



Hamit TIRYAKI
İş Hukuku Uzmanı, Hukukçu

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNUNUN İŞVERENLERE YÜKLEDİĞİ SORUMLULUKLAR

I- GİRİŞ

Bilgi her dönem değerlidir. Çağımızda bilginin hem üretim hızı çoğaldı hem de bilgiye erişim kolaylaştı. Bu gelişmişlik seviyesi, bireyin kendisine ait verileri başkaları tarafından kullanılmasına sınırlama hakkı da getirdi. Avrupa Konseyi ve OECD'nin yönerge ve ilkeleri ile 1980'lerde başlayan süreç, Avrupa Birliği direktifleri ve tavsiye kararları ile devam etti. Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan "Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunmasına ilişkin 108 sayılı Sözleşme" Türkiye tarafından 1981 yılında imzalanmış ancak onaylanmamıştı. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 07.04.2016 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Avrupa Birliği'nin 95/46/EC Direktifi'ne uygun şekilde kişisel verilere dair çerçeve bir düzenleme getirmeyi amaçlayan bu Kanun hem özel sektör, hem de belirli sınırlamalara tabi olarak kamu sektörü için kişisel verilerin korunması ve işlenmesine dair süreçler ile yükümlülükleri düzenlemiştir. Diğer Kanunlarda da bu konuya ilişkin düzenlemeler vardır¹.

Yasadaki bu yükümlülüklerin uyumun denetlenmesi için bağımsız bir kamu otoritesi olarak Kişisel Verileri Koruma Kurulu ve Kurumu'nun kurulması da gerçekleşmiştir.

¹ Örneğin, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine ilişkin hükümlerinde "İşverenin Sorumluluğu" başlığı altında 419. maddede "Kişisel Verilerin Kullanılması" düzenlenmiştir. İlgili düzenleme uyarınca, işveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu da, işçinin kişisel veri kapsamındaki sağlık bilgilerinin gizli tutulması konusunda işverene yükümlülük getirilmiştir. Kanununun Sağlık Gözetimi başlıklı 15. maddesinin son bendi uyarınca işveren, sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgilerini gizli tutmakla yükümlüdür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği de işverene, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin kayıtları ve işçilerin kişisel sağlık dosyalarını saklama yükümlülüğü getirmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 7 nci maddesi uyarınca, "İşveren ilgili mevzuatta belirlenen süreler saklı kalmak kaydıyla; işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kayıtları, işten ayrılma tarihinden itibaren **en az 15 yıl süreyle** çalışanların kişisel sağlık dosyalarını, saklar. Çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep eder, önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde gönderir. Onaylı defterin asıl sureti işveren, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanır. Defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumludur. Teftişe yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde işveren onaylı defteri göstermek zorundadır."

İşçinin, işverenin kişisel verilerinin gizliliğine aykırı olarak hareket ettiği gerekçesiyle, iş akdini İş Kanunu'nun m.24/II uyarınca haklı nedenle feshetme hakkı olduğu kabul edilebilir.

II- GENEL OLARAK KANUNUN ÇERÇEVESİ ve TEMEL KAVRAMLARI

A- Kişisel Veri, Özel Nitelikli Veri

6698 sayılı Kanun, kişisel veriyi, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlamıştır. Görüldüğü gibi, kişisel verinin ne olduğu konusunda Kanun koyucu bir sınırlamaya gitmemiştir. Bu nedenle, belli ve belirlenebilir bir kişiye ait olan her türlü bilgi kişisel veridir.

Kişisel veriler işçilere, müşterilere ya da iş ortaklarına ilişkin olabilir. Bir kişinin adı, soyadı, taşıt plakası, TC kimlik numarası, SGK numarası, pasaport numarası, özgeçmişi, e-posta adresi veya resmi hep kişisel bilgidir. Daha geniş bir ifadeyle, bir gerçek kişinin kimliği ile eşleşebilen her türlü veri kişisel veridir. Şirketiniz tarafından tutulan IP adresleri, ya da kullanılan kapalı devre kamera görüntüleri, tutulan ses kayıtları veya alınan parmak izleri de hep kişisel veri olarak kabul edilir.

Kanunda özel nitelikli veri kavramına da yer verilmiştir. Özel nitelikli kişisel veri kavramı, kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasî düşüncesi, felsefî inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı veya cinsel hayatı, ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik verileri şeklinde Kanunda tanımlamıştır. Özel nitelikli kişisel veriler "hassas veri" olarak da tanımlanmaktadır. Bu verilerin işlenmesi ise daha sıkı kurallara tabi tutulmuştur.

B- Kişisel Verinin İşlenmesi

Kanunda yer alan temel kurallardan biri, kişisel verilerin ilgilinin açık rızası olmadan işlenemeyeceğine dönüktür. Kanunda, kişisel verilerin işlenmesi sık geçen bir kavramdır. "**Veri işlemek**" Kanunda açıkça tanımlanmış teknik bir terim ve verilerin "**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 işlem**"i ifade etmek için kullanılmıştır.

Kişisel veriler, ilgilinin açık rızası olmadan kullanılamaz.

Açık rızanın varlığından söz edebilmek için öncelikle, kişisel veri konusu ile ilgili olarak kişi bilgilendirilmelidir. Bilgilendirme sonrası kişinin açık ve serbest iradesi ile işleme onay vermesi gerekir. Bilgilendirmenin eksik olması veya yeterli bilgilendirmeye rağmen serbest iradenin bulunmaması halinde açık rızadan söz edilemez. Çalışma hayatında işçi işveren açısından açık rıza önemlidir.

C- Kişisel Verinin İşlenmesinde Rızanın Aranmayacağı Haller

İlgili kişinin açık rızasının aranmayacağı haller Kanunda gösterilmiştir. Bunlar:

a) Kanunlarda açıkça öngörülmesi.

b) Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması.

c) Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması.

ç) Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması.

d) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması.

e) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması.

f) İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması.

Yukarıda belirtilen 7 ayrı durumla ilgili düzenlemede yeterli açıklık bulunmamaktadır. Gerekli ayrıntıların ilgili Yönetmelikte belirtileceğini umuyoruz.

Sağlık ve cinsel hayata ilişkin özel nitelikli kişisel veriler ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik gibi kamu düzenine ilişkin sınırlı durumlarda açık rıza aranmaksızın işlenebilir.

D- Veri Sorumlusu

Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi, veri sorumlusu olarak tanımlanmıştır. Bunun yanı sıra veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişi de veri işleyen olarak tanımlanmaktadır.

Yasada, işverenler veri sorumlusu olarak kabul edilmiştir.

Bu nedenle, işverenler kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, kişisel verilerin muhafazasını sağlamak, amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır.

E- Veri Sorumlularına Getirilen Yükümlülükler

Verileri Silme Yükümlülüğü

1- Verinin işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinmesi, yok edilmesi ya da anonim hale getirilmesi gerekir.

Kişisel verilerin silinmesine, yok edilmesine veya anonim hâle getirilmesine ilişkin usul ve esaslar Yönetmelikle düzenlenecektir. İlgili Yönetmeliğin yayınlanması için Kanunun belirttiği süre 2017/Nisan ayında bitecektir. Konu hakkındaki detaylar ilgili Yönetmelikte yayınlanacaktır. Böylece, örneğin bir alışveriş merkezi içerisindeki yılbaşı çekilişi amacı ile elde edilen ad, soyadı, telefon numarası, adres gibi bilgiler, alışveriş merkezindeki kampanyaları duyurmak amaçlı kullanılmayacaktır ve çekilişin tamamlanmasının ardından silinecek veya yok edilecektir.

İlgili Aydınlatma Yükümlülüğü

2- Veri sorumlusu ya da yetkilendirdiği kişinin, kişisel verilerin elde edilmesi sırasında ilgili kişiyi “aydınlatma” yükümlülüğü vardır.

Bu aydınlatma veri alınırken yapılabileceği gibi, verinin aktarılması aşamasında da olabilir. Bu aydınlatma genel olarak: Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağı, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi ile Kanunun 11 inci maddesinde ilgili kişiye sağlanan haklara dairdir.

Verilerin Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü

3- Veri sorumlusu, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini ve erişilmesini önlemek, kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun “güvenlik” düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır.

Verilerin saklandığı sistemlerde oluşabilecek güvenlik açıkları için çeşitli güvenlik testleri uygulanmalıdır. Açıklar tespit edilmeli, olası saldırılar için gerekli önlem planları hazırlanmalıdır. Yine de ortaya çıkabilecek, şirketlerin bilişim alt yapılarına zarar verebilecek müdahalelerin önlenmesi için siber güvenlik kontrolleri tasarlanıp uygulanmalıdır. Örneğin maaş ve icra bilgileri kişisel veridir. İnsan kaynakları departmanında çalışan ancak sistem yetkisi olmayan personelin bu bilgileri görememesi doğru bir sonuçtur. Bu amaçla yetkili kişilerin, bazı işleri yaptırmak adına yetkisiz kişiler ile şifrelerini paylaşması görünen ve doğru olduğu düşünülen durumu aksine çevirecektir.

Sicile Kayıt Yükümlülüğü

4- Verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, veri işlemeye başlamadan önce Kişisel Verilerin Korunması Kurulu tarafından belirlenecek sürede kurulacak Veri Sorumluları Siciline kaydolmak zorundadır. Veri Sorumluları Sicili, Kurul’un gözetiminde kamuya açık olarak tutulur.

F- Aykırılığın Yaptırımı

Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun’a aykırılık halinde, iki türlü ceza öngörülmüştür. Birincisi idari para cezası olup, bilgilendirme, veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesi ve Kurul tarafından verilen kararların yerine getirmemesi ile veri sorumluları siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket halinde idari para cezası verilir.

İşçiyi bilgilendirmeyenlere 5.000-100.000TL,

Veri güvenliğini sağlamayanlara 15.000-1.000.000.TL,

Kurul kararlarına uymayanlara 25.000-1.000.000.TL,

Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenlere 20.000 Türk lirasından 1.000.000 TL arasında, idari para cezası verilir.

Bunun yanı sıra kişisel verilere ilişkin suçlar bakımından 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 135 ila 140 ıncı maddeleri uyarınca, kişisel verilerin kaydedilmesi, verilerin hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme, verileri yok etmeme suçlarına ilişkin hükümler uygulanır.

G- İş İlişkileri Açısından Kanunun İrdelenmesi

İşçi Özlük Dosyaları

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununda iş ilişkisi ya da iş sözleşmeleri için açık ve ayrı bir düzenleme söz konusu değildir. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 75 inci maddesinde işverenlere, çalıştırdıkları her işçi için özlük dosyası düzenlemek, bu dosyada kimlik bilgileri yanında İş Kanunu ve diğer mevzuat uyarınca düzenlenmesi zorunlu olan belgeleri bu dosyada saklamak ve istendiği zaman bunları yetkili memur ve mercilere göstermek mecburiyeti getirilmiştir.

Bu nedenle, işçi özlük dosyalarında yer alan bilgi ve belgeler kişisel veridir. İşçi özlük dosyasında bu verilerin tutulması İş Kanunu ve diğer mevzuatın getirdiği “kanuni bir zorunluluk” olduğundan işçiden ayrıca rıza almaya gerek yoktur. Bu kayıtların gizliliğinden işverenlerin sorumlu olacağı açıktır.

75 inci maddede ayrıca, “işveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür” denmektedir. Dolayısıyla, işverenlerin, işçi ile ilgili verileri iş sözleşmesinin amaç ve kapsamı içinde kanuni zorunlulukların sınırları içinde kullanmaları gerekir. Diğer yandan; iş ilişkisi amaç ve kapsamını aşan her türlü işleme için Kanun ile getirilen pozitif yükümlülük gereği işçinin bilgilendirilmesi ve açık rızasının alınması gerekir.

Verileri işlenen çalışan, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili olarak verilerin işlenip işlenmediğini öğrenebilir, konu ile ilgili bilgi talep edebilir, verilerinin yurt içinde veya yurt dışında aktarıldığı üçüncü kişileri öğrenebilir, verilerinin düzeltilmesini, gerekli şartlar oluştuğunda kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteyebilir.

Çalışan veri sorumlusuna başvurmasına karşın en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde cevap alamaz, eksik cevap verilir veya talebi reddedilir ise veri sorumlusunun cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz ve her hâlde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde Kurula şikâyette bulunabilir.

Bunun dışında kişilik hakları ihlal edilenlerin, genel hükümlere göre tazminat hakları olduğu gibi, kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep edebilirler.

Şirketlerdeki CV'lerin Durumu

Bildiğiniz gibi özel istihdam bürolarında iş arayan kişilere ait ciddi sayıda özgeçmiş bulunmaktadır. Yine işyerlerine iş arayanlar özgeçmişlerini vermekte/göndermektedir. Örneğin eleman aranılan bölüme uygun aday belirlenip işe başlatılmışsa bu pozisyon için eldeki diğer özgeçmişlerin ne yapılması gerekir?

İş arayan kişi bu özgeçmişte yer alan bilgileri bizzat kendisi vermişse dahi, bilgiler sadece “başvuru” amacı ile sınırlı olmak üzere kullanılabilir. Bu amacı aşacak şekilde verilerin kullanılması, üçüncü kişiler ile bu verilerin ticari bir ürün olarak paylaşılması gibi işlemler gerçekleştirilebilmek için, ilgili kişinin verisinin hangi amaçla, ne kapsamda ve ne kadar süre ile işleneceği, nasıl kullanılacağı, kimlerle paylaşılacağı hususlarında bilgilendirilmesi ve açık rızasının alınması gerekir. Bu bakımdan, özellikle de verilerin tutulduğu serverların yurtdışında bulunması söz konusu ise, özgeçmiş ve iş bulma sitelerinin kullanıcı sözleşmelerini, gizlilik politikası ve sair koşullarını, kullanıcılarından aldıkları kabul ve onay yöntemlerini, izinli veri tabanı yönetme yeterliliklerini, Kanun hükümlerini dikkate alarak elden geçirmesi yerinde olacaktır.

İster işçi bilgilerini elinde bulduran işveren, isterse özgeçmiş ve işbulma sitesi veya özel istihdam bürosu olarak faaliyet gösteren bir şirket olsun; veri sorumluları kişisel verilerin elde edilmesi sırasında ilgili kişilere kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağı, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi ve haklarının neler olduğu konusunda bilgi vermekle yükümlü de olacaklardır.

Grup Şirketler, Yabancı Merkezli Şirketler

Bu başlık altında özellikle grup şirketler arası işçilere ait veri paylaşımı ve aktarımı süreçlerine dikkat etmekte fayda vardır. Özgeçmişin sadece şirket adına değil grup şirketler/holding bünyesinde de kullanılacağına ilişkin açık bir ifadenin bulunmasında fayda vardır.

İlgili kişinin açık rızası olmaksızın yurt dışına verileri aktarılamaz. Kişisel veriler, ancak Kanun'da sayılan sınırlı hallerde ve kişisel verinin aktarılacağı yabancı ülkede yeterli korumanın bulunması ya da yeterli korumanın bulunmaması durumunda Türkiye'deki ve ilgili yabancı ülkedeki veri sorumlularının yeterli bir korumayı yazılı olarak taahhüt etmeleri ve

Kurul'un izninin bulunması kaydıyla ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın yurt dışına aktarılabilir.

İş İlişkisinin Sona Ermesi

Kişisel Verilerin Korunması Kanununa, İş Kanununa uygun olarak işlenmiş veriler, işlemeyi gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde resen veya ilgili kişinin talebi üzerine silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi zorunludur. Dolayısıyla iş ilişkisinin sona ermesi halinde, işçi ile ilgili derdest bir dava, inceleme, soruşturma yok ise, SGK, vergi ve sair hukuki ve mali yükümlülüklerle ilişkin yasa hükümleri uyarınca da bilgilerin saklanması, kullanılması zorunluluğu sona ermiş ise, işveren işçiye ait elindeki kişisel verileri silmek, yok etmek veya anonimleştirmek zorundadır. Kanuna göre bir verinin anonim hale getirilmiş sayılması için kişisel verilerin başka verilerle eşleştirilerek dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hale getirilmesi gerekiyor. Yani anonim hale getirilerek tutulacaksa, bu bilgilerin kiminle ilgili olduğunu tespit edebilmek hiçbir şekilde mümkün olmamalıdır.

İş mevzuatında özlük dosyalarının kaç yıl saklanması gerektiği yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. Ücretler için zamanaşımının 5 yıl, tazminatlarında zamanaşımının 10 yıl olduğu dikkate alınır, bu süreler boyunca ilgili evrakların saklanması uygun olacaktır.

SGK mevzuatına göre; işveren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yılbaşından başlamak üzere on yıl süreyle, kamu idareleri otuz yıl süreyle, tasfiye ve iflâs idaresi memurları ise görevleri süresince saklamak zorundadır. SGK'nın denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi halinde de bu kayıt ve belgelerin onbeş gün içinde ibraz edilmesi gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına göre kişisel sağlık dosyalarının 15 yıl saklanması gerekmektedir.

III- SONUÇ

Verilere kolay ve hızlı erişebilirliğin insan yaşamına kattığı kolaylıkların yanında ortaya çıkardığı tehlikeler, veri koruması ihtiyacını doğurmuştur. 1982 Anayasasının 20 nci maddesine 2010 Yılında eklenen paragrafla, herkesin kendisiyle ilgili kişisel verileri koruma hakkına sahip olduğu, anayasal bir hak şeklinde düzenlenmiştir. Türk Ceza Kanununun 135 ila 140 ıncı maddelerinde ise kişisel verilerin kaydedilmesi, verilerin hukuka aykırı olarak verilmesi, ele geçirilmesi, şikayete bağlı bir suç olarak düzenlenmiş, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür.

07 Nisan 2016 Tarihli 29677 Sayılı Resmi Gazete yayınlanan 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması hakkındaki Kanun ile çalışanların özgürlüklerinin korunması ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esaslar düzenlenmiştir.

İşverenlerin, veri sorumlusu sıfatıyla öncelikle çalışanlarını açık bir şekilde bilgilendirmesi ve bilgilendirme işlemine yönelik ispat yükümlülüğüne yerine getirmesi açısından, bunu yazılı yapması ve çalışanın hangi verisini paylaşacak/işleyecekse bu konuda "serbest" iradesi ile açık rızasını alması gerekir. Bunların yanı sıra, yine işverenler elde ettiği bilgileri çalışanın kişisel ve özel hayatının dokunulmazlığı kapsamında gereken özenle korumakla, tedbirli bir şekilde aktarmakla ve verileri saklamaya ilişkin zaman sona erdiğinde silmekle yükümlüdür. Verilerin saklandığı sistemin dışarıdan saldırılara karşı korunması, kişisel verilere sistem sorumluları dışındaki personelin ulaşmasını engelleyici idari tedbirlerin alınması, iş başvurularının grup bünyesindeki/holding içindeki diğer şirketler tarafından da değerlendirilebilmesi için ilgilinin yazılı kabulüne ilişkin beyanının görülmesi, çalışanlara

ilişkin verilerin başka amaçlarla kullanılmaması konusunda ön bilgilendirmenin yapılması, kayıt ve belgelerin saklanma süresi sonunda imha edilmesi, önem taşımaktadır.

Bu düzenleme sonrasında bir verinin hukuka uygun işlenmesi için belirtilen tüm şartlara aynı anda sahip olunması gerekir: Verinin işlenmesi için açık rıza alınmış veya Kanunda sayılan istisnalardan biri var olmalı, veri sorumlusu aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmiş olmalı, amaç ve süre ile sınırlı olarak veri işlenmeli, verilerin işlenmesine ilişkin genel ilkelere uyulmalıdır.