

<b>Karar Tarihi</b>	: 07/09/2023
<b>Karar No</b>	: 2023/1548
<b>Konu Özeti</b>	: Konu Özeti : İlgili kişinin açık rızası alınmadan ses kaydının alınması, paylaşılması ve mahkeme dosyasına sunulması

Kuruma intikal ettirilen şikâyet dilekçesinde özetle; ilgili kişinin uzun yıllardır veri sorumlusu bünyesinde çalıştığı ve hukuka uygun hiçbir nedene dayanılmadan kod46 ile işten çıkarıldığı, iş mahkemesinde veri sorumlusu aleyhine işçi alacağı davası açıldığı, mahkeme dosyasına veri sorumlusu tarafından sunulan dilekçede; "...Şikâyet sahibi kullanıcı bu telefon görüşmesini kayıt altına almış ve bilgileri gizli kalması koşulu ile tarafımıza sunmuştur. KVKK kapsamında ses kaydının doğrudan sayın mahkemenize sunmadığımızı şayet mahkemenizce istenir ise şifreli olarak sunabileceğimizi belirtmek isteriz. Ayrıca iş bu ses kaydının KVKK gereği halen şifreli ortamda saklandığını da belirtmek isteriz." beyanlarının yer aldığı, ilgili beyanlarla ilgili kişiye ait ses kaydının ilgili kişinin rızası dışında saklandığının ikrar edildiği ve hatta mahkeme tarafından talep edildiği takdirde paylaşma isteğinin belirtildiği, mahkeme talep etmeden rıza dışı alınan ses kaydının şifreli bir halde (flash disk içerisinde) mahkeme dosyasına sunulduğu, ilgili kişiye ait olduğu iddia edilen ses kaydının kendisinin işten çıkarılmasını isteyen kötü niyetli kişiler tarafından rızası dışında alınarak veri sorumlusuna sunulduğu, ses kaydını kişisel verilere erişim yetkisi olmayan bazı işçilerin dinlediği, ses kaydı bahane edilerek ilgili kişinin işten çıkarıldığı, ayrıca olayla hiçbir ilgisi olmayan kardeşinin de işten çıkarıldığı, veri sorumlusunun kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesini önleyemediği, açık rızası alınmadan işlenen ses kaydının imha edilmesi talebi ile veri sorumlusuna başvuruda bulunduğu ancak veri sorumlusunun 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Kanun) kapsamına uygun hareket ettiğini iddia ettiği, haksız ve hukuka aykırı alındığı açık olan ses kaydının veri sorumlusu bünyesinde denetim yükümlülüğü olmadan muhafaza edildiği ve mahkeme talep dahi etmeden dosyaya delil mahiyetinde sunulduğu ifade edilerek Kanun kapsamında gereğinin yapılması talep edilmiştir.

Konuya ilişkin başlatılan inceleme çerçevesinde şikâyet edilen veri sorumlusundan savunması talep edilmiş olup veri sorumlusu tarafından verilen cevapta özetle;

- İlgili kişinin; veri sorumlusunun ihale etmiş olduğu yüklenici firma nezdinde sayaç okuma, açma, kesme ve sahada yaşanan usulsüzlükleri rapor etmek ile görevli bir çalışan olduğu, veri sorumlusu ile yüklenici firma arasında akdedilen teknik şartnamede de görev tanımının yer aldığı,
- İş akdinin yüklenici firma tarafından "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" nedeniyle sona erdirildiği,
- Yüklenici firma da olsa veri sorumlusu ile yüklenici firma arasında akdedilen hizmet alım sözleşmesi ve ekleri; Çalışma İlkeleri Taahhünamesi, Teknik Şartname, KVKK Taahhünamesi, Gizlilik Sözleşmesi ve Kişisel Veri İşleme Sözleşmesi uyarınca yüklenici firmanın; hizmetlerin sağlanmasında geçerli olan Kanun, tüzük, yönetmelik ve kurallara uygun faaliyet göstereceğini, şirket işinde çalışan personelini kişisel verilerin muhafazası ve açıklanmaması için her türlü güvenlik önlemlerini almak, personelini bilgilendirmek, KVKK eğitimi vermek ve bunları sürdürmekle mükellef olacağını taahhüt ettiği, ilgili kişinin iş akdinin de bu nedenle sona ermek zorunda kaldığı,
- İlgili kişinin sayaç okuma esnasında bir kullanıcının/müşterinin yapmış olduğu usulsüzlüğü tespit ettiği, usulsüzlüğü iş yerine bildirmek yerine menfaat elde etmek amacıyla durumu kullanmak istediği ve duruma göz yummak kaydıyla rüşvet istediği,
- Kullanıcının/müşterinin ilgili fiilin suç teşkil edebileceği endişesi ile salt vatandaş olarak ses kaydını almış olduğu ve aynı amaçlar kapsamında da veri sorumlusuna ilettiği,
- Kayıt altına alınan ses kaydının, veri sorumlu şirketin olayın gerçekleştiği yer olan ilçedeki en üst yönetici pozisyonundaki arıza bakım onarım sorumlusuna iletilmesinin ardından durumun suç teşkil edebileceğinin anlaşıldığı ve doğrudan şirket vekili ile durumun paylaşıldığı,
- Ses kaydının herhangi bir personel ile paylaşılmadığı, şifreli diske aktararak ve gerekli idari ve teknik tedbirler alınarak güvensiz ortamdan silinmesinin sağlandığı, yasal saklama süresi ile sınırlı, şifreli bir biçimde muhafaza edildiği ve şifreli disk halinde mahkeme dosyasına sunulduğu, disk şifresinin halihazırda mahkeme ile paylaşılmadığı,
- İletilen ses kaydının durum tespiti sonrasında işçinin iş sözleşmesine etki etmesi nedeniyle şirket kayıtlarına alındığı, kaydın işlenmesinin Kanunun 5'inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (a) bendinde yer alan "Kanunlarda açıkça öngörülmemiş olması" , ve (e) bendindeki "Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işleniminin zorunlu olması" hukuki sebepleri uyarınca işlendiği,
- Öte yandan Kanun kapsamında hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olduğu ve ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusu şirketin meşru menfaatleri için veri işleniminin zorunlu olması hallerinde ilgili kişinin verilerinin açık rıza olmaksızın işlenebileceği, zira mevcut davada da iş akdinin haklı neden ile feshini ispat için dava zaman aşımı süresi boyunca kişisel verilerin muhafaza edilmesi için açık rızanın gerekmediği,
- Anayasanın temel taşlarından olan adil yargılanma ve savunma hakkı ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda yer alan hukuki dinlenilme hakkı ve tarafların eşitliği kapsamında, şirketin meşru menfaatinin yanında mahkemeye sunulmuş cevap dilekçesi ile suç şüphesini açıkça ortaya koyarak yargı merciine ihbarda bulunulduğundan ve ayrıca iş mahkemesine sunulan cevap dilekçesinde açıkça savcılığa suç duyurusunda bulunulduğu belirtilmiş olduğundan; TCK kapsamında da delillerin muhafaza edilmesi gerektiği göz önüne alınarak ilgili kişiye ait ses kaydının muhafazası ve işlenmesi bakımından Kanuna aykırılık bulunmadığı,

- Türk Ceza Kanunu bakımından suç teşkil edebilecek ve aynı zamanda da işverenin İş Kanunu bakımından da iş akdinin haklı feshine sebep olacak ses kaydına konu davranışı anında, başka türlü delil ile tespit etme imkânı yok iken ses kaydı alınmasının veya kaybolma ihtimali bulunan kanıtların kaybolmalarının engellenmesi amacıyla ses kaydı alınmasının özel hayatın gizliliğini ihlal suçu oluşturmayacağına Yargıtay içtihatları ile de Kurul Kararları ile de benimsendiği,
- Nitekim somut olayda Kanun'un 5'inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (e) bendi uyarınca; "bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması" hukuki sebebi ile hukuka uygun bir veri işleme faaliyetinde bulunulduğu,
- Öte yandan Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından 10.03.2019 tarihinde örnek olarak yayımlanan Kişisel Veri Saklama ve İmha Politikası'na göre saklamayı gerektiren hukuki sebeplerin belirtildiği, bu sebepler arasında İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve bu kanunlar uyarınca yürürlükte olan diğer ikincil düzenlemelerin sayıldığı, buna göre İş Kanunu kapsamında saklanan verilerin (Örneğin; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, eşit davranma ilkesine aykırılık tazminatına konu olabilecek bilgiler, çalışan ile ilgili Mahkeme/icra bilgi taleplerinin cevaplanması, İş Kanunu kapsamında saklanan özlük dosyasına ilişkin veriler, İş Kanunu kapsamında saklanan verilerden performans kayıtları, disiplin cezaları, fesih evrakları vb.) iş ilişkisinin sona ermesinden itibaren 10 yıl ve yasal yollara başvurulmuş ise yasal sürecin sona erip kesinleşmesi tarihinden itibaren de 10 yıl süre ile saklanmasının yasal bir gereklilik olduğu, bu kapsamda işveren yükümlülükleri doğrultusunda yapılacak iş ve işlemlerin yerine getirilmesi ile şirketin meşru menfaatlerinin korunması sebebiyle ilgili kişisel verilerin yasal saklama süresi dolmadan imha edilmemesi gerektiği,
- Kişisel Veri Saklama ve İmha Politikasında da belirtildiği üzere ilgili kişilere ilişkin kişisel verilerin veri sorumlusu tarafından hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi, çalışan haklarının ve yan haklarının planlanması ve ifası, çalışanların yasal haklarının ve meşru menfaatlerinin korunması, iş ve hizmet süreçlerinin yürütülmesi, kişisel verisi işlenen gerçek kişinin yasal haklarının ve meşru menfaatlerinin korunması amacıyla güvenli bir biçimde ilgili mevzuatta belirtilen sınırlar çerçevesinde saklandığı,
- İlgili kişinin halihazırdaki şartlar dâhilinde Kanun'un 11'inci maddesinde belirtilen "kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme" hakkını ileri sürebilmesinin hukuken olanaklı olmadığı,
- Kişisel verilerin işlenmesi, muhafaza edilmesi ve imha edilmesi gibi tüm unsurlarda veri sorumlusu tarafından yasal gerekliliklere uygun davranıldığı

ifade edilmiştir.

Konuya ilişkin yürütülen inceleme neticesinde, Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 07/09/2023 tarih ve 2023/1548 sayılı Kararı ile;

- Veri sorumlusu ile yüklenici firma arasında hizmet alım sözleşmesi akdedildiği ve esas sözleşme ekleri arasında teknik şartname, tedarikçilere ve yüklenicilere yönelik çalışma ilkeleri taahhütnamesi, gizlilik sözleşmesi ve KVK taahhüdünün yer aldığı,
- İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin (6) numaralı fıkrasının; "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 işiye 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 yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." hükmünü haiz olduğu,
- Kanuna uygun olarak kurulan ilişkiden doğan yükümlülüklerde asıl işveren ve alt işveren açısından müteselsil sorumluluk esasının benimsendiği, veri sorumlusu ile yüklenici firma arasında da asıl işveren-alt işveren ilişkisi mevcut olduğundan hizmetlerin hukuka uygun olarak yerine getirilmesinde sözleşme ve eklerinden sorumlulukları bulunduğuna,
- Sayaç okuma, açma, kesme ve sahada yaşanan usulsüzlükleri rapor etme ile görevli olarak yüklenici firma bünyesinde çalışan ilgili kişinin iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (e) bendi uyarınca "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" nedeniyle feshedildiği,
- Feshin hukuka uygun olup olmamasının yargı merciine intikal eden bir husus olduğu, feshin gerekçe kılınan ses kaydının işveren tarafından muhafaza edilmesi ile mahkeme dosyasına sunulması hususlarının Kanun kapsamında değerlendirilmesi gerektiği,
- İlgili kişiye ait ses kaydının uyuşmazlık konusunun gerçekleşip gerçekleşmediği hakkında kanı oluşturmaya yarayan bir delil niteliğinde olduğu, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 190'ıncı maddesinin; "İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir." hükmünü amir olduğu, İş Kanunu'nun 20'nci maddesinin de paralel bir şekilde "Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir" hükmünü içerdiği,
- HMK'nun 189'üncü maddesi; "Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınmaz." hükmünü haiz olduğundan hukuka aykırı olarak elde edilen ses kaydının kural olarak delil mahiyetinde kullanılamayacağı,
- Bununla beraber izinsiz ses kaydı alınmasının, belli bazı durumlarda, Türk Ceza Kanunu kapsamında suç teşkil etmeyeceğinin ve hukuka uygun delil mahiyeti taşıyacağına Yargıtay içtihatları ile benimsendiği, Yargıtay Ceza Kurulu'nun 01/12/2020 tarihli ve 2020/485 sayılı Kararında da; "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,

- İşçi işveren uyumsuzluklarında; işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini başka türlü delil ile ispat etme imkânı yok ise ya da kaybolma ihtimali bulunan kanıtların kaybolmasının engellenmesi amacı var ise alınan ses kaydının hukuka uygun delil olarak kabul edilebileceği, bu kapsamda ilgili kişinin iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini ispatlama aracı olarak kullanılan ses kaydının hukuka uygun delil olduğu, nitekim somut olayda ilgili kişinin ses kaydının veri sorumlusu tarafından da alınmadığı ve kullanıcı/müşteri tarafından veri sorumlusu ile paylaşılan ses kaydının delil mahiyeti taşıması sebebiyle veri sorumlusu tarafından muhafaza edildiği,
- Veri sorumlusu tarafından Kurum kayıtlarına intikal eden cevabi yazıda; ses kaydının herhangi bir personel ile paylaşılmadığının, şifreli diske aktararak ve gerekli idari ve teknik tedbirler alınarak güvensiz ortamdan silinmesinin sağlandığının ve yasal saklama süresi ile sınırlı, şifreli bir biçimde muhafaza edildiğinin belirtildiği, 20/06/2022 tarihinde mahkemeye sunulan beyanlar incelendiğinde; "Şikâyet sahibi kullanıcı bu telefon görüşmesini kayıt altına almış ve bilgileri gizli kalması koşulu ile tarafımıza sunmuştur. KVKK kapsamında ses kaydının doğrudan sayın mahkemenize sunmadığımızı şayet mahkemenizce istenir ise şifreli olarak sunabileceğimizi belirtmek isteriz. Ayrıca iş bu ses kaydının KVKK gereği halen şifreli ortamda saklandığını da belirtmek isteriz" dendiği, 24.08.2022 tarihli dilekçesinde de "İş bu ses kaydının KVKK gereği şifreli ortamda saklandığını da belirterek şifreli bir şekilde ekte sayın mahkemenize de sunmaktayız." diyerek ses kaydının yer aldığı şifreli flash diski dosyaya sunduğu,
- Bu itibarla; iş sözleşmesinin feshine haklı gerekçe kılınan ses kaydı delilinin Kanun'un 8'inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının atfı ile Kanun'un 5'inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (e) bendinde yer alan "Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması" hükümleri doğrultusunda Kanuna uygun bir şekilde mahkeme dosyasına sunulduğu,
- İlgili kişinin ses kaydının erişim yetkisi olmayan işçiler tarafından dinlendiğine ilişkin iddiaların ise tarafların beyanları doğrultusunda tevsik edilemediği

değerlendirmelerinden hareketle;

- İlgili kişiye ait ses kaydının 8'inci maddenin (2) numaralı fıkrasının atfı ile Kanun'un 5'inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (e) bendinde yer alan "Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması" hükmü doğrultusunda mahkemeye aktarıldığı,
- Ses kaydının erişim yetkisi olmayan işçiler tarafından dinlendiğine ilişkin iddiaların ise dosya kapsamında tevsik edilemediği hususları dikkate alındığında

veri sorumlusu hakkında Kanun kapsamında yapılacak bir işlem bulunmadığına karar verilmiştir.