mesleği mensuplarına müracaat edenlerin, sağlık hizmetinin gereği olarak vermek zorunda oldukları veya kendilerine verilen hizmete ilişkin kişisel verilerinin işlenebileceği düzenlenmiştir. Bu fıkra kapsamında elde edilen verilerin, sağlık hizmetinin verilmesi, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması ve maliyetlerin hesaplanması amacıyla Sağlık Bakanlığı tarafından işlenebileceği ancak 698 sayılı kanununda öngörülen şartlar dışında aktarılamayacağı düzenlenmiştir.

5809 sayılı Elektronik Haberleşme Kanunu kişisel verilerin korunması bakımından çeşitli hükümler içermektedir. Kanunun tanımlar başlıklı 3. maddesinde abone, bir işletmeci ile elektronik haberleşme hizmetinin sunumuna yönelik olarak yapılan bir sözleşmeye taraf olan gerçek ya da tüzel kişi olarak tanımlanmış, işletmeci ise yetkilendirme çerçevesinde elektronik haberleşme hizmeti sunan ve/veya elektronik haberleşme şebekesi sağlayan ve alt yapısını işleten şirket olarak ifade edilmiştir. Kanunun 12. maddesinde işletmecinin hak ve yükümlülükleri başlığı altında kişisel veri ve gizliliğin korunması açıkça belirtilmiştir. Kanunda “Kurum” olarak ifade edilen Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu'nun kanunun ilgili hükümlerinin uygulanması bakımından usul, esas ve düzenlemeleri belirleme yetkisi bulunmaktadır. Kişisel

verilerin işlenmesi ve gizliliğinin korunması bakımından kanunun 56. maddesinde, abone kimlik ve iletişim bilgilerini taşıyan özel bilgiler veya cihazın teşhisine yarayan elektronik kimlik bilgilerinin yeniden oluşturulamayacağı, değiştirilemeyeceği, kopyalanarak çoğaltılamayacağı veya herhangi bir amaçla dağıtılamayacağı düzenlenmiştir.

5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun'un 1. maddesinde kanunun amacı ve kapsamı belirlenmiştir. Buna göre; internet ortamında işlenen belirli suçlara yönelik içerik, yer ve erişim sağlayıcıları üzerinden mücadeleye ilişkin esas ve usuller ile içerik sağlayıcı, yer sağlayıcı, erişim sağlayıcı ve toplu kullanım sağlayıcıların yükümlülük ve sorumlulukları kanunun amaç ve kapsamını oluşturmaktadır.

Bu kanun internet yoluyla sunulan içeriklerin erişiminin engellenmesi (alan adından erişimin engellenmesi, IP adresinden erişimin engellenmesi, içeriğe (URL) erişimin engellenmesi ve benzeri yöntemler kullanılarak erişimin engellenmesi) ve içeriğin yayından çıkarılması (içerik veya yer sağlayıcılar tarafından içeriğin sunuculardan veya barındırılan içerikten çıkarılması) hususlarını düzenlediğinden son derece önemlidir. Erişim engelleme kararlarının hangi gerekçelerle, kim tarafından alınacağı, bu kararların nasıl uygulanacağı ve kararlara karşı hangi hukuki yollara başvurulabileceği yasada ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Yasa kapsamında, erişim engelleme kararı verilebilecek durumlardan biri de suç işlenmesinin önlenmesidir. Buradaki 'önleme' ifadesi, temel olarak, suç oluşturan bir içeriğin internet ortamındaki etkisinin ortadan kaldırılmasını ifade etmektedir(Özkaya, 2022: 84).

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 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 düzenlemektir. Kanun kapsamında kişisel verileri işlenen kişi olarak yalnızca gerçek kişiler kabul edilmiştir(Çekin, Berktaş & Akıncı, 2023: 93 vd.). Anayasa'nın 20. maddesinin son fıkrasında yer alan “Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir” hükmü kişisel verinin gizliliğinin asıl işlenmesinin ise istisna olduğunu ifade etmektedir. Kanunun ikinci bölümünde kişisel verilerin işlenmesi başlığı altında yer alan düzenlemeler bahsi geçen Anayasa hükmü ile aynı doğrultuda olup kişisel verilerin işlenmesinin ilgilinin rızasına veya bir yasal gerekçeye dayanmasını zorunlu kılmaktadır(Çekin, Berktaş & Akıncı, 2023: 141).

6698 sayılı kanun, kişisel verilerin korunması bakımından genel ilkeleri, kişisel verilerin işlenmesine dair şartları, Kişisel verilerin aktarılması/ yurtdışına aktarılmasını, kişisel verileri işlenen kişilerin hakları ve veri sorumlusunun yükümlülüklerini ve güvenlik tedbirlerini ayrıca uygulamaya ilişkin hususları belirlemiştir(Sahar, 2021: 36).

6698 sayılı kanun tanımlar maddesinde düzenlenmeyen fakat ayrı bir madde kapsamında ele alınan özel nitelikli kişisel veri kavramını ele almaktadır. Kanunun 6. maddesinde düzenlenen ve özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edilen bilgiler sayılmıştır. Buna göre 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 kabul edilmektedir. Kanunun madde gerekçesinde, sayılan kişisel verilerin, başkaları tarafından öğrenildiği takdirde ilgili kişinin mağdur olabilmesine veya ayrımcılığa maruz kalabilmesine neden olabilecek nitelikte veriler olmaları dikkate alınmakta ve bu sebeple bu türden veriler özel nitelikli (hassas) veri olarak kabul edilmektedir.

Kişisel verinin ya da özel nitelikli kişisel verinin işlenebilmesinde Kanun ilgilinin açık rızasını, kanunlarda veri işlemenin açıkça düzenlenmiş olmasını, fiili imkansızlık sebebiyle açık rızanın alınamadığı durumlar için kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması hususlar ortak olarak sayılmıştır. Kişisel verinin ilgilisi tarafından alenileştirilmesi halinde bu veri işlenebilir hale gelebilmekteyken, özel nitelikli kişisel verinin alenileştirilmiş olması durumunda bu verinin işenebilmesi ancak alenileştirme iradesine uygun olarak yapılabilecektir.

Kişisel verilerin işlenmesinde 6698 sayılı kanunda belirtilen şartların yanı sıra kanunun 4. maddesinde belirtilen hukuka ve dürüstlük kurallarına, doğru ve gerektiğinde güncellik, belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme, işlendikleri amaçla bağlantılılık, sınırlı ve ölçülülük, ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme genel ilkelerine de riayet edilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

AIHM (BD). Botta/İtalya B. No. 153/1996/772/973. (07.01.2025 tarihinde <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58140> adresinden ulaşılmıştır).

AIHM (BD). Denisov/Ukrayna B. No. 76639/11. (07.01.2025 tarihinde <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-186216> adresinden ulaşılmıştır).

AIHM (BD). Fernández Martínez/İspanya B. No. 56030/07. (07.01.2025 tarihinde <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-145068> adresinden ulaşılmıştır).

AIHM (BD). Nicolae Virgiliu Tănase/Romanya B. No. 41720/13. (07.01.2025 tarihinde <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-194307> adresinden ulaşılmıştır).

AIHM (BD). S. ve Marper/Birleşik Krallık B. No. 30562/04-30654/04. (07.01.2025 tarihinde <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-90051> adresinden ulaşılmıştır).

AIHM. Copland/Birleşik Krallık. B. No. 62617/00, 03.04.2007. (16.01.2025 tarihinde <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79996> adresinden ulaşılmıştır).

AIHM. Halford/Birleşik Krallık, B. No. 20605/92, 25.06.1997. (16.01.2025 tarihine <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58039> adresinden ulaşılmıştır).

AIHS. (07.01.2025 tarihinde https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur adresinden ulaşılmıştır).

Avrupa Komisyonu. (17.05.2025
https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2712020140848108_tur.pdf adresinden ulaşılmıştır).

AYM. B. No. 2013/9660 K.T. 21.01.2015. (12.01.2025 tarihinde <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/9660> adresinden ulaşılmıştır).

AYM. B. No: 2013/1614, K.T. 3/4/2014 (12.01.2025 tarihinde <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/1614> adresinden ulaşılmıştır)) .

AYM. E.2006/167 K. 2008/86 K. T. 20.3.2008 (15.01.2025 tarihinde
(<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2008-86-nrm.pdf> adresinden ulaşılmıştır).

AYM. E.2014/122, K.2015/123. (12.01.2025 tarihinde <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2015/123?EsasNo=2014%2F122> adresinden ulaşılmıştır).

Çekin, M. S. (2023). *Veri Hukuku* (1 b.). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Çelik, Y. (2017). Özel Hayatın Gizliliğinin Yansıması Olarak Kişisel Verilerin Korunması ve Bu Bağlamda Unutulma Hakkı. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 32, s. 391-410.

Çınar, Ö. H. (2020). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Gizlilik Konusundaki Mevcut İçtihatları: Dijital Çağdaki Zorluklar. *Uluslararası İnsan Hakları Dergisi*, 25(1), s. 26–51.

Doğru, H. M. (2025). Yalnız Kalma Hakkı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 30(1), s. 340-351.

Dölger, M. V. (2016). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Bağlamında Kişisel Verilerin Ceza

Normlarıyla Korunması. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(2), s. 101-167.

Dülger, M. V. (2018). İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), s. 71-143.

EİHB. (07.01.2025 tarihinde <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> adresinden ulaşılmıştır). <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/turkish-turkce> adresinden alındı

Erkal, A. (2020). Avrupa Genel Veri Koruma Düzenlemesi Bağlamında Memurların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı. *Anayasa Yargısı Dergisi*, 37(2), s. 205-253.

Kılınç, D. (2012). Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 61(3), s. 1089-1169.

Özbudun, E. (1977). Anayasa Hukuku Bakımından Özel Haberleşmenin Gizliliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1, s. 265-295.

Özkaya, Ö. &. (2022). Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Bir İnsan Hakkı Olarak Kişisel Verilerin Korunması 33(124), 71-99. *Sayıştay Dergisi*, 33(124), s. 71-99.

Özkaya, Y. (2022). 5651 Sayılı Kanun Kapsamında Suç İşlenmesinin Önlenmesi Amacıyla İnternet Erişiminin Engellenmesi. *Bilişim Hukuku Dergisi*, 4(1), s. 81-140.

Sahar, N. T. (2021). 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununda Yer Alan Temel Kavramlar ile Terminoloji. *Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 4(1), s. 35-52.

Tezcan, D., Erdem, M. R. & Önok R. M. (2021). *İnsan Hakları El Kitabı* (9 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Turan, M. (2024). *Karşılaştırmalı Hukukta Kişisel Verilerin Kullanılması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Warren, S. D. (1890). The Right To Privacy. *Harvard Law Review*, 4, s. 193-220.

Yargıtay 12. CD. E. 2012/25893 K. 2013/20214 K.T. 16.9.2013 (12.01.2025 tarihinde <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2012-25893-k-2013-20214-t-16-9-2013> adresinden ulaşılmıştır).

Yargıtay 12. CD. E. 2022/1756, K. 2022/4593, K.T. 08.06.2022. (14.01.2025 tarihinde <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2022-1756-k-2022-4593-t-8-6-2022> adresinden ulaşılmıştır).

Yargıtay 12. CD. E. 2022/4722, K. 2024/8048, K.T. 24.12.2024. (14.01.2025 tarihinde <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2022-4722-k-2024-8048-t-24-12-2024> adresinden ulaşılmıştır).

Yargıtay 12. CD. E. 2022/5914, K. 2022/9309 K. T. 30.11.2022. (14.01.2025 tarihinde <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2022-5914-k-2022-9309-t-30-11-2022> adresinden ulaşılmıştır).

Yargıtay 12. CD. E. 2022/637, K. 2022/1818, K.T. 09.03.2022. (14.01.2025 tarihinde <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2022-637-k-2022-1818-t-9-3-2022> adresinden ulaşılmıştır).

Yargıtay 12. CD. E. 2022/6823, K. 2022/6714, K.T. 12.10.2022 (14.01.2025 tarihinde <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2022-6823-k-2022-6714-t-12-10-2022> adresinden ulaşılmıştır).

Yüksek, F. K. (2023). AİHM İçtihatlarında Kişisel Verilerin Korunması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 25(1), s. 371-420.

SOSYAL MEDYADA KİŞİSEL VERİLERİN İHLALI VE ÖZEL HAYATIN GİZLİLİĞİNİN KORUNMASI

BETÜL ORTAÇ²

Giriş

Dijitalleşmenin hız kazanmasıyla birlikte, sosyal medya platformları günlük hayatın ayrılmaz bir parçası haline gelmiş ve bireylerin bilgiye erişimini kolaylaştırırken aynı zamanda etkileşim biçimlerini köklü şekilde değiştirmiştir. Facebook, Twitter (X), Instagram, TikTok, YouTube ve LinkedIn gibi platformlar, kullanıcıların içerik oluşturmaya, paylaşmaya ve farklı topluluklarla bağlantı kurmasına olanak tanımaktadır. Ancak sosyal medyanın sağladığı bu kolaylıklar, bireylerin özel hayatlarının korunması ve kişisel verilerinin güvenliği açısından ciddi riskleri de beraberinde getirmiştir.

Kişisel verilerin korunması hakkı, bireyin kimliğini doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan her türlü bilginin, hukuka uygun şekilde işlenmesini ve korunmasını ifade etmektedir. Özel hayatın gizliliği hakkı ile sıkı bir bağlantıya sahip olan bu hak, günümüzde ulusal ve uluslararası birçok düzenlemeyle güvence

² Öğretim Görevlisi, Bingöl Üniversitesi, SBMYO Yönetim ve Organizasyon, Bingöl/ Türkiye, Orcid: 0000-0003-1528-1426, ortaccbetul@gmail.com

altına alınmaktadır. Avrupa Birliği'nin Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) ve Türkiye'de yürürlüğe giren 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK), bireylerin verilerinin izinsiz kullanımını önlemeyi amaçlayan en önemli hukuki düzenlemeler arasındadır. Ancak bu yasal düzenlemelere rağmen, sosyal medya platformlarında kişisel verilerin ihlali giderek artmaktadır.

Sosyal medya kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte, kullanıcıların farkında olmadan kişisel verilerini ifşa etmesi, üçüncü tarafların bu verileri hukuka aykırı olarak işleme ve anonim hesaplar üzerinden yapılan ihlaller bireylerin özel hayatına ciddi tehditler oluşturmaktadır. Bu bağlamda, kişisel verilerin izinsiz işlenmesi, mahremiyet ihlalleri, dijital gözetim, veri sızıntıları ve unutulma hakkı gibi konular, hukuki ve etik tartışmaların merkezinde yer almaktadır.

Bu çalışma, sosyal medya ortamlarında kişisel verilerin korunmasını ve özel hayatın gizliliği üzerindeki etkilerini hukuki bir perspektiften ele almayı amaçlamaktadır. Çalışmada, öncelikle sosyal medya kavramı ve kişisel veri tanımları incelenecek, ardından sosyal medyada kişisel veri ihlalleri ve bu ihlallerin hukuki çerçevede nasıl değerlendirildiği analiz edilecektir. Ayrıca, Türkiye'de ve uluslararası alanda kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler ve mahkeme kararları değerlendirilerek, bireylerin sosyal medya ortamında karşılaşılabileceği risklere karşı hukuki korunma yolları ortaya konulacaktır.

SOSYAL MEDYA

Sosyal medya kavramından önce medya kelimesinin anlamı iletişim araçları, iletişim ortamı anlamına gelse de ayrıca organize olmuş, tüketici sayısının kontrol edilemediği ve amacının toplumu bilgilendirme, eğitme kamuoyu yaratma olduğu toplumsal kanaatlerin oluşmasını sağlayan bir yapı olarak ifade edilebilir (Türk Dil Kurumu, E.T.: 05.01.2024; Atlan, 2016: 33; Gezgın, 2017: 13).

Sosyal medya kavramına bakıldığında ise birçok alan ile etkileşim içerisinde olması sebebi ile multidisipliner bir yapısı olan ve neredeyse herkesin dilinde olan bir yapıdır. Geleneksel medyanın dışında kalan bu alan dijital gelişmeler sonucu ortaya çıkmış ve her geçen gün gücünü arttırmaktadır. Elektronik ortamın birleşenlerinden biri olan sosyal medya; Web 2.0 teknolojisine sahip, kullanıcıların hem içerik ürettiği hem de içerikleri değiştirebildiği, zamansal ve mekânsal sınırlamalardan uzak bir şekilde etkileşim ve iletişimde bulunabildiği internet uygulamaları olarak ifade edilebilir (Özgül, 2023: 52; Gülenler, 2012: 222). Sosyal medya ortamına dahil olmak için kullanıcılar öncelikle bir profil oluşturmaktadır. Bu profil oluşturulurken genel olarak isim, soy isim, fotoğraf, e-posta adresi, telefon numarası gibi kişisel verilerini paylaşmaktadır. Kişiselleştirilmiş bir profil oluşturduktan sonra diğer kullanıcılar ile etkileşim haline geçilmektedir. Sosyal medya mecralarında yaygın olan beğenme butonu, yorum yapabilme veya kullanıcının paylaştığı içeriğin başka kullanıcıların da paylaşabilmesi özellikleri ile kullanıcılar arasında etkileşimin ve içerik üretiminin artırılması amaçlanmıştır. Sosyal medyanın kullanım biçimi bugün neredeyse her alana sirayet etmiştir(We Are Social,2023; Kulular İbrahim, 2023: 12; Kaya, 2021: 184; Özgül, 2023: 43). Kullanıcılar sosyal medya mecralarını haber takip etme, ürün satın alma veya pazarlama, haberleşme, meslek edinme gibi çeşitli amaçlarla ile kullanmaktadır.

Günümüzde çokça kullanılan Instagram, Twitter, Facebook, TikTok, Youtube, LinkedIn, Tumblr, Myspace gibi sosyal ağların yanında çeşitli bloglar, forumlar, tanışma platformları sosyal medya çatısı altında değerlendirilmektedir (Kulular İbrahim, 2023: 13). Bu sosyal ağların kullanım biçimi denetim açısından daha elverişsiz olması sebebi ile kullanıcıların otosansüre ve sansüre maruz kalmaması sonucu sosyal ağlar daha da ilgi çekici bir hale gelmiştir. Kullanıcıların kimliklerini gizleyerek yani anonim olarak bu ağlara

katılabilmesi sonucunda daha cesaretli davranması ve kendini ifade etme konusunda daha kolay hareket etmesi sebebi ile sosyal medya kullanımı cazibesini arttırmıştır (Heckmann, 2013:418).

KİŞİSEL VERİNİN SOSYAL MEDYADAKİ YERİ

Türk hukukunda kişisel veri kavramı KVKK'de net bir şekilde ifade edilmiştir. Kişisel veri kavramı kimliği belirli veya belirlenebilir olmak kaydıyla kişiye ait tüm veriler olarak ifade edilmiştir (Yücedağ, 2017: 767). Bu tanımdan da anlaşıldığı gibi kişisel veri için iki şart söz konusudur. Birincisi verinin kişiye ilişkin olması olup burada kişinin adı, resmi, kökeni, dini, cinsel yönelimi, sesi, ekonomik ve sağlık durumu olmak üzere pek çok şey kişisel veri kapsamında sayılabilir. İkinci olarak da bu veri aracılığı ile kişinin kimliğinin ortaya çıkması veya çıkma ihtimalinin olmasıdır. Ayrıca kamusal veya özel bir alan ayrımı yapılmaksızın kişisel verinin kapsamını daraltılmayacak olup kişisel verinin işlenmesi bakımından da farklı tekniklerin kullanılmış olması bu durumu değiştirmeyecektir (Küzeci,2010:156)

Yine Avrupa parlamentosu tarafından kabul edilerek yürürlüğe giren Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) ,kişisel veriyi tanımlanmış veya tanımlanabilir ve kişiye ait her türlü bilgi olarak ifade edip devamında isim, kimlik numarası, konum verileri, çevrim içi tanımlayıcı ya da söz konusu gerçek kişinin fiziksel, fizyolojik, genetik, ruhsal, ekonomik, kültürel veya toplumsal kimlik ile ilgili bir unsur sebebi ile kişinin direkt veya dolaylı bir şekilde kişinin tanınabilmesine olanak sağlayan bilgi olarak tanımlamıştır(GDPR-Info, 2024).

Kişisel verinin işlenmesinin sınırlarının çizilmesi, yöntemi ve esaslarının belirlenmeye çalışılmasındaki amaç KVKK m.1'de de düzenlendiği gibi önemli olan kişisel verinin kendisi olmayıp kişinin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve özel hayatın gizliliği kapsamında kişileri güvence altına almaktır. Böylelikle özel hayatın

gizliliği ve kişisel veri ile KVKK m.1 ile bağlantılı hale gelmiştir. Kişinin hak ve özgürlüklerini kullanması ve onurlu bir şekilde yaşamını sürdürmesi ile kişisel verilerin korunmasını amacını özdeşleştiren Anayasa Mahkemesi ayrıca kişisel verinin işlenmesinin hukuka uygun olması halinin kişinin serbest bir şekilde kişiliğini geliştirebileceğini vurgulamıştır (AYM, 30.12.2015, E. 2014/122, K. 2015/123). Ancak bu hususlar kişisel veriyi bağımsız bir hak olmaktan çıkarmaz. Özel hayatın gizliliği ve kişisel veri her ne kadar birbiri ile yakın ilişki içinde olsa bile kişisel veri sadece medeni hukuk açısından kişilik hakkı olmaktan ziyade kişisel bir değer olarak kabul edilmelidir (Akkurt,2020:27; Özgül,2023: 405). Kişisel verinin bağımsız bir hak olmasının yanında özel hayatın gizliliği ile kesişmesi sebebi ile kişisel verileri hukuka aykırı olarak paylaşılan bireyin çoğu kez özel hayat gizliliği de ihlal edilmiş olmaktadır.

KİŞİSEL VERİNİN İHLALİ VE SOSYAL MEDYA

Sosyal medyanın bir parçası olan sosyal ağlar Web 2.0 teknolojisi ile inşa edilmiş kullanım alanını olarak çeşitlilik gösteren genel olarak mesleki ve kişisel iletişim platformlarıdır (Özgül,2023: 81; Durmuş, 2022: 249). Yargıtay kararına göre sosyal ağ tanımı şu şekildedir: “Facebook ya da sosyal diğer ağlar internet sanal ağı üzerinde elektromanyetik ve dijital sinyaller kullanmak suretiyle kişilerin bir elektronik posta adresiyle kombine bir biçimde çalışan anlık ileti programları ve çeşitli resim, yazı, video görüntüsü paylaşımlarını ve alışverişlerini sağlayan sanal ağ ortamıdır(Yargıtay 12. HD, 01.03.2017, E. 2015/10388, K. 2017/1556)”. Yine AB Madde 29 Veri Koruma Çalışma Grubu’nun 2009 yılında sosyal ağlara ilişkin yayınlamış olduğu raporda sosyal ağların karakteristik özelliklerinden bahsetmiştir. Sosyal ağların, genel olarak profil oluşturmaya davet ettiğini dolayısı ile kişilerin kişisel verilerin paylaşılmasına yol açtığını ve kullanıcıların oluşturulan bu profil üzerinden video, fotoğraf, müzik, bilgi

paylaşımı yapmasına olanak sağladığını ifade etmiştir. Ayrıca sosyal ağların, kullanıcıların kimlerle etkileşime girebileceğini seçebilmesine olanak sağladığını belirtmiştir (Article 29 Working Party, 2014). Sonuç olarak sosyal ağ kullanıcılarının kullanım amacına göre sosyal ağlar çeşitlilik gösterir. Örneğin fotoğraf paylaşımı için günümüzde yaygın olan ağ Instagram iken video paylaşımı için TikTok, Youtube gibi ağlar ön plana çıkmaktadır. Kullanıcıların kendilerine veya üçüncü kişilere ait fotoğraf, video, ses, düşüncelerini paylaşması aynı zamanda bir kişisel veri paylaşımı olması sebebi ile bu paylaşımlar beraberinde ihlalleri de getirebilmektedir.

Kişisel verilerin hukuka uygun bir şekilde elde edilmesi, işlenmesi ve hukuka aykırı bir şekilde yayılmasının engellenmesi amacıyla pek çok düzenleme mevcut olsa bile bilim ve teknolojiadaki gelişmeler sebebi ile sosyal medya kullanımının artması sonucunda kişisel veri ihlallerin arttığı ifade edilebilir. Nitekim sosyal medya üzerinden paylaşılan bir içeriğin çok hızlı bir şekilde ülke de hatta tüm dünyada aynı anda erişilebilir olması sebebi ile kişisel verilerin korunması gerekliliği daha da önem arz etmeye başlamıştır. Yapılan bir araştırmada 2015 yılında her gün Facebook'a 350 milyon, Instagram'a ise 70 milyon fotoğraf ve video yüklenmiştir(Webrazzi, 2015). Yine Türkiye Dijital 2023 araştırmasında Türkiye'de ortalama aylık 21 saat 14 dakika boyunca Instagram kullanıldığı ifade edilmiştir(Güvenli Web: 50).

Türkiye'de 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun ile internet ortamı düzenlenmeye çalışılmıştır. Ancak kısaca İnternet Kanunu dediğimiz bu kanunda sosyal medya ve sosyal ağların tanımı yapılmamakla beraber sosyal ağ sağlayıcısının tanımı yapılmıştır. Burada sosyal ağ sağlayıcıları yer sağlama hizmeti olarak tanımlanırken aynı zamanda

sosyal ağların amacının sosyal etkileşim sağlamak olarak ifade edilmiştir.

SOSYAL MEDYADA ÖZEL HAYATIN GİZLİLİĞİNİN KORUNMASI

Mahremiyetin korunması, çeşitli uluslararası kuruluşlar tarafından yayımlanan yasal düzenlemelerde yer almakta olup, genellikle haklar bildirgeleri aracılığıyla ifade edilmektedir. Bu yasal çerçeveler uygulandığında, mahremiyetin uluslararası, bölgesel ve yerel düzeylerde korunmasını sağlamaktadır. Bu süreç, uluslararası ve bölgesel standartların kabul edilmesi ve yerel mevzuata uyarlanması yoluyla gerçekleşmektedir. Dijital mahremiyet hakkının dolaylı da olsa önemli bir teyidi, 1948 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde (İHEB) yer almaktadır. İHEB'nin 12. maddesi, "Hiç kimsenin özel yaşamına, ailesine, evine ya da haberleşmesine keyfi olarak müdahale edilemez, şeref ve itibarına saldırılamaz" şeklinde düzenlenmiştir (Aybay, 2009). Bu madde, özel hayatın gizliliği hakkını temel bir insan hakkı olarak güvence altına aldığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Özel hayatın gizliliği hakkının uluslararası hukukta açıkça tanınmasından önce, 1976 yılında yürürlüğe giren Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (MSHUS), bu hakkın korunmasına yönelik önemli bir adım olmuştur. MSHUS'nin 17. maddesi, "Kişinin özel hayatına, ailesine, evine ve haberleşmesine keyfi veya hukuka aykırı olarak müdahale edilmemesi hakkını" öngörmektedir. Bu hüküm, yasadışı gözetim, telefon dinleme, arama ve diğer hukuka aykırı müdahalelere karşı bireyleri korumayı amaçlamaktadır. Böylece, mahremiyetin korunması, yalnızca ahlaki ve etik bir ilke olmaktan çıkıp, bağlayıcı uluslararası hukuk normları çerçevesinde güvence altına alınan bir hak haline gelmiştir (TBMM Tutanak, E.T.:06.03.2025).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), kişinin özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkını güvence altına alan 8. maddesi kapsamında, özel hayatın gizliliği hakkını açıkça koruma altına almaktadır. Bu hak, kişisel verilerin korunmasını da içermekte ve özel hayatın gizliliğini, çeşitli hukuki alanlarla kesişen kapsayıcı bir “şemsiye” hak olarak konumlandırmaktadır(Miço, 2024:726). Özel hayatın gizliliğine yönelik herhangi bir müdahale, ancak kanun tarafından açıkça yetkilendirilmişse ve daha geniş toplumsal menfaatleri korumak için gerekli görülüyorsa mümkün olabilir(Özgül,2023:248).

AİHS’nin 8. maddesi, özel hayata, konuta ve haberleşmeye saygı hakkını kapsamaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), bu hükmü mahremiyetle ilgili çok çeşitli konuları kapsayacak şekilde geniş yorumlamaktadır. Bu geniş yorum çerçevesinde, özel hayatın gizliliği hakkı, yalnızca bireyin özel alanına yönelik fiziksel müdahaleleri değil, aynı zamanda dijital çağda kişisel verilerin işlenmesi ve korunmasına ilişkin hukuki düzenlemeleri de içerecek şekilde ele alınmaktadır(Özgül,2023:176).

ÖZEL HAYATIN GİZLİLİĞİ VE KİŞİSEL VERİ İLİŞKİSİ

Kişisel verilerin korunması, diğer temel insan hak ve özgürlükleriyle ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olan özel hayata saygı hakkının bir yönü olarak değerlendirilmiştir. Bilişim teknolojisinin sınır tanımayan gelişimiyle birlikte veri koruma konusu büyük ölçüde önem kazanmış, kişisel verilerin korunması hakkı ve bu hakka ilişkin standartların belirlenmesi modern bir sorun haline gelmiştir. Özel hayatın gizliliği hakkı ve kişisel verilerin korunması hakkı çoğu kez birbirinin sonucunu oluşturmuştur. Hatta bunun sonucu olarak kişisel verilerin korunması hakkını özel hayatın gizliliği hakkının bir parçası olduğu görüşü de mevcuttur. Bu iki hakkın hukukumuzda anayasal birer hak olarak düzenlenmesi ve bu

düzenlemenin şekline bakıldığında kişisel verilerin korunması hakkının özel hayatın gizliliği başlığı altında düzenlenmiş olması bu tartışmaları arttırmıştır(Elmalica, 2017: 1610). Nihayetinde kişisel verilerin korunması hakkının niteliği, özel hayatın gizliliği hakkı ile sıkı bir ilişki içerisinde olması nedeniyle hem kişilik hakkının bir parçası hem de bağımsız bir hak olduğu yönündeki görüşler çerçevesinde tartışılmıştır(Akkurt,2020:27). Günümüzde, Avrupa Birliği gibi bölgesel kuruluşların düzenlemeleri, anayasal hükümler ve ulusal yasalar çerçevesinde kişisel verilerin korunması hakkının, ya mahremiyet hakkının bir parçası olarak ya da ondan bağımsız bir hak olarak ele alındığı görülmektedir. Bu durum, giderek dijitalleşen toplumumuzda kişisel verilerin korunmasının büyük bir önem taşıdığını ortaya koymaktadır. Kişisel verilerin korunması hakkı, özel hayatın gizliliği hakkına dayanmakla birlikte, önemi göz önünde bulundurulduğunda günümüzde bağımsız bir hak kategorisi olarak ele alınmaktadır(Çekin, 2020: 27). Bu ilkeleri temel alan AB, birçok önemli yönetmelik ve yönergeyi içeren sağlam bir veri koruma çerçevesi oluşturmuştur. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), özellikle özel hayatın gizliliğini koruyan ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından kişisel verilerin korunması hakkı gibi özel hayatın çeşitli yönlerini kapsayacak şekilde kapsamlı bir şekilde yorumlanan 8. Madde olmak üzere, temel bir etki olarak hizmet etmektedir. AİHS'de yer alan ilkeler, 95/46/EC Direktif ve Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR) dahil olmak üzere AB'nin yasal çerçevesinde daha da geliştirilmiştir (Miço,2024:726).

Anglo-Amerikan mahremiyet anlayışı, mahremiyetin korunmasını özel alan ve gizli bilgiler ile sınırlarken, Kıta Avrupası mahremiyet kültürü, mahremiyeti yalnızca özel alan veya gizli bilgilerle sınırlamayan daha geniş bir yaklaşıma sahiptir (Kohl, 2023:748). Bu anlayış farkı, veri koruma hukukunun temelini oluşturur. Anglo-Amerikan sisteminde mahremiyet genellikle bireyin özel alanının dokunulmazlığı çerçevesinde ele alınırken, Kıta

Avrupası’nda mahremiyet, kamuya açık bilgilerin korunmasını da içerebilecek şekilde genişletilmiştir (Kohl, 2023:749). Veri koruma hukuku, bilgilerin kamuya açık olması nedeniyle korunamayacağı yönündeki varsayımı reddeder. Aksine, kişisel bilgilerin ifşa edilmesi durumunda bireylere bu ifşayı denetleme ve yönetme konusunda belirli bir kontrol sağlayan bir yaklaşıma dayanır.

KİŞİSEL VERİ İHLALLERİNİN HUKUKİ BOYUTU

Türk Medeni Kanunu açısından; Her ne kadar kişisel verilerin bağımsız bir hak olduğunu ifade etsek bile özel hayatın gizliliği ve kişilik hakları ile ortak alanın mevcut olduğu ifade edilmişti. Gerçekten de bazı hallerde kişinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak paylaşılması durumunda kişilik hakları zedelendiği gibi özel hayatın gizliliğini de ihlal sonucu doğurabilmektedir. Örnek olarak kişinin özel yaşamına ilişkin paylaşılmış olan fotoğrafı bir kişisel veri niteliğinde olsa bile sonuç olarak özel yaşamın gizliliğini ihlal edebilmektedir. Bu şekilde meydana gelen hukuka aykırılık durumlarında TMK m.24,25 ve TBK m.58 hükümleri uygulanabilecektir. TMK m.25/3 hükmüne göre “davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.” Böylelikle mağdur kusura dayalı kişilik hakkı sonucunda tazminat talep edebilmektedir.

Tazminat davaları, bireyin uğradığı haksız saldırılar karşısında, mümkün olduğunca saldırı öncesi durumuna geri dönebilmesini sağlamak amacıyla başvurabileceği en temel hukuki mekanizmalardan biridir(Helvacı, 2001: 176). Hukuk, mağdurun haklarını koruma altına almak ve haksız fiilden doğan zararların giderilmesini sağlamak amacıyla maddi ve manevi tazminat yolunu öngörmüştür. TMK m.25, mağdurun yalnızca maddi ve manevi zararlarının giderilmesini talep etmesine değil, aynı zamanda hukuka

aykırı fiil sonucunda failin elde ettiği kazancın da iadesine imkân tanımaktadır. Böylece hukuk düzeni, yalnızca mağdurun uğradığı zararın telafisini değil, aynı zamanda haksız kazancın engellenmesini de hedeflemektedir.

Maddi tazminat, mağdurun malvarlığında meydana gelen eksilmelerin telafî edilmesini amaçlayan bir düzenleme olup, zarar gören kişinin ekonomik kayıplarının giderilmesini sağlayan hukuki bir mekanizmadır(Yıldız,2020:3683). Maddi tazminata hükmedilebilmesi için öncelikle zararın varlığı gereklidir. Mağdurun malvarlığında doğrudan bir azalma veya kâr kaybı meydana gelmiş olmalıdır. Bunun yanı sıra, zararın failin hukuka aykırı eyleminden doğması, yani eylem ile zarar arasında güçlü bir illiyet bağının bulunması zorunludur. Hukuka aykırılık şartı da tazminatın temel unsurlarından biridir; eğer bir fiil hukuka uygun şekilde gerçekleştirilmişse, bu fiil nedeniyle maddi tazminata hükmedilmesi mümkün olmayacaktır. Ayrıca, tazminatın bir diğer şartı olan kusur unsuru, failin kasıtlı veya ihmali bir davranış sergilemesini ya da kusursuz sorumluluk ilkeleri kapsamında sorumlu tutulmasını gerektirir. Eğer failin kusuru bulunmuyorsa ve hukuki sorumluluk gerektiren özel bir durum söz konusu değilse, maddi tazminat talepleri reddedilir(Helvacı, 2001: 178).

Manevi tazminat ise maddi kayıplardan ziyade, mağdurun psikolojik, sosyal ve duygusal bütünlüğünün korunmasını amaçlayan bir tazmin mekanizmasıdır. Hukuk düzeni, kişilik haklarının korunmasını sağlamak amacıyla mağdura yalnızca maddi zararlarını değil, aynı zamanda manevi zararlarını da tazmin etme hakkı tanımaktadır. Manevi tazminatın temel amacı, mağdurun uğradığı manevi kaybın bir nebze de olsa telafî edilmesi ve yaşadığı haksız fiilin doğurduğu olumsuz etkilerin azaltılmasıdır. Mahkemeler, manevi tazminatın miktarını belirlerken mağdurun yaşadığı üzüntü, toplumsal itibar kaybı ve psikolojik etkiler gibi faktörleri göz önünde bulundurur(Küzeci, 2010:297). Manevi

tazminata hükmedildiğinde, failin yalnızca maddi bir ödeme yapması değil, aynı zamanda özür dilemesi, kamuya açık bir açıklama yapması veya benzeri etik sorumluluklar üstlenmesi gibi ek yaptırımlar da mahkeme tarafından karara bağlanabilir.

Sonuç olarak, kişisel verilerin korunması, özel hayatın gizliliği ve kişilik haklarının ihlali gibi konular, modern hukuk sistemlerinde giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Dijital çağın sunduğu olanaklar, kişisel verilerin korunmasını zorunlu hale getirmiş ve hukuk sistemleri, bu yeni tehditlere karşı daha etkin koruma mekanizmaları geliştirmeye çalışmaktadır.

Türk Ceza Kanunu açısından; TCK m.135 ve 136’da kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi ve yayılması halinde bazı yaptırımlar öngörülmüştür. Kişisel verilerin yayılması sonucunda aynı zamanda kişinin onuru ve şerefi rencide olmuş ise aynı zamanda TCK m.125 hükmü söz konusu olabilir. Yargıtay sanığın mağdura ait telefon numarasını Facebook üzerinden paylaşmasını TCK m.136 kapsamında değerlendirip hüküm kurmuştur. Özellikle sosyal medya kullanıcıların başkalarına ait telefon numarası, banka bilgisi bilgilerini paylaşması bu suç kapsamında değerlendirilecektir.

Yine TCK m.239’da düzenlenmiş olan “ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi ve belgelerin açıklanması” suçu kişisel verilerin paylaşılması durumunda gündeme gelebilecektir. Örnek olarak magazinsel değeri yüksek olan bir fenomene ait hesap hareketlerinin sosyal ağ üzerinden paylaşılan bankacı ceza soruşturması ile karşı karşıya kalmıştır(NTV, E.T.: 07.01.2025).

5651 Sayılı Kanun açısından, 5651 Sayılı kanunda içerik sağlayıcı kavramı kullanılmış olup aynı zamanda tanımı yapılmıştır. Buna göre içerik sağlayıcı, kanunun m.2/1-f maddesinde internet ortamı üzerinden kullanıcılara sunulan her türlü bilgi veya veriyi üreten, değiştiren ve sağlayan gerçek veya tüzel kişi olarak

tanımlanmıştır. Burada önemli olan husus sosyal medya kullanıcıların içerik sağlayıcısı olup olmadığı hususudur. Sosyal medya veya sosyal ağlar üzerinden paylaşılan içeriklerinin çoğunun kullanıcılar tarafından üretildiği ve sunulduğu göz önünde bulundurulduğunda ve ayrıca bu platformların sadece yer sağlayıcı görevinde olmaları sebebi ile kullanıcıların da içerik sağlayıcı olarak değerlendirilmesi gerekir(Özgül,2023:524; Retornaz, 2021:10). Nitekim Youtube, Facebook, Instagram gibi platformlarda kullanıcılar yazılı, sesli, görüntülü paylaşımlarda bulunmaktadır.

5651 sayılı kanunun 4. maddesi gereği içerik sağlayıcı internet ortamına sunduğu bütün içeriklerden sorumlu tutulacaktır. Böylelikle içerik sağlayıcı kendi denetimini yapmakla yükümlü tutulmuştur. Aynı maddenin ikinci fıkrasında içerik sağlayıcının içeriğin paylaşılması konusunda sadece bağlantı sağlamışsa sorumluluktan kurtulacaktır. Meğerki yapılan paylaşımı benimsememiş olsun. İçerik sağlayıcı bağlantı verdiği paylaşım üzerinde herhangi bir yorum ve ekleme yapması halinde 4. Maddenin birinci fıkrası gereğince sorumlu tutulmaya devam edilecektir.

5651 sayılı kanunun 9/2. maddesi gereği özel hayatı veya kişilik hakları ihlal edilen kişiler içerik sağlayıcısından başvurarak uyarı şeklinde içeriğin kaldırılmasını isteyebilir. Yine kanunun 8. Maddesine göre içerik sağlayıcılar koruma tedbiri veya idari tedbir olarak verilen erişimin engellenmesi ya da içeriğin çıkarılması kararını uygulamak zorundalardır.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu açısından, KVKK m.5 gereğince kişisel verilerin ancak açık rızaya dayalı olarak işlenebileceği ifade edilmiştir. Böylelikle rıza kişisel verilerin işlenmesi açısından hukuka uygun bir hal teşkil etmiştir. Ayrıca KVKK m.4 gereği verilerin işlenmesi sırasında uyulması gereken ilkelerden söz edilmiştir. Yine GDPR m.5 'te kişisel verilerin

işlenmesi sırasında uyulması gereken ilkeleri hukuka uygunluk, adalet, şeffaflık amaç ile sınırlılık, ilgililik, orantılılık, doğruluk, süreyle sınırlılık, bütünlük ve gizlilik olarak ifade etmiştir.

Sosyal medya ya da ağ kullanıcısı olan ve içerik paylaşan kişilerin veri sorumlusu olup olmadıkları hususu hukuki sonuçlar açısından değişiklik gösterebileceği için ayrıca incelenmelidir. GDPR m.2/c’de gerçek kişilerin tamamen kişisel veya ev faaliyeti esnasında kişisel verileri işlemesi kapsam dışında tutulmuştur. Aynı zamanda 18. resitalinde ise kişisel verilerin gerçek bir kişi tarafından tamamen kişisel veya ev içi bir faaliyet sırasında ve dolayısıyla mesleki veya ticari bir faaliyetle bağlantısı olmaksızın işlenmesi için geçerli değildir. Bu hallerde tüzük hükümlerinin uygulanmayacağı ifade edilmiştir.

Bunların yanı sıra önemli olan diğer bir konu ise paylaşımların herkese açık bir şekilde yapılmış olmasıdır. Nitekim Madde 29 Veri Çalışma Grubunun yorumu ise şu şekildedir: “Bir kullanıcı, bilinçli bir şekilde, bir iletiyi seçilmiş arkadaşlarının ötesinde bir gruba gönderiyor ise artık veri kontrolörü sorumluluklarının devreye girmesi gerekir. (Article 29 Working Party, 2009:6, E.T.: 07.03.2025)” Sosyal medya açısından bakıldığında ise kullanıcıların herkese açık hesaplardan kişiler hakkında haber yaptığı bu işten kazanç elde ettikleri düşünüldüğünde veri sorumlusu sıfatını taşımaları ihtimal dahilindedir. Nitekim bu hesaplar güçlerini takipçilerden alıp üçüncü kişilere ait kişisel verilerini paylaşması durumunda veri sorumlusu sıfatını düşünerek hareket etmelerinde fayda vardır.

Kullanıcıların veri sorumlusu sıfatı taşımaları halinde KVKK m.13 gereği hakları ihlal edilen kişi ilgi kişiye başvurarak taleplerinin yerine getirilmesini isteyebilir. Bu başvurunun olumsuz sonuçlanması halinde veya sosyal ağ kullanıcılarının veri sorumlusu

kabul edilmediği hallerde hakkı ihlal edilen kişi KVKK m.14 gereği kurula şikayet hakkını kullanabilecektir.

ABAD ÇERÇEVESİNDE ÖNEMLİ KARARLAR

Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD), sosyal medya ve çevrimiçi platformlarda kişisel verilerin korunması konusunda pek çok önemli karar vermiştir. GDPR 2018’de yürürlüğe girdikten sonra ABAD, bu alandaki anlaşmazlıkları yorumlayarak sosyal medya şirketlerinin yükümlülüklerini ve kullanıcı haklarını netleştirmektedir. Bu kararlar, özel hayatın gizliliği ilkesini güçlendirmekle kalmamış, aynı zamanda sosyal medya platformlarının veri işleme uygulamalarını da doğrudan etkilemiştir.

ABAD’ın sosyal medya ve veri koruması alanındaki içtihatları hem hukuki zeminde hem de fiili uygulamada geniş yankı uyandırmıştır. Google Spain kararı sonrasında Avrupa genelinde binlerce kişi arama motorlarına başvurarak isimlerinin geçtiği istenmeyen sonuçların kaldırılmasını talep etmiştir(Google Transparency Report, E.T.01.03.2025) .Bu karar, unutulma hakkının somut olarak işlenmesini sağlayarak bireylerin dijital itibarlarını koruma yolunda önemli bir adım olmuştur(Kaya, 2015:23-57). Nitekim GDPR, 2018’de yürürlüğe girdiğinde unutulma hakkını (madde 17) açıkça mevzuata dâhil ederek bu içtihadı yasalaştırmıştır(EUR-Lex, E.T.:02.25.2025). Yine ABAD’ın kararları sayesinde arama motorları ve sosyal medya platformları, kişilerin silinme taleplerini değerlendirmek üzere özel prosedürler geliştirmiştir. Google (CNIL) davasının sonucu olarak Google, AB ülkelerindeki arama sitelerinden sonuç çıkarmakta; ayrıca coğrafi konuma göre küresel alan adlarında da AB kullanıcılarına ilgili sonuçları göstermemek gibi teknik önlemler almaktadır(Işık, 2023:785). Bu dengeleyici çözümler, mahkeme kararının ifade özgürlüğü ile veri gizliliği arasındaki dengeyi koruma hassasiyetine uygundur.

Wirtschaftsakademie (Facebook hayran sayfası) kararı sonrası, AB genelinde birçok şirket ve kurum, Facebook sayfalarını işletirken kullanıcı gizliliğine ilişkin ek önlemler almak zorunda kalmıştır. Örneğin, bazı kamu kurumları kullanıcı verilerinin paylaşımı konusundaki belirsizlikler nedeniyle resmi Facebook sayfalarını kapatma yoluna gitmiştir(Dölger, 2019:93). Özel sektörde ise şirketler, Facebook’tan gelen verilerde kendi sorumluluk paylarını değerlendirerek aydınlatma metinlerini güncellemiş, çerez politikalarını sıkılaştırmış ve Facebook Insights gibi araçların kullanımında ortak sorumluluk anlaşmaları yapmaya başlamıştır. Benzer şekilde Fashion ID kararı, herhangi bir web sitesine gömülü üçüncü taraf sosyal medya eklentisi veya takip çerezi kullanmanın hukuki risklerini göstererek, web sitesi sahiplerini bu uygulamaları gözden geçirmeye sevk etmiştir(ABAD, E.T.: 09.03.2025). Pek çok site, kullanıcı izni olmaksızın çalışan sosyal medya eklentilerini kaldırmış veya en azından sayfa yüklenmeden önce onay mekanizması getirmiştir.

Schrems davalarının etkisi ise küresel boyuttadır. Schrems I (2015) kararı (ABAD, E.T.:10.03.2025) ile AB-ABD arasındaki veri transferlerini kolaylaştıran Safe Harbor anlaşması geçersiz ilan edildi.Mahkeme, ABD’deki veri koruma düzeyinin AB standartlarını karşılamadığını, özellikle ABD makamlarının Avrupa’dan giden verilere geniş erişim yetkilerinin bulunduğunu tespit etti(Dölger & Gümüş, 2021: 42). Bu kararın doğrudan sonucu olarak on binlerce şirket, ABD’ye veri aktarma temelini kaybetmiş oldu. AB ve ABD yetkilileri hızlıca yeni bir mekanizma (Privacy Shield) oluşturdu; ancak Schrems II davasında (2020) ABAD, Privacy Shield’in de yeterli korumayı sağlamadığı gerekçesiyle iptaline hükmetmiştir (Dölger, Gümüş, 2021:47). Mahkeme, ABD’nin gözetim programlarının orantısız olduğunu ve AB vatandaşlarının ABD’de etkin yasal başvuru yollarının bulunmadığını vurgulayarak Privacy Shield kararını hükümsüz kıldı.

Schrems II kararı, uluslararası veri akışında belirsizliğe yol açtı ve şirketleri Standart Sözleşme Maddeleri (SCCs) gibi alternatif araçlara yöneltti. ABAD her ne kadar SCC mekanizmasının kendi başına geçerli olduğunu onaylasa da her bir aktarıma özel risk değerlendirmesi yapılması ve alıcı ülkenin ek garantilerle AB seviyesinde koruma sağlayıp sağlamadığının denetlenmesi gerektiğini açıkça belirtti. Bu gelişmeler, bulut hizmetleri, sosyal medya ve diğer küresel platformlar için ciddi uyum maliyetleri ve operasyonel değişiklikler anlamına gelmektedir (Akçalı Gür, 2019:858).

Gelecekte, AB düzenleyicilerinin sosyal medya ve veri gizliliği konusunda daha spesifik kurallar getirmesi olasıdır. Şu anda taslak aşamasında olan AB e-Privacy Regülasyonu, yürürlüğe girdiğinde elektronik haberleşme verilerinin gizliliğini daha ayrıntılı düzenleyecek ve çevrimiçi izleme çerezleri, mesajlaşma uygulamalarındaki veri güvenliği gibi konularda sosyal medya şirketlerine ilave yükümlülükler getirecektir (EDPS, E.T.:08.03.2025).

ABAD içtihatları ile ortaya konan yüksek standartların, küresel ölçekte de etkili olduğunu belirtmek gerekir. Birçok ülke, ABAD'ın özellikle unutulma hakkı ve veri ihlalleri konusundaki yaklaşımlarını kendi hukuk sistemlerine uyarlamaya çalışmaktadır. Örneğin, Türkiye'de mahkemeler son yıllarda "unutulma hakkı" taleplerini değerlendirirken ABAD'ın Google Spain kararına atıf yapmakta; Latin Amerika ve Asya'da bazı ülkeler benzer "veri silme" haklarını yasalarına dahil etmektedir. Bu bağlamda, ABAD kararları sadece Avrupa'da değil, dünya genelinde sosyal medya hukukunun şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Karakaş, 2020: 275).

Sosyal medya şirketleri, milyarlarca insanın kişisel verilerini işleyen küresel aktörler haline geldikçe, özel hayatın gizliliğinin

korunması kritik bir meydan okuma olarak ortaya çıkmıştır. ABAD’ın verdiği kararlar, GDPR’ın soyut ilkelerini somut durumlara uygulayarak hem kullanıcılar hem de platformlar için yol gösterici kurallar oluşturmuştur. Bu içtihatlar sayesinde kullanıcılar, verileri üzerinde daha fazla hakka sahip olduklarının bilincine varmış; platformlar ise veri işleme pratiklerini yasal sınırlar içinde tutma konusunda defalarca uyarılmıştır. Elbette denge hassastır: Mahkeme, bir yandan bireylerin “unutulma” ve mahremiyet haklarını teyit ederken, diğer yandan ifade özgürlüğü, bilgiye erişim ve işletmelerin meşru menfaatleri gibi unsurları da göz önünde bulundurmaktadır.

TÜRK HUKUKUNDA MAHKEME KARARLARI

Dijital çağın hızla gelişmesiyle birlikte kişisel verilerin korunması, bireylerin özel hayatının gizliliğini sağlamak açısından hayati bir konu haline gelmiştir. Sosyal medya platformlarının kullanıcıların kişisel verilerini toplaması, işlemesi ve paylaşması, bu verilerin kötüye kullanılma riskini artırmaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile bireylerin mahremiyet hakları korunmakta, sosyal medya platformlarına ise belirli yükümlülükler getirilmektedir. Ayrıca, özel hayatın gizliliği konusunda mahkemelerin verdiği kararlar, hukuki çerçevenin nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır.

KVKK, sosyal medya şirketlerini veri sorumlusu olarak tanımlayarak, bu platformların tüm veri işleme süreçlerinde belirli ilkeleri gözetmesini zorunlu kılmaktadır. Kanun, verilerin hukuka ve dürüstlük kuralına uygun işlenmesini, belirli meşru amaçlarla toplanmasını, ilgili ve ölçülü olmasını ve gereğinden fazla saklanmamasını öngörmektedir. KVKK’nın 5. maddesi, kural olarak kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızası olmadan işlenemeyeceğini belirtirken, bazı durumlarda açık rıza aranmaksızın veri işlenmesine olanak tanımaktadır. Bunlar arasında bir sözleşmenin ifası için

gerekli olması, bir kanun hükmünün açıkça öngörmesi, veri sahibinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması ve veri sorumlusunun meşru menfaatinin bulunması gibi haller sayılmaktadır. Bu çerçevede, sosyal medya platformları kullanıcı verilerini işlerken bu hukuki dayanaklardan birine dayanmak zorundadır.

Veri işleme süreçlerinde şeffaflık sağlanması amacıyla KVKK'nın 10. maddesi, veri sorumlularına aydınlatma yükümlülüğü getirmektedir. Sosyal medya şirketleri, kullanıcılarına kimlik bilgilerini, veri toplama amaçlarını, verilerin kimlerle paylaşılacağını ve kullanıcıların sahip olduğu hakları açıkça bildirmek zorundadır. KVKK'nın 11. maddesi ise veri sahiplerine, kendileriyle ilgili kişisel verilerin işlenip işlenmediğini öğrenme, verilerinin düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve işleme faaliyetlerine itiraz etme gibi haklar tanımaktadır. Sosyal medya platformları, bu taleplere en geç 30 gün içinde yanıt vermeli ve gerektiğinde Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na (KVKK Kurumu) rapor sunmalıdır. Kullanıcıların verileri üzerindeki kontrolünü artıran bu düzenlemeler, sosyal medya ortamında bireylerin haklarını daha etkin kullanmalarını sağlamaktadır.

Veri güvenliği, KVKK kapsamında sosyal medya platformlarının yerine getirmesi gereken en önemli yükümlülüklerden biridir. KVKK'nın 12. maddesi, veri sorumlularının kişisel verilerin yetkisiz erişim, ifşa veya kayıp risklerine karşı teknik ve idari önlemler almasını zorunlu kılmaktadır. Örneğin, 2018 yılında Facebook'un bir güvenlik açığı nedeniyle 280.959 Türk kullanıcının kişisel verilerinin sızdırılması sonucunda Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından şirkete 1,6 milyon TL idari para cezası verilmiştir (KVKK, E.T.:01.03.2025). Bu karar, sosyal medya şirketlerinin veri güvenliği konusunda ihmalkâr davranmaları halinde ciddi yaptırımlarla karşılaşabileceğini göstermektedir.

Özel hayatın gizliliği, Türkiye’de anayasal bir hak olarak korunmaktadır. Anayasa’nın 20. maddesi, bireylerin özel yaşamlarının gizliliğini güvence altına alırken, Türk Medeni Kanunu’nun 24 ve 25. maddeleri kişilik haklarını ihlal eden fiillerin durdurulmasını ve tazminat talep edilmesini mümkün kılmaktadır. Ayrıca, Türk Ceza Kanunu’nun (TCK) 134. maddesi, özel hayatın gizliliğini ihlal edenleri cezai yaptırımlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Özellikle sosyal medyada bireylerin rızası olmaksızın özel görüntülerinin veya bilgilerinin paylaşılması hem hukuki hem de cezai sorumluluk doğurmaktadır.

Yargıtay’ın sosyal medya ve özel hayatın gizliliği konusunda verdiği emsal kararlar, mahremiyet hakkının korunmasında önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, Yargıtay 12. Ceza Dairesi’nin bir kararında, bir kişinin izinsiz olarak Facebook’ta fotoğraflarını paylaşan sanığın kişisel verileri hukuka aykırı olarak ele geçirme ve yayma suçu işlediğine hükmedilmiştir (Yargıtay 12. CD, 14.02.2018, E. 2017/2960, K. 2018/1541). Mahkeme, rıza dışı fotoğraf paylaşımını özel hayatın ihlali olarak değerlendirmiş ve sanığın cezalandırılmasına karar vermiştir. Öte yandan, sosyal medya kullanıcılarının kendilerinin herkese açık şekilde paylaştığı içeriklerin mahremiyet statüsünü kısmen yitirebileceği de vurgulanmıştır. Yargıtay, Facebook profil fotoğrafının herkesin erişimine açık olması durumunda, bu görsellerin özel hayatın gizliliği kapsamında değerlendirilemeyeceğini ifade etmiştir (Yargıtay 12. CD, 13.10.2014, E. 2014/4081, K. 2014/19490).

Unutulma hakkı, Türkiye’de yazılı mevzuatta açıkça düzenlenmemiş olsa da yargı kararlarıyla kabul edilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 17.06.2015 tarihli kararı, unutulma hakkını kişisel verilerin korunması hakkının bir uzantısı olarak değerlendirmiştir (Yargıtay HGK, 17.06.2015, E. 2014/4-56, K. 2015/1679). Bu kararda, dijital ortamda yer alan geçmiş bilgilerinin

belirli bir süre sonra unutulmasını isteme hakkı tanınmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin 2016 tarihli N.B.B. kararı ise unutulma hakkını Anayasa'nın 17. ve 20. maddeleri kapsamında incelemiş ve bireyin dijital izlerinin silinmesini isteme hakkını tanımıştır (AYM, 03.03.2016, 2013/5653, para. 10)

Sonuç olarak, Türk hukukunda sosyal medya platformlarının kişisel verileri işleme süreçlerine ilişkin yükümlülükleri, KVKK ve ilgili mevzuat çerçevesinde düzenlenmiştir. Kullanıcıların veri güvenliği, şeffaflık ve denetim hakkını korumak amacıyla çeşitli mekanizmalar geliştirilmiş, sosyal medya şirketleri ise sıkı hukuki çerçeveler içine alınmıştır. Mahkemelerin içtihatları ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun kararları, özel hayatın gizliliğinin korunması ve unutulma hakkının uygulanması açısından önemli rehberler sunmaktadır. Dijital mahremiyetin korunması, bireylerin hak ve özgürlüklerini güvence altına almak adına sürekli gelişen bir hukuk dalı olmaya devam etmektedir.

SONUÇ

Dijitalleşmenin hızla yayılmasıyla birlikte, sosyal medya platformları günlük hayatın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Kullanıcıların iletişim kurmasını, bilgi paylaşmasını ve sosyalleşmesini sağlayan bu platformlar, bireylerin özel yaşamlarını doğrudan etkileyen çeşitli hukuki ve etik sorunları da beraberinde getirmektedir. Sosyal medyanın yaygın kullanımı, bireylerin kişisel verilerini daha fazla paylaşmasına yol açarken, bu verilerin yetkisiz kişilerce işlenmesi, saklanması ve paylaşılması çeşitli mahremiyet ihlallerine neden olmaktadır. Bu durum, bireylerin özel hayatın gizliliği hakkı ile kişisel verilerin korunması hakkı arasındaki dengenin nasıl sağlanması gerektiği konusunda uluslararası ve ulusal düzeyde kapsamlı hukuki tartışmaları beraberinde getirmiştir.

Bu çalışma, sosyal medyada kişisel verilerin ihlali ve özel hayatın gizliliğinin korunması arasındaki ilişkiyi inceleyerek hem

hukuki hem de etik perspektiften değerlendirmeler yapmayı amaçlamıştır. Çalışmada, Avrupa Birliği'nin Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) ve Türkiye'nin 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) gibi düzenlemeler kapsamında sosyal medya platformlarının bireylerin mahremiyetini koruma yükümlölükleri ele alınmış ve bu düzenlemelerin etkinliği değerlendirilmiştir. Ayrıca, sosyal medya platformlarında kişisel veri ihlalleri karşısında alınabilecek hukuki önlemler, bireylerin sahip olduğu haklar ve mahkemelerin bu tür ihlallerle ilgili verdiği kararlar ayrıntılı şekilde analiz edilmiştir.

Kişisel verilerin korunması hakkı, bireyin özel hayatının gizliliği ile doğrudan bağlantılı olup, uluslararası hukukta ve ulusal düzenlemelerde geniş kapsamlı şekilde korunmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 8. maddesi, özel hayatın korunmasını temel bir insan hakkı olarak düzenlemiş ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), verdiği kararlarla bu hakkın kapsamını genişletmiştir. GDPR, bireylere kişisel verileri üzerinde daha fazla kontrol sağlarken, KVKK ise Türkiye'de kişisel verilerin işlenmesini ve korunmasını belirli kurallara bağlamıştır. Bu düzenlemeler, sosyal medya platformlarının veri toplama ve işleme süreçlerini sınırlamakta ve bireylere veri güvenliği konusunda geniş haklar tanımaktadır.

Bununla birlikte, bu hukuki düzenlemelerin uygulanabilirliği noktasında çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Özellikle sosyal medya platformlarının merkezi çoğunlukla Avrupa Birliği veya ABD gibi ölkelerde bulunduğundan, Türkiye gibi ölkelerde faaliyet gösteren şirketlerin denetimi zorlaşmaktadır. Uluslararası veri transferleri, kullanıcıların verilerinin hangi ölkede nasıl işlendiği konusundaki belirsizlikler ve platformların kullanıcı rızasını nasıl aldıkları gibi sorunlar, veri koruma hukukunun en önemli tartışma alanları arasında yer almaktadır. Örneğin, Schrems I ve Schrems II kararları, ABD'ye aktarılan verilerin GDPR standartlarını karşılamadığı

gerekçesiyle Safe Harbor ve Privacy Shield anlaşmalarını geçersiz kılmış, bu da küresel ölçekte veri akışlarını ciddi şekilde etkilemiştir.

Sosyal medya platformları, kullanıcıların kimlik bilgileri, fotoğrafları, konum bilgileri, çevrim içi aktiviteleri ve tercihlerine dair geniş bir veri yelpazesini işleyebilmektedir. Facebook, Instagram, Twitter (X), TikTok ve YouTube gibi platformlar, kullanıcıların paylaşımlarını kaydederek, bu verileri reklamcılık ve algoritmik içerik önerileri için kullanmaktadır. Ancak bu verilerin kötüye kullanımı, siber saldırılara maruz kalması ve üçüncü taraflara yetkisiz şekilde aktarılması gibi riskler, bireylerin mahremiyetini tehdit eden en büyük unsurlardan biri haline gelmiştir.

Özellikle son yıllarda yaşanan büyük veri ihlalleri, sosyal medya platformlarının veri güvenliği konusundaki eksikliklerini gözler önüne sermiştir. Facebook'un 2018 yılında Cambridge Analytica skandalında milyonlarca kullanıcının verilerini usulsüz şekilde paylaşması, TikTok'un kullanıcı verilerini Çin hükümetiyle paylaştığına dair iddialar ve Twitter'da yaşanan veri sızıntıları, bu platformların kullanıcı güvenliği konusunda daha şeffaf olmaları gerektiğini göstermektedir. Bu ihlaller, sadece bireylerin mahremiyetini değil, aynı zamanda demokratik süreçleri ve kamu güvenliğini de tehdit etmektedir.

Ayrıca, bireylerin farkında olmadan kişisel verilerini sosyal medya platformlarında açık hale getirmesi, siber zorbalık, dijital gözetim, kimlik hırsızlığı ve dolandırıcılık gibi çeşitli tehditlere yol açmaktadır. Anonim hesaplar aracılığıyla yapılan veri ihlalleri, kişisel fotoğrafların izinsiz paylaşılması ve deepfake teknolojileriyle bireylerin rızası olmadan içeriklerin manipüle edilmesi gibi sorunlar, dijital mahremiyetin korunması açısından önemli hukuki ve etik tartışmalar doğurmaktadır. Bu nedenle, bireylerin farkındalık düzeylerinin artırılması ve hukuki düzenlemelerin güçlendirilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de kişisel verilerin korunması, 6698 sayılı KVKK ve Türk Ceza Kanunu’nun (TCK) 135, 136 ve 239. maddeleri ile güvence altına alınmıştır. KVKK, sosyal medya platformlarının veri işleme süreçlerini belirli kurallara bağlamış, TCK ise kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde elde edilmesi ve yayılması durumunda cezai yaptırımlar öngörmüştür. Ayrıca, 5651 sayılı İnternet Kanunu, içerik sağlayıcıları ve sosyal medya platformlarını kullanıcı verileri konusunda belirli sorumluluklar altına sokmuştur.

Türk mahkemeleri, sosyal medya platformlarında kişisel verilerin korunmasına ilişkin çeşitli emsal kararlar vermiştir. Örneğin, Yargıtay, Facebook’ta bir kişinin rızası olmadan özel fotoğraflarının paylaşılmasını özel hayatın ihlali olarak değerlendirmiş ve ilgili kişiye tazminat hakkı tanımıştır. Anayasa Mahkemesi’nin 2016 tarihli N.B.B. kararı, unutulma hakkını tanıyarak, bireylerin internet üzerindeki eski içeriklerin kaldırılmasını talep etme hakkına sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Facebook’un 280.959 Türk kullanıcısına ait kişisel verileri izinsiz şekilde işlemesi nedeniyle şirkete idari para cezası uygulamıştır.

Sosyal medyada kişisel verilerin korunması ve özel hayatın gizliliğinin sağlanması, teknolojik gelişmelerle birlikte sürekli değişen bir hukuki alan olarak kalmaya devam edecektir. Yapay zeka, büyük veri analitiği ve biyometrik veri kullanımı gibi teknolojilerin gelişmesi, kişisel verilerin işlenmesi konusunda yeni hukuki ve etik sorunlar doğuracaktır. Bu nedenle, veri koruma hukukunun dinamik bir şekilde güncellenmesi, bireylerin farkındalık düzeyinin artırılması ve sosyal medya platformlarının şeffaflık politikalarını geliştirmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte, bireylerin dijital okuryazarlık konusunda bilinçlendirilmesi, kişisel verilerin korunması hakkındaki yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması ve veri ihlallerine

karşı daha sert yaptırımlar getirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, uluslararası iş birlikleri güçlendirilerek, sosyal medya platformlarının küresel ölçekte veri güvenliği standartlarına uymaları sağlanmalıdır. Sonuç olarak, dijital mahremiyetin korunması, bireylerin temel hak ve özgürlüklerini güvence altına almak adına kritik bir konudur ve sürekli gelişen bir hukuki yaklaşım gerektirmektedir.

Kaynakça

ABAD, C-131/12, K. T. 13.05.2014. (26.03.2025 tarihinde <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62012CJ0131> adresinden ulaşılmıştır).

ABAD. C-362/14, K. T. 06.10.2015. (26.03.2025 tarihinde <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62014CJ0362> adresinden ulaşılmıştır).

AK. (2009). Article 29 Working Party: Opinion 09/2009 on the concepts of personal data. (08.03.2025 tarihinde https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2009/wp163_en.pdf adresinden ulaşılmıştır).

AK. (2014). Article 29 Working Party: Opinion 02/2014 on the right to be forgotten. (08.03.2025 tarihinde https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_en.pdf adresinden ulaşılmıştır).

AK. (2016). General Data Protection Regulation (GDPR). (05.03.2025 tarihinde <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng> adresinden ulaşılmıştır).

AK. (2023). Article 29 Data Protection Working Party: Guidelines on the Right to Be Forgotten. (05.03.2025 tarihinde https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_en.pdf adresinden ulaşılmıştır).

Akkurt, S. S. (2020). Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 2(1), s. 20-32.

Aksoy Retornaz, E. (2021). 5651 Sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkındaki Kanun Kapsamında İçerik

Sağlayıcının Yükümlülükleri ve Ceza Sorumluluğu. *Ceza Hukuku Dergisi*, 16(45), s. 9-32.

Atlan, H. (2016). Kişilik Hakkının Medya Yoluyla İhlalinde Manevi Tazminat Miktarının Belirlenmesi. *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(4), s. 31-49.

Avrupa Birliği Adalet Divanı. Müşterek veri sorumluluğuna ilişkin karar. (9 Mart 2025 tarihinde GSG Hukuk Yayınları adresinden ulaşılmıştır).

Avrupa Veri Koruma Görevlisi. ePrivacy Directive. (05.03.2025 tarihinde https://www.edps.europa.eu/data-protection/our-work/subjects/eprivacy-directive_en adresinden ulaşılmıştır).

Avrupa Veri Koruma Kurulu. (2023). ePrivacy Direktifi ve Veri Koruma Rehberi. (05.03.2025 tarihinde https://www.edps.europa.eu/data-protection/our-work/subjects/eprivacy-directive_en adresinden ulaşılmıştır).

Aybay, R. (2009). *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği.

AYM. B. No. 2013/5653, K.T. 3 Mart 2016. (26.03.2025 tarihinde <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/5653?BasvuruAdi=N.B.B> adresinden ulaşılmıştır).

Çekin, M. S. (2020). *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Çelik, Y. (2017, Ekim). Özel Hayatın Gizliliğinin Yansıması Olarak Kişisel Verilerin Korunması ve Bağlamda Unutulma Hakkı. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*(32), s. 391-410.

Durmuş, E. (2022). Sosyal Medya ve Telekomünikasyon Alanında Kişisel Veri İhlali. B. Doğan içinde, *Güncel Gelişmeler Işığında Kişisel Verilerin Korunması Hukuku* (s. 239-275). Ankara: Adalet Yayınevi.

Dülger, M. V. (2019). Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması. *Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2), s. 71-174.

Dülger, M. V. (2021, Haziran). Schrems II Kararı ve Sonuçları. *Hukuk ve Daha Fazlası Dergisi*, s. 42-55.

Elmalica, H. (2016, 12 01). Bilişim Çağının Ortaya Çıkardığı Temel Bir İnsan Hakkı Olarak Unutulma Hakkı. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 65(4), s. 1603 - 1636.

GDPR-Info. (2024). General Data Protection Regulation (GDPR) full text. (05.03.2025 tarihinde <https://gdpr-info.eu/> adresinden ulaşılmıştır).

Gezgin, S. (2017). Gözetimi ve Magazini Sıradanlaştıran Bir Araç Olarak Sosyal Medya. A. E. Suat GEZGİN içinde, *Yeni Medya Analizleri* (s. 11-33). Konya: Eğitim Yayınevi.

Google Transparency Report. (2025). EU Privacy Overview. (01.03.2025 tarihinde <https://transparencyreport.google.com/eu-privacy/overview?hl=tr> adresinden ulaşılmıştır).

Guvenliweb. (2025). Gizlilik ve güvenlik raporu. (06.01.2025 tarihinde <https://www.guvenliweb.org.tr/dosya/HQTLP.pdf> adresinden ulaşılmıştır).

Gür, A. (2019). Uluslararası hukuk ve AB hukuku boyutuyla kişisel verilerin yurt dışına aktarılması. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25(2), s. 850-872.

Heckmann, D. (2013). İnternette kişiliğin korunması: Şeref ve Profilin Korunması İçin Karşı Çıkışlar Olarak Bilişim Teknolojileri Kullanımının Anonimliliği ve Kesintisiz Veri Bağlantısı. Y. Ünver (Dü.) içinde, *Karşılaştırmalı Güncel Ceza Hukuku Serisi (13)- İnternet Hukuku, Prof. Dr. Jan C. JOERDAN'a Armağan* (K. Öz, Çev., s. 415-426). Ankara: Seçkin Yayınları .

Helvacı, S. (2001). *Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar. İstanbul: Beta Basım Yayın. İstanbul: Beta Basım Yayın.*

İbrahim, M. A. (2022). Sosyal Medyaya Yönelik Yeni Düzenlemelerin Hukukten Değerlendirilmesi. *Bilişim Hukuku Dergisi*, 4(1), s. 1-32.

Işık, A. (2023, 12 31). Fransız Veri Koruma Otoritesinin (CNIL) Google Kararı ve Türk Hukuku Bağlamında Çerezler. *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), s. 762-797.

Karakaş, M. E. (2020). Dijital Geçmişin İnternet Erişiminden Kaldırılması "Unutulma Hakkı" ve Türk Hukukunda Görünümü. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(2), s. 262-289.

Kaya, A. (2021). Sosyal Medyada Kişilik Haklarının İhlali ve Özel Hukuk Bağlamında Korunması. s. Yılmaz (Dü.) içinde, *Bilişim Hukukunda Güncel Sorunlar II* (s. 183-223). Ankara: Yetkin Yayınları.

Kaya, M. B. (2015). Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın 13 Mayıs 2014 Tarihli Google Unutulma Hakkı Kararı. *Küresel Bakış Çeviri Hukuk Dergisi*, 5, s. 23-57.

Kohl, U. (tarih yok). The Right to be Forgotten in Data Protection Law and Two Western Cultures of Privacy. *nternational & Comparative Law Quarterly*, 72(3), s. 737-769.

Küzeci, E. (2010). Kişisel Verilerin Korunması. *Doktora Tezi*. Ankara Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KVKK. 2019/269, K. T. 18.09.2019. (26.03.2025 tarihinde <https://kvkk.gov.tr/Icerik/5534/2019-269> adresinden ulaşılmıştır).

Miço, B. H. (2024). Assessing the Security of Privacy Rights and Data Protection in Albania:A Critical Analysis Within the European Legal Framework. , *Juridical Tribune – Review of Comparative*, 14(4), s. 721-748.

NTV. 07.01.2023. Ş.. S.. (07.01.2025 tarihinde https://www.ntv.com.tr/galeri/yasam/seyma-subasiyi-ifsa-eden-bankaciya-agir-ceza-yargilamasi,jdZPkVm8YEK66MbiIPN0Ew/YqnQotIKDkaUv4DfEw_OHg adresinden ulaşılmıştır).

Özgül, M. E. (2023). *Sosyal Medyada Özel Hayatın Gizliliğinin Korunması ve Sosyal Ağ Sağlayıcının Yükümlülükleri*. Ankara: Yetkin Yayınları .

TDK. (2024). Türkçe Sözlük Online. (05.01.2025 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden ulaşılmıştır).

We Are Social. (2023). Dijital 2023 Global ve Türkiye Raporu. (03.01.2025 tarihinde <https://wearesocial.com/wp-content/uploads/2023/03/Digital-2023-Global-Overview-Report.pdf> adresinden ulaşılmıştır).

Webrazzi. (2015, 8 Ocak). Facebook'ta video ve fotoğraf paylaşımıyla ilgili 12 önemli istatistik. (06.01.2023 tarihinde <https://webrazzi.com/2015/01/08/facebookta-video-ve-fotograf-paylasimiyla-ilgili-12-onemli-istatistik/> adresinden ulaşılmıştır).

Yargıtay 12. CD. E. 2017/2960, K. 2018/1541, K. T. 14 Şubat 2018 (10.03.2025 tarihinde

<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2017-2960-k-2018-1541-t-14-2-2018> adresinden ulaşılmıştır).

Yargıtay HGK E. 2014/4-56, K. 2015/1679 K. T. 17.06.2015
(10.03.2025 tarihinde
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2014-56-k-2015-1679-t-17-6-2015> adresinden ulaşılmıştır).

Yargıtay. 12. CD. E. 2014/4081, K. 2014/19490 K. T. 13
Ekim 2014. (12.03.2025 tarihinde
<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2014-4081-k-2014-19490-t-13-10-2014> adresinden ulaşılmıştır).

Yıldız, O. A. (2020). Şeref ve Haysiyete Yönelik Saldırıları Karşılarında Kişilik Hakkının Korunması. *Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), s. 3675-3689.

Yücedağ, N. (2017). Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulama Alanı ve Medeni Hukuk Açısından İşlemenin Genel Gerekeçleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 75(2), s. 765-790.

KİŞİSEL VERİLERİN ÇALIŞANLARCA İHLAL EDİLMESİ NEDENİYLE İŞVEREN TARAFINDAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

ABDULKADİR KILIÇ³

Giriş

Günümüz iş dünyasında kişisel verilerin korunması, işverenler ve çalışanlar açısından giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) ve ilgili düzenlemeler, işyerlerinde veri güvenliği ve mahremiyetin sağlanmasını zorunlu kılarken, çalışanların bu kurallara uygun hareket etmesi beklenmektedir. Ancak bazı durumlarda çalışanlar tarafından gerçekleştirilen kişisel veri ihlalleri, işverenler açısından ciddi hukuki ve idari sonuçlar doğurabilmektedir (Başalp, 2004: 105; Dülger, 2016: 102). Çalışanların iş yerinde edindiği müşteri, hasta, tedarikçi veya diğer çalışanlara ait kişisel verileri yetkisiz şekilde işlemesi, paylaşması veya sızdırması, işverenin hem maddi hem de manevi açıdan sorumluluk üstlenmesine neden olabilmektedir. Bu tür ihlaller, işverenin güvenilirliğini sarsmakla

³ Öğr.Gör., Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik, Orcid: 0009-0001-3878-2226, av.abdulkadirkilic@gmail.com

kalmayıp, kurum içi işleyişi ve çalışan ilişkilerini de olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca, işverenlerin KVKK kapsamında idari para cezaları ve hukuki yaptırımlarla karşı karşıya kalma riski bulunmaktadır (Karataş Durmuş, 2017; Ermumcu, 2021).

Bu bağlamda, işverenlerin çalışanlar tarafından gerçekleştirilen kişisel veri ihlallerine karşı alabilecekleri önlemler, hukuki süreçler ve iş sözleşmesinin feshine ilişkin uygulamalar büyük önem taşımaktadır. Çalışanların veri ihlali nedeniyle iş sözleşmelerinin feshi, yalnızca iş hukuku bağlamında değil, aynı zamanda veri koruma hukuku açısından da değerlendirilmesi gereken bir konudur (Kalkan, 2018; Üstün, & Günal, 2020).

Bu bölümde, çalışanların kişisel veri ihlalleri nedeniyle iş sözleşmelerinin feshi sürecinin hukuki dayanakları, işverenin hakları ve çalışanların sorumlulukları detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

İŞVEREN VE TÜRLERİ

İş Kanunu m.2’de “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.” işçi, işveren ve iş ilişkisi tanımlanmaktadır. İşveren türleri literatürde iş sözleşmelerine göre üç şekilde ele alınmıştır. Bunlar; “asıl işveren ilişkisi”, “alt işveren ilişkisi” ve “geçici iş ilişkisi” olarak tanımlanmaktadır. Bu ilişki türlerinde, işçinin esas olarak sözleşme yaptığı işverenle birlikte ikinci bir işverenin ortaya çıkması, işverenlerin işçiyi gözetim ve koruma yükümlülüğü, yönetim yetkisi, işçi alacakları ve diğer hak ve sorumluluklar ile işçi-işveren arasındaki feshe bağlı tazminatlar açısından büyük önem taşımaktadır (Kılıç, 2020: 5-38).

Asıl işveren- alt işveren ilişkisi; asıl işveren, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran ve işin yürütülmesinden doğrudan sorumlu olan gerçek veya tüzel kişidir. 4857 sayılı İş

Kanunu'nun 2. maddesinde asıl işveren, “bir işyerinde işçi çalıştıran kişi veya kurum” olarak tanımlanır. Asıl işveren, işyerinin sahibi veya yöneticisi olabilir ve iş organizasyonu, işçi hakları ve iş güvenliği gibi konularda birincil sorumluluğa sahiptir.

Asıl işveren, işin tamamını veya bir kısmını kendi işçileriyle yürütebilir ya da belirli şartlar altında alt işveren (taşeron) ile bir hukuki ilişki kurarak bazı işlerini devredebilir. Ancak bu devir işlemi, iş hukukuna ve ilgili düzenlemelere uygun olmalıdır. Bu çerçevede, alt işverenlik, hem iş gücü piyasasında esneklik sağlaması hem de işçi haklarını koruma ihtiyacı arasında dengeleyici bir hukuki mekanizma olarak değerlendirilmelidir (Ekonomi, 2008: 41).

Türk iş hukukunda alt işverenlik (taşeronluk) kavramı, bir asıl işverenin kendi işyerinde gördüğü işlerin bir bölümünü başka bir işverene devretmesi ve bu alt işverenin devraldığı işi, kendi işçilerini kullanarak asıl işverenin işyerinde yerine getirmesi şeklinde tanımlanır. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrası, bu durumu alt işverenlik olarak belirlemiş ve alt işverenin tanımını yapmıştır (Ayan, 2006: 499). Buna göre bir işverenden, o işyerinde yürütülen belirli bir işin bölümünde veya eklentilerinde işi alan ve kendi işçilerini sadece o işte çalıştıran kişi alt işveren sayılmaktadır. Aynı şekilde, mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 87. maddesi de alt işverenlik ilişkisini dikkate alarak, alt işverenin işçilerine ilişkin sosyal sigorta yükümlülüklerinde asıl işvereni de sorumlu tutan hükümler getirmiştir (Arıcı, 2015: 248). Bu yasal düzenlemeler, alt işverenlik uygulamasının hukuki çerçevesini çizerek, kavramın geçerliliğini ve tanınmasını sağlamıştır.

Türk hukukunda asıl işveren-alt işveren kavramları, 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte açıkça kullanılmaya başlanmıştır. Önceki yasal düzenlemelerde, bu terimler doğrudan ifade edilmemiş

ancak iş ilişkisinin niteliğine göre farklı tanımlamalar yapılmıştır. Örneğin, 3008 sayılı İş Kanunu'nda bu tür işverenler için “aracı”, “tali işveren”, “alt müteahhit” veya “alt ısmarlanan” gibi kavramlar kullanılmıştır. Bu farklı terminolojiler, alt işverenliğin hukuki niteliğinin zaman içinde şekillendiğini ve geliştiğini göstermektedir (Yerebakan, 2015: 10).

Taşeronluk kavramı, başlangıçta daha çok inşaat sektörüne özgü bir iş tanımı olarak kullanılmıştır. İnşaat projelerinde belirli bölümlerin farklı firmalar tarafından üstlenilmesi nedeniyle, taşeron kavramı daha çok müteahhit ile alt yüklenici arasındaki ilişkiyi ifade etmek için tercih edilmiştir. Ancak günümüzde, alt işverenlik sistemi genişleyerek farklı sektörlerle yayılmış, bu durum taşeronluk teriminin genel anlamda alt işverenliği kapsayacak şekilde kullanılmasına yol açmıştır (Ekonomi, 2008).

1475 sayılı İş Kanunu alt işveren kavramını açıkça tanımlamamış, ancak asıl işverenlerin, alt işverenin işçilerine karşı hangi durumlarda sorumlu olacağını düzenlemiştir. Bu bağlamda, kanun koyucu işçilik alacakları ve çalışma koşulları açısından asıl işverenin de sorumlu tutulmasını öngörmüştür (Ekonomi, 1991: 41). Bununla birlikte, 1475 sayılı Kanun'un alt işverenin hangi işleri üstlenebileceğine dair sınırlamalar getirmemesi, alt işverenlik uygulamalarının yaygınlaşmasına ve iş ilişkilerinde esneklik sağlanmasına neden olmuştur.

Daha sonra 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 12. maddesi, alt işveren kavramını net bir şekilde tanımlamıştır. İlgili maddeye göre: "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme

yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur."

Bu tanım, alt işverenin kim olduğunu ve işçi hakları açısından asıl işverenin müteselsil (birlikte) sorumluluğunu netleştirmiştir. Alt işverenlik kavramı, esas olarak iş bölümünün bir gerekliliği olarak ortaya çıkmıştır. Teknolojik gelişmelerin ve uzmanlaşma ihtiyacının artması, belirli işlerin alt işverenlere devredilmesini kaçınılmaz hale getirmiştir (Ekonomi, 2008). Bununla birlikte, hukuk doktrininde alt işverenlik ilişkisinin genel bir kural değil, istisnai bir uygulama olduğu belirtilmiştir. Bu görüşe göre, temel iş ilişkisi, işverenin kendi işyerinde kendi işçileriyle çalışması olmalıdır. Bu nedenle, kanunlarda alt işverenlik uygulamasına ilişkin hükümler sınırlayıcı yorumlanmıştır (Yerebakan, 2015: 10).

Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu alt işverenlik kavramını detaylıca tanımlamamış olsa da, hukuki açıdan alt işverenin, asıl işverenden bağımsız bir işveren olduğu kabul edilmektedir. Aslında, alt işveren de asıl işveren gibi işçi çalıştırma yetkisine sahip bir işveren statüsündedir. Bu nedenle, ayrıca bir tanımlamaya gerek duyulmamış, ancak alt işverenlik uygulamalarının hangi sınırlar içinde kalması gerektiği konusunda yasal düzenlemeler getirilmiştir (Mollamahmutoğlu vd., 2019).

İş Kanunu'nda asıl işveren-alt işveren ilişkisi madde 2/6'da tanımlanmaktadır. Bu tanım: "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin

taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlölüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.” şeklindedir.

Alt İşverenlik Yönetmeliği (R.G. 27.09.2008 /27010) madde 3/a’da “Alt işveren: Bir işverenden, işyerinde yürütölen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,” alt işverenin tanımını kanuna benzer şekilde ayrıca yapılmaktadır.

Yine aynı yönetmelik, “asıl işveren-alt işveren ilişkisi” oluşmasının şartlarını madde 4’te düzenlemektedir. Bu şartlar;

“a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.

b) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.

c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.

ç) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütölen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.

d) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.”

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kavramı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda (SSGSK) madde

12'nin son fıkrasında; “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.” olarak yapılmaktadır. Anılan tanımda alt işverenliğin gerçekleşmesi için gerekli şartlar İş Kanunu’nda belirtilen şartlardan farklı olarak “yardımcı iş - asıl iş” ayrımı yapılmamaktadır. Oysa 4857 sayılı İş Kanunu’na göre alt işverenliğin ortaya çıkması için işin, “asıl işverene ait işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş” olması gerekir. 5510 sayılı Kanun, alt işverenlik durumunu İş Kanunu’na göre daha geniş olarak tanımlamaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019). Yargıtay ise asıl işveren-alt işveren ilişkisinde İş Kanunu’ndaki tanımı esas almıştır (Y9. HD. 01.04.2005 gün, 18633/26052, www.kazancihukuk.com).

Geçici işveren; Sanayileşmiş Batı ülkelerinde yaklaşık 160 yıldır yürürlükte olan “geçici iş ilişkisi” kurumu, Türkiye’de ise yaklaşık 35 yıl önce uygulanmaya başlanmıştır. İçeriği, adlandırılması ve çeşitleri açısından farklı değerlendirmelere tabi tutulan bu iş hukuku müessesesi, halen akademik ve hukuki tartışmalara konu olmaktadır (Akyiğit, 1999). Ancak, tüm yönleriyle geçici iş ilişkisini kapsayan kapsamlı ve kesin bir tanımlama bugüne kadar oluşturulamamıştır.

Türk Hukuku, Alman Hukuku ile benzer şekilde geçici iş ilişkisini işçi, işveren ve geçici işveren olmak üzere üç taraflı bir yapı içinde düzenlemektedir. Bu bağlamda, işçinin belirli bir süre boyunca başka bir işverenin denetimi altında çalışma yükümlülüğünü üstlendiği bir iş ilişkisi olarak tanımlanabilir (Ekmekçi, 2008; Mollamahmutoğlu vd., 2019: 122; Çelik vd., 2019:

226; Süzek, 2019: 291). Daha geniş bir çerçevede, işverenin işçi üzerindeki yönetim ve denetim hakkını belirli bir süreyle     nc   bir işverene devretmesiyle oluşan hukuki bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Odaman, 2007;   ankaya ve   il, 2011: 144; Mollamahmutoğlu vd., 2019: 217). Türk Hukuku'nda geçici iş ilişkisi, ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş ve yasal statü kazanmıştır. Kanun taslağında “geçici iş ilişkisi” olarak yer alan bu kavram, “geçici” teriminin işçiye yönelik olumsuz bir algı yaratabileceği gerekçesiyle tartişılmış ancak yasalaşma sürecinde değiştirilmemiştir (Odaman, 2007: 15). Akademik tartişmalarda ise “geçici” kavramının bu ilişkiyi tam olarak yansıtmadığı belirtilmekte ve bu nedenle “geçici iş ilişkisi” ifadesi kullanılmaya devam etmektedir (Odaman, 2007: 15; Akyiğit, 2010: 27).

Hukuki çerçevede geçici iş ilişkisi, mesleki anlamda olan ve olmayan olmak üzere iki farklı türü kapsayan geniş bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Süzek, 2019: 288). Mesleki geçici iş ilişkisi, bu faaliyeti meslek edinmiş yetkilendirilmiş istihdam büroları aracılığıyla kurulan iş ilişkisini ifade etmektedir. Buna karşılık, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, 6 Mayıs 2016 tarihli ve 6715 sayılı Kanun ile hukuki bir çerçeveye oturtulmuştur. Yapılan düzenlemeye göre, “Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir” tanımlanmaktadır.

Avrupa Birliği düzenlemelerinde de geçici iş ilişkisine ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu alandaki ilk doğrudan düzenleme, 1991 yılında kabul edilen 91/383/ECC sayılı “Belirli Süreli ve Geçici İş İlişkisi ile   alışan İşçilerin İşleri Esnasındaki Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hususundaki Gelişmeleri Teşvik   l   tlerinin belirlenmesine İlişkin” direktiftir (Akyiğit, 2010: 18). Söz konusu direktif, belirli süreli ve geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği haklarını koruma amacı

taşımaktadır. Türkiye'de ise, 6 Mayıs 2016 tarihli ve 6715 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde yapılan değişiklikler, her iki geçici iş ilişkisi türüne yönelik ayırık ve ortak hükümlerin belirlenmesini sağlamıştır. Ancak, düzenlemenin ortak ve ayırık hükümlerin bir arada yer alması sebebiyle sistematik açıdan eleştirildiği görülmektedir (Güzel ve Heper, 2017: 27). Yapılan değişikliklerle 7. madde on beş fıkraya kadar genişletilmiş olup, ilk on dört fıkra meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini, son fıkra ise meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisini düzenlemektedir.

Mevzuatımızda, özel istihdam büroları da açık bir şekilde tanımlanmıştır. 6 Mayıs 2016 tarihli ve 6715 sayılı Kanun ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun eklenen düzenlemelerle bu büroların faaliyet alanları belirlenmiş, 17. maddede görevleri ve faaliyet alanları belirlenmiştir. Hukuki çerçevede ilk kez getirilen bu tanıma göre, özel istihdam bürolarının “Özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilir.” tanımı yapılmıştır. Ayrıca Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği (R.G. Tarihi: 11.10.2016, Sayısı: 29854) m.3'de geçici işçi, geçici iş ilişkisi ve özel istihdam bürolarının “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları,” tanımı yapılmıştır.

Bu tanım, doktrinde yapılan önceki tanımlarla büyük ölçüde paralellik göstermekte olup, iş arayanlar ile işçi ihtiyacı olan işverenleri bir araya getirme fonksiyonuna vurgu yapmaktadır. Bunun yanı sıra, mevzuatta "geçici iş ilişkisi" ibaresinin yer alması, bu ilişkinin sözleşmeye dayalı olarak yürütülmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Ayrıca, özel istihdam bürolarının yalnızca

yetkilendirilmiş kurumlar tarafından yürütülebileceği ve devletin bu süreci kontrol mekanizması ile denetleyeceği hüküm altına alınmıştır (4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun, m. 17).

Kanun koyucunun bu düzenleme yaklaşımı, Avrupa'daki gelişmelere paralel bir yapıyı benimsediğini ve uygulamaları takip ettiğini göstermektedir. Nitekim, devletin iş bulma süreçlerindeki tekeline son verilmesinin ardından, İtalya, İspanya, Fransa, Almanya, Portekiz, Belçika, Lüksemburg, Avusturya ve Yunanistan gibi birçok Avrupa ülkesinde özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin lisans, yetki ve izleme mekanizmalarına tabi tutulduğu görülmektedir. 6715 sayılı Kanunun gerekçesinde de 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi'ne atıfta bulunularak, özel istihdam bürolarına yönelik yetki, lisans, teminat ve izleme sistemlerine ilişkin ulusal düzenlemelerin geçerliliğine vurgu yapılmış ve Avrupa'daki uygulamalara benzer bir hukuki çerçevenin oluşturulduğu belirtilmiştir (Usen, 2010).

Sonuç olarak, geçici iş ilişkisi, uluslararası ve ulusal hukuk sistemlerinde farklı açılardan ele alınan, iş gücü piyasasında esnekliği sağlayan ancak işçi haklarının korunması açısından dikkatli şekilde düzenlenmesi gereken bir hukuki yapıdır. Avrupa Birliği normlarına uyum sürecinde, Türkiye'de gerçekleştirilen yasal düzenlemeler de iş piyasasının dengelerini gözeterek, işçi haklarını güvence altına alma amacını taşımaktadır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

İş Kanunu'nun 8. maddesinde, iş sözleşmesi, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, bir sözleşmenin iş sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için üç temel unsurun bir arada bulunması gerekmektedir. Bunlar iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarıdır

(Süzek, 2019: 235; Çelik, 2019: 84.). İş sözleşmesinin tarafları, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ve yasal sınırlamalara riayet etmek koşuluyla, işin niteliği ve ücreti serbestçe belirleyebilir. Aynı özgürlük çerçevesinde, işçi ile işveren, iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkına da sahiptir. Bu doğrultuda, iş sözleşmesi fesih veya ikale (karşılıklı anlaşma) yoluyla sonlandırılabilir gibi, işçi veya işverenin ölümü gibi hukuki ve fiili sebeplerle de sona erebilir (Kalkan, 2018).

İş sözleşmesinin sona erme yollarından biri de haklı nedenle fesihtir. İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddeleri uyarınca, iş sözleşmesi, belirli ya da belirsiz süreli olup olmadığına bakılmaksızın, haklı bir sebebin varlığı halinde feshedilebilir (Süzek, 2019: 530). Bununla birlikte, belirsiz süreli iş sözleşmesi, İş Kanunu'nun 17. maddesinde öngörülen fesih bildirim sürelerine uygun olarak feshedilebileceği gibi, haklı bir nedenin bulunması halinde derhal de feshedilebilir.

Kanun koyucu, İş Kanunu'nda "haklı neden" kavramının genel bir tanımını yapmamış, ancak 24. ve 25. maddelerde haklı neden teşkil eden durumları bentler halinde sıralamıştır. Genel nitelikteki bir kanun olan ve borç ilişkilerini düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 435. maddesinde, haklı neden kavramının genel bir tanımı yapılmış olup, bu hüküm iş hukuku açısından da yol gösterici niteliktedir. Bu bağlamda, İş Kanunu çerçevesinde haklı neden, iş sözleşmesini fesheden taraftan dürüstlük kuralı gereğince iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyecek durum ve koşullar olarak tanımlanabilir (Süzek, 2019).

İş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması, haklı nedenle feshedilmesine engel teşkil etmez. Ancak, İş Kanunu'nun 10. maddesi gereği, süresiz işlerde haklı nedenle fesih uygulaması mümkün değildir. Dolayısıyla, işçi veya işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için, işin sürekli bir iş olması gerekmektedir. Öte yandan, haklı nedenle fesih için yalnızca haklı

bir sebebin varlığı yeterli değildir; aynı zamanda fesih beyanının açık bir şekilde yapılması da gerekmektedir. Bu çerçevede, haklı nedenle fesih kavramı; sürekli bir işin varlığı, haklı bir nedenin bulunması ve fesih beyanının yapılması olmak üzere üç temel şartın birlikte gerçekleşmesini zorunlu kılmaktadır (Tunçomağ ve Centel, 2008). Sonuç olarak, haklı nedenle fesih, dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyecek tarafa, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdirmeye yetkisi tanıyan, bozucu yenilik doğuran bir hak olarak tanımlanabilir (Narmanlıoğlu, 2014: 416; Süzek, 2019: 695; Narter, 2019).

İşçinin fesih hakkı; fesih hakkını kullanan işçi, iş sözleşmesini kanunda öngörülen usul çerçevesinde sona erdirebileceği gibi, bu hakkını haksız veya usule aykırı bir şekilde de kullanabilir. Ancak, iş ilişkisi sırasında haklı bir nedenin ortaya çıkması halinde, işçi iş sözleşmesini derhal ve bildirimsiz olarak feshetme hakkına sahiptir.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı;

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı tanımaktadır. İşçinin haklı fesih hakkı üç ana başlık altında düzenlenmiştir:

1) Sağlık sebepleri

İşçinin sağlığını tehdit eden durumlar nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi mümkündür. Kanuna göre işçi, şu durumlarda iş sözleşmesini derhal sona erdirebilir:

- İşin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli bir durum oluşması,
- İşverenin işçiyi yanıltarak sağlığı açısından tehlikeli bir işe yönlendirmesi.

2) Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık

İşverenin veya işyerindeki diğer kişilerin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları işçiye fesih hakkı vermektedir. Bu kapsamdaki haklı fesih nedenleri şunlardır:

- İşverenin işçiye veya ailesine karşı şeref ve namusa dokunacak sözler söylemesi veya cinsel tacizde bulunması (4857 sayılı İş Kanunu md. 24/II-a),
- İşverenin işçiye fiziksel veya psikolojik şiddet uygulaması (4857 sayılı İş Kanunu md. 24/II-b),
- İşverenin işçiyi maddi zarara uğratması veya ücretini ödememesi (4857 sayılı İş Kanunu md. 24/II-e),
- İşyerinde suç işlenmesi (örneğin, hırsızlık veya dolandırıcılık gibi yasa dışı faaliyetler),
- İşçinin iş sözleşmesi yapılırken kendisine yanıltıcı bilgi verilmesi (4857 sayılı İş Kanunu md. 24/II-d).

3) Ücret ve diğer hakların ödenmemesi

İşveren, işçiye ücretini zamanında ödemezse veya eksik ödeme yaparsa işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca, sosyal haklar (örneğin, yemek, yol yardımı gibi) ödenmezse işçi fesih hakkını kullanabilir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2017/16862 E., 2020/3613 K.) kararına göre işçiye ücret ödenmemesi halinde işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatı hakkı doğar.

İşçinin bildirimli fesih (istifa) hakkı;

Eğer işçi, yukarıda belirtilen haklı nedenlere dayanmadan işten ayrılmak istiyorsa, iş sözleşmesini belirli bir ihbar süresi içinde feshetmelidir. Bu durum, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi kapsamında düzenlenmiştir.

İşçinin bildirimli fesih hakkı kullanması durumunda uygulanan ihbar süreleri şunlardır:

Çalışma Süresi	İhbar Süresi
6 aydan az	2 hafta
6 ay - 1,5 yıl	4 hafta
1,5 yıl - 3 yıl	6 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta

İşçi, bu süre boyunca işine devam etmeli veya işverene ihbar süresi kadar tazminat ödemelidir. İşçi istifa ettiğinde kıdem tazminatı hakkı bulunmaz. Ancak, işçi haklı fesih nedenleriyle işten ayrılırsa kıdem tazminatı alabilir (1475 sayılı İş Kanunu, md. 14).

İşçinin fesih sonrası hakları;

İşçinin fesih hakkını kullanması halinde doğabilecek hakları şu şekilde özetlenebilir:

- Kıdem Tazminatı: Haklı nedenle işten ayrılan işçi en az 1 yıl çalışmışsa kıdem tazminatına hak kazanır (1475 sayılı İş Kanunu md. 14).
- İhbar Tazminatı: İşveren ihbar süresine uymadan işçiye işten çıkarırsa işçiye ihbar tazminatı ödemek zorundadır.
- İşsizlik Maaşı: İşçi, İş-Kur'a başvurarak uygun koşulları sağlıyorsa işsizlik maaşı alabilir (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu).
- Fazla Mesai ve Alacaklar: İşçi, ödenmeyen maaş, fazla mesai, yıllık izin gibi haklarını talep edebilir.

İşçi, haklı nedenlerle derhal fesih hakkına sahip olduğu gibi, ihbar süresine uyarak işten ayrılma hakkına da sahiptir. Sağlık, ahlak kurallarına aykırılık, ücretin ödenmemesi gibi nedenler işçiye haklı

fesih hakkı verir. Haklı nedenle fesih durumunda işçiye kıdem tazminatı ödenirken, ihbar süresine uyarak istifa eden işçi kıdem tazminatı alamaz.

İşverenin Fesih Hakkı;

İşverenin iş sözleşmesini sona erdirmeye yetkisi, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında belirlenen hükümlere tabidir. İşveren, iş sözleşmesini feshederken kanunda öngörülen yasal çerçeveye uygun hareket etmek zorundadır. Fesih hakkı, haklı nedenlere dayalı derhal fesih ve geçerli nedenlere dayalı fesih olmak üzere iki temel kategoriye ayrılmaktadır.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı;

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanımaktadır. İşverenin haklı fesih nedenleri dört ana başlık altında düzenlenmiştir:

1) Sağlık sebepleri

İşçinin sağlığı ile ilgili bazı durumlar işverenin iş sözleşmesini derhal feshetmesine neden olabilir:

- İşçinin, işin niteliğinden doğan bir hastalığa yakalanması ve bu hastalığın tedavi edilemez hale gelerek çalışmasını sürekli olarak engellemesi (4857 sayılı İş Kanunu md. 25/I).
- İşçinin bulaşıcı hastalığa yakalanarak diğer çalışanlar için tehlike oluşturmaması.

Bu tür sağlık sebeplerine dayanarak yapılan fesihlerde işverenin işçiye kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır (1475 sayılı İş Kanunu md. 14).

2) Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar

İşçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını doğurur. 4857 sayılı İş

Kanunu'nun 25/II. maddesi kapsamında işverenin fesih hakkını kullanabileceği durumlar şunlardır:

- Kimlik ve vasıflar hakkında yanlış bilgi vermek: İşçinin işe girerken işvereni yanıltması, gerçeğe aykırı beyanda bulunması (md. 25/II-a).
- İşyerinde hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik gibi suçlar işlemek: İşçinin işyerinde suç işlemesi veya işverene zarar vermesi (md. 25/II-e).
- İşyerinde uygunsuz davranışlar: İşçinin işverene, iş arkadaşlarına veya müşterilere karşı ahlaka aykırı sözler söylemesi veya saldırgan davranışlarda bulunması (md. 25/II-b).
- İşverenin güvenini sarsacak hareketlerde bulunmak: İşçinin işyerindeki sırları ifşa etmesi, rekabet yasağını ihlal etmesi veya işverene zarar verecek şekilde haksız rekabete girişmesi (md. 25/II-d).
- İşçinin mazeretsiz işe gelmemesi: İşçinin ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde toplam üç iş günü işe gelmemesi (md. 25/II-g).
- İşçinin alkol veya uyuşturucu madde kullanımı: İşyerinde alkollü veya uyuşturucu madde etkisinde çalışması (md. 25/II-h).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2016/11672 E., 2019/8353 K.) kararına göre, işçinin işe gelmeme durumu, işverene haklı nedenle fesih hakkı tanımaktadır.

3) Zorlayıcı sebepler

İşçinin kendi kusurundan kaynaklanmayan ve uzun süre işe devam etmesini imkansız kılan durumlar işverenin fesih hakkını doğurabilir. Örneğin, işçinin doğal afetler, salgın hastalık veya devlet

tarafından alınan kararlar nedeniyle uzun süre çalışamaz hale gelmesi işveren için fesih hakkı doğurabilir (md. 25/III). İşveren zorlayıcı sebeplerle fesih yaparsa işçiye kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

İşverenin geçerli nedenle (ihbar süreli) fesih hakkı;

İşveren, işçiye haklı neden olmaksızın işten çıkarmak istediğinde geçerli bir sebep göstermeli ve ihbar sürelerine uymalıdır. Bu fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında düzenlenmiştir. Geçerli Fesih Nedenleri;

- İşçinin performans düşüklüğü
- Ekonomik, teknolojik veya işyeri organizasyonu nedeniyle işten çıkarma
- İşçinin verimsiz çalışması veya görevini yerine getirmemesi

İşverenin 30 veya daha fazla işçi çalıştırdığı ve işçinin en az 6 ay kıdemi bulunduğu işyerlerinde fesih işlemi için geçerli bir neden sunması zorunludur. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (2019/3219 E., 2020/1657 K.) kararına göre işçinin performans düşüklüğü gerekçesiyle işten çıkarılması için somut deliller sunulması zorunludur.

İşverenin fesih sonrası yükümlülükleri;

İşveren, işçiye işten çıkardıktan sonra aşağıdaki yükümlülükleri yerine getirmelidir:

- Kıdem Tazminatı: İşçi en az 1 yıl çalışmışsa kıdem tazminatına hak kazanır (1475 sayılı İş Kanunu md. 14).
- İhbar Tazminatı: İşveren, ihbar süresine uymadan işçiye çıkarırsa ihbar tazminatı ödemelidir.
- İşsizlik Maaşı: İşçi, İş-Kur'a başvurarak işsizlik maaşı alabilir (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu).

- Çalışma Belgesi: İşveren, işçiye çalışma süresini ve neden işten çıkarıldığını belirten bir belge vermek zorundadır (4857 sayılı İş Kanunu md. 28).

İşveren, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal veya geçerli nedenle ihbar süreli olarak feshedebilir. Ancak, işçinin haklarını ihlal etmemek ve yasal sürelerle uymak zorundadır. İşverenin fesih kararları somut delillere dayanmalı ve fesih sürecinde işçinin mağdur edilmemesi sağlanmalıdır.

KİŞİSEL VERİ

Kişisel veri, Kişisel Verileri Koruma Kanunu (KVKK) m.3(1/d)’de “Kişisel veri: Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi,” tanımlanmıştır. KVKK m.6(1)’de “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 veridir.” özel nitelikli kişisel verilerin tanımı yapılmaktadır. Bu kapsamda; isim, adres, telefon numarası, hastalık geçmişi, banka hesap bilgileri, kredi kart bilgileri, şifreler, mali kayıtlar, sabıka bilgileri, sosyal çevresi ve aile üyeleri gibi bireye özgü tüm veriler kişisel veri niteliğindedir. Günümüzde bu veriler, hem kamu hem de özel sektör tarafından yaygın bir şekilde kaydedilmekte, saklanmakta, başka kişi veya kurumlara aktarılmakta ve özellikle dijital ortamda paylaşılmaktadır (Yücedağ, 2019; Avcı, 2019: 123).

Kişisel verilerin işlenmesi; otomatik yollarla veya manuel olarak, verinin elde edilmesi, kaydedilmesi, sınıflandırılması, saklanması, kullanılması, güncellenmesi, değiştirilmesi, düzenlenmesi, açıklanması, üçüncü kişilerle paylaşılması, silinmesi veya yok edilmesi gibi süreçleri kapsayan bir dizi işlemde oluşmaktadır. Örneğin, bir bireyin kimlik ve adres bilgilerinin

kaydedilmesi, saklanması, başkalarıyla paylaşılması, sağlık durumuna ilişkin bilgilerin hasta dosyalarına işlenmesi, fotoğraf veya parmak izinin alınarak muhafaza edilmesi, telefon numarası, e-posta adresi veya şifresinin kaydedilmesi, kişisel verilerin işlenmesine örnek teşkil etmektedir (Sevimli, 2011; European Union Agency for Fundamental Rights Handbook on European Data Protection Law, 2014: 48-49).

Günümüzde iş ilişkileri bağlamında kişisel verilerin işlenmesi sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenler, kanuni yükümlülükleri yerine getirmek, işçi seçim sürecini yürütmek, eğitim ve terfi süreçlerini yönetmek, iş sağlığı ve güvenliği standartlarını sağlamak, müşteri ilişkilerini düzenlemek ve işyeri güvenliğini temin etmek gibi çeşitli amaçlarla iş başvurusu yapan adayların ve mevcut çalışanlarının kişisel verilerini işlemektedir. Bu süreçlerin, yürürlükteki kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmesi büyük önem taşımaktadır (Sevimli, 2011).

“Kişisel Veri İhlali” kavramının tanımı, KVKK ve Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından yayımlanan kılavuzlarda açık bir şekilde belirtilmemiştir. Ancak KVKK m.8’de kişisel verilerin aktarılması ve m.28’ istisnalar düzenlenmiştir. Yine aynı Kanunun veri ihlalleri durumunda m.17’de cezaların 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu madde 135-140’a göre, m.18’de kabahatlerin ise idari para cezaları ile cezalandırılacağı belirtilmektedir. Bu konuda en net tanım, AB Genel Veri Koruma Regülasyonu (GDPR)’ın 4. maddesinde yer almaktadır. GDPR’a göre kişisel veri ihlali, “iletilen, saklanan veya işlenen kişisel verilerin kazara veya yasa dışı yollarla yok edilmesi, kaybedilmesi, değiştirilmesi, yetkisiz olarak ifşa edilmesi veya bu verilere yetkisiz erişim sağlanmasına neden olan bir güvenlik ihlali” olarak tanımlanmaktadır. Kişisel veri ihlalleri birçok mevzuata göre değerlendirilmektedir.

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin hukukun temel amacı, verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesini önlemek ve bu veriler üzerinde gerçekleştirilen tüm işlemlerin mevzuata uygunluğunu sağlamak olarak ifade edilebilir. Kişisel verilerin korunması, özel hayatın gizliliği hakkına dayanmaktadır ve bu hak, bireyin kişiliğinin korunmasında önemli bir unsurdur. Veri koruma hakkı, özel hayata saygı gösterilmesi hakkından türemiş olup, özel hayat kavramı doğrudan bireylerle ilgilidir (European Union Agency for Fundamental Rights Handbook on European Data Protection Law, 2014: 37). Bu nedenle, veri koruma hukukundan asıl faydalananlar gerçek kişilerdir. Kişisel verilerin korunması, kişilik hakları ile de yakından ilişkili olduğundan, iş ilişkileri bağlamında işçinin işe alım sürecinde ve çalışma süresince elde edilen bilgilerin kullanımının sınırlandırılması, belirli kişisel bilgilerin toplanmasının yasaklanması ve işçi haklarının korunması büyük önem taşımaktadır (Aydın, 2002).

İşçilerin kişisel verilerinin işlenmesi ve yönetimi konusunda veri sorumlusu sıfatını taşıyan kişiler, bu verilerin hukuka uygun şekilde işlenmesinden ve korunmasından sorumludur. İşçi-işveren ilişkisinde, işveren veri sorumlusu olarak kabul edilmektedir. Kanuni yükümlülükler veya işin gereklilikleri doğrultusunda işçilerin kişisel verilerinin talep edilmesi, kaydedilmesi ve saklanması mümkündür. Ancak burada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, işverenin bu verileri hangi amaçla işlediği, kimlerle paylaştığı ve ne sebeple aktardığı konusunda işçileri bilgilendirme ve aydınlatma yükümlülüğüne sahip olmasıdır.

İşveren, kişisel verilerin gizliliğini ve güvenliğini sağlamak için gerekli tüm teknik ve idari tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu çerçevede, işçilerin kişisel verileri yalnızca belirlenen hukuki çerçevede işlenmeli, hukuka aykırı olarak üçüncü kişilerle paylaşılmamalı ve yetkisiz erişimlere karşı korunmalıdır.

İş hukukunda kişisel veri kavramı ve önemi; İş hukukunda kişisel veri, işçinin özel ve mesleki yaşamına ilişkin olup, bilgisayar ortamında veya özlük dosyalarında saklanan, doğrudan ya da dolaylı olarak işçiyi ilgilendiren tüm bilgiler, işaretler veya notlar olarak tanımlanabilir. Bu kapsamda, işçinin kimlik bilgileri, adresi, mesleği, medeni hali, doğum tarihi, uyruğu, sabıka kaydı, siyasi veya sendikal faaliyetleri, sağlık durumu, hastalık geçmişi, e-posta yazışmaları, dini inancı, etnik kökeni, ırkı ve cinsel yönelimi gibi veriler, korunması gereken kişisel veriler arasında yer almaktadır. Bu verilerin işlenmesi, saklanması veya paylaşılması, kişisel verilerin korunmasına ilişkin yasal düzenlemelere ve iş hukukundaki özel hükümlere uygun olmak zorundadır (Mollamahmutoğlu, vd. 2019).

Kişisel verilerin korunması, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde temel haklardan görülmemekle birlikte, sözleşmenin sekizinci maddesi, “1. Herkes; özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. 2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak ulusal güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, dirlik ve düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için, demokratik bir toplumda, zorunlu olan ölçüde ve yasayla öngörülmüş olmak koşuluyla söz konusu olabilir.” Özel hayatın gizliliği ve haberleşme hakkının kullanılması kanunla sınırlı olmak kaydıyla kamu otoritesince bir müdahalenin olabileceği belirtilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO), işçilerin kişisel verilerinin toplanmasına ve bu verilerin kişilik haklarını ihlal etmeyecek şekilde işlenmesine ilişkin bağlayıcı bir sözleşmesi bulunmamaktadır. Ancak, ILO’nun belirli sözleşme ve tavsiye kararları, işçilerin kişisel verilerinin korunmasına yönelik hükümler içermektedir. Bu çerçevede, 1958 tarihli ve Türkiye tarafından 1966 yılında onaylanan 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme, 1971 tarihli ve Türkiye’nin 1993’te

onayladığı 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme, 143 sayılı Tavsiye Kararı ve 181 sayılı Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sözleşme, işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin bazı hükümler içermektedir. Ayrıca, Avrupa Konseyi tarafından 18 Ocak 1989'da kabul edilen "İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin R(89)2 sayılı Tavsiye Kararı", bu alanda önemli bir düzenleme niteliğindedir. Bu alandaki eksiklikleri gidermek amacıyla, ILO'nun 1995 yılında gerçekleştirilen 267. toplantısında bir karar alınmış, 1-7 Ekim 1996 tarihlerinde düzenlenen toplantılarda da çalışanların özel hayatına ilişkin bilgilerin korunması ve kullanılması konusunda bir metin hazırlanmıştır (Sevimli, 2006).

ILO tarafından kabul edilen bu çerçevede, çalışanların özel hayatına ilişkin bilgilerin korunmasına yönelik yöntemlerin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Buna göre;

- İşçilerin kişisel bilgilerinin dijital ortamlarda saklanması en aza indirilmeli,
- Elde edilen kişisel veriler, işe alım ve çalışma sürecinde ayrımcılık yaratacak şekilde kullanılmamalı,
- İşçilerin kişisel verilerinin gizliliği sağlanmalı ve bu bilgiler, işçinin açık rızası olmadan üçüncü kişilerle paylaşılmamalı,
- İşverenler, işçiye cinsel hayatı, siyasi ve dini görüşleri, inançları ile ilgili sorular yöneltmemeli,
- Sağlık verileri ancak işin gerekliliği doğrultusunda ve iş sağlığı ve güvenliği açısından zorunlu olduğu durumlarda talep edilmelidir.

Bu ilkeler, iş hukukunda kişisel verilerin korunması açısından önemli bir çerçeve sunmakta olup, işçilerin mahremiyet hakkını korumayı amaçlamaktadır.

İş Kanunu yönünden işçinin kişisel verilerinin işlenmesi; İşçilerin kişisel verilerinin korunması hakkındaki düzenleme İş Kanunun 75. madde yer almaktadır. İlgili maddeye 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.” İşverenin konu hakkındaki yükümlülükleri düzenlenmektedir (Sevimli, 2013).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 75. maddesi uyarınca, işverenin, işçiyle iş sözleşmesi yaptığı andan itibaren işçiye ilişkin kayıtları gizli tutma ve üçüncü kişilerle paylaşmama yükümlülüğü doğmaktadır. İşçinin özlük dosyasında yer alan bilgilerin korunması, işverenin sır saklama yükümlülüğünün bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, işverenin işçiye ait kişisel verileri izinsiz olarak üçüncü kişilerle paylaşması, sır saklama yükümlülüğünün ihlali anlamına gelmektedir (Özdemir, 2010).

İş Kanunu, işçiye ait kişisel verilerin paylaşımına ilişkin bir düzenlemeyi 28. maddede de ele almıştır. Bu maddeye göre, iş sözleşmesi sona eren işçinin, çalışma belgesi talep etme hakkı bulunmaktadır. İşveren, işten ayrılan işçiye, yaptığı işin türünü ve çalışma süresini gösteren bir belge düzenleyerek teslim etmekle yükümlüdür. Bu belge içeriğinde yer alan bilgiler de kişisel veri niteliğinde olduğundan, işverenin bu verileri hukuka uygun şekilde işlemeye özen göstermesi gerekmektedir (Avcı, 2019).

Sonuç olarak, işverenin işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğü, hem özlük dosyasında bulunan bilgileri gizli tutmayı hem de işçinin rızası olmadan üçüncü kişilerle paylaşmamayı kapsar. İş sözleşmesinin sona ermesi halinde düzenlenen çalışma belgesi dahi, içerdiği veriler bakımından kişisel veri sayıldığından, işverenin bu bilgileri koruma yükümlülüğü devam etmektedir.

İş Kanunu yönünden işverenin kişisel verileri işlenmesi; İşveren, işçinin özlük dosyasında yer alan bilgileri muhafaza etmek, elde ettiği verileri hukuka uygun şekilde kullanmak ve gizli tutulması gereken bilgileri açıklamamak ile yükümlüdür. Ancak, işveren bu yükümlülüğe aykırı hareket ettiğinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 104. maddesi uyarınca özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren ve işveren vekiline idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte, işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı şekilde kullanılması halinde işçi, İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. fıkrası kapsamında iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir veya genel hükümler çerçevesinde tazminat talep edebilir.

İşveren, işçiye ait kişisel verileri yalnızca iş ilişkisinin kurulması, devam ettirilmesi ve sona erdirilmesi amacıyla ve kendi kullanımı için işleyebilir. Kanuni bir zorunluluk bulunmadıkça veya işçinin açık rızası olmadan bu verileri üçüncü kişilerle paylaşamaz.

İş Kanunu'nun 75. maddesi, veri koruma hukuku kapsamında işverene, işçi özlük dosyasını düzenleme, kişisel verileri işlerken hukuki kriterlere uyma, sır saklama ve gerektiğinde yetkili mercilere bilgi sağlama yükümlülüğü getirmiştir (Başalp, 2004: 105). Bu kapsamda, işveren iş kanunları ve diğer mevzuat doğrultusunda düzenlemekle yükümlü olduğu kayıtları özlük dosyasında muhafaza etmek zorundadır. İş teftişleri sırasında müfettişlere özlük dosyalarının sunulması, işçilere ilişkin vergilerin ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi amacıyla ilgili kurumlara

veri aktarılması, işverenin hukuki yükümlölükleri arasında yer almaktadır (Sevimli, 2011: 125; European Union Agency for Fundamental Rights, Handbook on European Data Protection Law, 2014).

Ancak, yasal bir zorunluluk bulunmadığı halde işçinin kişisel özellikleriyle ilgili verilerin kaydedilmesi hukuka aykırı olacaktır. Örneğin, işverenin işçinin alışkanlıkları, fiziksel veya duygusal durumu, sosyal ve ekonomik yapısı gibi bilgileri toplaması ve işlemesi gereksiz ve hukuka aykırı bir işlem niteliği taşıyacaktır (Sevimli, 2011: 105).

İşverenin, iş hukuku kapsamına giren hususlara ilişkin elde ettiği kişisel verileri dürüstlük kuralına ve hukuka uygun şekilde kullanması gerekmektedir. Bu bağlamda:

- Verilerin belirlenmiş ve açıklanmış bir amaç doğrultusunda işlenmesi,
- Veri işlemenin gereklilik ilkesine uygun olması,
- Verilerin maddi gerçekliğe uygun ve güncel tutulması,
- Verilerin üçüncü kişilerin erişimine kapalı şekilde saklanması, veri koruma ilkeleri kapsamında önem arz etmektedir.

Ayrıca, işverenin sır saklama yükümlölüğü de bulunmaktadır. Bu doğrultuda, işverenin elde ettiği kişisel verileri, herhangi bir sübjektif değerlendirmeye tabi tutmaksızın ve istisnasız bir şekilde muhafaza etmesi gerekmektedir. İşveren, işçinin mahremiyet hakkını ihlal etmeyecek şekilde veri işlemesi yapmalı ve yalnızca hukuki gereklilikler çerçevesinde hareket etmelidir (Sevimli, 2011: 107).

Türk Borçlar Kanunu (TBK) göre kişisel verilerin korunması:

Türk Borçlar Kanunu (TBK) çerçevesinde kişisel veri ihlallerinin iş sözleşmesinin feshi için haklı neden teşkil edebileceğine ilişkin maddeler detaylandırılmış, ilgili yargı kararları örnekleriyle desteklenmiştir:

1) Gizli bilgilerin ifşası: TBK kapsamında, işverenin güvenini kötüye kullanma davranışı, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için kabul edilmektedir. İşverenin ticari sırlarını, müşteri bilgilerini veya çalışanlara ait özel verileri (ör. ad, soyad, T.C. kimlik numarası, sağlık, finansal bilgiler) izinsiz üçüncü kişilerle paylaşması, bu kapsamda değerlendirilir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 2012/2183 E. ve 2013/1420 K. sayılı kararında, çalışanların işyeri gizliliğini ihlal ederek verileri izinsiz paylaşmasının, işverenin güvenini sarsarak fesih için haklı neden oluşturduğu vurgulanmıştır.

2) Yetkisiz veri işleme ve toplama: KVKK ve TBK hükümleri uyarınca, çalışanların yetkileri dışında kişisel veri toplaması, işlemesi veya bu verileri kopyalaması yasaktır. İşverenin, çalışanlarının veri güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesi beklenirken, çalışanların bu yükümlülüklere aykırı davranışları, iş sözleşmesinin feshi için gerekçe teşkil edebilir. Yargıtay 3. Hukuk Dairesi'nin 2015/987 E. ve 2016/245 K. sayılı kararında, çalışanların KVKK kapsamındaki kişisel verilerin korunması yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda işverenin fesih hakkının kullanılabileceği kabul edilmiştir.

Kişisel Verilerin İhlali Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

İş sözleşmesinin feshini gerektirecek kişisel veri ihlalleri, 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) çerçevesinde değerlendirilmektedir. İşveren, çalışanların kişisel verileri hukuka uygun işlemesini sağlamakla yükümlüdür. Kişisel verileri hukuka aykırı olarak veren, yayan veya ele geçiren çalışanlar

kişisel verilerin korunmasını ihlal etmiş olabilmektedir. Çalışanın kişisel verilerle ilgili yükümlülüklerini ihlal etmesi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesine yol açabilir. Bu konuda birçok Kişisel Veri Koruma Kurulu ve yargı kararları bulunmaktadır.

İş sözleşmesinin feshi gerektiren kişisel veri ihlalleri

1) İşveren veya müşterilere ait gizli bilgilerin açığa çıkarılması: Çalışanın, işverenin ticari sırlarını veya müşterilere ait kişisel verileri izinsiz paylaşması (KVKK Madde 12).

- İşverenin müşteri veya çalışanlarına ait ad, soyad, T.C. kimlik numarası, sağlık bilgileri, finansal bilgileri vb. verileri üçüncü kişilerle izinsiz paylaşmak.
- Verileri sosyal medyada veya başka dijital platformlarda yaymak.
- İş yeri bilgisayar sistemlerinden yetkisiz veri kopyalama veya aktarma.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 25/II-e: İşverenin güvenini kötüye kullanma veya işyerine ait bilgileri ifşa etme haklı fesih sebebidir. KVKK Madde 12’de veri sorumlusu (işveren), kişisel verileri korumak zorundadır; çalışanlar da bu kurallara uymalıdır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (2017/21857 E., 2019/9884 K.), işyerinde mühendis olarak çalışan kişinin işverene ait bilgilerin açığa çıkarılması veya yayılmasının iş sözleşmesinin feshi hakkındaki kararında işveren tarafından çalışanın önceden bilgilendirilmemesi nedeniyle veri yayması suçunun oluşmadığına karar vererek İş Mahkemesinin haklı fesih kararını bozmuştur.

İş Mahkemesinin “Somut uyuşmazlıkta, davacı iş sözleşmesinin işverence haklı bir sebep olmadan feshedildiğini ileri sürmüş, davalı işveren ise hem davacının iş bilgisayarındaki takip programından hem de davacının araç yıkama sırasında araçta

unuttuğu Usb bellekten, şirketle aralarındaki gizlilik sözleşmesine aykırı olarak sosyal medya ve alışveriş sitelerine girdiği, mesajlarında şirketi kötülediği ve headhunterlar ile görüşme yaptığı, şirkete ait iş sırrı niteliğindeki gizli bilgileri şirket dışına çıkartması yasal olmasına rağmen çıkardığı, 25/2 (a) hükmüne aykırı olarak işvereni yanılttığının anlaşıldığını, iş sözleşmesinin 25/2 maddesine göre haklı sebeple feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece bilişim uzmanı ve hukukçu bilirkişiden alınan raporlar doğrultusunda iş sözleşmesinin 25/II (a) ve (e) bentlerine göre haklı sebeple feshedildiği sonucuna varılmıştır.” gerekçeli kararına karşın Yargıtay, “davalı işverenin bu bilgileri işçinin bilgisayarına yerleştirdiği özel bir takip programı ile elde ettiği, bu takip programı hakkında çalışanı bilgilendirmediği, çalışanın bu programdan haberi olmadığı, davacının rızası hilafına tüm kayıtların özel yahut işe ilişkin bilgi ayrımı olmadan işverence günlük olarak elde edildiğinin anlaşılmaması karşısında, elde edilen bu bilgilerin fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği değerlendirilmelidir. İşverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak işçiyi elektronik ortamda izlemesi ve takip etmesi her zaman mümkündür. Ancak bunun için işçinin bu izleme hakkında bilgilendirilmiş olması şarttır. İşçinin izlendiğine dair bilgilendirilmemesi veya gizlice izlenmesi, bu izleme neticesinde elde edilen veriler, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa dahi, hukuka aykırı olarak kabul edilmelidir. “İş Mahkemesinin haklı fesih kararını bozmuştur.

Ancak zorun durumlarda izinsiz olarak kanıt amaçlı veri toplanabilir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunun (HMK) 189’uncu maddesi; “Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamaz.” Bununla beraber izinsiz veri toplanmasının Yargıtay Ceza Kurulu’nun 01/12/2020 tarihli ve 2020/485 sayılı Kararında; “Kişinin kendisine karşı işlenmekte olan bir suçla ilgili olarak, bir daha kanıt elde etme olanağının bulunmadığı ve yetkili makamlara

başvurma imkânının olmadığı ani gelişen durumlarda karşı tarafla yaptığı konuşmaları kayda alması halinin hukuka uygun olduğunun kabulü zorunludur. Aksi takdirde kanıtların kaybolması ve bir daha elde edilememesi söz konusudur.” değerlendirmesine yer verildiği görülmektedir. Bu nedenle eğer işveren veri yayılmasının tespiti amacıyla zorunlu durumlarda ispat amacıyla izinsiz veri toplayabilir.

2) Çalışanların kişisel verilerinin izinsiz işlenmesi veya yayılması

- Çalışanların sağlık bilgileri, disiplin dosyaları, maaş bilgileri, performans değerlendirme sonuçları gibi özel bilgilerin yetkisiz kişilerle paylaşılması.
- Çalışanların özel hayatına ilişkin bilgilerin gizliliğini ihlal etmek.

KVKK Madde 6: Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi daha sıkı kurallara tabidir, ihlali fesih sebebi olabilir. TBK Madde 417: İşveren, çalışanlarının kişisel haklarını korumak zorundadır.

Yargıtay Ceza Genel Kurul Kararı’nda (Esas No: 2012/12-1510 Karar No: 2014/331 Karar Tarihi.17.06.2014) “TCK’nun 135 ve 136. maddelerindeki kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerde sadece sır niteliğinde kişisel verilerin korunacağına ilişkin bir hükmün bulunmaması ve aksine 135. maddenin gerekçesinde gerçek kişiyle ilgili her türlü bilginin kişisel veri olarak kabul edilmesi gerektiğinin belirtilmesi karşısında, her türlü kişisel verinin hukuka aykırı olarak başkasına verilmesi, yayılması ve ele geçirilmesi fiillerinin kanunun 136. maddesindeki suçu oluşturduğu kabul edilmelidir. Bu kapsamda somut olayda, sanığın genel yayın yönetmenliğini yaptığı gazetede köşe yazarı olarak çalışan katılanın yazdığı köşesinde kullanılan fotoğrafın, hukuka uygunluk nedenlerinin bulunmaması nedeniyle hukuka aykırı olduğunda tereddüt bulunmayan bir yöntemle sanık tarafından internetteki özel

bir arkadaşlık sitesine kimlik, adres ve telefon bilgileri verilmeksizin ve erkek arkadaşı aradığı açıklamasıyla konulması eylemi, TCK'nun 136. maddesinde düzenlenen kişisel verileri hukuka aykırı olarak yayma suçunu oluşturmaktadır.” İşyerinde çalışan bir kişinin fotoğrafının izinsiz olarak yayılmasını kişisel veri ihlali olarak değerlendirmiştir.

3) Yetkisiz kişisel veri toplama veya kullanma

- Çalışanın, işyerinde veya işyerine ait sistemlerde yetkisi olmayan verileri toplaması ve işlemesi.
- Çalışanın, işyerindeki güvenlik kameralarını veya kayıt sistemlerini izinsiz kullanarak veri toplaması.

KVKK Madde 4: Kişisel veriler belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenmelidir. İş Kanunu Madde 25/II-h: İşverenin izni olmadan işyerine ait bilgilerin kötüye kullanılması işten çıkarma sebebidir.

4) Veri güvenliğini tehlikeye atan eylemler

- Şirket bilgisayarlarını, e-posta hesaplarını veya diğer sistemleri bilerek veya bilmeyerek veri sızıntısına yol açacak şekilde kullanmak.
- İşverenin veya müşterilerin kişisel verilerini korumayan, şifrelemeyen veya yanlış kişilere ileten çalışanların sorumluluğu.

KVKK Madde 12: Veri güvenliği önlemlerini almamak, iş sözleşmesinin feshedilmesine sebep olabilir. 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 25/II-d: İşyerinde iş güvenliğini tehlikeye düşüren çalışanların iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

5) İşveren tarafından yetkilendirilmeden veri paylaşımı

- Şirket içindeki müşteri veya çalışan verilerini şirket dışındaki biriyle paylaşmak.
- İşle ilgili bir veriyi, işverenin bilgisi dışında yetkisiz üçüncü kişilerle paylaşmak.

KVKK Madde 8: Kişisel veriler, ilgili kişinin açık rızası olmadan üçüncü kişilere aktarılamaz. TBK Madde 396: Çalışanlar, işverenin çıkarlarına zarar vermemekle yükümlüdür. Yukarıdaki ihlallerin biri gerçekleşirse haklı nedenle derhal fesih gündeme gelebilir (İş Kanunu Madde 25). Çalışan, tazminatsız olarak işten çıkarılabilir ve ayrıca KVKK kapsamında idari para cezasına veya hukuki yaptırımlara tabi olabilir. Eğer ihlal ağır bir suç içeriyorsa (örneğin, yasa dışı veri satışı, kişisel verilerin kasıtlı olarak yayılması vb.), Türk Ceza Kanunu (TCK) 135-140. maddeleri kapsamında cezai yaptırım söz konusu olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanlar tarafından kişisel verilerin izinsiz olarak yayılması, ciddi bir güven ihlali ve yasal sorumluluk doğurabilecek bir durumdur. Bu tür bir ihlal, işveren açısından İş Kanunu ve Kişisel Verileri Koruma Kanunu (KVKK) kapsamında önemli sonuçlar doğurabilir. İşveren, bu durumu, iş sözleşmesinin feshi için haklı bir neden olarak değerlendirebilir.

Türk İş Kanunu'na göre, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, işyerinde dürüstlük ve bağlılığa aykırı davranışlarda bulunması veya benzeri ağır kusurlu haller, işveren tarafından derhal fesih hakkı doğurabilir. Kişisel verilerin izinsiz yayılması, bu tür ağır kusurlu davranışlardan biri olarak kabul edilebilir. Ancak, işverenin fesih işlemi gerçekleştirmeden önce, durumu detaylı bir şekilde incelemesi, deliller toplaması ve hukuki süreçlere uygun hareket etmesi gerekmektedir. Ayrıca, işçiye savunma hakkı tanınması da zorunludur.

KVKK kapsamında ise, kişisel verilerin izinsiz olarak yayılması hem idari para cezaları hem de tazminat sorumluluğu doğurabilir. İşveren, bu tür bir ihlalin önlenmesi için gerekli teknik ve idari tedbirleri almakla yükümlüdür. Çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesi ve eğitimler verilmesi de önemlidir.

Sonuç olarak, çalışanlar tarafından kişisel verilerin izinsiz yayılması, iş sözleşmesinin feshi için haklı bir neden oluşturabilir. Ancak, işverenin bu süreci hukuka uygun bir şekilde yürütmesi ve gerekli prosedürleri eksiksiz yerine getirmesi büyük önem taşır.

Kaynakça

Akyiğit, E. (1999). Geçici İş İlişkisinin Çeşitli Hukuk Sistemlerindeki Görünümü. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13(6).

Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (1 b.). Ankara: Gazi Yayınevi.

Avcı, Y. (2019). Kişisel Verilerin Korunması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Konya.

Ayan, Ö. (2006). Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10, s. 499-531.

Aydın, U. (2002). İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları. *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, s. 222-223.

Aydınlı, İ. (2015). *Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu* (4 b.). Ankara: Seçkin Yayınevi.

Başalp, N. (2004). *Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması*. Ankara: Yetkin Yayınevi.

Çankaya, O. Ç. (2011). *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. Ankara: Yetkin Yayınları.

Çelik, N. C. (2019). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.

Dülger, M. V. (2016). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Bağlamında Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(2), s. 101-167.

Ekmekçi, Ö. (2008). *Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Legal Vefa Toplantıları II. Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Ekonomi, M. (1991). Asıl İşveren-Alt işveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *Tekstil İşveren Dergisi*, s. 5-12.

Ekonomi, M. (2008). *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi. Legal Vefa Toplantıları (II). Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Ermumcu, S. (2021). Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverenlere Yükllediği Sorumluluklar. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), s. 440-461.

Eyrenci, Ö. T. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (9 b.). İstanbul: Beta Yayınları.

Güzel, A. H. (2017). Sürekli İstihdamdan Geçici Atıpık İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi,. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 52(1).

Güzel, A. O. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (18 b.). İstanbul: Beta Yayınları.

Kalkan, A. (2018). İş sözleşmesinde fesih halleri. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1), s. 281-314.

Karataş Durmuş, N. (2017). Ticari Sırların ve Kişisel Verilerin Korunması Kapsamında Vergi Mahremiyeti. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 8(31), s. 371-409.

Kılıç, A. (2020). Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Bağlamında Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Geçici İş İlişkisi İle Karşılaştırılması. İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi.

Manav, A. E. (2015). İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunması. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), s. 95-136.

Mollamahmutoğlu, H. A. (2019). *İş Hukuku* (3 b.). Ankara: Lykeion Yayınları.

Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5 b.). İstanbul: Beta Basım Yayın.

Narter, S. (2013). Sözleşmeden Fesih Halinde Boşta Geçen Surede Ödenecek Miktar Ücret Midir, Tazminat Mı? *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13(2).

Odaman, S. (2007). *Türk ve Fransız İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi* (1 b.). İstanbul: Legal Yayınevi.

Özdemir, H. (2010). İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması. *EÜHFD*, 14(1-2), s. 231-270.

Senyen Kaplan, E. T. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (10 b.). Ankara: Gazi Kitabevi.

Sevimli, A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Sevimli, A. (2011). Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 24, s. 122-141.

Sevimli, K. A. (2013). Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. *Çalışma Ve Toplum*, 1(36), s. 107-148.

Süzek, S. (2019). *İş Hukuku* (18 b.). İstanbul: Beta Yayınevi.

Tuncay, A. .. (2019). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (20 b.). İstanbul: Beta Yayınları.

Tunçomağ, K. &. (2008). *İş Hukukunun Esasları* (10 b.). Ankara: Beta Yayınları.

Usen, Ş. (2010). 2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönetişinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3, s. 169-189.

Üstün, Y. &. (2020). İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 2(2), s. 62-73.

Yerebakan, E. (2015). Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul : Ticaret Üniversitesi.

Yücedağ, N. (2019). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 1(1), s. 47-63.

Kişisel Verilerin Korunmasında Güncel Sorunlar

Temel İlkeler, Sosyal Medya ve İş İlişkileri

