

<b>Konu:</b>	<b>Kişinin Özlük Dosyasında Bulunan Sağlık Raporunun Mahkemeye Sunulmasının KVKK Kapsamında Değerlendirilmesi</b>
<b>Sayı:</b>	<b>2021/40</b>
<b>Tarih:</b>	<b>12.03.2021</b>
<b>Özet:</b>	Bültenimizde, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 18 Şubat 2020 tarihli, işe iade davasında kişinin sağlık raporunun işveren tarafından dava savunmasında kullanması hakkındaki kararı incelenmiştir.

İşe iade davasında, veri sorumlusu işveren tarafından davacının özlük dosyasında yer alan sağlık raporu savunmada kullanılmak suretiyle mahkemede sunulmuştur.

### **Davacının kuruma yaptığı şikâyetin konusu şu şekildedir:**

- İlgili kişinin iş akdinin tek taraflı feshi nedeniyle veri sorumlusu işveren hakkında açtığı işe iade davasında, dava içeriği ile ilgili olmamasına rağmen özlük dosyasında yer alan kendisine ait özel nitelikli kişisel verilerinin mahkemenin talebi olmadığı hâlde dava dosyasına sunulduğu,
- Sağlık durumu hakkında özellikle ilgili sağlık kurumu tarafından bir tanı konulmamış olmasına rağmen sağlık raporlarında yer alan “uzman” veya “bilirkişi” gibi ifadelerin büyük harfler içine alınarak psikolojik tanı koymaya yetkili bir kurum veya kişi sıfatı ile raporların davaya konu edilmesinin kişilik haklarının ihlal edilmesine

sebebiyet verdiği ifade edilerek 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Kanun) uyarınca veri sorumlusu hakkında gerekli işlemlerin tesis edilmesi talep edilmiştir.

### **Konuyla ilgili incelemede veri sorumlusunun savunmasını istenmesinin ardından yapılan savunma şu şekildedir:**

- İşverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15. maddesine göre çalışanın sağlık muayenelerini yapmasını sağlamak zorunda olduğu,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 7. maddesinde yer alan hüküm uyarınca işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarının saklanacağı,
- Bu sebeple çalışanın sağlık verilerinin anılan Kanun ve Yönetmelik hükümlerince işlendiği,
- Söz konusu raporların herhangi bir gerekçe ile talep edilmeksizin izin taleplerinin bir mazereti olarak bizzat ilgili kişinin kendisi tarafından ibraz edildiği,
- İlgili kişinin tüm uyarılara rağmen görev ve sorumluluklarının gereğini yerine getirmemesi ile birlikte işyerinde sergilediği olumsuz tutum ve beyanlar nedeniyle işyerinin çalışma düzenine ve iş huzurunun bozulmasına sebebiyet verdiği, bu nedenle 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesi uyarınca iş akdinin feshedildiği,
- Mahkeme tarafından ilgili kişiye ait özlük dosyasının tüm içeriğinin kendilerine gönderilmesinin istendiği,
- Bu bağlamda mahkeme tarafından talep edilen özlük dosyasının tüm içeriğinin şikâyete konu sağlık raporları da dâhil olmak üzere herhangi bir bilgi ve belge ayırt edilmeksizin mahkeme ile paylaşıldığı,
- Mahkeme emrinin yerine getirilmesini müteakip şikâyete konu raporların şirket savunması ve iş akdi feshi sebebine ilişkin maddi vakıaların ispatı amacıyla **hukuka ve dürüstlük kurallarına**

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

uygun ve işlendiği amaç ile bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olarak cevap dilekçesine de eklenerek mahkemeye sunulduğu

ifade edilmiştir.

**Yapılan incelemeler neticesinde Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 18 Şubat 2020 tarihinde verdiği karar şu şekildedir:**

- Kanunun 3. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (ç) bendi uyarınca "ilgili kişi" tanımlaması, kişisel verisi işlenen gerçek kişiyi ifade ederken;
- (ı) bendi uyarınca "veri sorumlusu" tanımlamasının, kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiyi;
- (e) bendi uyarınca da "kişisel verilerin işlenmesi" tanımlamasının, kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade ettiği,
- Kişisel verilerin, Kanunda yer alan "Genel İlkeler" ve öngörülen usul ve esaslara uygun işlenebileceği ve verilerin işlenmesinde
  - a) Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma.
  - b) Doğru ve gerektiğinde güncel olma.
  - c) Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme.
  - ç) İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma.
  - d) İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme" ilkelerine uyulmasının zorunlu olduğu,
- Kişisel verilerin işlenmesinde açık rıza şartının olduğu fakat yalnızca Kanun'da belirtilen istisna hallerinde bu açık rızanın aranmayacağı (Kanunun 5.maddesi)
- Kanunun 6. maddesinin (1) numaralı fıkrasında ise 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 verilerinin özel nitelikli kişisel veri olduğu,
- (2) numaralı fıkrasında özel nitelikli kişisel verilerin ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesinin yasak olduğu,
- (3) numaralı fıkrasında, birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel verilerin kanunlarda öngörülen hallerde, sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanın planlanması ve yönetimi amacıyla sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceğinin hükme bağlandığı,

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun işçi özlük dosyası başlıklı 75. maddesine göre; işverenin çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlediği, 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 zorunda olduğu,
- Ayrıca idari para cezası başlıklı 104. maddesinde Kanunun 75. maddesinde belirtilen işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verileceği, ancak sağlık raporlarının işçiye ait özlük dosyasının içerisinde yer alıp alamayacağı hususuna ilişkin ise gerek 4857 sayılı İş Kanununda gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda özel bir hüküm bulunmadığı,
- Diğer yandan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 219. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, tarafının, kendilerinin veya karşı tarafın delil olarak dayandıkları ve ellerinde bulunan tüm belgeleri mahkemeye ibraz etmek zorunda olduğu,
- Bununla birlikte, anılan Kanunun 220. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, belgeyi ibraz etmesine karar verilen tarafın, kendisine verilen sürede belge ibraz edilmez ve aynı sürede, delillerle birlikte ibraz edilmemesi hakkında kabul edilebilir bir mazeret gösterilmez ya da belgenin elinde bulunduğu inkâr edilirse, mahkemenin, duruma göre belgenin içeriği konusunda diğer tarafın beyanını kabul edebileceği,
- 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunun "İncelenemeyecek Dilekçeler" başlıklı 6.maddesinde, Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerden yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili olanların incelenemeyeceğinin hüküm altına alındığı,
- Somut olayda mahkemenin davaya ilişkin olarak yazmış olduğu müzekkerede davalı veri sorumlusundan davacı ilgili kişiye ait özlük dosyasının tüm içeriğinin tasdikli bir suretinin gönderilmesini istediğinin görüldüğü

değerlendirmelerinden hareketle,

6698 sayılı Kanunun 28 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (d) bendinde yer alan "Kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi" hükmü ile 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'un "İncelenemeyecek Dilekçeler" başlıklı 6 ncı maddesinin (b) bendi dikkate alındığında konuya ilişkin Kurul tarafından tesis edilecek bir işlem bulunmadığına karar verilmiştir.

Saygılarımızla

CONSULTA İş ve Sosyal Güvenlik

(\*) Sirkülerlerimizde yapılan açıklamalar yalnızca bilgilendirme amaçlı olup, kesin işlem tesis etmeden önce uzmanlarımızdan görüş ve yönlendirme alınmasını önemle tavsiye ederiz. Bu sirkülerlerin amacı tek başına uygulamalara yön vermek olmayıp; mükelleflerimizin risk, fırsat ve değişiklikler hakkında güncel bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır. Yegâne kaynak olarak sirkülerlerimizdeki açıklamaların kullanılması halinde doğabilecek olası zararlardan CONSULTA sorumlu olmayacaktır.

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr