

KVK Kurumu'nun Biyometrik Verilerin Mesai Takibi Amacıyla İşlenmesine Yönelik İlke Kararını Takiben Kamuoyu Duyurusu

AĞUSTOS 2026

ÇALIŞMA ALANI

Kişisel Verilerin
Korunması ve Siber
Güvenlik

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Haziran 2026'da yayımladığı 2026/921 sayılı Mesai Takibi Amacıyla Biyometrik Veri İşlenmesi Hakkında İlke Kararı ("**İlke Kararı**") ile işverenlerin çalışanların mesai takiplerini parmak izi, retina taraması gibi biyometrik veri işleyen sistemler kullanarak gerçekleştirmesini değerlendirmişti.

İlke Kararı'nda özetle, işverenlerin çalışma sürelerini takip etme ve belgelendirme yükümlülüğünün, biyometrik veri işlenmesi bakımından «kanunlarda açıkça öngörülme» hukuka uygunluk sebebi kapsamında değerlendirilmediğini, ayrıca işçi-işveren ilişkisindeki güç dengesizliği nedeniyle mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesine ilişkin çalışandan alınan açık rızanın çoğu durumda özgür iradeyle verilmiş geçerli bir açık rıza olarak kabul edilemeyebileceğini belirtmişti.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu İlke Kararı'nı takiben kendisine iletilen görüş talepleri üzerine işverenlerin uygulamadaki tereddütlerini gidermek amacıyla 27 Ağustos 2026 tarihinde resmi internet sitesinde Kamuoyu Duyurusu ("**Duyuru**") yayımladı. Duyuru'da özetle aşağıdaki konulara açıklık getirilmiştir;

- parmak izi ve avuç içi taraması gibi yöntemlerle elde edilen verilerden çalışana özgü matematiksel bir kod oluşturulmasının, işlenen verinin biyometrik veri niteliğini ortadan kaldırmadığı; çalışanın belirli bir teknik yöntem kullanılarak benzersiz şekilde tanımlanmasına veya kimliğinin doğrulanmasına imkân veren bu tür verilerin biyometrik veri olarak kabul edildiği,
- mesai takibinin biyometrik veri kullanılarak gerçekleştirilmesini açıkça öngören bir kanun hükmünün bulunmadığı ve yalnızca mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesine yönelik açık rıza alınmasının ölçülülük ilkesini ihlal edeceği,
- faaliyetlerinin veya tesislerinin niteliği itibarıyla güvenlik riski bulunan işverenlerin, biyometrik tanımlama sistemlerini kimlik doğrulama, yetkilendirme veya kritik alanlara erişim kontrolü gibi çok katmanlı güvenlik süreçlerinde kullanmasının önünde bir engel bulunmadığı; ancak bu kullanımın Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'ndaki ("**KVKK**") ölçülülük ilkesi ve diğer yükümlülüklerle uygun olması ve biyometrik veri kullanımının gerekliliğinin her somut olay özelinde ayrıca değerlendirilmesi gerektiği.

Duyuru, biyometrik verilerin yalnızca mesai takibi amacıyla kullanılmaması gerektiğini bir kez daha açıkça ortaya koyuyor. Bu nedenle, parmak izi veya benzeri biyometrik sistemleri yalnızca çalışanların işe giriş-çıkış ve çalışma sürelerini takip etmek amacıyla kullanan işverenlerin, olası idari yaptırım risklerini azaltmak için mevcut uygulamalarını gözden geçirmeleri ve bu sistemlerin kullanımına son vermeleri önem taşıyor. Ancak mesai takibi dışında güvenliğin sağlanması gibi amaçlarla biyometrik verinin işlenmesinin zorunlu olduğu düşünülüyorsa, işverenlerin somut olayın niteliklerini gözeterek KVKK'nın öngördüğü kurallar uyarınca bir değerlendirme yapması gerekiyor.