

# İŞYERLERİNDE UYGULANAN PARMAK İZLİ GİRİŞ KONTROL SİSTEMİNE HUKUKİ BAKIŞ

*The Legal View for Fingerprint Access Control System at Workplaces*

**Dr. Alptekin Burak BOYDAK<sup>1</sup>**

Geliş Tarihi: 03.01.2017

Kabul Tarihi: 14.02.2017

## ÖZET

Gelişen teknoloji, çalışma yaşamının denetimi açısından birçok kolaylığı sağladığı kadar birçok hukuki sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu durumun çalışma yaşamında en sık karşılaşılan ve en çok tartışılan örneklerinden birini de çalışanların mesai saatlerine riayet edip etmedikleri kontrol amacıyla uygulanan parmak izli geçiş kontrol sistemi oluşturmaktadır. Zira bu husus içerisinde işverenin yönetim ve denetim hakkı, işçiyi gözetme borcu, kişisel verilerin korunması ilkesi gibi birbiriyle iç içe girmiş menfaatler kümesini barındırmaktadır. Bu kapsamda, çalışmamızda İş Hukuku açısından parmak izli giriş kontrol sisteminin ulusal ve uluslararası mevzuat ile yargı kararları çerçevesinde hukuka uygun olup olmadığı sorunu üzerinde durulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Parmak izi uygulaması, yönetim hakkı, kişisel verilerin korunması.

## ABSTRACT

Advances in technology provide a lot of convenience in terms of operation as well as the supervision of life raises many legal problems. This is the most common form of the working life and also one of the most controversial examples of employees who applied in order to check whether they comply with the working hours of fingerprint access control system. Because in this respect the right to control the management and employers, workers regardless of the debt, such as the principle of the protection of personal data contains a set of benefits that are intertwined with each other.. In our study should Business Law in terms of fingerprint access control system within the framework of national and international legislation and judicial decisions will focus on the issue of whether compliance with the law.

**Keywords:** Fingerprint application, management rights, the protection of personal data.

## GİRİŞ:

Çalışma yaşamında işverenin işçiden en büyük beklentisi, işçinin iş görme edimini gereğince yapmasıdır. İş hukukunda işçinin iş görme borcu kapsamında bu hususun denetimi noktasında gelişen teknolojiyle birlikte yeni sistemlerden yararlanılma yoluna gidildiği bilinmektedir. Bununla birlikte hukuk devletinde kişi güvenliğinin sağlanabilmesi için bu teknolojik uygulamalarının, kişi güvenliğine ve dolayısıyla hukuka uygun olup olmadığının incelenmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda, çalışanların mesai saatlerine riayet edip etmediklerini denetlemek amacıyla birçok işyerinde hayata geçirilen parmak iziyle kontrol uygulaması hukuki açıdan incelenmeye değerdir.

---

<sup>1</sup> Öğretim Görevlisi Dr.-Avukat, İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği, alptekin\_burakb@hotmail.com

Parmak iziyle kontrol yöntemi, mürekkep ya da dijital bir tarayıcı vasıtasıyla bir kişiye ait parmak dokunuşunun görüntüsünün alınması ve özelliklerinin kaydedilmesini ihtiva eden bir kontrol yöntemi olarak bilinmektedir.<sup>2</sup> Bireyin parmak dokunuşu bir okuyucu vasıtasıyla veritabanına gönderilir ve veritabanı bir bilgisayar algoritması şeklinde daha önce işlenmiş ve kaydedilmiş diğer veriler ile kişinin parmak izinden gelen verileri karşılaştırır.<sup>3</sup> Bu durumda parmak izimiz ve ona ait bilgilerin hukuki anlamda kişisel veri kategorisine girip hukuki korumadan faydalanıp faydalanmayacağının tetkiki gerekmektedir.

Kişisel veri kavramı hukuki metinlerde “Belirli veya kimliği belirlenebilir gerçek ve tüzel kişilere ilişkin bütün bilgiler”<sup>4</sup> ya da “kimliği belirtilen veya belirtilebilen gerçek kişiyle ilgili tüm bilgiler”<sup>5</sup> olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda, kişisel verinin unsurları olarak, “bilgi”, “ kimliği belirli veya belirlenebilir bir kişi” ve “bilginin kişiye ait olması” ölçütlerini sayabiliriz.<sup>6</sup> İş hukukunda kişisel veri denilince, bilgisayar ortamında veya özlük dosyalarında saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamını kapsayan, işçiyi doğrudan veya dolaylı ilgilendiren tüm bilgiler, işaretler veya notlar akla gelmektedir.<sup>7</sup>

Bilindiği üzere parmak izi bireyi diğer bireylerden ayırt etmeye yönelik en önemli verilerden birini oluşturmaktadır. Nitekim parmak izi konusunda yapılan çalışmalar tek yumurta ikizleri de dâhil olmak üzere her insandaki parmak izinin diğer insanlardan farklı olduğu ve yaşam boyu değişmediğini göstermektedir.<sup>8</sup> Dolayısıyla, bir “kişisel veri” olarak bireye ait parmak izinin kişisel verilere ait hukuki korumadan yararlanma gereksinimi duyduğunda kuşkuya yer yoktur.<sup>9</sup> Hatta içinde bulunduğumuz teknoloji çağında parmak izi, göz bebeği tanımlamaları ve dijital fotoğraflar gibi biyometrik bilgilerin bireyi ayırt eden ve onu kimliklendiren bir kişisel veri olarak gitgide önem kazandığı bilinmektedir.<sup>10</sup> Diğer taraftan işveren açısından bakıldığında da işverenin, işçinin iş görme borcuna, emir ve talimatlara uyma borcuna riayet

---

<sup>2</sup> Keser Berber L., Lostar M. , Bilişimde Biyometrik Yöntemler, Yetkin, Ankara 2006, s. 36.

<sup>3</sup> Keser Berber L., Lostar M. , s. 37.

<sup>4</sup> Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Madde 3. [www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160407-8.pdf](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160407-8.pdf) (Çevrimiçi: 24.05.2015).

<sup>5</sup> Avrupa Konseyi tarafından “Kişisel Nitelikteki Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Şahısların Korunmasına Dair Sözleşme Madde 2. <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0966.pdf> (Çevrimiçi:30.07.2015).

<sup>6</sup> Aksoy H. C. , Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010, s. 13

<sup>7</sup> Manav E., İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Y. 2015, Sa. 2, s.99 dipnot 19’da belirtilen kaynaklar.

<sup>8</sup> Keser Berber L., Lostar M. , s. 37 dipnot 40’da belirtilen kaynaklar.

<sup>9</sup> Küzeci E. , Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010, s. 313.

<sup>10</sup> Handbook On European data Protection Law, s. 40; Uncular S., İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2014, s.47.

edip etmediğini kontrol etme hakkı olduğunda da kuşkuyla yer yoktur. İşte bu noktada çalışmamamızın özünü işveren ve işçiye ait birçok menfaatin iç içe girdiği parmak iziyle kontrol sistemi uygulamasının ulusal ve uluslararası normatif hükümler ve yargı kararları bağlamında değerlendirerek menfaatleri arası dengenin nasıl sağlanabileceği hususunda değerlendirmelerde bulunmak oluşturmaktadır.

## I. Yasal Düzenlemeler

### 1. Uluslararası Hukuk Bakımından

Giriş bölümünde yapılan açıklamalar çerçevesinde, bir “kişisel veri” olarak değer gören parmak izi bilgileri, aynı zamanda özel hayatın gizliliği hakkına dayandığından, gerek geniş anlamda özel hayatın gizliliğini düzenleyen uluslararası hükümlerde gerekse kişisel verilerin korunmasını düzenleyen hükümlerle koruma altına alınmaya çalışılmıştır.

“Özel hayatın korunması ilkesi” bağlamında öncelikle İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 8. Maddesi hükmü anılmaya değerdir. Söz konusu maddede,

“1. Herkes özel hayatına, aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak ulusal güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, dirlik ve düzeninin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için, demokratik bir toplumda zorunlu olan ölçüde ve yasayla öngörülmüş olmak koşuluyla söz konusu olabilir.” hükmüne yer verilerek özel hayatın gizliliğine saygı göstermek temel ilke olarak düzenlenmiştir.<sup>11</sup>

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının sekizinci maddesinde, herkesin kendisi hakkındaki kişisel verilerin korunması hakkına sahip olduğu ifade edilerek; bu tür verilerin açıkça belirtilmiş amaçlarla dürüst biçimde ve ilgili olduğu kişinin rızası temelinde ya da yasalarca öngörülen diğer meşru temellerle işlenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Kişisel verilerin işlenmesi; kişisel veriler üzerinde tasarruf edilen, biriktirme, kaydetme, organize etme, depolama, değiştirme, kurtarma, kullanma, açıklama, dağıtma veya başka şekilde elde etme, birleştirme veya sıralama, engelleme, silme veya imha etme gibi süreçleri içerebilen faaliyetler olarak nitelenmektedir.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz., Fuster G. G. , The Emergence of Personal Data Protection as A Fundamental Right of The EU, Springer, 2014, s. 2.

<sup>12</sup> Handbook On European data Protection Law, s. 49.

Konuyu spesifik olarak düzenleyen en önemli uluslararası sözleşmelerden birini ise Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulma Sürecinde Bireylerin Korunmasına İlişkin 108 Sayılı Sözleşme<sup>13</sup> oluşturmaktadır. Sözleşmeyle amaçlanan husus, akit devletlerin bireylerin uyruğuna ve vatandaşlık durumuna bakmaksızın, kişisel bilgilerinin otomatik işleme tabi tutulması konusunda gerekli güvenceleri sağlayarak, başta özel yaşam hakkı olmak üzere, tüm temel hak ve özgürlüklerini korumak noktasında gerekli tedbirleri almasıdır.<sup>14</sup>

Sözleşmenin 6. maddesinde ırksal köken, siyasi düşünce, inançları ortaya koyan kişisel veriler ile sağlık ve cinsel hayatla ilgili verilerin “özel veri” kategorisi olarak değerlendirilerek otomatik işleme tabi tutulamayacağı açıkça hüküm altına alınmıştır.

İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi, hırsızlığa teşebbüs suçundan yakalanan ve yakalandıkları dönemde kendilerinden alınmış olan parmak izlerinin, hücre örneklerinin ve DNA profillerinin ulusal veritabanında saklanıyor olmasından şikayetçi olunması üzerine baktığı S. ve Marper v. Birleşik Krallık davasında verdiği kararda; Sözleşmenin söz konusu 6. maddesinden destek alarak, beraat eden ya da haklarındaki ceza davası düşen kişilere ait parmak izi, hücre örneği ve DNA profillerinin saklanması durumunda, yarışan kamusal ve özel menfaatler arasında dengenin bozulacağı ve devlete tanınmış olan takdir hakkının sınırları aşılabileceğini belirterek; söz konusu verilerin saklanması başvurucuların özel yaşamına saygı hakkına yönelik orantısız ve demokratik bir toplumda gereksiz bir müdahale olduğuna bir başka deyişle İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8. Maddesine aykırılık olduğuna hükmetmiştir.<sup>15</sup>

Yine bu hususta önemli metinlerden birini de “Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Bu Verilerin Transferi Konusunda Bireylerin Korunması Hakkında Avrupa Birliği Direktifi” oluşturmaktadır. Direktifin ile kişisel verilerin hangi hallerde istisnai olarak işlenebileceği ve bununla ilgili usul ve esaslar düzenlemeye çalışılmış; 8. Maddesinde bir kısım verilerin niteliği itibarıyla daha özel bir koruma gerektirdiğinden bahisle hassas veri kavramı ve korunması hukukuna yer verilmiştir. Buna göre kural olarak, hassas verilerin işlenmesi yasak olmakla birlikte ancak istisnai olarak işlenebilirler.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0966.pdf> (Çevrimiçi: 30.07.2015)

<sup>14</sup> Atak S., Avrupa Konseyi'nin Kişisel Veriler Açısından Sağladığı Temel Güvenceler, TBB Dergisi, Sayı 87, 2010.

<sup>15</sup> S. and Marper v. the United Kingdom, 30562/04 and 30566/04, 04.12.2008 (Atak S., Avrupa Konseyi'nin Kişisel Veriler Açısından Sağladığı Temel Güvenceler, TBB Dergisi, Sayı 87, 2010, s. 118); Handbook On European data Protection Law, s. 145.

<sup>16</sup> Kaya, C., Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler Ve İşlenmesi, İÜHFMC. LXIX, S.I -2, s. 317-334, 2011, s. 323.

İstisnai haller ise; veri sahibinin özgür iradesi ile sunduğu açık muvafakati, çalışma hukukunun yükümlülüklerine uyma, veri sahibinin hayati çıkarları, özel hukuk tüzel kişilerinin meşru faaliyetleri, veri sahibi tarafından daha önceden kamuya açıklanmış bilgiler, hukuki iddiaları usul hukuku çerçevesinde kanıtlama amacı, suçlar, ceza ve ceza usul hukukundan kaynaklı zorunluluklar, ulusal kimlik numarasının işlenmesi halleridir.<sup>17</sup> Kaya'ya göre, "ulusal hukuk uyarınca veri işleyene görev olarak verilen hukuki bir yükümlülüğe uymak için hassas verileri işlemenin zorunlu olduğu durumlar bulunabilir. O nedenle çalışma hukukundan kaynaklı yükümlülükler uyma istisnası ulusal mevzuatın veri işleme konusunda işverenler üzerine açık bir hukuki yükümlülük getirmesi halinde uygulanabilir."<sup>18</sup>

Birleşmiş Milletler metinlerine bakıldığında, 1990 tarihli "Bilgisayarla İşlenen Kişisel Veri Dosyaları Hakkında Yönlendirici İlkeler"in zikredilmesi gerekmektedir. Söz konusu ilkeler tetkik edildiğinde, kişisel verilerin kanuna aykırı ve dürüst olmayan yollarla toplanmaması; toplanan verilerin doğruluğu kontrol edilmesi; kişisel verilerin hangi haklı amaçla toplandığının açık ve kesin olarak belirlenmesi ile ilgililerin bu bilgilere erişim hakkı ile bilgilerin güvenlik ve denetiminin sağlanması gibi temel prensiplere yer verildiği müşahede edilmektedir.<sup>19</sup>

Ayrıca, UÇÖ tarafından oluşturulan İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkındaki Uygulama Kodu ve Avrupa Konseyi'nin İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin R(89)2 sayılı Tavsiye Kararı da, spesifik olarak konuyu düzenleyen metinler olarak anılmaya değerlerdir.<sup>20</sup> Manav'ın da aktardığı üzere "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul ettiği bu belge çerçevesinde çalışanların özel hayatına ilişkin bilgilerin korunması yöntemleri geliştirilmeli ve kişisel bilgilerle ilgili bilgisayar kayıtları en aza indirilmeli, elde edilen kişisel verilerle, işçilerin işe alımında ve iş sözleşmesinin devamında ayrımcılık yapılmamalı, bu verilerin gizliliğinin korunması sağlanmalı, işçinin izni olmadan elde edilen bilgiler üçüncü kişilerle paylaşılmamalı, işverenin işçiye cinsel hayatı, siyasi, dini düşüncesi, inancı konusunda soru sormaması sağlanmalı, sağlıkla ilgili olarak ancak iş için önemli ise ve iş sağlığı ve güvenliği için gerekli ise soru sorulmalıdır."<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaya C. , Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler Ve İşlenmesi, İÜHFMC. LXIX, S.I -2, s. 317-334, 2011

<sup>18</sup> Kaya, s. 327.

<sup>19</sup> Kılıç D., Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması, AÜHFD, 61 (3) 2012:1089-1169, s. 1111.

<sup>20</sup> Sevimli A. , İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006, s. 134.

<sup>21</sup> Manav, s. 103 dipnot 30'da belirtilen kaynaklar.

BM Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin 17. maddesinde hiç kimsenin özel hayatına, ailesin, evine ve haberleşmesine keyfi olarak ya da yasadışı müdahalede bulunulamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu madde kapsamında değerlendirmede bulunan İnsan Hakları Komitesi'nin, 16 Nolu Genel Yorumunda da; "kamu otoritelerinin, özel kişi veya kurumların bilgisayarlarında, data bankalarında veya benzeri cihazlarda kişisel bilgileri toplaması veya saklaması hukuki düzenlemeye tabi tutulmalıdır. Devletler, bir kimsenin özel hayatına dair bilgilerin hukuken bu bilgilere sahip olma ve kullanma yetkisine sahip olmayanların eline geçmesini ve bu bilgilerin Sözleşme'nin amaçlarına aykırılık teşkil edecek şekilde kullanılmasını engellemek için etkili tedbirler almalıdır. Özel hayatın gizliliğinin en etkili şekilde korunabilmesi için, her birey otomatik data dosyalarında kendisiyle ilgili bilgiler saklanmışsa bu bilgilerin ne tür bilgiler olduğunu ve ne amaçla saklandığını öğrenme hakkına sahiptir.

Ayrıca her birey hangi kamu otoritelerinin veya özel kişilerin veya kurumların bu dosyaları kontrol altında tuttuğunu veya tutabileceğini öğrenebilmelidir. Söz konusu dosyaların, yanlış kişisel bilgilere yer vermesi halinde veya bu bilgilerin hukuka aykırı şekilde toplanması veya kullanılması halinde her birey düzeltme veya bilgilerin ortadan kaldırılmasını talep etme hakkına sahiptir" ifadeleriyle bir kimsenin özel hayatına dair bilgilerin hukuken bu bilgilere sahip olma ve kullanma yetkisine sahip olmayanların eline geçmesini ve bu bilgilerin Sözleşme'nin amaçlarına aykırılık teşkil edecek şekilde kullanılmasını engellemek için etkili tedbirler alma yükümlülüğünün ilgililere yüklendiği görülmektedir.<sup>22</sup>

## **2. Ulusal Hukuk Bakımından**

### **A. Kamu Hukuku Bakımından:**

Anayasanın 20. maddesinde, "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.

Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir. Bu hükme binaen Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilerek 26.12.2014 tarihinde TBMM sevk edilmiş bulunan "Kişisel Verilerin Korunması Kanun Tasarısı", 6698 Kanun numarası ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

---

<sup>22</sup> Keser Berber L., Lostar M. , s. 113.

ismiyle 7 Nisan 2016 tarihli ve 29677 Sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Anayasal düzenleme tetkik edildiğinde kişisel verilerin paylaşılması noktasında temel ilkenin, bireylerin kendilerine ait bilgileri ancak rızaları alınmak suretiyle paylaşılması olduğu açıktır. Anayasanın bağlayıcılığını düzenleyen Anayasanın 11. maddesi kapsamında temel hak ve özgürlükler devlete karşı korunmuş olduğu gibi, Anayasada yer bulan temel hak ve özgürlüklerin ve bu çerçevede kişisel verilerin korunması hakkının da özel hukuk ilişkilerinde doğrudan etki edeceği öğretide kabul görmüştür.<sup>23</sup>

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda, kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemeyeceği ancak, kanunlarda açıkça öngörülmesi, 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, bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması, veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması, ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlenmesinin zorunlu olması ile ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması hallerinde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkün olduğu düzenlenmiştir.

Son yıllarda kabul edilen veri koruma kanunlarında “genetik bilgiler” ve “biometrik bilgiler”in, hassas veriler arasında sayıldığı gözlemlenmektedir.<sup>24</sup> Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü madde 9'da gerçek bir kişinin kimliğini özgün bir biçimde tespit etmeye yönelik biyometrik ve genetik veri işleme faaliyetleri hassas veriler katalogu içerisinde yer bulmuştur.<sup>25</sup> Bunun bir yansıması olarak Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 6. Maddesinde, “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.” ifadesine yer verilmiş olduğundan en önemli biyometrik verilerden olan parmak izi bilgisinin de “özel nitelikte bir kişisel veri olarak” yasal korumadan yararlanacağı görülmektedir.

---

<sup>23</sup> Okur Z., Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut CENTEL'e Armağan, s. 378 ve dipnot 44'de belirtilen kaynaklar.

<sup>24</sup> Kaya C., Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler Ve İşlenmesi, İÜHFMC. LXIX, S.I -2, s. 317-334, 2011, s. 320.

<sup>25</sup> Gürsel İ., İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara 2016, s. 193.

Nitekim bahsi geçen 6. maddenin 2. fıkrasında, “Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır.” hükmüne, takip eden 3. fıkrada, “Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.” hükmüne, 4. fıkrada ise, “Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şarttır.” hükümlerine yer verilerek parmak izi gibi hassas niteliği haiz verilerin güvenliği bakımından koruma amaçlı tedbirler alınmaya çalışılmıştır. Görüleceği üzere parmak izine ilişkin veriler kanunlarda öngörülen haller dışında ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi hukuka aykırı olacaktır. Ayrıca yine Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda temel ilkeler arasında, kişisel verilerin hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olarak işlenmesi, doğru ve gerektiğinde güncel olması belirli, açık ve meşru amaçlar için toplanması ve bu amaçlara aykırı olarak yeniden işlenmemesi ve bu verilerin toplandıkları amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmasına yer verildiği görülmektedir.<sup>26</sup>

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu da kişisel verilerin korunması ilkesine aykırı fiilleri suç olarak düzenlediği görülmektedir. Bu çerçevede, TCK.m.135’de “ Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir. Kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırkı kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kişisel veri olarak kaydeden kimse, yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır.” hükmüne takip eden TCK.m.136. maddede ise, “ Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” Hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca aynı Kanununun 138. Maddesinde de, “Kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediklerinde bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası verilir. Suçun konusunun Ceza Muhakemesi Kanunu hükümlerine göre ortadan kaldırılması veya yok edilmesi gereken veri olması hâlinde verilecek ceza bir kat artırılır.” ifadelerine yer vererek kişisel verilerin korunması noktasında cezai bir koruma sağlanmaya çalışılmıştır.

## B. Özel Hukuk Bakımından

Kişisel veri kavramını genel olarak özel hukuk ve spesifik olarak İş Hukuku alanında incelediğimizde; bilgisayar ortamında veya özlük dosyalarında saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamını kapsayan, işçiyi doğrudan veya dolaylı ilgilendiren tüm bilgiler, işaretler veya notları iş hukukunda kişisel veri olarak niteleyebiliriz.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Manav E., s. 109.

<sup>27</sup> Mollamahmutoğlu H. /Astarlı M. /Baysal U. , İş Hukuku, Ankara 2014, s.718



Bilindiği üzere iş hukuku temel olarak işçi ve işveren arasındaki özel hukuk ilişkisini düzenleyen bununla birlikte tarafların eşit olmadığı bu özel hukuk ilişkisine devletin de müdahale etmesiyle kısmen kamu hukuku etkilerini gösteren karma bir hukuk dalıdır. İş Hukuku'nun bu karma yapısı kısmen kamu hukuku etkileri içeren özel hayatın gizliliği veya kişisel verilerin gizliliği gibi ilkeler bakımından iş hukuku uygulamasında farklı menfaatlerin çatışmasına yol açtığı görülmektedir. Nitekim bir tarafta işçinin iş görme edimine yönelik yönetim hakkına sahip işverene ait menfaatler diğer tarafta ise gözetilme ve bir birey olarak özel hayatının gizliliğin ve kişisel verilerinin korunması talebinde bulunan işçiye ait menfaatler söz konusudur. Bu menfaatler arası dengenin adilane bir biçimde sağlanması noktasında öncelikle işçi ve işverene ait bazı hak ve borçların tetkiki gerekmektedir.

İşin hangi usul ve içerik dâhilinde yürüyeceği işverenin vereceği talimatlar ile belirlenmektedir. İşverene tanınan bu yönetim hakkı, verilen talimatlara ve işyerinde hakim olan diğer kurallara işçinin uyup uymadığının denetlenmesi yetkisini de doğal olarak beraberinde getirir.<sup>28</sup> İşverene tanınan yönetim hakkı aynı zamanda işçi açısından işverence verilen talimatlara uyma borcunu da doğurmaktadır.<sup>29</sup>

Yönetim hakkı ve talimatlara uyma borcu beraberinde işverenin işçiyi denetim hakkı ve bunun karşısında işçinin de denetime katılma borcunu da getirmektedir.<sup>30</sup> Bu çerçevede işçilerin mesai saatlerini düzenlemek ve işçilerin belirlenen bu mesai saatlerine riayet edip etmediklerini denetlemek işverenin yönetim ve denetim hakkının bir gereğidir. Bununla birlikte her hakkın bir sınırı olduğu gibi bu hakkın da başta dürüstlük kuralı olmak üzere<sup>31</sup> hukuk düzeninin koyduğu sınırlar içerisinde olması gerektiği şüphesizdir.

TBK'nın 417. maddesinde "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."<sup>32</sup> hükmüne yerilmiş aynı Kanunun 419. maddesinde de " İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe

---

<sup>28</sup> Sevimli A. , s. 96.

<sup>29</sup> Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, İş Hukuku, İstanbul 2016, s. 198.

<sup>30</sup> Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, s. 167 dipnot 35'te bahsedilen kaynaklar.

<sup>31</sup> Yönetim yetkisinin sınırlanmasında dürüstlük kuralının işlevi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz., Güzel-Ugan Çatalkaya, İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında (Objektif İyiniyet) Dürüstlük kuralının İşlevi Üzerine MÜHFAD Prof. Dr. Ali Rıza OKUR'a Armağan, C. 20, S.1 2014.

<sup>32</sup> Madde hakkında ayrıntılı inceleme için bkz. , Sevimli A., Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İşığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013/1, S. 107-147.

yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.” hükmüne yer verilmiştir.<sup>33</sup> Bununla birlikte veri koruma hukuku ilkeleri ve 6698 sayılı Kanun gereğince işveren işçiye ait bilgileri hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olarak işlenmesi, doğru ve gerektiğinde güncel olması belirli, açık ve meşru amaçlar için toplanması ve bu amaçlara aykırı olarak yeniden işlenmemesi, belirli bir zaman dilimi içinde işlenmesi ile bu verilerin toplandıkları amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması şartıyla kullanabilmektedir.<sup>34</sup>

Görüldüğü üzere işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin kişiliğini koruma borcunun bir gereği olarak işçinin kişisel verilerinin, özel yaşam alanının, maddi ve manevi bütünlüğünün korunması işverene yüklenmiş bir mükellefiyettir. Bu nedenle işverenin emir, talimat ve diğer tasarruflarının işçinin kişilik haklarına ve özel yaşamına aykırı olmaması gerekmektedir.<sup>35</sup> Ayrıca işverenin işçiye ait kişisel bilgileri kullanması işçinin işe yatkınlığı veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olması bakımından bir sınırlamaya tabi tutulmuştur.<sup>36</sup>

Öğretide de işçinin kişiliğinin korunmasının kişilik değerlerine dâhil olan her türlü hakkının korunmasını da gerektirdiği belirtilmektedir.<sup>37</sup> Nitekim Kaplan’a göre, koruma ve gözetme borcu ile korunan hukuki değerlerin, özellikle işçinin canı ve hayatı, ruhi ve fiziki vücut bütünlüğü, malları üzerindeki mülkiyet hakkı, şahsi, cinsi ve mesleki şerefi, işletmedeki yeri ve itibarı, özel hayatı, düşüncelerini açıklama hürriyeti ile sendikalara üye olabilme serbestisi olduğu belirtilmiştir.<sup>38</sup> Bu çerçevede işveren bu yükümlülüğü gereğince işçiye ait kişisel verilerin kullanılmasında işçinin kişilik haklarına riayet etmesi elzemdir.<sup>39</sup>

<sup>33</sup> Madde gerekçesinde de, “Tasarının iki fıkradan oluşan 418inci maddesinde, işçinin korunması amacıyla kişisel verilerin kullanılması düzenlenmektedir. Maddenin birinci fıkrasında, teknolojik gelişmeler sonucu günlük yaşamın bir parçası hâline gelen ve bilgisayar ortamında saklanabilen verilerin kullanılması konusunda işçinin korunması amacıyla bazı sınırlamalar yapılmıştır. Buna göre, işveren, işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir.” ifadelerine yer verilmiştir. (Petek H. , Yeni Türk Borçlar Kanununun Bilişimle İlgili Yönleri <http://bilisimdergisi.org>)

<sup>34</sup> Okur Z. , Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut CENTEL’e Armağan, s. 388-390.

<sup>35</sup> Korkmaz-Alp, s. 169.

<sup>36</sup> Süzek S. , İş Hukuku 2016, s. 447; Korkmaz-Alp, Bireysel İş Hukuku, 2014, s. 170.

<sup>37</sup> Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, s. 244 ve a.e. s. 244, dipnot 134’te belirtilen kaynaklar; Uncular S., s.72

<sup>38</sup> Kaplan E.T., İşverenin Koruma Ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003, s. 3.

<sup>39</sup> Tunçomağ-Centel, İş Hukuku’nun Esasları, İstanbul 2015, s. 135; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, s. 283; Konuyla ilgili ayrıntılı inceleme için bkz. ; Beytar E. , İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul 2017

Kıta Avrupası ülkelerinde de kişisel verilerin hukuki niteliğinin kişilik hakkı olduğu görüşü kabul edilmektedir.<sup>40</sup> Bu noktada Medeni Kanunun 24. maddesinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu maddeye göre kişilik haklarına hâle gelen kişinin rızası yahut üstün nitelikteki özel ya da kamusal yarar yahut Kanunun verdiği yetki halleri söz konusu olmaksızın kişilik haklarına yönelik müdahaleler hukuka aykırı nitelik arz etmektedir. İşçinin rızası veya Kanunun tanıdığı bir yetki somut olayda söz konusu değilse ancak işverenin üstün bir yararı işçinin kişilik haklarına kısmen müdahale edilebilmektedir.<sup>41</sup>

4857 sayılı İş Kanununun 75/2. maddesinde de, “İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.” hükmüne yer verildiği görülmektedir. Madde metni tetkik edildiğinde de işverenin işçiye ait bir bilgiyi kullanması için bu bilgiyi kullanmasının dürüstlük kurallarına ve hukuka uygun olması ile bilginin gizli kalmasında işçinin haklı çıkarının bulunmaması şartlarına tabi tutulduğu gözlemlenmektedir. Bu madde ile aynı zamanda işverene kişisel verilerin güvenliğini sağlama yükümlülüğü yüklenmiştir.<sup>42</sup> Her ne kadar 4857 sayılı Kanununda bu hükme aykırı davranılması bakımından bir cezai hüküm öngörülmemişse de bu hükme aykırı bir davranışa maruz kalan işçinin 4857 sayılı Kanununun 24/2. maddesi uyarınca haklı nedenlerle fesih imkânı ile işverenden tazminat istemesi önünde hukuki bir engel bulunmamaktadır.<sup>43</sup>

Yine, 6698 sayılı Kanununun “veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü” taşıyan 11. maddesindeki “Kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumlusu veya yetkilendirdiği kişi, ilgili kişilere; 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 11 inci maddede sayılan diğer hakları, konusunda bilgi vermekle yükümlüdür” hükmüne binaen bu maddenin aynı zamanda işverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğünü düzenliğini söyleyebiliriz.<sup>44</sup> Bu hüküm gereğince işveren işçiye ait kişisel verilerin hangi amaçla alındığı ve üçüncü kişilere hangi amaçlarla aktarılacağı hususunda işçiyi bilgilendirmelidir.

6698 sayılı Kanununun takip eden 11. maddesi de herkese ve dolayısıyla işçilere veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili; kişisel veri işlenip

---

<sup>40</sup> Aksoy H. C. , s. 56.

<sup>41</sup> Süzek, s. 449.

<sup>42</sup> Okur, s. 380.

<sup>43</sup> Çil Ş. , İş Kanunu Şerhi C. 3, Ankara 2007, s. 3062; Okur Z. , Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut CENTEL'e Armağan, s. 396.

<sup>44</sup> Süzek S., s. 447.

işlenmediğini öğrenme, kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme, kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme, Kanunda öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme, işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme ile kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme haklarına sahip olduğu hüküm altına almıştır. İşçi, 6698 sayılı Kanunda öngörülen usule riayet edilmemesi nedeniyle bir zarara uğraması halinde 6698 sayılı Kanunun 11/ğ maddesi kapsamında kişisel verilerin Kanuna aykırı olarak işlenmesi nedeniyle uğradığı zararın karşılanmasını isteyebileceği gibi genel hükümlere göre tazminat talebinde de bulunabilecektir.<sup>45</sup>

Bu çerçevede mesai saatlerine işçinin uyup uymadığının tespiti amacıyla işçiye ait parmak izi alınacaksa ya iş sözleşmesinde ya da iş ilişkisinin devamında işçi bilgilendirilmesi suretiyle işçinin rızasının alınması yoluna gidilmesi gerekmektedir. Sevimli'nin de belirttiği üzere, özel yaşama müdahale niteliğini taşıyan tüm uygulamalardan işçinin haberdar edilmesi ve bu konuda bilgilendirilmesi gereği unutulmamalıdır; ancak bu şekilde verilen rızanın, özel yaşamın hangi noktalarına ve ne dereceye kadar müdahaleye izin verdiği kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açık ve anlaşılabilir kabul edilebilecektir.<sup>46</sup>

Okur'a göre de işçinin kişisel verilerinin işlenmesi ile ilgili vereceği onayın geçerli olabilmesi için; onay verecek kişinin bizzat işçinin kendisi olması (temsilci vasıtasıyla da verilebilmesi mümkündür) ve onay verecek kişinin karar verecek ehliyet ve yeteneğe sahip olması ile işverenin baskısı altında kalmadan serbest irade ile verilmesi gerekmektedir.<sup>47</sup> Manav'a göre de, "öncelikle işçinin özel hayatına müdahaleye verdiği rızaya kuşkuyla yaklaşılmalı, bu rızanın iş sözleşmesinin kurulmaması ya da iş ilişkisinin sonlandırılması tehdidi altında verilmemiş olması gerekmektedir."<sup>48</sup>

Yüksek yargı kararlarına bakıldığında ise inceleme konumuzla emsal teşkil edecek en önemli karar, kimi kamu idarelerinde çalışanların işe giriş çıkışlarının parmak izi sistemiyle kontrol edilmesine ilişkin uygulama hakkında verilen karardır. Söz konusu olayda yüksek mahkeme; "Personelin parmak izi tarama sistemi ile mesai kontrolünün yapılması durumunun, temel hak ve hürriyetler

---

<sup>45</sup> Süzek, s. 448.

<sup>46</sup> Sevimli A. , s. 114; Gürsel, s. 194.

<sup>47</sup> Okur, s. 385-386.

<sup>48</sup> Manav, s. 111.

içerisinde sayılan özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında kişisel bilgi veya kişisel verilerin alınması kavramları içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Mesai kontrol sisteminin şekli ve içeriği dikkate alındığında, sözü edilen uygulama ile kurumca amaçlanan kamu yararı arasında orantılılık bulunmadığından bu uygulama, anayasal ilke olan ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Anayasa'nın 13. maddesinde, temel hak ve hürriyetlerin ancak kanunla sınırlanabileceği, değişik 20/3 maddesinde de, kişisel verilerin ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebileceğinin belirtildiği, ancak konuyla ilgili bu aşamada yasal bir düzenlemenin yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Olayda, personelden kişisel veri alınması kapsamında olan "parmak izi tarama sistemi" ile mesai takibi uygulamasının, kamusal alanda da olsa "özel hayatın gizliliği" ilkesi kapsamında bulunduğu anlaşılmakta karşısında; uygulamanın sınırlarını usul ve esaslarını gösteren bir yasal dayanağının bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılmayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması göz önüne alındığında, yukarıda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkelerle bağdaşmayan dava konusu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmadığı anlaşılmıştır.<sup>49</sup> ifadeleriyle uygulamanın mevcut haliyle hukuka uygun olmadığına hükmetmiştir.

Kararın ulusal ve uluslararası veri koruma hukukuna uygun olduğu açıktır. Nitekim gerek Anayasamız gerekse Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında kişisel verilerin gizliliği hakkına yapılacak müdahale ile ulaşılmak istenilen meşru amaç arasında ölçülülük ve orantı bulunması elzemdir. Öğretide de belirtildiği üzere sözleşmesel bir hakkın sınırlandırılması yolundaki ihtiyaç baskısı tek başına o hakkın sınırlandırılmasını meşru kılmaz.<sup>50</sup>

Keser Berber-Lostar'a göre de çalışanların iş yerine giriş çıkış anlarında geçmek zorunda oldukları bir sistem tesis edilmek isteniyorsa yüz veya ses tanıma sistemini tercih edilmesi mümkündür; buna karşılık insanların vücut bütünlüğünü doğrudan ilgilendirmesi ve işyerlerini doğrudan alakadar etmemesi sebebiyle parmak izi, iris ve retina bilgileri kullanılarak mesai takip etmeye kalkmak özel hayatın gizliliğinin ihlali anlamına gelmektedir.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Danıştay 5. Dairesi 10/12/2013 gün, Esas No: 2013/5342 Karar No : 2013/952 (Danıştay Dergisi Yıl : 2014 Sayı : 135, s. 32.)

<sup>50</sup> Arslan Öncü G. , Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Yaşamın Korunması Hakkı, İstanbul 2011, s. 374.

<sup>51</sup> Keser Berber L., Lostar M. , s. 106.

## SONUÇ

İşverenin yönetim hakkı ve bu hakkın doğurduğu denetim hakkı ile işçinin kişiliğini gözetme borcunun iç içe girdiği alanlardan biri de mesai saatlerine uyulup uyulmadığını kontrol amacıyla çalışma hayatında kullanılan parmak izli kontrol sistemidir. İşverenin, yönetim ve denetim hakkı kapsamında işçilerin mesai saatlerine riayet edip etmediklerine yönelik birtakım uygulamalar getirebileceği kuşkusuzdur. Bununla birlikte işveren bu denetimi yaparken ulaşmak istediği amaca uygun bir araç seçmek zorundadır. Seçeceği bu aracın ise işçinin kişilik haklarına halel getirmemesi esastır. Bu bağlamda işe giriş ve çıkışları kontrol amacıyla işçinin parmak izinlerinin alınmasına yönelik uygulamanın, parmak izinin kişisel veri olarak hukuken korunması nedeniyle titizlikle değerlendirilmesi elzemdir.

Her bireydeki parmak izinin diğer insanlardan farklı olması, yaşam boyu değişmemesi ile bireyi ayırt eden ve onu kimliklendiren yapısı karşısında, bir “kişisel veri” olarak bireye ait parmak izinin kişisel verilere ait hukuki korumadan yararlanacağı açıktır. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 6. maddesinin, “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 sayması ve dolayısıyla en önemli biyometrik verilerden olan parmak izi bilgisinin de “özel nitelikte bir kişisel veri olarak” olması karşısında bu verinin 6698 sayılı Kanunun 6. maddenin 2. fıkrası gereği ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır.

Bu noktada işçilerin açık rızası alınmadan, işçilere ait parmak izi verilerini saklama noktasında yeterli teknik donanıma sahip olunmadan yapılacak parmak izli kontrol uygulaması fikrimizce işverenin yönetim ve denetim hakkının sınırları içerisinde değerlendirilemeyecektir. İşveren hukuki ya da cezai açıdan herhangi bir yaptırımla karşı karşıya kalmama adına parmak izli mesai kontrol sistemi uygulamasına geçmeden önce işçileri bilgilendirmeli, parmak izi gibi işçiye ait kişisel verilerin korunması için gerekli teknik alt yapıyı sağlamalı ve işçinin iş sözleşmesiyle veya iş ilişkisinin devamı sırasında muvafakatini almalıdır.

\*\*\*\*\*

### KAYNAKÇA

- Aksoy H. C.; Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010
- Arslan Öncü G.; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Yaşamın Korunması Hakkı, İstanbul 2011
- Beytar E. ; İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması İstanbul 2017
- Çelik N./Caniklioğlu N./Canbolat T.; İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2016.
- Çil Ş.; İş Kanunu Şerhi C. 3, Ankara 2007
- Danıştay Dergisi; Yıl: 2014 Sayı : 135
- Fuster G. G.; The Emergence of Personal Data Protection as A Fundamental Right of The EU, Springer, 2014
- Gürsel İ.; İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara 2016
- Güzel-Ugan Çatalkaya.; İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında (Objektif İyiniyet) Dürüstlük Kuralının İşlevi Üzerine MÜHFAD Prof. Dr. Ali Rıza OKUR'A Armağan, C. 20, S.1 2014
- Handbook On European Data Protection Law: Publications Office of the European Union 2014
- Kılıçoğlu A.; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2012
- Kaplan E. T.: İşverenin Koruma Ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş C: 7, S: 2/2003
- Keser Berber L.; Lostar M.; Bilişimde Biyometrik Yöntemler, Yetkin, Ankara 2006
- Kılınç D.; Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması, AÜHFD, 61 (3) 2012:1089-1169
- Kaya C. ; Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler Ve İşlenmesi, İÜHFMC. LXIX, S.I -2, s. 317-334, 2011
- Korkmaz F./Alp N. S.; Bireysel İş Hukuku, 2014
- Küzeci E.; Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010
- Mollamahmutoğlu H. /Astarlı M. /Baysal U.; İş Hukuku, Ankara 2014
- Okur Z. ; Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut CENTEL'e Armağan, 368-409, İstanbul 2011

Petek H.;Yeni Türk Borçlar Kanununun Bilişimle İlgili Yönleri <http://bilisimdergisi.org>

Sevimli A.; İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006.

Sevimli A.; Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İşliğinde Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013/1, S. 107-147.

Süzek S.; İş Hukuku, İstanbul 2016

Tunçomağ K./Centel T.; İş Hukuku'nun Esasları, İstanbul 2015

Uncular S. ; İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2014