

Çalışanların Mesai Takibi Amacıyla Biyometrik Veri İşlenmesine İlişkin Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun İlke Kararı Yayımlandı

Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na ("**Kurum**") intikal eden ihbar ve şikayetlerde işverenler tarafından parmak izi, yüz tanıma, iris taraması, retina taraması ve avuç içi damar izi gibi biyometrik tanıma sistemlerinin mesai takibi amacıyla kullanımının giderek yaygınlaştığının tespit edilmesi üzerine çalışanların işe giriş-çıkışlarının ve mesai sürelerinin takibi amacıyla gerçekleştirilen biyometrik veri işleme faaliyetlerine ilişkin değerlendirmeleri içeren Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun ("**Kurul**") 29.04.2026 tarihli ve 2026/921 sayılı İlke Kararı ("**İlke Kararı**") yayımlanmıştır. Söz konusu İlke Kararı, 02.06.2026 tarihli ve 33268 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

İlke Kararı'nda, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun ("**Kanun**") 6'ncı maddesi kapsamında biyometrik verilerin özel nitelikli kişisel veri kategorileri arasında yer aldığı hatırlatılmakta, ulusal mevzuatta kapsamlı bir tanım bulunmamasıyla birlikte 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu ve Avrupa Genel Veri Koruma Tüzüğü hükümlerine yapılan atıflar çerçevesinde biyometrik verilerin, kişilerin fiziksel, fizyolojik veya davranışsal özelliklerinden elde edilen ve ilgili kişinin benzersiz şekilde teşhis edilmesini sağlayan veriler olduğu belirtilmektedir.

Bu kapsamda parmak izi, yüz görüntüsü, retina ve iris verileri gibi fizyolojik özelliklerden elde edilen verilerin yanı sıra ses tınısı, imza dinamikleri ve klavye kullanım alışkanlıkları gibi davranışsal özelliklerden elde edilen verilerin de biyometrik veri niteliğinde olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca biyometrik verilerin hassas ve geri döndürülemez bir yapıya sahip olduğu, bu verilerin ele geçirilmesi halinde şifre veya kullanıcı adı gibi değiştirilmelerinin mümkün olmaması nedeniyle ilgili kişiler bakımından ciddi riskler doğurabileceği vurgulanmaktadır.

İlke Kararı'nda özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine ilişkin hukuki çerçeve de ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Kurul, Kanun'un 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrasında özel nitelikli kişisel verilerin işlenebileceği hallerin sınırlı olarak sayıldığını, bu kapsamda ilgili kişinin açık rızasının bulunması, kanunlarda açıkça öngörülmesi veya maddede sayılan diğer hukuki sebeplerden birinin varlığı halinde veri işlemenin mümkün olabileceğinin altını çizmiştir. Bununla birlikte, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde yalnızca bir işleme şartının bulunmasının yeterli olmadığı, ayrıca Kurul'un 31.01.2018 tarihli ve 2018/10 sayılı kararı ile belirlenen yeterli güvenlik önlemlerinin de alınması gerektiği belirtilmiştir. Hatırlatma amaçlı olarak ilgili İlke Kararı'nda yer verilen güvenlik önlemleri aşağıdaki şekildedir:

- Özel nitelikli kişisel verilerin güvenliğine yönelik politika ve prosedürlerin oluşturulması,
- Çalışanlara düzenli eğitim verilmesi,
- Erişim yetkilerinin sınırlandırılması,
- Verilerin işlendiği ortamlarda uygun teknik ve idari güvenlik tedbirlerinin uygulanması,
- Veri aktarım süreçlerinde ilave koruma mekanizmalarının hayata geçirilmesi.

İlke Kararı'nda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışma sürelerine ilişkin hükümleri ile Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde yer alan düzenlemeler çerçevesinde işverenlerin çalışanların çalışma sürelerini takip etme ve belgeleme yükümlülüğünün bulunduğu belirtilmekle birlikte, mevzuatta bu yükümlülüğün biyometrik veri işlenmesi suretiyle yerine getirilmesini öngören açık bir düzenleme bulunmadığına da dikkat çekilmektedir. Bu nedenle mesai takibinin biyometrik veri işlenmesi yoluyla gerçekleştirilmesinin Kanun'un 6'ncı maddesinde düzenlenen "*kanunlarda açıkça öngörülme*" şartına dayandırılmasının mümkün olmadığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte İlke Kararı'nda Kanun'un 6'ncı maddesinde yer alan diğer işleme şartlarının da mesai takibi bakımından uygulama alanı bulmadığı, uygulamada bu tür faaliyetlerin çoğunlukla ilgili kişilerin açık rızasına dayandırıldığı belirtilmektedir.

Bununla birlikte Kurul, işçi-işveren ilişkisinin niteliği gereği açık rızanın her durumda geçerli bir hukuki dayanak oluşturamayabileceğine de dikkat çekmiştir. Kanun'un 3'üncü maddesinde açık rızanın "*belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza*" olarak tanımlandığı hatırlatılmakta, taraflar arasında güç dengesizliğinin bulunduğu istihdam ilişkilerinde çalışanın rıza vermemesi veya verdiği rızayı geri çekmesi halinde olumsuz sonuçlarla karşılaşabileceği endişesi taşınmasının mümkün olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle çalışanların açık rızasının her somut olay bakımından özgür iradeye dayanıp dayanmadığının ayrıca değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

İlke Kararı'nda, Anayasa Mahkemesi'nin 10.03.2022 tarihli kararına atıf yapılarak, kamu görevlilerinin mesai takibinin parmak izi sistemi aracılığıyla gerçekleştirilmesine ilişkin uyuşmazlıkta, biyometrik veri işlenmesine yönelik yeterli yasal çerçevenin bulunmaması nedeniyle kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiğine karar verildiği belirtilmektedir. Buna ek olarak Danıştay 12. Dairesi ile Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu kararlarına da atıfta bulunularak biyometrik veri işleme faaliyetlerinin Kanun'un genel ilkeleri ışığında değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

İlke Kararı'nın en önemli bölümlerinden biri ise Kanun'un 4'üncü maddesinde yer alan genel ilkeler bakımından yapılan değerlendirmedir. Bu kapsamda, biyometrik veri işleme faaliyetlerinin yalnızca hukuki

bir sebebe dayanmasının yeterli olmadığı, aynı zamanda hukuka ve dürüstlük kurallarına uygunluk, amaçla bağlantılılık, veri minimizasyonu ve ölçülülük ilkelerine de uygun olması gerektiği belirtilmektedir.

Bu kapsamda özellikle ölçülülük ilkesine vurgu yapılmış, mesai takibinin sağlanması amacıyla biyometrik veri işlenmesinin gerçekten gerekli olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca işverenlerin aynı amaca ulaşabilmek için şifreli kart sistemleri, PIN tabanlı doğrulama yöntemleri, RFID/NFC kartları, imza çizelgeleri veya denetçi gözetiminde giriş yapılması gibi daha az müdahaleci yöntemlerden yararlanabileceği belirtilmektedir. Söz konusu alternatiflerin mevcut olduğu durumlarda biyometrik veri işlenmesinin ölçülülük ilkesi bakımından ayrıca değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Sonuç olarak mesai takibine ilişkin mevzuat hükümlerinin bulunmasının biyometrik veri işlenmesini otomatik olarak meşrulaştırmadığı, biyometrik veri işleme faaliyetlerinin her somut olay bakımından ayrıca değerlendirilmesi gerektiği ortaya konulmaktadır. İlke Kararı'nda ayrıca, işçi-işveren ilişkisindeki güç dengesizliği nedeniyle açık rızanın tek başına yeterli bir hukuki dayanak oluşturamayabileceği ve ilgili kişinin açık rızası bulursa dahi veri işleme faaliyetinin Kanun'un 4'üncü maddesinde yer alan ölçülülük ve amaçla bağlantılılık ilkeleri bakımından ayrıca incelenmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Bu çerçevede İlke Kararı kapsamında, çalışanların mesai takibinde kullanılan biyometrik doğrulama sistemlerinin Kanun bakımından yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. İlke Kararı, mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesini kategorik olarak yasaklamamaktadır ancak işverenlerin mevcut uygulamalarını gözden geçirmeleri, biyometrik veri işlenmesini gerektiren sebepleri somut şekilde ortaya koymaları, alternatif yöntemlerin kullanılabilirliğini değerlendirmeleri ve veri işleme faaliyetlerini Kanun'un genel ilkeleri çerçevesinde yeniden analiz etmelerini gerektirmektedir.

İlke Kararı'nın [tam metnine](#) buradan ulaşabilirsiniz.

Daha fazla bilgi ve destek için bizimle [iletişime](#) geçebilirsiniz.

Saygılarımızla,

DL Avukatlık Bürosu

İşbu Hukuki Bilgilendirme metni sadece genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmış olup, herhangi bir hukuki görüş içermemekte ve avukat müvekkil ilişkisi oluşturmamaktadır. İlgili Hukuki Bilgilendirme içerisinde yer alan bilgilere ve belgenin tasarımına ilişkin tüm haklar DL Avukatlık Bürosu'na aittir ve DL Avukatlık Bürosu'nun yazılı izni olmaksızın kısmen ya da tamamen kopyalanamaz, çoğaltılamaz, kullanılamaz ya da dağıtılamaz.