



Mesai Takibi Amacıyla Biyometrik Veri İşlenmesi Hakkında İlke Karar

2 Haziran 2026 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun (“**Kurul**”), 29.04.2026 tarihli ve 2026/921 sayılı İlke Kararı (“**İlke Karar**”) ile işyerlerinde çalışanların mesai takibinin biyometrik veri işlenmesi suretiyle gerçekleştirilmesine ilişkin yaklaşımını ortaya koymuştur.

I. YÖNETİCİ ÖZETİ

İlke Kararı ile belirlenen temel prensipler şunlardır:

1. Çalışma sürelerinin takip edilmesinin işverenler bakımından hukuki bir yükümlülük olmakla birlikte, bu yükümlülüğün yerine getirilmesi biyometrik veri işlenmesini gerektirmemektedir.
2. Mevcut mevzuat çerçevesinde mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesi kural olarak hukuka uygun değildir.
3. İşçi-işveren ilişkisindeki güç dengesizliği nedeniyle çalışanlardan alınan açık rızanın tek başına yeterli bir hukuki dayanak oluşturamayabileceği gibi biyometrik veri işlenmesi, ölçülülük ilkesi bakımından da sorun teşkil etmektedir.
4. İşverenlerin çalışan devam kontrolü süreçlerinde biyometrik doğrulama sistemleri yerine daha az müdahaleci alternatif yöntemleri tercih etmeleri gerekir.

İlke Karar’a ilişkin detaylı bilgiye aşağıdan ulaşabilirsiniz.

II. GENEL DEĞERLENDİRME

Kurul, kararında son dönemde Kişisel Verileri Koruma Kurumu’na iletilen ihbar ve şikayetlerde çalışan devam kontrolünün biyometrik sistemler aracılığıyla yapılmasına ilişkin başvuruların arttığını belirtmiş, biyometrik verilerin niteliği gereği yüksek risk taşıdığına, işçi-işveren ilişkisindeki güç dengesizliğinin açık rızanın geçerliliği bakımından özel önem arz ettiğine ve mesai takibi amacıyla gerçekleştirilen biyometrik veri işleme faaliyetlerinin 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun (“**Kanun**”) genel ilkeleri kapsamında ayrıca değerlendirilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır.

İlke Karar’ın temel yaklaşımı, çalışma sürelerinin takibinin işverenler bakımından hukuki bir yükümlülük teşkil etmekle birlikte, bu yükümlülüğün yerine getirilmesinin biyometrik veri işlenmesini zorunlu kılan açık bir kanuni düzenlemeye dayanmadığı yönündedir. Kurul, bu nedenle mesai takibi amacıyla biyometrik

veri işlenmesinin yalnızca açık rızaya dayandırılmasının yeterli olmadığını, ayrıca söz konusu uygulamanın Kanun'un 4. maddesinde yer alan genel ilkeleri bakımından da değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Bu kapsamda Kurul, mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesinin mevcut mevzuat çerçevesinde kural olarak hukuka uygun kabul edilemeyeceği sonucuna ulaşmış ve işverenlerin devam kontrolü süreçlerinde şifreli kart, PIN tabanlı sistemler, geleneksel imza ve kağıt bazlı devam çizelgeleri, RFID/NFC kimlik kartları ya da denetçi gözetiminde elle giriş gibi daha az müdahaleci alternatif yöntemleri tercih etmeleri gerektiğini belirtmiştir.

Aşağıda, Kurul tarafından yapılan değerlendirmeler ile İlke Karar kapsamında öne çıkan hususlar detaylı olarak açıklanmaktadır:

III. KURUL'UN BİYOMETRİK VERİ KAVRAMINA VE ÖZEL NİTELİKLİ KİŞİSEL VERİ NİTELİĞİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELERİ

İlke Karar kapsamında Kurul öncelikle biyometrik verilerin hukuki niteliğine ilişkin değerlendirmelerde bulunmuş ve söz konusu verilerin özel nitelikli kişisel veri kategorisinde yer alması nedeniyle diğer kişisel verilere kıyasla daha sıkı koruma rejimine tabi olduğunu vurgulamıştır. Bu kapsamda Kurul, Kanun'un 6. maddesinde biyometrik verilerin özel nitelikli kişisel veri olarak açıkça düzenlendiğini, biyometrik veri kavramına ilişkin Türk mevzuatında kapsamlı bir tanım bulunmamasıyla birlikte, çeşitli mevzuat hükümleri ve uluslararası düzenlemelerden hareketle biyometrik verilerin bir kişinin kimliğinin benzersiz şekilde tespit edilmesini veya doğrulanmasını sağlayan fiziksel, fizyolojik ya da davranışsal özelliklerine ilişkin veriler olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

İlke Karar'da, parmak izi, avuç içi damar izi, retina ve iris verileri, yüz geometrisi, ses tınısı, imza dinamikleri ve klavye kullanım alışkanlıkları gibi veriler biyometrik veri örnekleri arasında sayılmıştır. Kurul ayrıca biyometrik verilerin diğer birçok kişisel veri kategorisinden farklı olarak değiştirilemez ve geri döndürülemez bir niteliğe sahip olduğuna dikkat çekmiştir. Nitekim bir şifrenin veya kullanıcı adının ihlal edilmesi halinde değiştirilmesi mümkün iken, bir kişinin parmak izi, yüz geometrisi veya iris verisinin üçüncü kişiler tarafından ele geçirilmesi durumunda bu verilerin değiştirilmesi veya kullanım dışı bırakılması çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bu durum, biyometrik verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesi veya güvenliğinin ihlal edilmesi halinde ilgili kişiler bakımından ortaya çıkabilecek riskleri önemli ölçüde artırmaktadır.

Bu doğrultuda Kurul, biyometrik verilerin işlenmesinin yalnızca Kanun'da öngörülen veri işleme şartlarından birine dayanmasının yeterli olmadığını, aynı zamanda söz konusu verilerin işlenmesinin gereklilik, ölçülülük ve veri minimizasyonu ilkeleri bakımından da daha sıkı bir değerlendirmeye tabi tutulması gerektiğini belirtmiştir.

IV. MESAI TAKİBİNE İLİŞKİN MEVZUAT VE KURUL'UN ÖZEL NİTELİKLİ KİŞİSEL VERİ İŞLEME ŞARTLARINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELERİ

Kurul, İlke Kararı kapsamında öncelikle işverenlerin çalışma sürelerinin takibine ilişkin yükümlülüklerini düzenleyen mevzuat hükümlerini incelemiş ve işverenlerin çalışanların işe giriş-çıkış saatlerini takip etmeleri ile çalışma sürelerini belgelendirmelerinin çeşitli mevzuat hükümleri uyarınca bir yükümlülük niteliği taşıdığını belirtmiştir.

Bu kapsamda Kurul, 4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma sürelerinin belirlenmesine, işçilere duyurulmasına ve işçilere ilişkin kayıtların tutulmasına yönelik hükümler bulunduğunu, ayrıca İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde işverenlerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemekle yükümlü tutulduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla Kurul, çalışanların devam durumlarının ve çalışma sürelerinin takip edilmesinin işverenler bakımından meşru ve hukuken gerekli bir amaç teşkil ettiği hususunda herhangi bir tereddüt bulunmadığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte Kurul, anılan düzenlemelerde çalışma sürelerinin hangi yöntemle takip edileceğine ilişkin bir belirleme yapılmadığına ve özellikle biyometrik veri işlenmesini zorunlu kılan veya buna açıkça izin veren herhangi bir hükme yer verilmediğine dikkat çekmiştir. Başka bir ifadeyle, mevzuat işverenlere çalışma sürelerini takip etme yükümlülüğü getirmekte, ancak bu yükümlülüğün biyometrik doğrulama sistemleri kullanılarak yerine getirilmesini zorunlu veya gerekli kılmamaktadır.

Bu tespitten hareketle Kurul, mesai takibi amacıyla gerçekleştirilen biyometrik veri işleme faaliyetlerinin Kanun'un 6/3 maddesinin b), c), ç), d), e), f), ve g) bentlerinde düzenlenen özel nitelikli kişisel veri işleme şartları bakımından uygulama alanı bulmadığını değerlendirmiştir.

V. AÇIK RIZA VE İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİSİNDEKİ GÜÇ DENGESİZLİĞİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

Kurul, İlke Kararı kapsamında mesai takibi amacıyla gerçekleştirilen biyometrik veri işleme faaliyetlerinin uygulamada çoğunlukla çalışanlardan alınan açık rızaya dayandırıldığını tespit etmiş, ancak işçi-işveren ilişkisinin niteliği gereği açık rızanın geçerliliğinin ayrıca değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Kanun kapsamında açık rıza, (i) belirli bir konuya ilişkin, (ii) bilgilendirmeye dayanan ve (iii) özgür iradeyle açıklanan rıza olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bir açık rızanın hukuken geçerli kabul edilebilmesi için ilgili kişinin gerçek anlamda bir seçim hakkına sahip olması ve rıza vermemesi halinde herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmayacağından emin olması gerekmektedir.

Kurul, işçi-işveren ilişkisinin doğası gereği taraflar arasında ekonomik ve idari açıdan bir güç dengesizliği bulunduğu dikkat çekmiş ve bu nedenle çalışanın, işveren tarafından sunulan biyometrik veri işleme faaliyetini reddetmesi veya daha sonra verdiği rızayı geri çekmesi halinde herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmayacağı hususunda fiilen güvence altında olup olmadığının ayrıca değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Kararda, çalışana (i) rıza göstermeme veya (ii) sonradan rızasını geri alma imkanının etkin biçimde sunulmaması ya da (iii) rıza göstermemenin çalışan bakımından doğrudan veya dolaylı olumsuz sonuçlar doğurabilecek olması halinde, çalışanın gerçek anlamda özgür bir seçim yapabildiğinden söz edilemeyeceği, bu nedenle işçi-işveren ilişkisinde alınan açık rızaların her durumda özgür iradeye dayandığının kabul edilmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Kurul, mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesinin yalnızca açık rıza şartına dayandırılmasının kural olarak yeterli bir hukuki zemin oluşturmayacağını değerlendirmiştir. Başka bir ifadeyle, çalışanlardan usulüne uygun şekilde açık rıza alınmış olması tek başına söz konusu veri işleme faaliyetini hukuka uygun hale getirmemektedir.

Kurul'un bu yaklaşımı, biyometrik veri işleme faaliyetlerinin hukuka uygunluğunun değerlendirilmesinde yalnızca Kanun'un 6. maddesinde yer alan işleme şartlarının değil, aynı zamanda Kanun'un 4. maddesinde düzenlenen genel ilkelerin de dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle

Kurul, açık rıza tartışmasının ötesine geçerek mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesinin Kanun'un 4. maddesinde düzenlenen ilkeler (bilhassa ölçülülük ilkesi) bakımından da ayrıca incelenmesi gerektiğini belirtmiştir.

VI. ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ, ALTERNATİF YÖNTEMLER VE KURUL'UN NİHAİ DEĞERLENDİRMESİ

Kurul, İlke Kararı kapsamında mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesine ilişkin değerlendirmesini yalnızca veri işleme şartları ve açık rıza ekseninde yapmamış, ayrıca Kanun'un 4. maddesinde düzenlenen genel ilkeler kapsamında (i) işlendikleri amaçla bağlantılı olma, (ii) işlendikleri amaçla sınırlı olma, (iii) işlendikleri amaçla ölçülü olma ilkeleri bakımından da incelemiştir.

Kararda özellikle, kişisel veri işleme faaliyetlerinin hukuka uygun kabul edilebilmesi için yalnızca bir işleme şartına dayanmasının yeterli olmadığı, aynı zamanda işleme faaliyetinin amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu kapsamda Kurul, mesai takibi amacıyla gerçekleştirilen biyometrik veri işleme faaliyetlerinin üç ayrı kriter bakımından değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir:

- Kullanılan yöntemin ulaşılmak istenen amaç bakımından uygun olup olmadığı,
- Aynı amaca daha az müdahaleci yöntemlerle ulaşılmalarının mümkün olup olmadığı,
- İlgili kişilerin temel hak ve özgürlüklerine yapılan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir denge bulunup bulunmadığı.

Kurul, çalışanların işe giriş-çıkışlarının ve çalışma sürelerinin takip edilmesinin meşru bir amaç olduğunu kabul etmekle birlikte, bu amaca ulaşılması için biyometrik veri işlenmesinin zorunlu olmadığını değerlendirmiştir. Nitekim uygulamada şifreli kart sistemleri, PIN tabanlı doğrulama yöntemleri, RFID/NFC kimlik kartları, geleneksel imza ve kağıt bazlı devam çizelgeleri veya denetçi gözetiminde elle giriş kayıtları gibi aynı amaca hizmet eden alternatif yöntemlerin mevcut olduğuna işaret edilmiştir.

Kurul'a göre, söz konusu alternatif yöntemlerin mevcut olduğu bir durumda çalışanların özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesini gerektiren biyometrik doğrulama sistemlerine başvurulması, ölçülülük kriterini sağlamamaktadır. Kararda, mesai takibinin esasen idari nitelikte bir amaç olduğu, buna karşılık biyometrik verilerin son derece hassas ve geri döndürülemez nitelikte veriler olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, çalışanların mesai takibinin sağlanması amacıyla biyometrik veri işlenmesinin, ulaşılmak istenen amaç ile ilgili kişilerin mahremiyetine yapılan müdahale arasında makul bir denge kurmadığı ve biyometrik verilerin taşıdığı risk düzeyinin mesai takibi gibi sınırlı bir amaç bakımından gerekli olandan daha ağır bir müdahale oluşturduğu değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda Kurul, mevcut mevzuat çerçevesinde mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesinin kural olarak hukuka uygun kabul edilemeyeceğini değerlendirmiş ve işverenlerin çalışan devam kontrolü süreçlerinde şifreli kart sistemleri, PIN tabanlı doğrulama yöntemleri, RFID/NFC kimlik kartları, geleneksel imza ve kağıt bazlı devam çizelgeleri veya denetçi gözetiminde elle giriş kayıtları veya benzeri daha az müdahaleci yöntemleri tercih etmeleri gerektiğini belirtmiştir. İşverenlere çalışma sürelerini takip etme yükümlülüğü getirmekte, ancak bu yükümlülüğün biyometrik doğrulama sistemleri kullanılarak yerine getirilmesini zorunlu veya gerekli kılmamaktadır.

VII. UYGULAMAYA ETKİLERİ VE VERİ SORUMLULARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

Söz konusu İlke Karar, çalışanların işe giriş-çıkışlarının veya çalışma sürelerinin takibi amacıyla parmak izi, yüz tanıma, avuç içi damar izi ve benzeri biyometrik doğrulama sistemlerini kullanan veri sorumluları bakımından önem arz etmektedir.

Her ne kadar İlke Karar yeni bir yasaklama getirmemekte ise de Kurul, mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesinin mevcut mevzuat çerçevesinde hukuka uygun kabul edilemeyeceğine ilişkin görüşünü açık ve net bir şekilde ortaya koymuştur. Bu nedenle, çalışan devam kontrolünün biyometrik sistemler aracılığıyla gerçekleştirildiği uygulamaların Kurul tarafından yapılabilecek inceleme ve denetimlerde yüksek riskli olarak değerlendirilebileceği ve neticesinde idari para cezası tesis edilebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Karar kapsamında özellikle dikkat çeken hususlardan biri, çalışanlardan açık rıza alınmasının tek başına yeterli bir hukuki dayanak oluşturmadığının açık şekilde ifade edilmiş olmasıdır. Kurul, işçi-işveren ilişkisindeki güç dengesizliği nedeniyle açık rızanın özgür iradeye dayanıp dayanmadığı konusunda tereddüt bulunduğunu, ayrıca açık rıza geçerli kabul edilse dahi biyometrik veri işlenmesinin ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil edebileceğini belirtmiştir. Bu nedenle, çalışanlardan alınan açık rızalara dayanılarak yürütülen mevcut biyometrik mesai takip uygulamalarının hukuki risklerinin önemli ölçüde arttığı değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, İlke Karar'ın yalnızca biyometrik veriler kullanılarak gerçekleştirilen mesai takip uygulamalarına yönelik olduğu, işyerlerinde erişim güvenliğinin sağlanması, kritik alanlara giriş yetkilendirmesi veya yüksek güvenlik gerektiren operasyonel süreçler gibi farklı amaçlarla gerçekleştirilen biyometrik veri işleme faaliyetleri bakımından doğrudan bir değerlendirme içermediği de dikkate alınmalıdır.

Bu çerçevede, çalışan devam kontrolü amacıyla biyometrik veri işleyen veri sorumlularının;

- Mevcut mesai takip sistemlerini ve bu kapsamda işlenen veri kategorilerini gözden geçirmeleri,
- Mesai takibi amacıyla kullanılan biyometrik doğrulama sistemlerinin kullanım gerekliliğini yeniden değerlendirmeleri,
- Aynı amaca ulaşılmasını sağlayabilecek daha az müdahaleci alternatif yöntemlerin uygulanabilirliğini analiz etmeleri,

gerekmektedir.

Sonuç olarak, Kurul'un söz konusu İlke Kararı ile birlikte mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesine ilişkin olarak -biyometrik verilerin özel nitelikli kişisel veri olması sebebiyle- katı bir yaklaşım benimsediği ve bu doğrultuda, çalışan devam kontrolü süreçlerinde biyometrik doğrulama sistemleri kullanan işverenlerin mevcut uygulamalarını yeniden değerlendirmeleri ve alternatif yöntemlere geçiş planlamalarını yapmaları, olası idari yaptırım ve uyum risklerinin azaltılması bakımından önem arz etmektedir.

Ayrıntılı bilgi için bizimle temasa geçebilirsiniz.

**KEMAL TAęA***Kıdemli Ortak Avukat*kemal.taęa@aschukuk.com**SAMET EęER***Avukat*samet.eser@aschukuk.com**MEHMET ARSLAN***Avukat*mehmet.arslan@aschukuk.com

İşbu bilgilendirme notu Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 29.04.2026 tarihli ve 2026/921 sayılı İlke Kararına ilişkin bilgilendirme amacıyla 02.06.2026 tarihi itibarıyla hazırlanmıştır.

İşbu bilgilendirme notu içerisinde yer alan değerlendirmeler hukuki tavsiye ya da hukuki görüş niteliği teşkil etmemekte olup, bu değerlendirmelerden ötürü herhangi bir şekilde Aksu Çalışkan Beygo Avukatlık Ortaklığı'na sorumluluk tahmini mümkün değildir. Bu bilgi notunun kapsamındaki soru ve sorunlarınız bakımından hukuki danışman görüşü alınması tavsiye edilir.

ASChukuk

AKSU ÇALIŞKAN BEYGO AVUKATLIK ORTAKLIğI

Adres	Telefon	Faks	E-Posta / Web Sitesi
Harmancı Giz Plaza Kat: 3-8-15-16 Levent İstanbul	+90 212 284 98 82	+90 212 284 98 83 +90 212 279 63 32	info@aschukuk.com www.aschukuk.com