



27.05.2021

Sayın İlgili,

İşbu bilgi notu; Kişisel Verileri Koruma Kurumu (“**Kurum**”) tarafından yayımlanan Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun (“**Kurul**”) 11.02.2020 tarihli ve 2020/108 sayılı kararı (“**Karar**”) ile ilgili olarak 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (“**Kanun**”) hükümleri kapsamında sizleri bilgilendirmek amacıyla hazırlanmıştır.

Karar’ın konusu, veri sorumlusu bir sağlık firması (“**Veri Sorumlusu**”) tarafından belirli tarihlerde firma bünyesinde çalışmış bulunan ve çalışma ilişkisi karşılıklı mutabakat sonucu sonlandırdıktan sonra başka bir şirkette çalışmaya başlayan ilgili kişiye (“**İlgili Kişi**”) ait kişisel bilgilerin İlgili Kişi’nin yeni işveren şirketin talebi olmaksızın paylaşılması neticesinde; İlgili Kişi’nin Kurum’a yaptığı şikayet başvurusudan ibarettir.

İlgili Kişi’nin Kurum’a yaptığı başvurusunda özetle; Veri Sorumlusu tarafından İlgili Kişi’nin çocuklarının ve eşinin uzun bir süredir yurtdışında yaşadıkları ve ilgili kişinin de bu ülkeye taşınacağı, Türkiye’de fazla kalmayacağı gibi bilgilerin yeni çalışmaya başladığı şirketle, yeni şirketin talebi olmaksızın paylaşıldığı ve ayrıca, İlgili Kişi’nin aldığı maaş, prim ve özel ödeme koşullarına riayet etmeksizin eski çalıştığı şirket olan Veri Sorumlusu’ndan ayrıldığı bilgilerin paylaşıldığını belirtmiştir.

Veri Sorumlusu ise verdiği savunma yazısında,

- Yeni işveren şirketin kurumsal hesabından yapılan duyuru incelendiğinde İlgili Kişi’nin yeni çalışmaya başladığı şirkete iş başvurusunda, ayrıldığı pozisyona dair yanlış beyanda bulunduğu tespit edildiği;
- İlgili Kişi’nin Veri Sorumlusu’nun adını kullanarak etik olmayan, hukuka ve gerçeğe aykırı bir bilgi ile yeni işvereni nezdinde kendisi lehine haksız menfaat sağlaması, Veri Sorumlusu’nun haklarını ve menfaatlerini ihlal etmesi nedeniyle İlgili Kişi’nin yeni işvereni ile yapılan bilgi paylaşımının **yalnızca İlgili Kişi’nin Veri Sorumlusu nezdinde çalıştığı pozisyon bilgisinin düzeltilmesi ve ilettiği işten ayrılma gerekçesinin paylaşılması ile sınırlı olduğu**;
- Yanlış bilginin düzeltilmesinin haklı bir gerekçeye dayandığı, veri aktarımının amacının belirli, açık ve meşru olduğu zira Veri Sorumlusu’nun eski çalışanın kendi şirketinde çalıştığı iş pozisyonuyla ilgili yanlış bilgiyi düzelterek yeni işvereni bilgilendirme sorumluluğu hissetmesinin makul ve olağan bir davranış olduğu, aksinin ahlak, iyi niyet ve dürüstlük kurallarına uygun olmayacağı;



- İlgili Kişi'nin Kurum'a yaptığı başvurusunda iddialarına yönelik hiçbir delil de sunmadığını; ve
- İlgili Kişi'nin profesyonel sosyal iletişim ağı hesabında herkesin erişimine açık bir şekilde çalıştığı işyerlerini ve pozisyonları alenileştirildiği öne sürerek Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının (d) bendinde belirtilen "Alenileştirme" şartının gerçekleştiğini ve dolayısıyla yeni işverene veri aktarımının mevzuata bir aykırılığı oluşturmadığını

ifade etmiştir.

Kurul tarafından konuya ilişkin yapılan incelemede;

- Veri Sorumlusu tarafından gerçeği yansıtmayan bilginin düzeltilmesi, şirket itibarının korunması, şirket adı kullanılarak yanlış bilgi üzerinden menfaat temin edilmesinin önlenmesi, ileride oluşabilecek hukuki etkilerinin ortadan kaldırılması, iş yaşamında dürüstlük ve etik ilkelerin teşvik edilmesi amacıyla gerçekleştirildiği belirtilen söz konusu veri aktarımının Kanun'un "Kişisel verilerin işleme şartları" başlıklı 5. maddesinin 2. fıkrasının (f) bendin de düzenlenen "*ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işleminin zorunlu olması*" şeklindeki kişisel veri işleme şartına dayandığı;
- Yeni işverenin, İlgili Kişi'nin kendi şirketlerinde işe başlamasına ilişkin kurumsal web sitesinde yaptığı duyuruda, İlgili Kişi'nin yeni görevini, eğitim durumunu ve daha önce çalıştığı işyerleri ve iş pozisyonlarının belirtildiği ve bu **bilgilerin İlgili Kişi'nin kendisi tarafından da profesyonel sosyal iletişim ağı hesabında herkesin erişimine açık bir şekilde alenileştirildiğinin belirlendiği**, bu doğrultuda **Veri Sorumlusu tarafından İlgili Kişi'nin açık rızası alınmaksızın gerçekleştirilen veri aktarımının Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının (d) bendinde öngörülen "ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olma" kişisel veri işleme şartına uygun olduğu**;
- 4857 sayılı İş Kanunu'un 25/II-a maddesi gereğince **işçinin iş sözleşmesi yapıldığı esnada gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söylerek işvereni yanıltması halinin işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanıdığı**, yine aynı kanunun 426. maddesinde işverenin işçinin isteği üzerine hizmet belgesi düzenleyeceğini ve **hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından**



zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir şeklinde düzenlemenin yer aldığı;

- Yukarıda bahsi geçen hükümler her ne kadar doğrudan yeni işvereni ve çalışanı ilgilendiriyor gibi görünse de, eski işveren için de talep olmasına gerek olmaksızın sorumluluk doğurduğu kanaatine varılmış olup **Veri Sorumlusu'nun eski çalışanı olan İlgili Kişi'nin kendi şirketinde çalıştığı iş pozisyonuyla ilgili yanlış bilgiyi düzelterek yeni işvereni bilgilendirme sorumluluğu hissetmesinin, makul ve olağan bir davranış olduğu;** ve
- **Veri Sorumlusu tarafından e-posta yazışmaları yoluyla gerçekleştirilen veri aktarımının; eski işverenin ve yeni işverenin insan kaynakları müdürleri arasında yapılması ve insan kaynakları departmanının temel görevlerinden birisinin de kişilerin özlük dosyalarını tutmak olması nedeniyle Veri Sorumlusu'nun Kanun'un 12. maddesi uyarınca veri güvenliğine ilişkin hükümleri ihlal etmediği**

değerlendirilmiştir.

Bu değerlendirmeler neticesinde Kurul tarafından;

- **Sikâyete konu kişisel veri işleme faaliyetinin hem kişisel verilerin korunması hem de iş mevzuatının ilgili maddelerine aykırılık teşkil etmediği,** Veri Sorumlusu tarafından gerçeği yansıtmayan bilginin düzeltilmesi, şirket itibarının korunması, şirket adı kullanılarak yanlış bilgi üzerinden menfaat temin edilmesinin önlenmesi, ilerde oluşabilecek hukuki etkilerinin ortadan kaldırılması, iş yaşamında dürüstlük ve etik ilkelerin teşvik edilmesi amacıyla gerçekleştirildiği ve **Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının (f) bendinde düzenlenen "hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma" ve "belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme" ilkelerine aykırılık teşkil etmeği ve kişisel verilerin aktarımının hukuka aykırı olmadığı sonucuna varıldığından Veri Sorumlusu hakkında herhangi bir müeyyide uygulanmasına yer olmadığına karar verilmiştir.**
- Öte yandan, **Kanun'un 11'inci maddesi uyarınca İlgili Kişi'nin kişisel verilerinin rızası dışında üçüncü kişilere aktarımına ilişkin talebinin Veri Sorumlusu tarafından yeterli düzeyde karşılanmadığı,** bu çerçevede İlgili Kişi'ye ait kişisel verilerin İlgili Kişi'nin açık rızası dışında herhangi bir iletişim aracı vasıtasıyla herhangi bir gerçek ve/veya tüzel kişiye aktarılıp aktarılmadığı; böyle bir aktarım yapıldıysa, yapılan bu aktarımın hangi amaçla yapıldığını, aktarımın içeriğini,



aktaran ve aktarılan kişileri de gösterir orijinal metnin kopyasını içeren bilgi, belge vb. dokümanın Kurum'a sunulduğu üzere İlgili Kişiye de sunulması ve akabinde söz konusu bilgi, belge vb. dokümanın İlgili Kişi'ye sunulduğuna dair Kurum'a bilgi verilmesi hususunda Veri Sorumlusu'nun talimatlandırılmasına karar verilmiştir.

Saygılarımızla,

Güzeldere | Balkan Hukuk Bürosu