

ÇALIŞANLARIN AŞILANMASININ KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Av. Seren NERGİZ

GİRİŞ

COVID-19 salgını ile mücadele döneminde bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de hemen her konuda çeşitli düzenlemelere gidilmiş, birtakım ciddi önlemler alınmıştır. İşverenler, çalışanları için iş yerindeki COVID-19 riskini azaltmak adına önlemler almaya başlamıştır. Bu kapsamda iş yerlerinde maske takılması, esnek çalışma saatlerinin uygulanması, kısa çalışma ödeneği, uzaktan çalışma, aşılama gibi önlemlerin alındığı görülmektedir. Bu önlemlerin uygulanabilmesi için özel nitelikli kişisel veriler ve daha pek çok kişisel verinin (seyahat bilgisi, aşılama bilgisi gibi) işlenmesi zorunludur. Süregelen olağandışı *pandemi* ile kaçınılmaz hale gelen kişisel veri ve özel nitelikli kişisel veri işleme faaliyeti, **kanunen** veri sorumlusu konumundaki işverenler için, çalışanlarının kişisel verilerin korunması adına göz ardı edilemeyecek bir konudur. Ülke olarak toplu aşılamaya başladığımız bu dönemde, işverenlerin veri toplama stratejisi oluşturması ve var olan veri işleme süreçlerini gözden geçirmesi büyük önem arz etmektedir.

Veri sorumlusu ve veri işleyen işverenler, çalışanlarının kişisel veri güvenliğini bu olağandışı şartlarda da sağlamakla yükümlüdürler. Bu nedenle *pandemi* sebebiyle önlemlerin uygulanması söz konusu olsa da kişisel veriler hukuka uygun olarak işlenmeli ve bu konuda alınan herhangi bir önlem hukukun genel ilkelerine uygun olmalı ve veri işleme faaliyeti işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermeyecek şekilde yapılmalıdır.¹ Bu kapsamda salgınla mücadele eden birçok ülkenin veri koruma otoriteleri tavsiye niteliğinde rehberler yayımlayarak sürece ışık tutmayı amaçlamışlardır. Ülkemizde de Kişisel Verileri Koruma Kurulu (“Kurul”) tarafından 27 Mart 2020 tarihli “Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler” başlıklı

1 Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Amacı ve Kapsamı**, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4185/6698-Sayili-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanununun-Amaci-ve-Kapsami> (Erişim Tarihi: 11.06.2021).

bir kamuoyu duyurusu yayınlanmıştır.² Bu kılavuzla veri sorumlularının kişisel verileri ve sağlık verisi gibi özel nitelikli kişisel verileri işlerken dikkat etmesi gereken hususlar açıklanmıştır. Ancak bu kılavuzda özel nitelikli kişisel veri olarak nitelendirilen aşılama bilgisi ile ilgili bir özel aydınlatma bulunmamaktadır.

Bu makalede aşılama bilgisinin ne şekilde işlenebileceği konusunda rehber yayımlayan Kurul kılavuzu ışığında, işçilerin aşılama bilgisinin 07.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ("Kanun") açısından değerlendirilmesi yapılacaktır. Bunu yaparken Avrupa ve İngiltere otoritelerinin kılavuzları da göz önünde bulundurulacaktır. Bu kapsamda veri sorumlusu olan işverenin işçinin aşılama bilgisini işlerken dikkat etmesi gereken hususlar şu şekilde belirtilebilir.

VERİ İŞLEMENİN AMACI

Bireylerin sağlık ve vücut bütünlüklerine ilişkin davranış ve kararları kişilik hakkı kapsamında değerlendirilir.³ Bu hak Anayasa'nın 17. maddesinde *"tıbbi bir zorunluluk olmadıkça ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne müdahale edilmesi mümkün değildir"* şeklinde düzenlenmiştir. Yürürlükteki yasal düzenlemelerde Covid-19 kapsamında aşı uygulamasının zorunluluğu öngörülmediğinden, kimse aşı olmaya zorlanamayacağı gibi işverenler de çalışanlarının aşı olmasını zorunlu kılamazlar. Bununla birlikte işverenler, genel toplum sağlığının korunması ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ("İSG Kanunu") düzenlemeleri kapsamında çalışanlarının sağlık ve güvenliğini temin etme yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla, iş yerlerinde aşı olmaya teşvik edici uygulamalar yapabilecek ve koruyucu tedbirleri alabileceklerdir.

Aşılama programı hız kazandıkça, birçok çalışma yeri yakında yeniden açılacak, işçiler iş yerlerine geri dönebilecektir. Böylelikle işverenler sağlıklı çalışma ortamının yaratılması amacıyla çalışanlarının aşılama bilgisini işlemek zorunda kalacaklardır. Bir iş yerinde, aşı olan, aşı olmak konusunda tereddüt eden, korkan ve aşı olmak istemeyen işçiler olabilir. Aşılama bilgisi olarak adlandırılan bu veri Kanun kapsamında sağlık verisi olduğundan özel nitelikli kişisel veri niteliği taşımaktadır.⁴ İşveren

2 Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler**, <https://www.kvkk.gov.tr/lce-rik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler-> (Erişim Tarihi: 11.06.2021).

3 Ufuk Aydın, Doğan Küçük, 'Kişilik Hakkı Kapsamında İşçinin Sağlığına İlişkin Veriler' (2019) **Yönetim ve Çalışma Dergisi**, 3(1) ss. 54-79.

4 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Madde 6.

tarafından bu verinin nasıl işleneceği ve aşı olmayan işçilere karşı bir yaptırım uygulayıp uygulayamayacağı, aşı olmayan işçilerin çalışma ortamında nasıl değerlendirileceği hususu merak konusudur. Kişisel verileri korumanın amacı sadece kişinin verilerini korumak değil, bu verilerle ilgili kişilerin temel hak ve özgürlüklerini de korumaktır.⁵ Bu sebeple aşılanmış kişilerin verilerinin, aşılanmamış kişiler yönünden bir ayrımcılığa maruz kalıp kalınmayacağına endişeye yol açması endişesi göz önünde bulundurulduğunda, aşılama verisinin hukuka uygun olarak işlenmesi yine ateş ölçme, korona geçirip geçirmeme gibi özel nitelikli verilerin işlenmesinden farklı olarak ayrıca önem arz etmektedir.

Kişisel verilerin hukuka uygun olarak işlenebilmesi için Kanun'un 4. maddesinde belirtilen kişisel verilerin işlenmesindeki genel ilkelere veri işleme faaliyetinin her safhasında uyulması zorunludur.⁶ Aksi halde söz konusu veri işleme hukuka aykırı hale gelir. Bu kapsamda veri işleme faaliyetinin her kademesinde uyulması gereken temel ilkeler; "hukuka ve dürüstlük kuralına uygun olma ilkesi", "doğru ve gerektiğinde güncel olma ilkesi", "belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme ilkesi", "amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkesi" ve "belirli ve sınırlı süre muhafaza edilme ilkesi" olarak belirtilebilir.

Bu kapsamda aşılama verisinin işlenmesi faaliyeti Kanun'un 4. maddesinde belirtilen kişisel verilerin işlenmesinde sayılan genel ilkeler kapsamında gerçekleştirmelidir. Kişisel veri işlemenin tüm kullanımlarında olduğu gibi, işverenler kendilerine bu tür verileri toplamaya başlamadan önce bazı soruları sormaları gerekir. Bu kapsamda, çalışma ortamındaki risk durumu, kişisel verilerin toplanmasını önleyen ya da gereksiz kılan alternatif önlemlerin varlığı (örneğin uzaktan çalışma, iyileştirilmiş havalandırma gibi), aşılama verisinin neden ve ne şekilde kullanılacağı, aşı olmayan işçinin çalışma ortamında nasıl değerlendirileceği, sektörel anlamda uyulması gereken özel düzenlemelerin varlığı gibi konuların etraflıca değerlendirilmesi gerekir.⁷

5 Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Amacı ve Kapsamı**, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4185/6698-Sayili-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanununun-Amaci-ve-Kapsami> (Erişim Tarihi: 12.06.2021).

6 Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevaplar**, <https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/6698%20SAYILI%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNUNUN%20UYGULANMASINA%20Y%C3%96NEL%C4%B0K%20SORU%20VE%20CEVAPLAR.pdf> (Erişim Tarihi: 15.06.2021).

7 İngiltere Bilgi Komiserliği Ofisi, **Aşılama**, <https://ico.org.uk/global/data-protection-and-coronavirus-information-hub/coronavirus-recovery-data-protection-advice-for-organisations/vaccinations/> (Erişim Tarihi: 15.06.2021)

Belirtildiği üzere işçinin aşı olup olmadığı sağlık bilgisidir ve bu nedenle özel nitelikli verilerdendir. Bu minvalde COVID-19 virüsüne karşı alınan önlemler kapsamında gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetlerinden biri olan aşılama verisinin işlenmesi, gerekli, amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalıdır. Bu kapsamda örneğin evden çalışma gerçekleştiren bir işçisine ya da bir ay sonra işten ayrılacak bir işçisine aşılama bilgisinin sorulması kişisel verilerin işlenmesindeki genel ilkelerle bağdaşmayacak ve iş yeri sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gerekçesine dayandırılmayacaktır. Yine örneğin turizm ya da sağlık sektörü gibi alanlarda çalışan işçilerle, kurumsal yapıda ve görece risksiz işlerde çalışan işçilerin aşılama verisinin toplanması amacının ve gerekliliğinin farklı olacağı kuşkusuzdur.⁸ Çalışılan sektördeki sağlık ve güvenlik riskleri, işçinin aşılama verisini işlemek için nedenlerin oluşup oluşmadığında bu noktada yol göstericidir. Bu riskli sektörlerdeki aşılama faaliyetinde Sağlık Bakanlığı başta olmak üzere halk sağlığı kuruluşlarının veya diğer ilgili kurum ve kuruluşların rehberliği veya talimatlarına uyulmalıdır.

Dolayısıyla işveren işçinin aşılama verisini işlerken “her ihtimale karşı” mantığından uzaklaşmalı, bu veriyi yalnızca gerçekten açık ve zorunlu bir halin varlığında işlemelidir. İşçinin aşılama bilgisinin toplanmasına karar verildiğinde, amacının ne olduğu ve bu bilgiyi işlemenin amaçla orantılı olup olmadığı konusunda net olunmalıdır. Eğer aşılama verisine erişmeden sağlıklı çalışma ortamı yaratma hedefine ulaşılabilmesi mümkünse ya da bu ortamın yaratılması için bu verinin işlenmesine ihtiyaç yoksa, aşılama verisinin işlenmesinin gerekliliğinden veya amaca uygunluktan bahsedilemeyecektir.⁹

KANUNA UYGUNLUK

İşverenler, aşılama bilgisini işlemenin meşru bir amaca dayandığına kanaat getirdikten sonra, aşılama verisini hukuka uygun şekilde işlemelidirler. Kanun ile işçinin kişisel verilerini işleyen işverene karşı işçiyi koruyan bazı düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre işveren kural olarak ancak Kanun’da öngörülen hallerde ya da işçinin açık rızasının olması koşuluyla işçinin kişisel verilerini işleyebilecektir. Kanun’da öngörülmemesi ya da işçinin açık rızası beyanı olmaması halinde, işveren pandemi sebebiyle aldığı önlemleri yerine getirmek adına dahi olsa işçinin kişisel verilerini işleyemeyecektir.

⁸ Ibid.

⁹ Practical Law Employment, **COVID-19: Aşının İstihdama Etkileri**, [https://ca.practical-law.thomsonreuters.com/w-029-5946?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true#co_anchor_a746107](https://ca.practical-law.thomsonreuters.com/w-029-5946?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true#co_anchor_a746107), (Erişim Tarihi: 15.06.2021).

Özel nitelikteki kişisel verilerin işlenebilmesi için Kanun'un 6. maddesinde belirtilen kişisel verileri işleme şartlarından en az birisinin mevcudiyeti gerekir. Aksi halde veri işleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır. Kişisel verileri işleme şartlarının hukuka uygunluk sebeplerinden birisi açık rızadır. Açık rıza; belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rızadır.¹⁰ Açık rızadan söz edebilmek için ilgili kişinin aktif bir eylemi bulunmalıdır.¹¹ İlgili kişinin eylemsiz kaldığı yani sessiz kaldığı durumlarda açık rızadan söz edilemez. Kanun'un 6. maddesiyle özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesinin yasak olduğu düzenlenmiş, sonraki fıkrayla ise özel nitelikli kişisel verilerden sağlığa ilişkin kişisel verilerin, 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 kuruluş tarafından ilgilinin açık rıza aranmaksızın işlenebileceği düzenlenerek işçinin açık rıza şartına istisna getirilmiştir. Bu istisna ile sır saklama yükümlülüğü altında bulunan iş yeri hekimi, işçinin açık rızası aranmaksızın işçinin aşılama bilgisine sahip olabilecektir. Ancak aşılama bilgisinin çalışanların kimliği belirlenebilir bir şekilde, iş veren firmanın İnsan Kaynakları veya buna benzer sır saklama yükümlülüğü bulunmayan iş birimlerince işlenmek istemesi halinde ise Kanun'un 6/2 maddesi uyarınca açık rıza şartına dayanmak gerekecektir.

Bu kapsamda işçinin aşılama bilgisinin işlenmesi için öncelikli olarak çalışanın rızasının alınması yoluna gidilmesi gerekmektedir. Aşılama bilgisinin işlenmesi konusunda işçi kendi rızası ile de aşılama bilgisi paylaşımı yapabilecektir ancak bu durumda dahi açık rıza onay formunun alınması gerekmektedir. Açık rıza bulunmayan durumda ise aşılama verisi yalnızca iş yeri hekimleri tarafından kanunda belirtilen şartlar dahilinde işlenebilecektir. Amaç ve kişi unsurunun ikisinin birden sağlanamaması durumunda aşılama verisinin işlenmesi hukuka aykırı hale gelecektir.

Kanun'un 6/4 maddesinde “*Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şarttır.*” hükmü yer almaktadır. Bu kapsamda açık rızanın bulunduğu ya da açık rıza şartına istisna durumlarda bu verinin yalnızca ilgili kişiler tarafından işlenebildiği hallerde, *işveren veri işleme faaliyetini Kurul ta-*

10 Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Açık Rıza, <https://kvkk.gov.tr/yayinlar/A%C3%87IK%20RIZA.pdf> (Erişim Tarihi: 13.06.2021)

11 Salih Polater, “Kişisel Verilerin Reklam Amaçlı İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri”, 1(1) **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**, ss. 1-20.

rafından belirlenen yeterli önlemleri alarak gerçekleştirmelidir.¹² Açık rızanın bulunduğu hallerde aşılama bilgisinin **kurumsal iş yerlerinde daha çok insan kaynakları veya sigortayla ilgili süreçlerde faaliyette bulunan birimler tarafından işleniyor olduğu düşünüldüğünde Kurul tarafından açıklanan ilgili önlemlerin alınması, iş yerlerinin bir yaptırımla karşılaşmaması adına büyük önem arz etmektedir.** Bu çerçevede özel nitelikli kişisel veri olan aşılama verisini işleyen işyerleri, Kurul tarafından 31/01/2018 tarihli ve 2018/10 sayılı Karar ile belirlenen alınması gereken yeterli önlemlere uygun olarak bu veriyi işlemelidirler. Bu kararda hassas kişisel verisi işlenen işçilerle ilgili alınacak tedbirlerden ve veri işlemenin elektronik ortamda yapılması durumunda alınacak önlemlerden, özel nitelikli kişisel veri güvenliği konularında düzenli olarak eğitimler verilmesi, gizlilik sözleşmelerinin yapılması gibi uygulamalardan söz edilmektedir. Bu çerçevede söz konusu tedbirler alınmaksızın gerçekleştirilen aşılama verisinin işlenmesi faaliyetinin, açık rızaya dayansa dahi hukuka aykırı bir işleme faaliyeti olarak değerlendirilebileceği ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır.

Sonuç olarak bir işveren işçiye aşı olup olmadığı bilgisini sorabileceği gibi, işçi de bu bilgiyi işverenle paylaşabilir. Her iki durumda da açık rıza koşulunun sağlanması şarttır. İlk durumda işveren işçilerinin sağlığını korumak ve işçilerine güvenli bir iş yeri sağlamakla ilgili yasal yükümlülüğü kapsamında hukuka uygunluk temelinden uzaklaşmadan aşılama verisini işlemelidir. Bu verinin işveren tarafından açık rızaya ya da açık rıza şartının istisnası haline bağlı olarak işlenmesi durumunda ise veri işleme faaliyeti Kurul kararındaki önlemler çerçevesinde gerçekleştirilmelidir.

VERİ KORUMA ETKİ DEĞERLENDİRMESİ SÜRECİ

14 Nisan 2016 tarihinde Avrupa Parlamentosu tarafından kabul edilerek 25 Mayıs 2018 tarihinde yürürlüğe giren 2016/679 sayılı “Genel Veri Koruma Tüzüğü” (*General Data Protection Regulation*, “GDPR”) Kanun’dan farklı olarak “*data protection impact assessment*” (veri koruma etki değerlendirmesi, “VKED”) adı verilen bir düzenleme öngörmektedir. VKED kişisel verilerin işlenmesi sebebiyle doğabilecek riskleri belirlemek ve bu riskleri minimize etmek için oluşturulan süreci belirtir. VKED uygulaması, GDPR ile uyumluluğun önem arz ettiği işverenler bakımından önemli bir uygulamadır.¹³

¹² (n 6).

¹³ Faruk Çayır, **Pandemi Takip Uygulamaları ve Kişisel Verilerin İzlenmesi Raporu**, Kasım 2020. <https://ekitap.alternatifbilisim.org/pdf/covid19-pandemi-takip-uygulamalari-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 03.07.2021).

GDPR'nın 35.maddesine göre “*Kişisel verilerin işlenmesinin gerçek kişilerin temel hak ve özgürlükleri açısından risk oluşturabilme ihtimalinin bulunduğu hallerde, veri sorumlusu, kişisel verileri işlemeye başlamadan önce öngörülen işleme faaliyetinin kişisel verilerin korunması üzerindeki etkisinin bir değerlendirmesini yapar.*” Bu kapsamda işçinin hak ve özgürlükleri bakımından yüksek risk içermesinin mümkün olduğu hallerde, işveren aşılama verisinin işlenmesinden öncesinde bir veri koruma etki değerlendirmesi gerçekleştirmek yükümlülüğü altındadır. Maddenin devamında sağlık verisinin işlenmesinde bir veri koruma etki değerlendirilmesi sürecine özellikle ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Aşılama bilgisinin işlenmesi işçilerin haksız bir muameleye kalmasına neden olmamalı ve yalnızca maddede belirtilen amaçlar için kullanılmalıdır.¹⁴

VKED ile verinin işlenmesinin bir işçi için olumsuz bir sonuç doğurma potansiyeline sahip olup olmayacağı değerlendirilir.¹⁵ Bu kapsamda örneğin eğer aşılama verisinin işlenmesi işçinin başka bir şirkette iş bulmasını engelleyecek bir durum teşkil edecekse, işçinin aşılama verisine göre çalışma ortamına geri dönme durumu etkilenecekse, maaşında azaltma uygulanacaksa VKED yapılmalıdır. İşveren, aşılama bilgisinin işlenmesinin “yüksek risk doğuran bir durum” yaratmayacağını düşünerek işleme faaliyeti gerçekleştirdiyse, bu durumu gerekçelendirmesi, belgelemesi ve veri koruma görevlisinin neden yüksek risk doğuran bir durum yaratmadığı ile ilgili görüş veya kayıtlarını göstermesi gerekmektedir.¹⁶ Böylelikle VKED sonucuna göre işveren, aşılama bilgisini hukuka aykırı veri işleme durumundan kaçınabilecek ve yaptırım veya tazminat talebiyle karşılaşma riskini azaltacaktır. Bu uygulama İrlanda, İngiltere, Helsinki gibi özellikle aşı pasaportu uygulaması ile kişi hak ve özgürlüklerine kısıtlama getirileceği endişesini taşıyan birçok Avrupa ülkesinin sağlık kurumları tarafından GDPR yükümlülüğü kapsamında uygulanmaktadır.¹⁷ Yine işveren tarafından işçinin aşılama bilgisinin sorulup sorulamayacağı husu-

14 Charles Wynn-Evans ve Jennifer McGrandle, Aşılama Durumu Verilerini Toplama: İşverenler için Veri Koruma Etkileri, 9 Nisan 2021. <https://info.dechert.com/10/15287/april-2021/collecting-vaccination-status-data--the-data-protection-implications-for-employers.asp?sid=9dfc45d4-47e2-4443-a568-a928ef280fd0> (Erişim Tarihi: 21.06.2021)

15 Michael J. S. Beauvais ve Bartha Maria Knoppers, “Gizlilik, Veri Koruma, Çocuk Sağlığı ve Covid-19 Araştırması”, 14 Nisan 2021. <https://doi.org/10.3389/fgene.2021.659027> (Erişim Tarihi: 12.07.2021).

16 İngiltere Bilgi Komiserliği Ofisi, Veri Koruma Etki Değerlendirmesi, <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/accountability-and-governance/data-protection-impact-assessments/> (Erişim Tarihi: 01.07.2021).

17 Oskar Josef Gstrein, AB Dijital Covid Sertifikası: Bir Ön Veri Koruma Etki Değerlendirmesi, **Avrupa Risk Yönetmeliği Dergisi**, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3853689> (Erişim Tarihi: 04.07.2021).

su ülkelere göre farklılık göstermektedir. Örneğin, İngiltere’de bu sağlık verilerinin işlenmesine belirli amaçlarla sınırlı kalmak üzere izin veriliyorken¹⁸ Belçika’da işverenler, işçinin aşılama durumu ile ilgili verileri işleyememektedir.¹⁹ Fransa ve Almanya’da ise işverenler çalışanlarından aşılama belgesi talep edememektedir.²⁰ Ülkemizde VKED süreci ile ilgili bir çalışma bulunmamaktadır.

AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ, GİZLİLİK, VERİ GÜVENLİĞİ

Belirtildiği üzere kural olarak işveren ancak Kanun’da öngörülen hallerde ya da işçinin açık rızasının olması koşuluyla işçinin aşılama bilgisini işleyebilecektir. Açık rızanın varlığından söz edilebilmesi için “bilgilendirmeye dayanması” gerekmektedir. Bilgilendirme hususu ise Kanun’un 10. Maddesinde belirtilen veri sorumlusunun “aydınlatma yükümlülüğü” ile yakından ilişkilidir. İşverenin aşılama verisi işlenen işçiyi aydınlatma yükümlülüğü ve bu verinin güvenliliğinin sağlanmasına ilişkin yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin aşılmasına ilişkin amacın ve kanuna uygunluğun sağlanabileceğine kanaat getirildiğinde, kişisel veriler ile ilgili olmak üzere aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirildiğine emin olunmalıdır. İşçiler aşılama verisinin neden işleneceği konusunda bilgilendirilmelidirler. Bu bilgilendirmeyi yaparken şirket internet sitelerindeki önceden işaretlenmiş kutucuklar ya da web sitede bulunan bilgi formlarından ya da genele yönelik hazırlanan onay formlarından fazlası yapılmalıdır. Bu anlamda işveren, aşılama verisinin işlenmesinin amacı ve ne kadar süreyle saklanacağı ve uygulayacakları önlemler konusunda şeffaf olmalıdır. Ayrıca bu veriyi işlerken yukarıda belirtilen Kurul kararındaki önlemlerin alınması zorunludur. İşçiye bu bilgilendirme yapılırken kısa, kolay erişilebilir, anlaşılır, açık ve sade bir dil kullanarak bilgi verilmelidir.²¹

Sağlık verisi gibi özel nitelikli kişisel veriler doğru şekilde işlenmediğinde ya da başkası tarafından öğrenildiği hallerde çalışanın ayrımcılığa maruz kalmasına ya da ayrımcı muamele görmesine sebebiyet verecek türde verilerdir. Bu sebeple işveren işçinin aşılama verisinin güvenliğini

18 (n 7)

19 Olivia Tambou ve Alexia Pato, COVID-19 Aşılama ve Veri Koruma Konuları: Fransa, Almanya, Belçika ve İsviçre Odaklı Bir Avrupa Karşılaştırmalı Çalışması, **Université Paris-Dauphine Research Paper**, No. 3841427, 2021(3). <https://ssrn.com/abstract=3841427> & <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3841427> (Erişim Tarihi: 05.07.2021).

20 Barney Cotton, “Aşı Pasaportları ve Veri Koruma: Bilmeniz Gerekenler”, <https://www.businessleader.co.uk/vaccine-passports-and-data-protection-what-you-needed-to-know/121170/> (Erişim Tarihi: 19.07.2021).

21 Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi**, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5394/Aydınlatma-Yukumlulugunun-Yerine-Getirilmesi-Rehberi> (Erişim Tarihi: 10.07.2021).

sağlayacak gerekli idari ve teknik tedbirler almalı, toplama ve depolamanın güvenli olduğundan emin olmalı ve aşılama verisini doğru bir şekilde kaydettiğinden emin olmalıdır. Ayrıca meşru ve zorlayıcı bir neden olmadıkça çalışma ortamında işçinin aşılama verisini ifşa etmemelidir. İşveren, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini sağlama ve özen yükümlülüğünü yerine getirme sorumluluğu kapsamında işçiye çalışma ortamındaki aşılama bilgisi ile ilgili bilgilendirmeyi tercih edebilir. Bu bilgilendirme yapılırken bireylerin isimlerinin verilmesinin gerekmediği göz önünde bulundurularak gereğinden fazla bilgi verilmemelidir. Bu kapsamda koruyucu tedbirlerin alınması açısından örneğin virüsün bulaştığı işçinin isminin açıklanmasının zorunlu olduğu haller olabilir ancak aşılama verisinde bunun için haklı bir gerekçenin sağlanması mümkün görünmemektedir.

Belirtildiği üzere aşılama verisinin işlenmesinde en uygun yöntem bu verinin iş yeri hekimi veya hemşire gibi sır saklama yükümlülüğü altında bulunan sağlık görevlileri tarafından işlenmesidir. İşveren gerekli durumlarda iş sağlığı ve güvenliği kapsamında diğer birimler ile istatistiksel ve oransal olarak da paylaşım yapabilir. Aşılama verisi iş yeri hekimi dışında başkaca bir birim tarafından işlenecekse açık rıza alınmalıdır. Ancak çalışanların aşı verilerini paylaşmaya veya aşı olmaya zorlanması iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilemeyecektir. Bu kapsamda işverenler tarafından “...şirketimizdeki çalışanların %95 oranında aşılanmış olduğunu ve çalışma ortamımızın artık daha risksiz olduğunu bildirmek isteriz...” şeklinde anonimleştirilmiş açıklamalar yapılabilir. Bu şekilde bir kurum, kuruluş veya şirket içerisinde işçinin kim olduğunun tespitini doğrudan sağlayacak ve bu sebeple örneğin aşı olmadığı için dışlanması ya da eleştirilmesi davranışına maruz kalabilecek türde detaylar paylaşmamalıdır. Bu kapsamda hukuka aykırı olarak yapılacak paylaşımların aynı zamanda 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 136’ncı maddesi kapsamında suç olarak değerlendirilmesinin söz konusu olabileceği unutulmamalıdır.

VERİ MINİMİZASYONU

Kanun’un 4. maddesinin gerekçesinde belirtildiği şekilde, “*Kişisel verilerin, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması ilkesi, işlenen verilerin, belirlenen amaçların gerçekleştirilebilmesine elverişli olmasını, amacın gerçekleştirilmesiyle ilgili olmayan veya ihtiyaç duyulmayan kişisel verilerin işlenmesinden kaçınılmasını gerektirmektedir. Ayrıca işlenen veri, sadece amacın gerçekleştirilmesi için gerekli olanla sınırlı tutulacaktır.*” Bu ilke “veri minimizasyonu” (data minimization) olarak adlandırılır.

İşveren, veri minimizasyonu ilkesi gereği aşılama verisinin işlenmesinin zorunlu olup olmadığını gözden geçirmelidir. Şayet bu veri işlenmeden de o amaç (iş yerinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacı gibi) elde edilebilecekse veri işlenmemelidir. Bu kapsamda işveren, veri işleme amacı için ihtiyacı olan minimum bilgiyi, aşılama kaydının belgesinin bir kopyasının tutulup tutulmayacağı, aşı olunduğunun görüldüğüne dair belgenin yeterliliği gibi durumları değerlendirmeli, toplanan aşılama verisinin hangi süreyle bulundurulacağı gibi sorulara yanıtlar verebilmelidir.

Pandemi sürecinin ne kadar süreceği bilinmediğinden aşılama verisinin hangi süre ile elde tutulacağı sorusuna yanıt vermek zor olsa da belirli aralıklar belirlenerek verinin o zaman itibarıyla gerekli olup olmadığı değerlendirilmelidir. Bu kapsamda örneğin 6 ay sonra etkili olmayı bırakan aşılama verisinin bu süre dolduktan sonra tutulması artık gerekli olmayacaktır. Bu nedenle işverenler bu bilgiyi belirli periyodlarla değerlendirmeli ve toplanan verinin ilk toplandığı amaçla hala ilişkili olup olmadığından emin olmalıdırlar.

SONUÇ

İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almak zorundadır. Covid-19 virüsünün iş yerinde yayılmasını önlemek için aldığı tedbirlerin uygulanabilmesi adına kişisel verilerin işlenmesi ihtiyacı muhakkaktır. İşverenler bu amaçla aşılama verilerini toplamak için meşru bir temele sahip oldukları sonucuna varabilirler. Bu kapsamda yapacağı veri işleme faaliyeti hakkında işçiyi açık bir şekilde bilgilendirmeli ve işçinin açık rızasını almalıdır. İşçinin hukuka uygun olarak alınmış açık rızasının her türlü uygulamayı hukuka uygun hale getirdiği düşüncesinden sıyrılıp, aynı zamanda aşı verisinin işlenmesi sürecinde genel ilkelere uyulup uyulmadığı incelenmelidir. Aksi takdirde hukuka aykırı uygulamalar nedeniyle işveren hukuki-cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalabilecektir.

Bununla birlikte özel nitelikli kişisel veri sayılan aşılama verisini işleme faaliyeti için gerektiğinde veri etki değerlendirmesi gibi hususlar GDPR ile uyum kapsamında işleme koyulmalıdır. Bu uygulamaların nasıl yapılacağı konusunda net cevaplar olmasa da her zaman ilgili olabilecek çeşitli risk faktörleri ve sektörel mevzuat düzenlemeleri değerlendirilmeli ve takip edilmelidir. Ayrıca veri işleme faaliyetinin meşru amaçlarla kanuna uygun şekilde yapıldığından ve bu süreçte gereken hukuka uygun şekilde edinilmiş açık rıza veya aydınlatma metni gibi belgelerin ve Kanun tarafından getirilen önlemlere uyulduğuna dair çalışmaların yapıldığını gösteren örneğin özel nitelikli kişisel veri güvenliği sertifikası ya da gizlilik sözleşmesi gibi belgelerin olası bir yaptırımla karşılaşmamak adına işveren tarafından bulundurulduğundan emin olunmalıdır.²²

²² Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler)**, <https://115101327832raikfcquaxqncofqfm.stackpathdns.com/wpcontent/uplo->

KAYNAKÇA

- AYDIN Ufuk, Küçük Doğukan, 'Kişilik Hakkı Kapsamında İşçinin Sağlığına İlişkin Veriler' (2019) Yönetim ve Çalışma Dergisi, 3(1)
- BEAUVAIS Michael J. S., KNOPPERS BARTHA Maria, "Gizlilik, Veri Koruma, Çocuk Sağlığı ve Covid-19 Araştırması" <https://doi.org/10.3389/fgene.2021.659027>, (12.07.2021)
- COTTON Barney, "Aşı Pasaportları ve Veri Koruma: Bilmeniz Gerekenler", <https://www.businessleader.co.uk/vaccine-passports-and-data-protection-what-you-need-to-know/121170> (19.07.2021)
- ÇAYIR Faruk, "Pandemi Takip Uygulamaları ve Kişisel Verilerin İzlenmesi Raporu" <https://ekitap.alternatifbilisim.org/pdf/covid19-pandemi-takip-uygulamaları-raporu.pdf> (03.07.2021)
- GSTREIN Oskar Josef, AB Dijital Covid Sertifikası: Bir Ön Veri Koruma Etki Değerlendirmesi, **Avrupa Risk Yönetmeliği Dergisi**, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3853689> (04.07.2021)
- İngiltere Bilgi Komiserliği Ofisi, **Aşılama**, <https://ico.org.uk/global/data-protection-and-coronavirus-information-hub/coronavirus-recovery-data-protection-advice-for-organisations/vaccinations> (15.06.2021).
- İngiltere Bilgi Komiserliği Ofisi, **Veri Koruma Etki Değerlendirmesi**, <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/accountability-and-governance/dataprotectionimpactassessments> (01.07.2021).
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Amacı ve Kapsamı**, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4185/6698-Sayili-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunun-Amaci-ve-Kapsami> (12.06.2021).
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevaplar**, <https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/6698%20SAYILI%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNUNUN%20UYGULANMASINA%20Y%C3%96NEL%C4%B0K%20SORU%20VE%20CEVAPLAR.pdf> (15.06.2021).
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **Açık Rıza**, <https://kvkk.gov.tr/yayinlar/A%C3%87IK%20RIZA.pdf> (13.06.2021).
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi**, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5394/Aydinlatma-Yukumlulugunun-Yerine-Getirilmesi-Rehberi> (10.07.2021).
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler**, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DU-YURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler> (11.06.2021).
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu, **Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler)**, https://115101-327832-raikfcquaxqncofqm.stackpathdns.com/wp-content/uploads/2018/01/Kisisel_Veri_Guvenligi_Rehberi_Teknik_ve_Idari_Tedbirler_19012018.pdf?x73842, (10.07.2021).
- POLATER Salih, 'Kişisel Verilerin Reklam Amaçlı İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri', 1(1) **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**.
- Practical Law Employment, COVID-19: Aşının İstihdama Etkileri, [https://ca.practicallaw.thomson-reuters.com/w0295946?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true#co_anchor_a746107](https://ca.practicallaw.thomson-reuters.com/w0295946?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true#co_anchor_a746107) (15.06.2021).
- TAMBOU, Olivia; PATO, Alexia, "COVID-19 Aşılama ve Veri Koruma Konuları: Fransa, Almanya, Belçika ve İsviçre Odaklı Bir Avrupa Karşılaştırmalı Çalışması" **Université Paris-Dauphine Research Paper**, No. 3841427 2021(3), <https://ssrn.com/abstract=3841427> (05.07.2021).
- WYNN-EVANS, Charles; MCGRANDLE, Jennifer, Aşılama Durumu Verilerini Toplama: İşverenler için Veri Koruma Etkileri, 9 Nisan 2021, <https://info.dechert.com/10/15287/april-2021/collecting-vaccination-status-data--the-data-protection-implications-for-employers.asp?sid=-9dfc45d4-47e2-4443-a568-a928ef280fd0> (21.06.2021).