

İşveren Uygulamaları kapsamında Kişisel Verilerinin İşlenmesi

E-POSTA İZLEME, SOSYAL MEDYA TAKİBİ, KAMERA
KAYITLARI VE DİĞER İŞYERİ UYGULAMALARI

İçindekiler

1. İnternet ve Elektronik Posta Kullanımı	2
a. Çalışanların interneti kendi özel amaçları doğrultusunda kullanabilmeleri mümkün müdür? .	2
b. İşverenin internet kullanımını sınırlandırması gerekli midir?.....	2
c. Çalışanların işyeri elektronik posta adreslerini şahsi amaçlarla kullanabilmeleri mümkün müdür?	2
d. İşverenin bir çalışanın e-postalarını kontrol etmesine izin veriliyor mu? Veriliyorsa, hangi şartların karşılanması gerekir?.....	3
e. Eğer çalışanın e-posta hesabını özel amaçlarla kullanmasına izin verilirse, bir farklılık oluşur mu?	3
2. Lokasyon (GPS) Verisinin Takip Edilmesi	4
a. İşveren hangi koşullarda lokasyon izlemeyi kullanabilir?	4
3. Güvenlik Kameralarının Kullanımı.....	5
a. İşverenin güvenlik kamerası kullanması mümkün müdür?	5
b. Güvenlik kamerası kullanımı için özel şartlar var mıdır?.....	5
c. Güvenlik kamerası kullanılmasının yasaklandığı durumlar/yerler var mı?.....	5
4. Sosyal Medya	5
a. İşveren, sosyal medyayı, herhangi bir çalışan adayıyla ilgili bir bilgi kaynağı olarak kullanabilir mi?	5
b. İşverenin, sosyal medyanın kullanımını, içerik ve kapsam olarak düzenlemesi mümkün müdür?	6
5. Verimlilik Kontrolü.....	6
a. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, çalışanların verimliliğiyle ilgili kontrollere ilişkin herhangi bir düzenleme yapıyor mu?	6

1. İnternet ve Elektronik Posta Kullanımı

a. Çalışanların interneti kendi özel amaçları doğrultusunda kullanabilmeleri mümkün müdür?

Çalışanların işyerinde özel amaçlarla internete girmesini engelleyen bir yasal düzenleme bulunmamakla birlikte, genellikle işverenler bu hususu düzenleyen ya da tamamen yasaklayan politikalar yayınlamaktadır. Böyle bir politika, genel olarak, internetin ticari veya hukuka aykırı amaçlarla kullanılmasını yasaklar ve internet kullanımının minimum seviyelere indirilmesi için internette geçirilen zamanın sınırlandırılmasını (örneğin mola sırasında veya çalışma saatinden önce / sonra) öngörür.

b. İşverenin internet kullanımını sınırlandırması gerekli midir?

Yukarıda da açıklandığı üzere, yasalar internetin işyerinde özel amaçlarla kullanılmasını yasaklamamaktadır; ancak her bir işveren o işyerine has internet kullanımına ilişkin özel politikalar ve usuller kararlaştırabilir.

Bununla birlikte 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun uyarınca işverenler, işyerinde sağladıkları internet nedeniyle "toplu kullanım sağlayıcı" sayılmaktadır. Bu nedenle de konusu suç oluşturan içeriklere erişimin engellenmesi ve kullanıma ilişkin erişim kayıtlarının tutulması hususunda mevzuatta öngörülen tedbirleri almakla yükümlüdürler.

c. Çalışanların işyeri elektronik posta adreslerini şahsi amaçlarla kullanabilmeleri mümkün müdür?

Çalışanların özel bir amaçla iş e-posta hesaplarını kullanmasını önleyecek bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Ancak işverenler bu konuyu genellikle kendi politikaları ve kuralları ile kontrol etmektedir. İşveren, iş amaçlı e-postanın özel amaçlarla kullanılmasını yasaklayabilir veya

kullanımına ilişkin kısıtlamalar koyabilir. İşverenin koyduğu bu kurallara uymamanın, çalışan açısından bir disiplin suçu teşkil etmesi muhtemeldir.

d. İşverenin bir çalışanın e-postalarını kontrol etmesine izin veriliyor mu? Veriliyorsa, hangi şartların karşılanması gerekir?

İşverenin çalışanın e-postalarını izlemesi mümkündür. Ancak bunu yaparken çalışanların hak ve özgürlükleri ile bu kontrol faaliyetinden elde edeceği menfaat arasında bir denge gözetilmesi gerekmektedir. İşverenin çalışanın e-postalarını kontrol etmesi halinde, kişisel veri 'işlediği' kabul edilmektedir. Buna göre 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ("6698 Sayılı Kanun") uyarınca, işverenin öncelikle 'veri işleme ilkelerine' uyması gerekmektedir. En önemlisi, veriyi meşru amaçlar için, sınırlı, ölçülü ve hukuka uygun bir şekilde işlemek zorundadır; pratikte, bu izlemenin gerçekleşeceğini de çalışanlara bildirmesi gerekir. İşveren, aynı zamanda veri işleme koşullarını da karşılamalıdır (örn. işleme, işverenin meşru çıkarları için -ayrımcılığın önlenmesi gibi- gereklidir). Bu şekilde bir izleme gerçekleştirilmeden önce yasal koşulların oluştuğu mutlaka her somut olay için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Çalışanın e-posta hesapları ile bazı kişilerle iletişiminin engellenmesi ise karmaşık bir konudur ve işverenler belirli ticari nedenlerden dolayı haberleşmeyi izleyebilseler de her bir somut olayın kendi içerisinde ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

e. Eğer çalışanın e-posta hesabını özel amaçlarla kullanmasına izin verilirse, bir farklılık oluşur mu?

Çalışanın e-posta hesabının özel amaçlarla kullanmasına izin verilip verilmemesi hususuna ilişkin özel bir yasal ayırım bulunmamaktadır. Bununla birlikte, pratikte, özel amaçlarla kullanıma izin verilmiş olan çalışanlar açısından daha fazla gizlilik beklentisi olacağı kuşkusuzdur; bu nedenle e-postalara ilişkin herhangi bir izleme daha dikkatli değerlendirilmelidir. Bu durumda çalışanlar işyerinde bir dereceye kadar

gizlilik hakkına sahiptir; dolayısıyla "özel" veya "kişisel" olarak işaretlenmiş herhangi bir e-postanın izlenmesinden kaçınılmalıdır.

2. Lokasyon (GPS) Verisinin Takip Edilmesi

a. İşveren hangi koşullarda lokasyon izlemesi yapabilir?

Lokasyon izleme, bir kişisel veri işleme faaliyetidir ve bu faaliyette kişisel veri olarak kabul edilen 'lokasyon verisi' toplanır. Bu nedenle de 6698 Sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Lokasyon izleme faaliyeti, kişinin hak ve özgürlüklerine oldukça müdahale eden bir uygulama olduğu için, işverenin lokasyon izleme faaliyetine ilişkin geçerli bir gerekçesi olmalıdır. Pek çok durumda lokasyon verisinin izlenmesi 6698 Sayılı Kanun kapsamında izin verilen bir veri işleme olarak kabul edilmeyecek ve işverenin lokasyon izleme faaliyeti bu kanundaki istisnalar kapsamında bir veri işleme olarak kabul edilmeyecektir.

6698 Sayılı Kanun kapsamında çalışanın lokasyonunun izlenmesi pek çok durumda istisnalar kapsamında izin verilen bir durum olarak kabul edilmeyeceği için; diğer bir yasal zemin olan, çalışanın lokasyon izleme konusunda açık rızasının alınması düşünülebilir. Fakat unutulmamalıdır ki; çalışanın açık rızasının alınmış olması tek başına kişisel veri işleme faaliyetini hukuka uygun hale getirmez. İşverenin veri işleme ilkelerini gözetmesi; lokasyon izlemenin meşru bir amaca dayanması, sınırlı, ölçülü ve hukuka uygun olması gerekmektedir. Aynı zamanda çalışanlar izleme faaliyeti hakkında detaylı bir şekilde bilgilendirilmelidir.

3. Güvenlik Kameralarının Kullanımı

a. İşverenin güvenlik kamerası kullanması mümkün müdür?

Güvenlik nedeniyle işyerinde kamera kullanılması mümkündür. Bu kameralar vasıtasıyla fiziksel mekân güvenlik bilgilerinin (kamera görüntüleri) işlenmesinde işverenin meşru menfaati olduğu kabul edilmektedir.

b. Güvenlik kamerası kullanımı için özel şartlar var mıdır?

6698 Sayılı Kanun kapsamında belirtilen ilkelere ek olarak, bu işleme faaliyeti hakkında çalışanların (ve ziyaretçilerin) bilgilendirilmesi gerekmektedir. Uygulamada bilgilendirme için, kişilerin görebileceği yerlerde, kamera kaydı yapıldığına ilişkin uyarılar konulması yöntemi tercih edilmektedir.

c. Güvenlik kamerası kullanılmasının yasaklandığı durumlar/yerler var mı?

Bu konuda 6698 Sayılı Kanun'da özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, tuvalet, duş ve özel ofis gibi çalışanın haklı olarak izlenmesini beklemeyeceği alanlarda veya haklı bir gizlilik beklentisinin olabileceği diğer alanlarda güvenlik kamerası ile izleme yapılmaması gerekir.

4. Sosyal Medya

a. İşveren, sosyal medyayı, herhangi bir çalışan adayı ile ilgili bir bilgi kaynağı olarak kullanabilir mi?

Evet, kullanabilir. Ancak bu konuda herhangi bir hukuki uyumsuzluk oluşmasını engellemek adına, hassas davranılmasında fayda bulunmaktadır. Örneğin, eğer bir işveren işe alım kararlarını, sosyal medyada yer alan herhangi bir özel nitelikli veriye dayanarak alırsa (örn. siyasi görüş, cinsel hayat), bu durum ayrımcılık iddiasına neden olabilir. Bu nedenle işveren,

elbette sosyal medya üzerinden topladığı kişisel verileri işlerken de Kanun kapsamında belirtilen veri işleme ilkelerine uyacaktır.

b. İşverenin, sosyal medyanın kullanımını, içerik ve kapsam olarak düzenlemesi mümkün müdür?

İşveren bunu bir politika ile düzenleyebilir, bu politikaya uygun olarak da bazı sitelere girişi teknik düzenlemelerle kısıtlayabilir. Ancak açık bir politikanın bulunmaması, sosyal medya kullanımının kapsamını belirlemeyi oldukça zorlaştırmaktadır.

5. Verimlilik Kontrolü

a. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, çalışanların verimliliğiyle ilgili kontrollere ilişkin herhangi bir düzenleme yapıyor mu?

Çalışanların verimlilik kontrollerine ilişkin verilerin işlenmesi açısından belirli bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak çeşitli biçimlerde verimliliğin kontrol edilmesi ve izlenmesi, veri korumaya ilişkin özel hususların göz önünde bulundurulmasını gerektirebilir.

© Hamzaoğlu & Partners. Tüm hakları saklıdır.

Bu doküman sadece genel bilgilendirme amaçlı olarak hazırlanmıştır. Hukuki görüş veya öneri değildir ve bu amaçlarla kullanılamaz. Önceden izin almaksızın bu dokümanın tamamı veya bir kısmı çoğaltılamaz, kopyalanamaz veya benzer şekillerde kullanılamaz.



Daha fazla bilgi için :

Yücel HAMZAOĞLU

Ortak

yucelh@hamzaoglu-legal.com