

# **T.T.L. TÜTÜN SANAYİ VE DIŞ TİCARET A.Ő. İNSAN KAYNAKLARI KİŞİSEL VERİ İŞLEME POLİTİKALARI**

## ** 1. BÖLÜM **

### **1.1 Giriş**

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (bundan sonra kısaca "KANUN" olarak anılacaktır) kapsamında T.T.L. TÜTÜN VE SANAYİ DIŞ TİCARET A.Ő. (bundan sonra kısaca "TTL" veya "ŞİRKET" olarak anılacaktır) veri sorumlusu konumundadır.

Bu kapsamda belirtmek isteriz ki TTL bakımından kişisel verilerin korunması, hem ilgili mevzuat hem de temel hak ve özgürlüklerin korunması ilkesi çerçevesinde büyük bir öneme ve önceliğe sahiptir. Bu sebeple TTL, kişisel verilerinizin korunması için yürürlükte bulunan kanun, yönetmelik ve diğer yasal düzenlemelere uymak için hem idari hem de teknik önlemler konusunda zen göstermektedir.

Şirketimizin, kendisiyle her hangi bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak; emir ve talimatlarına uygun şekilde iş görme edimini yerine getiren personelimize ilişkin gerçekleŐtirmiŐ olduğu kişisel veri işleme faaliyetinin kapsamı, amacı ve işleme faaliyetlerinin süreci ile veri işleme konusunda Şirketimizin göz önünde bulundurduğu ilkeleri izah etmek maksadıyla iş bu T.T.L. TÜTÜN SANAYİ VE DIŞ TİCARET A.Ő. İNSAN KAYNAKLARI KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ POLİTİKASI (bundan sonra kısaca "POLİTİKA" olarak anılacaktır.) bilgilerinize sunulmaktadır.

İŞ bu Politika ile öncelikli olarak Kanun tarafından öngörülen ilkeler çerçevesinde hareket eden Şirketimizin veri işleme konusunda ilgili kişileri bilgilendirmesi ve veri işleme konusunda TTL ile ilgili kişilerin menfaatlerinin dengelenmesi konusundaki benimsemiŐ olduğu temel prensiplerin ilgili kiŐilerce anlaşılmaması amaçlanmaktadır.

### **1.2 Amaç**

TTL personeline veya personel adayına ilişkin olarak kişisel veri işlemede TTL'nin uyacağı kurallar bütünü iş bu Politika ile çerçevellenmiŐtir.

### **1.3 Kapsam**

Personel ve personel adaylarının kişisel verilerinin işlenmesinde TTL'nin benimsediği kuralları düzenlemek maksadıyla oluşturulan bu Politika her Őeyden önce gerek mevcut gerekse de eski personelinin bilgi sahibi olmasını amaçlamaktadır.

Personel adayları bakımından ise gerek personel seğimi konusundaki kriterler gerekse de tercih edilmeleri halinde TTL'nin hangi verileri ne koŐullarda iŐleyeceĐi konusunda bilgi sahibi olmaları için iş bu politikadan faydalanabilirler.

### **1.4 Bu Politika'nın Diğer Politikalarla İliŐkisi**

İŞ bu politika özel olarak personel ve personel adaylarına yönelik olarak hazırlanmaktadır. Personel ve personel adayları dışındaki muhataplarımız ise

<https://www.turktutun.com/kvkk.htm> adresinde ilan edilen T.T.L. TÜTÜN SANAYİ VE DIŞ TİCARET A.Ş. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI POLİTİKASI (genel politika) başlıklı metinden faydalanabilir. Önemle belirtmek gerekir ki iş bu politikada hüküm bulunmaması halinde işin mahiyetine uygun olduğu ölçüde Genel Politikada yer alan hükümler bu Politikanın kapsamındaki ilişkilere de uygulanacaktır.

## ❧ 2. BÖLÜM ❧

### 2- AÇIK POZİSYONLARIN DEĞERLENDİRLİMESİ SÜRECİNDE KİŞİSEL VERİ İŞLEMESİ

#### 2.1. Açık Pozisyonların Duyurulması ve Kişisel Veriler

Açık pozisyon için istihdam sürecinin yöneltmesinde, Kariyer.Net ya da muadil platformlara yahut İŞKUR'a ilan vermek; Şirket personeli vasıtasıyla iletilen özgeçmişlerin değerlendirilmesi veya TTL'ye daha önce iletilen özgeçmişlerden oluşturulan havuzdan seçme yollarından biri tercih edilmektedir.

Mevcut ya da gelen başvurular açık pozisyon için ihtiyaç duyulan özellikler çerçevesinde incelenir, adayın nitelikleri ile ilandaki kriterlerin birbirine uygun olması halinde aday değerlendirme süreci başlatılır.

Aday değerlendirme sürecinde ise mevcut çalışanlarla birlikte çalışmaya ya da şirket politikalarını benimsemeye yatkın olduklarını düşünülen adaylara öncelik tanınır.

Bu değerlendirmenin hedefe yönelik olarak yapılabilmesi içinse adaylarca paylaşılan özgeçmiş ile bildirilen kişisel veriler dikkate alınmaktadır. Adayın, kişisel verilerinin değerlendirmesinde temel kıstas, açık pozisyon için ihtiyacın karşılanıp karşılanmayacağıdır. Bu sebeple Adaya ait bilgilerden ad – soyad, adres, doğum tarihi, iş deneyimi ve eğitimi gibi aday değerlendirmede hedefe yönelik kişisel veriler işlenmektedir.

Adayın banka hesap bilgisi, medeni hali, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı gibi ancak hizmet sözleşmesinin kurulması ile işlenmesi zorunlu olan kişisel veriler ise aday değerlendirme sürecinde göz önünde bulundurulmaz.

TTL, diğer tüm faaliyetlerinde olduğu gibi aday başvuruları sebebiyle işlemekte olduğu kişisel verilerin amaca uygunluğu ve kişisel verilerin güvenliğini sağlama konusunda özen yükümlülüğüne uygun davranmaktadır.

Bu kapsamda belirtmek gerekir ki internet yahut bir başka suretle Şirketimize ulaştırılmış olan ve uygun görülmüş olan adayların özgeçmişleri daha sonra da değerlendirilmek üzere şirket uhdesinde bir havuzda toplanmaktadır.

Açık pozisyon gündeme geldikçe gerek verilen ilan üzerine Şirketimize iletilen özgeçmişler gerekse de havuzda toplanan özgeçmişler değerlendirilir.

## 2.2. Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi

Kanun 6. Maddesi ile 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 veri olarak tanımlamıştır.

Önemle ifade etmek gerekir ki aday değerlendirme sürecinde din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, cinsel tercih, politik görüş, uyruk, etnik köken, üye olunan kuruluş (sendika, dernek), fiziksel engel, hamilelik ya da annelik gibi özel nitelikteki kişisel verilerin işlenmesi yapılmadığı gibi eşitlik ilkesi uyarınca yukarıda sayılı kıstaslar dikkate alınarak her hangi bir ayırım da yapılmaz.

Ancak istihdam edilen personelin özlük dosyasını oluşturmak ve sair yasal yükümlülüklerin yerine getirmek maksatlarıyla sınırlı olarak TTL ilgili personelin açık rızası dâhilinde sağlık raporu, sendika üyeliği, adli sicil kaydı, biyometrik veri gibi iş ve/veya sosyal güvenlik hukuku anlamında ihtiyaç duyulan özel nitelikteki kişisel verileri işlemektedir.

Bu hususta özel nitelikteki kişisel verilerden sağlık verilerine ayrıca değinmekte fayda vardır. Nitekim TTL, istihdam edilmesi kuvvetle muhtemel olan adayların açık pozisyona uygun olup olmadığının tespiti ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmek için adaylara bir takım sağlıkla ilgili testler yapılmasını isteyebilir.

Belirtmek gerekir ki bu noktadaki temel hareket noktası yine amaçla sınırlı olacak şekilde test talep edilmesidir. Bu sebeple testlerin neler olacağı ve hangi amaçla talep edildiği konusunda ilgili aday bilgilendirilir.

## 2.3. Aday Başvurularının Değerlendirilmesi

TTL, açık pozisyon için değerlendirmeye aldığı adaylarla öncelikli olarak telefon ile temas kurar. Bu husus zorunluluk olmayıp TTL dilerse doğrudan yüz yüze görüşme aşamasına da geçebilir.

Gerek yüz yüze gerekse de telefon yahut sair yollarla yapılan görüşmelerde ilk kişisel veri işleme, adayın özgeçmişinin TTL'ye ulaştırılması ile başlar. Görüşmelerde özgeçmişte yazılı olan kişisel verilerden başkaca kişisel verinin istenmesi söz konusu olabilir. Ancak bu durumda da sadece adayın açık pozisyona uygunluğunun daha açık bir şekilde anlaşılması amacıyla ek kişisel veri(ler) talep edilecek olup adayın açık pozisyon ile uygunluğunu anlamayı aşar mahiyette kişisel veri işlemesi yapılmayacaktır.

Adayın uygun bulunup istihdam edilmesi halinde ise işin niteliği ve kanuni zorunluluklar sebebiyle özgeçmişte yer almayan daha kapsamlı kişisel verilerin talep edilmesi ve işlenmesi mümkündür.

## 2.4. Değerlendirme Aşamasında Araştırma Yapılması

Açık pozisyonların adaylar ekseninde değerlendirilmesi sürecinde adayın bildirdiği kişisel veriler yine aday tarafından bildirilen kaynaklardan teyit edilebilir.

Aday ile açık pozisyonun birlikte değerlendirilmesinde araştırma, aday tarafından temin edilen kişisel verilerin özellikle TTL'nin risk değerlendirmesi bakımından yetersiz kalması ve ilgili kişisel verilerin elde edilmesinin başka bir yolla mümkün olmaması halinde ve her halükarda hukuka uygun yöntemler kullanılmak suretiyle aday hakkında ek bilgi ve belge temininin gerekmesi halinde gündeme gelebilir.

TTL, aday tarafından iletilen kişisel verilerin doğruluğunun kontrol edilmesi yahut araştırmanın gündeme gelmesi durumunda adayı bu husus hakkında (kontrol edilecek olan kişisel veriler, kullanılacak olan kontrol yöntemi ve kaynaklar hakkında) bilgilendirir ve açık rıza gerektiği takdirde rızasını alır. Ayrıca kontrol sonucu elde edilen bilgi ile iletilen kişisel veri arasında tutarsızlık olması durumunda, adaya durumu açıklama olanağı tanınır.

TTL için ana kural kişisel verilerin mümkün olduğunca adaydan temin edilmesi olmakla birlikte Şirketimiz için özel öneme sahip pozisyonlar söz konusu olduğunda ve değerlendirilen adayın istihdam edilmesi ihtimalinin kuvvetli olduğu durumlarda TTL yukarıdaki paragrafta bahsedilen sürece başvurabilir. Ancak her halükarda aday(lar) ek bilgi ve belge temin edilmesi süreci hakkında bilgilendirilir.

TTL, aday hakkında yapacağı araştırma ve ek bilgi ve/veya belge gerektiren durumlarda aşağıdaki ilkeler çerçevesinde hareket etmeye gayret gösterir:

- Adayın ailesi veya yakın çevresine istisnai durumlarda başvurulmalıdır.
- İhtiyaç duyulan bilginin elde edilmesi için mümkün olan en uygun ve güvenilir olan kaynak kullanılır
- Güvenilirliği şüpheli olan kaynaklara dayalı olarak istihdam kararı verilemez; ilgili kaynaktan elde edilen bilginin kesinliği ortaya konmadıkça bu bilgiye değer atfedilmez.
- Aday hakkında araştırma yapacak olan ilgili personele, araştırma yöntemleri hakkında bilgi verilir. İlgili personelin aday ve bilgi toplama konusunda gizliliğe sıkı sıkıya riayet etmesi konusunda gerekli tedbirler alınır.
- Araştırma sonucunda adayın verdiği bilgilerle temin edilen bilgiler arasında çelişki olması halinde adayın açıklama yapmasına imkan tanınır.
- Araştırmanın ilgili adaya yönelik olması; isim benzerliği yahut başka bir sebeple adaydan başka kişinin kişisel verilerine ulaşılmaması için azami çaba sarf edilir. Ancak sehven, ilgili adaydan başka birinin kişisel verisinin işlenmesi halinde bu husus hakkında hem bilgi kaynağı hem de yanlışlıkla kişisel verisi işlenen kişi bilgilendirilmeye çalışılır.
- Adaydan farklı bir kişiye ilişkin kişisel veri toplanması ve işlenmesi halinde, ilgili kişi, söz konusu durum ve bilginin işlenme yöntemi hakkında bilgilendirilmelidir. Bu bilgilendirmeyi gerçekleştirebilmek amacıyla gerekli faaliyetler yürütülmelidir.
- Araştırma kapsamında üçüncü bir gerçek ya da tüzel kişiden bilgi talebinde bulunulması halinde aday tarafından verilmiş olan rıza metnin aslı gibidir şeklindeki onaylı sureti ilgili üçüncü kişiyle paylaşıldıktan sonra araştırmaya geçilir.

## 2.5. Adayların Kişisel Verilerinin Saklanması ve Güvenliği

TTL açısından kişisel verilerin korunması öncelikli öneme sahip faaliyetlerdendir. Bu sebeple açık pozisyonlar için başvuruda bulunmuş olan adayların kişisel verileri de TTL'nin işlemekte olduğu kişisel verilerden farklı bir muameleye tabi tutulmaksızın özenli bir şekilde korumaya tabidir.

TTL, açık pozisyonların değerlendirilmesi vasıtasıyla elde etmiş olduğu kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesinin ve bu verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini engellemek adına her türlü teknik, idari ve hukuki tedbiri alır. Bu kapsamda;

- TTL'ye elektronik ortamda iletilen özgeçmişler sadece insan kaynakları ve ilgili departman yöneticisinin erişimine açıktır. Özgeçmişin TTL çalışanı vasıtasıyla iletilmesi durumundaysa başvuru öncelikli olarak insan kaynaklarına yöneltilir; insan kaynakları tarafından ihtiyaç duyulan departmana yönlendirme yapılır.
- Başvuruların posta, fax yahut elden teslim edilmesi suretiyle yapılması halinde ise iletilen özgeçmişin insan kaynaklarına ulaştırılması sağlanır.
- TTL'ye iletilen başvurulardan uygun olarak görünen özgeçmişler 2 YIL süre ile oluşturulan fiziki havuzda saklanır. Açık pozisyon için personel değerlendirmesine oluşturulan bu havuzdan da faydalanılmaktadır. Bu fiziki havuza erişim insan kaynakları departmanı ile sınırlıdır.

## 2.6. Adayların Kişisel Verilerin Saklanma Süresi

TTL, kendisine iletilen özgeçmişler içerisinde yüz yüze görüşmeye çağırılan adayların işe alım süreçlerinin nasıl sonuçlandığına bakmaksızın bu başvuruları fiziki bir havuzda toplar.

Havuza dâhil olamayan adaylar bakımından ise sürecin sonlandığı kendilerine iletilen bir mail vasıtası ile bildirilir. Havuza dâhil olmayan özgeçmişler yok edilir veya anonim hale getirilir.

Havuzda toplanan özgeçmişler ise aynı pozisyonun tekrar açılması yahut yeni pozisyon açılmasında tekrar değerlendirilmek üzere iki yıl süre ile muhafaza edilir.

Ancak veri işlemeyi gerektiren sebebin ortadan kalkması, yahut adayın talebi üzerine havuzda toplanan veriler de yok edilir veya anonim hale getirilir.

Açık pozisyonun değerlendirilmesinde adayın hakkında araştırma yapılmış veya herhangi bir şekilde üçüncü kişilerden veri temin edilmiş ise, üçüncü kişilerden elde edilen bilgiler adayın istihdam edilip edilmemesine dayalı olarak temel olarak ikili bir işleme tabi tutulur:

- Adayın istihdam edilmesi halinde araştırma sonuçları özlük dosyasında muhafaza edilebilir.
- Adayın istihdam edilememesi halinde ise araştırma verileri ile beyan ettiği verilerde çelişki olması ve adayın bu çelişkiye hakkında makul bir gerekçe sunamaması halinde de araştırma sonuçları, adayın tekrar başvuruda bulunması halinde zamanın doğru kullanılması ve verimlilik ilkesi ekseninde muhafaza edilir. Aksi takdirde araştırma sonucu en kısa sürede silinir.

## § 3. BÖLÜM §

### 3 – PERSONEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ

#### 3.1. Personelin Bilgilendirilmesi ve Kişisel Veri İşleme Şartları

TTL, personelini işlediği kişisel verilerin neler olduğu konusunda bilgilendirir. Yapılan bu bilgilendirmenin kapsamı kişisel verilerin hangi amaçlarla işlendiği, hangi kaynaktan elde edildiği ve bu kişisel verilerin kimlere aktarılacağı ile nasıl kullanılacağı hakkındadır.

TTL, kişisel verilerin işlenmesi konusunda öncelikli olarak personelin açık rızasını aramaktadır. Ancak Kanun'un 5. Maddesi ile izin verdiği ve aşağıda belirtilen durumlarda personelin açık rızası olmaksızın kişisel veri işleme yapılabilmektedir:

- 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.
- d) Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması.
- e) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması.
- f) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması.
- g) İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması.

#### 3.2. Amaca Yönelik olarak Kişisel Veri İşlenmesi

TTL'nin personeline dair işlediği kişisel verileri, şirketimizin personel ihtiyacını yönetimi, personel ile TTL arasındaki ilişkinin hak ve yükümlülükleri bakımından en sağlıklı ve şeffaf şekilde tesis edilmesi ve sürdürülmesi ile olağan üstü durumlarda personelimizin yakınlarının haberdar edilmesi amaçlarıyla sınırlı olarak işlenmektedir.

TTL'nin amacını aşar mahiyette kişisel veri işlenmesine alınmış olan idari ve teknik önlemlerle izin verilmektedir. Amacı aşar mahiyette veri işlendiğinin tespit edilmesi halinde ise bu veri derhal imha edilmekte ve bu verinin işlenmesine sebebiyet veren personel hakkında gerekli işlemler başlatılmaktadır.

#### 3.3. Personel Verisi İşleme Amaçları

TTL, aday veya personeline ait kişisel verileri aşağıdaki amaçlar doğrultusunda işlemektedir.

- TTL'nin faaliyetleri kapsamında ihtiyaç duyulan iş gücünün TTL dışı kaynaklardan karşılanmasında;
- Mevzuat gereği TTL'nin faaliyetini yerine getirirken alması gereken güvenlik tedbirleri ve önlemlere ilişkin faaliyetlerde;

- TTL personelinin başta ücret olmak üzere özlüğe ilişkin diğer yasal ve TTL tarafından sağlanan tali haklarının temini kapsamında
- Personel performans değerlendirmesinin gerçekleştirilmesi ile atama veya terfi sürecinde;
- Personel dilek ve şikâyetlerin değerlendirilmesinde;
- TTL'nin faaliyetlerinin daha güvenli, etkin, verimli veya güncel şekilde gerçekleştirilmesi için yapılan eğitimlerde;
- Toplu İş Sözleşmesi sürecine destek olunması kapsamında

### **3.4. İşlenen Kişisel Verilerin Güncelliğinin Muhafaza Edilmesi**

Kanun, 4. Maddesi veri işlemede uyulması gereken ilkeleri öngörmüş olmakla bu ilkelerden "*doğru ve gerektiğinde güncel olma*"ya uygun hareket edebilmek için TTL gerekli önlemleri almaktadır.

Bu kapsamda personele ait adres, aile durum bilgisi, telefon ile ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili veriler gibi özel nitelikteki kişisel verileri değişme ihtimali yüksek kişisel veriler olarak addedilmektedir.

TTL ile taraflar arasındaki hizmet sözleşmede personelin kendi bilgilerinde değişiklik olması halinde TTL'ye bilgi vermesi sözleşmesel yükümlülük olarak personele tanımlanmıştır.

Bunun dışında TTL belirli periyotlarla personeline değişme ihtimali yüksek olan kişisel verilerinde değişiklik olması halinde bildirimde bulunulmasını belirli periyotlarla talep eder.

### **3.5. Özel Nitelikli Çalışan Verilerinin İşlenmesi**

Kanun 6. Maddesi ile 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 veri olarak tanımlanmıştır.

Yukarıda sınırlı olarak yazılan verilerin özel nitelikte olarak kabul edilmesinin altında yatan sebep ise belirtilen kişisel verilerin, başkaları tarafından öğrenildiği takdirde ilgili kişinin mağdur olabilmesine veya ayrımcılığa maruz kalabilmesine neden olabilecek nitelikte veriler olmasıdır.

TTL, Personelle ilgili olarak işlenen özel nitelikteki kişisel verilerin iş bu politikanın 3.2. ve 3.3 maddelerinde belirtilen amaçlarla sınırlı olarak işlendiğini bir kez daha vurgulamak isteriz.

TTL öncelikli olarak ilgili mevzuat tarafından doğrudan veya dolaylı olarak işlenmesi zorunlu olan özel nitelikteki kişisel veriler dışında veri işlememe gayreti içerisindeyiz. İşlemiş olduğu özel nitelikli kişisel veriler hakkında almış olduğu idari ve teknik tedbirleri ise, Kanun'un bu verilere atfetmiş olduğu özel önemi göz önünde bulundurarak son derece hassas bir şekilde uygulamaktadır.

Özel nitelikteki kişisel verilerin işlenmesinde de öncelik açık rızanın verilmiş olmasıdır. Ancak aşağıda belirtilen durumlarda TTL tarafından kişisel veri işleme yapılmaktadır:

- a) Personelin sağlığı ve cinsel hayatı dışındaki özel nitelikli kişisel verileri, sadece kanunlarda öngörülen hallerde,
- b) Personelin sağlığına ve cinsel hayatına ilişkin özel nitelikli kişisel verileri ise kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi 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 eliyle işleyebilir.

## **✂ 4. BÖLÜM ✂**

### **4 –SAĞLIĞINA İLİŞKİN KİŞİSEL VERİLER**

#### **4.1. Amaca yönelik Sağlık Verisinin İşlenmesi ve Ayrı Saklanması**

Kanun, 6. Maddesi ile sağlık verilerini özel nitelikteki kişisel veri olarak sınıflandırmıştır. Personelin devam durumunu etkileyen başta hastalık ve kaza sağlık raporları olmak üzere bilimum sağlık verisi özlük dosyasından farklı olarak saklanır. Sağlık durumuna ilişkin kişisel veri temel olarak insan kaynakları departmanı tarafından işlenmekte olup muhafazası ve veriye erişim konusunda sadece insan kaynakları şefi ile işyeri hekiminin yetkisi mevcuttur.

Personelin sağlık konusundaki kişisel verileri, diğer tüm veri işleme faaliyetlerinde olduğu gibi iş bu politikanın 3.2. ve 3.3. maddelerinde belirtilen amaçlar çerçevesinde işlenir.

Personel ile TTL arasındaki ilişkinin gerektiğinden fazlasını içeren şekilde veri işleme yapılmaz. Bu sebeple personelin tüm sağlık durumunu içeren bir veri talebinde bulunulmayacağı gibi tüm sağlık verilerini işlemeye yönelik şemsiye rıza personelden talep edilmez.

#### **4.2. Sağlık Verilerini İşleyecek Kişilerin Belirlenmesi**

Personelin sağlık verileri sadece insan kaynakları departmanı ve işyeri hekimi tarafından işlenir. Özellikle personelin devamsızlığı konusu ile sınırlı kalmak kaydıyla personelin bağlı bulunduğu departman direktörü talep halinde devamsızlığın sağlık raporu ile tevsik edildiği konusunda bilgilendirilir.

Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında da TTL personelin sağlık verilerini işlemektedir. Anılan mevzuat kapsamında belirli aralıklarla personelin sağlık taramasına girmesi talep edilir. Bu sağlık taraması neticesinde elde edilen veriler, iş yeri hekimi tarafından değerlendirilir. İşyeri hekiminin yanı sıra sağlık taraması neticelerine insan kaynakları personelinin de erişimi söz konusu olur. İşyeri hekimi tarafından görev değişikliği öngörülen personel için gerekli değerlendirme bu kez insan kaynakları ve ilgili departman direktörü tarafından yapılır.

#### **4.3. Sağlık Verilerinin Paylaşımı ve Bu Verilere Erişim**

Sağlık verilerinin özel nitelikli kişisel veri olması sebebiyle bu verilerin aktarımı ve paylaşımı konusunda da daha özel nitelikte erişim düzenlemesi yapılmıştır.



Gerek devamsızlık kapsamındaki sağlık raporları, gerek iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınan sağlık raporları sadece insan kaynakları personeli ve iş yeri hekiminin erişimine açıktır. Başka personelin bu verilere ulaşmasına izin verilmez.

Bu veriler fiziki olarak özlük dosyasında muhafaza edilmezler. Sağlık verileri, ayrı bir dosyalamaya sistemine tabidir. Bu veriler, özellikle hukuki uyumsuzluğa konu olmadığı sürece ve özellikle ilgili adli birimce talep edilmediği sürece üçüncü kişi konumundaki kamu kurum ve kuruluşlarına aktarılmazlar.

Ancak maaş ödeme konusunda bordrolama çalışmasında yasal mevzuat gereği bu veriler Sosyal Güvenlik Kurumu ile yine sağlık verisi içeriği paylaşılmadan aktarılır.

Ek olarak belirtmek gerekir ki TTL personeline özel sağlık yahut da tamamlayıcı sağlık sigortası yardımı sağlamaktadır. Bu yardım kapsamında gerek sigorta sözleşmesinin kurulması gerekse de devamı esnasında sigorta şirketi tarafından talep edilen sağlığa ilişkin verilerin yahut da muayene ve/veya test sonuçları da yine sadece insan kaynakları departmanı ve işyeri hekimi ile ilgili sigorta şirketi personeli ile sınırlı olarak veri erişimi söz konusudur.

## ✂ 5. BÖLÜM ✂

### 5 – PERSONELİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENDİĞİ ÖZEL DURUMLAR

#### 5.1. Yan Haklar ve Menfaatlerin Sağlandığı Durumlarda Çalışanların Kişisel Verilerinin İşlenmesi

TTL tarafından organizasyon şemasındaki belirli pozisyonlardaki personele ve her halükarda görevlendirmesinin gereği olarak özel sağlık sigortası, tamamlayıcı sağlık sigortası, şirket aracı, bireysel emeklilik gibi yan haklar ve menfaatler sağlamaktadır.

TTL tarafından sağlanan bu yan haklar ve menfaatlerin yasal gereksinimlerinin karşılanması için bu hak ve menfaatlardan faydalanan personelin kişisel verisi, anılan yan menfaat veya hakkı sağlayan üçüncü kişi konumundaki kurum veya kuruluşlarla paylaşılmaktadır. Ancak bu kapsamda yapılan kişisel veri paylaşımı/aktarımı üçüncü kişi tarafından sağlanan hizmetle sınırlıdır. Ayrıca, bu kapsamda toplanan kişisel verilerin başka bir amaçla kullanılmaması için gerekli tedbirler alınır.

TTL, bu madde kapsamında sağlanan hak ve menfaatlerin temini konusunda basiretli bir tacir gibi davranma yükümlülüğüne uygun olarak kişisel verilerin güvenliği konusunda gereken tüm tedbirleri alan çözüm ortakları ile çalışmayı tercih eder.

#### 5.2. Elektronik Haberleşme Araçlarının Kullanımına İlişkin Politika Belirlenmesi

TTL, yürütmekte olduğu faaliyetler kapsamında personeline telefon, faks, e-posta, internet erişimi, araç takip sistemi gibi (bunlarla sınırlı kalmamak üzere) elektronik haberleşme araç ve vasıtaların denetlenmesi işlemini yürütmektedir.

Elektronik olarak haberleşme ve denetleme işleminin yürütülmesi esnasına konum, ad- soyad, tahsis edilen cep telefonu, tahsis edilen bilgisayar takip kodları, araç takip sistemi ile konum bilgisi gibi kişisel veriler işlenmektedir. TTL, bu mahiyetteki kişisel verilerin işlemi konusunda personelini bilgilendirmiştir.

Elektronik haberleşme ve aygıt takip ve denetim sistemlerine konu ekipmanların ilgili personele tahsis edilmesinin temel amacı ilgili personel tarafından yürütülen TTL'nin faaliyetlerinin daha etkin ve verimli olmasıdır. Ancak ekipmanların tahsis amacını aşan bir kullanımı olması halinde ilgili personelce işlenen kişisel veriler, TTL bakımından Kanun'un 5/2-d bendi kapsamında öngörülen ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel veri statüsünde değerlendirilir.

Personelin, işle ilgili haberleşme içeriklerinin her zaman denetlenebileceğinin farkında olmaları ve bu konuda bilgilendirilmeleri önem taşır.

### **5.3. Kurumsal Elektronik Posta Kullanımına İlişkin Kişisel Verilerinin İşlenmesi**

TTL, personelin @turktutun.com uzantılı mail adresini kullanımı esnasında, yapmakta olduğu görevle ilgili olarak kişisel verileri işlenir. Personel, bu işleme ile alakalı olarak da bilgilendirilir. Bu kapsamda yapılan işleme faaliyetinin amaçla bağlantılı ve sınırlı olması esastır.

### **5.4. İnternet Kullanımına İlişkin Kişisel Verilerin İşlenmesi**

TTL, işyerinde sağlamış olduğu internet kullanımını sınırlama ve denetleme hakkına sahiptir.

Personelin, internet kullanımı esnasında da kişisel verileri işlenebilir. Ancak bu kişisel veriler ilgili personelin kendi rızası kapsamında alenileştirmiş olduğu kişisel verilerle sınırlıdır.

Öte yandan TTL, gerek yasal mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi gerekse de Kanun kapsamında alması gereken teknik tedbirler kapsamında internet kullanımını izleyebilmektedir. Bu kapsamda işlemekte olduğu kişisel veriler için personelin açık rızasının aranması gerekmeyebilir. Ancak personel bu hususla ilgili olarak da bilgilendirilmektedir.

### **5.5. Elektronik Haberleşme İşlemlerine İlişkin İşlenen Kişisel Verilerin Saklama Süresi**

TTL tarafından personelin iş faaliyetleriyle ilgili olarak gerçekleştirdiği elektronik haberleşme işlemleri saklanabilir. Saklama dahil olmak üzere kişisel veri işleme, mevzuattan kaynaklanan başka bir yükümlülük mevcut değilse, bu Politika'da belirtilen amaçlarla sınırlı olarak, iş sözleşmesi süresi boyunca ve sözleşmenin bitiminden itibaren gerçekleştirilen faaliyetin niteliğine göre ortaya çıkabilecek hukuki uyumsuzluğun gerektirdiği zaman aşımı süresi boyunca saklanabilir. Bu verilerin saklanmasına izin veren hukuki düzenlemeler dikkate alınarak verilerin saklanma süresi gözden geçirilir. Bu süre istisnai durumların varlığı halinde uzatılabilir. Sürenin uzatılması halinde çalışanlar süre uzatımına, gerekçeye ve saklanan kişisel veri tiplerine ilişkin bilgilendirilir.

## 5.6. İş Yerinde Güvenlik Kamerası Uygulaması

TTL, bina ve/veya tesislerinin güvenliğini sağlamak amacıyla çeşitli noktalara güvenlik kamerası yerleştirerek kayıt almaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki kamera yerleştirmede asıl amaç güvenliğin sağlanması olup bu hususta güvenlik ile kişisel hak ve yükümlülükler arasında meşru amaçlar doğrultusunda bir denge kurmayı amaçlamıştır. Bu sebeple işyerinin tamamı kamera ile denetlenememektedir. Bina giriş - çıkışı gibi günlük sirkülasyonu fazla olan alanlar ile depo, yükleme rampası gibi stratejik öneme sahip alanlar kamera ile denetlenmede tercih edilen noktalardır.

## 5.7. Şirket Tarafından Sağlanan Araçların Takibi

TTL tarafından gerek organizasyon şeması gerekse de yapılan işin mahiyeti dikkate alınarak belirli grup personele şirket aracının tahsis etmektedir. Bu araçların güvenlik maksadıyla konum bilgisinin alınması, araçları kat edilen mesafelerinin belirlenmesi, akaryakıt kullanımının ölçümü gibi amaçlarla elektronik cihazlarla takip edilmektedir. Tahsis edilen şirket araçlarının takip edildiği konusunda personel bilgilendirilmiştir.

## ✂ 6. BÖLÜM ✂

## 6- PERSONELİN KENDİLERİ HAKKINDA TOPLANAN KİŞİSEL VERİLERE İLİŞKİN KANUNİ HAKLARI

### 6.1. Personelin Kanuni Hakları

Kanun, 11. Maddesi ile kişisel verileri işlenen ilgili kişinin hangi haklara sahip olduğunu öngörmektedir. Bu kapsamda Kanun, veri sorumlusuna istihdam ettiği personel bakımından ayrı bir düzenleme öngörmemiştir. Bu sebeple Personel kişisel verileri ile ilgili olarak Kanun'un 11. Maddesinde öngörülen aşağıdaki haklara sahiptir:

- a) Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- b) Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- c) Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- d) Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- e) Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme,
- f) 7 nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,
- g) (d) ve (e) bentleri uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- h) İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,
- i) Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme

## **6.2. Personelin Kanuni Haklarını Kullanmalarına İlişkin Esaslar**

Kanun 13. Maddesi ile ilgili kişinin 11. Maddede belirtilen haklarını kullanmasını yazılı başvuru şartına bağlamıştır. Bu sebeple TTL, kendisine gerek [https://www.turktutun.com/kvkk/veri\\_sorumlusu\\_basvuru\\_formu.pdf](https://www.turktutun.com/kvkk/veri_sorumlusu_basvuru_formu.pdf) gerekse de <https://www.turktutun.com/> adresinde ilan edilen diğer yöntemler ile Kişisel Verileri Koma Kurumu'nun ilan edeceği yöntemler üzerinden yapılan başvuruları dikkate alacaktır.

## **§ 7. BÖLÜM §**

## **7 – ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN ÜÇÜNCÜ KİŞİLERE AKTARIMI**

### **7.1. Aktarıma İlişkin Temel İlke**

TTL, personelin kişisel verileri, özellikle iş hukuku uygulamasından doğan, yasal sorumluluklarını yerine getirmesi için zorunlu olması, personel için öngörülmüş olan yan haklar ve menfaatlerin yerine getirilmesini sağlamak, bir sözleşmenin kurulması ve ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olmak ve benzer durumlarda kamu yahut özel sektör gerçek ya da tüzel kişilere aktarmaktadır.

Bunun dışında TTL, personele ait kişisel verileri hukuki uyumsuzlukların giderilmesi yahut Şirketimizin mevzuat kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirebilmesi amacıyla adli veya kolluk makamlarına da aktarabilir. Bu durumda TTL, ilgili makam tarafından yapılan yazılı talebe istinaden kişisel veri aktarımında bulunmaktadır.

TTL, personele ait kişisel verilerin yurt dışına aktarımını ancak ve ancak yine yazılı talepte belirlenen amaçla sınırlı olarak ve gerekli her türlü idari, hukuki ve teknik önlemleri alarak yerine getirmektedir.

### **7.2. Kişisel Veri Paylaşımına İlişkin Bilgilendirme ve Kayıt Tutma**

Personele ait kişisel verilerin, üçüncü kişilere aktarılmasında esas olan veri paylaşımının Kanun'da öngörülen koşullardan birinin varlığıdır.

Aksi yasalarca öngörülmemişse, aktarım konusunda personel en geç aktarım anında bu konuda bilgilendirilir.

Özellik arz eden kişisel veri aktarımları ise aktarılan verinin asgaride kalması şartına bağlı olarak aktarım talebini yapan üçüncü kişi, aktarım onayını veren kişi, aktarım gerekçesi, saati ve tarihi kayıt altına alınarak gerçekleştirilir.

### **7.3. Kişisel Verilerin Yayınlanması**

TTL, personeline ait kişisel verileri her hangi bir mecrada yayınlamaz.

İlgili personelin kendisi hakkında gerek sosyal medyada gerekse de başka mecralarda TTL ile ilgili olarak yayınlamış olduğu kişisel verileri kendisi tarafından alenileştirilmiş veri kategorisinde değerlendirilir.

##  8. BÖLÜM 

### 8 – PERSONELE İLİŞKİN KİŞİSEL VERİLERİNİN SAKLANMA SÜRESİ

TTL, personeline ait olan kişisel verileri her halükarda taraflar arasındaki hizmet süresi boyunca saklar. Hizmet süresinin sona ermesinden sonra TTL tarafından işlenen kişisel verileri, mevzuatta uygun görülen süreler dahilinde işlemeye devam etmektedir. Kişisel veriler belirlenen saklama sürelerinin sonunda periyodik imha sürelerine veya veri sahibi başvurusuna uygun olarak ve belirlenen imha yöntemleri (silme ve/veya yok etme ve/veya anonimleştirme) ile imha edilmektedir.

##  9. BÖLÜM 

### 9 – KİŞİSEL VERİLERİN GÜVENLİĞİ

TTL, personeli dahil olmak üzere faaliyetleri kapsamında işlediği kişisel verilerin korunması için gereken teknik, idari vs gereken önlemleri alır. Bu kapsamda alınan önlemler, kişisel verilere erişimi katmanlı bir yapıya bağlamak, verilere dışardan yetkisiz erişiminle ulaşılmasını önlemek, kasti yahut kazara oluşması muhtemel veri kayıplarını asgari seviyede tutmaya çalışmak çerçevesinde ele alınır.

Personele ait kişisel verilere en geniş anlamda erişim yetkisi insan kaynakları departmanına tanınmıştır. İlgili personelin bağlı bulunduğu direktör de personelin kişisel verilerine erişim yetkisine sahiptir. Ancak bu yetki, sadece ilgili personelin performans değerlendirilmesi veya personelin faaliyetleri özelinde gerçekleştirilen kişisel veri işleme ile sınırlıdır. Ek olarak maaş ödemeleri gerçekleştiren birim olması sebebiyle finans departmanının da kısıtlı olarak personele ait kişisel veri işlemesi söz konusudur. Anılan birimler ve/veya personel dışında, personele ait olarak işlenen kişisel verilere erişimin mümkün olmaması için gereken teknik, idari ve fiziki önlemlerin alınır. Yetkili olan personelin ise erişiminin aldıkları görevle sınırlı olması ve gereksiz yere geniş yetki sahibi olmasının önüne geçilir.

Öte yandan tüm personelin imzalaması için hazırlanmış olan gizlilik taahhütnamesinde de personel dâhil kişisel verilerin saklanmasında azami çaba harcanması gerektiği ve ihlal durumunda karşılaşılabilecek olan yaptırımlar düzenlenmiştir.

İşlenen kişisel verilerin kategorizasyonu yahut işleme amaçları için TTL <https://www.turktutun.com/kvkk.htm> adresindeki TTL TÜTÜN KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI POLİTİKASINA bakınız.