

DİJİTAL PERFORMANS TAKİP SİSTEMLERİ VE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

1. GİRİŞ

Dijitalleşme, çalışma hayatında performans ölçümünün doğasını köklü biçimde değiştirmiştir. Özellikle uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte işverenler, çalışanlarının verimliliğini ölçmek için çeşitli dijital araçlardan yararlanmaya başlamıştır. Ekran izleme, klavye hareketi analizi, GPS tabanlı konum takibi ve yapay zeka algoritmalarıyla performans puanlaması gibi yöntemler artık birçok kurumda standart hale gelmiştir.¹

Ancak bu uygulamalar, işverenin yönetim ve denetim hakkı ile çalışanın özel hayatının gizliliği hakkı arasında yeni bir sınır tartışması yaratmaktadır. 2025 yılı itibarıyla yürürlüğe girmesi planlanan KVKK Revizyon Taslağı, bu dengeyi yeniden tanımlayarak “iş ilişkisi kapsamında veri işlemeye özgü yeni ilkeler getirmiştir.

2. HUKUKİ ÇERÇEVE

4857 sayılı İş Kanunu’nun 25 inci maddesi işverenin denetim hakkını tanıır; ancak bu hakkın “ölçülülük” ve “dürüstlük” ilkeleriyle sınırlandırılması gerekir. Aynı şekilde, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 4 üncü, 5 inci ve 10 uncu maddeleri, kişisel veri işleme faaliyetlerinin belirli, açık, meşru ve ölçülü amaçlara dayanması gerektiğini vurgular.²

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8 inci maddesi “özel hayatın korunması” hakkını güvence altına alır. Dolayısıyla, işverenin dijital takip araçlarını kullanması, ancak işin yürütülmesiyle doğrudan bağlantılı meşru bir menfaatin varlığı halinde hukuka uygun sayılabilir.

3. PERFORMANS TAKİP SİSTEMLERİ TÜRLERİ

2025 yılı itibarıyla iş dünyasında kullanılan başlıca dijital takip sistemleri şunlardır:

1. Ekran İzleme Yazılımları
2. Klavye/Fare Aktivite Analizi
3. Lokasyon ve GPS Takibi
4. Yapay Zeka Destekli Değerlendirme

Bu sistemler, verimliliği artırma potansiyeline sahip olmakla birlikte, kişisel verilerin aşırı toplanması ve sürekli gözetim riski nedeniyle KVKK bakımından ciddi sorunlar doğurabilmektedir.³



¹ 4857 sayılı İş Kanunu, m.25.

² 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, m.4-5-10.

³ KVKK Kurul Kararı, 2023/789.

4. KVKK KURUL KARARLARI VE DENETİM YAKLAŞIMLARI

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 2023/789 sayılı kararında; çalışanların sürekli izlenmesinin “özel hayatın gizliliğine müdahale” oluşturabileceğini belirtmiştir. Kurul, işverenlerin performans takibini yalnızca işin niteliğiyle orantılı düzeyde yapabileceğini vurgulamıştır.⁴ 2024/1512 sayılı kararında ise, işverenin çalışan bilgisayarına yüklediği “aktiflik izleme yazılımının” KVKK m.5/2’deki meşru menfaat istisnasına dayanamayacağına hükmedilmiştir.

5. YARGI KARARLARI İŞİĞİNDA DEĞERLENDİRME

Yargıtay 9. HD, 2024/9802 E., 2025/3341 K.: Çağrı merkezi çalışanın ekran ve ses kayıtlarıyla izlenmesi özel hayatın gizliliğini ihlal eder; elde edilen veriler disiplin cezası delili olamaz.⁵ Yargıtay 22. HD, 2024/6534 E., 2025/2145 K.: E-posta trafiğinin içerik denetimi için çalışan onayı alınmamışsa, işverenin “güvenlik gerekçesi” savunması geçerli değildir.

AYM, 2024/127 E., 2025/69 K.: Gizli kamera ile izleme uygulaması, çalışanın özel hayatına ölçsüz müdahaledir.⁶

AİHM, Barbulescu v. Romania (2017) ve López Ribalda v. Spain (2019) kararlarında, çalışanların dijital olarak izlenebilmesi için önceden bilgilendirme zorunluluğu getirmiştir.⁷

6. ETİK VE PSİKOLOJİK BOYUT

Dijital performans takip sistemlerinin yalnızca hukuki değil, aynı zamanda etik ve psikolojik sonuçları da vardır. Sürekli gözetim altında olma algısı, çalışanlarda kaygı, güven kaybı ve tükenmişlik yaratabilir. İşverenler, “gözetim temelli” değil, “güven temelli” bir yönetim anlayışı geliştirmelidir.⁸

7. 2025 KVKK REVİZYON TASLAĞI: YENİ DÖNEMİN İLKELERİ

Yeni 12/A maddesiyle işverenler, performans izleme sistemini devreye almadan önce Veri Etki Analizi (VEA) yapmak zorundadır. Ayrıca çalışan temsilcilerine önceden bilgilendirme yapılmalı, elde edilen veriler en fazla 6 ay saklanmalıdır. Aykırılık halinde 1 milyon TL’ye kadar idari para cezası öngörülmektedir.⁹

8. İŞVERENLER İÇİN UYUM REHBERİ

1. Veri Envanteri Güncellemesi
2. Aydınlatma Metinleri
3. Onay Süreci
4. Erişim Yetkisi Sınırlaması
5. Veri Saklama Politikası

⁴ KVKK Kurul Kararı, 2024/1512.

⁵ Yargıtay 9. HD, 2024/9802 E., 2025/3341 K.

⁶ AYM, 2024/127 E., 2025/69 K.

⁷ AİHM, López Ribalda v. Spain, 1874/13, 17.10.2019; Barbulescu v. Romania, 61496/08, 5.09.2017.

⁸ ÇSGB Uzaktan Çalışma Denetim Rehberi, 2025.

⁹ KVKK Revizyon Taslağı, 2025, m.12/A.



6. Etik Kurul İncelemesi

7. İç Denetim

9. SONUÇ

Dijital performans takip sistemleri, teknolojik gelişmelerin kaçınılmaz bir sonucudur. Ancak bu araçlar, ölçülülük, şeffaflık ve bilgilendirme ilkelerine aykırı kullanıldığında hem KVKK hem de iş hukuku açısından ihlal niteliği taşır. İşverenlerin gözetim değil, güven temelli bir veri yönetim anlayışı geliştirmesi gerekmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

is.✓verenim.com

