

Avrupa Birliği Yapay Zeka Tüzüğü ve Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkisi

European Union Artificial Intelligence Regulation and the Impact of Artificial Intelligence on Employment Relationships

ÖZET

İş yaşamında yapay zeka teknolojisinin giderek artan şekilde kullanımı, işçi-işveren ilişkisini doğrudan etkileyerek yeni hukuki sorunların gündeme gelmesine neden olmaktadır. İşe alım sürecinde değerlendirmelerin algoritmalar aracılığıyla yapılması, işçilerin verimliliklerinin ve performanslarının ölçümünde otomatik sistemlerin kullanılması, işten çıkarma kararlarında yapay zekaya dayalı yazılımların kullanılmasına dayalı bir sistemin içine girilmesi, işçi haklarının korunmasına karşı önemli riskleri karşımıza çıkarmaktadır. Avrupa Birliği (AB) tarafından 2024 yılında kabul edilen Yapay Zeka Tüzüğü (AI Act) ile bu alanda ortaya çıkabilecek risklere karşı kapsamlı bir düzenleme yapılmak istenmiş ve algoritmik yönetimin sınırları çizilmeye çalışılmıştır. Ancak Türk İş Hukuku'nda yapay zeka ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmadığı gibi var olan hükümler söz konusu dijitalleşmenin doğurduğu sorunlar karşısında yetersiz kalmaktadır. Makale ile AB hukukunda yer alan yapay zeka düzenlemeleri ve yapay zekanın iş ilişkilerine etkisi incelenerek, ortaya çıkabilecek risklere dikkat çekilmiş ve konuyla ilgili çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Yapay Zekâ Tüzüğü, İş Hukuku, İş İlişkileri.

ABSTRACT

The increasing use of artificial intelligence technology in the workplace is directly impacting employee-employer relations, giving rise to new legal issues. The use of algorithms in the hiring process, the use of automated systems to measure workers' productivity and performance, and the incorporation of a system where layoff decisions are guided by artificial intelligence-based software pose significant risks to the protection of workers' rights. The Artificial Intelligence Act (AI Act), adopted by the European Union in 2024, aims to establish comprehensive regulations against potential risks in this field and to define the boundaries of algorithmic governance. However, there are no regulations concerning artificial intelligence in Turkish labor law, and existing provisions are inadequate to address the problems arising from this digitalization. This article aims to examine how workers' rights are protected within the framework of artificial intelligence regulations in EU law and to assess the potential implications for Turkish labor law.

Keywords: European Union, AI ACT, Labour Law, Labour Relations.

GİRİŞ

Dijital dönüşümün hız kazandığı günümüzde, yapay zekâ teknolojileri yalnızca ekonomik ve teknik alanlarda değil aynı zamanda çalışma hayatının temel yapısında da köklü değişimlere yol açmaktadır. İşe alım süreçlerinden performans değerlendirmelerine, işçilerin gözetimi ve veri işleme faaliyetlerinden iş sözleşmesinin sona erdirilmesine kadar pek çok alanda algoritmik sistemlerin kullanımı yaygınlaşmakta ve bu durum çalışma ilişkilerinin geleneksel yapısını yeniden şekillendirmektedir. Yapay zekânın iş hayatına entegrasyonu işverenlere verimlilik, hız ve maliyet avantajı sağlamakla birlikte; işçiler bakımından ayrımcılık riski, veri mahremiyetinin ihlali, önyargılı algoritmalar, şeffaflık eksikliği ve iş güvencesinin zayıflaması gibi önemli hukuki sorunları gündeme getirmektedir.

Avrupa Birliği, bu çok boyutlu dönüşümün doğurduğu riskleri öngörerek 2024 yılında Yapay Zekâ Tüzüğü'nü (AI Act) kabul etmiş ve yapay zekânın geliştirilmesi, piyasaya sürülmesi ve kullanımı için kapsamlı, bağlayıcı ve risk temelli bir düzenleyici çerçeve oluşturmuştur. AI Act, teknolojik yeniliğin teşvik edilmesi ile temel hakların korunması arasında dengeli bir yapı kurmayı hedeflemekte; özellikle istihdam, personel yönetimi ve işçi performansının değerlendirilmesi gibi alanlarda kullanılan yapay zekâ sistemlerini “yüksek riskli” kategoride değerlendirerek sıkı teknik, hukuki ve kurumsal yükümlülükler öngörmektedir.

Türkiye bakımından ise yapay zekâyâ ilişkin özel bir iş hukuku düzenlemesinin bulunmaması, ortaya çıkan hukuki sorunların mevcut mevzuat —özellikle KVKK, İş Kanunu, Borçlar Kanunu ve Anayasa— çerçevesinde çözülmeye çalışılmasına neden olmaktadır. Ancak bu düzenlemelerin veri yoğun ve otomatik karar verme esasına dayalı algoritmik yönetim karşısında yetersiz kaldığı açıktır. Bu nedenle AB'deki gelişmeler, hem uyum süreci hem de işçi haklarının korunması bakımından Türk iş hukuku için önemli bir referans niteliği taşımaktadır.

Bu çalışma, Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü'nü iş hukuku perspektifinden inceleyerek düzenlemenin temel ilkeleri, risk sınıflandırması, şeffaflık ve insan gözetimi mekanizmaları ile yaptırım sisteminin iş ilişkilerine etkisini analiz etmektedir. Ayrıca algoritmik yönetimin Türkiye'de iş ilişkilerinde doğurabileceği sonuçlar

Tuba Güngör¹ 
Esra Özgün Tekin² 

How to Cite This Article

Güngör T. & Özgün Tekin, E. (2025). “Avrupa Birliği Yapay Zeka Tüzüğü ve Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkisi”, International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:10, Issue:6; pp:631-649.

DOI:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18078203>

Arrival: 25 November 2025

Published: 28 December 2025

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Arş Gör. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, Kırıkkale, Türkiye

² Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Avrupa Birliği Hukuku ABD, Kırıkkale, Türkiye

değerlendirilmekte ve Türk iş hukuku bakımından ortaya çıkan normatif ihtiyaçlar ele alınmaktadır. Böylelikle çalışma, hem hukuki boşlukların tespit edilmesine hem de yapay zekâ kullanımının işçi hakları bakımından güvenli ve öngörülebilir bir çerçeveye oturtulmasına katkı sunmayı amaçlamaktadır.

AB HUKUKUNDA YAPAY ZEKA TÜZÜĞÜ

Yapay zekâ (YZ) teknolojilerinin hızlı gelişimi, sağlık, ulaşım, kamu yönetimi ve güvenlik gibi alanlarda devrimsel dönüşümler yaratmıştır. Ancak bu dönüşüm, temel hakların ihlali, algoritmik önyargılar, şeffaflık eksiklikleri gibi yeni riskleri de beraberinde getirmektedir³. Avrupa Birliği hukuk sistemi, teknolojik gelişmelerin hukuki düzenlemelere yansımalarını sürekli olarak takip eden, yeni kavram ve düzenlemeleri bünyesine katmaya çalışan oldukça dinamik ve sürekli kendini güncellemeye çalışan bir yapıya sahiptir. Yapay zeka teknoloji kullanımının giderek yaygınlaşması hukuk alanında da kaçınılmaz etkiye neden olmuştur. Özellikle Covid 19 salgını sırasında çalışma yaşamında yaşanan değişimlerle birlikte dijital çalışma ortamlarındaki artış, yapay zekanın gelişimi ve yaygınlaşmasının hızlanmasına ortam hazırlamıştır. Dolayısıyla hukuki etkileri, iş hukuku alanına da yansımaktadır.

Avrupa Birliği 2010'lu yılların ortalarından itibaren, yapay zeka alanını ve bu alana ilişkin düzenleyici çerçeveyi dijital tek Pazar stratejisinin temel bileşenlerinden biri olarak konumlandırmış; böylece yapay zekayı Birlik düzeyindeki politika gündeminin öncelikli konuları arasına dahil etmiştir⁴.

AB Yapay Zeka Tüzüğü, yapay zeka konusunda dünyanın ilk kapsamlı metnidir. Tüzük, AB dışında yerleşik olanlar da dahil olmak üzere uluslararası şirketleri etkileyen, sınır ötesi bir etki alanına sahip olmayı başarmaktadır. 2024 Yapay Zeka Tüzüğü, yapay zeka yaşam döngüsündeki çeşitli rolleri düzenlemekte ve işgücünde yapay zeka kullanan işverenlere önemli uyum yükümlülükleri getirmektedir. Tüzüğün amacı, yüksek riskli yapay zekadan temel hakları, demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü koruyarak, yapay zeka sistemlerinin güvenli, insan haklarına saygılı ve şeffaf kullanımını sağlamaktır⁵.

Avrupa Birliği'nin hem yeniliği teşvik etmek hem de temel hakları güvence altına almak amacıyla, dünyada yapay zekâyı kapsamlı ve bağlayıcı şekilde düzenlendiği ilk hukuki belge olan Yapay Zekâ Tüzüğü (AI Act), AB Temel Haklar Şartı⁶, GDPR⁷, Eşit Muamele Direktifleri ve Dijital Tek Pazar stratejisine dayanmaktadır.

YAPAY ZEKA TÜZÜĞÜ'NE GENEL BAKIŞ

Yapay Zeka Tüzüğü, insan odaklı ve güvenilir yapay uygulamalarının geliştirilmesini teşvik etmek ve aynı zamanda sorumlu ve etik temelli inovasyonun desteklenmesini sağlamak amacıyla oluşturulmuştur⁸. Yapay zeka teknolojilerinin geliştirilmesi ve kullanımının teşvik edilmesi hedeflenirken, AB bakımından temel hakları korunması, güvenlik ve kamu yararının gözetilmesi yönündeki yükümlülükler politika çerçevesinin asli unsurlarını oluşturmaktadır⁹. Birlik, güvenilir ve insan merkezli yapay zeka ilkesini Avrupa Dijital Stratejisi'nin merkezine yerleştirmeyi sağlamaya çalışmaktadır¹⁰.

Tüzüğün 1. maddesi, Birlik genelinde yapay zekâ sistemlerinin piyasaya arzı, hizmete sunulması ve kullanımı için ortak kurallar getirmektedir. Bu kapsamda bazı yapay zekâ uygulamalarının tamamen yasaklanması; yüksek riskli sistemler için özel teknik ve idari gereklilikler ile bu sistemleri işletenlere yönelik yükümlülükler öngörülmektedir. Ayrıca, gerçek kişilerle etkileşime girmek üzere tasarlanan yapay zekâ sistemleri, duygu tanıma ve biyometrik sınıflandırma teknolojileri ile görüntü, ses veya video üreten ya da bunları manipüle eden yapay zekâ sistemleri bakımından uyumlaştırılmış şeffaflık kuralları belirlenmiştir. Tüzük, tüm bu alanlara ilişkin piyasa gözetimi ve denetimi hükümlerini de kapsamaktadır.

Tüzüğün 2. maddesi, tüm bu düzenlemelerin, sağlayıcıların Avrupa Birliği içinde mi yoksa üçüncü bir ülkede mi yerleşik olduğuna bakılmaksızın, Birlik sınırları içinde yapay zekâ sistemlerini piyasaya süren veya hizmete sunan

³ Philip Hacker, "AI Regulation in Europe", Working Paper, 2020, s. 12-13; Miguel Angel Presno Linera. ve Anne Meuwese., "Regulating AI from Europe: a joint of the AI Act and the Framework Convention on AI", The Theory and Practice Of Legislation, 2025, s. 2.

⁴ Presno Linera, Meuwese, s. 4; Andra Nicoleta Puran, "Dimensions of Artificial Intelligence Ethics From an International and EU Perspective". AGORA International Journal of Juridical Sciences, 18(2), 2024, 245-251. s. 249.

⁵ Junaid Sattar Butt, "Analytical Study of the World's First EU Artificial Intelligence (AI) Act", International Journal of Research Publication and Reviews, Vol 5, no 3, March 2024, s. 7343-7346; Michael Veale and Frederik Z. Borgesius, "Demystifying the Draft EU AI Act.", Computer Law Review International, 22(4), 2021, s. 99-111.

⁶ m.1 insan onuru, m.8 veri koruması, m.21 ayrımcılık yasağı. Yani yapay zeka teknolojilerinin kullanımının insan odaklı, güvenli, yasalara uygun ve temel haklara, özellikle de AB Temel Haklar Şartı'nda yer alan haklara saygılı olmasının sağlanması amaçlanmaktadır. European Commission. (2021a). Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council. Laying Down Harmonized Rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and Amending Certain Union Legislative Acts. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF.

⁷ General Data Protection Regulation (Genel Veri Koruma Tüzüğü), kişisel veriler işlenirken gerçek kişilerin korunmasını amaçlamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng> (Erişim Tarihi: 15.09.2025).

⁸ Andra Nicoleta Puran, "Dimensions of artificial intelligence ethics from an international and eu perspective", AGORA International Journal of Juridical Sciences, 2024, 18(2), s. 250.

⁹ Nathalie A. Smuha, "Beyond a Human Rights-Based Approach to AI Governance: Promise, Pitfalls, Plea", Published in Philosophy & Technology, 2021, s. 4-5.

¹⁰ Luciano Floridi, "Translating Principles into Practices of Digital Ethics: Five Risks of Being Unethical", Philosophy & Technology, 34(4), 2019, s. 186.

tüm sağlayıcılara uygulanacağını açıkça belirtmektedir. Yani yapay zeka sisteminin sağlayıcısı ya da kullanıcısının konumu ne olursa olsun, esas olan nokta, sistemin etkilerinin AB sınırları içerisinde ortaya çıkmasıdır. Dolayısıyla yapay zeka sisteminin AB vatandaşlarını etkilemesi söz konusu olduğu durumlarda, Tüzüğün hem AB içindeki hem de dışındaki özel ve kamu aktörleri için geçerli olduğu açıkça belirtilmektedir¹¹.

Yapay Zeka Tüzüğü'nde, insan hakları merkezli bir temel çerçevede düzenlenmeye çalışıldığı için risk odaklı bir sistem geliştirilmiştir¹². Tüzük, risk kategorileri arasında kabul edilemez, yüksek ve düşük (minimum) risk olarak çeşitli ayrımlar yapmaktadır. Risklerin çok yüksek olduğu durumlarda yani yasaklanmış yapay zeka sistemlerinde pazara erişimi reddetmektedir. Yüksek riskli yapay zeka sistemleri için, Tüzüğün ön teknik gerekliliklerine ve sonradan piyasa izleme prosedürlerine uyulması koşuluyla pazara erişim izni verilmektedir; ancak yüksek riskli sistemler için uygunluk değerlendirmesi (conformity assessment) zorunludur. Uyumsuzluk hâlinde, ihlalin ağırlığına göre para cezası uygulanmaktadır. Minimum riskli sistemler ise genel güvenlik gerekliliklerini yerine getirmelidir, yani Genel Ürün Güvenliği Direktifi ve sektöre özgü yasalara uyumlu olması gerekmektedir¹³.

TÜZÜKTE TEMEL DÜZENLEMELER

Birlik, Yapay Zeka Tüzüğü aracılığıyla, yapay zeka ekosisteminde teknolojik yeniliğin teşvik edilmesi ile bireylerin temel haklarının korunması arasında dengeli bir düzenleyici çerçeve inşa etmeyi amaçlayan risk temelli bir yaklaşım benimsemektedir¹⁴. Tüzük özellikle tanımlar, yasaklanan uygulamalar, yüksek riskli sistemler, şeffaflık ve insan gözetimi ile yaptırımlar bölümlerine dayalı bütüncül bir normatif yapı oluşturmaktadır. Bütün bu maddeler, AB'nin insan merkezli dijital dönüşüm vizyonunun hukuki karşılığını ortaya koymaktadır.

Madde 3- Yapay Zeka Sisteminin Tanımı

3. Madde tüzüğün uygulama alanını belirleyen temel kavramları tanımlayarak düzenlemenin maddi kısmını oluşturmaktadır.

Tüzükte 'yapay zeka sistemi', belirli insan tanımlı hedeflere ulaşmak üzere özerk biçimde çıktı üretebilen, makine öğrenimi, istatistiksel modeller veya mantık temelli yöntemler kullanan yazılım tabanlı sistem olarak açıklanmıştır.

Yapılan bu tanım, gelecekte ortaya çıkabilecek olan yeni yapay zeka biçimlerinin de düzenleme kapsamına dahil edilebilmesinin sağlanması için oldukça geniş tutulmuştur. Dolayısıyla madde 3, tüzüğün normatif çerçevesini hem esnek hem de kapsayıcı bir şekilde belirlemektedir¹⁵.

Madde 5- Yasaklanmış Yapay Zeka Uygulamaları

Madde 5'te oldukça sert bir müdahale düzenlemektedir. Madde ile, 'Kabul edilemez riskli' sistemler tamamen yasaklanmıştır. Bu madde ile teknoloji kullanımının insan onuru ve temel hakları tehdit etmesi karşısında mutlak yasak öngörülmüştür. Buna göre;

- bilinçaltı manipülasyon ve bireylerin davranışlarının farkında olmadan yönlendiren sistemler,
- sosyal puanlama amacıyla bireyleri davranış ve özelliklerine göre derecelendiren kamu kurumları veya özel şirket sistemleri,
- sürekli, gerçek zamanlı ve kamusal alanı kapsayan biyometrik gözetim,
- çocuklar ve kırılgan grupların zayıflıklarını istismar eden yapay zeka uygulamaları yasaklanan uygulamalar arasında yer almaktadır¹⁶.

Bu madde düzenlemesi, AB'nin insan onuruna ilişkin pozitif yükümlülüklerini dijital alana da aktaran normatif bir eşik olarak karşımıza çıkmaktadır. Düzenlemenin temelinde teknolojinin bireysel özerkliği aşındırmasına karşı önleyici bir hukuki koruma oluşturma düşüncesi yatmaktadır¹⁷.

¹¹ Clarke Laurie, 'The EU's Leaked AI Regulation is Ambitious But Disappointingly Vague' bkz. <https://techmonitor.ai/policy/eu-ai-regulation-machine-learning-european-union> (Erişim Tarihi: 17.09.2025)

¹² Risk temelli yaklaşım, teknolojinin kendisinden ziyade belirli bir dizi yapay zeka kullanım durumuna odaklanmakta ve düzenleyici kamu müdahalesini bunlarla sınırlamaktadır. Böylece sağlık, güvenlik ve temel haklara yönelik gerçek risklere orantılı bir yanıt verilmesini sağlanarak ekonomik aktörlerin güvenli ve düzenlenmiş bir çerçeve içinde yenilik yapmaya devam edebilecekleri dinamik bir ortam yaratılmaya çalışılmaktadır. Briefing EU Legislation in Progress, Artificial Intelligence Act PDF (www.europarl.europa.eu) (Erişim Tarihi 20.09.2025)

¹³ Veale, and Borgesius, s. 98-110.

¹⁴ Nathalie A. Smuha and Karen Yeung, "The European Union's AI Act", The Cambridge Handbook on the Law, Ethics and Policy of Artificial Intelligence, 2025, s. 9-10.

¹⁵ Veale, and Borgesius, s. 108.

¹⁶ European Parliament & Council, 2024, s.9-10.

¹⁷ Floridi, s. 4.

Yüksek Riskli Sistemlerin Düzenlenmesi

6 ila 9 arasındaki maddeler Tüzüğün merkezi bölümünü oluşturmaktadır. Bu maddeler yapay zeka sistemlerinin risk kategorileri arasında en kapsamlı teknik ve hukuki yükümlülükleri doğuran yüksek riskli sistemleri tanımlamaktadır.

İnsan yaşamı ve temel haklar üzerinde belirleyici etkiye sahip yüksek riskli yapay zeka uygulamalarının, bu niteliği nedeniyle özel düzenleyici çerçeveler ile artırılmış güvenlik ve denetim tedbirleri altında işletilmesi gerekmektedir. Madde 6, yüksek risk kategorisine giren sistemleri iki ana grup altında toplamaktadır. Bunlar; ulaşım, enerji, sağlık gibi kritik sektörlerde kullanılan yapay zeka sistemleri ve adalet, eğitim, istihdam, göç yönetimi gibi temel haklar üzerinde belirgin etkisi olan alanlarda kullanılan sistemlerdir¹⁸.

8.madde yüksek riskli sistemlerin piyasaya sürülmeden önce uygunluk değerlendirmesinden geçmesini zorunlu kılan düzenlemeden oluşmaktadır. Sağlayıcılar, sistemin güvenliği, ver, kalitesi, şeffaflık, teknik dokümantasyonu ve insan gözetimi için düzenli denetim yaptırmakla yükümlüdür.

9. madde ise sağlayıcıların sistemin işleyişi sürecince risklerin tespitini, risk azaltıcı teknik tedbirleri ve veri kalitesi ve sistem şeffaflığını içeren sürekli bir risk yönetim mekanizması kurması zorunluluğunu düzenlemektedir.

Bu maddeler aracılığıyla yapay zeka uygulamalarının hesap verilebilirliğinin, izlenebilirliğinin ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır¹⁹.

Madde 13 ve 14- Şeffaflık ve İnsan Gözetimi

Kullanıcıların yapay zeka sistemleriyle etkileşim kurarken bunun bir yapay zeka sistemi olduğunu açıkça bilmesi gerektiği 13. maddede düzenlenmiştir. Bu kapsamda, yapay zekanın karar alma süreçlerinin ve algoritmik işleyişinin açıkça anlaşılabilir olması gerekmektedir. Sistemlerin nasıl çalıştığının ve hangi verilerin kullanıldığının detaylı bir şekilde belge ve raporlarla ortaya konması, kullanıcıların ve denetleyicilerin uygulamayı doğru şekilde değerlendirmesine olanak sağlayacaktır²⁰.

14. madde ile yüksek riskli sistemlerinde etkin insan gözetimi zorunluluğu getirilmiştir. Bu kapsamda sistem çıktılarının anlaşılabilir olması, insan müdahalesinin mümkün olması ve hatalı çıktılara karşı düzeltici mekanizmaların bulunması gibi unsurlar, insan denetimin asgari unsurları olarak sıralanmaktadır²¹.

Bu iki düzenleme, teknolojik özerklik ile insan kontrolü arasındaki dengeyi sağlamaya çalışan ve Avrupa Birliği'nin benimsediği 'insan merkezli yapay zeka' düşüncesinin somut bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır²².

Madde 71- Yaptırımlar

Yaptırım sistemi, uygunluğun sağlanması, temel hak ve güvenliğin korunması ile yapay zeka piyasasında güvenilirliğin tesis edilmesi açısından önemli bir araç olarak tasarlanmıştır²³. Tüzüğün etkinliğini sağlayan yaptırım mekanizması 71. maddede düzenlenmiştir. Yapılan ihlalin niteliğine göre uygulanan idari para cezaları oldukça yüksek tutulmuştur. Bu cezalar, şirketin bir önceki mali yıldaki küresel yıllık cirosu üzerinden belirlenmektedir.

Birlik bu yaptırımların uygulanmasını ulusal yetkili otoritelere bırakmaktadır. Her ülke kendi denetim otoritesini belirleyerek piyasa gözetimi yapma ve soruşturma başlatarak ceza uygulama yetkisine sahiptir.

Tüzük kapsamında öngörülen yaptırım mekanizmaları yalnızca ihlallerin cezalandırılmasına hizmet eden araçlar olarak değil; aynı zamanda yüksek düzeyde güvenlik, temel hakların korunması, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda güvenilir yapay zeka ekosisteminin teşvik edilmesini, iç pazarda yeknesak teknik standartların sağlanmasını ve AB'nin küresel rekabet gücünün etik temelde yönlendirilmesini hedefleyen tamamlayıcı bir düzenleyici yapı olarak tasarlanmıştır²⁴.

Tüzük maddeleri incelendiğinde, düzenlemenin sadece teknik riskleri düzenleyen bir metin olmadığı, ayrıca Avrupa'da dijital kamu düzeninin oluşturulmasının sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bütün bu düzenlemeler, dijital sektörü insan hakları merkezli bir anayasal zemine oturtma amaçlı yapılmıştır²⁵.

¹⁸ Salih Karadeniz, "Avrupa Birliği Yapay Zeka Kanunu'nun Risk Grupları ve İlgililerin Yükümlülükleri Bağlamında İncelenmesi", HBV Hukuk Fakültesi Dergisi, 29 (1), 2025, s. 328-330; Zeynep Dönmez, "Yapay Zekanın Hukuki Gelişimi ve AB Yapay Zeka Yasası", Adalet Dergisi, 74, 2025, s. 967; Ekrem Benzer, "Yapay Zeka'nın AB Hukuk Düzenindeki Görünümü: AB Yapay Zeka Tüzüğü", Bilişim Hukuku Dergisi 2025/1, s. 203-209; European Parliament & Council, 2024, s.11-12.

¹⁹ Smuha and Yeung, s. 15-16.

²⁰ European Commission, AI HLEG 2019, s. 18-19, EU AI Act, Art. 52(1), s. 36.

²¹ Smuha and Yeung, s. 15-16.

²² Smuha and Yeung, s. 15-16.

²³ Hacker, s. 18-19.

²⁴ Nuno Sousa e Silva, "The Artificial Intelligence Act: Critical Overview", JIPITEC 16(1), 2025, s. 2, 5-6, 13-15, 34.

²⁵ Sousa e Silva, s. 3-4, 9, 15, 30.

TÜZÜĞÜN UYGULANMASINDA AVRUPA BİRLİĞİ KURUMLARININ ROLÜ ve UYUM SÜRECİ

Avrupa Birliği kurumları, Yapay Zekâ Tüzüğü'nün etkili ve yeknesak biçimde uygulanmasını teminen kapsamlı yönetim, denetim ve uyum mekanizmaları geliştirmiştir. Bu çerçevede Komisyon, teknik standartların oluşturulması ve uyumlaştırma süreçlerinin yürütülmesi bakımından merkezi bir rol üstlenmekte; ayrıca piyasa gözetimi, denetim faaliyetleri ve belgelendirme süreçlerini güçlendiren düzenleyici araçlar geliştirmektedir. Böylelikle özellikle yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin hukuka uygun şekilde tasarlanması, piyasaya arzı ve kullanımının güvence altına alınması amaçlanmaktadır²⁶.

Kurumsal sorumluluk ve uyum yükümlülükleri bakımından sağlayıcılar ile diğer pazar aktörleri, Yapay Zekâ Tüzüğü'nde öngörülen teknik ve hukuki gerekliliklere uygun hareket etmekle yükümlüdür. Bu kapsamda sağlayıcıların uygunluk değerlendirme prosedürlerini yerine getirme, teknik belge hazırlama, CE işaretinin iliştilmesini sağlama, kayıt tutma, depolama ve yetkili makamlara bilgi sağlama gibi temel yükümlülükleri bulunmaktadır²⁷. Ayrıca sağlayıcılar, yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinde risk değerlendirmesi yapma, riskleri azaltma, işlemleri kayıt altına alma, denetimi kolaylaştırıcı bilgi sunma ve insan gözetimi mekanizmalarını sağlama yükümlülüklerini taşımaktadır²⁸.

Kullanıcıların haklarının korunması amacıyla, yüksek riskli sistemlerin kullanımında yetkin personel tarafından işletilmesi, uygun teknik önlemlerin alınması, insan gözetiminin sağlanması, gerektiğinde müdahale edilebilmesi ve çalışanların önceden bilgilendirilmesi gerekmektedir²⁹.

Avrupa Birliği'nin öngördüğü bütüncül gözetim ve uygulama mekanizmaları çerçevesinde ilgili ulusal denetim otoriteleri ile Avrupa Yapay Zekâ Kurulu, Tüzüğün uygulanmasında koordinasyon, pazar gözetimi, raporlama ve en iyi uygulamaların paylaşılması gibi fonksiyonları yürütmektedir. Böylelikle hem hukuka uygunluk hem de temel hakların korunması yönünde etkili ve sürekli bir denetim sağlanmaktadır. Bu normatif yapı içinde kurumların yetki ve sorumluluklarının açık biçimde belirlenmiş olması, uygulamada birlik ve öngörülebilirliği artırmakta; yapay zekâ sistemlerinin güvenli, etik ve sürdürülebilir bir biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasına doğrudan katkı sunmaktadır³⁰.

Avrupa Birliği kurumları, Yapay Zekâ Tüzüğü'nün etkin ve bütüncül bir biçimde uygulanmasında merkezi bir konuma sahiptir. Avrupa Komisyonu, düzenleyici çerçevenin hazırlanması, güncellenmesi ve uygulanmasının gözetilmesi süreçlerinde başat rol oynarken; Avrupa Parlamentosu ile Avrupa Konseyi, Komisyonun yetkilerinin sınırlandırılması, delegasyon mekanizmalarının denetlenmesi ve normatif çerçevenin nihai hâlinin belirlenmesi bakımından temel işlevler üstlenmektedir. Birlik kurumları ayrıca, uygulama aşamasında ortaya çıkabilecek uyumsuzlukları gidermek amacıyla rehber dokümanlar, teknik standartlar ve uygulama yönergeleri yayımlamakta; üye devletler arasındaki uyum düzeyini değerlendirerek gerektiğinde tamamlayıcı düzenleyici adımlar atmaktadır³¹.

Bu bağlamda Avrupa Komisyonu, özellikle 'AI Office' aracılığıyla düzenleyici uyum ve denetim mekanizmalarını işletmekte; piyasa gözetimi, risk izleme, uygulama rehberliği ve ikincil düzenleme faaliyetlerini yürütmektedir³². Üye devletler bakımından ise uygulamanın tutarlılığı, 'AI Board' ve ulusal yetkili makamlar arasındaki koordinasyon, düzenli bilgi paylaşımı ve ortak denetim kapasitesinin geliştirilmesi yoluyla sağlanmaktadır³³. Söz konusu kurumsal mimari, Birlik genelinde bütünleşik bir gözetim ve uyumlaştırma sistemi oluşturarak yapay zekâ teknolojilerinin güvenli, şeffaf ve temel haklara saygılı şekilde gelişmesini ve kullanılmasını desteklemekte; böylelikle Avrupa Birliği'nin küresel düzeyde teknolojik ve normatif liderliğini pekiştirmektedir³⁴.

UYUM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Yapay zekâ mevzuatına uyum sürecinde karşılaşılan zorluklar, farklı paydaşların teknik, hukuki ve organizasyonel boyutlarda karşılaştığı çok katmanlı engellerden kaynaklanmaktadır. Öncelikle, yapay zekâ teknolojilerinin son derece hızlı ve öngörülemez bir biçimde gelişmesi, düzenleyici standartların bu gelişmeleri takip edememesi sonucunu doğurmaktadır; bu durum düzenleme-uygulama arasındaki boşluğun kapanmasını zorlaştırarak maliyetleri artırmakta ve kurumlar arasında uyum farklılıklarına neden olmaktadır. Ayrıca yüksek riskli yapay zekâ sistemlerine ilişkin veri kalitesi, model şeffaflığı ve teknik dokümantasyon gereksinimlerinin karşılanması hem teknik açıdan

²⁶ Tuğçe Bayram Topçu ve Elvettin Akman, "Uluslararası Örgütlerin Yapay Zekâ Politikalarının Karşılaştırmalı Analizi", Bozok İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(1), 2025, s. 13.

²⁷ Benzer, s. 208-210.

²⁸ Dönmez, s. 968.

²⁹ Dönmez, s. 969.

³⁰ Benzer, s. 215; Dönmez, s. 974.

³¹ Claudio Novelli, Philipp Hacker, Jessica Morley, Jarle Trondal, & Luciano Floridi, "A Robust Governance for the AI Act: AI Office, AI Board, Scientific Panel, and National Authorities", European Journal of Risk Regulation, 2024,16 (2), s. 570-572.

³² Celso Cancela-Outeda, "General-Purpose AI and the AI Act: A Framework for Collaborative Governance", Internet of Things 27, 2024, s. 8-9.

³³ Novelli, Hacker, Morley, Trondal, Floridi, s. 574-575.

³⁴ Cancela-Outeda, , s. 10-11.

karmaşık hem de oldukça zaman alıcıdır; bu nedenle uzmanlaşmış personel istihdamı zorunluluğu doğmakta ve uyum süreci kurumsal düzeyde maliyet baskısı yaratmaktadır³⁵.

Bunun yanında, üye devletler ve kurumlar arasında kaynak, uzmanlık ve kurumsal kapasite bakımından ortaya çıkan farklılıklar, uyumlaştırılmış operasyonel standartların tesis edilmesini güçleştirmekte; bu durum uygulamanın Birlik genelinde eşgüdümlü yürütülmesini engelleyebilmektedir. Yeni düzenlemelerin ulusal ve uluslararası hukuk düzenleriyle etkileşiminde ise özellikle GDPR, DSA ve DMA gibi düzenlemelerle kesişen alanlarda hukuki ve idari uyumsuzluklar ortaya çıkmakta; bu da uygulamada yorum birliğinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır³⁶.

Bu zorlukların aşılmasına yönelik çözüm önerileri arasında düzenleyici kurumların özel sektör, akademi ve sivil toplumla işbirliğini artırarak teknik uyumu kolaylaştırması; eğitim, farkındalık ve sertifikasyon programlarının yaygınlaştırılması; dijitalleştirilmiş uyumluluk araçlarının geliştirilmesi ve ortak Avrupa standartlarının oluşturulması yer almaktadır. Ayrıca uluslararası işbirliğinin ve bilgi paylaşımının artırılması, uyum süreçlerinin daha hızlı, etkili ve tutarlı bir biçimde yürütülmesi açısından kritik bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir³⁷. Bu yaklaşımlar, yapay zekâ düzenlemelerinin çok boyutlu ve hızla değişen yapısı karşısında etkili bir uyum mekanizmasının oluşmasına katkı sunmaktadır.

Geleceğe dönük olarak, Avrupa Birliği yapay zekâ hukuku yalnızca mevcut riskleri düzenlemeyi değil, aynı zamanda ortaya çıkabilecek yeni teknolojik kırılmalara uyum sağlayabilecek çevik bir yönetim modeli kurmayı hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda, AB'nin düzenleyici kurumlarının teknik standart belirleme kapasitesini geliştirmesi, ulusal otoriteler arasında veri ve bilgi paylaşımını artırması ve yapay zekâ ekosisteminin küresel ölçekte uyumlaştırılması yönünde uluslararası ortaklıklar kurması büyük önem taşımaktadır. Özellikle genel amaçlı yapay zekâ modellerinin hızlı evrimi ve sınır ötesi etkileri dikkate alındığında hem şeffaflık hem hesap verebilirlik mekanizmalarının güçlendirilmesi hem de sürekli güncellenebilen bir denetim mimarisinin oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca yapay zekâ uygulamalarının toplumsal, ekonomik ve etik sonuçlarına ilişkin etki analizlerinin düzenleyici sürecin ayrılmaz bir parçası hâline getirilmesi, AB'nin sürdürülebilir ve insan haklarına duyarlı bir dijital gelecek vizyonunu destekleyecektir. Bu bütünsel yaklaşım hem inovasyonu teşvik eden hem de temel hakları güvence altına alan dengeli bir hukuki çerçevenin inşasına katkı sunmaktadır³⁸.

YAPAY ZEKA TEKNOLOJİLERİNİN KULLANIMININ TÜRK İŞ HUKUKUNA ETKİLERİ

Türkiye henüz birlik üyesi olmadığından tüzükte yer alan hükümlerin Türkiye’de doğrudan uygulama alanı bulacağından bahsetmek mümkün değildir. Ancak AB müktesebatına uyum sürecinde; özellikle işçilerin kişisel verilerinin korunması, işe alım ve işten çıkarma süreçlerinde yapay zeka kullanımıyla ilgili olarak birliğin çizdiği çerçevede, ulusal düzenlemelerin biran evvel yapılması gerektiği açıktır.

Yapay zeka teknolojilerinin gelişmesi ve kullanımı her alanda olduğu gibi iş ilişkilerinde de etkisini göstermeye başlamıştır. Günümüzde yapay zeka sistemleri, iş ilişkileri bakımından özellikle verimliliği artırmak, karar alma ve değerlendirme süreçlerini hızlandırmak gibi alanlarda karşımıza çıkmaktadır. Yapay zeka kullanımı işverenlerin işe alım ve işi yönetim süreçlerinin daha az maliyetli ve hızlı olmasına olanak sağlarken işçi ve işveren arasındaki klasik iş ilişkisinin farklılaşmasına yol açmakta ve hatta iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçinin korunması ilkesine zarar verebilecek riskler taşımaktadır. Söz konusu risklerin başında; işçilerin kişisel verilerinin korunması ve işlenmesi ile ilgili endişeler, eşitlik ilkesi ve ayrımcılığa karşı koruma ile işçilerin haksız işten çıkarılması /feshe karşı koruma gelmektedir. Yapay zeka teknolojilerinin gelişiminin iş ilişkilerinde köklü değişikliklere yol açacağı kuşkusudur. Bu nedenle değişikliklere uyum sağlayacak yeni çözümler getirilmesi ve konuyla ilgili hukuki düzenlemelerin yapılması gereği ortaya çıkmaktadır.

Yapay zekanın iş ilişkilerine ne şekilde etki edeceğine değinmeden önce “yapay zeka” ve “algoritmik yönetim” kavramlarını kısaca açıklamak gerekir. Yapay zekanın öğretilde yapılmış tek bir tanımı bulunmamaktadır³⁹. Yapay zekanın farklı yönlerine dikkat çeken örnek birkaç tanıma yer verilebilir. Türk Dil Kurumu tarafından yapay zeka; “Bir bilgisayarın, bilgisayar kontrolündeki bir robotun veya programlanabilir bir aygıtın insana benzer biçimde algılama, öğrenme, fikir yürütme, karar verme, sorun çözme, iletişim kurma vb. işlevleri sergileyebilme yeteneği” olarak tanımlanmıştır⁴⁰. Bir başka tanıma göre yapay zeka “tecrübelerden öğrenebilen, öğrendiklerini muhakeme edebilen; şekilleri, görüntü ve örüntüleri tanıyabilen, karmaşık problemlere çözümler üretebilen, lisanı anlayarak

³⁵ Cancela-Outeda, s. 4-9.

³⁶ Novelli, Hacker, Morley, Trondal and Floridi, s. 589-590.

³⁷ Novelli, Hacker, Morley, Trondal and Floridi, s. 584-585.

³⁸ Philipp Hacker, “Sustainable AI Regulation”, Working Paper, 2023, s. 18-22; Byeong-Je Kim, Seunghoo Jeong, Ji-Bum Chung, “AI Governance in the Context of the EU AI Act”, IEEEAccess, 2025, s. 144126-144130.

³⁹ Yiğitcan Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkilerine Etkileri*, On İki Levha Yayıncılık, Eylül 2024, s.32. Yapay zeka tanımının yapılmasının anlamlı ve olanaklı olmadığı, yapılan tanımların teknolojinin gelişiminin gerisinde kalacağı görüşü için bkz: Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya ve Hande Heper, “İş Hukukunun Yapay Zeka İle Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi”, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, Özel Sayı, 2023, s.31.

⁴⁰ Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (<https://sozluk.gov.tr/> E.T.24.10.2025)

kelimeler ile işlem yapabilen ve bilişim dünyasına farklı bir bakış açısı kazandıran bir bilim dalıdır”⁴¹. AB Yapay Zeka Tüzüğü’nde ise yapay zeka sisteminin ayrıntılı bir tanımı yapılmıştır: “Yapay zeka sistemleri, belirli kurallar ve modeller temelinde çalışırken, zamanla kendi performanslarını iyileştirebilir ve daha bağımsız hareket edebilir hale gelir”⁴². Böylelikle yapay zeka teknolojilerinin ortak temel özellikleri; kendi kendine karar alabilme, zaman içerisinde gelişebilme, sorun çözebilme olarak sıralanabilir⁴³.

Yapay zeka ile birlikte sıkça kullanılan diğer kavramlar ise algoritma ve algoritmik yönetim kavramlarıdır. Algoritma sözlükte, “belirli bir problemi çözmek veya belirli bir amaca ulaşmak için izlenen yol veya adımlar dizisi” olarak tarif edilmektedir⁴⁴. Algoritmik yönetim ise; insanlar tarafından alınan yönetsel kararların, algoritmalar aracılığıyla alınması şeklinde ifade edilmektedir⁴⁵. Benzer şekilde algoritmik yönetim, “işgücünü uzaktan yönetmek için kullanılan, veri toplama ve çalışanların gözetimine dayanan, otomatik veya yarı otomatik karar vermeyi mümkün kılan çeşitli teknolojik araç ve tekniklerden oluşan bir küme” olarak tanımlanmaktadır⁴⁶. Algoritmik yönetim, giriş verilerini belirli bir çıktıya dönüştürmek amacıyla tasarlanmış bilgisayar programlarına dayanan yazılım algoritmalarını esas alır⁴⁷. Bu bağlamda algoritmik yönetim, bir organizasyonun kontrol ve yönetsel süreçlerinde bilgisayar tabanlı prosedürlerin kullanılmasını ifade eder. Algoritmik yönetim sistemlerinin birkaç temel özelliği vardır: Büyük miktarda çalışan verisi gerektirirler, bu verileri analiz etmek için bilgisayar işlemlerine dayanırlar ve yönetim kararlarını kısmen veya tamamen otomatikleştirirler⁴⁸. Dolayısıyla bu sistemler kullanıldıkları alanlarda büyük ölçüde insan müdahalesini azaltarak uygulanabilirler.

İş ilişkilerinde yapay zeka teknolojilerinin kullanımı, algoritmik yönetim ve değerlendirme sistemlerinde karşımıza çıkmaktadır. Bu sistemler büyük ölçüde verilen toplanması ve analiz edilmesi temeline dayalı olarak çalışmaktadır. Büyük ölçekte verilerin toplanması ise teknolojik gelişmeler sayesinde kameralar, sensörler, ses cihazları, biyometrik veriler, sosyal medyada yer alan metinler aracılığıyla sağlanmaktadır. Yapay zeka teknolojileri ile toplanan bu veriler işlenerek gerek işe alım süreçlerinde gerekse işin devamı sırasında performans değerlendirmesinin yapılmasında hatta işten çıkarma kararlarının alınmasında rol oynamaya başlamıştır. Algoritmik değerlendirme sistemi ilk olarak gig ekonomi veya platform çalışma olarak adlandırılan çalışma ilişkilerinde tüketicilerin çalışanları değerlendirdiği bir sistemde kullanılmaya başlamış ve bugün itibarıyla teslimat ve lojistik alanlarında, otel hizmetlerinde, uzaktan çalışmalarda çok geniş bir yelpazede kullanılmaya devam etmektedir⁴⁹.

İşe Alım Sürecinde Şeffaflık, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılığa Karşı Koruma

İşe alım sürecinde şeffaflık, eşitlik ilkesi ve ayrımcılığa karşı koruma iş hukukunun temel ilkeleri arasında yer almaktadır. Söz konusu ilke, işverenin gerek işe alım sürecinde gerekse işin devamı ve sona ermesinde benzer durumdaki işçilere eşit davranmasını ve işçiler arasında keyfi bir şekilde ayırım yapmamasını ifade etmektedir⁵⁰. İşe alım sürecinde yapay zeka teknolojileri aracılığıyla aday işçilere ait verilerin toplanması ve bu verilerin analiz edilerek işe alma kararlarında etkili olması, ayrımcılığa neden olabileceği riskini taşımaktadır⁵¹.

Eşit işlem yapma, iş sözleşmesinin işverene yüklediği temel borçlardan biridir. Söz konusu borç, en başta Anayasa’nın 10. maddesinde ifade edilen “kanun önünde eşitlik” ilkesine dayanmaktadır⁵². Bu genel düzenlemenin iş hukukuna yansımaları ise İş K. md.5’de “Eşit Davranma Başlığı” altında hüküm altına alınmıştır. İlgili hükme göre;

⁴¹ Ercan Öztemel, “Yapay Zeka ve İnsanlığın Geleceği”, Bilişim Teknolojileri ve İletişim Birey ve Toplum Güvenliği, Türkiye Bilimler Akademisi, Edit: Muzaffer Şeker, Yasin Bulduklı, Cem Korkut, Mürsel Doğrul, Ankara 2020, s.101. Yapay zekanın farklı tanımları, tarihçesi ve gelişimi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: Buchanan, B. G. (2006). A (Very) Brief History of Artificial Intelligence, *AI Magazine*, 26(4), s.53 vd.; Osman Gazi Güçlütürk ve Yasin Murat Kadioğlu, “Yapay Zekâ ve Regülasyon,” içinde *Gelişen Teknolojiler ve Hukuk II: Yapay Zekâ*, ed. E. Eylem Aksoy Retornaz ve Osman Gazi Güçlütürk (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), 87 vd.; Serkan Seyhan, *Yapay Zekâ Teknolojileri Kapsamında İdarenin Sorumluluğu* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023), 18 vd.

⁴² Avrupa Yapay Zekâ Tüzüğü’nün tam metni için bkz. (<https://artificialintelligenceact.eu/ai-act-explorer/>). Erişim tarihi: 24.10.2025).

⁴³ Gamze Turan Başara, “Avrupa Dijital Düzenleme Sisteminde Yapay Zeka Yasası”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 73(4), 2024, s.2985.

⁴⁴ TDK ([\(E.T.08.10.2025\)](https://www.tdk.com.tr)).

⁴⁵ Alex J. Wood, “Algorithmic Management Consequences for Work Organisation and Working Conditions”, *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, No. 2021/07, s.1, European Commission, Joint Research Centre (JRC).

⁴⁶ Alexandra Mateescu and Aiha Nguyen, “Explainer Algorithmic Management in the Workplace”, *Data & Society*, New York 2019, s.1.

⁴⁷ Kellogg KC, Valentine M and Christin A (2020) Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals* 14(1): s.361; Wood, s.1

⁴⁸ Pauline T.Kim, “Artificial Intelligence, Big Data, Algorithmic Management, and Labor Law”, *Legal Studies Research Paper Series*, Paper No:23-06-01, June 2023, s.3

⁴⁹ Aida Ponce Del Castillo and Simon Taes, “Artificial Intelligence and Labor Law”, *The Cambridge Handbook of Law, Ethic and Policy of Artificial Intelligence*, Edit: Nathalie A. Smuha, 2025, s.342.

⁵⁰ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Güncelleştirilmiş 7. Baskı, Lykdon Yayınları, Ankara 2022, s.724 vd.; Sarper Sözek, “İşverenin Eşit Davranma Borcu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.12, 2008/4, s.24-25; Gaye Burcu Yıldız, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Yetkin Yayınları, 2008, s.22 vd.; Şükran Ertürk ve İlke Gürsel, “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”, Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan Cilt I, Edit: Süleyman Başterzi, Beta Yayınevi, Ankara 2011, s. 430; Kübra Doğan Yenisey, “Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.7, 2005, s.974 vd.

⁵¹ Keith E. Sonderling, Bradford J. Kelley ve Lance Casimir, “*The Promise and The Peril: Artificial Intelligence and Employment Discrimination*”, (2022) 77 (1) *University of Miami Law Review* 1, s.5.

⁵² Anayasa md.10/1: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”.

“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. ...İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılınmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz”. Söz konusu hükümde işverenin genel olarak işçiler arasında ayırım yapmaması gerektiği işe alımda ise özellikle gebelik ve cinsiyet nedeniyle ayırım yapılmaması gerektiği vurgulanmıştır⁵³.

İşe alımda ayrımcılığı düzenleyen başka bir hüküm, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25. maddesinde yer almaktadır. Anılan hükme göre “İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz”(6356 sayılı K. md.25/1). Hükümün devamında ise işverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminat ödemekle yükümlü olacağı belirtilmiştir (6356 sayılı K. md.25/4).

İş hukukunda eşitlik ilkesiyle ilgili bir başka düzenleme ise Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda yer almaktadır. Söz konusu kanunda iş ilişkisinde eşitlik ilkesini düzenleyen hüküm şu şekildedir: “İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilendirme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz... İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez” (TİHEKK md.6/1-3). Söz konusu hüküm yalnızca 4857 sayılı Kanunu’na tabi iş ilişkileri ile sınırlı olmaksızın tüm çalışma ilişkilerinde uygulanacaktır (TİHEKK md.6/5-6).

İş hukukunda eşitlik ilkesinin yer aldığı diğer düzenleme 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’da yer almaktadır. Engelliler Hakkında Kanun’un 14. maddesine göre; “... İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz”. Söz konusu hükümde iş ilişkisinin başlangıcı ve süreci dahil olmak üzere tüm aşamalarında engelliğe dayalı ayırım yapılamayacağı öngörülmüştür.

İlgili hükümlere bakıldığında işe alım sürecinde işverenin ayırım yapmasını haklı kılacak veya işin niteliğinden kaynaklanan bir neden olmadığı sürece, aday işçiler arasında ayırım yapılmaması gerektiği söylenebilecektir. Söz konusu hükümlerin geleneksel aday değerlendirmesi yapılan işe alım süreçlerinde uygulanageldiği kuşkusuzdur. Burada yenilik arz eden ve aday işçiler için risk taşıyan husus ise; aday işçilerin mülakatlarının ve değerlendirilmelerinin algoritmalar aracılığıyla yapılması ve sürecin şeffaf olmamasıdır.

Son yıllarda özellikle büyük ölçekli şirketlerde yapay zeka teknolojilerinin işe alım süreçlerinde kullanılması oldukça yaygınlaşmıştır. Dünya çapına faaliyet gösteren Nike, Amazon, Unilever, Soy Music, McDonalds⁵⁴ ve Türkiye’de faaliyet gösteren Koç Holding, Mediamarkt Türkiye, Türk Telekom, Turkcell işe alım süreçlerinde adayları eleme ve değerlendirme yaparken yapay zeka teknolojilerini kullanmaktadır⁵⁵. Yapay zeka teknolojilerinin işe alım süreçlerinde yaygın olarak kullanılmasının sebeplerinin başında yapay zeka destekli sistemlerin, büyük veri analizi yaparak uygun adayları belirleme sürecinde daha nesnel ve hızlı sonuçlar sağladığı gösterilmektedir⁵⁶. Bu sistemler, özgeçmişleri tarayarak adayların yetenekleri, deneyimleri ve kariyer gelişimi hakkında derinlemesine analizler sunarak, adayların iletişim tarzı ve mülakat performanslarını değerlendirebilme yeteneğine sahiptir⁵⁷. Böylelikle yapay zeka uygulamaları, insan faktöründen kaynaklanan önyargıları azaltmayı amaçlamaktadır⁵⁸. İşe alım aşamasında kullanılan bu teknolojiler, süreçleri hızlandırmakla birlikte işe uygunluk oranını artırma potansiyeline de sahiptir. Diğer taraftan, yapay zeka teknolojilerinin işe alım sürecinde kullanımı; etik, gizlilik ve önyargı konularında yeni tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Neticede söz konusu teknolojileri programlayan ve geliştirenler

⁵³ Söz konusu düzenleme Avrupa Konseyi’nin 97/80/EC sayılı yönergesine paralel olarak yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun’un 5. maddesinin gerekçesi (Lexpera Hukuk Bilgi Bankası)

⁵⁴ Selma Kılıç Kırılmaz ve Çağdaş Ateş, “İşe Alımlarda Yapay Zeka Kullanımı: Kavramsal Bir Değerlendirme”, Journal of Business and Trade (JOINBAT), C.2, S.1, 2021, s.43,44.

⁵⁵ Hazem A. S. Alrakhawi, Randa Elqassas, Elsobeih, Mohammed M., Basel Habil, Basem S. Abunasser and Samy S. AbuNaser, “Transforming Human Resource Management: The Impact of Artificial Intelligence on Recruitment and Beyond”, International Journal of Academic Information Systems Research (IJAIRS), Vol.8, Issue 8, August 2024, s.4 vd; Mesut Öztürk, “Yapay Zeka İle Duygu Analizi: İşe Alımda Yeni Bir Süreç Başlıyor”, 2024. (<https://tr.linkedin.com/pulse/yapay-zeka-ile-duygu-analizi-i-C5%9Fe-al%C4%B1m-s%C3%BCre%C3%A7lerinde-yeni-7iesc>).

⁵⁶ Brittany Kammere, “Hired by a Robot: The Legal Implications of Artificial Intelligence Video Interviews and Advocating for Greater Protection of Job Applicants”, Iowa Law Review, Vol 107, Issue 2, s.826,827; Alrakhawi,Elqassas, Elsobeih, Basel, Basem and AbuNaser, s.2.

⁵⁷ Yapay zeka teknolojilerinin işe alım süreçlerinde kullanılması; otomatik özgeçmiş tarama, sohbet robotları gibi çeşitli yöntemler aracılığıyla yapılmaktadır. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Gülnihal Ahter Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 72 (4), 2023, s.1711 vd; Alrakhawi,Elqassas, Elsobeih, Basel, Basem and AbuNaser, s.2; Çankaya, s.163 vd.

⁵⁸ Alrakhawi,Elqassas, Elsobeih, Basel, Basem and AbuNaser, s.2.

mühendislerdir. Dolayısıyla bu kişilerin taşıdığı önyargıları, geliştirdiği teknolojilere yansıtması olasıdır⁵⁹. Bunun da ötesinde yalnızca bu teknoloji aracılığıyla işe alım sürecinin tamamlanmasında gerçekten böyle bir önyargının mevcut olup olmadığını tespit etmek oldukça güçtür. Zira “kara kutu (black box)” olarak ifade edilen yapay zekanın öğrendiği bilgileri ne şekilde kullandığının insanlar tarafından anlaşılmasının zor veya imkansız olduğu ifade edilmektedir⁶⁰.

Algoritmik sistemlerin işe alımda ayrımcı sonuçlar üretebileceği çok defa ortaya çıkmıştır⁶¹. Algoritmik ayrımcılıkla⁶² ilgili bilenen örneklerden biri, Amazon’un işe alım sürecinde erkek adaylara kadınlara nazaran öncelik tanınmasıdır⁶³. Bu ayrımcılığın sebebi olarak, Amazon’un bilgisayar modellerinin, 10 yıllık bir süre boyunca şirkete gönderilen özgeçmişlerdeki kalıpları gözlemleyerek başvuru sahiplerini incelemek üzere eğitilmiş olması gösterilmiştir⁶⁴. Sonrasında şirket programları özel terimlere karşı tarafsız hale getirmeye çalışsa da 2017 yılında Amazon, kadın adayları orantısız bir şekilde eleddiği için özgeçmiş tarama algoritmasını kaldırmıştır⁶⁵.

İşe alım sürecinde kullanılan yapay zeka teknolojileri, makine öğrenimine dayalı bilgisayar sistemleri olduğundan yaş, cinsiyet, engellilik, etnik köken, eğitim durumu gibi olgulara dayalı ayrımcılık yapma riski taşımaktadır. Algoritmik ayrımcılık; eksik veya güncel olmayan veri setlerinin kullanımından kusurlu algoritmalarla kadar birçok sebebe dayanabilir⁶⁶. Söz konusu sistemler her ne kadar özel terimlere karşı eğitilse ya da güncel veriler kullanılsa dahi ayrımcı olabilecek başka sıralama yöntemlerinin geliştirilemeyeceğini garanti edilememektedir. Dahası bu programlar bilinçli olarak ayrımcılık yapmak üzere eğitilebilirler⁶⁷. Bu halde aday işçiler bakımından bunun iddia ve ispat edilmesi güç hatta imkansızdır.

İşe alımda algoritmik ayrımcılığın önlemesi, teknik ve hukuki bir takım tedbirlerin alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu tedbirlerin teknik yönünü güncel ve doğru veri setlerinin kullanılması, kullanılan algoritmaların şeffaf ve hesap verebilir nitelikte olması oluşturmaktadır. Algoritmik şeffaflık, sistemin işleyişini görebilmeyi; algoritmik hesap verilebilirlik ise, sistemin neden o şekilde işlendiğinin açıklanabilmesini ifade etmektedir⁶⁸. Algoritmik ayrımcılığın önlenmesinde alınacak teknik tedbirler yeterli olmayıp, hukuki denetim mekanizmalarının da bu tedbirlere eşlik etmesi gerekir. Ulusal mevzuatımızda işe alımda ayrımcılığa ilişkin düzenlemelere yukarıda değinmiştik. Söz konusu düzenlemeler mevcut sistemde yani algoritmaların işe alımda kullanılmadığı geleneksel süreçte uygulanmaya devam etmektedir. Yapay zeka teknolojilerinin devreye girdiği sistemde ise en azından bu sistemleri denetleyecek düzenlemelerin yapılması ve yine bu sistemlerle birlikte değerlendirmede insan faktörünün yer alması gerekmektedir.

AB Yapay Zeka Tüzüğü’nde işe alımda yapay zeka teknolojilerinin kullanımı, yüksek riskli olarak düzenlenmiştir. İşe alım sürecinde ya da personel yönetiminde kullanılan yapay zekâ sistemleri, hatalı kullanıldığında, ön yargılı algoritmalar ürettiğinde, iş arayanlar ya da çalışanlar bakımından fırsat eşitsizliklerine, ayrımcılığa neden olabilir⁶⁹. Yapay zeka teknolojilerinin kullanımının yüksek riskli olarak kabul edildiği bu alanlarda, sürecin mutlaka izlenmesi, kaydedilmesi, belgelenmesi, denetlenmesi ve son olarak karar verme yetkisinin mutlaka insanlarda olması gerekir. Bunlara ilaveten işe alımda kullanılacak yapay zeka teknolojilerinin adalet ve kapsayıcılığı sağlamak için özgürlük ve insan haklarını koruyacak şekilde geliştirilmeleri, izlenmeleri ve güncellenmeleri önemlidir. Ayrıca yapay zeka teknolojilerinin kullanımı sorumluluk hukuku bakımından tartışılmalı ve ispat yükünün kullanıcı ve geliştirici üzerine olması yönünde düzenleme yapılmalıdır⁷⁰.

⁵⁹ Burada bahsedilen işe alım süreçlerinde kullanılan programlardan kaynaklanan “algoritmik önyargı”dır. Algoritmik önyargı, “algoritma geliştiricilerinin algoritmaları eğitmek için verileri toplama, seçme, hazırlama ve kullanma şekli nedeniyle otomatik karar verme sistemlerinde meydana gelebilecek sistematik ayrımcılığı ifade eder” şeklinde tanımlanmaktadır. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya ve Hande Heper, “İş Hukukunun Yapay Zeka ile Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi”, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, S.15 (Özel Sayı), s.54.

⁶⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, s.1721.

⁶¹ Chiraag Bains, “The Legal Doctrine That Will be Key to Preventing AI Discrimination”, Semtember 2024, <https://www.brookings.edu/articles/the-legal-doctrine-that-will-be-key-to-preventing-ai-discrimination/>. E.T.14.10.2025.

⁶² Algoritmik ayrımcılık, algoritmaların kullanımıyla belli bir kişiye ya da belli bir sosyal gruba yönelik objektif ve haklı bir nedene dayanmayan, bu kişilerin hak ve özgürlüklerini etkileyen, belli bir ayrımcılık temelinde gösterilen olumsuz tutum ve davranışlar olarak ifade edilmektedir. Chen, Zhisheng. “Ethics and Discrimination in Artificial Intelligence-Enabled Recruitment Practices”. *Humanities and Social Sciences Communications*, No. 10, 2023, s.4,5; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yakacak, s.1719, 1720.

⁶³ Dustin Jeffrey, “Insight – Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool That Showed Bias Against Woman”, October 2018, <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/>. ET. 14.10.2025.

⁶⁴ Dustin Jeffrey, “Insight – Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool That Showed Bias Against Woman”, October 2018, <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/>. ET. 14.10.2025.

⁶⁵ Chiraag Bains, “The Legal Doctrine That Will be Key to Preventing AI Discrimination”, Semtember 2024, <https://www.brookings.edu/articles/the-legal-doctrine-that-will-be-key-to-preventing-ai-discrimination/>. E.T.14.10.2025.

⁶⁶ Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, s.1722 vd.

⁶⁷ Maya C. Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias: The Issues With Technology Reflecting History & Humans.” *Journal of Business & Technology Law* 16, Ağustos 2021, s.305.

⁶⁸ Thomas B. Nachbar, “Algorithmic Fairness, Algorithmic Discrimination” *Florida State University Law Review* 48 (2021), s.544-545; Anton Vedder ve Laurens Naudts, “Accountability For The Use of Algorithms in a Big Data Environment,” *International Review of Law, Computers & Technology* 31, no. 2, Mayıs 2017, s.206.

⁶⁹ YZ Tüzüğü gerekçe 57, bkz. (<https://artificialintelligenceact.eu/recital/57/>). Erişim tarihi: 25.10.2025).

⁷⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, s.1747,1748.

Veri Güvenliği ve Mahremiyet

İş ilişkilerinde yapay zeka teknolojilerinin kullanılmaya başlamasıyla birlikte tartışılması gereken konulardan biri, veri güvenliği ve mahremiyettir. Yapay zeka teknolojilerinin gerek iş ilişkisinin kurulması gerekse devamında veri toplama ve işleme alanında kullanılması işverenin yönetimi ve denetim açısından kolaylık sağlarken; işçiler bakımından özel hayatın gizliliği, kişisel verilerin korunması ve işlenmesi, haberleşme özgürlüğü ile ilgili bir takım endişeleri beraberinde getirmektedir⁷¹. Bu durum, iş ilişkisinde her iki taraf arasında hassas bir dengenin kurulmasını gerekli kılmaktadır.

Kişisel veri, temel bir kişilik hakkı olarak nitelendirilmektedir⁷². Kişisel verilerin korunması hakkı Anayasanın “Özel Hayatın Gizliliği” başlıklı 20/3. maddesinde “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” şeklinde düzenlenmiştir. Anayasada yer alan bu hüküm kişisel verilerin korunması ve kullanılmasıyla ilgili genel çerçeveyi belirlemiştir. Konuyla ilgili daha ayrıntılı düzenlemeler ise Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda yer almıştır. İşçilerin kişisel verilerinin korunması ile ilgili düzenlemeler ise hem İş Kanunu hem de Türk Borçlar Kanunu’nda yer almaktadır.

İş hukukunda işçilerin kişisel verilerinin toplanması ve işlenmesi hem çalışma hayatının gereklerinden hem de kanuni zorunluluktan kaynaklanabilir. Örneğin çalışma hayatının gereği olarak henüz iş ilişkisi başlamadan önce, aday işçi iş başvurusu sürecinde kendisine ait kişisel bilgileri (isim-soy isim, elektronik posta adresi, telefon numarası gibi), yapacağı işle ilgili olarak kariyer geçmişini ya da sağlık raporu gibi verileri işverenle paylaşmak durumundadır. Kanuni zorunluluk bakımından ise İş K. md. 75’de, işverenin çalıştırdığı her işçi için özlük dosyası düzenlemesi gerektiği, bu dosyada işçinin kimlik bilgileri ile gerek İş Kanunu gerekse diğer Kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili mercilere göstermekle yükümlü olduğu belirtilmektedir. Hükümün devamında ise işverenin işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanması gerektiği ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarının bulunduğu bilgileri açıklamamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir (İş K. md.75/2). İş Kanunu’nun 28. maddesinde hüküm altına alınan işçiye işyerinden ayrıldıktan sonra çalışma belgesi verme zorunluluğu işverenin yükümlülüğüdür. Bu kapsamda işveren işçinin çalışma hayatına ilişkin bilgilerin yer aldığı bu belgedeki bilgilerin doğruluğundan sorumlu kılınmıştır (İş K. md.28).

İşçinin kişisel verilerinin kullanılmasıyla ilgili diğer bir düzenleme TBK md.419’da yer almaktadır. Söz konusu hüküm gereğince işveren, işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin işe yatkınlığı ile ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir (TBK md.419/1).

İş hukukunda kişisel verilerin korunmasına ilişkin bu düzenlemeler, elbette 6698 sayılı KVKK’nun 4. maddesinde yer alan genel ilkelerle birlikte uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hükümde kişisel verilerin ancak Kişisel Verileri Koruma Kanunu’na ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde ve kanunda belirtilen ilkelere⁷³ uygun olarak işlenebileceği belirtilmiştir. 6698 sayılı KVKK’nın 3. maddesinde kişisel veri; “kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle bir verinin, kişisel veri olarak nitelendirilebilmesi için verinin kişiyi belirli veya belirlenebilir kılması gerekir. Bir başka ifadeyle, mevcut bilgilerin herhangi bir şekilde gerçek kişiyle eşleştirilerek, bu kişinin tanımlanabilir hale gelmesini ifade etmektedir⁷⁴. Bu itibarla kişinin kimliğini doğrudan gösteren bilgiler ile kişiyle eşleştirilebilen resmi kayıtlar, görüntü veya ses kayıtları, ikametgah ve sağlık bilgileri gibi kişiyle dolaylı şekilde eşleştirilebilen bilgiler de kişisel veri olarak kabul edilmektedir⁷⁵. Diğer yandan 6698 sayılı KVKK’da “özel nitelikli veri” kavramına yer verilmiştir. İlgili hükme göre “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” (6698 sayılı KVKK. md.6/1). Kanunda yer

⁷¹ Sencer Metin Ses ve M. Refik Korkusuz. “İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Yapay Zeka Destekli Sistemler Yardımıyla İşlenmesi.”, ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, C.6, S.2 (Prof. Dr. Mustafa Avcı’ya Armağan), 2024, s.1004; Erdem Büyüksağış, “Yapay Zeka Karşısında Kişisel Verilerin Korunması ve Revizyon İhtiyacı”, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.18, S.2, 2021, s.538; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, s.73.

⁷² Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s.418; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s.711; İlke Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Adalet Yayınevi, Ankara 2016, s.54; Ayşe Merve Belge, “Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları,” Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.19, S.3, (Özel Sayı Şeref Ertaş’a Armağan), 2017, s.1029.

⁷³ 6698 sayılı Kanun md.4/2: “a) Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma. b) Doğru ve gerektiğinde güncel olma.

c) Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme. ç) İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma. d) İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme.”

⁷⁴ Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması, s.33.

(chromeextension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNU%20VE%20UYGULAMASI.pdf) (E.T.23.10.2025)

⁷⁵ Nurşen Caniklioğlu, “Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları”, Prof. Dr. Turhan Esener III İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Edt: Ender Demir ve Beste Gemici Filiz, Ankara 2021, s.260,261; Elif Küzeci ve Şebnem Kılıç, “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, Legal İHSGHD, C.16, S.63, 2019, s.957; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s.715.

alan özel nitelikli veriler sınırlı sayı ilkesine göre düzenlendiğinden sayılanların dışında özel nitelikli kişisel veri kabul edilmesi mümkün değildir⁷⁶.

Kişisel verilerin işlenmesi ile ilgili olarak kanunda otomatik veya otomatik olmayan veri işleme kavramlarına yer verilmiş ancak bu kavramların tanımı yapılmamıştır. Otomatik veri işleme ile ilgili olarak uluslararası kaynaklar arasında yer alan “Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi”nin⁷⁷ tanımlar başlıklı 2. maddesinde otomatik işleme; “otomatik işlem, tamamen veya kısmen otomatik yöntemlerle gerçekleştirilen; verilerin kaydı bu verilere mantıksal ve/veya aritmetik işlemlerin uygulanması, verilerin değiştirilmesi, silinmesi, geri elde edilmesi veya dağıtılması anlaşılar” şeklinde ifade edilmiştir. Kişisel Verileri Koruma Kanunu’nun uygulama rehberinde ise verilerin otomatik olarak işlenmesi; “bilgisayar, telefon, saat vb. işlemci sahibi cihazlar tarafından yerine getirilen, yazılım veya donanım özellikleri aracılığıyla önceden hazırlanan algoritmalar kapsamında insan müdahalesi olmadan kendiliğinden gerçekleşen işleme faaliyetidir” şeklinde tanımlanmıştır⁷⁸. Otomatik olmayan yollarla veri işleme ise; veri kayıt sistemi aracılığıyla yapılan işleme olarak tarif edilmektedir. Veri kayıt sistemi 6698 sayılı KVKK gerekçesinde, “kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemi” olarak tanımlanmıştır⁷⁹. Şu halde kişisel verilerin çeşitli şekillerde sınıflandırılarak işlenmesi halinde de KVKK uygulama alanı bulacaktır. Burada önem arz eden husus ise, kişisel veriler ister otomatik ister otomatik olmayan yollarla işlensin her halde hukuka uygun olarak işlenmesi gerektirir. Hukuka uygun veri işleme ise; işlemin rıza veya istisnaya dayalı olması, aydınlatmanın gerçekleşmiş olması, işlemin amaç ve süre ile sınırlı olması ve temel ilkelere uygun olması şartlarının birlikte gerçekleşmesiyle yapılan işlemdir⁸⁰.

Kişisel verilen toplanması ve işlenmesi ile ilgili açıklanması gereken bir başka husus, verilerin kim tarafından nasıl toplanacağı ve işleneceğidir. Konuyla ilgili 6698 sayılı KVKK’nın 3. maddesinde “veri sorumlusu” ve “veri işleyen” kavramlarına yer verilmiştir. İlgili hükme göre veri sorumlusu “kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi”dir (6698 sayılı KVKK md.3/1-ı). Veri işleyen ise “veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişidir” (6698 sayılı KVKK md.3/1-ğ). İş ilişkisinde, veri sorumlusu ve veri işleyen kural olarak işverenin bizzat kendisidir. Ancak işveren veri işleme işini üçüncü bir kişi veya kuruluşa devredebilir⁸¹. Ancak bu devir, işverenin veri sorumlusu olarak sorumluluğunu ortadan kaldırmaz⁸². Kişisel Verileri Koruma Kanunu’nun 12. maddesinde konuya ilişkin olarak “veri sorumlusu, kişisel verilerin kendi adına başka bir gerçek veya tüzel kişi tarafından işlenmesi hâlinde, birinci fıkrada belirtilen tedbirlerin alınması hususunda bu kişilerle birlikte müştereken sorumludur” denilerek veri sorumlusunun devir halinde sorumluluğunun devam edeceği hüküm altına alınmıştır.

İş ilişkisinde veri sorumlusu olarak işverenin en önemli yükümlülüklerin biri ilgili kişi olarak işçiye aydınlatma yükümlülüğüdür. Kanun gereği işverenler, kanunda yazılı olan hususlarda işçileri bilgilendirmek ve aydınlatmakla yükümlüdür⁸³. Bu çerçevede, işverenler kişisel verilerine hangi amaçla işleneceği, veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi, kimlere hangi amaçlarla aktarılabilirliği gibi hususlarda işçiye aydınlatmakla yükümlü kılınmıştır. Aydınlatma yükümlülüğüne ilişkin olarak kanunda sayılanlar sınırlı sayıda olmayıp, esasen yükümlülüğün asgari standardını belirlemek için kullanılmaktadır⁸⁴.

Kişisel Verileri Koruma Kanunu’nun veri sorumlusuna yüklediği bir diğer temel yükümlülük, kişisel verilerin güvenliğinin sağlanmasıdır. Bu çerçevede veri sorumlusu olan işveren; kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini ve yetkisiz kişilerce erişilmesini önlemek, ayrıca verilerin güvenli biçimde muhafazasını temin etmek için gerekli tüm teknik ve idari tedbirleri almakla yükümlüdür (KVKK. md. 12/1). Maddenin devamında ise, kişisel verilerin veri sorumlusu adına başka bir gerçek veya tüzel kişi tarafından işlenmesi durumunda, veri sorumlusu ile bu kişiler arasında müşterek sorumluluk doğacağı açıkça hükme bağlanmıştır (KVKK. md. 12/2). İşverenin veri

⁷⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s.716.

⁷⁷ 108 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi’ni Türkiye 28 Ocak 1981 yılında imzalamıştır. Sözleşme Türkiye’de 01.09.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

⁷⁸ KVKK Uygulama Rehberi, s.35.

⁷⁹ 6698 sayılı KVKK gerekçesi (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi)

⁸⁰ KVKK Uygulama Rehberi, s.36.

⁸¹ İş ilişkisi çerçevesinde kimlerin veri işleyen olabileceği ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrinde veri işleyen, işverenin otoritesi veya organizasyonu dışında ayrı bir organizasyon veya kişiye devredildiği takdirde söz konusu olabileceği bu nedenle işverenin işçilerinden birinin veya işveren vekilinin bu sıfatla veri işleyen olamayacağı belirtilmektedir. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi ve açıklamalar için bkz: Esra Yiğit, *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023, s.14; Ömer Ekmekçi, Nafiye Yücedağ, Elif Beyza Akkanat-Öztürk, Şehriban İpek Aşkoğlu, *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2024, s.87; Küzeci ve Kılıç, s.970-971; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s.717. Aksi yönde Başak Ozan Özparlak, *Büyük Veri Çağında Yapay Zeka Sistemlerinin İş İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s.160; Süzek, *İş Hukuku*, s.421;

⁸² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s.716.

⁸³ 6698 sayılı Kanun md.10: “Kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumlusu veya yetkilendirdiği kişi, ilgili kişilere;

a) Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, c) İşlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağı, d) Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi, e) 11 inci maddede sayılan diğer hakları, konusunda bilgi vermekle yükümlüdür.”

⁸⁴ Ses ve Korkusuz, s.1010.

sorumlusu olarak kişisel verilerin güvenliğini sağlama yükümlülüğü, iş ilişkisi sona erdikten sonra da devam eder (6698 sayılı Kanun md.12/4). Veri sorumlusu olarak işverenin diğer yükümlülükleri; veri siciline kaydolma⁸⁵, ihlal başvurularını kabul, kurula iletme ve kurul kararlarına uyma olarak sıralanabilir⁸⁶.

İş ilişkilerinde veri toplanması ve işlenmesi çeşitli şekillerde olmaktadır. Bunlar; aday işçi/işçi hakkında bilgi toplama, işçinin işyerinde izlenmesi, denetlenmesi, aranması veya işçinin iletişiminin gözetlenmesi ve sair olarak sıralanabilir⁸⁷. İşe alım sürecinde kullanılan yapay zeka teknolojileri; aday işçiye ait özgeçmişlerin taranması, sosyal medya içeriklerinin filtrelenmesi, video mülakatlarının değerlendirilmesi gibi yöntemlerle yapılmaktadır⁸⁸. Çalışma ilişkisinin devam ettiği süreçte ise; işe giriş-çıkışta biyometrik yüz ve parmak okuma sistemlerinin kullanılması, kameralar aracılığıyla izleme, bilgisayar başında geçen sürelerin izlenmesi, müşteriler ile iletişimin takip edilmesi, giyilebilir teknolojiler aracılığıyla izlenme gibi yollarla çalışanların kişisel verileri yapay zeka aracılığıyla toplanmakta ve işlenmektedir⁸⁹. Bu halde işverenlerin veri mahremiyetini güvenliğini sağlama yükümlülüğünün ayrıca değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Yapay zeka teknolojileri yoluyla toplanan ve işlenen veriler uluslararası alanda, Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR)⁹⁰, Veri Yasası⁹¹, Veri Yönetişim Yasası⁹² düzenlemelerine konu olmuştur. Söz konusu düzenlemelerden biri olan Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün 22. maddesi konumuz bakımından önem arz etmektedir. İlgili madde, bazı istisnalar saklı kalmak üzere, bireyin tamamen otomatik işlemeye dayalı bir kararın sonuçlarına—bu sonucun kendisi açısından olumlu ya da olumsuz olmasına bakılmaksızın—maruz bırakılmama hakkını güvence altına almaktadır. Böyle bir karar süreciyle karşı karşıya kalan ilgili kişiler; anlamlı bir insan müdahalesi talep etme, kendi görüşlerini ortaya koyma ve verilen karara itiraz etme gibi ek haklara sahiptir.

Konuyla ilgili olarak birinci bölümde bahsi geçen Avrupa Birliği Yapay Zeka Tüzüğünde; doğrudan veri koruma veya işleme ile ilgili bir düzenleme yer almamaktadır. Yapay zeka tüzüğü, yapay zeka sistemleri ile ilgili risk merkezli bir düzenleme getirmiş ve bu çerçevede kullanılan yapay zeka sisteminin hangi derecede riskli olduğu, ona göre alınması gereken önlemler belirtilmiştir⁹³. Tüzüğün risk temelli sınıflandırmasına göre yapay zekâ sistemleri; kabul edilemez risk taşıyan, yüksek riskli, sınırlı riskli, minimal riskli ve genel amaçlı yapay zekâ sistemleri olarak beş kategoriye ayrılmaktadır. Bu çerçevede, sosyal derecelendirme yapan yapay zekâ uygulamaları ile işyerlerinde veya eğitim kurumlarında kişilerin yüz ifadeleri, ses tonu ve benzeri fiziksel göstergelerini analiz ederek duygusal durumlarını tespit etmeye yönelik sistemler “kabul edilemez risk” grubunda yer almaktadır (YZ Tüzüğü md. 5/1(f)). Bu tür duygu analizine dayalı yapay zekâ sistemleri, özellikle işyerlerinde ve eğitim ortamlarında kullanımı tamamen yasaklanan uygulamalar arasına alınmış olup, Avrupa Birliği sınırları içerisinde bu alanlarda kullanımlarına hukuken izin verilmemektedir⁹⁴. Biyometrik sistemler (parmak izi, yüz tanıma, el geometrisi, iris, ses tanıma gibi bireye ait fiziksel veya biyolojik özellikleri kullanarak kimlik doğrulaması yapan sistemler) ile istihdam, personel yönetimi ve serbest mesleğe erişim alanlarında kullanılan yapay zeka sistemleri tüzük tarafından yüksek riskli olarak kabul edilmiştir. Yapay Zeka Tüzüğü'nde kabul edilemez ve yüksek riskli yapay sistemleri ile ilgili veri mahremiyeti konusunda doğrudan bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak yüksek riskli yapay zeka sistemlerinin kullanımıyla ilgili olarak sorumlular için bazı yükümlülükler öngörülmüştür. Bu yükümlülükler arasında; sistemin nasıl çalıştığının, hangi yöntemler kullanıldığının nasıl geliştirildiğinin açıklanması, şeffaflık gereksinimlerine uyulması yer almaktadır. Kişisel verilerin toplanması ve işlenmesi ile ilgili işverene yüklenen temel sorumluluklardan “açıklama ve bilgilendirme” yükümlülüğü burada da kendini göstermektedir.

Kişisel veri bakımından önemli olan verinin kendisinden ziyade nasıl tutulduğu ve ne şekilde kullanıldığıdır⁹⁵. Bu halde, veri toplama ve analiz süreçlerinin şeffaflığı ve denetlenebilirliği büyük önem taşır. Geline nokta, toplanan

⁸⁵ 6698 sayılı Kanun md.16/1-2: “Kurulun gözetiminde, Başkanlık tarafından kamuya açık olarak Veri Sorumluları Sicili tutulur. (2) Kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, veri işlemeye başlamadan önce Veri Sorumluları Siciline kaydolmak zorundadır. Ancak, işlenen kişisel verinin niteliği, sayısı, veri işlemenin kanundan kaynaklanması veya üçüncü kişilere aktarılma durumu gibi Kurulca belirlenecek objektif kriterler göz önüne alınmak suretiyle, Kurul tarafından, Veri Sorumluları Siciline kayıt zorunluluğuna istisna getirilebilir.”

⁸⁶ Senem Değer Ermumcu, “Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun İşverene Yüklendiği Sorumluluklar”, Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR), C.8, S.2, 2021, s.452-453.

⁸⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s.717 vd.

⁸⁸ Duygu Çelebi Demir, “İş İlişkinin Kurulmasında Robot İşe Alım ve Yapay Zeka Kullanımı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.27, S.1, 2025, s.216 vd.

⁸⁹ Çankaya, Yapay Zekanın İş İlişkinde Etkileri, s.190 vd.

⁹⁰ General Data Protection Regulation; Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC. (<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng>) E.T.24.10.2025.

⁹¹ Data Act; Regulation of the European Parliament and of the Council on harmonised rules on fair access to and use of data, (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52022PC0068>) E.T.24.10.2025.

⁹² Data Governance Act; Regulation (EU) 2022/868 of the European Parliament and of the Council of 30 May 2022 on European data governance and amending Regulation (EU) 2018/1724, (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022R0868>) E.T.24.10.2025.

⁹³ Del Castillo A.P. & Taes S., “Artificial Intelligence and Labour Law”. The Cambridge Handbook on The Law (Ed. Smuha N.A.), Cambridge University Press, 2025, s.361.

⁹⁴ Turan Başara, s.3000-3001. Ayrıca duygu tanıma teknolojileri kullanılarak kişilerin duygusal durumlarının izinsiz bir şekilde sürekli izlenmesi, özel hayatın ihlali sonucunu doğurabileceği gibi, kişiler üzerinde yaratacağı baskı nedeniyle onların verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir.

⁹⁵ KVKK Uygulama Rehberi, s.34.

ve işlenen kişisel veriler yalnızca kişiyi belirlenebilir kılan genel bilgilerden ibaret olmayıp parmak izinden sağlık verilerine hatta duygusal durumunu bildiren anlık verilere kadar işçilere ait kişisel veriler toplanmakta ve işlenmektedir. Bu durumda esasen mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde veri mahremiyetinin korunması gerekir. Burada en temel ilkeler; hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmasıdır. Bunlara ilaveten elbette işçilerin verilerin ne şekilde toplandığı ve işlendiği konusunda açıkça aydınlatılmaları gerekir. Örneğin işçinin iletişiminin veya kendisinin devamlı izlendiği durumda işçi nasıl izlendiği konusunda açıkça aydınlatılmalı ve bu konuda işverenin somut ve makul bir yararının bulunması gerekmektedir⁹⁶. Ayrıca, yapay zekanın karar verme süreçlerindeki rolü nedeniyle, hangi bilgilerin kullanıldığı ve nasıl işlendiği konuları açıklığa kavuşturulmalı; çalışanlar verilerinin nasıl toplandığı, kullanıldığı ve saklandığı konusunda bilgilendirilmeli ve çalışanlara mümkün olduğunca onay verme veya vazgeçme fırsatı verilmelidir. Diğer taraftan işverenler, veri güvenliği ve gizliliği sağlama konusunda alınacak tedbirleri güçlendirmeli, uluslararası standartlara uyum sağlamalıdır. Yapay zeka teknolojileri kullanan işverenler, yetkisiz erişim veya ihlallere karşı koruma sağlamak için şifreleme, erişim kontrolleri ve düzenli denetimler gibi sağlam veri koruma önlemleri uygulamalıdır. Kanun koyucu tarafından ise veri koruma mevzuatları güncellenerek, gizlilik ihlallerini önlemek ve sorumluları belirlemek adına yeni düzenlemeler yapılmalıdır.

İş Güvencesi ve İşçilerin Algoritmik Kararlara İtiraz Hakkı

Yapay zeka teknolojilerinin iş ilişkilerinde etkin olduğu alanlardan bir diğeri performans değerlendirmesi ve karar alma süreçleridir. Bilindiği üzere iş hukukunun temel ilkelerinin başında işçinin korunması gelir⁹⁷. İşçinin iş ilişkisi içerisinde korunması hem işin düzenlenmesi hem de iş ilişkisinin devamını sağlamak açısından önemlidir. İş ilişkisi kurulduktan sonra devamlılığının sağlanması iş hukukunun temel sorunlarının başında gelmektedir. İşçinin her daim iş ilişkisinin sona erme riskiyle karşı karşıya kalmasının önüne geçilmek amacıyla konuyla ilgili gerek ulusal gerekse uluslararası alanda birçok düzenleme yapılmıştır⁹⁸. Türk iş hukuku açısından bu düzenlemelerin başında kuşkusuz iş güvencesine ilişkin hükümler gelmektedir. Çalışmamızın konusu itibarıyla iş güvencesine ilişkin hükümlerin tamamına değil, işçinin performans düşüklüğü sebebiyle yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi konusuna kısaca değinilecektir.

İş güvencesi kapsamında olan işçinin⁹⁹ sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebilmesi için, işçinin davranışı veya yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerin işveren tarafından ispat edilmesi gerekir. İş K. md. 20 gereğince işverenin işçinin yetersizliğini ispat etmesi açısından performans değerlendirme sistemlerini işin ve işyerinin gereklerine uygun şekilde düzenlenmesi, değerlendirme yapılırken objektif kriterlere yer verilmesi ve işçinin bu konuda bilgilendirilmesi gerekmektedir¹⁰⁰. Ayrıca performans değerlendirilmesinin feshe sebep olabilmesi için işveren açısından feshin son çare olması ve mutlaka işçinin savunması alınması gerekmektedir¹⁰¹. Buna ilaveten Yargıtay'a göre performans düşüklüğünün feshe sebep olabilmesi için gelecekte de devam etme riski taşınması ve işçinin iş görme edimini kısmen veya tamamen yerine getiremeyeceği yönünde kanaat oluşması da gerekir¹⁰². İşte bu noktada işçilerin çalışma sırasında performanslarını ölçmek için kullanılan yapay zeka teknolojileri devreye girmektedir. İşçilerin iş görme edimini yerine getirdiği sırada, yapay zeka teknolojileri aracılığıyla performans ölçümlerinin yapılması işçilerin performansını gerçek zamanlı analiz ederek, daha objektif ve kapsamlı değerlendirmeler sunabilir. Bununla birlikte söz konusu teknolojiler aracılığıyla işçilerin; ses analizi, müşteriyle iletişim hızları, iş görme edimini fiilen gerçekleştirdikleri süreler, diğer işçilerle olan iletişimleri, yazışmaları hatta duygu durumları analiz edilerek performanslarıyla ilgili bir sonuca ulaşılmakta ve işverenler bu sonuca göre disiplin süreci başlatmakta veya iş sözleşmesini sona erdirmeye yoluna gitmektedir. Burada sorun teşkil edebilecek hususların başında işçilerin devamlı izlenmesi, bu izlenmeden kaynaklı üzerlerinde oluşabilecek baskı ve nihayetinde sözleşmenin sona erme riski gelmektedir.

İşyerinde yapay zeka sistemleri aracılığıyla performanslarının izlenebilmesi için öncelikle -burada kişisel verilerin işlenmesi söz konusu olacağından- bu izlemenin hangi araçlarla, nasıl yapılacağı, amacının ne olduğu konularında işçi mutlaka aydınlatılmalı ve rızası alınmalıdır. Keza bu veri toplama ve işleme, işverenin meşru menfaatine uygun ve ölçülü olmalıdır. Buna ilaveten işçinin yapay zeka teknolojisi aracılığıyla alınan karara itiraz hakkı olmalıdır. Konuyla ilgili olarak uluslararası alanda 2016/679 sayılı AB Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde önemli düzenlemeler bulunmaktadır. Söz konusu tüzüğün "Profil Oluşturma Dahil Olmak Üzere Otomatikleştirilmiş Bireysel Karar

⁹⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s.719.

⁹⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s.12; Süzek, İş Hukuku, s.19 vd.; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. Baskı, Beta yayınevi, İstanbul 2020, s.23 vd.

⁹⁸ Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi ve açıklamalar için bkz: Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s.994 vd.

⁹⁹ 4857 sayılı İş K. md. 18: "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

¹⁰⁰ Süzek, İş Hukuku, s.598,599; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s. 527 vd.

¹⁰¹ Süzek, İş Hukuku, s.622-631; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s. 527 vd.

¹⁰² Yargıtay 9. HD, 21.11.2017, 16220/18738

Verme” başlığını taşıyan 22. maddesi hükmü dikkate değerdir¹⁰³. İlgili hükme göre; “Veri sahibi, kendisiyle ilgili hukuki sonuçlar doğuran veya kendisini benzer şekilde önemli ölçüde etkileyen, profillemeye dahil olmak üzere yalnızca otomatik işlemeye dayalı bir karara tabi tutulmama hakkına sahiptir”. Söz konusu hükümde kişisel verileri otomatik işlemeye tabi tutulan kişilerin, haklarında alınan kararın olumlu veya olumsuz oluşuna bakılmaksızın karara itiraz hakkı düzenlenmiştir¹⁰⁴. Benzer bir hüküm KVKK md.11’de yer almaktadır. İlgili hükümde “İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme” hakkı düzenlenmiştir. Her iki hükümde karar alma sürecinde insan müdahalesi olmaksızın kullanılan yapay zeka sistemleri tarafından alınan kararlara itiraz hakkı tanınmıştır. Söz konusu düzenlemelerden Genel Veri Koruma Tüzüğü’nün 22. maddesi hükmü şüphesiz daha kapsayıcıdır. Zira söz konusu hükümde alınan kararın lehe ve aleyhe olmasına bakılmaksızın ilgisine karara itiraz etme hakkı tanınmışken, KVKK düzenlemesinde yalnızca aleyhe sonucun çıkması halinde itiraz etme hakkı tanınmıştır. Bu bağlamda işverenin performans değerlendirmesini yalnızca yapay zeka teknolojileri aracılığıyla yapması ve işçinin performansında düşüş ya da disiplin soruşturmasını gerektirecek bir durumun tespit edilmesi halinde bu konuda mutlaka işçiye kendi görüşünü ifade etme ve itiraz etme hakkı tanınmalıdır. Diğer taraftan Genel Veri Koruma Tüzüğü’nde belirtildiği üzere, işçiye veri sorumlusu olarak işverenin müdahalesini talep etme imkanı verilmelidir.

İş ilişkisi çerçevesinde işçilerin yapay zeka teknolojileri aracılığıyla izlenmesi, performans ölçümlerinin tek başına bu sistemler yoluyla yapılması önyargılı, yanlış değerlendirmelere ve hatalı sonuçlara yol açabilir. Özellikle disiplin soruşturmasını gerektirecek bir durumun ortaya çıkması halinde veya fesih kararlarının alınmasında yapay zeka teknolojilerinin kullanılması, işverenin değerlendirme sürecine katkı sağlayabilir ancak bu sistemler tek başına gerekçe oluşturamamalıdır. Kullanılan bu yapay zeka sistemleri öncelikle işçinin kişisel verilerini toplama, işleme ve analiz etme ile doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla işçi hakkında yapılan bu veri toplama ve işleme işi hakkında önceden aydınlatılmalı, bu işlemin nasıl ve ne gerekçe ile yapılacağı konusunda açıkça bilgilendirilmeli ve KVKK kapsamında rızası alınmalıdır. Devamında ise KVKK md.11 hükmünde belirtildiği üzere, ilgili kişi münhasıran otomatik sistemler aracılığıyla hakkında alınan olumsuz karara itiraz etme hakkına sahiptir. Yapay zeka teknolojileri aracılığıyla performans değerlendirmesi yapılması noktasında şeffaflık, hesap verilebilirlik, denetlenebilirlik ve gerektiğinden insan müdahalesi olmazsa olmaz kriterler olarak sayılmalıdır.

Yapay Zeka Kullanımı Konusunda İlkelerin Toplu Pazarlık Sürecine Dahil Edilmesi

İş hukukunda yapay zeka teknolojilerinin kullanımı konusunda Türk hukukunda henüz bir düzenleme mevcut değildir. Uluslararası alanda yapılan düzenlemeler ise doğrudan iş hukuku ile ilgili olmayıp, yapay zeka veya veri işleme ile ilgili genel ve teknik konuları içermektedir. Ancak yapay zeka teknolojilerinin gerek işe alım gerekse iş ilişkisinin devamı ve hatta sona ermesi alanlarında giderek artan bir şekilde uygulanmaya başlanması ve devam etmesi bu alanda işçiye koruyucu bir takım somut düzenlemeler yapılmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla konuyla ilgili yasal düzenlemeler henüz yapılmamış olsa bile, iş ilişkisi çerçevesinde yapay zeka teknolojilerinin hangi alanlarda ve nasıl kullanılacağı konularında işçinin aydınlatılması ve bilgilendirilmesi, işverenin yükümlülükleri, işçilerin haklarını kapsayacak şekilde düzenlemelerin toplu pazarlık sürecine ve toplu iş sözleşmesine konu olması önemlidir. Zira iş ilişkisi çerçevesinde yapay zeka teknolojisinin kullanımı iş ilişkisi dengesini işçi aleyhine bozabilecek niteliktedir. İş hukuku bakımından asıl olan iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçiye korumak olduğuna göre bu güç dengesizliğinin önüne geçmek için bir takım kurallar belirlenmesi elzemdir. Hatta bu konuda özellikle işçi sendikalarının önderlik yapması ve işyeri sendika temsilcilerinin gerek yapay zeka teknolojilerinin kullanımı konusunda işçilerin aydınlatılması gerekse bu teknolojilerin kullanımıyla ilgili sınırların belirlenmesi konularında işverenle işbirliği içerisinde hareket etmeleri önemli adımlardır.

Son yıllarda AB ülkelerinde yapay zeka teknolojileri ile ilgili düzenlemeler toplu iş sözleşmesine konu olmaya başlamıştır. Örneğin; İtalya¹⁰⁵, Belçika¹⁰⁶, İrlanda, İspanya ve Almanya’da sektörel, sektörler arası veya şirket

¹⁰³ GDPR md.22: “1. Veri sahibi, kendisiyle ilgili hukuki sonuçlar doğuran veya kendisini benzer şekilde önemli ölçüde etkileyen, profil oluşturma dahil olmak üzere, yalnızca otomatik işlemeye dayalı bir karara tabi tutulmama hakkına sahiptir. 2. Kararın aşağıdaki durumlarda geçerli değildir: (a) Veri sahibi ile veri sorumlusu arasında bir sözleşmenin imzalanması veya ifası için gerekli olması; (b) kontrolörün tabi olduğu ve veri sahibinin hak ve özgürlüklerini ve meşru menfaatlerini korumak için uygun tedbirleri de belirleyen Birlik veya Üye Devlet hukuku tarafından yetkilendirilmişse; veya (c) veri sahibinin açık rızasına dayanıyorsa. 3. Paragrafın (a) ve (c) bentlerinde belirtilen durumlarda, veri sorumlusu, veri sahibinin hak ve özgürlüklerini ve meşru menfaatlerini korumak için uygun önlemleri alır; bu önlemler arasında en azından veri sorumlusunun müdahalesini talep etme, kendi görüşünü ifade etme ve karara itiraz etme hakkı bulunur. 4. 2. paragrafta atıfta bulunulan kararlar, 9. maddenin 2. fıkrasının (a) veya (g) bendi uygulanmadıkça ve veri sahibinin hak ve özgürlüklerini ve meşru menfaatlerini korumak için uygun önlemler alınmadıkça, 9. maddenin 1. fıkrasında atıfta bulunulan özel kategorilerdeki kişisel verilere dayandırılmaz.” (https://gdpr-info.eu/art-22-gdpr/) (E.T.25.10.2025)

¹⁰⁴ Genel Veri Koruma Tüzüğü 22. maddenin uygulama alanı bulabilmesi için; ilgili kişiye yönelik bir karar alınması, bu kararın alınma sürecinde insan müdahalesi olmaksızın tamamen otomatik olması ve kararın doğrudan ilgili kişiye yönelmesi veya onun için önemli olması gerekir. Neslihan Kavak Güven, Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Doğrultusunda Profilleme ve Otomatik Karar Alma, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2022, s.78,79.

¹⁰⁵ 15 Nisan 2024 tarihli İtalyan sektörler arası anlaşma, yürürlükteki ulusal toplu iş sözleşmesini (CCNL) değiştirerek yapay zeka ile ilgili konuları ele almıştır. CCNL, şirketlerde yapay zeka araçlarının yapıcı ve sorumlu bir şekilde uygulanmasını yönetmek ve koordine etmek için üst düzey yapay zeka yönetimi ve koordinasyon görevlileri ile yapay zeka etiği ve sorumluluk uzmanları gibi pozisyonların oluşturulması gerektiğini kabul etmektedir. Peter Kerckhofs, “Collective Bargaining on Artificial Intelligence at Work”, 26 September 2025. (https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/collective-bargaining-on-artificial-intelligence-at-work) (E.T.28.10.2025)

düzeyinde yapılan toplu sözleşmeler yapay zeka teknolojilerinin kullanımı konusunda hükümler içermektedir¹⁰⁷. Bu sayılan ülkeler arasında özellikle Almanya ve İspanya’da imzalanan toplu sözleşme örnekleri dikkat çekicidir.

Almanya’da, başta şirket düzeyinde olmak üzere, yapay zeka ile ilgili çeşitli konulara değinen birçok toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır. Friedrich Ebert Vakfı’nın 2024 yılında yaptığı bir araştırma, yapay zeka ile ilgili maddeler içeren sekiz Alman toplu sözleşme örneği belirlemiştir¹⁰⁸. Bu konuda şirket ve grup düzeyinde işçi konseyi tarafından imzalanan Deutsche Telekom’un “AI Kullanımı Manifestosu” önemlidir. Manifesto, yapay zeka sistemlerinin kullanımının çalışanların güvenliği, sağlığı ve temel hakları üzerinde olumsuz bir etki yaratmaması gerektiğini belirtmektedir. Sosyal ortaklar açısından, hem Alman İşverenler Birliği Konfederasyonu hem de Alman Sendikalar Konfederasyonu, sendikalar ve işverenler (federasyonlar) arasındaki toplu sözleşmeleri ve işçi konseyleri ile şirketler arasındaki şirket sözleşmelerini, üretim ve işin yapay zeka dönüşümünü çalışanlar ve şirketler lehine şekillendirmede belirleyici araçlar olarak kabul etmektedir¹⁰⁹.

İspanya’da, yapay zeka konusunda sektörler arası, sektör ve şirket düzeyinde toplu pazarlık örnekleri mevcuttur. İspanya’nın sektörler arası toplu sözleşmesinde büyük sendikalar ve işveren örgütleri tarafından, yapay zeka sistemlerinin kullanımında insan denetimi, şeffaflık ve adaletin önemi vurgulanmıştır. Şirketlerin, işe alım, değerlendirme, terfi ve işten çıkarma süreçlerinde kullanılan yapay zeka sistemleri hakkında çalışan temsilcilerine açık ve anlaşılır bilgi vermesi gerektiği konusunda anlaşmaya varmışlardır. Ayrıca sosyal taraflar, yapay zeka uygulamalarında önyargı ve ayrımcılığı önlemek ve çalışanların temel haklarının uygulanmasını sağlamak amacıyla toplu pazarlık müzakerelerinin yürütülmesi için tavsiyelerde bulunmuştur¹¹⁰.

Avrupa Birliği ülkelerinde yapılan toplu sözleşme örnekleri incelendiğinde yapay zeka sistemlerinin kullanımının olası riskleri üzerine odaklanıldığı ve bu risklerin engellenmesi için sosyal tarafların müzakere içinde olmaları gerektiğine vurgu yapıldığı görülmektedir. Söz konusu risklerin başında elbette; kişisel verilerin ve özel hayatın gizliliğinin ihlali, tamamen algoritmik kararlara dayalı disiplin soruşturması ve haksız işten çıkarmaların engellenmesi gelmektedir. Belirtilen konularla ilgili olarak toplu sözleşmeye; işçilerin bu konuda aydınlatılması gerektiği, şeffaflık, denetlenebilirlik, işyeri sendika temsilcilerini bu noktada işverenle işbirliği içerisinde hareket etmesi gerektiğine dair hükümler konulduğu görülmektedir.

Türkiye’de yapılan toplu iş sözleşmelerinde henüz, yapay zeka kullanımına ilişkin konular müzakere edilmeye başlanmamıştır. Konuyla ilgili yasal düzenlemeler yapılmaya kadar geçecek süre içerisinde, işçilerin iş ilişkisi çerçevesinde yapay zeka teknolojisinin kullanıldığı alanlar ve ne şekilde kullanıldığı konularında aydınlatılması ve bu konuda işçi sendikalarının önderliği önemlidir. Bu alanda öncelikle yapılması gereken; gerek işe alım gerekse iş ilişkisi sürecinde yapay zeka teknolojilerinin nasıl kullanıldığı, algoritmik yönetimin çalışanlar üzerindeki etkileri, algoritmalar tarafından alınan kararların nasıl denetlenebileceği, insan faktörünün sürece nasıl ve ne zaman dahil olacağı ve nihayetinde yapay zeka sistemlerin çalışanlar hakkında bilgi toplama ve karar alma süreçlerine itiraz hakkı konularının sosyal taraflar arasında tartışılması ve çerçeve bir anlaşmanın yapılmasıdır. Konuyla ilgili atılacak bu adımlar işçi-işveren ilişkisindeki güç dengesizliğinin ortadan kalkmasına, iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçinin korunması ve iş güvenliğinin sağlanmasına hizmet edecektir.

SONUÇ

Yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamında hızla yaygınlaşması, çalışma ilişkilerinin geleneksel yapısını dönüştürmekte; işe alım, performans değerlendirme, işin organizasyonu, gözetim ve iş sözleşmesinin sona ermesi gibi alanlarda yeni hukuki sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu dönüşüm yalnızca teknik bir yenilik

¹⁰⁶ Belçika’da, 2024 yılında bankacılık ve sigortacılık sektöründe gerçekleştirilen toplu pazarlık görüşmelerinde bu sektördeki çalışanların bilgilerini geliştirmek ve geleceğe hazırlamak için yapay zeka konusunda eğitim verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca bir işverenin istihdam, iş organizasyonu veya çalışma koşulları üzerinde önemli toplumsal etkileri olan yeni bir teknolojiye yatırım yapmaya karar verdiğinde, yeni teknolojinin niteliği, uygulanmasını haklı kılan faktörler ve sosyal etkileri hakkında yazılı bilgi vermekle yükümlü olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, bu teknolojinin uygulanmasının sosyal sonuçları hakkında çalışan temsilcileriyle istişare etmek zorundadır. Kerckhofs, “Collective Bargaining on Artificial Intelligence at Work”, 26 September 2025. (<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/collective-bargaining-on-artificial-intelligence-at-work>) (E.T.28.10.2025)

¹⁰⁷ Kerckhofs, “Collective Bargaining on Artificial Intelligence at Work”, 26 September 2025. (<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/collective-bargaining-on-artificial-intelligence-at-work>) (E.T.28.10.2025)

¹⁰⁸ Simona Brunnerova, Daniela Ceccon, Barbora Holubova, Marta Kahancova, Katarina Lukacova and Gabriele Medas, “Collective Bargaining Practices on AI and Algorithmic Management In European Services Sectors”, 2024. chrome-extension://efaidnbmnnnibpccajpcglclefindmkaj/<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21074.pdf>. (E.T. 28.10.2025)

¹⁰⁹ Kerckhofs, “Collective Bargaining on Artificial Intelligence at Work”, 26 September 2025. (<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/collective-bargaining-on-artificial-intelligence-at-work>) (E.T.28.10.2025)

¹¹⁰ İspanya’da resmi istatistiklere göre, 2023 yılında 1.773 toplu iş sözleşmesinden 110’u (505.747 çalışanı kapsayan) yeni teknolojilerin uygulanmasını düzenlemektedir. Şubat 2025 itibarıyla, A Coruña’da bankacılık, kredi kurumları, sigortacılık, parfümeri, özel sigorta aracılığı ve gıda ticareti sektörlerinde yapılan sektörel anlaşmalar ve bazı şirket düzeyinde anlaşmalar (örneğin El Norte de Castilla, Air Nostrum, Acciona Mobility ve AXA) yapay zeka uygulamasını düzenleyen maddeler getirmiştir. Bu maddeler, öncelikle çalışanları algoritmaların ayırım gözetmeyen kullanımına karşı korumaya ve istihdam koşullarını etkileyen yapay zeka tarafından alınan kararların şeffaflığını sağlamaya odaklanmaktadır. Kerckhofs, “Collective Bargaining on Artificial Intelligence at Work”, 26 September 2025. (<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/collective-bargaining-on-artificial-intelligence-at-work>) (E.T.28.10.2025)

meselesi olmayıp, işçinin kişilik hakları, eşitlik ilkesi, özel hayatın gizliliği, veri güvenliği, iş güvencesi ve sendikal haklar gibi temel çalışma hukuku değerlerini doğrudan etkilemektedir.

Avrupa Birliği'nin 2024 yılında yürürlüğe koyduğu Yapay Zekâ Tüzüğü (AI Act), bu dönüşümün doğurduğu riskleri yönetebilmek için kapsamlı, bağlayıcı ve risk temelli bir düzenleyici çerçeve oluşturmuştur. Tüzük, özellikle istihdam ve personel yönetimi alanındaki yapay zekâ uygulamalarını “yüksek riskli sistemler” olarak sınıflandırmakta ve bu sistemler için şeffaflık, izlenebilirlik, teknik dokümantasyon, insan gözetimi ve uygunluk denetimi gibi güçlü yükümlülükler öngörmektedir. Ayrıca kabul edilemez risk kategorisinde yer alan sosyal puanlama veya duygusal analiz gibi uygulamaların işyerlerinde kullanımı tamamen yasaklanmıştır. Bu yönüyle AI Act, dijital çalışma ilişkilerinde temel hak ve özgürlükleri korumayı amaçlayan normatif bir eşik teşkil etmektedir.

Türkiye bakımından ise yapay zekâ kullanımını doğrudan düzenleyen bir iş hukuku normu bulunmamakta; mevcut hükümler KVKK, İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve anayasal güvenceler çerçevesinde yorumlanmaya çalışılmaktadır. Ancak algoritmik yönetim sistemlerinin karmaşıklığı, veri yoğunluğu ve otomatik karar verme kapasitesi dikkate alındığında mevcut düzenlemelerin büyük ölçüde yetersiz kaldığı görülmektedir. Özellikle işe alımda algoritmik ayrımcılık, performans algoritmalarının feshe gerekçe yapılması, işçilerin sürekli gözetimi, biyometrik verilerin aşırı ölçüde işlenmesi ve işçinin otomatik kararlara karşı etkili başvuru yollarının olmaması, Türk iş hukuku bakımından ciddi normatif boşluklara işaret etmektedir.

Bu çerçevede, hem işverenlerin teknolojiyi verimli kullanabilmesi hem de işçinin temel haklarının korunması için Türk hukukunda yapay zekâyâ ilişkin açık, öngörülebilir ve iş hukuku odaklı düzenlemelerin yapılması zorunludur. AI Act'ın benimsediği risk temelli yaklaşım, insan gözetimi gerekliliği, şeffaflık standartları ve algoritmik kararların gerekçelendirilmesi yükümlülüğü Türk iş hukuku için önemli referanslar sunmaktadır. Ayrıca işe alım, performans yönetimi, veri koruma, otomatik karar verme ve işçinin itiraz hakkı gibi konularda AB'deki düzenlemelere paralel bir çerçevenin oluşturulması hem hukuki güvenliği artıracak hem de işçinin korunması ilkesinin dijital çağda etkin şekilde uygulanmasını sağlayacaktır.

Sonuç olarak, yapay zekâ teknolojileri iş ilişkisinin tüm aşamalarını dönüştürmeye devam edecektir. Bu dönüşümün işçinin aleyhine güç dengesizliğine yol açmaması için ulusal iş hukuku düzenlemelerinin güncellenmesi, algoritmik yönetim süreçlerinin şeffaf ve denetlenebilir hale getirilmesi, otomatik kararlara karşı etkili başvuru mekanizmalarının oluşturulması ve toplu pazarlık süreçlerine yapay zekâ kullanımına ilişkin hükümlerin dahil edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda Türkiye'nin hızla gelişen yapay zekâ ekosistemine uyum sağlayabilmesi, hem AB hukuku ile uyumu güçlendirecek hem de işçilerin dijital çalışma ortamında insan onuruna uygun, güvenli ve eşitlikçi bir biçimde korunmasına katkı sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Alrakhawi H.A.S., Elqassas R., Elsobeihi M. M., Basel H., Basem S.A. & AbuNaser S.S. (2024). “Transforming Human Resource Management: The Impact of Artificial Intelligence on Recruitment and Beyond”, *International Journal of Academic Information Systems Research (IJASIR)*, 8(8):1-8.
- Bayram Topçu, T., Akman, E. (2025). “Uluslararası Örgütlerin Yapay Zekâ Politikalarının Karşılaştırmalı Analizi”, *Bozok İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1): 1-23.
- Beck, C.A.J., Sales, B.D., Walter, M.D. & Heynes, A.P. (2002). “Managing Diversity in the Classroom”, New Age Printing, Washington DC.
- Belge A.M.(2017). “Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(3) (Özel Sayı Şeref Ertaş'a Armağan):1025-1050.
- Benzer E. (2025). “Yapay Zeka'nın AB Hukuk Düzenindeki Görünümü: AB Yapay Zeka Tüzüğü”, *Bilişim Hukuku Dergisi*, (1): 187-221.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. & Yakacak G.A.(2023). “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 72 (4): 1701-1757.
- Briefing EU Legislation in Progress, Artificial intelligence act. EPRS_BRI(2021)698792_EN PDF (www.europarl.europa.eu) (Erişim Tarihi 20.09.2025)
- Brunnerova S., Ceccon D., Holubova B., Kahancova M., Lukacova K. & Medas G.(2024). “Collective Bargaining Practices on AI and Algorithmic Management In European Services Sectors” (2024) : 3-28.
- Buchanan, B. G. (2006). “A (Very) Brief History of Artificial Intelligence”, *AI Magazine*, 26(4): 53-60.

- Büyüksağış E.(2021). “Yapay Zeka Karşısında Kişisel Verilerin Korunması ve Revizyon İhtiyacı”, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 18(2): 529-541.
- Cancela-Outeda, C., (2024).“General-Purpose AI and the AI Act”, Internet of Things”, (27): 1-11.
- Chiraag Bains, “*The Legal Doctrine That Will be Key to Preventing AI Discrimination*”, Semtember 2024, <https://www.brookings.edu/articles/the-legal-doctrine-that-will-be-key-to-preventing-ai-discrimination/>. E.T.14.10.2025
- Chen, Z.(2023). “Ethics and Discrimination in Artificial Intelligence-Enabled Recruitment Practices”. *Humanities and Social Sciences Communications*, No. 10:1-13
- Çankaya Y.(2024). Yapay Zekanın İş İlişkinde Etkileri, On İki Levha Yayıncılık.
- Çelebi Demir D. (2025). “İş İlişkinin Kurulmasında Robot İşe Alım ve Yapay Zeka Kullanımı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 27(1):205-253.
- Çelik N., Caniklioğlu N.& Talat Canbolat T.(2020). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Jeffrey D. (2018), “Insight – Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool That Showed Bias Against Woman”, <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/>. ET. 14.10.2025.
- Del Castillo A.P.& Taes S. (2025). “Artificial Intelligence and Labour Law”. The Cambridge Handbook on The Law (Ed. Smuha N.A.), Cambridge University Press :339-366.
- Dönmez Z. (2025). “Yapay Zekânın Hukuki Gelişimi ve AB Yapay Zeka Yasası”, Adalet Dergisi, (74):947-975.
- Ekmekçi Ö., Yücedağ N., Akkanat-Öztürk E.B & Aşıkoğlu Ş. İ.(2024). Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Ermumcu S. D.(2021). “Kişisel Verileri Koruma Kanunu’nun İşverene Yüklediği Sorumluluklar”, Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR), 8(2):440-461.
- European Commission. (2021a). Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council. Laying Down
- Floridi L. (2019). “Translating Principles into Practices of Digital Ethics: Five Risks of Being Unethical”, *Philosophy & Technology*, 34(4): 185-193.
- General Data Protection Regulation (Genel Veri Koruma Tüzüğü), kişisel veriler işlenirken gerçek kişilerin korunmasını amaçlamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng> (Erişim tarihi: 15.09.2025).
- Güçlütürk O.G. & Kadioğlu Y.M.(2021). “Yapay Zekâ ve Regülasyon,” içinde *Gelişen Teknolojiler ve Hukuk II: Yapay Zekâ*, ed. E. Eylem Aksoy Retornaz ve Osman Gazi Güçlütürk (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık): 75-118.
- Gürsel İ.(2016). İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Güzel A., Çatalkaya Ugan D.& ve Heper H.(2023). “İş Hukukunun Yapay Zeka ile Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi”, *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi*, 15 (Özel Sayı): s.25-110.
- Hacker, P.(2020). “AI Regulation in Europe”, Working Paper: 3-21.
- Hacker, P. (2023). “Sustainable AI Regulation”, Working Paper:1-28.
- Kim, B-Je., Jeong S.& Chung J. (2025). “AI Governance in the Context of the EU AI Act”, *IEEEAccess* (20): 144126-144142.
- Harmonized Rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and Amending Certain Union Legislative Acts.https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF. (Erişim Tarihi:10.10.2025)
- Jackson, M. C.(2021). “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias: The Issues With Technology Reflecting History & Humans”, *Journal of Business & Technology Law*, 16 (2):299-316.
- Kammerer B.(2022). “Hired by a Robot: The Legal Implications of Artificial Intelligence Video Interviews and Advocating for Greater Protection of Job Applicants”, *Lowa Law Review*, 107(2):817-849.
- Karadeniz S. (2025). “Avrupa Birliği Yapay Zeka Kanunu’nun Risk Grupları ve İlgililerin Yükümlülükleri Bağlamında İncelenmesi”, *HBV Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29 (1): 307-365.

- Karayormuk, K. (2001). "Toplam Kalite Yönetiminde Performans Değerlemenin Önemi ve Bir Araştırma", Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 3(2):61-73.
- Karluk, S.R. (2005). "Kıbrıs'ın AB Üyeliği AB'yi Böler mi?". (Ed. Oğuz Kaymakçı), Avrupa Birliği Üzerine Notlar, ss. 263-287, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kavak Güven N. (2022). Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Doğrultusunda Profillemeye ve Otomatik Karar Alma, On İki Levha Yayıncılık.
- Keith E. Sonderling, Bradford J. Kelley ve Lance Casimir, "The Promise and The Peril: Artificial Intelligence and Employment Discrimination", (2022) 77 (1) University of Miami Law Review 1
- Kellogg K.C, Valentine M. & Christin A. (2020). "Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control", Academy of Management Annals, 14(1):366-410.
- Kerckhofs P.(2025), "Collective Bargaining on Artificial Intelligence at Work". (<https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/all/collective-bargaining-on-artificial-intelligence-at-work>) Erişim Tarihi: 15.10.2025.
- Kılıç Kırılmaz S. & Ateş Ç.(2021). "İşe Alımlarda Yapay Zeka Kullanımı: Kavramsal Bir Değerlendirme", Journal of Business and Trade (JOINBAT), 2(1):37-48.
- Kıngır, S. & Mesci, M. (2007). "Öğrenen Organizasyonlar", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6(19):19-27.
- Küzeci E. & Kılıç Ş.(2019). "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi", Legal İHSGHD, 16(63):947-992.
- Laurie Clarke, 'The EU's Leaked AI Regulation is Ambitious But Disappointingly Vague' bkz. <https://techmonitor.ai/policy/eu-ai-regulation-machine-learning-european-union> (Erişim tarihi: 17.09.2025)
- Mateescue A. & Nguyen A. (2019). "Explainer Algorithmic Management in the Workplace", Data & Society, New York.
- Nachbar, T.B.(2021). "Algorithmic Fairness, Algorithmic Discrimination", Florida State University Law Review, 48: 509-557.
- Novelli, C., Hacker, P., Morley, J., Trondal, J., & Floridi, L, A. (2024). "Robust Governance for the AI Act: AI Office, AI Board, Scientific Panel, and National Authorities", European Journal of Risk Regulation, 16 (2): 566-590.
- Odabaşı, Y. (2004). Postmodern Pazarlama, Mediacat Kitapları, İstanbul.
- Özparlak B. O.(2021). Büyük Veri Çağında Yapay Zeka Sistemlerinin İş İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Öztemel, E. (2020). "Yapay Zeka ve İnsanlığın Geleceği". (Ed. Muzaffer Şeker, Yasin Bulduklu, Cem Korkut, Mürsel Doğrul), Bilişim Teknolojileri ve İletişim Birey ve Toplum Güvenliği, ss.95-112, Türkiye Bilimler Akademisi, Ankara.
- Öztırak M. (2024). "Yapay Zeka İle Duygu Analizi: İşe Alımda Yeni Bir Süreç Başlıyor". (<https://tr.linkedin.com/pulse/yapay-zeka-ile-duygu-analizi-i%C5%9Fe-al%C4%B1m-s%C3%BCre%C3%A7lerinde-yeni-7iesc>)
- Pauline T.K. (2023). "Artificial Intelligence, Big Data, Algorithmic Management, and Labor Law", Legal Studies Research Paper Series, Paper No:23-06-01: 1-24.
- Presno Linera M. A. & Meuwese A. (2025). "Regulating AI from Europe: a joint of the AI Act and the Framework Convention on AI", The Theory and Practice Of Legislation, 1-20.
- Puran A. N. (2024). "Dimensions of artificial intelligence ethics from an international and eu perspective", AGORA International Journal of Juridical Sciences, 18(2): 245-251.
- Sattar Butt J. (2024). "Analytical Study of the World's First EU Artificial Intelligence (AI) Act", International Journal of Research Publication and Reviews, 5 (3): 7343-7364.
- Seyhan S. (2023). Yapay Zekâ Teknolojileri Kapsamında İdarenin Sorumluluğu, İstanbul On İki Levha Yayıncılık.
- Ses, S.C. & Korkusuz M.R.(2024). "İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Yapay Zeka Destekli Sistemler Yardımıyla İşlenmesi", ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, 6(2), (Prof. Dr. Mustafa Avcı'ya Armağan):1000-1050.
- Smuha N. A & Yeung K. (2025). "The European Union's AI Act", The Cambridge Handbook on the Law, Ethics and Policy of Artificial Intelligence : 3-32.

- Smuha N. A. (2021). “Beyond a Human Rights-Based Approach to AI Governance: Promise, Pitfalls, Plea”, Published in *Philosophy&Technology*: 1-18
- E Silva N. S. (2025). The Artificial Intelligence Act: Critical Overview (ed. Metzger A.), *JIPITEC* 16(1):2-23.
- Süzek S.(2023). *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Turan Başara G. (2024). “Avrupa Dijital Düzenleme Sisteminde Yapay Zeka Yasası”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 73(4): 2983-3016.
- Veale M. & Borgesius F. Z. (2021). “Demystifying the Draft EU AI Act.”, *Computer Law Review International*, 22(4): 97-112.
- Vedder A.&Laurens Naudts L.(2017). “Accountability For the Use of Algorithms in a Big Data Environment,” *International Review of Law, Computers & Technology*, 31(2): 206-224.
- Wood J.A. (2021). “Algorithmic Management Consequences for Work Organisation and Working Conditions”, *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, No. 2021/07, European Commission, Joint Research Centre (JRC): 1-19.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yiğit E.(2023). *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.