

# İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL VERİLERİN YAPAY ZEKA DESTEKLİ SİSTEMLER YARDIMIYLA İŞLENMESİ\*

*Processing of Personal Data in Working Relationship with the Help of Artificial Intelligence-Supported Systems*

Sencer Metin SES\*\*

M. Refik KORKUSUZ\*\*\*

## Öz

Çalışma yaşamının farklı alanlarında gelişen teknolojilerden yararlanma konusunda kaydedilen yaygınlık, iş ilişkisinin tarafları arasında bazı yeni anlaşmazlık ve uyuşmazlıkların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Gözetim ve takip sistemlerinde son yıllarda yaşanan gelişmelere yapay zekâ teknolojilerindeki kaydedilen ilerlemelerin de eklenmesiyle birlikte iş organizasyonlarında yaşanan dijital dönüşüm özellikle işçilerin kişisel verilerinin işverenlere karşı

\* Etik Beyan: Bu çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü nezdinde ikinci yazarın danışmanlığında birinci yazar tarafından hazırlanmakta olan tezden türetilmiştir.

\*\* Arş. Gör.,Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Elemanı; Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Doktora Öğrencisi, sencermetinsss@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4071-1400

\*\*\* Prof. Dr.,Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, rkorkusuz@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6105-1229

**Makale Gönderim Tarihi/Received:** 14.10.2024.

**Makale Kabul Tarihi/Accepted:** 18.12.2024.

**Atıf/Citation:** Ses, Sencer Metin ve M. Refik Korkusuz. "İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Yapay Zeka Destekli Sistemler Yardımıyla İşlenmesi." *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 6, no. 2 (2024): 1000-1050.

"Bu eser, Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License ile lisanslanmıştır. / This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License." 

korunması bakımından büyük ölçekli etkileri de beraberinde getirmektedir. Yapay zekâ destekli kişisel veri işlemeye yarayan uygulamalar iş ilişkisinin kurulmasında ve devamında işverenlerce kullanılabilir. Yaşanan gelişme ve yaygınlaşan uygulamalar, işverenlerin iş organizasyonunun yönetim ve denetiminde kolaylık sağlama menfaati ile işçilerin kişisel verilerin korunmasıyla bağlantılı olan mahremiyet, özel hayatın gizliliği ve haberleşme özgürlüğü gibi hakları arasında adil bir dengenin kurulmasını gerekli kılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İş İlişkisi, Özel Hayatın Gizliliği, Yapay Zekâ, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması.

### **Abstract**

The prevalence of using developing technologies in different areas of working life has led to the emergence of some new disagreements and disputes between the parties to the working relationship. The digital transformation in business organizations, combined with the developments in artificial intelligence technologies in recent years in surveillance and monitoring systems, brings with it large-scale effects, especially in terms of protecting workers' personal data against employers. Applications that enable artificial intelligence-supported personal data processing can be used by employers in the establishment and continuation of employment relationships. The developments and widespread practices necessitate a fair balance between the employers' interest in facilitating the management and control of business organization and the workers' rights related to the protection of personal data, such as privacy, confidentiality of private life and freedom of communication.

**Keywords:** Labor and Social Security Law, Labor Relationship, Right to Privacy, Artificial Intelligence, Protection of Worker's Personal Data.

### **GİRİŞ**

Gelişen teknolojilerin işverenlere sunduğu veri işleme olanakları, temel hak ve özgürlükler açısından ihlal olarak değerlendirilebilecek müdahalelere sebebiyet verme potansiyeli taşımaktadır. Kişisel verilerin korunması konusunun sahip olduğu hassasiyet, ulusal ve uluslararası regülasyon aktörlerini devreye

sokarak konuyla ilgili<sup>1</sup> rehber ilke<sup>2</sup>, uygulama kodu<sup>3</sup>, sözleşme<sup>4</sup>, direktif<sup>5</sup> ve kanun<sup>6</sup> metinlerinin hazırlanarak yürürlük kazandığı uzun soluklu bir hukuki sürecin

- 
- <sup>1</sup> Kişisel verilerin korunması konusunda yapılan düzenlemelerin temel olarak Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 12. maddesine dayandığı kabul edilmektedir. Bkz. A. Eda Manav, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması," *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XIX, no.2 (2015): 101; Murat Volkan Dülger, "İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması," *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, no.1 (2018): 84. Madde metninde özel yaşamın ve haberleşmenin gizliliği hakları düzenlenmiştir. Madde metni şu şekildedir: "Hiç kimse özel hayatı, ailesi, meskeni veya yazışması hususlarında keyfi karışmalara, şeref ve şöhretine karşı tecavüzlere maruz bırakılamaz. Herkesin bu karışma ve tecavüzlere karşı kanun ile korunmaya hakkı vardır." Bundan başka Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin "Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı" başlığını taşıyan 8. Maddesinde de benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir: "Herkes, özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir." Ayrıca, Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Birleşmiş Milletler Uluslararası Sözleşmesi' nin 17. maddesi uyarınca "Hiç kimsenin özel hayatına, ailesine, evine ya da haberleşmesine keyfi ya da yasadışı olarak müdahale edilemez; hiç kimsenin şeref ve itibarına yasal olmayan tecavüzlerde bulunulamaz. Herkesin bu gibi müdahalelere ya da tecavüzlere karşı yasalarca korunma hakkı vardır.". Kişisel verilerin korunması hakkı özelinde bir tanınmanın gerçekleştirildiği uluslararası belge ise Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'dır. Şartın "Kişisel Bilgilerin Korunması" başlıklı 8. maddesine göre "Herkes, kendine ait kişisel bilgilerin korunması hakkına sahiptir. Söz konusu bilgiler, hukuka uygun bir şekilde, belli amaçlar için ve ilgili kişinin iznine veya yasaların koyduğu diğer haklı nedenlere dayanılarak işleme tabi tutulmalıdır. Herkes, kendisi ile ilgili olarak toplanmış verilere erişmek ve bunların düzeltilmesini sağlamak hakkına da sahiptir. Bu kurallara uyulup uyulmadığının denetimi bağımsız bir yetkili makam tarafından yapılacaktır.
- <sup>2</sup> 14.12.1990 tarihli A/RES/45/95 sayılı "Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeler" (Guidelines for the Regulation of Computerized Personal Data Files) adlı belge örnek olarak verilebilir. Bkz. Erişim Tarihi: Aralık 3, 2024, <https://digitallibrary.un.org/record/105299?v=pdf>.
- <sup>3</sup> ILO Çalışanların Özel Hayatına Dair Bilgilerin Kullanımı ve Korunması Hakkında Uygulama Kodu; metnin içeriği için ayrıca bkz. Emine Tuncay Kaplan, "İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması," *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 52, no.1 (1997): 383 – 384.
- <sup>4</sup> Kişisel verilerin korunması konusunda akla gelen ilk uluslararası sözleşme 28.01.1981 Tarihli ve 108 sayılı Avrupa Konseyi Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi' dir. Ayrıca ILO'nun 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşmesi ile 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşmesinde işçilerin kişisel verileri konusunda hükümlere yer verilmiştir. Kaplan, *İş Hukukunda Kişilik Hakları*, 383.

inşasına yol açmıştır. Bu doğrultuda ayrıca kişisel verilerin korunmasının önemi giderek artmış, konuyla ilgili gerek genel nitelikte ve gerekse de iş ilişkisi özelinde son yıllarda gerçekleştirilen çalışmaların öğretiye sunduğu katkılarla hukuk öğretisinin sahip olduğu bilimsel birikim zenginleştirilmiştir.

Çalışmamız kapsamında ilk olarak iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin mevcut ulusal ve uluslararası hukuk düzenlemeleri incelenmiştir. Sonrasında ise iş ilişkisinin kuruluş ve devamındaki tarafların borçlarını ifa ederken yapay zekâ teknolojileri kullanılarak gerçekleştirilen kişisel veri uygulamaları incelenmiştir. Çalışmanın izleyen bölümünde bu uygulamalarla ilgili olarak doğabilecek olası endişe ve tehlikeler irdelenmiştir. Son olarak ise kişisel verilerin işlenmesinde güvenli yapay zekâ kullanımının teminin için hassasiyetle benimsenmesi gerekli olan ilkelere ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur.

## **I. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI**

### **A. Konunun Önemi ve Genel Çerçevesi**

İş başvurusunda bulunan adaylar ve işçilerin kişisel verileri çeşitli saiklerle işverenler tarafından işlenmektedir. İşverenler, kişisel verileri işlerken iş organizasyonunda açıkta bulunan pozisyon için en uygun adayı seçmek, işçinin performansını ölçerken objektif ölçütlere dayanma yönündeki adli ihtiyacı karşılamak, ticari ve mesleki sırları korumak, işçinin ücretini belirlemek ve kendilerine yüklenen çeşitli yasal yükümlülükleri yerine getirilmek gibi hedefleri

---

<sup>5</sup> 24 Ekim 1995 tarihli ve 95/46/EC sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunması Hakkında Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi, kişisel verilerin korunması konusunda çıkarılan direktiflere örnek verilebilir. Söz konusu düzenleme, 27 Nisan 2016 tarihli Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'yle yürürlükten kaldırılmıştır.

<sup>6</sup> Kişisel verilerin korunması ulus devletlerin iç hukuk düzenlerinde hazırlayarak yürürlüğe koydukları kanunlara da konu teşkil etmektedir. Ülkemizde 2010 yılında gerçekleştirilen referandum sonucunda kişisel verilerin korunması hakkı anayasal teminata kavuşmuştur. Sonrasında ise 2016 yılında bu konuda ayrıntılı düzenlemeler barındıran Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

benimsenirler.<sup>7</sup> İşçinin kişisel verilerini, onun kişilik haklarını oluşturan temel değerlerden biri olarak kabul etmek mümkündür.<sup>8</sup>

Dünyada ve ülkemizde kişisel verilerin korunması başlığı altında gerçekleştirilen tartışma ve çalışmaların gün geçtikçe arttığını gözlemlemekteyiz. Bu durumun ortaya çıkmasında çalışma yaşamında kişisel veri işleme uygulamalarında gerçekleşen yaygınlaşmanın etkileri göz ardı edilemeyecek seviyededir. Teknolojik ilerlemelerin ve bu ilerlemeler içerisinde de özel olarak yapay zekânın kişisel verilerin işlenmesi konusunda sunduğu imkânlar ise işçilerin ve adayların kişisel verilerinin, işverenlerin haksız menfaat temini uygulamalarına ve müdahalelerine karşı korunması ihtiyacını daha da arttırmıştır.<sup>9</sup> İşçi ve adayların kişisel verileri işlenirken gerçekleştirilen usulsüzlüklerin özel hayatın gizliliği ve mahremiyet gibi temel hakların ihlali sonucunu doğurma tehlikesi, konuyu önemli hale getirmektedir.<sup>10</sup> Konunun sahip olduğu önemi zaman içerisinde pek çok ulusal ve uluslararası nitelikli düzenlemenin hazırlanarak yürürlüğe girmesine sebep olmuştur.

İşçinin kişisel verilerinin korunmasıyla ilgili olarak ulusal ve uluslararası ölçekte pek çok düzenleyici işlem bulunmaktadır. Bu düzenlemeler arasında iç

---

<sup>7</sup> Hayrunnisa Özdemir, "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması," *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XIV, no. 1-2 (2010): 234; Senem Değer Ermumcu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverene Yüklediği Sorumluluklar," *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi* 18, no.2 (2021): 443.

<sup>8</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023), 418; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: I Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Lykeion Yayıncılık, Ekim 2022) 201; İlke Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2016) 54; Ayşe Merve Belge, "Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları," *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 19, Özel Sayı (Şeref Ertaş'a Armağan), (2017): 1029; Deniz Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019) 289.

<sup>9</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, 1.

<sup>10</sup> Erdem Büyüksağış, "Yapay Zeka Karşısında Kişisel Verilerin Korunması ve Revizyon İhtiyacı," *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XVIII, no. 2 (2021): 538; Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya ve Hande Heper, "İş Hukukunun Algoritmalarla Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi," *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi* 15, no. Özel Sayı (Öner Eyrenci'ye Armağan) (2023): 73.

hukuka ilişkin Anayasal ve yasal düzenlemeler öne çıkarken uluslararası hukukta ise Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan kaynaklar dikkat çekmektedir. Söz konusu düzenlemeler genel nitelikli olsalar da iş ilişkisi özelinde uygulanabilmektedirler.

## **B. İş İlişkisinde Kişisel Verilerinin Korunması Konusunda İç Hukuk Düzenlemeleri**

### **1. Anayasa ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu**

Kişisel verilerin korunması konusunda ulusal nitelikli anayasal düzenlemeyi ve bu konuda çıkarılmış genel nitelikli Kanunu<sup>11</sup> önemine istinaden ayrı bir başlık altında inceleyeceğiz. Anayasa'nın<sup>12</sup> 20. maddesinde yer alan düzenleme ile kişisel verilerin korunması hakkı güvence altına alınmıştır. Anayasanın *Özel Hayatın Gizliliği* kenar başlıklı 20. maddesinin son fıkrası uyarınca *"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."* Öğretide, kişisel verilerin korunması hakkının Anayasa'da güvence altına alınması ile bireylere ait olan kişisel verilerin hukuken bir sınıra tabi olmaksızın işlenmesinin sebebiyet vereceği tehlikelere karşı bir koruma mekanizmasının sağlandığı belirtilmiştir.<sup>13</sup>

Kişisel veriler işlenirken verisi işlenen kişilerin temel hak ve özgürlüklerinin ihlal edilmemesi hukuki nitelikli bir gerekliliktir. Çünkü kişisel veriler işlenirken özel hayatın gizliliği hakkı başta olmak üzere pek çok temel hak ve özgürlüğün ihlal edilme ihtimali gündeme gelebilecektir.<sup>14</sup> İşte Anayasa'da kişisel verilerin

<sup>11</sup> Nuri Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayıncılık, Kasım 2023) 383.

<sup>12</sup> R. G. 09.11.1982, S. 17863 Mükerrer

<sup>13</sup> Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 381 – 382; Kübra Demir, "İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması," iç. *Dijital İş Hukuku Uygulamaları*, ed.Saim Ocak (Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2024) 393.

<sup>14</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, 155.

korunmasında uyulacak usul ve esasları belirlemek için çıkarılması öngörülen Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK/Kanun)<sup>15</sup> ve bu kanunla kurulan Kişisel Verileri Koruma Kurumu<sup>16</sup> (Kurum), verisi işlenen bireylerin kişilik haklarının ihlale uğrama ihtimallerinin bertaraf edilmesi amacını taşımaktadır.<sup>17</sup>

KVKK'nın ikinci maddesinde kanunun kimlere uygulanacağı sorusuna cevap verilmektedir.<sup>18</sup> Düzenleme uyarınca: "Bu Kanun hükümleri, kişisel verileri işlenen gerçek kişiler ile bu verileri tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işleyen gerçek ve tüzel kişiler hakkında uygulanır." Bu doğrultuda Kanun öncelikle kişisel verileri işlenen gerçek kişilere uygulanacaktır. Veri işleyenler bakımından ise kanunun kapsamı özellik arz etmektedir. Şöyle ki, şayet kullanılan sistemde kısmen veya tamamen otomatik yollarla veri işleme gerçekleştirilmekteyse o takdirde bu sistemi kullanan gerçek ve tüzel kişiler herhangi bir şart aranmaksızın kanun kapsamına dâhil olacaklardır. Buna karşılık sistemde otomatik olmayan yollarla veri işleme gerçekleştirilmekteyse veri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin kanun kapsamına girebilmesi için işlenen verilerin herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olması gerekecektir. Bu haliyle kanunun uygulama alanının oldukça geniş olduğunu belirtebiliriz. Bundan başka maddede yer alan ifadeler, Kanunun iş ilişkisinde de uygulanacağı şeklinde bir sonuca varmamızı sağlamaktadır.<sup>19</sup>

Kanunun "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinde kişisel verilerin korunması konusunda birtakım temel kavramlar tarif edilmiştir. Bunlardan bazıları kişisel veri, ilgili kişi, veri kayıt sistemi, kişisel verilerin işlenmesi, veri işleyen ve veri sorumlusu şeklindedir. Kanunda yer alan bazı kavramların tanımlarının

---

<sup>15</sup> R. G. 07.04.2016, S. 29677.

<sup>16</sup> <https://www.kvkk.gov.tr/> , Erişim Tarihi: Ekim 14, 2024.

<sup>17</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, 201.

<sup>18</sup> Ayrıca Kanunun hangi hallerde uygulanmayacağı hususu "İstisnalar" kenar başlıklı 28. Maddede açıklanmıştır.

<sup>19</sup> Manav, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 109; Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, 161; Çelik, vd, İş Hukuku Dersleri, 383; Başak Ozan Özparlak, Büyük Veri Çağında Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2021) 159 – 160; Karsu Arslan, Evde Tele Çalışan Kişinin Kişisel Verilerinin Korunması (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Ağustos 2024) 99.

içeriğinde yine aynı başlık altında düzenlenen başka kavramlara yer verildiği gözlemlenmektedir. Biz çalışmamızda içeriksel anlamda uyum tesis etmek amacıyla sadece iş ilişkisi bakımından önemli gördüğümüz kavramların yasal tanımlarına yer vermeyi tercih ettik.

KVKK'nın 3. maddesi uyarınca *“kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi,”* kişisel veridir. *“Kişisel verisi işlenen gerçek kişi ”*ye ilgili kişi denir. Kanunun çizdiği kavramsal çerçevede veri kayıt sistemi, *“kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği... sistem”* olarak tanımlanmıştır. *Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem KVKK' nın 3. maddesine göre kişisel verilerin işlenmesi olarak adlandırılmaktadır.* Veri sorumlusu kavramı *“kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek ve tüzel kişi”* olarak tanımlanmıştır. Değineceğimiz son kanuni tanım veri işleyen kavramına ilişkindir. KVKK, veri işleyeni *“veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişi”* şeklinde tanımlamak yoluna gitmiştir.

Veri işleyen madde gerekçesinde kişisel verileri veri sorumlusu adına ve kendisine verilen talimatlar doğrultusunda işleyen kişiler şeklinde belirtildiği için iş ilişkisinde veri sorumlusunun işveren<sup>20</sup>, veri işleyenin ise işyerindeki diğer işçiler olacağı doktrinde ifade edilmiştir.<sup>21</sup> Buna karşılık Kurum tarafından

---

<sup>20</sup> Belirtilmelidir ki, veri işleyen işveren olabileceği gibi kamu tüzel kişileri ile kamu görevlileri ve özellikle işçilerin sağlık verilerinin işlenmesinde etkili sağlık hizmet sunucularından biri olan ortak sağlık ve güvenlik birimleri de olabilir. Ayrıca bkz. Elif Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Mayıs 2020) 364 – 365; Adem Yelmen, *“Kişisel Sağlık Verilerinin Elektronik Ortamda İşlenmesi Üzerine Bir Değerlendirme,” Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi XVIII, no. 2 (2023): 767.*

<sup>21</sup> Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 389; Süzek, *İş Hukuku*, 421; Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 160; Ancak doktrinde işçilerin, veri sorumlusu işverenin organizasyonuna dâhil olmakla birlikte veri işleyen olarak nitelendirilemeyeceği yönünde



hazırlanan “Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi (Uygulama Rehberi)”<sup>22</sup> kapsamında veri işleyen kavramı “*veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen, veri sorumlusunun organizasyonu dışındaki gerçek veya tüzel kişiler*”<sup>23</sup> şeklinde tanımlanmıştır. Veri işleyen kavramının Uygulama Rehberi’nde yapılan tanımının dikkate alınması ve doktrinde bu yönde savunulan görüşlerin benimsenmesi halinde işverene bağımlı çalışan işçilerin hukuki açıdan veri işleyen olarak nitelendirilmesi söz konusu olamayacaktır. Burada Kanun ile Uygulama Rehberi arasındaki çatışmada Kanunun uygulanması gerektiğini görüş olarak belirtmekteyiz. Kişisel verileri işlenen işçi ve adaylar ise ilgili kişi kavramı kapsamında değerlendirileceklerdir.<sup>24</sup> İşçilerin ve adayların başkaca kişisel ve özel nitelikli verilerinin yanında dijital ortamda veya özlük dosyasında muhafaza edilen kimlik bilgileri, adli sicil kayıtları, meslekleri, psikolojik verileri, sendikal veya siyasi kuruluş üyelik durumları gibi verileri de KVKK kapsamında korunmaktadır.<sup>25</sup>

Kişisel verilerin, KVKK’da belirtilen esas ve usullere uyulmaksızın işlenmesi halinde, kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı bakımından ihlal niteliğinde sonuçlar meydana gelecektir. İşçilerin kişisel verileri işlenirken benimsenmesi

---

görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşler için bkz. Elif Küzeci ve Şebnem Kılıç, “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler,” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 16, no. 63 (2019): 970-971; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (Ankara: Lykeion Yayıncılık Nisan 2022) 717; Esra Yiğit, *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Mayıs 2023) 14; Ömer Ekmekçi vd., *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2024) 87; Arslan, *Evde Tele Çalışan Kişinin Kişisel Verilerinin Korunması*,90.

<sup>22</sup> Erişim Tarihi: Ekim 13,2024, <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646.PDF>.

<sup>23</sup> Uygulama Rehberi, 56.

<sup>24</sup> Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 160.

<sup>25</sup> Manav, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 99; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 384; Zeynep Ceren Nurata, “Hukuksal, Örgütsel ve Etik Bir Sorun Olarak İşyerinde Elektronik Gözetim,” *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi* 7, no.3 (2021):, 216; Derya Yurteri Çetin, “6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu Kapsamında Çalışanlara ve Çalışan Adaylarına Yapılabilecek Testler,” *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 4, no. 1 (2022): 15.

gereken ilkeler KVKK md. 4'te düzenlenmiştir.<sup>26</sup> Kanunun 5. maddesinde kişisel verilerin ve 6. maddesinde de özel nitelikli kişisel verilerin hangi şartlar altında işlenebileceği belirtilmiştir. İlgili düzenleme uyarınca “kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri” özel nitelikli kişisel veri olarak adlandırılır. Özel nitelikli kişisel verilerin Kanunda ayrıca düzenlenmesinin sebebi, bu verilerin sahibi ilgili kişilerin bu veriler nedeniyle ayrımcılığa uğrama ihtimalinin bulunmasıdır.<sup>27</sup>

KVKK, veri sorumlusu olarak işverenlere birtakım yükümlülükler getirmiştir. Aydınlatma ve veri güvenliği yükümlülükleri bu yükümlülüklerdendir.<sup>28</sup> Kanun

---

<sup>26</sup> KVKK'nın “Genel ilkeler” kenar başlıklı 4. Maddesi şu şekildedir:

“ (1) Kişisel veriler, ancak bu Kanunda ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak işlenebilir.

(2) Kişisel verilerin işlenmesinde aşağıdaki ilkelere uyulması zorunludur:

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.”

<sup>27</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 715 – 716; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 384; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 281; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, 115; Selen Uncular, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve AB Genel Veri Koruma Tüzüğü Kapsamında İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ekim 2018) 114; Miray Özer Deniz, “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk,” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, no. 45 (Ocak 2021): 359.

<sup>28</sup> KVKK'nın “Veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü” kenar başlıklı 10. Maddesi şu şekildedir:

“(1) 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,

uyarınca veri sorumlusu işverenler, verisi işlenen işçilere Kanun'da sayılan hususlarda bilgi vermekle yükümlü tutulmuştur. İşçilerin KVKK kapsamında sahip olduğu haklar, veri sorumlusu ve temsilcilerinin kimlikleri, kişisel verilerinin işlenme amacı, işlenen kişisel veriler aktarılacaksa aktarılacak olan kişilerin kimlikleri ve kişisel verilerin aktarılma amacı, kişisel veri toplamada tercih edilen yöntem ve veri toplama gerçekleştirilirken dayanan hukuki sebep hakkında bilgilendirilmeleri yasal yükümlülük olarak belirlenmiştir. Veri sorumlularının bilgilendirme yükümlülüğü ile ilgili olarak Kanun'da ve Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usûl ve Esaslar Hakkında Tebliğ<sup>29</sup> de belirtilen içerikler<sup>30</sup> asgari hususlardır.<sup>31</sup> Başka bir deyişle işverenlerin, bilgilendirmenin kapsamını genişletebilmeleri imkân dâhilindedir.

İş ilişkisinde aydınlatma yükümlülüğü özellikle Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında kişisel verilerin korunmasıyla bağlantılı bir hak ihlalinin gerçekleşmesi durumunun ve bu kapsamda hukuki sorumluluğun belirlenmesinde önemli bir ölçüt olarak değerlendirilmektedir. AYM, vermiş olduğu işçinin e-posta hesabındaki iletilerin içeriğinin işveren tarafından denetlenmesiyle ilgili bir kararda söz konusu uygulamanın gerçekleştirilebileceği hususunda işçilere açık bir bilgilendirmenin yapılmaması durumunun işçilerin hak ve özgürlükleri bakımından bir müdahaleyle karşılaşmayacakları yönünde

---

ç) Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi,

d) 11 inci maddede sayılan diğer hakları,konusunda bilgi vermekle yükümlüdür.”

<sup>29</sup> R.G. Mart 10, 2018, Sayı:30356

<sup>30</sup> KVKK'nın "Aydınlatma yükümlülüğünün kapsamı" başlıklı 4. maddesi şu şekildedir:

(1) Kanununun 10 uncu maddesine göre; kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumluları veya yetkilendirdiği kişilerce, ilgili kişilerin bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu yükümlülük yerine getirilirken veri sorumluları veya yetkilendirdiği kişilerce yapılacak bilgilendirmenin asgari olarak aşağıdaki konuları içermesi gerekmektedir:

a) Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği,

b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği,

c) Kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağı,

ç) Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi,

d) İlgili kişinin Kanununun 11 inci maddesinde sayılan diğer hakları.”

<sup>31</sup> Demir, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 431.

makul sayılabilecek bir beklentiye gireceklerini belirtilmiştir.<sup>32</sup> Karar uyarınca bilgilendirmenin gerçekleşmemesine rağmen işverenin müdahalede bulunarak kişisel veri işleme yoluna başvurması durumunda ise kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ihlal edilmiş olacaktır.<sup>33</sup> Buna karşılık Mahkeme, benzer konuda verdiği bir başka kararda bilgilendirmenin yazılı iş sözleşmesinin maddelerinden birinde yer alması durumunda kişisel verilerin korunması hakkı bakımından bir ihlalin gerçekleşmeyeceği yönünde içtihat geliştirmiştir.<sup>34</sup>

KVKK ile işverenlere getirilen bir diğer yükümlülük veri güvenliğinin sağlanması konusundadır. Kanun'un 12. Maddesinin birinci fıkrası şu şekildedir: *"Veri sorumlusu; a) Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, b) Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, c) Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak, amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır."* Kanun'un 12. maddesinin birinci fıkrasına göre; işverenler, ilgili kişi işçilere ait kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesinin ve verilere hukuka aykırı olarak erişilmesinin önlemesi ile verilerin korunması amacıyla uygun güvenlik seviyesinin sağlanmasına ilişkin her türlü önlemi almakla yükümlü kılınmıştır. Kanun'un 12. Maddesinin ikinci fıkrasında ise şu ifadeler yer verilmiştir: *" 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."* Kanun, düzenlemenin ikinci fıkrasında yer alan hükümlerle veri işleyenler bakımından da bu yükümlülüklerin geçerli olacağını düzenlemektedir.<sup>35</sup> İşverenler, iş organizasyonunda takip edilen veri işleme süreçlerinin KVKK' ya uygun olarak gerçekleştirilmesi ile ilgili olarak bir denetim yapma veya yaptırma yükümlülüğüne tabi kılınmıştır. Kanun ayrıca

<sup>32</sup> AYM, E.Ü. Başvurusu, Başvuru no. 2016/13010, 17.09.2020, p. 75.

<sup>33</sup> E.Ü. Başvurusu, p.77.

<sup>34</sup> AYM, Celal Oraj Altunörgü Başvurusu, Başvuru no. 2018/31036, 12.01.2021, p.42; Amerikan hukukunda da aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin hukuki sorumluluk bakımından işveren lehine doğuracağı etkiyle ilgili benzer nitelikte bir uygulamanın var olduğu yönünde bilgi için ayrıca bkz. Uğur Tabak ve Cenk Konukpay, "Güncel Uluslararası İchtihatlar Çerçevesinde İşyerinde İzleme Uygulamaları ve Özel Yaşamın Korunması," *Suç ve Ceza Dergisi*, no. 1 (2018): 134-135.

<sup>35</sup> Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 391; Demir, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 434.

veri sorumlusu işverenler ile veri işleyenler bakımından bir sır saklama yükümlülüğü öngörmektedir. Bu yükümlülük iş ilişkisi sona erdikten sonra da devam edecektir. İşlenen kişisel verilerin üçüncü kişiler tarafından hukuka aykırı yollarla ele geçirilmesi halinde ise veri sorumlusu işveren tarafından Kişisel Verilerin Korunması Kurulu'na (Kurul) ve ilgili kişilere durumun gecikmeksizin bildirilmesi bir zorunluluk olarak öngörülmektedir.<sup>36</sup>

Aydınlatma ve veri güvenliği yükümlülüklerinden ayrı olarak veri sorumlusu işverenin gerektiğinde işçi ve adaylardan açık rıza almak, Kurul kararlarını yerine getirmek, veri sorumlularını siciline kaydolmak ve veri ilgilileri tarafından yapılan başvurulara süresi içerisinde cevap vermek gibi başkaca yükümlülükleri de mevcuttur.<sup>37</sup> Kişisel verilerin korunması hukukunda açık rıza<sup>38</sup>, veri sorumlularına kişisel verileri işlemek hususunda tanınan bir hukuka uygunluk sebebidir.<sup>39</sup> Gerek iş ilişkisini diğer borç ilişkilerinden ayırt etmemizi sağlayan bağımlılık unsurunun varlığı<sup>40</sup> ve gerekse de adaylar bakımından iş ilişkisinin kurulması için alım sürecinin devamlılığını sağlamak yönündeki zorunluluk bu bağlamda verilen

---

<sup>36</sup> Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 289; Yiğit, *Kişisel Verilerin Korunması*, 44; Ekmekçi, Yücedağ, Akkanat Öztürk ve Aşikoğlu, *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, 309.

<sup>37</sup> Ermumcu, *İşverene Yüklediği Sorumluluklar*, 452 vd.

<sup>38</sup> KVKK'nın ilgili maddesi uyarınca açık rıza kavramı "belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza..." olarak tanımlanmıştır.

<sup>39</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, 194; Bu minvalde bilgilendirme ve açık rıza alma yükümlülüğü yerine getirilmeksizin işçinin banka hesap hareketlerine erişildiği ve böylelikle de işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenerek kişisel verilerin korunması hakkının ihlal edildiği yönünde verilen AYM kararı için ayrıca bkz. AYM, Furkan Çakır Başvurusu, Başvuru no. 2020/36976, Şubat 13, 2024; İşçinin kişisel verilerinin korunması konusunda verilen AYM kararları için ayrıca bkz. AYM, Ertan Enginyurt Başvurusu, Başvuru no. 2019/37012, 23.11.2022; AYM, Fırat Gerçek Başvurusu, Başvuru no. 2019/25604, 19.07.2022;; AYM, Ramazan Şahin Başvurusu, Başvuru no. 2018/11988, 10.03.2022; AYM, Samet Ayyıldız Başvurusu, Başvuru no. 2018/34548, 28.12. 2021; AYM, A.A.Y. Başvurusu, Başvuru no. 2016/13011, 29.09.2020.)

<sup>40</sup> Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 174-175; Süzek, *İş Hukuku*, 235 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, 83; Öner Eyrenci vd., *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020) 63 vd.; Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016) 98 vd.

rızanın özgür iradeye dayandığı düşüncesini sorgulamayı gerektirecektir.<sup>41</sup> Bu minvalde öğretide iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesi konusunda işçilerden alınacak rızanın mevzuatta ayrıca düzenlenmesi gerektiği yönünde görüşler savunulmaktadır.<sup>42</sup> Kanunla işverene tanınan yükümlülüklerin gerekleri yerine getirilmeksizin işçi ve adayların kişisel verilerinin işlenmesi halinde Kurum tarafından idari para cezası yaptırımını uygulanabilmektedir.<sup>43</sup>

KVKK ile kişisel verileri işlenen işçiler bakımından işverene karşı kullanılacak birtakım hakların tanınması da söz konusudur.<sup>44</sup> Bu haklar, Kanunun 11. maddesinde düzenlenmiştir.<sup>45</sup> İlgili düzenleme uyarınca işçiler öncelikle, işverenlerine başvurmak suretiyle kişisel verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenebilirler. İşçilerin işlenen verilerle ilgili bilgi talep edebilmeleri

---

<sup>41</sup> Süzek, İş Hukuku, 423; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisi, 1679; Ozan Özparlak, Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı, 197.

<sup>42</sup> Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 199; İşçinin kişisel verilerinin işlenmesinde rızanın TBK 419 karşısındaki durumunu aşağıda "Diğer Yasal Düzenlemeler" başlığı altında inceleyeceğiz.

<sup>43</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Karar no. 2020/404, Mayıs 20, 2020, (Erişim Tarihi: Ekim 13,2024, <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6913/2020-404.>).

<sup>44</sup> Belge, İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları, 1043.

<sup>45</sup> KVKK'nın "İlgili kişinin hakları" kenar başlıklı 11. maddesi şu şekildedir:

"(1) Herkes, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili;

- a) Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- b) Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- c) Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- ç) Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- d) Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme,
- e) 7 nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,
- f) (d) ve (e) bentleri uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- g) İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,
- ğ) Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme, haklarına sahiptir."

de mümkün kılınmıştır. Kişisel verileri işlenen işçiler işlenme amacını, verilerin söz konusu amaç doğrultusunda işlenme durumunu ve aktarıldığı kişilerin kimlik bilgilerini de öğrenebilirler ki bunlar ayrıca işverenin aydınlatma yükümlülüğü kapsamına dâhildir.

Bundan başka, Kanun kapsamında işçilere kişisel veriler işlenirken gerçekleşen eksiklik veya yanlışlıklarla ilgili olarak sildirme ve düzelttirme talebinde bulunma hakkı tanınmıştır.<sup>46</sup> İşçiler bu hak kapsamında işlenen kişisel verilerinde yer alan eksik ve yanlış hususların düzeltilmesini talep edebileceklerdir. İşçiler ayrıca verilerinin otomatik sistemler aracılığıyla işlenmesi sonucunda kendileri hakkında doğabilecek olumsuz nitelikli sonuçlara da itiraz edebilme imkânına sahiptirler.<sup>47</sup> Kişisel verilerin işlenmesini gerektiren sebeplerin geçerliliğini yitirmesi halinde işçiler, işlenen kişisel verilerinin imha edilmesi noktasında işverenlerinden talepte bulunabileceklerdir. Öğretide kişisel verilerin imhasını isteme imkanının unutulma hakkı ile bağlantılı olduğu ifade edilmiştir.<sup>48</sup> Düzeltme ve imha talepleri kişisel verilerin aktarıldığı mekanizmaya da bildirilebilecektir. Madde kapsamında son olarak işçilerin kişisel verilerinin Kanunda öngörülen usul ve esaslara aykırılık teşkil edecek şekilde işlenmesi sebebiyle zarara uğramaları halinde uğradıkları zararın tazminini talep edebilecekleri belirtilmiştir. İşçiler bu durumda genel hükümlere göre tazminat talebinde bulunabilecekleri gibi bundan ayrı olarak İş Kanununun 24/II düzenlemesi uyarınca iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmek yoluna da başvurabilir.<sup>49</sup> Haklı fesih sebebi olarak 24/II – b bendinde yer alan “*İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa*”<sup>50</sup> şeklindeki düzenleme; c bendinde yer alan “*İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı satışmada*

---

<sup>46</sup> Demir, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 438.

<sup>47</sup> Demir, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 440.

<sup>48</sup> Demir, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 439.

<sup>49</sup> Özdemir, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi, 248; Manav, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 131; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, İş Hukuku Dersleri, 393-394; Ermumcu, İşverene Yüklediği Sorumluluklar, 456 vd.; Yiğit, Kişisel Verilerin Korunması, 191.

<sup>50</sup> Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, 420 – 421.

*bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa” şeklindeki düzenleme<sup>51</sup> ve f bendinde yer alan “... çalışma şartları uygulanmazsa” şeklindeki düzenleme<sup>52</sup> ön plana çıkmaktadır. Burada ayrıca Türk Medeni Kanunu<sup>53</sup>’nun kişiliğin korunmasına ilişkin 24. ve 25. maddelerinde yer alan hükümleri<sup>54</sup> de devreye girebilecektir.<sup>55</sup>*

## 2. Diğer Yasal Düzenlemeler

Türk hukukunda iş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunması ve işlenmesi konusuyula ilgili olarak Anayasa ve KVKK’ dan başka kanunlarda da önem arz eden düzenlemelere yer verilmiştir. Bunlardan ilk bahsedeceğimiz kanun Türk Borçlar Kanunu<sup>56</sup> (TBK)dur. İşçinin kişisel verilerinin korunmasıyla ilgili önceki Borçlar Kanunu<sup>57</sup>nda özel bir düzenleme yer almamakta idi. Yürürlükte bulunan Kanun ile bu konuda yenilik getirilmiştir. Türk Borçlar

---

<sup>51</sup> Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı,420; Yiğit, Kişisel Verilerin Korunması, 191.

<sup>52</sup> Yiğit, Kişisel Verilerin Korunması, 191.

<sup>53</sup> R.G. 08.12.2001, S. 24607.

<sup>54</sup> “Madde 24- Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.

Madde 25- Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir. Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır. Manevî tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; miras bırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez. Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir.”

<sup>55</sup> Ermumcu, İşverene Yüklediği Sorumluluklar, 456-457.

<sup>56</sup> R.G. 04.02.2011, S. 27836.

<sup>57</sup> R.G. 22.04.1926, S. 359.



Kanunu'nun 419. maddesi uyarınca "işveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir". Madde gerekçesinde de ifade edildiği üzere burada kişisel verilerin kullanılması konusunda getirilen söz konusu kısıtlamaların temel amacı işçinin korunmasıdır.<sup>58</sup> TBK'da sayılan kısıtlamalar dışında bir sebeple işverence kişisel verilerin kullanılması halinde sözleşmeye aykırılık oluşacaktır.<sup>59</sup>

Kanun koyucunun TBK 419' da çizdiği çerçeve, işçinin kişisel verilerinin işlenmesi konusunda genel ve sınırlayıcı niteliktedir.<sup>60</sup> Bu düzenlemede işçilerin kişisel verilerinin işverenlerce işlenebileceği haller, işe yatkınlık ve sözleşmenin ifası için zorunluluk olarak belirtilmiştir. Madde metninde açık rıza kavramına yer verilmemiştir. Bundan başka TBK 419'un özel hüküm olması sebebiyle iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesi konusunda KVKK'ya göre öncelikli olarak uygulanması gerekir.<sup>61</sup> Dolayısıyla TBK 419' da belirtilen haller dışında işçilerin kişisel verilerinin açık rıza bulunsa bile işverenlerce işlenemeyeceği yönünde öğretide yer alan görüşlere katılıyoruz.<sup>62</sup> Bu noktada TBK 419'un kişisel verilerin işlenmesinde açık rıza bakımından sağladığı koruma yeterlidir. Düzenlemede ayrıca özel kanun hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir. Kanun koyucunun burada kullandığı özel kanun ifadesinden KVKK anlaşılmalıdır.<sup>63</sup> Burada yer alan

---

<sup>58</sup> TBK 418. Madde Gerekçesi.

<sup>59</sup> Özdemir, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi, 261.

<sup>60</sup> Yiğit, Kişisel Verilerin Korunması, 27.

<sup>61</sup> K. Ahmet Sevimli, "Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 24 (2011), 133; Ömer Ekmekçi ve Huriye Hilal Yılmaz, "Gönüllü Aşu Uygulaması ve Çalışma Hayatına Etkileri" ,*Çimento İşveren Dergisi* 35, no. 5 (2021): 22; Yiğit, *Kişisel Verilerin Korunması*, 24; Arslan, *Evde Tele Çalışan Kişinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 113.

<sup>62</sup> K. Ahmet Sevimli, "İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri," *Toprak İşveren Dergisi*, no. 116 (2017): 10; Yiğit, *Kişisel Verilerin Korunması*, 24; Arslan, *Evde Tele Çalışan Kişinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 113 – 114.

<sup>63</sup> Manav, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 104.

düzenleme, tabi olduğu kanun fark etmeksizin tüm iş ilişkilerinde uygulanacaktır.<sup>64</sup>

Bu başlık altında değineceğimiz ikinci kanun 4857 sayılı İş Kanunu'dur. İş Kanunu'nun "İşçi Özlük Dosyası" kenar başlıklı 75. maddesi, işçinin kişisel verilerinin korunması konusundadır. Düzenleme metni şu şekildedir: "İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür." Maddenin kenar başlığında her ne kadar "işçi özlük dosyası" ibaresi yer alsada madde içeriğinde veya İş Kanunu'nda özlük dosyasının tanımına yer verilmemiştir. Genel hatlarıyla özlük dosyası, her bir işçi için ayrı olarak işveren tarafından tutulan ve çalışma ilişkisi kapsamında işçilerle ilgili her türlü belge ve bilginin yer aldığı dosyadır.<sup>65</sup> Bu madde ile işverenlere iş sözleşmesi akdedildikten sonra işçi hakkında öğrendiği bilgileri ve hazırladığı kayıtları saklama yükümlülüğü getirilmiştir.<sup>66</sup> İşverenin düzenlemeye aykırı davranması durumunda hukuki durum sır saklama yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilecektir.<sup>67</sup> Ayrıca bu düzenleme ile birlikte işçinin kişisel verilerinin korunması amacıyla getirilen tüm düzenlemeler işverenin işçiyi koruma/gözetme borcunun mevzuatımızdaki izdüşümleri olarak değerlendirilmelidir.<sup>68</sup>

Bu başlık altında değineceğimiz üçüncü ve son yasal düzenleme ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>69</sup>'nda (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) yer almaktadır. Kanunun "Sağlık Gözetimi" kenar başlıklı 15. maddesi ile işverenlere,

---

<sup>64</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 712-713; Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 91; Seracettin Göktaş, "Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu," *Anayasa Yargısı Dergisi* 38, no. 2 (2021): 15.

<sup>65</sup> Ermumcu, *İşverene Yüklediği Sorumluluklar*, 444.

<sup>66</sup> Manav, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 106.

<sup>67</sup> Özdemir, *İşyerinde İşçilerin İzlenmesi*, 260; Manav, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 106.

<sup>68</sup> Sevimli, *Türk Borçlar Kanunu Madde 419*, 122.

<sup>69</sup> R. G. 30.06. 2012, S. 28339

işçilerin sağlık gözetiminden geçirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Düzenlemenin beşinci fıkrası şu şekildedir: “Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur”. Düzenleme uyarınca içeriğine işveren tarafından vakıf olunan sağlık durumu ile ilgili işçiye ait kişisel verilerin özellikle üçüncü kişilerden saklanması, işçinin özel hayatının ve itibarının korunması hakkının bir gereğidir.

### C. İş İlişkisinde Kişisel Verilerinin Korunması Konusunda Uluslararası Düzenlemeler

İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunmasıyla ilgili olarak öne çıkan üç temel uluslararası kaynak bulunmaktadır. Bunlardan ilki Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi’ dir. Bu sözleşmeyle benimsenen ilkelere Anayasa Mahkemesi tarafından verilen kararlarda yer verildiği gözlemlenmektedir.<sup>70</sup> Sözleşme metni incelendiğinde “Tanımlar” başlıklı 2. maddede yer alan “otomatik işlem” kavramı dikkat çekmektedir. Çünkü yukarıda incelediğimiz yürürlükte bulunan KVKK’nın muhtelif yerlerinde kişisel verilerin otomatik yollarla işlenmesinden söz edilmekte ise de bu kavramın tanımına söz konusu kanunda yer verilmemiştir.<sup>71</sup> Sözleşmede yer alan tanıma göre; “otomatik işlem den tamamen veya kısmen otomatik yöntemlerle gerçekleştirilen; verilerin kaydı, bu verilere mantıksal ve/veya aritmetik işlemlerin uygulanması, verilerin değiştirilmesi, silinmesi, geri elde edilmesi veya dağıtılması anlaşılır. Sözleşmenin 5. maddesindeki düzenlemeler şu şekildedir:

“Otomatik işleme konu olan kişisel veriler:

a. Adil biçimde ve yasal yoldan elde edilir ve işlenir;

<sup>70</sup> AYM, E.Ü. Başvurusu, p. 40.

<sup>71</sup> Bu konuda Kurum tarafından yapılan bir tanımdan bahsetmek yerinde olacaktır. “Otomatik Yolla İşleme: İnsan müdahalesini ve çabasını en aza indirgeyerek, kişisel verilerin, dijital ortamda elektronik veya bilişim sistemleriyle belirli ölçütlere göre yapılandırılmasıyla gerçekleştirilen işleme.” Tanımın yer aldığı kaynak için ayrıca bkz. Madde ve Gerekeşi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü, (Ankara: KVKK Yayınları, Mart 2019) 115; Erişim Tarihi: Aralık 26, 2024, <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/062384e3-d18c-4c38-b108-3a7a2a28e849.pdf>.

b. Belli ve meşru amaçlar için kaydedilir ve bu amaçlara aykırı şekilde kullanılmaz;

c. Kaydedilme amaçlarına göre uygun ve yerinde olur ve aşırı olmaz;

d. Doğru bilgileri yansıtır ve gerektiğinde güncellenir;

e. Kaydedilme amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olan süreyi aşmayacak şekilde ilgili kişilerin kimliklerini belirlemeye imkan veren bir biçimde saklanır.”

Madde metninde, kişisel verilerin işlenmesinde benimsenmesi gereken ilkelerle ilgili yol gösterici ifadelere yer verildiği görülmektedir. Bu haliyle sözleşme metninin, KVKK hazırlanırken dikkate alındığı belirtilebilir. Bu ilkelerin yukarıda belirttiğimiz gibi sadece AYM kararlarında değil Yargıtay kararlarında da göz önünde bulundurulduğu söylenebilir. Yargıtay, vermiş olduğu kararlarda, işçilerin kendi aralarında kurduğu bir Whatsapp grubunda yer alan çalışma şartları ile ilgili çeşitli olumsuz ifadelerin yer aldığı yazışmaların, aynı gruptaki bir işçi tarafından işverene bildirilmesi halinde işverenin bilmemesi gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiğini belirtmiştir.<sup>72</sup> Gerçekten, söz konusu durumun Sözleşmede ve mevzuatta yer alan veri işleme ilkeleriyle bağdaşmadığı söylenebilir.

İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunmasıyla ilgili olarak öne çıkan ikinci uluslararası nitelikli kaynak, Avrupa Veri Koruma Tüzüğü'dür. Tüzüğe göre özel kategorideki kişisel verilerin<sup>73</sup> işlenmesi esas itibariyle yasaklanmıştır. Ancak bu yasaklamaya birtakım önemli istisnalar getirilmiştir. Bu istisnalardan biri de Tüzüğün 9. maddesinde “...istihdam ve sosyal güvenlik ile sosyal koruma

---

<sup>72</sup> Yar. 9. HD, E. 2016/14206, K. 2017/9527, 01.06.2017; Yar. 9. HD, E. 2016/14205, K. 2017/9526, 01.06.2017; Yar. 9. HD, E. 2016/14204, K. 2017/9525, 01.06.2017; Yar. 9. HD, E. 2016/14203, K. 2017/9524, 01.06.2017, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>); Salt temin edilme şekli anlaşılamayan Whatsapp konuşmalarına dayanarak iş sözleşmesinin feshini haksız bulan bir Yargıtay kararı için bkz. Yağ. 9. HD, E. 2018/10718, K. 2019/559, 10.01.2019 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>); Farklı bir örnek için ayrıca bkz. Belge, *İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları*, 1040.

<sup>73</sup> KVKK' da yer alan özel nitelikli kişisel veri kavramıyla benzer nitelikteki verileri kapsamına almak üzere Tüzükte benimsenmiş olan kavramdır. Etnik köken, sağlık verileri, sendika üyeliği ve biyometrik veriler gibi alt veri türlerini kapsar.

*hukuku alanındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesi*” olarak belirlenmiştir. Söz konusu düzenleme dikkate alındığında özel kategorilerdeki kişisel verilerle ilgili getirilen kısıtlama iş ilişkisinde istisnai olarak uygulanmayabilecektir. Düzenlemede yer alan hüküm ile KVKK’da özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartlarına ilişkin 6. maddenin 3. fıkrasının f bendinde yer alan “*İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması*” istisnası arasında bir benzerlik bulunmaktadır.<sup>74</sup> Bundan başka Tüzük ile veri sorumlularına kendi sorumlulukları altında gerçekleşen veri işleme faaliyetleri ile ilgili olarak bir kayıt tutma zorunluluğu getirilmiştir. Tüzüğün 30. maddesinde tutulan kaydın içeriğinde bulunması gereken bilgilerle birlikte bu yükümlülükten belirli şartlar dâhilinde 250’den az işçinin çalıştığı organizasyon ve işletmelerin muaf kılındığı açıklanmıştır.

Bu başlık altında inceleyeceğimiz üçüncü uluslararası kaynak henüz çok yeni olarak nitelendirebileceğimiz Avrupa Yapay Zekâ Tüzüğü’dür.<sup>75</sup>(AYZT) AYZT’nin üçüncü ek belgesi (Annex III) hangi yapay zekâ sistemlerinin yüksek riskli olarak sınıflandırıldığı sorusunu cevaplandırmaktadır. Belgeye göre adayların işe alınmasında, iş ilişkisi devam ederken işçilerin görevlendirilmesinde,

---

<sup>74</sup> Bahsedilen hüküm, KVKK ile Avrupa Veri Koruma Tüzüğü arasında uyum sağlanması amacıyla KVKK’ya 2024 yılında 7499 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile eklenmiştir. Benzer şekilde 2025 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı’nın 88. sayfasında Avrupa Veri Koruma Tüzüğü ile KVKK’nun uyumlaştırılması konusunda yapılacak çalışmaların 2025 yılında tamamlanması öngörülmektedir. 7499 Sayılı Kanun için bkz. R.G. 12.03.2024, S. 32487; Avrupa Veri Koruma Tüzüğü ile KVKK arasında uyum sağlama amacının zikredildiği 7499 sayılı Kanun’un Genel Gereçesi için bkz. Erişim Tarihi: Aralık 13, 2024, <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/Kanun/KanunDetay?YasamaKanunId=dfab4c12-e3cd-4d22-a085-018db209a74b&kanunNumarasi=7499#step-2>; 2025 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı için bkz. Erişim Tarihi: Aralık 13, 2024, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2024/11/2025-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi-05112024.pdf>.

<sup>75</sup> Avrupa Birliği Resmi Gazetesi Official Journal of European Union 12.07.2024, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L\\_202401689](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689), Erişim Tarihi: Ekim 11,2024; Teklif aşamasında iken AYZT’yi irdeleyen bir çalışma için ayrıca bkz. Armağan Ebru Bozkurt Yüksel, “Avrupa Komisyonu’nun Yapay Zekâ Tüzük Teklifi’ne Genel Bir Bakış,” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, no.51 (Temmuz 2022): 19 vd..

izlenmesinde, performanslarının ölçülmesinde, terfi ettirilmelerinde ve iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde karar verilirken, başka bir deyişle işçilerin ve adayların kişisel verileri işlenirken kullanılan yapay zekâ sistemleri “yüksek riskli” olarak sınıflandırılmaktadır. Tüzükle yüksek riskli sınıfta yer alan yapay zekâ sistemlerinden yararlanan işverenler bakımından birtakım yükümlülükler öngörülmüştür.

AYZT madde 26 uyarınca dağıtımıcılar<sup>76</sup>, yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin işleyişini kendilerine verilen kullanım talimatları doğrultusunda sağlayarak işleyiş sürecini takip edeceklerdir. İşleyiş sürecinin kullanım talimatları doğrultusunda gerçekleştirilmesinin bir zarar meydana getirme olasılığı barındırdığı yönünde kanaatin dağıtımıcılarda oluşması halinde ise sistemin kullanımı askıya alınarak sağlayıcı veya dağıtımıcılar ile ilgili piyasa gözetim ve denetim otoritelerine durum bildirilecektir. Bundan başka AYZT’ nin 26. maddesinin 6. fıkrasıyla işverenlere kişisel veri işleme kayıtlarını aksi Birlik veya üye ülke hukukunda belirtilmiş olmadıkça en az altı ay süre ile saklama yükümlülüğü getirilmiştir.<sup>77</sup> Ayrıca AYZT’ nin 26. maddesinin 7. fıkrası uyarınca<sup>78</sup> işverenler işyerinde yüksek riskli bir yapay zekâ sistemini kullanıma almadan öncesinde bu uygulama hakkında işçi temsilcileri ve işçilere bilgilendirme yapmakla yükümlü kılınmıştır. Gerçekten AYZT işçilerin kişisel verilerinin

---

<sup>76</sup> Tüzüğün “Definitions (Tanımlar)” başlıklı üçüncü maddesinde yer alan ve işverenleri kapsamına alan “deployer” terimini dilimize “dağıtımıcı” olarak çevirmeyi tercih ettik. Üçüncü madde uyarınca dağıtımıcı “*yapay zekâ sisteminin profesyonel olmayan kişisel bir faaliyet esnasında kullanıldığı durumlar müstesna olacak şekilde kendi yetkisi altında bir yapay zekâ sistemini kullanan gerçek veya tüzel kişi, kamu otoritesi, ajans veya bir başka organ*” olarak tanımlanmıştır.

<sup>77</sup> Düzenlemenin Türkçesi şu şekildedir: “Yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin dağıtımıcıları, söz konusu yüksek riskli yapay zekâ sistemi tarafından otomatik olarak oluşturulan kayıtları, söz konusu kayıtlar kendi kontrolleri altında olduğu ölçüde, yüksek riskli yapay zekâ sisteminin benimsenen amacına uygun bir süre boyunca, özellikle kişisel verilerin korunmasına ilişkin Birlik hukukunda aksi öngörülmediği takdirde, en az altı ay boyunca saklayacaktır.”

<sup>78</sup> Düzenlemenin Türkçesi şu şekildedir: “İşyerinde yüksek riskli bir yapay zekâ sistemini hizmete sokmadan veya kullanmadan önce, işveren olan dağıtımıcılar, işçi temsilcilerini ve etkilenen işçileri yüksek riskli yapay zekâ sisteminin kullanımına tabi olacakları konusunda bilgilendirmelidir.”

işlenmesinde yapay zekâ kullanımı konusunda daha önce söz konusu olmayan yeni uygulamaları barındırmaktadır.

## II. İŞ İLİŞKİSİNDE YAPAY ZEKÂ TEKNOLOJİLERİNİN KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA ETKİSİ

### A. İş İlişkisinin Kurulmasında İş Başvurusunda Bulunan Adayların Kişisel Verilerinin İşverence İşlenmesi Uygulamaları

Yapay zekâ teknolojilerinin işverenler tarafından kullanımı, çeşitli profesyonel amaçlarla gerçekleştirilmektedir. Bu amaçlardan biri de iş başvurusunda bulunan adayların kişisel verilerinin işlenmesidir.<sup>79</sup> Bu amaçla gerçekleştirilen kullanım, adayların özel hayatın gizliliği, kişisel verilerin korunması ve eşitlik hakları bakımından ihlal niteliğinde durumlarla karşılaşmalarına yol açabilecektir. Çünkü kullanılan algoritmik modeller inşa edilirken işverenlerin sübjektif değer yargıları ve öncelikleri iş ilişkisinin kurulma durumuna ilişkin sonuca etki edecek şekilde kaynak olabilmektedir. Eşitlik, kişisel verilerin korunması ve özel hayatın gizliliği haklarının anayasal niteliği göz önüne alındığında konunun önemi daha belirgin bir hal almaktadır. Bu başlık altında, iş ilişkisinin kurulması öncesinde işçi adaylarının kişisel verilerinin yapay zekâ destekli sistemler kullanılarak işlenmesi konusuna değineceğiz.

Kişisel verinin işlenmesi iş ilişkisi kurulmadan önce başlayan bir faaliyettir. Bu aşamada işverenler belirledikleri tercih ölçütlerini kullanarak ve başvuru sürecinde adayların kişisel verilerini işleyerek istihdam edeceği işçi veya işçileri belirler.<sup>80</sup> İşe alım aşamasında mevcut iş yükü yapay zekâ teknolojisi kullanılarak hafifletilebilmektedir.<sup>81</sup> İş ilişkisinin kurulması aşamasında yapay zekâ sistemleri iş ilanlarının hangi bireylere gösterileceğinden başvuru sonrasında adayların ön

<sup>79</sup> Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Gülnihal Ahter Yakacak, "Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık," *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 72, no.4 (2023): 1708; Belge, *İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları*, 1033-1034.

<sup>80</sup> Sabahattin Yürekli, "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)," *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* LXXII, no. 2 (2014): 548; Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, 291.

<sup>81</sup> Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 70.

değerlendirmesine ve mülakata kadar etkili bir şekilde kullanılmaktadır.<sup>82</sup> Adayların kişisel verilerini işleyen yapay zekâ destekli sistem iş organizasyonu dışındaki bir üreticiden temin edilebileceği gibi<sup>83</sup>, işverenler tarafından doğrudan doğruya da inşa edilebilir.<sup>84</sup> İşverenler, adayların kişisel verilerini, iş mülakatlarından ve hatta başvurudan çok daha öncesinde işlemeye başlamaktadır.<sup>85</sup> Bu konuda özellikle adayların sosyal medya hesapları ve çeşitli platformlarda bıraktıkları “dijital ayak izleri” algoritmik değerlendirmelerde veri kaynağı olarak kullanılabilir.<sup>86</sup> Yapay zekâ mülakat öncesi yaptığı analiz ve değerlendirmelerle binlerce potansiyel aday hakkında veri işlemesi yoluyla bir eleme gerçekleştirerek organizasyondaki pozisyon açığından sadece “en uygun” olan işçi adaylarının haberdar olmasını sağlayabilme özelliğini bünyesinde taşımaktadır.

Gerçekten, teknolojik gelişmelerin hayatımızda günümüzdeki yaygınlığa ve hissedilir etkiye sahip olmadığı yakın geçmişe kadar işverenler, özellikle kurumsal organizasyonlarda iş ilanları için herkesin erişimine açık gazete gibi mecraları öncelikli olarak tercih ederlerdi.<sup>87</sup> Ancak günümüzde bu durum değişmiş, sosyal

---

<sup>82</sup> Gülsevil Alpagut ve Aybüke Karaca Yağcı, “İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması ve Ayrımcılık,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 49 (2023): 14-15; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, *Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı*, 1708; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 70.

<sup>83</sup> Örneğin Netflix, Goldman Sachs ve xero gibi firmalar “entelo” adlı yapay zekâ destekli insan kaynakları platformunu kullanmaktadır. Ayrıca bkz. Erişim Tarihi: Ekim 11,2024, <https://www.entelo.com/>; Bundan başka Hirevue adlı site de yapay zekâ destekli işe alım stratejileri konusunda işverenlere destek vaad etmektedir. Ayrıca bkz. Erişim Tarihi: Ekim 11,2024, <https://www.hirevue.com/>.

<sup>84</sup> Örneğin ülkemizde Koç Holding kendi tasarladığı yapay zekâ sistemini işe alım süreçlerinde kullanmaktadır. Erişim Tarihi: Ekim 11,2024, <https://www.koc.com.tr/medya-merkezi/haberler/2022/koc-holding-ise-alim-sureclerinde-yapay-zekayi-kullanacak>.

<sup>85</sup> Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 161.

<sup>86</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, *Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı*, 1709.

<sup>87</sup> Ebru Çetin Güler, “İşletmelerin E – İnsan Kaynakları Yönetimi ve E – İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler,” *Ege Academic Review* 6, no.1 (2006): 21; Hakan Dulkadiroğlu ve Mehmet Emin Altundemir, “Kamu Kurumlarında e-İşe Alım İçin İlk Adım: Gazete İlanlarından e-İlan’a Geçiş,” *Sosyoekonomi* 20, no. 20 (2013): 61.



medyanın önde geldiği dijital emek platformları işçi istihdamı konusunda ön plana çıkmıştır.<sup>88</sup> Dijital araçların kendine özgü seçenek ve imkânları ise işe alım süreçlerinde önceki dönemlerde tartışılmayan yeni ve teknoloji etkisinde gelişen konuları gündeme getirmiştir. Çünkü işe alım süreçlerinde kullanılan yapay zekâ destekli sistemlerin özellikle işçiden veri toplama konusunda diğer sistemlerle kıyaslandığında daha yüksek hacimli bir işleme gerçekleştirme ve çıktılar üretme potansiyeli bulunmaktadır.<sup>89</sup>

İşe alım süreçlerinin insan hayatında kapladığı alan, gün geçtikçe artmaktadır. Çalışma yaşamında yapay zekâ kullanımının yaygınlaşması ile adayların kişisel verilerinin korunması konusu farklı bir boyut kazanmıştır. İlan edilen açık pozisyonlara bazen binlerce adayın başvurması kurumsal firmalarda insan kaynakları departmanlarının iş yükünü arttırmış ve bu konuda yapay zekâ desteğinden yararlanmayı gerekli hale getirmiştir.<sup>90</sup> Özellikle işe alım süreçlerinde gerçekleştirilen video aracılığıyla yapılan mülakatlarda adayların görsel ve işitsel yollarla elde edilen verilerinin yapay zekâ teknolojisiyle desteklenen sistemlerce işlenmesi uygulamaları, işverenlerce giderek yaygınlaşan bir şekilde tercih edilmektedir.<sup>91</sup> Yapay zekâ destekli çevrimiçi sistemler işe alım süreçlerinde adaya yapılan çeşitli kişilik, bilgi ve yetenek testlerini<sup>92</sup> analiz edebilme; gerçekleştirilen mülakatlarda adayın yöneltilen sorulara verdiği cevaplardan sergilediği mimiklere, nefes alma verme hızından kullandığı ses tonuna kadar pek çok veriyi

---

<sup>88</sup> Sami Acar ve Nimet Özgül Ünsal, "Yeni Medyada Sosyal Medya Araçları İle İş Edinimi Platformları: Officeangels Örneği," *Electronic Journal of Vocational Colleges* 7, no.2 (2017): 2; Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 139.

<sup>89</sup> Yiğit, *Kişisel Verilerin Korunması*, 16; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, *Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı*, 1709.

<sup>90</sup> Bilal Hmoud and Varallyai Laszlo, "Will Artificial Intelligence Take Over Humanresources Recruitment and Selection?," *Network Intelligent Studies* VII, no.13 (2019): 24 -25; Jihad Fraijp and Varallyai Laszlo, "A Literature Review: Artificial Intelligence Impact on the Recruitment Process," *International Journal of Engineering and Management Sciences* 6, (2021): 110-111

<sup>91</sup> Ezgi Sima Çelik, "İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği: Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları," *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 6, no.1 (2024): 2 vd.

<sup>92</sup> Yurteri Çetin, *Çalışanlara ve Çalışan Adaylarına Yapılabilecek Testler*, 15.

anında işleyerek değerlendirme potansiyeli taşımaktadır.<sup>93</sup> Öyle ki, yapay zekâ destekli video aracılığıyla yapılan mülakat sistemleri 25.000 farklı değişkeni dikkate alarak veri işleyebilme imkanı sunmaktadır.<sup>94</sup>

İşe alım süreçlerinde gerçekleştirilen yapay zekâ destekli kişisel veri işlemler konusunda kanun seviyesinde bulunan bir iç hukuk düzenlemesinden bahsederek bu başlık altındaki açıklamalarımızı sonlandıracağız. ABD'nin Illinois eyaletinde 2020 yılında yürürlüğe giren Yapay Zekâ Video Mülakat Kanunu (Artificial Intelligence Video Interview Act)<sup>95</sup> önemli düzenlemeler barındırmaktadır. İlgili Kanun ile işe alım mülakatlarında yapay zekâ kullanan işverenlere işçi adaylarını sistem konusunda belirli açılardan bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca Kanun, işçi adaylarının talebi üzerine videoların imha edilebilmesini de mümkün hale getirmiştir.<sup>96</sup>

## **B. İş İlişkisinin Devamında İşçilerin Kişisel Verilerinin İşverence İşlenmesi Uygulamaları**

İşverenler, yapay zekâ teknolojilerinden iş ilişkisinin kurulmasından sonra da yararlanmayı tercih etmektedirler.<sup>97</sup> İş ilişkisi devam ederken gerçekleştirilen veri işleme süreçlerinde de yapay zekâ teknolojilerinden yararlanılabilmektedir. Sürecin bu aşamasında yapay zekâ ilk olarak işverenlere işçilerin performansının ölçüm ve değerlendirmesinde onları izlerken destek sağlayan bir araç olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>98</sup> Özellikle kurumsal firmalarda işçilerin işe giriş ve çıkış

---

<sup>93</sup> Geetha R and Bhanu Sree Reddy D, "Recruitment Through Artificial Intelligence: A Conceptual Study," *International Journal of Mechanical Engineering and Technology* 9, no. 7 (2018): 69; Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 165; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, *Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı*, 1709

<sup>94</sup> Çelik, *Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları*, 3 vd.

<sup>95</sup> Erişim Tarihi: Ekim 11,2024, <https://www.ilga.gov/legislation/ilcs/ilcs3.asp?ActID=4015&ChapterID=68>,

<sup>96</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, *Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı*, 1717.

<sup>97</sup> Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 179 vd.

<sup>98</sup> Yunus Emre Gür, Cem Ayden ve Atilla Yücel, "Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi," *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 3, no.2 (2019): 144.

zamanlarının, çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirdikleri günlük faaliyetlerin, dijital ortamlarda bilhassa ekran başında geçirdikleri süre miktarının ve iş görme borcunun ifa edilme şeklinin bu yolla izlenmesi yönünde uygulamalar gittikçe yaygın bir hal almaktadır.<sup>99</sup> Yapay zekâ teknolojisi, büyük veri işleme sistemlerinin sağladığı destekle işverenlere işçilerinin performanslarını gerçek zamanlı değerlendirme imkânı sunmaktadır.<sup>100</sup> İşverenler, bu tür sistemlerin kullanılmasında organizasyonun verimliliğini arttırmak gerekçesini ileri sürmektedirler.<sup>101</sup>

Bu başlık altında ayrıca iş sözleşmesi devam ederken işçinin kişisel verilerinin işlenmesinde işverenler arasında kullanımı yaygınlaşmaya başlayan bir uygulamadan söz etmek gerekmektedir. Yapay zekâ destekli söz konusu veri işleme uygulaması iş ilişkisinin devamlılığı açısından işçilerin verilerini işlemekte ve verisini işlediği işçilerin işverenin organizasyonuna sadakatlerini ve organizasyon bakımından önemlerini onlara puan vererek ölçmektedir.<sup>102</sup> Bu teknolojinin boyutlarıyla ilgili şaşırtıcı örnekler bulunmaktadır. Gild adlı teknoloji firması tarafından geliştirilen yapay zekâ destekli bir model organizasyonda önemli bir konuma sahip olan işçinin iş değiştirme zamanını tahmin edebilmekte ve bu konuda müşterisi olan işverenleri uyarabilmektedir.<sup>103</sup> Uyarılan işverenler işçinin ücretini revize ederek organizasyonda kalmaya devam etmesini sağlayabilmektedirler.<sup>104</sup> Sistem bunu yaparken işçinin işle ilgili olarak internette bıraktığı neredeyse tüm verilere erişim sağlayabilecek ölçek ve kapasitede bir büyük veri işlemesi gerçekleştirmektedir.<sup>105</sup>

---

<sup>99</sup> Özdemir, *İşyerinde İşçilerin İzlenmesi*, 244; Selen Uncular, "Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme," *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi* 3, no. 66 (2020): 1675.

<sup>100</sup> Gür, Ayden ve Yücel, *İnsan Kaynakları*, 144.

<sup>101</sup> Mustafa Alp ve Sevil Doğan, "Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkisine Etkileri," *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi* 71, no. 4 (2021): 2600.

<sup>102</sup> Cathy O'Neil, *Matematiksel Kitle İmha Silahları Büyük Veri Eşitsizliği Nasıl Arttırıp Demokrasiyi Tehdit Ediyor?*, (İstanbul: Tellekt Yayınları, Şubat 2023) 131.

<sup>103</sup> O'Neil, *Matematiksel Kitle İmha Silahları*, 131.

<sup>104</sup> O'Neil, *Matematiksel Kitle İmha Silahları* 131.

<sup>105</sup> O'Neil, *Matematiksel Kitle İmha Silahları* 131.

Bundan başka işletmeyle ilgili faaliyetlerin optimizasyonu ve bu kapsamda devamlılığın sağlanması için ihtiyaç duyulan işgücü miktarının hesaplanması gibi amaçlarla da yapay zekâ destekli sistemlerden yararlanılabilmektedir.<sup>106</sup> Bu çerçevede işgücü ihtiyacının az ve yoğun olduğu zaman dilimlerine göre organizasyonun esnekleştirilmesi gündeme gelebilmektedir.<sup>107</sup> Yapay zekâ sayesinde işgücü talebinin yoğun olduğu zaman aralıkları tespit edilerek kısmi süreli istihdam yoluyla çalışma süreleri bu zaman aralıklarına göre belirlenebilmektedir.<sup>108</sup> Böylelikle organizasyonun işgücü maliyetinde bir azalmanın yaşanması gerçekleşecektir.

Algoritmik modeller ayrıca işçilerin performanslarının takibinde de işlevsel bir role sahip olmaktadır. Bu çerçevede gerçekleştirilen takip ve gözetim uygulamalarında performans ölçümü gerekçesine dayanılması, işverenlere işçilerin kişisel verilerini işlemek konusunda meşru bir temel sağlamaktadır.<sup>109</sup> Nesnelerin interneti ve GPS gibi teknolojilerde yaşanan gelişmeler yapay zekâyla birleşince daha önce dikkate alınmayan farklı parametrelerin ölçülebilmesi mümkün hale gelmiştir. Bu kapsamda işçilerin iş görme borcunun ifasında işverence sağlanan araçlarla ilgili olarak geliştirdikleri kullanım alışkanlıkları, çalışma süreleri ve süreç sonunda ürettikleri çıktılar kişisel veri haline getirilerek işlenebilmektedir.<sup>110</sup> Dolayısıyla algoritmalar, çalışma süreleri içerisinde işverenlere üretim süreci ve işçiler üzerinde kesintisiz bir kontrol ve anlık müdahale seçeneği sunmaktadır. Bu sebeple yukarıda bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin yaptığımız açıklamalar doğrultusunda işçilere hangi yollarla (örneğin robotik donanım mekanizmaları veya yapay zekâ destekli

---

<sup>106</sup> Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 56-57.

<sup>107</sup> Michael J. Shaw and Andrew B. Whinston, "An Artificial Intelligence Approach to the Scheduling of Flexible Manufacturing Systems," *IIE Transactions*, (Taylor & Francis) 21, no.2 (1989): 170; Jupiter Bakakeu vd., "An Artificial Intelligence Approach for Online Optimization of Flexible Manufacturing Systems," *Applied Mechanics and Materials* 882, (2018): 96.

<sup>108</sup> Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 188 – 189.

<sup>109</sup> Evra Çetin, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2015) 211; Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, 298; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 57.

<sup>110</sup> Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 57.

görüntüleme cihazları gibi) veri toplandığı ve toplanan verilerin hangi yöntemlerle işlendiği gibi konularda bilgilendirmenin yapılması önem kazanmaktadır.<sup>111</sup> Buna ek olarak yapay zekâ sistemleri ve giyilebilir teknolojilerde yaşanan gelişme ve ilerlemelerin kullanım konusunda gerçekleşen yaygınlaşmayla birleşmesi işverenlere işçilerin takip ve gözetimi ile işçilerden veri elde etme konularında yeni imkânlar sunmaktadır.<sup>112</sup>

### **C. Yapay Zekânın Kişisel Veriler Açısından Doğurabileceği Olası Endişe ve Tehlikeler**

Başlık ile ilgili açıklamalara geçmeden önce belirtmek isteriz ki, çalışmamızda yeri geldikçe mevzuata ilişkin değişiklik ve geliştirme önerilerimizi sunma gayreti içerisindeyiz. Kişisel verilerin işlenmesinde yapay zekâ kullanımıyla ilgili yapılacak olan mevzuata ilişkin düzenlemeler ve değişiklikler ile geliştirilecek uygulamalar sayesinde özellikle kişisel verilerin korunmasını isteme ve mahremiyet gibi insan hak ve özgürlükleriyle ilgili etkili, yeterli ve koruyucu nitelikte bir hukuki rejimin inşa edilmesinde önemli bir ilerleme kaydedilmiş olacaktır.

Yapay zekâ kullanımının özellikle insan hakları olgusu üzerinde doğurabileceği ve ihlale sebebiyet verebilecek ağırlıktaki etkiler, bu konuda düşünce üretmeyi ve bilimsel değerlendirme yapmayı gerektirmektedir.<sup>113</sup> Mezkûr etkiler insanlık çapında ciddi endişe ve tehlikelerin muhtemelliği yönünde düşüncelerin oluşmasına yol açmaktadır. Kişisel verilerin yapay zekâ yardımıyla işlenmesi konusunun getirdiği önemli endişelerden biri imha kavramı ile doğrudan ilgilidir. Türk hukukunda gerek KVKK ve gerekse de Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik<sup>114</sup> (Yönetmelik) uyarınca kişisel verilerin işlenme şartları tamamen

---

<sup>111</sup> Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 188.

<sup>112</sup> Alp ve Doğan, *Giyilebilir Teknolojiler*, 2602; Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 180; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 56-57.

<sup>113</sup> Dilara Yüzer Eltimur, "İnsan Haklarının Korunması Bağlamında Yapay Zekâ Uygulamaları," *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, no. 2 (Aralık 2022): 567

<sup>114</sup> R.G. 28.10.2017, S.30224.

ortadan kalktığına ve işlenmiş kişisel verilerin imha edilmesi konusunda ilgili kişilerden KVKK'nın 11. maddesi kapsamında bir talep geldiğinde veri sorumlularına üç farklı seçenek sunulmaktadır. Bu seçenekler, kişisel verileri silme, yok etme veya anonim hale getirmektir.

Bu işlemlerin ne anlama geldiği de Yönetmeliğin 8, 9 ve 10. maddelerinde kavramsal tanımlama şeklinde açıklanmıştır. Yönetmeliğin 8. maddesinde silme işlemi, “*kişisel verilerin ilgili kullanıcılar için hiçbir şekilde erişilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi*”; 9. maddesinde yok etme işlemi ise “*kişisel verilerin hiç kimse tarafından hiçbir şekilde erişilemez, geri getirilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi*” şeklinde tanımlanmıştır. Anonim hale getirme ise yönetmeliğin 10. maddesinde “*kişisel verilerin başka verilerle eşleştirilse dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hale getirilmesi*” olarak açıklanmıştır. Bu yöntemler arasında tercihte bulunma hakkı yönetmelik uyarınca esas itibarıyla işverenlere aittir.<sup>115</sup> Kanun'da ve Yönetmelik'te kişisel verilerin imhası prosedürü bu üç işlemten birisi gerçekleştirildiği takdirde yerine gelmiş sayılmaktadır.

Hal böyle iken özellikle kişisel verilerin anonim hale getirilmesi seçeneğinin yapay zekâ destekli sistemlerin denklemde olduğu bir durumda ne ölçüde imha anlamına gelebileceği konusu sorgulanmalıdır. Çünkü silme ve yok etme işlemleri için Yönetmelik'te yer alan tanımlar birbirine daha yakın olmakla birlikte anonim hale getirme işleminin bu iki kavramdan ayrıldığı noktalar bulunmaktadır. Bundan başka yapay zekâ, büyük veri analizi ve kullandığı farklı ilişkilendirme algoritmalarıyla anonim hale getirilmiş verilerin yeniden kişisel veri haline dönüştürülebilmesini sağlayabilme imkânına sahiptir.<sup>116</sup> Bu durumda ise kişisel verilerin anonim hale getirilmesinden söz edilemeyecektir.<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> Yönetmeliğin 7. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca “Veri sorumlusu, Kurul tarafından aksine bir karar alınmadıkça kişisel verileri re’sen silme, yok etme veya anonim hale getirme yöntemlerinden uygun olanını seçer. İlgili kişinin talebi halinde uygun yöntemi gerekçesini açıklayarak seçer.

<sup>116</sup> Hüseyin Ensari Eryılmaz, “Yapay Zekâ Çağında Kişisel Veri Mahremiyeti,” *Umay Sanat ve Sosyal Bilimler Dergisi* 1, no. 11 (Aralık 2023): 18

<sup>117</sup> Gökhan Türe, “Yapay Zekâ ve İş Hukuku: İşyerinde Algoritmik Yönetim,” iç. *Dijital İş Hukuku Uygulamaları* içinde, Ed. Saim Ocak (Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2024) 192.

Dolayısıyla kişisel verilerin işlenmesinde yapay zekâ sistemlerinden yararlanan işverenlere anonim hale getirme şeklinde bir imha seçeneğini tercih etme şansı tanınmamalıdır. Bu minvalde kişisel verilerin imhası noktasında silinme veya yok edilme yönünde ilgili kişiden bir talebin gelmesi halinde yapay zekâ kullanan işverenlerden anonim hale getirme seçeneğinin tercih edildiği şeklinde bir iradenin açıklanması ihtimalinde kişisel verilerin korunması hakkının ihlal edilmesi sonucu doğabilecektir.

Bu durumda işlenmiş kişisel verilerin imhasında anonim hale getirme seçeneğinin yapay zekâ destekli sistemleri kullanan veri sorumluları bakımından söz konusu olamayacağı yönünde bir mevzuat değişikliğinin gerekli olduğu kanaatini taşıyoruz. Çünkü hâlihazırdaki mevzuat uyarınca Kurulca aksi yönde verilmiş bir karar bulunmadıkça işverenler anonim hale getirme yolunu tercih ederek görünüşte anonim hale getirilmiş verileri hukuka aykırı olarak işlemeye devam edebilme imkânına herhangi bir yaptırımla karşılaşmaksızın sahip olabileceklerdir. Anonim hale getirme yoluyla imha yönteminin tercih edilemeyeceği yönünde Kurul tarafından her bir yapay zekâ kullanan işveren için ayrı ayrı karar çıkarılması büyük bir iş yükü getireceğinden bu konuda mevzuat değişikliği gerçekleştirmek daha pratik bir şekilde sonuca ulaşılmasını sağlayacaktır.

Çalışma hayatı, işverenlere işçilerinden veya iş başvurusunda bulunan adaylardan davranıştan sağlığa biyometrik özelliklerden çeşitli tüketim alışkanlıklarına kadar pek çok konuda veri elde etme imkânı tanımaktadır. Bu verilerin kişisel verilerin korunması hakkına ve bu hakkın korunmasıyla ilgili hukuki müktesebatın öngördüğü düzenlemelere aykırı olarak yapay zekâ destekli sistemlerce işlenmesi ihtimal dâhilindedir. Bu durum ise özellikle kişisel veri mahremiyetinin korunması konularında çeşitli endişelerin doğumuna yol açmaktadır.<sup>118</sup> Bu endişelerin giderilmesi için hukuki anlamda kişisel verilerin korunması hakkının ihlalini önleyici nitelikte tedbirlerin alınması ve bu doğrultuda veri güvenliği odaklı güvencelerin tesis edilmesi bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>119</sup>

---

<sup>118</sup> Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 193; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 76; Eryılmaz, *Kişisel Veri Mahremiyeti*, 17.

<sup>119</sup> Türkiye Cumhuriyeti Ulusal Yapay Zekâ Strateji Belgesi, 51.

Veri işleme faaliyetinin işçilerin sahip olduğu iş ilişkisi bakımından ayrıca öneme sahip olan insan hak ve özgürlüklerini kullanmalarını zorlaştırmak amacı doğrultusunda gerçekleştirilebilmesi de mümkündür. Bu konuda küresel çapta faaliyet gösteren Amazon adlı şirketin depo işçileri tarafından ileri sürülen işverenin sendikal faaliyetleri izlemesi ve işçilerin sendikal örgütlenmeden caydırılması gibi amaçlarla yapay zekâ teknolojisinden yararlandığı yönündeki iddialar dikkat çekicidir.<sup>120</sup> İşçiler yapay zekâ destekli gözetim mekanizmalarının sendikal haklarının kullanılması üzerinde olumsuz potansiyel etkiler doğurabileceğini belirtmişlerdir. Yapay zekâ, işverenlere işçilerin çalışma süreleri içerisinde işyerinde birbirleri arasında gerçekleştirdikleri görüşmelerle ilgili sıklık ve süre gibi parametreler konusunda veri sağlayabilmektedir.<sup>121</sup> Ayrıca işçilerin kesintisiz olarak çalışma süresi boyunca izlenmesi onların üzerinde bir psiko – sosyal risk unsuru olan baskıyı ve buna bağlı olarak da stres seviyesini arttırabilir.<sup>122</sup>

Yapay zekânın kişisel veriyi hukuka aykırı olarak işleyen işverenler bakımından bir koruyucu kalkan işlevi üstlenmesi, bir diğer önemli tehlikeyi oluşturmaktadır.<sup>123</sup> İşlenmesi hukuka aykırı olan bir veriye işverence erişim sağlanması halinde bu durumun ilgili kişi işçi tarafından tespit edilebilir olması gerekir.<sup>124</sup> Aksi halde işçinin iş ilişkisinde dezavantajlı bir pozisyona sürüklenmesi sonucu doğabilir. Örneğin iş organizasyonunda kritik bir pozisyona sahip kıdemi ve performansı yüksek bir işçi olduğunu varsayalım. Bu işçinin işvereni, organizasyonda çalışan işçilerin ücretini belirlerken yapay zekâ teknolojilerinden yararlanmak noktasında bir uygulama benimsemiş olsun. İşveren, sisteme hukuka aykırı bir veri kaynağından işçinin pazarlık gücünü düşürecek nitelikte veriler

---

<sup>120</sup> Erişim Tarihi: Ekim 11,2024, <https://www.cnbc.com/2020/10/24/how-amazon-prevents-unions-by-surveilling-employee-activism.html>; Erişim Tarihi: Ekim 11,2024, <https://www.theguardian.com/us-news/article/2024/may/21/amazon-surveillance-lawsuit-union>.

<sup>121</sup> Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisi,1675.

<sup>122</sup> Alp ve Doğan, Giyilebilir Teknolojiler, 2609.

<sup>123</sup> Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 84;

<sup>124</sup> Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, 250; Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, 256.



sağlarsa (örneğin yüklü miktarda aylık ödemesi olan ve işçinin borçlu taraf olduğu bir borcun varlığı gibi) ve bu verilerin işlenmesi sonucunda işçinin ücretinde daha düşük miktarda bir artış gerçekleşirse, işçinin maddi hassasiyeti işçiye karşı kullanılmış olur.<sup>125</sup> Bu durumda kapalı kutu<sup>126</sup> şeklinde tasarlanmış yapay zekâ sistemince gerçekleştirilen hukuka aykırı işlemeden haberdar olmayan işçi, ya yasal haklarından feragat ederek istifaya ya da hakkaniyete aykırı bir ücretle çalışmaya devam etmeye zorlanacaktır.<sup>127</sup>

Her ne kadar iş ilişkisinde esneklik olgusu değişken piyasa taleplerinin gereği olarak ve küresel rekabet ortamında bir zorunluluk haline gelse de<sup>128</sup> bu olgunun işgücünün örgütlenmesini zorlaştırarak pazarlık gücünü ve üretimdeki etkinliğini azalttığı yönünde sonuçlarla karşılaşılmasına da yol açtığı yönünde eleştirilerin varlığı söz konusudur.<sup>129</sup> İş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesinde yapay zekâ kullanımının esnekliği zamanla yaygın bir hale getirmesi ise özellikle emek ve işgücü açısından daha dezavantajlı bir durumun doğumuna yol açabilecektir.<sup>130</sup> Bu doğrultuda ekonomide oluşabilecek güvencesiz ve düzensiz istihdamın yaygınlaşması ile işgücü fazlalığının ve dolayısıyla işsizlik gibi durumların

<sup>125</sup> Benzer şekilde nitelikli personelin iş değiştirme ihtimalini algoritmaları kullanarak hesaplayıp işvereni bu konuda uyararak bir şirket örneği için bkz. O'Neil, *Matematiksel Kitle İmha Silahları*, 131.

<sup>126</sup> O'Neil, *Matematiksel Kitle İmha Silahları*, 40.

<sup>127</sup> Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 79.

<sup>128</sup> Süzek, *İş Hukuku*, 21-23. Fevzi Demir ve Gülşen Gerşil, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma," *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2, no.16 (2008): 70.

<sup>129</sup> Ömer Aytaç ve Süleyman İlhan, "Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlaki Kriz," *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10, no.1 (2008): 194; Ömer Akın, "Hızla Artan Endüstriyel Robotların Üretim Süreçlerinde Yarattığı Değişimler ve Türkiye İşgücü Piyasasında Yaratacağı Olası Etkilerin Değerlendirilmesi," *İş ve Hayat Dergisi* 6, no.3 (2017): 43; Burcu Nazlıcan Doğru ve Oytun Meçik, "Türkiye'de Endüstri 4.0'ın İşgücü Piyasasına Etkileri: Firma Beklentileri," *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23, Endüstri 4.0 ve Örgütsel Değişim Özel Sayısı, (2018): 1587; Özlem Küçük, "Endüstri Sonrası Çalışma İlişkilerinde Yapay Zekâ, Acımasız Rekabet ve Suç Önleme Politikası," *Uluslararası Suçlar ve Tarih Dergisi*, no.20 (2019): 147

<sup>130</sup> Aytaç ve İlhan, *Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni*, 191; Küçük, *Endüstri Sonrası Çalışma İlişkilerinde Yapay Zekâ*, 130.

oluşması gibi ihtimaller, üzerinde düşünülme ve bilimsel yöntemlerin gerekleri doğrultusunda sorgulama yapmayı hak etmektedir.<sup>131</sup>

Yapay zekânın yaptığı performans ölçümünün gerçeğe aykırı sonuçlar barındırabilmesi ve iş ilişkisinin sürdürülebilirliği açısından olumsuzluklara yol açması da ihtimal dâhilindedir. Makine öğrenmesine dayalı üretken yapay zekâ sistemlerinin performans ölçümünde kullanıcı ve geliştiriciler tarafından belirlenen vekil değişkenlere ve kriterlere bağlılığı da şüphesizdir ki ulaşılan sonucun güvenilirliğinde ve doğruluğunda etkilidir. İşçilerin performansını değerlendirmek amacıyla yapay zekâ teknolojilerinden yararlanırken değerlendirmede tek başına niceliksel veriler dikkate alınırsa bu durumda adalet ve hakkaniyete aykırı sonuçlarla karşılaşılması beklenebilecektir.<sup>132</sup>

Bu çerçevede işçilerin bireysel seviyedeki özgün yetenekleri ve organizasyona sağladıkları katkılar da bir değerlendirme kriteri olarak göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>133</sup> Buradaki açıklamalarımıza ek olarak belirtelim ki, yapay zekâ teknolojilerinden yararlanılırken benimsenmesi gereken aşağıda inceleyeceğimiz ilkelere (özellikle insani gözetim ilkesine) uyulmaması halinde sürecin sağlıklı bir şekilde işletildiğinden veya yürütüldüğünden söz edilemeyecektir.<sup>134</sup> Aksi durumda ise yapay zekâ, işverenlerde iş ilişkisinin sona erdirilmesinde geçerli fesih sebebi olarak performans düşüklüğünün gerçekleştiği yönünde tehlikeli olabilecek düşüncelerin gelişmesine ve dolayısıyla da bu konuda hukuki uyuşmazlıkların doğumuna yol açabilecektir.<sup>135</sup>

Hukuka aykırı veri analizleriyle varılan sonuçların doğruluğu konusunda sorgulama yapma imkânı çoğu zaman sınırlı olduğu gibi bunların üçüncü kişilerle paylaşılması halinde işçilerin veya adayların gelecekte gerçekleştirecekleri iş

---

<sup>131</sup> Kemal İnan, *Bilgi Toplumuna Geçerken Teknolojik İşsizlik* (İstanbul: İletişim Yayınları, 2019) 199.

<sup>132</sup> Bu konuda öğretmenlerin performansının ölçümüyle ilgili dikkate değer bir örnek için ayrıca bkz. O'Neil, *Matematiksel Kitle İmha Silahları*, 18; Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 130.

<sup>133</sup> O'Neil, *Matematiksel Kitle İmha Silahları*, 144.

<sup>134</sup> Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 90.

<sup>135</sup> Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 61-62.

başvurularının gidişatının etkilenmesi potansiyeli de bulunmaktadır.<sup>136</sup> Başka bir deyişle hukuka ve gerçeğe aykırı veri analizi nedeniyle işçi ve adayların hayatları olumsuz yönde etkilenebilir.<sup>137</sup> Bu tür veri işleme faaliyetlerinin yapay zekâ destekli sistemler yardımıyla gerçekleştiğinin tespit edilmesi halinde işverenlerin özellikle hukuki yönden sorumluluğu ağırlaşmalıdır.

Bundan başka hukuka aykırı olarak işlenmiş verilerin üçüncü kişilerce işverenin iradesi dâhilinde veya haricinde ele geçirilmiş olması hallerinde işverenin sorumluluğu bakımından farklı sonuçlar doğabilecektir. Bu kapsamda işveren hukuka aykırı olarak işlediği verileri iradesi dâhilinde üçüncü kişilerle paylaşmak yoluna gitmiş ise o takdirde daha ağır bir sorumlulukla karşılaşabilecektir. Buna karşılık veri güvenliğinin sağlanmasına ilişkin gerekli önlemlerin<sup>138</sup> veri sorumlusu işverence alınmasına rağmen veriler üçüncü kişiler tarafından işverenin iradesi hilafına (örneğin bir siber saldırı neticesinde) ele geçirilmiş ise bu ihtimalde işverenin hukuki sorumluluğu ortadan kalkmamakla birlikte hafifleyecektir.<sup>139</sup>

Aday değerlendirmede kullanılan yapay zekâ destekli sistemsel modellerin kolay aldatılabilecek vekil değerlere<sup>140</sup> dayanması, objektifliğin ortadan kalkması noktasında birtakım endişelerin doğumuna sebebiyet verebilecektir. <sup>141</sup> Örneğin moda sektöründe faal bir iş organizasyonunda pazarlama departmanı için açılmış pazarlamacı işçi pozisyonu bulunduğunu düşünelim. Bu pozisyona yapılan

---

<sup>136</sup> Ozan Özparlak, Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı, 194

<sup>137</sup> Ozan Özparlak, Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı, 194

<sup>138</sup> Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, 289; Yiğit, Kişisel Verilerin Korunması, 44; Ekmekçi, Yücedağ, Akkanat Öztürk ve Aşıkoğlu, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, 309.

<sup>139</sup> KVKK'nın 12. maddesinin 5. fıkrasına göre; "İşlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusu bu durumu en kısa sürede ilgisine ve Kurula bildirir. Kurul, gerekmesi hâlinde bu durumu, kendi internet sitesinde ya da uygun göreceği başka bir yöntemle ilan edebilir."; Ayrıca bkz. Ekmekçi, Yücedağ, Akkanat Öztürk ve Aşıkoğlu, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, 330 vd.

<sup>140</sup> Burada vekil değer kavramı, algoritmik modelin ürettiği ölçüm çıktısında esas aldığı göstergelyi ifade etmek için kullanılmıştır. Vekil değer kavramı için ayrıca bkz. Ryan G. N. Seltzer, "The Perilous Use of Proxy Variables," *Evaluation & the Health Professions* 44, no.4 (2021): 428 vd.

<sup>141</sup> O'Neil, Matematiksel Kitle İmha Silahları, 67.

binlerce başvurunun elenmesinde herhangi bir sosyal medya platformunda bulunan takipçi sayısını veya etkileşim miktarını vekil değer olarak kabul eden bir model, düşük takipçi ve etkileşime sahip başvuruları eliyor olsun. Bu durum başvuru sahipleri, sisteme istediğini vermek için söz konusu parametreleri satın alarak sistemi aldatmaya yönlendirebilir. Bu durumda ise objektif bir değerlendirme sürecinin yürütülmesi işverenler bakımından oldukça zorlaşacaktır.<sup>142</sup> Değerlendirme sürecinin objektifliği ve başarısı için atanan vekil değerlerin etkililiği gereklidir.<sup>143</sup> Ayrıca bu kapsamda değerlendirme yapılırken ağırlığın tek bir kritere verilmemesi ve başvurularda yer alan eğitim, beceri ve tecrübe gibi bilgilerin de ilgili bağlam çerçevesinde dikkate alınmasını sağlayacak yöntemlerin algoritmik model üzerinde çalıştırılması değerlendirmenin objektifliği sorununun çözümü noktasında önerilebilir.<sup>144</sup>

#### **D. Kişisel Verilerin Yapay Zekâ Yardımıyla İşlenmesinde İlkel Yaklaşımlar**

Kişisel verilerin yapay zekâ tarafından işverenlerce işlenmesi sürecinde işçilerin hak ihlallerine ve çeşitli zararlara uğrama ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>145</sup> Böylelikle işçilerin olumsuz sonuçlarla karşılaşma ihtimalini azaltacak hukuki nitelikli ilkelerin belirlenmesi ve belirlenen bu ilkelerin uygulamada izdüşümlerinin inşa edilmesi noktasında bir arayışa girilir.<sup>146</sup> Bu kapsamda yapay zekâ kullanımı ve kişisel verilerin işlenmesiyle ilgili olarak ön

---

<sup>142</sup> O'Neil, Matematiksel Kitle İmha Silahları, 68.

<sup>143</sup> O'Neil, Matematiksel Kitle İmha Silahları, 68.

<sup>144</sup> S Bharadwaj vd., "Resume Screening using NLP and LSTM," Proceedings of the Fifth International Conference on Inventive Computation Technologies (ICICT 2022), 238 – 241; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı, 1711 – 1712.

<sup>145</sup> Cumhurbaşkanlığı Yapay Zeka Stratejisi 2021 – 2025, (Erişim Tarihi: Aralık 16, 2024, <https://cbddo.gov.tr/SharedFolderServer/Genel/File/TR-UlusalYZStratejisi2021-2025.pdf>.) 15; Büyüksağış, *Revizyon İhtiyacı*, 531; Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 81 vd.

<sup>146</sup> Cumhurbaşkanlığı Yapay Zeka Stratejisi 2021 – 2025, 60 vd.; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, *Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı*, 1725.

plana dört temel ilkenin çıktığını belirtmeliyiz. Bunlar sırasıyla şeffaflık, insani gözetim, ölçülülük ve hesap verebilirlik ilkeleridir.

Yapay zekâ destekli gerçekleştirilen veri işleme sürecinin öncelikle hukuka uygun olarak yürütülmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yapay zekâ destekli sistemlerin geliştirilme ve kullanılma süreçlerinde verisi işlenen hiçbir işçinin anayasal nitelikli temel hak ve özgürlükleri bakımından ihlal olarak değerlendirilebilecek bir müdahaleye maruz kalması söz konusu olmamalıdır.<sup>147</sup> Bundan başka veri işleme amacının hukuka uygunluğu sağlanmalıdır. İşçilerin kişisel verilerinin yukarıda bahsettiğimiz<sup>148</sup> Amazon depo işçileri örneğinde iddia edildiği gibi sendikal örgütlenme ve faaliyetlerini önlemek amacıyla işlenmesi durumunda amacın meşruluğundan ve dolayısıyla hukuka uygunluktan söz edilemeyecektir. Bundan başka işçilerin kişisel verileri yapay zekâ destekli olarak işlenirken özellikle KVKK' da belirtilmiş bulunan kişisel verilerin ve özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartlarının gerçekleşme durumu da dikkate alınmalıdır.

Yapay zekâ destekli veri işleme modellerinin şeffaflıktan yoksun bir kapalı kutu olarak şekillenmesi ilgili kişilerin haksızlığa uğradıkları yönünde düşünceler oluşturmasına yol açabilecektir.<sup>149</sup> Bu sebeple iş sözleşmesinin kuruluş öncesinden sona ermesine kadar tüm aşamalarında gerçekleştirilen yapay zekâ destekli veri işleme uygulamalarında algoritmik şeffaflık ilkesine uyulması önem ve hassasiyete sahip bir ilkesel gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Şeffaflık ilkesi yapay zekâ teknolojileri kullanımıyla işveren lehine bozulan menfaatler dengesinin<sup>150</sup> yeniden kurulmasında işlevsel bir role sahiptir.<sup>151</sup> Şeffaflık ilkesi temelde veri işlemede benimsenen algoritmik modelde takip edilen yöntemin erişilebilir, açıklanabilir ve anlaşılabilir olması anlamına gelir.<sup>152</sup>

---

<sup>147</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 711; Ozan Özparlak, *Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*, 194; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, *İşverenin Algoritmik Yönetimi*, 73; Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, *Yapay Zekâ Alanında Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Tavsiyeler*, (Ankara: KVKK, 2023) 10.

<sup>148</sup> Bkz. II.C. 8.paragraf

<sup>149</sup> O'Neil, *Matematiksel Kitle İmha Silahları*, 40.

<sup>150</sup> Süzek, *İş Hukuku*, 21.

<sup>151</sup> Gür, Ayden ve Yücel, *İnsan Kaynakları*, 155.

<sup>152</sup> Şermin Birtane, "Hakime Yardımcı Yapay Zekâ," *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, no.59 (Temmuz 2024): 243

Algoritmik şeffaflık, yapay zekâ destekli veri işleme sistemlerinin ulaştığı sonuçları üretirken esas aldığı varsayım, değişken ve ölçmeye temel teşkil eden diğer unsurlara atfedilen değerlerin neler olduğunun teknik detay ve ifadelerden arındırılarak ilgili kişilerle paylaşılmasıdır. Bundan başka uluslararası düzenlemeler bahsinde değindiğimiz işverenlerin işçileri yapay zekâ kullanımı uygulaması konusunda AYZT’de yer alan bilgilendirme yükümlülüğü de şeffaflık ilkesinin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Algoritmik şeffaflık ilkesi sayesinde kişisel veri koruması ve güvenliğinin gerçekleştirilmesinde ilgili kişilere hukuki nitelikli bir teminat sağlanabilecektir. Böylelikle yapay zekâ destekli karmaşık veri işleme modelleri işverenler ile işçiler arasında meçhul ve gizemli bir perde olma işlevi göstermeyecektir.

Hacmi artan verinin yönetilmesinde birtakım zorlukların gelişmesi söz konusudur. Bununla birlikte insan merkezli yapay zekâ vizyonu düşünüldüğünde kişisel verilerin güvenliği konusunda taviz verilmesi gündeme gelmemelidir. İşte burada devreye insani gözetim ilkesi girecektir. İnsani gözetim, yapay zekâ kullanımında insan merkezli yaklaşımın bir gereğidir.<sup>153</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2019 yılında yayınlanan “Daha Aydınlik Bir Gelecek İçin Çalışmak” adlı raporda teknolojik imkanların insana yakışır işler için kullanılması ve yönetilmesi bir amaç olarak benimsenirken bu doğrultuda insan kontrolü yaklaşımının, organizasyonda yapay zekâ teknolojisinden yararlanılsa bile işe etkisi bulunan nihai kararların yine insanlar tarafından alınmasını öngördüğü belirtilmiştir.<sup>154</sup>

İnsani gözetim ilkesi AYZT’de de düzenlenmiştir. Tüzük yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinde dağıtımcılara insani gözetim uygulamasını bir yükümlülük olarak tanımlamıştır. Yüksek riskli olarak sınıflandırılmış yapay zekâ sistemlerinin işleyiş süreçlerinin gerçek kişiler tarafından denetlenebilmesi, amaca uygun kullanımın sağlanması ve üretilen çıktıların sistem kullanıldığı süreç

---

<sup>153</sup> Peter Cappelli and Nikolai Rogovsky, *Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Challenge for the Human - Centred Agenda*, ILO Working Paper 95, (Geneva: ILO, 2023)

<sup>154</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu, *Daha Aydınlik Bir Gelecek İçin Çalışmak*, (Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2019) 13, <https://www.ilo.org/tr/publications/daha-aydinlik-bir-gelecek-icin-calismak>.

irdelenmesine imkân tanıyacak özelliklere sahip olması AYZT'de bir gereklilik olarak belirtilmiştir.<sup>155</sup>

İşçilerin ve iş başvurusunda bulunan adayların kişisel verileri yapay zekâ yardımıyla işlenirken dikkate alınacak ilkelere biri de ölçülülük ilkesidir.<sup>156</sup> Ölçülülük ilkesi, KVKK' da kişisel veriler işlenirken uyulması konusunda zorunluluk tesis edilen ilkelere biridir. İnsan haklarının korunması açısından ölçülülük ilkesi, korunan hukuki menfaat ile bu menfaate yapılan müdahale arasında makul bir denge durumunun varlığını şart koşar.<sup>157</sup> Burada terazinin bir kefesinde korunan hukuki menfaat olarak işçinin kişisel verilerinin korunmasını isteme ve mahremiyet hakları yer alırken diğer kefesinde ise müdahale olarak kişisel verilerin işverence işlenmesi uygulamaları yer alır.<sup>158</sup> Kişisel verilerin işlenmesinde ölçülülük ilkesinin gereklerine uygun hareket edilmediğinin tespiti halinde terazinin diğer kefesinde bulunan kişisel verilerin korunması ve mahremiyet haklarının ihlal edilmesi söz konusu olacaktır.

Temelinde hacmi fazla olan verinin iyi veri olarak kabul edildiği<sup>159</sup> ve hayatta karşılığı olan her şeyin veriye dökülerek/dönüştürülerek ölçülmeye çalışıldığı bir paradigmanın yer aldığı algoritmik sistemler bakımından hesap verebilirlik ilkesinin özel bir önemi vardır. Hesap verebilirlik ilkesi sistemde kullanılan verilerin sağlıklı ve hukuka uygun yollarla işletilen bir kaynaktan sağlandığı konusunda kullanıcılar bakımından güvenceli bir ortamın inşa edilmesini

---

<sup>155</sup> Regulation (EU) 2024/1689, P.72.

<sup>156</sup> Gaye Burcu Yıldız, "Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi," *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Özel Sayı, (2013): 681 vd.; Yüksel Metin, Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük," *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7, no. 1 (2017): 1 vd.; Philip Kunig, "Alman Kamu Hukukunda Ölçülülük İlkesi," Çeviren: Burak Çelik, Gökçen Doğan ve Ahmet Çağrı Yıldız, *Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* no.1 (2019): 159 vd.; Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, 63 vd.

<sup>157</sup> Yıldız, Orantılılık İlkesi, 682; Metin, Ölçülülük, 13; Kunig, Ölçülülük İlkesi, 162; Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, 71

<sup>158</sup> Emine Tuncay Senyen Kaplan, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları," *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi* 15, no. Özel Sayı (Öner Eyrenci'ye Armağan) (2023): 213.

<sup>159</sup> O'Neil, Matematiksel Kitle İmha Silahları, 102.

öngörür.<sup>160</sup> Gerçekten, doğruluğu teyit edilemeyecek dezenformatik kaynaklardan elde edilen verilerin ilgili kişiler hakkında yapılan değerlendirmelerde esas alınması olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Hesap verebilirlik ilkesinin gereklerine uyulması halinde özellikle ilgili kişilerin yapay zekâ kullanımı dolayısıyla zarara uğrama ihtimali oldukça azalacak ve bu teknolojiden güvenli bir şekilde yararlanılması sağlanabilecektir.<sup>161</sup>

Hesap verebilirlik ilkesinin etkililiği, hesap verilecek bir hukuki otoritenin varlığı ile mümkün hale gelebilecektir. Bu durum ise düzenli olarak kullanılmakta olan algoritmik sistemlerin periyodik aralıklarla denetlenmesini gerekli kılmaktadır.<sup>162</sup> Bu denetimler algoritmik teknolojiler konusunda uzman sayılabilecek seviyede eğitim almış kişilerce gerçekleştirilmelidir. Yükseköğretim Kurulu tarafından yeni kurulmuş Yapay zekâ ve veri işleme ile ilgili lisans bölümlerinden mezun olacak olan kişilerin bu konuda öncelikli olarak değerlendirilmelerinin uygun olduğu kanaatindeyiz.

Güvenli yapay zekâ kullanımının sağlanması ve yaygınlaştırılması konusunda denetimi gerçekleştirecek kuruluşların belirlenmesinin ve yetkilendirilmesinin AYZT' de belirtildiği gibi devlet tarafından yapılması uygun olacaktır. Bundan başka yetkilendirilmiş bağımsız mekanizmaların gerçekleştirecekleri üretim sonrası kullanıma ilişkin denetim sıklığı da yine devlet tarafından öngörülmelidir. Denetimin içeriği ve sıklığı konusunda belirleme yapılırken teorik birikimin ve uygulamanın gerçeklerinin birbiriyle bağdaştırılması bir gerekliliktir. Kanımızca denetim sıklığı belirlenirken ekonomik değer ve yıllık ciro gibi organizasyonun büyüklüğüne ilişkin parametreler ile organizasyonda çalışan işçi sayısı göz önünde bulundurularak hareket edilmelidir.

Bu başlık altında açıkladığımız ilkelerin gerektirdiği hassasiyet gözetilmeksizin işçilerin kişisel verilerinin işverenlerce işlenmesi halinde kişisel

---

<sup>160</sup> Mehmet Bedii Kaya, "Kişisel Verilerin Korunmasında Yeni Paradigma: Hesap Verebilirlik İlkesi," *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 78, no. 4 (2020): 1864.

<sup>161</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, *Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı*, 1728.

<sup>162</sup> Benzer yönde bkz. Cumhurbaşkanlığı Yapay Zeka Stratejisi 2021 – 2025, 61.



verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi söz konusu olur. Mezkur kişisel verilerin işlenmesinde oluşan hukuka aykırılığın iş ilişkisinin sürmesini işçi bakımından çekilmez hale getirecek boyutlara erişmesi halinde ise İş Kanunu hükümlerine göre iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple (24/II- b, c ve f bentleri kapsamında) feshi uygulaması gündeme gelebilecektir.<sup>163</sup>

## SONUÇ

Bu çalışmanın ana iddiası hâlihazırda hukuk düzeninde yürürlükte bulunan ve kişisel verilerin korunması mevzuatında yer alan bazı hükümlerin ve eksikliklerin, kişisel verilerinin yapay zekâ yardımıyla işlenmesi ihtimalinde işçilerin birtakım mağduriyetlere uğramasına; buna karşılık işverenlerin ise haksız menfaat temin etmesine sebebiyet verme potansiyeli taşıdığıdır. Bu minvalde iş ilişkisinde özellikle kişisel verilerin korunmasını isteme ve mahremiyet hakkı bakımından menfaatler dengesinin işçi aleyhinde sonuçlanacak şekilde bozulmasının gerçekleşmesini önlemek, asıl amaç olmalıdır. Mezkûr amacın gerçekleştirilmesi için öncelikli olarak benimsenmesi gereken ana fikir yapay zekânın, işçilere sağlanan mevcut kişisel verilerin korunması rejimi çerçevesindeki hakların kullanımını zorlaştırarak işlevsiz hale getirmesinin önlenmesidir. Sonrasında ise kişisel verilerin korunması rejiminin yapay zekâ teknolojisinin karakteristik özellikleri dikkate alınarak yeniden yapılandırılması gerçekleştirilmelidir. Yapay zeka ile ilgili düzenlemeler hukuk düzenlerinde henüz tam olarak yürürlük kazanmış değildir. Ayrıca yürürlük kazansalar dahi ilgili kişiler ve özellikle işçiler bakımından yeterli korumanın sağlanması konusunda tereddütler geçerliliğini devam ettirecektir. Bu sebeple işçilerin kişisel verilerinin yapay zeka tarafından işlenmesi konusunda yaşanan belirsizlik bir süre daha varlığını koruyacak gibi görünmektedir. Ancak her halükarda yapay zekâyâ hukuki anlamda ayrı bir gerçek, tüzel veya başka türden (elektronik) kişilik statüsü tanınmadığı için yapay zekâ bakımından bir sorumluluğun doğmayacağı aşikârdır. Bu halde gündeme veri sorumlusu olarak işverenin sorumluluğu gelecektir. Kişisel verilerin korunması hakkının ihlalinde işverenin hukuki, idari

---

<sup>163</sup> Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, 420; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 394; Süzek, İş Hukuku, 710; Yiğit, Kişisel Verilerin Korunması, 191.

ve cezai sorumluluğunun belirlenmesinde veri işleme ilkelerine ne ölçüde uyulduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İşverenlerin yapay zekâ sistemleriyle ilgili çizdikleri veri işleme sınırları, bu sınırların aşılması ihtimaline karşı aldıkları önlemler ve bu kapsamda özellikle insani gözetim uygulamaları sorumluluğun değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca kişisel verilerin işlenmesinde belirli birtakım sınırlamalar katı ölçüde uygulanmalıdır. Örneğin; işverenler işçilerin duygu – durumu veya işyerine sadakatiyle ilgili ölçümler yapamamalıdır. Ayrıca kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi yoluyla veri sorumlusu işverenlerin elde ettiği menfaatler de sorumluluğun ağırlığının belirlenmesinde dikkate alınmalıdır.

İş ilişkisinde işçilerin kişisel verilerinin işlenmesinde yapay zekâ kullanımı konusunda geline nokta insanlık olarak bir yol ayrımında değiliz. Başka bir deyişle özellikle hukuki bir değer olan mahremiyet ile iktisadi bir değer olan verimlilik arasında birini seçersek diğerinden feragat etmemizi gerektirecek bir tercihte bulunma zorunluluğumuz bulunmamaktadır. Ancak algoritmik sistemleri optimizasyon amacıyla kullananlar mahremiyete zarar vermeden verimliliği sağlamanın arayışında olan bir yolu takip etmelidirler. Aksi halde özellikle iş ilişkisinde işlev gösteren algoritmik bilgi sistemlerinin işverenlerin, işçiler üzerinde kullandığı bir tahakküm aracı haline gelmesini önlemek gittikçe zorlaşacaktır. Verimliliğin sağlanmasında mahremiyet başta olmak üzere insan hak ve özgürlüklerinin korunması ve zarar görmemesi yönünde bir hassasiyetin gelişebilmesi ise yapay zekâ sistemleri kullanılırken benimsenmesi icap eden yukarıda açıkladığımız şeffaflık, insani gözetim, ölçülülük ve hesap verebilirlik ilkelerinin gereklerine riayet edilip edilmediğinin periyodik aralıklarla; üniversitelerin yapay zeka ile ilgili bölümlerinde akademik eğitimini başarıyla tamamlamış uzman kişiler tarafından denetlendiği bir hukuki zeminin inşası ile mümkün hale gelebilecektir. Mevzuatın işçilerin kişisel verilerini ve dolayısıyla mahremiyet haklarını yapay zekâ teknolojisinin sağladığı hukuki sınırları aşan işleme imkanları karşısında etkili bir şekilde koruyabilecek denetim mekanizmalarıyla güçlendirmesi bir gerekliliktir. Özellikle hesap verebilirlik ilkesi çerçevesinde yaptığımız açıklamalar doğrultusunda devlet tarafından yapay zekâ denetimi konusunda ruhsatlandırılmış yapılarca belirli aralıklarla işçi ve işçi adaylarına ait verilerin işlenmesini sağlayan veri sorumlularının kullandıkları yapay zeka sistemlerinin kontrolünün gerçekleşmesi ve bu yönde mevzuatın oluşturulmasını veri güvenliği açısından zorunluluk olarak değerlendirmekteyiz.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Çift kör hakem.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek alıp almadığını belirtmemiştir.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Etik Kurul Onayı:** Yazar, etik kurul onayının gerekmediğini belirtmiştir.

**Peer Review:** Double peer-reviewed.

**Financial Support:** The author has not declared whether this work has received any financial support.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Ethics Committee Approval:** The author stated that ethics committee approval is not required.

---

## KAYNAKÇA

- Acar, Sami ve Nimet Özgül Ünsal, "Yeni Medyada Sosyal Medya Araçları İle İş Edinimi Platformları: Officeangels Örneği." *Electronic Journal of Vocational Colleges* 7, no.2 (2017):1 – 13.
- Alp, Mustafa ve Sevil Doğan. "Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkisine Etkileri." *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi* 71, no. 4 (2021): 2599-2632.
- Alpagut, Gülsevil ve Aybüke Karaca Yağcı. "İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması ve Ayrımcılık." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 49 (2023): 11-44.
- Akın, Ömer. "Hızla Artan Endüstriyel Robotların Üretim Süreçlerinde Yarattığı Değişimler ve Türkiye İşgücü Piyasasında Yaratacağı Olası Etkilerin Değerlendirilmesi." *İş ve Hayat Dergisi* 6, no.3 (2017): 42-71.
- Arslan, Karsu. *Evide Tele Çalışan Kişinin Kişisel Verilerinin Korunması*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Ağustos 2024.
- Aytaç, Ömer ve Süleyman İlhan. "Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlaki Kriz." *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10, no.1 (2008): 182 – 210.
- Bakakeu, Jupiter, J. Bauer, S. Tolksdorf, H. Klos, J. Peschke, A. Fehrle, W. Eberlein, J. Bürner, M. Brossog, L. Jahn, and J. Franke. "An Artificial Intelligence Approach for Online Optimization of Flexible Manufacturing Systems." *Applied Mechanics and Materials* 882, (2018): 1-16.
- Belge, Ayşe Merve. "Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları." *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 19, Özel Sayı (Şeref Ertaş'a Armağan), (2017): 1025 – 1051.
- Bharadwaj, S, Rudra Varun, Potukuchi Sreeram Aditya, Macherla Nikhi ve G.Charles Babu, "Resume Screening using NLP and LSTM." *Proceedings of the Fifth International Conference on Inventive Computation Technologies (ICICT 2022)*, 238 – 241
- Birtane, Şermin. "Hakime Yardımcı Yapay Zekâ." *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, no.59 (Temmuz 2024): 233-272.

- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz ve Gülnihal Ahter Yakacak. "Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık." *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 72, no.4 (2023): 1701 – 1757.
- Bozkurt Yüksel, Armağan Ebru. "Avrupa Komisyonu'nun Yapay Zekâ Tüzük Teklifi'ne Genel Bir Bakış." *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, no.51 (Temmuz 2022): 19 – 46.
- Büyüksağış, Erdem. "Yapay Zeka Karşısında Kişisel Verilerin Korunması ve Revizyon İhtiyacı." *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XVIII, no. 2 (2021): 529 – 541.
- Cappelli, Peter and Nikolai Rogovsky, *Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Challenge for the Human - Centred Agenda*, ILO Working Paper 95, (Geneva: ILO, 2023).
- Çelik, Ezgi Sima. "İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği: Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları." *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 6, no.1 (2024): 1 – 13.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, Kasım 2023.
- Çetin, Evra. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2015.
- Çetin Güler, Ebru. "İşletmelerin E – İnsan Kaynakları Yönetimi ve E – İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler." *Ege Academic Review* 6, no.1 (2006): 17 – 23.
- Değer Ermumcu, Senem. "Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverene Yüklediği Sorumluluklar." *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi* 18, no.2 (2021): 440-461.
- Demir, Fevzi ve Gülşen Gerşil, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma." *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2, no.16 (2008): 68 – 89.
- Demir, Kübra. "İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması." iç. *Dijital İş Hukuku Uygulamaları*, ed. Saim Ocak, 391 – 452. Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2024.
- Doğan, Sevil. İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.

- Doğru, Burcu Nazlıcan ve Oytun Meçik. "Türkiye'de Endüstri 4.0'ın İşgücü Piyasasına Etkileri: Firma Beklentileri." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23, Endüstri 4.0 ve Örgütsel Değişim Özel Sayısı, (2018): 1581 – 1606.
- Dulkadiroğlu, Hakan ve Mehmet Emin Altundemir. "Kamu Kurumlarında e-İşe Alım İçin İlk Adım: Gazete İlanlarından e-İlan'a Geçiş." *Sosyoekonomi* 20, no. 20 (2013): 59 – 78.
- Dülger, Murat Volkan. "İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması." *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, no.1 (2018): 71 – 144.
- Eryılmaz, Hüseyin Ensari. "Yapay Zekâ Çağında Kişisel Veri Mahremiyeti." *Umay Sanat ve Sosyal Bilimler Dergisi* 1, no. 11 (Aralık 2023): 6 - 24.
- Ekmekçi, Ömer ve Huriye Hilal Yılmaz. "Gönüllü Aşı Uygulaması ve Çalışma Hayatına Etkileri." *Çimento İşveren Dergisi* 35, no. 5 (2021): 8 – 33.
- Ekmekçi, Ömer, Nafiye Yücedağ, Elif Beyza Akkanat Öztürk ve Şehriban İpek Aşıkoğlu. *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2024.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Başkan. *İş Hukuku*. İstanbul: BetaYayıncılık, 2020.
- Fraijp, Jihad and Varallyai Laszlo, "A Literature Review: Artificial Intelligence Impact on the Recruitment Process." *International Journal of Engineering and Management Sciences* 6, (2021): 108 – 119.
- Göktaş, Seracettin. "Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu." *Anayasa Yargısı Dergisi* 38, no. 2 (2021): 1 – 55.
- Gür, Yunus Emre, Cem Ayden ve Atilla Yücel. "Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi." *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 3, no.2 (2019): 137 – 158.
- Gürsel, İlke. *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2016.
- Güzel, Ali, Deniz Ugan Çatalkaya ve Hande Heper. "İş Hukukunun Algoritmalarla Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi." *Hukuk ve Adalet*

- Eleştirel Hukuk Dergisi* 15, Özel Sayı (Öner Eyrenci'ye Armağan), (2023): 25-110.
- Hmoud, Bilal and Varallyai Laszlo. "Will Artificial Intelligence Take Over Humanresources Recruitment and Selection?." *Network Intelligent Studies* VII, no.13 (2019): 21 – 30.
- İnan, Kemal. *Bilgi Toplumuna Geçerken Teknolojik İşlevsizlik*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2019.
- Kaplan, Emine Tuncay. "İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması." *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 52, no.1 (1997): 367 – 386.
- Kaya, Mehmet Bedii. "Kişisel Verilerin Korunmasında Yeni Paradigma: Hesap Verebilirlik İlkesi." *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 78, no. 4 (2020): 1859 – 1897.
- Kunig, Philip. "Alman Kamu Hukukunda Ölçülülük İlkesi." Çeviren: Burak Çelik, Gökçen Doğan ve Ahmet Çağrı Yıldız. *Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, no.1 (2019): 159-178.
- Küçük, Özlem. "Endüstri Sonrası Çalışma İlişkilerinde Yapay Zekâ, Acımasız Rekabet ve Suç Önleme Politikası." *Uluslararası Suçlar ve Tarih Dergisi*, no.20 (2019): 121 – 161.
- Küzeci, Elif. *Kişisel Verilerin Korunması*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Mayıs 2020.
- Küzeci, Elif ve Şebnem Kılıç. "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler." *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 16, no. 63 (2019):947 – 992.
- Manav, A. Eda. "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması." *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XIX, no.2 (2015): 95 – 136.
- Metin, Yüksel. Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük." *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7, no. 1 (2017): 1 – 74.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayıncılık, Nisan 2022.

- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: I Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayıncılık, Ekim 2022.
- Nurata, Zeynep Ceren. "Hukuksal, Örgütsel ve Etik Bir Sorun Olarak İşyerinde Elektronik Gözetim." *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi* 7, no.3 (2021): 214 – 225.
- O'Neil, Cathy. *Matematiksel Kitle İmha Silahları Büyük Veri Eşitsizliği Nasıl Arttırıp Demokrasiyi Tehdit Ediyor?*. İstanbul: Tellekt Yayınları, Şubat 2023.
- Ozan Özparlak, Başak. *Büyük Veri Çağında Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2021.
- Özdemir, Hayrunnisa. "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması." *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XIV, no. 1-2 (2010): 231 – 270.
- Özer Deniz, Miray. "İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk." *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, no. 45 (Ocak 2021): 355 – 378.
- R, Geetha and Bhanu Sree Reddy D. "Recruitment Through Artificial Intelligence: A Conceptual Study." *International Journal of Mechanical Engineering and Technology* 9, no. 7 (2018): 63 – 70.
- Seltzer, Ryan G. N. "The Perilous Use of Proxy Variables." *Evaluation & the Health Professions* 44, no.4 (2021): 428 – 435.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay. "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları." *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi* 15, Özel Sayı (Öner Eyrenci'ye Armağan), (2023): 169 – 240.
- Sevimli, K. Ahmet. "Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 24 (2011): 120 – 139.
- Sevimli, K. Ahmet. "İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri." *Toprak İşveren Dergisi*, no. 116 (2017): 4-11.
- Shaw, Michael J. and Andrew B. Whinston, "An Artificial Intelligence Approach to the Scheduling of Flexible Manufacturing Systems." *IIE Transactions, (Taylor & Francis)* 21, no.2 (1989): 170 – 183.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.



- Tabak, Uğur ve Cenk Konukpay, "Güncel Uluslararası İctihatlar Çerçevesinde İşyerinde İzleme Uygulamaları ve Özel Yaşamın Korunması." *Suç ve Ceza Dergisi*, no. 1 (2018): 115-172.
- Türe, Gökhan. "Yapay Zekâ ve İş Hukuku: İşyerinde Algoritmik Yönetim." iç. *Dijital İş Hukuku Uygulamaları*. ed. Saim Ocak, 157 – 206. Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2024.
- Ugan Çatalkaya, Deniz. *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.
- Uluslararası Çalışma Örgütü, Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu, *Daha Aydınlik Bir Gelecek İçin Çalışmak*. Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2019.
- Uncular, Selen. *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve AB Genel Veri Koruma Tüzüğü Kapsamında İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ekim 2018.
- Uncular, Selen. "Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme." *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi* 3, no. 66 (2020): 1673 -1700.
- Yelmen, Adem. "Kişisel Sağlık Verilerinin Elektronik Ortamda İşlenmesi Üzerine Bir Değerlendirme." *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi XVIII*, no. 2 (2023): 743 - 805.
- Yıldız, Gaye Burcu. "Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi." *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, no. Özel Sayı, (2013): 681 – 708.
- Yiğit, Esra. *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Mayıs 2023
- Yurteri Çetin, Derya. "6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu Kapsamında Çalışanlara ve Çalışan Adaylarına Yapılabilecek Testler." *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 4, no. 1 (2022): 14-24.
- Yürekli, Sabahattin. "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)." *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası LXXII*, no. 2 (2014): 541 – 580.
- Yüzer Eltimur, Dilara. "İnsan Haklarının Korunması Bağlamında Yapay Zekâ Uygulamaları." *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, no. 2 (Aralık 2022): 559 – 594.

## Çevrimiçi Kaynaklar

- Entelo, Inc. "Entelo - The Talent Acceleration Platform." Entelo. Erişim Tarihi: Ekim 11,2024. <https://www.entelo.com/>.
- European Parliament and of the Council. "Official Journal of the European Union." (L2024/01689). EUR-Lex. Temmuz 12, 2024. Erişim Tarihi: Ekim 11,2024. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L\\_202401689](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689).
- HireVue. "HireVue - Video Interviewing, Recruitment Software." HireVue. Erişim Tarihi: Ekim 11,2024. <https://www.hirevue.com/>.
- Illinois General Assembly. "Illinois Compiled Statutes." Illinois General Assembly. Erişim Tarihi: Ekim 11, 2024. <https://www.ilga.gov/legislation/ilcs/ilcs3.asp?ActID=4015&ChapterID=68>.
- Koç Holding. "Koç Holding, İşe Alım Süreçlerinde Yapay Zekâyı Kullanacak." Koç Holding Medya Merkezi. 2022. Erişim Tarihi: Ekim 11,2024. <https://www.koc.com.tr/medya-merkezi/haberler/2022/koc-holding-ise-alim-sureclerinde-yapay-zekayi-kullanacak>.
- Levin, Sam. "'You Feel Like You're in Prison': Workers Claim Amazon's Surveillance Violates Labor Law." The Guardian. Mayıs 21, 2024. Erişim Tarihi: Ekim 11,2024. <https://www.theguardian.com/us-news/article/2024/may/21/amazon-surveillance-lawsuit-union>.
- Palmer, Annie. "How Amazon Prevents Unions by Surveilling Employee Activism." CNBC. Ekim 24, 2020. Erişim Tarihi: Aralık 26, 2024. <https://www.cnbc.com/2020/10/24/how-amazon-prevents-unions-by-surveilling-employee-activism.html>.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. "Kanun No. 7499." TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi. Erişim Tarihi: Aralık 13, 2024. <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/Kanun/KanunDetay?YasamaKanunId=dfab4c12-e3cd-4d22-a085-018db209a74b&kanunNumarasi=7499#step-2>.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi. "Kararlar Bilgi Bankası." Anayasa Mahkemesi. Erişim Tarihi: Ekim 13,2024. <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/>.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi. "TR Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2021-2025." Dijital Dönüşüm Ofisi. Erişim Tarihi: Aralık 26,

2024. <https://cbddo.gov.tr/SharedFolderServer/Genel/File/TR-UlusalYZStratejisi2021-2025.pdf>.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. "2025 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı." SBB. Erişim Tarihi: Aralık 13, 2024. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2024/11/2025-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi-05112024.pdf>.
- Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı. "Yargıtay Karar Arama." Yargıtay. Erişim Tarihi: Ekim 11,2024. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>.
- Türkiye Cumhuriyeti Kişisel Verileri Koruma Kurumu. "Kişisel Verileri Koruma Kurumu." KVKK. Erişim Tarihi: Ekim 14,2024. <https://www.kvkk.gov.tr/>.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. "Daha Aydınlik Bir Gelecek İçin Çalışmak." ILO. Erişim Tarihi:Ekim 13, 2024. <https://www.ilo.org/tr/publications/daha-aydinlik-bir-gelecek-icin-calismak>.
- United Nations General Assembly. "Guidelines for the Regulation of Computerized Personnel Data Files." United Nations Digital Library, Aralık 14, 1990.Erişim Tarihi: Aralık 3, 2024.<https://digitallibrary.un.org/record/105299?v=pdf>.