

**ANAYASA MAHKEMESİNİN "PARMAK İZİ KAYIT SİSTEMİ İLE MESAI TAKİBİ
YAPILMASI NEDENİYLE ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKI KAPSAMINDAKİ KİŞİSEL
VERİLERİN KORUNMASINI İSTEME HAKKININ İHLAL EDİLDİĞİ" İDDİASINA İLİŞKİN
10/03/2022 KARAR TARİHLİ VE 2018/11988 BAŞVURU NUMARALI
KARAR ÖZETİ**

İşbu bilgi notu 19.04.2022 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan "*parmak izi kayıt sistemi ile mesai takibi yapılması nedeniyle özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiği*" iddialarına ilişkin Anayasa Mahkemesinin 10/03/2022 karar tarihli ve 2018/11988 başvuru numaralı kararı hakkında bilgilendirme yapmak amacı ile tanzim edilmiştir.

Başvuruya Konu Olay

Somut olayda bir Belediye Başkanlığı bünyesinde devlet memuru olarak çalışan başvurunun işyerinde parmak izi sistemi ile mesai takibine başlanmıştır. Başvurucu parmak izinin kaydedilmesine itiraz ederek uygulamanın kaldırılmasına yönelik talepte bulunmuştur. Talebinin reddedilmesi üzerine başvuru İdare Mahkemesinde anılan idari işlemin iptali talebiyle dava açmıştır.

İdare Mahkemesi davanın kabulüyle idari işlemin iptaline karar vermiştir. Kararın gerekçesinde, personelin parmak izi tarama sistemi ile mesai kontrolünün yapılması durumunun özel hayata saygı hakkı kapsamında kişisel verilerin işlenmesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu karara karşı Belediye Başkanlığı tarafından istinaf kanun yoluna başvurulmuştur. Bölge İdare Mahkemesi, istinaf başvurusunun kabulü ile davanın reddine kesin olarak karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesinin Değerlendirmesi

Anayasa'nın "*Özel hayatın gizliliği*" başlıklı 20. maddesinde "*kişisel verilerin ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebileceği*" açıkça belirtilmiştir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ise kişisel verilerin işleme şartlarını verinin niteliğini esas alarak farklı kurallara bağlamıştır. Bu kapsamda anılan Kanun'un 5. maddesinin (1) numaralı fıkrasında *genel nitelikli* kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızasıyla işlenebileceği

kural olarak belirlenmiş, (2) numaralı fıkrasında ise bu kuralın istisnaları düzenlenmiştir. 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesinde ise kanun koyucu tahdidi olarak saydığı *özel nitelikli* kişisel verileri işlemeyi önemine binaen daha katı kurallara bağlamıştır.

Özel nitelikli kişisel veri kapsamındaki *biyometrik veriler* ancak kişinin açıkça rıza göstermesi durumunda veya Kanunlarda açıkça öngörüldüğü takdirde rıza aranmadan işlenebilecektir. Bir başka deyişle çalışanın özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesinin esas ve usullerinin kanun ile düzenlendiği hâllerde rıza olmasa dahi ilgili kanun hükümleri uygulanabilecektir. Belirtmek gerekir ki ilgili kanunun çalışanın temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasını içeren konuyla temel esasları ve ilkeleri belirleyecek nitelikte olması ve ilgili kanuna dayanan mevzuatın da özellikle kişisel verilerin işlenmesinin kapsamına ve muhafazasına ilişkin esasları belirlemesi beklenmektedir.

Özellikle biyometrik verilerin kaydedilmesi yöntemiyle personel takip sistemi uygulanabilmesi için, kanunlarda düzenlenmeyen hâllerde, kişinin açık rızasının mevcut olması gerektiği vurgulanmalıdır. Açık rızanın varlığından söz edilebilmesi için ise rıza verilen konunun belirli olması, işlenecek kişisel verinin kapsamı, amacı, sınırları ve sonuçları hakkında çalışanın önceden yeterli bir biçimde bilgilendirilmesi ve rızanın özgür irade ile açıklanması gerekmektedir. Bununla birlikte kişisel verilerin işlenebilmesi için meşru bir amacın olması, hak ve özgürlüklere daha az müdahale ile bu amacı gerçekleştirmeye elverişli başka bir yolun bulunmaması ve amaçla sınırlı, bağlantılı ve ölçülü olarak veri işlemek elzemdir. Bu kapsamda kişisel verilerin işlenmesi ve paylaşılmasını içeren yöntemlerin işyerinde kullanılması hâlinde çalışanın hak ve özgürlüklerini koruyacak anayasal güvencelerin sağlanması da gerekmektedir.

Bu bağlamda mevzuat incelendiğinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda genel olarak devlet memurlarının çalışma saatleri ile günlük çalışma saatlerinin başlama ve bitme saatlerinin tespitine ilişkin düzenlemelerin mevcut olduğu ancak çalışanın mesaiye devam durumunun kontrolü ve bu amaçla özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine ilişkin açık bir düzenlemenin olmadığı görülmüştür. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda da belediye teşkilatını sevk ve idare etme yetkisinin belediye başkanına bırakıldığı ancak bu yetki kapsamında özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine yönelik bir düzenlemenin yapılmadığı anlaşılmıştır.

Anayasa Mahkemesi, çalışanın özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesine rızasının olmadığını, mesaiye uyumunun kontrolünde biyometrik verilerin işlenmesinin ve kullanılmasının anılan kanunlar ile ayrıca ve açıkça öngörülmediği hususlarını dikkate alarak, özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.

Söz konusu karar ile kanaatimizce, işverenlerin, çalışanların özel yaşamlarına saygı gösterme yükümlülükleri ile işyerinin düzgün bir biçimde işleyişini sağlama hakları arasındaki dengeyi korumalarının gerekliliği belirtilerek çalışanların özel nitelikli kişisel verilerinin işlenebilmesi için açık rızanın şart olduğu ve ancak Kanunda öngörüldüğü takdirde açık rıza bulunmadan bu verilerin işlenebileceği vurgulanmış, işverenlerin çalışanların özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesi hususuna göstermesi gereken özene dikkat çekilmiştir.

Karar ile ilgili Anayasa Mahkemesinin yukarıdaki değerlendirmelerini önemine binaen bilgilerinize sunarız.

Ayrıntılı bilgi için aşağıda yer verdiğimiz linki inceleyebilirsiniz;

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/04/20220419-7.pdf>

ÖZYILDIRIM HUKUK BÜROSU