

İşyerlerinde Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesinde Sır Saklama Yükümlülüğünün Kapsamı

Özge EVCİ ERALP

Avukat, Ankara ve Başkent Üniversitesi Öğretim Görevlisi

Ankara, Türkiye

ozge@eralp.av.tr

ORCHID ID: 0009-0001-0911-5053

ÖZ

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile sağlık verilerinin işlenmesi, özel nitelikli veri kategorisinde sayılmış ve diğer verilerden farklı statüye tabi tutulmuştur. Bu kapsamda, kanunun düzenlenmesine göre, sağlık verilerinin açık rıza olmaksızın işlenemeyeceği belirtilmiş ve bu kuralın istinası olarak sağlık verilerinin ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından açık rıza aranmaksızın işlenebileceği belirtilmiştir. İşyerlerinde, 4857 Sayılı İş Kanununun ifası, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereklilikleri nedeniyle çalışanların sağlık verisi işlenmektedir. Bu kapsamda açık rıza ve istisnalarının belirlenmesi için “sır saklama yükümlülüğünün” ele alınması ve değerlendirilmesi zorunluluğu doğmaktadır. Çalışmamızda, sır saklama yükümlülüğü ile ilgili düzenlemeler kapsamında sır saklama yükümlülüğü altında olan kişiler ele alınmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kişisel veri, kişisel sağlık verisi, sır saklama yükümlülüğü, özel nitelikli veri, işyeri hekimi, sağlık verileri

Scope of Secrecy Obligation in the Processing of Personal Health Data at Workplaces

ABSTRACT

According to the Personal Data Protection Act No. 6698, the processing of health data is classified as a special category of data and is subject to a different status than other data. In this context, according to the legislation, health data cannot be processed without explicit consent, and as an exception to this rule, health data may only be processed, without seeking explicit consent of the data subject, by the persons subject to secrecy obligation or competent public institutions and organizations, for the purposes of protection of public health, operation of preventive medicine, medical diagnosis, treatment and nursing services, planning and management of health-care services as well as their financing, without the explicit consent of persons. At workplaces, health data of employees are processed pursuant to the requirements of the Labour Code No. 4857, the Occupational Health and Safety Act No. 6331 and the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510. In this context, it is necessary to consider and evaluate the “secrecy obligation” in order to establish explicit consent and exceptions. In our study, we have dealt with persons who are subject to the obligation of secrecy under regulations relating to confidentiality.

Keywords: Personal data, personal health data, secrecy obligation, special categories of personal data, occupational physician, health data

Atıf Gösterme

Evcı Eralp, Ö., (2023). İşyerlerinde Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesinde Sır Saklama Yükümlülüğünün Kapsamı, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*. 5(2), 28-38.

GİRİŞ

Kişisel sağlık verilerinin işleme şartları 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun ("KVKK") 6. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; "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 verileri özel nitelikli kişisel veridir."

Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde ("GDPR"), sağlık verileri hassas veri kategorileri arasında sayılmış ve Tüzüğün 4. maddesinin 15. fıkrasına göre, "sağlık verileri" sağlık hizmetlerinin sağlanması da dâhil olmak üzere, bir gerçek kişinin sağlık durumuyla ilgili bilgileri açığa çıkaran, söz konusu gerçek kişinin fiziksel veya ruhsal sağlığına ilişkin kişisel veriler" olarak tanımlanmıştır. (Dış İşleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, Genel Veri Koruma Tüzüğü Çevirisi, 2023)

21.06.2019 tarihli ve 30808 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik'te, "Kişisel sağlık verisi", "Kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin her türlü bilgi ile kişiye sunulan sağlık hizmetiyle ilgili bilgiler" şeklinde tanımlanmıştır.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından yayınlanan rehberde göre, "Kişisel sağlık verisi, kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin her türlü veri ile kişiye sunulan sağlık hizmeti ile ilgili bilgilerdir. Örneğin; her türlü tahlil sonucu, kişinin geçirdiği hastalıklar, kullandığı ilaçlar gibi veriler kişisel sağlık verileridir. Kişisel sağlık verisi özel nitelikli kişisel veridir." (Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 100 soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Aralık 2019)

Sağlık ile ilgili veriler farklı kaynaklardan elde edilebilir, örneğin; bir sağlık hizmeti sağlayıcısı tarafından hastalık kayıtlarında toplanan bilgiler (hastalık geçmişi ve muayene ve tedavilerin sonuçları gibi), diğer verilerle bağlantılı olarak sağlık verilerine dönüşen bilgiler, böylece sağlık durumunu veya sağlık risklerini ortaya çıkarır (örneğin, bir kişinin belirli bir süre boyunca ölçülen yüksek kan basıncı yüzünden kalp krizi geçirme riskinin daha yüksek olduğu varsayımı), verilen kişilerin sağlıkları ile ilgili soruları yanıtladıkları "kendi kendine kontrolü" ile elde edilen bilgiler (mevcut semptomlar gibi), belirli bir bağlamda kullanılması nedeniyle sağlık verilerine dönüşen bilgiler (örneğin, bir tıbbi profesyonel tarafından teşhis yapmak amacıyla işlenmiş, yakın tarihli bir seyahat veya COVID-19 ile etkilenen bir bölgeye olan varlığıyla ilgili bilgiler) (European Data Protection Board, , Mart 2020)

KVKK'nın 6. maddesinde sağlık verilerinin işlenmesi şartları, diğer kişisel verilerden farklı bir hukuki statüye tabi tutulmuştur. Buna göre, "Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır. Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir."

Maddenin gerekçesinde yetkili kurum veya kuruluşlar "sağlık Bakanlığı, sağlık kuruluşları veya Sosyal Güvenlik Kurumu" şeklinde örneklendirilmiştir. (Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Madde Ve Gerekçesi İle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü, Mart 2019)

Kişisel sağlık verileri, sağlık kuruluşlarının ve tıbbi profesyonellerin yanı sıra, işyerlerinde, veri sorumluları tarafından iş sözleşmesinin ifası, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereklilikleri, sağlık verilerinden kaynaklı mazeretlerin ve durumların tespiti, acil durum süreçleri gibi bir çok farklı işleme amaçları ile işlenmekte olup, süreçlerin KVKK uyumluluğu açısından madde metninde yer alan "sır saklama yükümlülüğü" kapsamının belirlenmesi ve süreçlere göre değerlendirmesini gerektirmektedir.

Bu nedenle, sır saklama yükümlülüğünün tespiti, veri işlemede dayanılacak hukuki sebeplerin belirlenmesinde önemli bir zorunluluktur.

İŞYERİNDE MEVZUAT KAPSAMINDA SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİ

İşyerlerinde, veri sorumlusu işverenler, çalışanlarının sağlık verilerini hem bazı yasal düzenlemeler gereğince, hem de yapılan iş ve hizmetin sağlık verilerinin kontrolünü gerektirmesi (örneğin gıda üretiminde çalışan kişilerin bulaşıcı hastalığı olmaması) veya acil durum süreçlerinin yürütülebilmesi gibi nedenlerle sağlık verilerinin işlemeye ihtiyaç duymaktadır.

Çalışan adaylarının görevlerini yerine getirmekte uygunluğunun değerlendirilmesinde doğrudan tıbbi veriler olmasa da sağlık verilerini içeren bazı bilgilerin alınması gerekebilir, aynı şekilde çalışanın engellilik durumu da çalışanın aday değerlendirme sürecinde özel durumuna yönelik işlemlerin yapılması ve durumuna uygun işe yerleştirilmesi için işlenmesi gerekli olan verilerdendir. (European Data Protection Supervisor, 2008)

Bu gibi durumlarda, işleme amacının ve sır saklama yükümlülüğünün yapılan işin niteliğine ve süreçlere göre ayrı ayrı değerlendirilip belirlenmesi gerekmektedir.

İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Kapsamında Sağlık Verisi İşlenmesi

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15. maddesi uyarınca,

“(1) İşveren;

a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

1) İşe girişlerinde.

2) İş değişikliğinde.

3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.

4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

(2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

(3) (Değişik birinci cümle: 10/9/2014-6552/17 md.) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.

(4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

(5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği 7. madde uyarınca “İşveren ilgili mevzuatta belirlenen süreler saklı kalmak kaydıyla;

a) İşyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kaydı,

b) İşten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını saklar.

İşyerinde Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Gereğince Sağlık Verisi İşlenmesi

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılama yöntemlerini belirlemek amacıyla sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esaslar düzenlenmiştir.

Kanun “kapsam” başlıklı 2. maddesine göre “Bu Kanun; sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmeti sunucularını, bu Kanunun uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsar.”

Kanunda, “genel sağlık sigortası”, “kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta”, “sağlık hizmeti”, “genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere 63üncü madde gereği finansmanı sağlanacak tıbbî ürün ve hizmetler”, “kişiyeye yönelik koruyucu sağlık hizmeti”, “kişilerin hastalıktan korunması veya sağlıklı olma halinin sürdürülmesi amacıyla, kişiyeye yönelik olarak finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri, “sağlık hizmeti sunucusu”, “Sağlık hizmetini sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubeleri” olarak tanımlanmıştır.

12.05.2010 tarihli ve 27579 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin “kayıtların paylaşımı” başlıklı hükmü uyarınca,

“(1)Kurum, sosyal sigorta kayıtlarında tutulan bilgileri işveren, sigortalı, hak sahibi ve diğer ilgili kişi ve kuruluşların kullanımına açabilir.

(2) Kurum, internet ve her türlü elektronik ortam ile benzeri elektronik iletişim araçları üzerinden bilgi alışverişinin yapılmasına ilişkin koşulları belirlemek, Kurum ve işveren ile diğer ilgili kişi ve kuruluşlar arasındaki ilişkiler ile tarafların birbirlerine karşı olan hak ve yükümlülüklerini düzenlemek için protokol veya sözleşmeler yapabilir.

(3) Sosyal sigorta kayıtlarından alınan bilgilerin iş ve işlemlerde kullanılmasının hukuki sonuçları, bilgiyi alan işveren ve diğer ilgili kişi ve kuruluşların sorumluluğundadır.”

Görüldüğü üzere, ilgili mevzuat uyarınca, işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirim yükümlülüğü, geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi için çalışılmadığına dair bildirim girişinde bulunma yükümlülüğü, çalışanın sağlık hizmet sunucusuna müracaat ettiği ya da istirahatin başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediğinin işveren tarafından Kuruma bildirilmesi yükümlülükleri bulunmaktadır. Tüm bu yükümlülükler işverenin, çalışanın sağlık verisini işleme ve bu Sosyal Güvenlik Kurumu ile paylaşma yükümlülüğünü doğurmaktadır.

İŞVERENİN SAĞLIK VERİSİ İŞLEMESİ İLE İLGİLİ YASAL YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN KVKK KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

KVKK kapsamında, 6. maddede sınırlı sayıda sayılan özel nitelikli verilerin “kanunlarda öngörülmesi” halinde açık rıza gerekmeksizin işlenebileceğine ilişkin hüküm sağlık verileri için mevcut değildir. İlgili maddeye göre, “sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.”

Ayrıca, maddenin 4. fıkrasında “özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınmasının şart olduğu” belirlenmiş ve bu doğrultuda Kişisel Verileri

koruma Kurulu bu doğrultuda alınması gereken önlemleri yayınlamıştır. (Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 2018)

Bu doğrultuda, mevzuatta işverenin sağlık verilerini işlemesi öngörülmüş olsa dahi, bu verilerin işlenmesinde “sır saklama yükümlülüğünün” bulunup bulunmadığının ayrıca irdelenmesi gerekmektedir.

Genel Olarak Sır Saklama Yükümlülüğü

KVKK 6. maddesinde, kişisel sağlık verilerinin işlenmesinde açık rıza alınması yönündeki genel kuralın istisnası olarak;

- kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla,
- sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenmesi

kuralı getirilmiştir. Madde hükmünden anlaşılacağı üzere, “sır saklama yükümlülüğü”nün “kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacı” ile birlikte bulunması gerekmektedir. Bu kapsamda öncelikli olarak belirtilen amaçların düzenlendiği mevzuat kapsamında sır saklama yükümlülüğünü irdelemek gerekir.

Tıbbi Deontoloji Tüzüğü’nün 4. maddesi uyarınca “Tabip ve dış tabibi, meslek ve sanatının icrası vesilesiyle muttali olduğu sırları, kanuni mecburiyet olmadıkça, ifşa edemez. Tıbbi toplantılarda takdim edilen veya yayınlarda bahis konusu olan vakalarda, hastanın hüviyeti açıklanamaz.”

01.08.1998 Sayılı ve 23420 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmış olan Hasta Hakları Yönetmeliğinin “mahremiyete saygı gösterilmesi” başlıklı 21. maddesine göre;

“Hastanın, mahremiyetine saygı gösterilmesi esastır. Hasta mahremiyetinin korunmasını açıkça talep de edebilir. Her türlü tıbbi müdahale, hastanın mahremiyetine saygı gösterilmek suretiyle icra edilir.

Mahremiyete saygı gösterilmesi ve bunu istemek hakkı;

- a) Hastanın, sağlık durumu ile ilgili tıbbi değerlendirmelerin gizlilik içerisinde yürütülmesini,
- b) Muayenenin, teşhisin, tedavinin ve hasta ile doğrudan teması gerektiren diğer işlemlerin makul bir gizlilik ortamında gerçekleştirilmesini,
- c) Tıbben sakınca olmayan hallerde yanında bir yakınının bulunmasına izin verilmesini,
- d) Tedavisi ile doğrudan ilgili olmayan kimselerin, tıbbi müdahale sırasında bulunmamasını,
- e) Hastalığın mahiyeti gerektirmedikçe hastanın şahsi ve ailevi hayatına müdahale edilmemesini,
- f) Sağlık harcamalarının kaynağının gizli tutulmasını, kapsar.

Ölüm olayı, mahremiyetin bozulması hakkını vermez.

Yönetmelik’in kapsam başlıklı 2. maddesine göre “Bu Yönetmelik; sağlık hizmeti verilen resmi ve özel bütün kurum ve kuruluşları, bu kurum ve kuruluşlarda veya bunların dışında hizmete katılan her kademedeki ve unvandaki ilgilileri ve hizmetten faydalanma hakkını haiz olan bütün fertleri kapsar”. Yönetmelikte yer alan tanımlarda “personel”, “Hizmetin, resmi veya özel sağlık kurumlarında ve kuruluşlarında veya serbest olarak sunulmasına bakılmaksızın, sağlık hizmetinin verilmesine iştirak eden bütün sağlık meslekleri mensuplarını ve sağlık meslekleri mensubu olmasa bile sağlık hizmetinin verilmesine sorumlu olarak iştirak eden kimseler”, “sağlık kurum ve kuruluşu” ise “sağlık hizmeti

verilen kamu veya özel bütün kurum ve kuruluşları ile tababet icra edilen bütün yerler” şeklinde tanımlanmıştır.

Yönetmelik’in “bilgilerin gizli tutulması” başlıklı 23. maddesine göre; “Sağlık hizmetinin verilmesi sebebiyle edinilen bilgiler, kanun ile müsaade edilen haller dışında, hiçbir şekilde açıklanamaz. Kişinin rızasına dayansa bile, kişilik haklarından bütünüyle vazgeçilmesi, bu hakların başkalarına devri veya aşırı şekilde sınırlanması neticesini doğuran hallerde bilginin açıklanması, bunları açıklayanın hukuki sorumluluğunu kaldırmaz. Hukuki ve ahlaki yönden geçerli ve haklı bir sebebe dayanmaksızın hastaya zarar verme ihtimali bulunan bilginin ifşa edilmesi, personelin ve diğer kimselerin hukuki ve cezai sorumluluğunu da gerektirir. Araştırma ve eğitim amacı ile yapılan faaliyetlerde de hastanın kimlik bilgileri, rızası olmaksızın açıklanamaz.”

Görüldüğü üzere, Yönetmelik kapsamında, bütün sağlık meslekleri mensuplarını ve sağlık meslekleri mensubu olmasa bile sağlık hizmetinin verilmesine sorumlu olarak iştirak eden kişiler ile sağlık kurum ve kuruluşları mahremiyet ve gizlilik esaslarına uymakla yükümlü tutulmuştur.

Sır saklama yükümlülüğü kapsamında da hekimlerin, sağlık personeli ve diğer yardımcı personelin sağlık verilerine erişimi sınırsız değildir. Bu hususta Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından verilen kararda kriterler belirtilmiştir. Karara göre, “bir diğer konu olarak hastanedeki tüm poliklinik hasta kayıt personelleri ve doktorların tüm hastaların dosyalarını görme yetkisine sahip olmasının veri işleminin amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkesine aykırı olduğu, kimin hangi veriyi görüntülediği noktasında log kaydı tutulmadığı için herhangi bir kontrolün de mümkün olmadığı bu bakımdan, hastanedeki tüm doktor ve hasta kayıt personellerinin tüm hasta kayıtlarına erişmesi yerine, hastaların muayene ve tedavisi ile ilgili olarak çalışan personelin ve doktorların söz konusu verilere erişmesinin uygun olabileceği, veri sorumlusunun kimlerin hasta verilerini görüntülenebileceğine dair yetki matrisini oluşturmak suretiyle olası hukuka aykırı veri işlemlerin önüne geçebileceği, bu kapsamda veri sorumlusu Sağlık Bakanlığının cevabi yazısında bahsetmiş olduğu, uzman doktorların sadece kendi üzerlerine kayıtlı hastalara hizmet vermedikleri, planlı veya ani gelişen durumlarda başka hastalara da hizmet verdikleri, sağlık hizmetlerinin yoğun ekip çalışması gerektirmesi ve aciliyet arz eden durumların da dikkate alınabileceği, ayrıca, hastanenin otomasyon sisteminden çıktı alma noktasında sadece belirli personele yetki verilmesinin güvenlik risklerini azaltacağı değerlendirilmelerinden hareketle Hastanedeki tüm doktor ve hasta kayıt personelinin tüm hasta kayıtlarına erişmesi yerine, yalnızca hastaların muayene ve tedavisi ile ilgili olarak çalışan personelin ve doktorların söz konusu verilere erişmesine dair yetki matrisinin net bir şekilde ortaya konulması hususunda veri sorumlusunun talimatlandırılmasına” karar verilmiştir. (Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Kişisel sağlık verilerinin hastanedeki yetkisiz çalışanlar tarafından velayete sahip olmayan ebeveyn ile paylaşılması” hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 06/08/2021 tarihli ve 2021/761 sayılı Karar Özeti, Ağustos 2021)

İşverenin Gizlilik Yükümlülüğünün KVKK Kapsamında Değerlendirilmesi

4875 Sayılı İş Kanunu’nun 75. maddesi uyarınca, “İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren 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 zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.”

İlgili düzenleme uyarınca işverenin gizlilik yükümlülüğü olduğu görülse de, işverenin makalemizde yer verilen tıbbi mevzuat kapsamında “sır saklama yükümlülüğü altındaki sağlık personeli ve sağlık kuruluşu” tanımına girmemesi nedeniyle KVKK 6. maddedeki açık rızanın istisnasını sağlamadığı görülmektedir. Bu nedenle, İşveren’in gizlilik yükümlülüğü ve KVKK kapsamında diğer şartlara uyarak gerekli tedbirleri alması koşulu ile sağlık verilerini işlemek için Çalışanlardan “açık rıza” alması gerekliliği doğmaktadır.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu da, 08.10.2020 tarihi kararında işlenen sağlık verilerine sadece işyeri hekiminin erişimi olması, işverenin erişiminin olmaması nedeniyle “Çalışanlara ait sağlık verisi içeren kayıtların kişisel sağlık dosyalarında saklanmakta olduğu, kişisel sağlık dosyalarının yalnızca sır saklama yükümlülüğü altında bulunan iş yeri hekiminin erişimi ile sınırlı olarak saklanmakta olduğu ve Şirketin sistemlerinde kayıtlı olmadığı” gerekçesi ile İşveren hakkında işlem yapılmasına gerek olmadığı yönünde karar tesis etmiştir.

İşyeri Hekiminin Sır Saklama Yükümlülüğünün KVKK Kapsamında Değerlendirilmesi

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri” başlıklı 6. madde uyarınca, “İşveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

20.07.2013 tarihli ve 28713 sayılı İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te mevcut tanım uyarınca “işyeri hekimi”, “iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim” ifade etmektedir.

İlgili Yönetmeliğin “İşyeri hekiminin yükümlülükleri” başlıklı maddesine göre, “İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.”

İşyerinde çalışan, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevleri, yetkileri, sorumlulukları ve eğitimi düzenlemesinin 11. maddesinde, mesleki doktorların gizlilik yükümlülükleri şöyle belirlenmiştir: “İş görevlerini yerine getirirken, işverenin ve çalışanın iş sırları, ekonomik ve ticari koşulları hakkındaki bilgileri işverene ait kişisel sağlık dosyasında saklamak, işyerindeki çalışanların ve çalışanların normal iş akışını mümkün olduğunca rahatsız etmemek ve verimli bir çalışma ortamı sağlamaya katkıda bulunmak zorundadırlar.”

Aynı zamanda, Gizlilik Yönetmeliği'nin 18. maddesinde, gizlilik yükümlülüğü diğer sağlık personeline getirildi; “Bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirirken, işyerinde çalışan diğer sağlık çalışanları, normal iş akışını mümkün olduğunca rahatsız etmemek ve verimli bir çalışma ortamı, mesleki gizlilik, işverenin ve işyerinin ekonomik ve ticari koşullarını sağlamaya katkıda bulunmak. Çalışan hakkında ve kişisel sağlık dosyasında yer alan bilgileri gizli tutmak zorundadırlar.”

Yönetmeliğin “diğer sağlık personelinin yükümlülükleri” başlıklı 18. maddesine göre de; “İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

Görüldüğü üzere, hekim ve sağlık personeli için mevcut sır saklama yükümlülüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı kapsamında, işyeri için de özel düzenleme ile hüküm altına alınmıştır.

Burdan yola çıkarak, işyerinde sağlık verilerinin “işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli” tarafından işlenmesi halinde, açık rızanın istisnası olan “kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî

teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenmesi” şartının sağlandığı görülmektedir (Aynı Yönde, Kişisel Verileri Koruma Kurulu, İlgili kişinin eski çalışanı olduğu şirketi devralan veri sorumlusu şirket tarafından kanuna aykırı veri işleme faaliyetinde bulunulması” hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 08/10/2020 tarihli ve 2020/769 sayılı Karar Özeti, Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler)

İş Güvenliği Uzmanlarının Sır Saklama Yükümlülüğünün KVKK Kapsamında Değerlendirilmesi

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca “İş Güvenliği Uzmanı”, “usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı” ifade eder.

Kanununun 8. maddesine göre “İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir.”

20.07.2013 tarihli ve 28713 sayılı İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in “işyeri hekimlerinin görevleri” başlıklı 9. maddesinde işyeri hekiminin bazı görevlerini “iş güvenliği uzmanı ile birlikte” yerine getirmesi düzenlenmiştir:

“İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmalarını kaydetmek, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunmak, uygulamaların takibini yapmak ve EK-3’te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak.”

“İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde EK-3’teki örneğine uygun olarak hazırlamak.”

ki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık “Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek.”

“Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek.

“Bir sonra çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak.”

Aynı Yönetmelik’in “işyeri hekimlerinin yükümlülükleri” başlıklı 11. maddesine göre “İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile işyeri hekiminin görevleri başlıklı dokuzuncu maddede belirtilen hususlara ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.”

Görüldüğü üzere, İş Güvenliği uzmanı, tıbbi eğitim almış, sağlık personeli ve hekim statüsünde olmayan, teknik eleman olarak mevzuatta yer bulmuştur. Bu kapsamda, iş Sağlığı ve güvenliği mevzuatında yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerin ifası nedeniyle, uygulamada sağlık bilgilerine erişebilmektedir.

Yönetmelik’in “İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri” başlıklı 11. maddesi uyarınca “İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar

aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.”

Yönetmelik’te iş güvenliği uzmanına işverene ve işyerine karşı gizlilik yükümlülüğü düzenlenmiş olsa da, görüldüğü üzere, sağlık verilerine erişimi ve bu konudaki sır saklama yükümlülüğüne ilişkin KVKK’nın 6. maddesindeki “sır saklama yükümlülüğünü” tesis eden özel bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 16’ncı maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği uzmanları hizmet verdikleri kişilerle güven, gizlilik ve eşitlik ilişkisi kurar ve tüm çalışanları eşit olarak değerlendireceği, bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerine benzer şekilde, görevleri kapsamına giren konularda sır saklama yükümlülüğü altında oldukları görüşü mevcuttur.¹ (AKSAKAL, YAPAR 2023)

AVRUPA VERİ KORUMA TÜZÜĞÜ (GDPR) DÜZENLEMESİ KAPSAMINDA İŞYERİNDE SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİ

GDPR 9. maddesine göre, “İrk veya etnik köken, siyasi görüşler, dini veya felsefi inançlar ya da sendika üyeliğini açığa çıkaran kişisel verilerin işlenmesi ve bir gerçek kişinin kimliğini benzersiz bir şekilde belirleyen genetik veriler ile biyometrik verilerinin işlenmesi, sağlık verilerinin veya bir gerçek kişinin cinsel yaşamı veya cinsel eğilimine ilişkin verilerin işlenmesi yasaktır.”

GDPR’nın 9. maddesinin 2. fıkrasında listelenmiş olan istisnai hallerde özel nitelikli kişisel verilerin işlenebileceği düzenlenmiştir. Bu istisnai haller başlıca; veri ilgisinin veri işleme hususunda açık rıza göstermesi; veri sorumlusunun veya veri ilgisinin istihdam ve sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ve haklarının kullanılması için veri işleme faaliyetinin gerekli olması; işleme faaliyetinin bir vakıf, birlik veya kar amacı gütmeyen başka bir kurum tarafından siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla ve uygun güvencelerle birlikte yürütülen meşru faaliyetler kapsamında kişisel verinin işlenmesi ve yalnızca organın üyeleri veya eski üyeleri ya da söz konusu amaçlarla bağlantılı ve kendisiyle düzenli olarak bağlantı halinde bulunan kişilerin kişisel verilerinin işlenmesi ve kişisel verilerin veri ilgisinin rızası olmaksızın söz konusu organ dışında açıklanmaması koşulunun gerçekleşmesi halinde; veri ilgilisi tarafından alenileştirilmiş kişisel veriler olması durumunda; bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması; gözetilen amaçla orantılı olan, veri koruma hakkının özüne saygı gösteren ve veri ilgisinin temel hakları ve menfaatlerinin güvence altına alınması adına uygun ve spesifik tedbirler sağlayan Birlik veya üye devlet hukukuna dayalı olarak kayda değer ölçüde kamu yararı adına işleme faaliyetinin gerekli olması; koruyucu hekimlik veya meslek hekimliği amaçları doğrultusunda, Birlik ya da üye devlet hukukuna dayalı olarak veya bir sağlık profesyoneli ile yapılan sözleşme uyarınca ve 3. paragrafta atıfta bulunulan koşullar ve güvencelere tabi olarak çalışanın çalışma kapasitesinin değerlendirilmesi, tıbbi tanı, sağlık veya sosyal bakım hizmetlerinin veya tedavinin sağlanması ya da sağlık veya sosyal bakım sistemleri ve hizmetlerinin yönetilmesi açısından işleme faaliyetinin gerekli olması durumunda; özellikle mesleki gizlilik olmak üzere veri sahibinin hakları ve özgürlüklerine ilişkin güvence sağlanmasına uygun ve spesifik tedbirler sağlayan Birlik veya üye devlet hukukuna dayalı olarak, sağlığa yönelik ciddi sınır ötesi tehditlere karşı koruma sağlanması veya sağlık hizmetleri ve tıbbi ürünler ya da tıbbi cihazlara ilişkin yüksek kalite ve emniyet standartları sağlanması gibi halk sağlığı alanında kamu yararına yönelik olarak işleme faaliyetinin gerekmesi; gözetilen amaçla orantılı olan, veri koruma hakkının özüne saygı gösteren ve veri sahibinin temel hakları ve menfaatlerinin güvence altına alınmasına uygun ve spesifik tedbirler sağlayan Birlik veya üye devlet hukukuna dayalı olarak, 89/1 maddesi uyarınca kamu yararına yönelik arşivleme amaçları, bilimsel veya tarihi araştırma amaçları ya da istatistikî amaçlar doğrultusunda işleme faaliyetinin gerekmesi durumlarında özel nitelikli kişisel veriler işlenebilir (DÜLGER, 2021).

¹ BARAN AKSAKAL F. Nur, YAPAR Dilek, “Sağlık Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi”, Kişisel Verilerin Korunmasına Akademik Bakış- KVKK Akademi Derleme Çalışması (Ed. AKSOY, Pınar Çağlayan / AKSOY, Hüseyin Can), Ütopya Grafik: Ankara 2023, s. 553

Bu kapsamda, GDPR 9/2-b maddesinde yer alan “Birlik veya Üye Devlet hukuku çerçevesinde ya da veri öznesinin temel hak ve menfaatlerine yönelik uygun güvencelerin öngörüldüğü Üye Devlet hukuku uyarınca yapılan bir toplu sözleşme çerçevesinde izin verildiği sürece, veri sorumlusunun veya veri öznesinin istihdam ve sosyal güvenlik ile sosyal koruma hukuku alanındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ve spesifik haklarının kullanılması amacıyla işlemenin gerekli olması” hükmü, sağlık verilerinin iş yerinde açık rıza alınmaksızın işlenmesine imkan vermektedir.

SONUÇ

İşyerinde sağlık verilerinin işlenmesinde hukuki sebebin belirlenmesi ve açık rıza alınıp alınmayacağına değerlendirilmesi, bu verilerin Kanunda sayılan amaçlarla “sır saklama yükümlülüğü altındaki kişiler” tarafından işlenmesinin değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

İşverenler, çalışma hayatını ilgilendiren mevzuat yükümlülüklerini yerine getirirken, diğer özel nitelikli verilerin açık rıza olmaksızın işlenebileceğini öngören “kanunlarda öngörülme” hukuki sebebine dayanmamaktadır. Bu kapsamda, genel belirleme, sağlık verilerinin sadece işyeri hekimleri tarafından açık rıza aranmaksızın işlenebileceği yönündedir. Mevzuat hükümleri kapsamında işyeri hekimi ile birlikte yürütmesi gereken faaliyetlere ilişkin hükümlerden İş Güvenliği Uzmanlarının da sır saklama yükümlülüğü kapsamında olduğu sonucu çıkarılabilir ise de, konu, Kişisel Verileri Koruma Kurulu ve diğer yetkili otoritelerin kararları ile açıklığa kavuşturulma ihtiyacı içerisindedir.

Diğer yandan, işyeri hekimi bulunmayan işyerleri için, COVID süreci başta olmak üzere, sağlık ve engellilik durumları ile ilgili olarak İşverenler sıklıkla sorun yaşamaktadır. Bu nedenle, mevzuat değişikliği ile GDPR’da düzenlenen “veri sorumlusunun veya veri öznesinin istihdam ve sosyal güvenlik ile sosyal koruma hukuku alanındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ve spesifik haklarının kullanılması amacıyla işlemenin gerekli olması” hükmü açık rızanın istisnası olarak belirlenebilir. Böylelikle, İşverenler, mevzuattan kaynaklı yükümlülüklerini her zaman geri alınabilir olan açık rızaya dayanmaksızın yerine getirebilme imkanına kavuşabileceklerdir.

KAYNAKLAR

Baran Aksakal F. Nur, Yapar Dilek, “. Sağlık Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ”, Kişisel Verilerin Korunmasına Akademik Bakış- KVKK Akademi Derleme Çalışması (Ed. AKSOY, Pınar Çağlayan / AKSOY, Hüseyin Can), Ütopya Grafik: Ankara 2023, s. 553.

Dülger, Murat Volkan, Sağlık Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Hasta Mahremiyeti (Protection of Personal Data In Health Law And Patient Privacy) (February 24, 2021). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3792208> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3792208> adresinden 20 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.

European Data Protection Supervisor, GUIDELINES CONCERNING THE PROCESSING OPERATIONS IN THE FIELD OF STAFF RECRUITMENT, 2008, https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/08-10-10_guidelines_staff_recruitment_en.pdf adresinden 20 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır. Genel Veri Koruma Tüzüğü Çevirisi, Dış İşleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı [https://www.ab.gov.tr/siteimages/resimler/N%C4%B0HA%C4%B0%20H%C3%87DB%20GDPR%206_11_2023\(5\).pdf](https://www.ab.gov.tr/siteimages/resimler/N%C4%B0HA%C4%B0%20H%C3%87DB%20GDPR%206_11_2023(5).pdf) adresinden 20 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, İlgili kişinin eski çalıştığı şirketi devralan veri sorumlusu şirket tarafından kanuna aykırı veri işleme faaliyetinde bulunulması” hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 08/10/2020 tarihli ve 2020/769 sayılı Karar Özeti, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6956/2020-769> adresinden 20 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler-> adresinden 20 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 100 soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Aralık 2019, <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/185c2130-8070-4b2b-a91e-1d48322ca352.pdf> adresinden 20 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.

Guidelines 03/2020 on the processing of data concerning health for the purpose of scientific research in the context of the COVID-19 outbreak. (2020, March). In European Data Protection Board. European Data Protection Board. https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202003_healthdatascientificresearchcovid19_en.pdf adresinden 20 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.

Kişisel Verileri koruma Kurumu, Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler" ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 31/01/2018 Tarihli ve 2018/10 Sayılı Kararı, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4110/2018-10> adresinden 20 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel sağlık verilerinin hastanedeki yetkisiz çalışanlar tarafından velayete sahip olmayan ebeveyn ile paylaşılması” hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 06/08/2021 tarihli ve 2021/761 sayılı Karar Özeti, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7137/2021-761> adresinden 20 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Madde Ve Gerekeci İle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü, Mart 2019, s. 21, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5388/Madde-ve-Gerekeci-ile-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Bilgi-Notu-ve-Kisisel-Verilerin-Korunmasina-Iliskin-Terimler-Sozlugu> adresinden 20 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.