

**İstihdam uygulamaları kapsamında kişisel verilerin işleme
tabi tutulmasına ilişkin üye devletlere yönelik Bakanlar
Komitesi CM/Rec(2015)5 sayılı Tavsiye Kararı**

(1 Nisan 2015 Çarşamba tarihinde Delegeler Komitesinin 1224. oturumunda Bakanlar Komitesi tarafından kabul edilmiştir)

Unofficial translation to Turkish: Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment (Adopted by the Committee of Ministers on 1 April 2015, at the 1224th meeting of the Ministers' Deputies)

Text originated by, and used with the permission of, the Council of Europe. This unofficial translation is published by arrangement with the Council of Europe and with financial support of the European Union within the EU-CoE Joint Project on Improving the Effectiveness of the Administrative Judiciary and Strengthening the Institutional Capacity of Council of State, but under the sole responsibility of the translator.

Bu yayının orijinali Avrupa Konseyi tarafından hazırlanmış ve Konseyin izniyle kullanılmıştır. Bu resmî olmayan çeviri, Avrupa Konseyinin düzenlemesiyle basılmış olup, "İdari Yargının Etkinliğinin Artırılması ve Danıştayın Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi" AB-AK Ortak Projesi kapsamında, Avrupa Birliği'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. Çevirmenin yegâne sorumluluğu altındadır.

Bakanlar Komitesi, Avrupa Konseyi Tüzüğü'nün 15.b Maddesinin koşulları uyarınca,

Avrupa Konseyinin amacının, üyeleri arasında daha çok birlik sağlamak olduğunu göz önünde bulundurarak;

İşverenler ve çalışanlar arasındaki ilişkilerde yeni teknolojilerin ve elektronik iletişim araçlarının kullanımındaki artışın ve bunun avantajlarının farkında olarak;

Bununla birlikte, veri işleme yöntemlerinin işverenler tarafından kullanılmasının, bu yöntemlerin çalışanların hakları ve temel özgürlükleri, özellikle de özel yaşamın gizliliği hakları bakımından yol açabileceği riskleri en aza indirmek için tasarlanmış ilkeler uyarınca gerçekleştirilmesi gerektiğine inanarak;

28 Ocak 1981 tarihli Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'nin (ETS No. 108, bundan böyle "108 sayılı Sözleşme" olarak anılacaktır) ve bunun 8 Kasım 2001 tarihli denetim otoriteleri ve sınır ötesi veri akışlarına ilişkin ek protokolünün (ETS No. 181) hükümlerini ve bu ilkelerin istihdam sektörüne uygulanmasının arzu edilebilir olduğunu akılda tutarak;

İstihdam sektörü için ilkeler geliştirirken akılda tutulması gereken çıkarların bireysel veya kolektif, özel veya kamu olduğunu kabul ederek;

Bir idari makam veya bir kamu kurumu tarafından tutulan resmî belgelerdeki kişisel verilerin, idari makam veya organın tabi olduğu iç hukuka uygun olarak bu makam veya organ tarafından açıklanabileceğini, böylece bu resmî belgelere erişimin, bu tavsiye kararının ilkeleri doğrultusunda kişisel verilerin korunması hakkı ile uzlaştırılabileceğini göz önünde bulundurarak;

İşveren-çalışan ilişkilerinin farklı yönlerinin düzenlenmesine ilişkin olarak üye devletlerde farklı gelenekler bulunduğunun farkında olarak ve hukukun bu tür ilişkileri düzenlemenin araçlarından sadece biri olduğunu dikkate alarak;

Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT'ler) artan kullanımı ve istihdam ve hizmetlerin küreselleşmesi nedeniyle, istihdam sektöründe ve ilgili faaliyetlerde uluslararası düzeyde meydana gelen değişikliklerin farkında olarak;

Bu değişiklikler ışığında, istihdam bağlamında bireyler için yeterli düzeyde koruma sağlamaya devam etmek için, istihdam amaçlı kullanılan kişisel verilerin korunmasına ilişkin üye devletlere yönelik Bakanlar Komitesinin Rec(89)2 sayılı Tavsiye Kararı'nın gözden geçirilmesi gerektiği göz önünde bulundurularak;

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (ETS No. 5) 8. Maddesinin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından yorumlandığı şekliyle, mesleki veya ticari nitelikteki faaliyetler de dâhil olmak üzere, özel yaşamın gizliliği hakkını koruduğunu hatırlatarak;

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin diğer ilgili tavsiye kararlarında, özellikle profillemeye bağlamında kişisel verilerin otomatik olarak işlenmesine ilişkin bireylerin korunmasına dair CM/Rec(2010)13 sayılı Tavsiye Kararı'nda, tıbbi verilerin korunmasına ilişkin Rec(97)5 sayılı Tavsiye Kararı'nda ve sağlık amaçlı genetik test ve taramaya dair Rec(92)3 sayılı Tavsiye Kararı'nda belirtilen mevcut ilkelerin üye Devletler için uygulanabilir olduğunu hatırlatarak;

Bu kapsamda özellikle ilgili olan, Avrupa Konseyi Avrupa Hukuki İş Birliği Komitesi (CDCJ) tarafından Mayıs 2003'te kabul edilen ve Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisinin kamusal alanlarının video ile izlenmesine ilişkin 1604 (2008) sayılı Kararı'nda referans verilen video kamera vasıtasıyla verilerin toplanması ve işlenmesine ilişkin bireylerin korunması için Kılavuz İlkeleri hatırlatarak;

3 Mayıs 1996 tarihinde revize edilen Avrupa Sosyal Şartı'nı (ETS No. 163) ve Uluslararası Çalışma Bürosunun çalışanların kişisel verilerinin korunmasına ilişkin 1997 yılı Uygulama Kodunu hatırlatarak,

Üye devletlerin hükûmetlerine:

- yukarıda belirtilen Rec(89)2 sayılı Tavsiye Kararı'nın yerine geçen bu tavsiye kararının ekinde yer alan ilkelerin, veri korumaya ilişkin yerel mevzuatın istihdam sektöründeki uygulamasına ve kişisel verilerin istihdam amaçlı olarak kullanılması ile ilgisi olan diğer hukuk dallarına yansıtılmalarını tavsiye etmektedir;
- bu amaçla, mevcut tavsiye kararının ve ekinin, yerel veri koruma mevzuatı kapsamında kurulan ve bu mevzuatın uygulanmasını denetlemeye yetkili makamların dikkatine sunulmasını sağlamalarını tavsiye etmektedir;
- Üye Devletlerin hükümetlerine, bu tavsiye kararının ekinde yer alan ilkelerin, davranış kuralları gibi tamamlayıcı araçlar aracılığıyla kabul edilmesini ve uygulanmasını teşvik etmelerini, bu ilkelerin gerek işverenlerin gerekse de çalışanların temsilci kuruluşları da dâhil olmak üzere tüm istihdam sektörü katılımcıları tarafından iyi bilinmesini, anlaşılmasını ve uygulanmasını ve istihdam sektöründeki BİT'lerin geliştirilmesinde ve kullanılmasında dikkate alınmasını sağlamalarını tavsiye etmektedir.

CM/Rec(2015)5 sayılı Tavsiye Kararı'nın Eki

Bölüm I - Genel ilkeler

1. Kapsam

1.1. Bu tavsiye kararında belirtilen ilkeler, hem kamu hem de özel sektörde istihdam amaçlarıyla kişisel verilerin herhangi bir şekilde işlenmesi için geçerlidir.

1.2. İç hukuk aksini gerektirmediği sürece, ister kamu isterse özel sektörde olsun, ilgili kişiler ile potansiyel işverenler arasında, yarı zamanlı sözleşmeler de dâhil olmak üzere, bir veya daha fazla eşzamanlı iş sözleşmesinin kurulmasını sağlamak veya işverenlerin bu sözleşmelerle ilgili görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olmak için kişisel verileri işleyen istihdam kurumlarının faaliyetleri için de bu tavsiye kararının ilkeleri geçerlidir.

2. Tanımlar

İşbu Tavsiye Kararı'nın amaçları doğrultusunda:

“Kişisel veriler” kimliği belirli veya belirlenebilir bir kişi (“veri sahibi”) hakkındaki her türlü bilgi anlamına gelmektedir;

“Veri işleme”, kişisel veriler üzerinde gerçekleştirilen, herhangi bir işlem veya bir dizi işlem, özellikle de verilerin toplanması, depolanması, korunması, değiştirilmesi, geri alınması, açıklanması, kullanılabilir hâle getirilmesi, silinmesi veya imha edilmesi ya da veriler üzerinde mantıksal ve/veya aritmetik işlemler gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir; otomatik işlemenin kullanılmadığı durumlarda, veri işleme, kişisel verilerin aranmasına izin veren herhangi bir kritere göre kurulmuş olan yapılandırılmış bir set içinde gerçekleştirilen işlemler anlamına gelmektedir;

“Bilgi sistemleri”, bir veya daha fazlası, bir program uyarınca bilgisayar verilerinin otomatik olarak işlenmesini ve ayrıca, bilgisayar verilerinin işletilmesi, kullanılması, korunması veya bulundurulması amacıyla bunların saklanmasını, işlenmesini,

alınmasını veya iletilmesini gerçekleştiren herhangi bir cihaz veya birbirlerine bağlı veya ilgili cihazlar grubunu ifade etmektedir;

“İstihdam amaçlı” ifadesi, işverenler ve çalışanlar arasındaki işe alım, iş sözleşmesinin yerine getirilmesi, yasayla belirlenen veya toplu sözleşmelerde belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi de dâhil olmak üzere, yönetim ile ilgili ilişkilerin ve ayrıca bir organizasyonun planlanması ve verimli bir şekilde işletilmesi ve iş ilişkisinin sona ermesi ile ilgilidir. Sözleşme ilişkisinin sonuçları, iş sözleşmesinin süresinin ötesine geçebilir;

“İşveren”, bir çalışan ile iş ilişkisi olan veya bir iş başvurusu ile ilgili olarak böyle bir ilişki kurmayı düşünen ve teşebbüs veya kuruluş için yasal sorumluluğa sahip olan herhangi bir gerçek veya tüzel kişiyi, idari makamı veya kurumu ifade eder;

“Çalışan”, bir işveren ile girilen bir iş ilişkisi altındaki herhangi bir gerçek kişiyi ifade eder.

3. İnsan haklarına, onuruna ve temel özgürlüklerine saygı

İnsan onuruna, özel yaşamın gizliliğine ve kişisel verilerin korunmasına saygı, kişisel verilerin istihdam amaçlı işlenmesi sırasında, özellikle çalışanın kişiliğinin özgürce gelişimine olanak sağlamak ve ayrıca, iş yerindeki bireysel ve sosyal ilişkilere fırsat tanımak amacıyla, güvence altına alınmalıdır.

4. Veri işleme ilkelerinin uygulanması

4.1. İşverenlerin, kişisel verilerin işlenmesini, yalnızca ilgili münferit durumlarda izlenen amaç için gerekli olan verilere indirgemeleri gerekir.

4.2. İşverenler, istihdam amaçlı olarak veri işleme ile ilgili ilke ve yükümlülüklere uygulamada saygı göstermeyi sağlamak için uygun önlemleri geliştirmelidir. Denetim makamının talebi üzerine, işverenler, bu ilkelere ve yükümlülüklere riayet ettiklerini gösterebilmelidir. Bu önlemler, işlenen verilerin hacmine ve niteliğine, üstlenilen faaliyetlerin türüne göre uyarlanmalı ve ayrıca bunların çalışanların temel hak ve özgürlükleri için olası etkileri dikkate alınmalıdır.

5. Verilerin toplanması ve depolanması

5.1. İşverenler, kişisel verileri doğrudan ilgili veri sahibinden almalıdır. Üçüncü taraflardan toplanan verilerin, örneğin mesleki referanslar almak için, işlenmesi gerekli ve yasal olduğunda, veri sahibi önceden usulüne uygun olarak bilgilendirilmelidir.

5.2. İşverenler tarafından istihdam amaçlı olarak toplanan kişisel veriler, istihdamın türünü ve işverenin değişen bilgi ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, ilgili olmalı ve aşırı olmamalıdır.

5.3. İşverenler, bir çalışanın veya iş başvurusunda bulunan kişinin, özellikle sosyal ağlar aracılığıyla, çevrim içi olarak başkalarıyla paylaştığı bilgilerine erişmeyi gerekli görmekten ya da istemekten kaçınmalıdır.

5.4. Sağlık verileri sadece bu tavsiye kararının 9. ilkesinde belirtilen amaçlar için toplanabilir.

5.5. Kişisel verilerin istihdam amaçlı depolanmasına, ancak veriler, bu tavsiye kararının 4, 9 ve 14 ila 20. ilkelerinde belirtilen koşullara uygun olarak ve yalnızca, işlemenin meşru amacını yerine getirmek için gereken süre boyunca toplanmışsa izin

verilir. Bu veriler alakalı ve uygun olmalı, aşırı olmamalıdır. Bir çalışanın performansı veya potansiyeli ile ilgili değerlendirme verileri saklandığında, bu veriler yalnızca mesleki becerileri değerlendirmek amacıyla kullanılmalıdır.

6. Verilerin dâhili kullanımı

6.1. İstihdam amaçlı toplanan kişisel veriler, yalnızca işverenler tarafından bu amaçlar için işlenmelidir.

6.2. İşverenler, işbu tavsiye kararının ilkelerine uygun olarak, kişisel verilerin dâhili kullanımı ile ilgili veri koruma politikaları, kuralları ve/veya diğer araçları benimsemelidir.

6.3. İstisnai durumlarda, verilerin başlangıçta toplandıkları amaç dışında istihdam amaçlı olarak işlenmesi gerektiğinde, işverenler bu farklı amaç için verilerin kötüye kullanılmasını önlemek için yeterli önlemleri almalı ve çalışana bilgilendirmelidir. Çalışanı etkileyen önemli kararların alınacak olması durumunda, söz konusu verilerin işlenmesine dayanarak, çalışanın buna göre bilgilendirilmesi gerekir.

6.4. 8. ilkeye hâlel getirmeksizin, kurumsal değişiklikler, birleşmeler ve devralmalar hâlinde, verilerin daha sonraki kullanımında orantılılık ve amaç belirtilmesi ilkelerine özel dikkat gösterilmelidir. İşlemedeki her önemli değişiklik ilgili kişilere bildirilmelidir.

7. Çalışanların temsili amacıyla verilerin iletilmesi ve BİT'lerin kullanılması

7.1. İç hukuk ve uygulamaya ya da toplu sözleşmelerin şartlarına uygun olarak, kişisel veriler çalışanın temsilcilerine iletilebilir; ancak yalnızca bu tür verilerin çalışanın çıkarlarını düzgün bir şekilde temsil etmelerini sağlamak için gerekli olduğu ölçüde veya bu tür verilerin toplu sözleşmelerde belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve denetlenmesi için gerekli olması durumunda.

7.2. İç hukuk ve uygulamaya uygun olarak, verilerin çalışanların temsilcilerine iletilmesi için bilgi sistemlerinin ve teknolojilerinin kullanımı, 10. ilkeye uygun olarak, gizli iletişimlerini korumak için kullanımlarını ve güvence altına alınmalarını öngören şeffaf kuralları önceden belirleyen özel anlaşmalara tabi olmalıdır.

8. Verilerin dışarıya iletimi

8.1. İstihdam amaçlı toplanan kişisel veriler, kamu kurumlarına, yalnızca resmî işlevlerinde ve bunları yerine getirme amacıyla ve yalnızca işverenlerin yasal yükümlülüklerinin sınırları dâhilinde veya diğer iç hukuk hükümlerine uygun olarak iletilmelidir.

8.2. Kişisel verilerin, kamu kurumlarına, resmî işlevlerini yerine getirmekten başka amaçlar için, veya aynı grup içinde yer alan kuruluşlar da dâhil olmak üzere, kamu kurumlarından başka taraflara iletilmesi, ancak aşağıdaki durumlarda mümkündür:

- istihdam amaçları için gerekli olduğu, bu amaçların, verilerin ilk olarak toplandığı amaçlarla uyumlu olmadığı ve duruma göre, ilgili çalışanın ya da temsilcilerinin bu konudan önceden bilgilendirildiği durumlarda;
- ilgili çalışanın açık, özgür ve bilgilendirilmiş rızası ile;
- eğer iletim iç hukuk tarafından öngörülüyorsa ve özellikle yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla veya toplu sözleşmelere uygun olarak gerekli olduğunda.

8.3. Kamu kaynaklarının ve fonlarının doğru kullanımını izlemek de dâhil olmak üzere, kamu sektöründe (hükûmet ve diğer idari makam ya da organ) şeffaflığı sağlamak için kişisel verilerin açıklanması hakkında geçerli hükümler, çalışanın özel hayatının gizliliği ve kişisel verilerinin korunması hakkı için uygun güvenceler sağlamalıdır.

8.4. İşverenler, özellikle çevrimiçi olarak yayınlanan ve daha geniş bir kitlenin erişebileceği verilerle ilgili olarak, yalnızca ilgili, doğru ve güncel verilerin dışarıya iletilmesini sağlamak için uygun önlemleri almalıdır.

9. Hassas verilerin işlenmesi

9.1. 108 sayılı Sözleşme'nin 6. Maddesinde belirtilen hassas verilerin işlenmesine, yalnızca belirli bir işte istihdam etmek veya iç hukukta belirtilen sınırlar içinde ve 108 sayılı Sözleşme ile bu tavsiye kararında belirtilenleri tamamlayan uygun güvenceler doğrultusunda iş sözleşmesi ile ilgili yasal yükümlülükleri yerine getirmek için kaçınılmaz olduğu özel durumlarda izin verilir. Uygun güvenceler, bu tür hassas verilerin işlenmesinin, ilgili çalışanın çıkarlarını, haklarını ve temel özgürlüklerini maruz bırakabilecek olan riskleri, özellikle de ayrımcılığa yol açabilecek olanları önlemeyi amaçlamalıdır. Biyometrik verilerin işlenmesi, bu tavsiye kararının 18. ilkesinde öngörülen koşullar altında mümkün olmalıdır.

9.2. İç hukuka uygun olarak, bir çalışana veya iş başvurusunda bulunan kişiye, yalnızca aşağıdaki amaçlar doğrultusunda sağlık durumu ile ilgili sorular sorulabilir ve/veya bu kişiler tıbbi olarak muayene edilebilir:

- a. mevcut veya gelecekteki istihdam için uygunluğunu belirlemek;
- b. koruyucu tıbbın gerekliliklerini yerine getirmek;
- c. uygun bir rehabilitasyonu sağlamak veya diğer çalışma ortamı gerekliliklerine uymak;
- d. veri sahibinin veya diğer çalışanların ve bireylerin hayati çıkarlarını korumak;
- e. sosyal yardımların verilmesini mümkün kılmak;
- f. adli işlemlere yanıt vermek.

9.3. Genetik veriler, örneğin, bir çalışanın veya iş başvurusunda bulunan kişinin mesleki uygunluğunu belirlemek için, veri sahibinin rızası ile dahi işlenemez. Genetik verilerin işlenmesine yalnızca istisnai durumlarda, örneğin veri sahibinin veya üçüncü tarafların sağlığı ile ilgili ciddi bir ön yargıdan kaçınmak için ve yalnızca iç hukuk tarafından izin verildiği ve uygun güvencelere tabi olduğu durumlarda izin verilebilir.

9.4. Sağlık verileri ve işlenmelerinin yasal olduğu durumlarda, genetik veriler, çalışandan, yalnızca yasaların öngördüğü durumlarda ve uygun güvencelere tabi olarak alınmalıdır.

9.5. Tıbbi gizlilik yükümlülüğü kapsamında yer alan sağlık verileri, yalnızca bu tür bir yükümlülüğe veya diğer mesleki mahremiyet ya da gizlilik kurallarına bağlı olan personel tarafından erişilebilir olmalı ve işlenebilmelidir. Bu tür veriler:

- a. doğrudan ilgili çalışanın görevlerini yerine getirebilmesi ile ilgili olmalıdır;
- b. çalışanın sağlığını korumak için gerekli önlemlerin desteklenmesinde gerekli olmalıdır;
- c. başkaları için riskleri önlemek amacıyla gerekli olmalıdır.

Bu tür veriler işverenlere aktarıldığında, bu veri işleme, personel idaresinde yer alan veya işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu biri gibi ilgili yetkilendirmeye sahip olan bir kişi tarafından gerçekleştirilmeli ve bu bilgiler, yalnızca personel idaresinin karar vermesi için kaçınılmaz ise ve iç hukuk hükümlerine uygun olarak aktarılmalıdır.

9.6. Tıbbi gizlilik yükümlülüğü kapsamında kalan sağlık verileri ve yasal olduğu hâllerde genetik veriler, uygun ise işverenler tarafından tutulan diğer kişisel veri kategorilerinden ayrı olarak saklanmalıdır. İşverenin sağlık hizmetinden olmayan kişilerin verilere erişimini önlemek için teknik ve organizasyonel güvenlik önlemleri alınmalıdır.

9.7. Üçüncü taraflarla ilgili sağlık verileri, veri sahibi tarafından tam, açık, özgür ve bilgilendirilmiş rıza verilmedikçe veya bu tür bir işleme bir veri koruma denetim makamı tarafından yetkilendirilmedikçe veya iç hukuka göre zorunlu olmadıkça hiçbir koşulda işlenmemelidir.

10. İşlemenin şeffaflığı

10.1. İşverenler tarafından tutulan kişisel verilere ilişkin bilgiler, ya doğrudan ilgili çalışana ya da onun temsilcilerinin aracılığı ile kullanılabilir hâle getirilmeli veya diğer uygun yollar ile onun bilgisine sunulmalıdır.

10.2. İşverenler çalışanlara aşağıdaki bilgileri sağlamalıdır:

- işlenecek kişisel verilerin kategorileri ve işleme amaçlarının bir açıklaması;
- kişisel verilerin alıcıları veya alıcı kategorileri
- çalışanların, iç hukukta veya yasal sistemlerinde daha elverişli olanlara hâle getirmeksizin, bu tavsiye kararının 11. ilkesinde belirtilen hakları kullanmak için sahip oldukları araçlar;
- adil ve yasal veri işlemeyi sağlamak için gerekli olan diğer tüm bilgiler.

10.3. Özellikle, video ile izleme ve olası kullanımları da dâhil olmak üzere, BİT'ler tarafından toplanabilecek kişisel veri kategorilerinin açık ve eksiksiz bir açıklaması yapılmalıdır. Bu ilke aynı zamanda, bu tavsiye kararının ekinin II. Bölümünde yer alan özel işleme biçimleri için de geçerlidir.

10.4. Bilgiler erişilebilir bir formatta sunulmalı ve güncel tutulmalıdır. Her hâlükârda bu tür bilgiler, çalışan ilgili faaliyeti veya eylemi gerçekleştirmeden önce sağlanmalı ve çalışanın normalde kullandığı bilgi sistemleri aracılığıyla kolayca erişilebilir hâle getirilmelidir.

11. Erişim, düzeltme ve itiraz etme hakkı

11.1. Bir çalışan, talep üzerine, makul aralıklarla ve aşırı gecikme olmaksızın, kendisiyle ilgili kişisel verilerin işlenmesinin onayını alabilmelidir. İletişim anlaşılabilir bir biçimde olmalı, verilerin kökenine ilişkin tüm bilgilerin yanı sıra, veri sorumlusunun işlemin şeffaflığını sağlamak için vermesi gereken diğer bilgiler ile özellikle 10. ilkede belirtilen bilgileri de içermelidir.

11.2. Bir çalışanın, yanlış olmaları ve/veya yasalara ya da bu tavsiye kararında belirtilen ilkelere aykırı olarak işlenmiş olmaları hâlinde, kendisiyle ilgili kişisel verilerin düzeltilmesini, engellenmesini ya da silinmesini sağlama hakkına sahip olması gerekir. Ayrıca, istihdam amacıyla gerekli olmadığı veya başka bir şekilde yasalar tarafından

veri işleme öngörülmediği sürece, kişisel verilerinin işlenmesine herhangi bir zamanda itiraz etme hakkına sahip olmalıdır.

11.3. Erişim hakkı aynı zamanda, işverenlerin veya ilgili üçüncü tarafların savunma hakkına hanel getirmeksizin, en geç değerlendirme süreci tamamlandığında, çalışanın performans, verimlilik veya yetenek değerlendirmeleriyle ilgili veriler de dâhil olmak üzere, değerlendirme verileri açısından da garanti edilmelidir. Bu tür veriler çalışan tarafından düzeltilemezse de, tamamen öznel değerlendirmeler iç hukuka uygun olarak itiraza açık olmalıdır.

11.4. Bir çalışan, onun görüşleri dikkate alınmaksızın, yalnızca verilerin otomatik olarak işlenmesine dayalı olarak, kendisini önemli ölçüde etkileyen bir karara tabi tutulmamalıdır.

11.5. Bir çalışan ayrıca, talep üzerine, sonuçları kendisine uygulanan veri işleminin altında yatan gerekçe hakkında bilgi edinebilmelidir.

11.6. Fıkra 10, 11.1, 11.2, 11.4 ve 11.5'te belirtilen haklar bakımından askıya almaya, yasaların öngördüğü ve demokratik bir toplumda Devletin güvenliğini, kamu güvenliğini, Devletin önemli ekonomik ve mali çıkarlarını korumak veya cezai suçları önlemek ve bastırmak, veri sahibini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için gerekli bir önlem olması durumunda izin verilebilir.

11.7. Dahası, bir işveren tarafından yürütülen bir iç soruşturma durumunda, eğer bu hakların kullanılması soruşturmaya hanel getirecekse, fıkra 10 ile 11.1'den 11.5'e kadar olan fıkralarda belirtilen hakların kullanılması, soruşturmanın sona ermesine kadar ertelenebilir.

11.8. İç hukuk hükümleri aksini öngörmediği sürece, bir çalışan erişim, düzeltme ve itiraz etme haklarını kullanma veya bu hakları kendi adına kullandırma konusunda kendisine yardımcı olacak bir kişiyi seçme ve atama hakkına sahip olmalıdır.

11.9. İç hukuk, verilere erişimin reddedildiği veya verilerin herhangi birinin düzeltilmesi ya da silinmesi için taleplerin reddedildiği hâllerde bir çözüm yolu sağlamalıdır.

12. Verilerin güvenliği

12.1. İşverenler veya onların adına veri işleyebilen kuruluşlar, kuruluşun risk değerlendirme ve güvenlik politikalarının periyodik olarak gözden geçirilmesine karşılık olarak yeterli teknik ve organizasyonel tedbirleri almalı ve bunları uygun şekilde güncellemelidir. Bu tür tedbirler, kişisel verilerin kazara veya yetkisiz kişilerce değiştirilmesine, kaybolmasına veya imha edilmesine ve ayrıca, bu verilere yetkisiz kişilerce erişime, yayılmasına veya açıklanmasına karşı, istihdam amacıyla işlenen kişisel verilerin güvenliğini ve gizliliğini sağlamak için tasarlanmalıdır.

12.2. İç hukuka uygun olarak işverenler, depolanmaları da dâhil olmak üzere, istihdam amacıyla kişisel verileri işlenmeleri için herhangi bir işlemde BİT'leri kullanırken yeterli veri güvenliğini sağlamalıdır.

12.3. Personel idaresinin yanı sıra verilerin işlenmesinde yer alan diğer herhangi bir kişi, bu tür tedbirler, bunlara riayet etme gereği ve bu tür tedbirler hakkında gizliliği koruma gereği hakkında bilgilendirilmelidir.

13. Verilerin bulundurulması

13.1. Kişisel veriler, işverenler tarafından, İlke 2'de belirtilen istihdam amaçları ile gerekçelendirilenden veya mevcut ya da önceki bir çalışanın çıkarlarının gerektirdiğinden daha uzun bir süre tutulmamalıdır.

13.2. Bir iş başvurusunu desteklemek için sunulan kişisel veriler, normal şartlar altında bir iş teklifinin yapılmayacağı veya bu teklifin iş başvurusunda bulunan kişi tarafından kabul edilmeyeceği netleşir netleşmez silinmelidir. Bu tür verilerin ilerideki bir iş fırsatı için saklanması durumunda, veri sahibi bu doğrultuda bilgilendirilmeli ve talep etmesi hâlinde veriler silinmelidir.

13.3. Bir iş başvurusu için sunulan verilerin, yasal bir işlem başlatılması veya yasal işleme karşı savunma yapılması ya da bir başka meşru bir amaç için saklanması gerekli olduğu durumlarda, veriler sadece bu amacın yerine getirilmesi için gerekli olan süre boyunca saklanmalıdır.

13.4. İşverenler tarafından yürütülen ve herhangi bir çalışanla ilgili olumsuz önlemlerin alınmasına yol açmayan bir iç soruşturma amacıyla işlenen kişisel veriler, silme işlemi gerçekleşene kadar çalışanın erişim hakkına halel getirmeksizin, makul bir süre sonra silinmelidir.

Bölüm II - İşlemenin özel şekilleri

14. İşyerinde internet ve elektronik iletişimin kullanımı

14.1. İşverenler, çalışanların özel yaşam hakkına haksız ve makul olmayan müdahalelerden kaçınmalıdır. Bu ilke, bir çalışan tarafından kullanılan tüm teknik cihazlar ve BİT'ler açısından da uygulanır. İlgili kişiler, bu tavsiye kararının 10. ilkesine uygun olarak, açık bir özel yaşamın gizliliği politikasının uygulanması konusunda uygun şekilde ve periyodik olarak bilgilendirilmelidir. Sağlanan bilgiler güncel tutulmalı ve trafik verilerinin işlenmesinin amacını, tutulmasını veya yedeklenme süresini ve profesyonel elektronik iletişimlerin arşivlenmesini içermelidir.

14.2. Özellikle, çalışan tarafından erişilen internet veya intranet sayfalarıyla ilgili kişisel verilerin işlenmesi durumunda, belirli işlemleri engelleyen filtrelerin kullanımı gibi önleyici tedbirlerin benimsenmesinden ve anonim veya bir şekilde bir araya getirilmiş veriler üzerinde bireysel olmayan rastgele kontroller tercih edilerek, kişisel veriler üzerinde olası izlemenin derecelendirilmesinden yana tercih kullanılmalıdır.

14.3. İşverenlerin, bu olasılığın varlığından önceden haberdar edilmiş olan çalışanlarının iş ile ilgili elektronik iletişimlerine erişimleri, ancak gerekli olan hâllerde, güvenlik veya diğer meşru nedenlerle söz konusu olabilir. İşverenler, çalışanların yokluğunda, erişimin iş ile ilgili bir gereklilik olması durumunda, elektronik iletişimlere erişimin sağlanmasına yönelik gerekli tedbirleri almalı ve uygun usulleri öngörmelidir. Erişim, mümkün olan en az müdahaleci şekilde ve sadece ilgili çalışanları bilgilendirdikten sonra gerçekleştirilmelidir.

14.4. Hiçbir koşul altında, iş yerinde özel elektronik mesajların içeriği, gönderilmesi ve alınması izlenmemelidir.

14.5. Bir çalışanın bir kuruluştan ayrılması durumunda işveren, çalışanın elektronik

mesajlaşma hesabını otomatik olarak devre dışı bırakmak için gerekli organizasyonel ve teknik tedbirleri almalıdır. Eğer işverenler, kuruluşun verimli çalışması için bir çalışanın hesabının içeriğini geri almaya ihtiyaç duyarlarsa, bunu çalışan ayrılmadan önce ve mümkün olduğunda, onun huzurunda yapmalıdırlar.

15. Video ile izleme de dâhil olmak üzere çalışanların izlenmesi için bilgi sistemleri ve teknolojileri

15.1. Doğrudan ve asıl amaç olarak çalışanların faaliyetlerini ve davranışlarını izlemek için bilgi sistemleri ve teknolojilerinin devreye alınmasına ve kullanılmasına izin verilmemelidir. Bunların üretimi, sağlığı ve güvenliği korumak veya kuruluşun verimli çalışmasını sağlamak gibi diğer meşru amaçlar için devreye alınması ve kullanılması, dolaylı bir sonucu olarak çalışanların faaliyetlerinin izlenmesi olasılığına sahip olduğu durumlarda, 21. ilkede belirtilen ek güvencelere, özellikle de çalışan temsilci ile konuyu istişare edilmesine tabi tutulmalıdır.

15.2. Çalışanların faaliyetlerini ve davranışlarını dolaylı olarak izleyen bilgi sistemleri ve teknolojileri, temel haklarını zayıflatmayacak şekilde özel olarak tasarlanmalı ve yerleştirilmelidir. Çalışanların yaşamlarının en kişisel alanlarının bir parçası olan konularını izlemek için video ile izlemenin kullanılmasına hiçbir durumda izin verilmez.

15.3. Uyuşmazlık ve adli süreçler durumunda çalışanlar, uygun olduğunda ve iç hukuka uygun şekilde, alınan kayıtların kopyalarını elde edebilmelidir. Kayıtların depolanması bir zaman sınırına tabi olmalıdır.

16. Çalışanların konumunu belirten ekipmanlar

16.1. Çalışanların konumunu belirten ekipmanlar, sadece eğer işverenlerin izlediği meşru amaca ulaşmak için gerekli oldukları kanıtlanırsa ve bunların kullanımı çalışanların sürekli olarak izlenmesine yol açmazsa devreye alınmalıdır. İzleme özellikle ana amaç olmamalı; sadece üretimi, sağlığı ve güvenliği korumak veya kuruluşun verimli çalışmasını sağlamak için gereken bir eylemin dolaylı bir sonucu olmalıdır. Bu cihazların kullanımı nedeniyle ilgili kişilerin hak ve özgürlüklerinin ihlal edilme potansiyeli göz önüne alındığında, işverenler, ilke 21'de belirtilen ilave güvenceler de dâhil olmak üzere, çalışanların özel yaşamın gizliliği hakları ve kişisel verilerin korunması için gerekli tüm güvenceleri sağlamalıdır. 4. ve 5. ilkelere uygun olarak, işverenler, bu tür cihazların kullanıldıkları amaca ve en aza indirgeme ve orantılılık ilkelerine özel dikkat göstermelidir.

16.2. İşverenler, bu verilerin işlenmesiyle ilgili uygun iç prosedürleri uygulamalı ve bunlar hakkında ilgili kişileri önceden bilgilendirmelidir.

17. İç bildirim mekanizmaları

17.1. İşverenlerin, yasa veya iç kurallar gereği, yardım hatları gibi iç bildirim mekanizmalarını uygulamak zorunda oldukları durumlarda, ilgili tüm tarafların kişisel verilerinin korunmasını sağlamalıdırlar. Özellikle, işverenler, yasa dışı veya etik olmayan davranışları bildiren çalışanın (ihbarcılar gibi) gizliliğini sağlamalıdır. İlgili tarafların kişisel verileri, yalnızca bildirim ile ilgili uygun iç prosedürlerin amaçları bakımından ve yasaların gerektirdiği veya daha sonraki adli işlemler için gerekli

olabileceği şekilde kullanılmalıdır.

17.2. İstisnai durumlarda, işverenler isimsiz bildirimde bulunmaya izin verebilir. İç soruşturmalar, usulüne uygun olarak kanıtlarla desteklenmiş olması ve iç hukukun ciddi şekilde ihlal edilmiş olması hâli dışında, sadece isimsiz bir bildirimde dayalı olarak yürütülmemelidir.

18. *Biyometrik veri*

18.1. Biyometrik veri toplama ve daha fazla işleme, yalnızca işverenlerin, çalışanların veya üçüncü tarafların meşru çıkarlarının korunması gerektiğinde, ancak daha az müdahaleci başka bir araç bulunmuyorsa ve yalnızca, ilke 21'de öngörülen ek önlemler de dâhil olmak üzere, uygun güvencelerin sağlanmasıyla birlikte gerçekleştirilmelidir.

18.2. Biyometrik verilerin işlenmesi bilimsel olarak kabul edilen yöntemlere dayalı ve sıkı güvenlik ve orantılılık gerekliliklerine tabi olmalıdır.

19. *Psikolojik testler, analizler ve benzeri prosedürler*

19.1. Bir çalışan ya da iş başvurusunda bulunan kişinin karakterini ya da kişiliğini değerlendirmek için tasarlanmış, tıbbi gizliliğe tabi uzman meslek mensupları tarafından gerçekleştirilen psikolojik testlere, analizlere ve benzeri prosedürlere başvurulmasına, ancak işteki faaliyet türü için meşru ve gerekli olması ve iç hukukun uygun güvenceler sağlaması durumunda izin verilmelidir.

19.2. Çalışan veya iş başvurusunda bulunan kişi, bu testlerin, analizlerin veya benzer prosedürlerin sonuçlarının ve daha sonra da içeriğinin kullanımı hakkında önceden bilgilendirilmelidir. İlke 11.1 ve 11.2 buna göre uygulanır.

20. *Çalışanların hakları için özel riskler oluşturan diğer işlemler*

20.1. İşverenler veya uygun olduğu durumlarda veri işleyenler, amaçlanan herhangi bir veri işlemenin çalışanların hakları ve temel özgürlükleri üzerindeki potansiyel etkisine ilişkin bir risk analizi gerçekleştirmeli ve veri işleme operasyonlarını, bu hak ve temel özgürlüklere müdahale riskini önleyecek veya en azından minimuma indirecek şekilde tasarlamalıdır.

20.2. İç hukuk veya uygulama diğer uygun güvenceleri öngörmediği sürece, analizin çalışanların haklarına ve temel özgürlüklerine müdahale risklerini ortaya çıkardığı BİT'lerin devreye alınmasından veya uyarlanmasından önce çalışan temsilcilerinin onamı aranmalıdır.

21. *İlave güvenceler*

Bu tavsiye kararının II. Bölümünde belirtilen tüm hususi işleme biçimleri için işverenler, özellikle aşağıdaki güvencelere riayet etmelidirler:

a. Çalışanlar, faaliyetlerini izlemeyi sağlayan bilgi sistemleri ve teknolojileri devreye alınmadan önce bilgilendirilmelidir. Sağlanan bilgiler güncel tutulmalı ve bu Tavsiye Kararı'nın 10. ilkesini dikkate alınmalıdır. Bu bilgiler, işlemin amacının ve bulundurma veya yedekleme süresinin yanı sıra erişim ve düzeltme haklarının varlığı veya yokluğunu ve bu hakların nasıl kullanılabileceğini de içermelidir.

b. Bu verilerin işlenmesiyle ilgili uygun kurumu içi tedbirler alınmalı ve çalışanlar

önceden bilgilendirilmelidir.

c. Herhangi bir izleme sistemi devreye alınmadan önce veya bu tür bir izlemenin değişebileceği durumlarda, iç hukuka veya uygulamaya uygun olarak çalışan temsilcilerine danışılmalıdır. Danışma prosedürünün, çalışanların özel yaşamlarının gizliliğine ve insan onurlarına saygı gösterilmesini isteme haklarının ihlal edilme olasılığını ortaya çıkarması durumunda, çalışan temsilcilerinin onamı alınmalıdır.

d. İç hukuka uygun olarak, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin ulusal denetim makamına danışılmalıdır.

- yukarıda belirtilen Rec(89)2 sayılı Tavsiye Kararı'nın yerine geçen bu tavsiye kararının ekinde yer alan ilkelerin, veri korumaya ilişkin yerel mevzuatın istihdam sektöründeki uygulamasına ve kişisel verilerin istihdam amaçlı olarak kullanılması ile ilgisi olan diğer hukuk dallarına yansıtılmalarını tavsiye etmektedir;,
- bu amaçla, mevcut tavsiye kararının ve ekinin, yerel veri koruma mevzuatı kapsamında kurulan ve bu mevzuatın uygulanmasını denetlemeye yetkili makamların dikkatine sunulmasını sağlamalarını tavsiye etmektedir;
- Üye Devletlerin hükümetlerine, bu tavsiye kararının ekinde yer alan ilkelerin, davranış kuralları gibi tamamlayıcı araçlar aracılığıyla kabul edilmesini ve uygulanmasını teşvik etmelerini, bu ilkelerin gerek işverenlerin gerekse de çalışanların temsilci kuruluşları da dâhil olmak üzere tüm istihdam sektörü katılımcıları tarafından iyi bilinmesini, anlaşılmasını ve uygulanmasını ve istihdam sektöründeki BİT'lerin geliştirilmesinde ve kullanılmasında dikkate alınmasını sağlamalarını tavsiye etmektedir.



Bu belgenin çevirisi, *İdari Yargının Etkinliğinin Artırılması ve Danıştayın Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi* projesi kapsamında Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortak finanse edilmiştir.

Translation is co-funded by the European Union, the Council of Europe and the Republic of Turkey under the Project on *Improving the Effectiveness of the Administrative Judiciary and Strengthening the Institutional Capacity of Council of State*.