



İŞÇİNİN ChatGPT KULLANIMINDAN KAYNAKLANABİLECEK HUKUKİ SORUNLAR

Legal Issues as a Result of Employee's Utilising ChatGPT

Hasan Alparslan AYAN*

ÖZET

Uygulamada karşılaşılan sorunların makineler tarafından yapay zekâ kavramı (YZ) adı altında insan aklının kurallarına benzer şekilde çözülmesine yönelik yöntemler yaygınlaşmaktadır. İş görme borcu yerine getirirken kullanılacak YZ araçlarının başında ChatGPT gelmektedir. Ele alınması gereken ilk tartışma, iş hukuku bakımından ChatGPT'nin iş aracı olarak kabul edilip edilemeyeceğidir. ChatGPT'den yararlanılmasının, iş görme borcunun şahsen ifası yükümlülüğü ile çelişip çelişmediği, çalışmada ele alınan bir diğer tartışma konusudur. ChatGPT, telif hakkı ihlallerinde bulunma, kişisel verileri hukuka aykırı işleme ve üçüncü kişileri aldatmaya yönelik metin üretme gibi riskleri yaratmaya müsaittir. Bu sebeple ChatGPT'nin işverence yasaklanıp yasaklanamayacağı ele alınmalı; işçinin işverene bildirimde bulunma yan yükümlülüğünün olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır. YZ araçlarının kullanımı, işçilerin işyeri yönetimine katılma hakkı içerisinde değerlendirilmektedir. ChatGPT kullanımında yönetime katılma hakkının olup olmadığı belirlenmelidir. İşçinin ChatGPT kullanımı kişisel verilerin korunması ile yakın ilişki içerisinde. Bu YZ sistemi, birbirlerine karışma ihtimali olan ve makine öğrenimi için gerekli eğitim verileri ile kullanıcının sisteme girdiği

Makale Geliş Tarihi / Date Received: 28.02.2025

Makale Kabul Tarihi / Date Accepted: 23.09.2025

* Arş. Gör. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-posta: hayan@erbakan.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9991-9492>, ROR ID: <https://ror.org/013s3zh21>.

kullanıcı verilerine sahiptir. İşverenin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun getirmiş olduğu ilkeler çerçevesinde nasıl davranması gerektiği ortaya konulmalıdır. Sonuçta bu çalışma ile ChatGPT iş hukuku perspektifiyle ele alınmakta ve Alman iş hukukunu meşgul eden tartışmalar da dikkate alınarak Türk hukuku için öneriler getirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Üretken Yapay Zekâ, ChatGPT, İş Aracı, Kişisel Veriler, İşyeri Yönetimine Katılma Hakkı.

ABSTRACT

The utilisation of ChatGPT within the context of employment relationships is a subject that merits consideration. The primary discussion to be addressed is whether ChatGPT can be regarded as a work tool within the labour law. The fact that the personality is a determining factor in the employment contract, thus, whether the use of the ChatGPT tool in the performance of the labour contradicts with the obligation of personal performance of the labour is another subject of discussion in this study. However, the utilisation of ChatGPT may give rise to numerous legal issues. It is vital to elucidate whether employers possess the prerogative to prohibit the use of ChatGPT and whether employees are obligated to disclose its usage to their employers. Also, it is imperative to elucidate whether employees also possess the right to participate in management in the utilisation of ChatGPT. Moreover, it is essential to elucidate the manner in which the employer, should behave within the ambit of the principles stipulated by the personal data law. Consequently, the study examines ChatGPT from the vantage point of labour law and puts forward recommendations for Turkish law by taking into account the debates that currently occupy German law.

Keywords: Generative AI, ChatGPT, Work Tools, Personal Data, Right to Participate in Workplace Management.

GİRİŞ

Öğretide yapay zekâyı (YZ) konu alan birçok çalışmanın hareket noktası, işverenin algoritmik yönetimi ile dış kaynak kullanımıdır (AIaaS)¹. Bu

¹ AIaaS (Artificial Intelligence as a Service) - “*Hizmet Olarak Yapay Zekâ*” - bulut tabanlı sağlayıcıların (OpenAI, Google, Microsoft vb.) YZ modellerini (API veya web platformu üzerinden) abonelik, kullanım başına ücretlendirme ya da kurumsal sözleşmelerle üçüncü kişilere sunması anlamına gelir. Başka bir ifadeyle,

çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran unsur ise, işçinin YZ kullanımını konu almasıdır. Makalenin konu sınırlaması açısından işverenin değil, işçinin YZ kullanımına özgülenmesi arzu edilmiştir. Çalışmada ortaya konan esasların, çalışma prensiplerine uygun olduğu sürece, diğer üretken YZ araçları (Generative AI) ve Büyük Dil Modelleri (LLM) için de geçerli olduğunu öncelikle belirtmek gerekir.

Girişim özgürlüğüyle birlikte giderek çoğalan yazılım şirketlerinin başında OpenAI² gelmektedir. 2015 yılının sonlarında kâr amacı gütmeyen kuruluş olarak kurulan ancak sonrasında kâr sınırlı yapılmaya dönüşen Amerikan yazılım şirketi OpenAI, 2022 yılının sonuna gelindiğinde, *ChatGPT* YZ sistemini kullanıma açmıştır³. Günlük yaşamda olduğu gibi çalışma hayatında da YZ kullanımı önemli hale gelmiş ve *üretken (üretici) YZ modelleri*⁴ istihdamda kullanılmaya başlanmıştır⁵. Bu durum, üretken YZ kullanıcılarının

işletmeler veya bireyler, pahalı altyapılar kurmadan ve kendi modellerini eğitmeden YZ araçlarından yararlanabilir.

- ² OpenAI şirketi ve teknolojisi hakkında bkz. <https://openai.com/about>, Erişim Tarihi: 31.01.2025.
- ³ ChatGPT'nin *YZ destekli dijital asistan* olarak tanımlanması hakkında bkz. Yiğitcan Çankaya, *Yapay Zekânın İş İlişkisine Etkileri* (İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2024), 20. İşe alım sürecinde kullanılması durumunda *chatbot (sohbet robotu)* örneğinden bahsedilir. Bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Gülnihal Ahter Yakacak, "Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık," *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 72, (2023): 1712-1713. *Sohbet yazılımı* önerisi için bkz. Mahmut Furkan Balaban ve Merve Ayşegül Kulular İbrahim, "Chatgpt Gibi Sohbet Yazılımlarının (Sohbet Botları/Chatbots) Neden Olduğu Hukuka Aykırılıkların Önlenmesi," *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5, no. 2 (2023): 749. *Sohbet botu* için bkz. Başak Ozan Özparlak ve Müge Çetin, "ChatGPT ve Üretici Yapay Zekâ Modellerinde Mahremiyet ve Güvenliğin Hukuki Boyutu," *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 29, no. 2 (2023): 1004.
- ⁴ *Üretken YZ (Generative AI, GenAI)* kavramı hakkında bkz. Matthias Mohn, "Dürfen Arbeitnehmer ChatGPT zur Erledigung ihrer Aufgaben einsetzen?," *NZA* (2023): 538; Semih Yünlü, "Üretici Yapay Zekâ Kaynaklı Norm ve Kişi Bazlı Hukuki Sorumluluk," *Adalet Dergisi* 72, (2024): 504; Melisa Gözet, Ulaş Filiz ve Asım Egemen Yolmaz, "Üretken Yapay Zekâ," *International Journal of Multidisciplinary Studies and Innovative Technologies* 7, no. 1 (2023): 32. ChatGPT dışında üretken YZ modelleri olarak Grok, Deepseek, GitHub, Copilot, Midjourney, DALL-E, DeepL, Gemini, Sora ve Stable Diffusion vb. örnek gösterilebilir.
- ⁵ Patricia M. Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht – Leistungserbringung mithilfe von Sprachmodellen," *LTZ* (2024): 118-19.

yükümlülüklerine ilişkin cevaplanması gereken birçok hukukî soruyu ortaya çıkarmıştır⁶.

ChatGPT'nin çalışma hayatını dönüştürücü etkisi, işçiler tarafından yerine getirilen mesleklerde dikkat çeker olmuştur. İnsan kaynakları⁷ yanında hukuk mesleklerinin⁸, muhasebe işlerinin, tıp mesleklerinin⁹, yazılım mühendisliğinin¹⁰ hatta sigortacılık mesleğinin icrasında az ya da çok YZ kullanımına rastlamak mümkündür. Mesleki gruplandırmaların ötesinde metin, tablo, grafik ve yazılım kodlarını oluşturabildiğinden, ChatGPT'nin tüm mesleklerin icrasında kullanılabileceğini söylemek yanlış olmaz¹¹.

İşgücü piyasasında güncel eğilim, YZ sistemlerinin kullanımının, günümüzün kilit teknolojisi olduğu yönündedir¹². Dijital alandaki gelişmeler, istihdam içerisinde verime yönelik sonuçların elde edilebileceği anlamına

⁶ Örneğin, üretken YZ kullanımında özen yükümlülüğü için bkz. Renate Schaub, "Nutzung von Künstlicher Intelligenz als Pflichtverletzung?," *NJW* (2023): 2145.

⁷ Friederike Malorny, "Datenschutz als Grenze KI-basierter Auswahlentscheidungen im Arbeitsrecht," *RdA* (2022): 171; David Dornau, "KI-Nutzung am Arbeitsplatz," *BC* (2024): 107; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Algoritmik Ayrımcılık," 1706.

⁸ Hukuk mesleklerinin yerine getirilmesinde ChatGPT için bkz. Henrik Dietrich, "Auslegen und Subsumieren mit ChatGPT," *NJW* (2024): 2092; Markus Conrads ve Sascha Schweitzer, "Einsatz Künstlicher Intelligenz im Vertrags-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht," *NJW* (2023): 2809. Avukatlık mesleğinde kullanımı hakkında bkz. Afra Nickl, "ChatGPT als Rechtsdienstleister?," *MMR* (2023): 329. Danışmanlık hizmetlerinde kullanılması hakkında bkz. Christoph Johannisbauer, "ChatGPT im Rechtsbereich – erste Erfahrungen und rechtliche Herausforderungen bei der Verwendung künstlich generierter Texte," *MMR-Aktuell* (2023): 1.

⁹ Tıp mesleklerinde kullanımı hakkında bkz. Sebastian Vorberg, "ChatGPT als Medizinprodukt," *RDi* (2023): 159.

¹⁰ ChatGPT'nin kodlama fonksiyonu için bkz. Marcus von Welser, "Urheberrecht," *GRUR-Prax* (2023): 57.

¹¹ Dornau, "KI-Nutzung," 107; Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 130; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Algoritmik Ayrımcılık," 1704-5. ChatGPT ve diğer üretken YZ modellerinin işyerinden kaynaklanan riskleri önleyici (iş sağlığı ve güvenliği gibi) senaryolarda kullanılması hakkında bkz. Sylwia Birska ve Timo Röver, "Künstliche Intelligenz in der Prävention," *ARP* (2024): 22-23.

¹² OECD, *Using AI in the Workplace: Opportunities, Risks and Policy Responses*, (OECD Publishing, 2024). Çalışma yaşamının geleceği için yapılan tespitler için bkz. Başak Ozan Özparlak, *Büyük Veri Çağında Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme* (İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2021), 61.

gelmektedir¹³. Çünkü YZ, işçilerin yerine işi yapabilir ya da uygulamada görüldüğü gibi iş görme borcu ifa edilirken yardımcı olabilir¹⁴. Ancak her nimenin bir külfeti bulunmaktadır¹⁵. İş ilişkisinde YZ kullanımının hukuki sorunlar ortaya çıkarması mümkündür¹⁶.

¹³ Endüstri 4.0, YZ ve iş hukuku arasındaki bağlantı için bkz. Kübra Doğan Yenisey, “Endüstri 4.0 Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku,” *Toprak İşveren*, no. 120: 14.

¹⁴ Balaban ve Kulular İbrahim, “Sohbet Yazılımları,” 751; Batista, “ChatGPT versus Arbeitsrecht,” 119.

¹⁵ Bu kadim ilkeye Mecelle’de “*Külfet nimete ve nimet külfete göredir*” (Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye m. 88) ve ilk kez Roma hukukunda “*Qui sentit commodum, sentire debet et onus*” olarak işaret edilmiştir.

¹⁶ Malorny, “Datenschutz,” 171; Dornau, “KI-Nutzung,” 107; Yünlü, “Üretici Yapay Zekâ,” 505; Ozan Özparlak ve Çetin, “ChatGPT,” 1005. ChatGPT’nin meydana getirdiği hukuki sorunlar, devletlerin ulusal hukukunda yaşanmıştır. Bkz. Balaban ve Kulular İbrahim, “Sohbet Yazılımları,” 758. İtalya’da 2023 yılının mart ayında İtalyan Veri Koruma Kurumu’nun, Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü’nün (General Data Protection Regulation, GDPR) 58/2 maddesi gereğince vermiş olduğu kararı ChatGPT’nin engellenmesine yol açmıştır. İtalyan makamı, YZ’nin, kişisel verilerin toplanması ve işlenmesi için uygun olmadığını belirtmiştir. Karar için bkz. Provvedimento del 30 marzo 2023 [9870832]. 2023 yılı sonunda OpenAI, ChatGPT’nin İtalya’da tekrar kullanıma açıldığını duyursa da İtalya yasağın kaldırılmasını veri işlemede şeffaflık sağlanması koşuluna bağlamıştır. Bkz. Andreas H. Woerlein, “ChatGPT – „Fortschritt“ durch Künstliche Intelligenz auf Kosten des Datenschutz- und Urheberrechts,” *ZD-Aktuell* (2023): 2; Stefan Hessel ve Jeanne Dillschneider, “Datenschutzrechtliche Herausforderungen beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz,” *RDi* (2023): 459. Nihayet 2024 yılının sonunda İtalyan Makamı, OpenAI şirketine, 15 milyon avro para cezası ve YZ modeli eğitimi konusunda verilerin nasıl işlendiği konusunda kamuoyunu aydınlatma cezası verdi. Değerlendirme için bkz. Hendrik Link ve Jonas Qiriazati, “Italien: Bußgeld gegen OpenAI und Luka wegen datenschutzrechtswidriger Sammlung von Trainingsdaten für ChatGPT und Replika,” *ZD-Aktuell* (2025): 01305. İtalya’da yaşanan bu gelişmelerden sonra, ChatGPT’nin Almanya’da yasaklanıp yasaklanmayacağı tartışılmaya başlanmıştır. Bkz. Nelli Schlee, “ChatGPT – Datenschützer haben Fragen und fordern Antworten,” *NZD-Aktuell* (2023): 1. Diğer taraftan, kişisel verilerin korunması ile sorumlu Fransa’da Commission Nationale de l’Informatique et des Libertés ve İspanya’da Agencia Española de Protección de Datos, OpenAI hakkında soruşturmalar başlatmıştır. Bkz. Susanne Werry, “Generative KI-Modelle im Visier der Datenschutzbehörden,” *MMR* (2023): 916.

İşyerinde işin gereklerini yerine getirebilen, işçileri yükümlülüklerden kurtarabilen, yahut işin görülmesini kolaylaştıran ChatGPT, kanaatimizce iş hukuku bakımından da özel bir ilgiyi hak etmektedir. Üretken YZ modellerinin uygulamada en yaygın olanını ele alan bu çalışma, iş ilişkisinde ChatGPT kullanımının, hem işçiler hem de işverenler bakımından hangi yükümlülükleri ortaya çıkaracağı sorusunu ele almaktadır. Bunun için öncelikle YZ kavramı açıklanmalı ve ChatGPT'nin çalışma şekli hakkında bilgi verilmelidir. Sonrasında ChatGPT'nin işçi-işveren ilişkilerine getirdiği hukuki sorunlar ilgili başlıklar altında değerlendirilmelidir.

I. YAPAY ZEKÂ (YZ) KAVRAMI

İş ilişkisinde ChatGPT kullanımı ele alınırken ilk olarak cevaplanması gereken husus, YZ ile neyin kastedildiğidir. YZ kavramının herkes tarafından uzlaşıya varılmış kesin bir tanımı yoktur. Ancak ne şekilde tanımlama çabası içerisine girilirse girilsin, terimin içerisinde bulunan *yapay* sözcüğü makine sistemine atıf yapmakta; *zekâ* sözcüğü ise makinenin karşılaştığı sorunu rasyonel şekilde çözebilme yeteneğine sahip olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla YZ, sorunların makineler tarafından insan aklına benzer biçimde çözülmesine yönelik sistemleri ifade etmektedir¹⁷.

YZ sistemlerinin insan aklının kurallarına benzer davranabilmeleri için yöntemler geliştirilmiştir. Bunlar içerisinde önem arz edeni makine öğrenimidir. Makine öğrenimi, makinenin kendi kendine öğrenmesinden çok bir üst kavram olarak, YZ'nin geliştirilmesi için verilerin ve geribildirimlerin kullanılmasıdır¹⁸. Öğrenim süreci, sistemin topladığı büyük miktardaki veriye

¹⁷ Çeşitli tanımlamalar için bkz. Daniel Busche, "Einführung in die Rechtsfragen der künstlichen Intelligenz," *JA* (2023): 441; Birska ve Röver, "Künstliche Intelligenz," 21; Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 33; Gülsevil Alpagut ve Aybüke Karaca Yağcı, "İşyerinde Yapay Zekâ Uygulaması ve Ayrımcılık," *Sicil*, no. 49 (2023): 12; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Algoritmik Ayrımcılık," 1703; Rex Martinez, "Artificial Intelligence: Distinguishing Between Types & Definitions," *Nevada Law Journal* 19, (2019): 1029; Bernd Waas, *Künstliche Intelligenz und Arbeitsrecht* (Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2022), 18; Abdurrahim Altun, *Yapay Zekâya Elektronik Kişilik Tanınması* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2023), 35. YZ'nin algoritma temelli yazılım olması hakkında bkz. Michael Witteler ve Lucas Moll, "Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz – Datenschutz und Rechte des Betriebsrats," *NZA* (2023): 327; Flavia Lang ve Hubertus Reinbach, "Künstliche Intelligenz im Arbeitsrecht," *NZA* (2023): 1273.

¹⁸ *Makine Öğrenimi ve Derin Öğrenme* konusunda bkz. Malorny, "Datenschutz," 172; Witteler ve Moll, "Künstliche Intelligenz," 327; Çankaya, *Yapay Zekanın İş*

dayanmaktadır¹⁹. Zekâ olgusu makineye uyarlandığında, yani makineye ait süreçlerin insanların düşünceleri ve eylemleriyle karşılaştırılabilir olduğu durumlarda, YZ'nın ortaya çıktığı kabul edilebilir²⁰.

Avrupa Komisyonu tarafından sunulmuş ve 12 Temmuz 2024 tarihinde yayımlanmış, YZ sistemlerinin piyasaya arzı, hizmete sunulması ve bazı uygulamaların yasaklanmasına dair kuralları belirleyen, *Yapay Zekâ Hakkında Uyumlaştırılmış Kurallar Getiren ve Bazı Birlik Yasama Tasarruflarını Değiştiren (AB) 2024/1689 sayılı Tüzük*²¹, YZ kavramı için bir başlangıç noktası olmuştur. Anılan Tüzük Türk hukuku yönünden bağlayıcı olmasa da hukuk politikası açısından yol göstericidir.

YZ Tüzüğü'nün tanımına (m. 3/I'e) göre YZ, insanlar tarafından tanımlanmış hedeflerle ilişkili olarak etkileşimde bulunduğu ortamı etkileyen; içerik, tahmin, öneri veya kararlar gibi sonuçlar üretebilen makine tabanlı bir sistemdir. Tanımdan anlaşılacağı üzere gelecek nesil teknolojileri dikkate alabilmek adına mümkün olan en geniş anlam seçilmiştir²².

Bu tanımlamanın dışında Tüzük ile YZ sistemleri risk temelli sınıflandırılmıştır²³. YZ sistemleri arasında (1) yasaklanmış -kabul edilemez riske sahip- sistemler, (2) yüksek riskliler, (3) şeffaflık gereksinimi (sınırlı riskli) olanlar ve (4) düşük riskli yahut risksiz modeller ayrımı yapılmalıdır²⁴. YZ

İlişkisine Etkileri, 35; Alpagut ve Karaca Yağcı, "İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması," 13; Ozan Özparlak ve Çetin, "ChatGPT," 1010; Altun, *Yapay Zekâyâ Elektronik Kişilik Tanınması*, 49.

¹⁹ Sarah Zech ve Philipp Räther, "Datenschutz" içinde *Corporate Compliance*, ed. Thomas Lösler ve Klaus Moosmayer (München: Verlag C.H. Beck, 2024), Rn. 68.

²⁰ Malorny, "Datenschutz," 172.

²¹ Tüzük metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>, Erişim Tarihi: 28.01.2025. Tüzük metninin ortaya çıkış süreci hakkında bkz. Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 65; Alpagut ve Karaca Yağcı, "İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması," 16.

²² Michael Kalbfus ve Andreas Schöberle, "Arbeitsrechtliche Fragen beim Einsatz von KI am Beispiel von ChatGPT," *ArbRAktuell* (2023): 251; Witteler ve Moll, "Künstliche Intelligenz," 327; Lang ve Reinbach, "Künstliche Intelligenz," 1273; Alpagut ve Karaca Yağcı, "İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması," 12; Martinez, "Artificial Intelligence," 1017.

²³ Justus Frank ve Maurice Heine, "KI-basierte Arbeitsverhältnis," *NZA* (2023): 935; Schaub, "Nutzung von Künstlicher Intelligenz," 2149; Alpagut ve Karaca Yağcı, "İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması," 16.

²⁴ Frank ve Heine, "KI-basierte Arbeitsverhältnis," 935; Ralf Kreikebohm, "Ist das Arbeitsrecht auf den Wandel der Arbeitswelt gut vorbereitet?," *NZS* (2025): 8.

Tüzüğü'nün sınıflandırılmasında ChatGPT, algoritmik şeffaflık eksikliğinden kaynaklanan riskler bakımından öngörülmekte ve şeffaflık gereksinimine sahip modeller içerisinde değerlendirilmektedir²⁵.

İş hukukunda ise YZ kavramına ait tanım yoktur. Her ne kadar Alman hukukunda, *İşyeri Kurullarının Modernizasyonu Hakkında Kanun (Betriebs-rätmodernisierungsgesetz)*²⁶ ile *İşyeri Teşkilatı Kanunu (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG)* § 80/3, § 90 ve § 95 değişiklikleri ile YZ kavramına işaret ediliyorsa da tanımlanmamıştır²⁷. Türk iş hukukunda da YZ hakkında herhangi bir hüküm yoktur²⁸. Kanaatimizce Alman iş hukuku mevzuatında YZ kavramına açıkça yer verilmesi, Türk iş hukuku için cesaret verici kabul edilmeli ve özellikle iş mevzuatında yasa hazırlığı olan bugünlerde YZ kavramına işaret edilmelidir.

YZ Tüzüğü'nde iş ilişkisi dahil birçok alanda kullanılabilecek YZ sistemleriyle ilgili düzenlemelerin bulunmasından hareketle, gelecekte sistemlerin daha da gelişmesiyle birlikte kuvvetle muhtemel farklı yaklaşımların ortaya çıkacağı uyarısı yapılmaktadır²⁹. Kanaatimizce bu uyarıdan anlaşılması gereken, ChatGPT vb. üretken YZ sistemlerinin kullanımı yasaklanmayacaksa da, iş ilişkisinde yaratabileceği sorunlar göz önünde tutulduğunda mevzuatın oluşturulması, yahut mevzuat oluşturulana kadar mevcut kurallar

²⁵ ChatGPT vb. üretken YZ sistemleri yüksek riskli sınıflandırılmayacak, ancak şeffaflık gerekliliklerine sahip olacaktır. Bkz. <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>. Erişim Tarihi: 29.01.2025. YZ'nin şeffaflık gereksinimine göre sınıflandırılması konusunda bkz. Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 69.

²⁶ Düzenlemenin içeriği ve yasalaşma süreci için bkz. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/betriebsraetmodernisierungsgesetz.html>. Erişim Tarihi: 31.01.2025.

²⁷ Witteler ve Moll, "Künstliche Intelligenz," 327. Bu değişikliklerle işyeri kurullarının "YZ kavramını anlaması, değerlendirmesi ve karar vermesine yardımcı olması" amaçlanmıştır. Bkz. Frank ve Heine, "KI-basierte Arbeitsverhältnis," 935; Möllenkamp, "Das Betriebsrätmodernisierungsgesetz 2021 – Regelungsinhalte und Praxisauswirkungen –," *DB* (2021): 1200-1201; Frank ve Heine, "KI-basierte Arbeitsverhältnis," 935.

²⁸ Türk hukukunda YZ düzenlemeleri (İHA mevzuatı haricinde) neredeyse hiç bulunmamaktadır. Ulusal hukuk hakkında bkz. Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 85-86.

²⁹ Sandy Gerlach ve Philipp Straßer, "AI-Tools als Arbeitsmittel im betrieblichen Alltag – Chancen und Risiken für Arbeitnehmer und Arbeitgeber," *ArbRAktuell* (2024): 474.

çerçevesinde iş hukukunun sistematığına ve niteliğine uygun yorum yapılması gerektirir.

II. ChatGPT’NİN ÇALIŞMA ŞEKLİ

Hukuki değerlendirme yapabilmek için üretken YZ’lar içerisinde ChatGPT’nin hangi öğrenim yöntemini uyguladığını, temelinde hangi teknolojinin yattığını ve çalışma şeklinin nasıl olduğunu, teknik detaya girmeden anlatmak gerekmektedir. Bahsedilecek hususlar diğer üretken YZ araçları için de benzer ve hukuken uygulanabilir niteliktedir.

Chat Generative Pretrained Transformer, kısaca ChatGPT, OpenAI tarafından geliştirilen, metin tabanlı YZ sisteminin adıdır³⁰. Sistem, makine öğrenimi *Doğal Dil İşleme (Natural Language Processing, NLP)*³¹ metodunu kullanarak insana ait metinlerin yapısını ve anlamını (semantiğini) çözebilir ve kullanıcıya cevap üretebilir³². Araç olarak kullanılan, insanı taklit eden ve ona yardımcı olan, algoritmaları ile en iyi olasılığı seçen *zayıf YZ* örneğidir³³. Sistem metin külliyatı ile eğitilmiştir ve sınıflandırılması bakımından *Büyük Dil Modelleri (Large Language Models, LLM)* içerisinde bulunur³⁴.

³⁰ Ozan Özparlak ve Çetin, “ChatGPT,” 1004.

³¹ *NLP*, dilbilim, bilgisayar bilimi ve YZ kesişiminde yer alan alandır. Bu alanın amacı, doğal dilleri sayısal verilere dönüştürerek makinelerin dil tabanlı görevleri otomatik olarak yerine getirmesini sağlamaktır.

³² Dietrich, “ChatGPT,” 2092; Vorberg, “ChatGPT,” 160; Yünlü, “Üretici Yapay Zekâ,” 506; Balaban ve Kulular İbrahim, “Sohbet Yazılımları,” 752; Ozan Özparlak ve Çetin, “ChatGPT,” 1009-10. ChatGPT, *İnsan Geri Bildiriminden Takviyeli Öğrenme (Reinforcement Learning from Human Feedback, RLHF)* ve *Proksimal Politika Optimizasyonu (Proximal Policy Optimization, PPO)* makine öğrenim algoritmaları kullanılarak eğitilmiştir. Bkz. Nickl, “ChatGPT,” 329; von Welser, “Urheberrecht,” 57. Ayrıca bkz. Werry, “Generative KI-Modelle,” 911-12. *Doğal Dil İşleme* metodu için bkz. Cavit Yantaç ve Mete Özgür Falcıoğlu, “Yapay Zekâ, İnsan ve Hukuk,” *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6, (2020): 41.

³³ ChatGPT bağlamında zayıf YZ’nın özellikleri için bkz. Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 48. Zayıf-güçlü YZ ayrımı ve hukuk sisteminin bu ayrıma göre düzenleme yapması gerektiği görüşü için bkz. Martinez, “Artificial Intelligence,” 1027.

³⁴ Frank Remmert, “Rechtsdienstleistungen durch Large Language Models (LLMs),” *RDİ* (2023): 401. ChatGPT ve diğer büyük dil modellerine ilişkin örnekler konusunda bkz. Christian Thuro, “ChatGPT 4.0 und andere Large Language Models (LLM) als IFRS-Nachschlagewerk,” *IRZ* (2024): 211; Johann-Friedrich Fleisch, “Legal Prompt Engineering,” *NJW* (2024): 3765. LLM’ler YZ

ChatGPT ile geniş kitlelerce tanınmış bu modelleri özel kılan, bireysel problemleri çözmenin ötesine geçen dil yeteneğine sahip olmaları, dili oluşturan sözdizimsel ve anlamsal birimlerin organize edilme şekli ile işleyiş kurallarını bilmeleri, dahası temel bilgi alanlarının sınırsız kabul edilmeleridir³⁵.

ChatGPT gibi YZ dil modelleriyle oluşturulacak metin, yüksek hesaplama gücüne sahip (süper) bilgisayarlar vasıtasıyla sözcükler arasındaki korelasyon ve ihtimaller üzerinden hesaplanarak birleştirilir³⁶. Böylelikle ChatGPT karmaşık konuları açıklayabilir, veri analizi gerçekleştirebilir. Eğitim verileri, üçüncü kişilere ait telif hakkı ile korunan bilgilerle birlikte kitaplar, gazete makaleleri, Wikipedia, sosyal medya, blog ve çevrimiçi forumlar gibi internet kaynaklarından gelmektedir³⁷. Sistem eğitim verilerinin dışında, eğer itiraz edilmezse (opt-out) yahut gerekli ayar yapılmaz ise, kullanıcının verilerinden de öğrenebilir³⁸. Kullanıcının sorusuna her seferinde aynı cevabı

Ajanları (KI-Agenten) arasındaki farklar için bkz. Yannick Bähr ve Johanna Vorbau, "KI-Agenten erobern die moderne Arbeitswelt – Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Einsatz," ArbRAktuell (2025): 203.

³⁵ Birska ve Röver, "Künstliche Intelligenz," 22.

³⁶ Schaub, "Nutzung von Künstlicher Intelligenz?," 2149. YZ'leri eğitmek için modellerin olasılık tahmini kullanarak bağlama dayalı olarak bir sonraki kelimeyi tahmin etmeyi öğrendiği büyük veri setleri kullanılır. Bkz. Ricarda Puschky, "Gewährleistung von Betroffenenrechten bei Large Language Models," ZD-Aktuell (2024): 1. Dil modelleri, sözcük diziliminde sonraki kelimeleri tahmin etmek için kullanılan istatistiksel araçlardır. Bunu yapmak için sözcük dizilimindeki kelimelerin olasılığını belirlerler. Örneğin, İngilizce metin içerisinde turistik bağlamda "New" kelimesi kullanıldığında sonraki sözcük yüksek ihtimalle "York" sözcüğü olacaktır; ancak bağlam ekonomi olarak değiştiğinde, bu sözcük muhtemelen "Economy" olacaktır. Bkz. von Welser, "Urheberrecht," 57. Benzer örnekler için bkz. Fleisch, "Prompt Engineering," 3765.

³⁷ Eğitim verilerinin kapsamı hakkında bkz. Werry, "Generative KI-Modelle," 912. Bunların kişisel veri olması mümkündür. Bkz. Yünlü, "Üretici Yapay Zekâ," 516; Balaban ve Kulular İbrahim, "Sohbet Yazılımları," 759. *İnternet içeriklerinin kazınması (scrapping)* hakkında bkz. Ozan Özparlak ve Çetin, "ChatGPT," 1016.

³⁸ ChatGPT'de kullanıcı verilerinin YZ 'nın eğitilmesi amacıyla kullanılmasını istememesi durumunda "User Content Opt Out Request-Kullanıcı İçeriğini Devre Dışı Bırakma İsteği" adıyla anılan bir form doldurularak talepte bulunmak gerekmekte idi. Bkz. Balaban ve Kulular İbrahim, "Sohbet Yazılımları," 761; Ozan Özparlak ve Çetin, "ChatGPT," 1019. Ancak 2025 yılı Eylül ayı içerisindeki son durumda "Improve the model for everyone" seçeneğini kapatmak, opt-out talebi dışında, kullanıcı girdilerinin model eğitimi için kullanılmasını engellemektedir. Aksi taktirde programın kullanım koşulları, kullanıcıların ChatGPT ile

vermediğinden, teknik parametreleri sabitlenmediği sürece, olasılıksal doğasından kaynaklanan indeterminist (rastlantısal) özellikler gösterir³⁹. 2025 yılı eylül ayı itibarıyla GPT-5 sürümü ve GPT-4.1 mini versiyonu sınırlı kullanımı ile ücretsiz olsa da, daha çok parametreyi işleyebilen GPT-5 tam versiyon ile belirli konularda (ses/görüntü işleme veya kod yazma gibi alanlarda) uzmanlaşmış alt modeller (GPT-4o vb.) kullanıcıya ücretli sunulmaktadır⁴⁰.

Güncel ChatGPT modeli Türkçe dili için ortalama 500–640 bin karakter sınırına kadar metin işleyebilmektedir. Sistem arayüzünün komut satırına girilen talimatlar *prompt* (*Anweisungen*) olarak isimlendirilir. Sistem, talimatlara ne şekilde tepki vermesi gerektiğine dair binbeşyüz karaktere kadar özel komutların verilmesine imkân sağlar⁴¹. ChatGPT'nin nasıl yönlendirildiği talimatlara göre belirlenir. YZ ile insan etkileşiminin kalitesini artırmak için *prompt* (*sufle*) *mühendisliği*, diğer bir deyişle talimatların optimizasyonu gerekir⁴².

Günlük kullanımda olduğu kadar, işyerinde de işçilerin ChatGPT'den faydalanabilmesi mümkündür. Hatta işverenlerin de istihdama ilişkin kararlar almak (algoritmik yönetim) için ChatGPT'yi kullanması ihtimaller dahilindedir. Sistemin hatalara ve tutarsızlığa açık olması nedeniyle işe alma, fesih,

diyaloglarında sağladıkları verilerin, OpenAI tarafından YZ modelinin yeteneklerini geliştirmek için kullanılacağını öngörmektedir. Bkz. Nickl, “ChatGPT,” 329; Werry, “Generative KI-Modelle,” 912.

³⁹ Determinist ve indeterminist YZ sistemleri hakkında bkz. Witteler ve Moll, “Künstliche Intelligenz,” 327; Lang ve Reinbach, “Künstliche Intelligenz,” 1273.

⁴⁰ Kapitalist düzleme uygun biçimde 2018 tarihli GPT-1 ile başlayarak her yıl yeni ChatGPT modelleri ile karşılaşmaktadır. Her model bir öncekine kıyasla kullanıcı talimatlarına daha güncel cevaplar verebilmektedir. Bkz. Nickl, “ChatGPT,” 329. Örneğin, ChatGPT-5'in çıkışı öncesinde açıklananlar için bkz. <https://x.com/sama/status/1889755723078443244?mx=2>, Erişim Tarihi: 14.02.2025. Dolayısıyla üretken YZ araçlarını konu alan hukuki çalışmaların her sene kamuya sunulan yeni YZ modellerinin özellikleri ışığında güncellenmesi ihtiyacı vardır.

⁴¹ ChatGPT sisteminin çalışma şeklinin detaylı anlatımı için bkz. Dietrich, “ChatGPT,” 2093.

⁴² Prompt (*sufle*) mühendisliği ve ChatGPT kullanımındaki işlevleri hakkında bkz. Fleisch, “Prompt Engineering,” 3765; Susanne Leitner-Hanetseder ve Sonia Frenkenberger, “Effektiver Einsatz von ChatGPT im Accounting durch Prompt Engineering,” *IRZ* (2025): 73. *Sufle*, tiyatro veya sinemada oyuncuya unuttuğu repliği hatırlatmak için verilen küçük yönlendirme. Bu yönüyle *ipucu/hatırlatma* anlamı taşır ve prompt kavramına yakındır.

uyarı ve terfi kararları için elverişli olmadığına işaret edilse de⁴³, işçiler bakımından iş görme borcunun ifasında yarattığı kolaylık sistemin kullanımını yaygınlaştırmaya yetmiştir⁴⁴.

III. ChatGPT’NİN İŞ İLİŞKİSİ İÇERİSİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

A. ChatGPT, İş Aracı Olarak Kabul Edilebilir mi?

Kitlesel üretimin söz konusu olduğu fordist üretim sistemi gereğince işveren, iş araçlarını ve malzemeleri temin etmelidir. Bu yaklaşım, Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK) 413/I maddesinde, “*Aksine anlaşma veya yerel adet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür.*” şeklinde yan edim yükümlülüğü olarak ifade edilmiştir⁴⁵. Ayrıca işveren, işin görülmesine ilişkin teknik talimatlar vererek, araç ve gereçlerin nasıl kullanılacağı, işin hangi araçlarla yapılmasının gerektiği konusunda düzenleme yapabilir⁴⁶. YZ’nin yaygınlaşması bu tür yazılımların iş aracı olarak kabul edilip edilmeyecekleri sorununu ortaya çıkarmaktadır.

ChatGPT’nin iş aracı olarak kabul edilip edilemeyeceği, esasında, bilgisayar yazılımlarının iş aracı olarak kabul edilip edilemeyeceği ile ilgilidir. Yazılımların iş görme borcunun yerine getirilebilmesi için kullanılabileceği fık-rinden hareketle, iş aracı kapsamında sayılması gerektiği belirtilmiştir⁴⁷.

⁴³ YZ kullanılarak işçiye yönelik verilen *otomatik kararlar* için bkz. Bähr ve Vorbau, “KI-Agenten,” 204; Kreikebohm, “Ist das Arbeitsrecht,” 8.

⁴⁴ Irene Taut, “Individualarbeitsrecht,” içinde *Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch*, ed. Günter Schaub, Peter Schrader ve Gunnar Straube (München: Verlag C.H. Beck, 2023), Rn. 527o. ChatGPT’nin yanıtlarının talimatlara bağlı değiştiği için doğrulanabilir çıktıların elde edilmesinin zor olduğu belirtilmektedir. Bkz. Vorberg, “ChatGPT,” 160.

⁴⁵ Öğretideki bir görüşe göre, işverenin işçisine alet ve malzeme sağlama borcu, gerçekte bir yükümlülük değildir ve işçinin işin ifasını mümkün kılan hazırlayıcı fiil ve işlemlerdendir. Araç ve malzeme temin etmeyen işveren, işi kabulde temerrüde düşmüş olur. Bkz. Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 7. Bası (Ankara: Lykeion, 2022), 756. Bu durumda işçi tarafından yapılan sözlü bir teklif, işvereni alacaklı temerrüdüne düşürmeye yeter. Bkz. Betül Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 43.

⁴⁶ Berna Öztürk, *İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu* (İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2021), 166-67.

⁴⁷ Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2011), 115; Nurşen Caniklioğlu ve Muhammed

Federal İş Mahkemesine göre işverenin yönetim hakkı, yazılımların iş aracı olarak kullanılması talimatlarını içerebilir⁴⁸. Bize göre de yazılımlar iş aracı sayıldığından, ChatGPT de yeri geldiğinde işçinin gördüğü işin tamamını yapabilme veya işin ifasını kolaylaştırabilme yeterliliğine sahip olduğu için iş aracı kabul edilmelidir.

ChatGPT iş aracı kabul edildiğinde TBK m. 413/I gereğince taraflar, işçinin kendisine ait ücretli ChatGPT hesabını kullanması konusunda anlaşabilirler. Ancak masrafları karşılanırsa dahi işveren tek taraflı olarak işçiye böyle bir yükümlülük getiremez. Taraflar arasında sonradan bu yönde bir anlaşma, çalışma koşullarında esaslı değişiklik (İşK m. 22/I) sayılır. Ayrıca işveren, yönetim hakkı ile işçinin kendisine ait ChatGPT hesabını kullanmasını yasaklayabilir ve bunun yerine kurumsal kullanıcı hesabı tahsis edebilir. İşçinin, işverenle anlaşarak kendisine ait ücretli ChatGPT hesabını işin görülmesine özgülemesi halinde, TBK m. 413/II uyarınca parasal talepte bulunabilir. Çünkü belirtilen düzenleme, kullanılan yazılımlar için harcanan meblağları da kapsamakta olup, hükümde ifade edilen uygun karşılığın belirlenmesinde dikkate alınmalıdır⁴⁹.

ChatGPT kullanımı için gerekli talimatlar (promptlar) ise, işyerinde yapılan işin görülmesinde tek başına bir anlam ifade etmediğinden, kanaatimizce *veri* olarak görülmeli ve malzeme biçiminde sınıflandırılmalıdır. Veri ile kod vb. soyut unsurların malzeme biçiminde tasnifi mümkündür⁵⁰. TBK m. 413'ün gerekçesinde malzeme, aracın (ChatGPT'nin) kullanılması için gerekli hammadde ve *benzeri unsurlar* olarak tanımlanmıştır. ChatGPT prompt olmadan çalışmaz. Prompt, onu işlevselliği için gereklidir. İşveren, işçiye

Türkalp Seçkin, “İş Araç ve Malzemelerinin İşçi Tarafından Temin Edilmesi ve İşveren Tarafından Ödenmesi Gereken Uygun Karşılık,” *Sicil* 51, (2024): 14.

⁴⁸ BAG, BeckRS 2003, 30370448. Nitekim Alman iş hukuku öğretisinde de, YZ araçlarının, iş aracı (*Arbeitsmittel*) olarak kullanılabileceği belirtilmektedir. Bkz. Muriel Kaufmann ve Josefine Chakrabarti, “Künstliche Intelligenz im Betrieb – Neue Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung?,” *NZA* (2025): 374.

⁴⁹ ChatGPT ödeme planları aylık \$200'a kadar ulaşabilmektedir. Bkz. <https://openai.com/chatgpt/pricing/>, Erişim Tarihi: 07.02.2025. İşçi bu meblağı ve (eğer var ise) diğer giderleri (bağlantı ücretleri, teknik destek ve elektrik giderlerini) işverenden talep edebilir. İşin görülmesinden kaynaklanan giderler hakkında bkz. Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, 118.

⁵⁰ Kod yahut veri gibi unsurların malzeme olarak sınıflandırılması hakkında bkz. Muhammed Türkalp Seçkin, *İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katılma Borcu* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024), 35.

kullanabileceği promptları ve buna ilişkin verileri malzeme olarak verebilir. Benzer şekilde işçi de işverenle anlaşarak, TBK m. 413/I uyarınca kendi oluşturmuş olduğu promptları (malzemeleri) işe özgüleyebilir ve TBK m. 413/II gereğince uygun bir karşılığın ödenmesini talep edebilir.

İş araçlarını sağlama yükümlülüğü işverene ait olduğu için, işçinin iş görme borcunu yerine getirebilmesinde elverişli iş araçlarının işverence sağlanması gerekir⁵¹. Ancak işin görülmesi için zorunlu ya da gerekli olmayan, daha yararlı yahut işin daha kolay yerine getirilmesini sağlayan araçlar işverenin iş aracı sağlama yükümlülüğü kapsamında olmaz⁵². Dolayısıyla ChatGPT her ne kadar iş aracı olarak nitelendirilebilse de işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi için *zorunlu* değilse, işverence sağlanma zorunluluğu bulunmamaktadır. İşveren isterse, işin görülmesine ilişkin talimatlarla üretkenliği daha yüksek ve güvenilir bir YZ aracını işçiye verebileceği gibi, bu araçların kullanılmasından sakınılarak iş görme borcunun yerine getirilmesi talimatını da verebilir.

Son olarak tarafların iş sözleşmesinde işçiye ChatGPT iş aracının sağlanacağını kararlaştırılmış olması ihtimalini değerlendirmek gerekir. Böyle bir ihtimalde işveren, işçiye ChatGPT aracını sağlamazsa ve başka bir araçla ifa mümkün değilse, işin ifası için gerekli hazırlık fiillerinin işverence yerine getirilmediği sonucuna ulaşılmalıdır⁵³. TBK m. 408'e göre, işveren işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse yahut edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup edimin daha sonra yerine getirilmesini isteyemez. Buna karşılık ChatGPT'nin sağlanmasını engelleyen objektif haklı bir sebep varsa, söz gelimi *YZ aracına erişim devlet tarafından engellenmişse* işverenin sorumluluğu yoktur.

⁵¹ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 23. Bası (Ankara: Beta Yayınevi), 500; Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, 115.

⁵² Bu konudaki tartışmalar için bkz. Seçkin, *İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katlanma Borcu*, 34. ChatGPT haricinde farklı (dijital) iş araçları konusunda bkz. Wolfgang Däubler, *Digitalisierung und Arbeitsrecht*, 7. Auflage (Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2020), 70. Faaliyetin görülebilmesi için, iş sözleşmesi gereğince işçinin bilişim cihazlarına sahip olması hakkında bkz. BAG 12.03.2013 – 9 AZR 455/11, *NZA* (2013), 1086.

⁵³ İşverenin haklı bir neden bulunmaksızın ifayı kabul etmemesi yahut hazırlık fiillerini yapmaktan kaçınması hakkında bkz. Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, 45.

B. ChatGPT Kullanımı, İş Görme Borcunun Şahsen İfası Yükümlülüğü ile Çelişir mi?

Konunun bir diğer önemli yönü de çalışanların yapmaları gereken işlerin YZ kullanılarak gerçekleştirilmesine izin verilip verilmediğidir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu işin görülmesidir. İfayı düzenleyen TBK m. 83'e göre, "*Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir*". Ancak iş sözleşmesinde işçinin kişiliğinin belirleyici oluşu (intuitu personae), işin şahsen ifasında işverenin menfaati olduğunu anlatmaktadır⁵⁴. İşçi işini işverenin otoritesi altında şahsen (bizzat) yerine getirmekle yükümlüdür⁵⁵.

Benzer şekilde TBK m. 395'e göre, "*Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür*". Çünkü iş sözleşmesi, diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak, somut sonuç vaat etmemesi ile karakterize edilir. Böylece işçinin yetenekleri ve becerileri iş görme borcunun ifasında öneme sahip olur. Borcun ifasında iş araçlarının kullanılması ise sözleşmenin kişisel niteliğiyle çelişmez⁵⁶.

TBK m. 395 hükmü emredici değil, tamamlayıcı hukuk kuralıdır⁵⁷. İşçi ve işveren anlaşarak iş görme ediminin üçüncü kişi tarafından geçici yahut sürekli suretle yerine getirileceği kararlaştırılabilir, yahut durumun gereğinden işçinin kişisel niteliklerinden ziyade işin yapılmasına önem verildiği anlaşılabılır⁵⁸. Bu noktada ChatGPT kullanımının, iş görme edimini üçüncü tarafa devir teşkil edip etmediği sorusu ortaya çıkar. İşin ChatGPT gibi bir üretken YZ sistemi tarafından yerine getirilmesinin iş aracının kullanımına mı benzediği yoksa işin YZ'ya mı devredildiği açıklığa kavuşturulmalıdır.

Alman hukukunda ChatGPT kullanan işçinin iş görme edimini devredip devretmemiş olduğu Alman Medeni Kanunu (BGB) § 613 çerçevesinde

⁵⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 584; Süzek, *İş Hukuku*, 244. İş sözleşmesinin işçinin kişiliğine bağlı olması hakkında bkz. Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 36. Bası (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023), 183.

⁵⁵ Halûk Hâdi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, 8. Bası (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024), 21.

⁵⁶ Frank ve Heine, "KI-basierte Arbeitsverhältnis," 936. Türk Hukuku açısından bkz. Süzek, *İş Hukuku*, 353.

⁵⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 303.

⁵⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 584.

tartışılmıştır⁵⁹. Düzenlemeye göre aksi kararlaştırılmadığı sürece iş görme ediminin devri mümkün değildir ve hizmeti sunmakla yükümlü kişi (işçi), hizmeti şahsen (Höchstpersönlichkeit) yerine getirmelidir⁶⁰. Alman öğretisinde tartışma, YZ'nın kişilik sahibi (E-Person) olup olmadığına ve devredilecek edimin işin özünü oluşturup oluşturmadığına göre yapılmıştır⁶¹. Bir görüşe göre YZ kişiliğe sahip değildir; dolayısıyla o ancak iş aracı kabul edilir, işveren yasaklamadığı sürece iş aracıdır ve BGB § 613 bağlamında iş görme ediminin devri anlamına gelmez⁶². Benzer bir görüş YZ'nın (henüz) kişiliğe sahip olmadığını vurgular ve onu iş aracı olarak kabul eder⁶³. Farklı bir görüşe göre işçi iş görme ediminin özünü şahsen gerçekleştiriyor, yani YZ bitmiş bir işi ortaya çıkarıyorsa, edimin üçüncü tarafça gerçekleştirilmesi anlamına gelir ve şahsen ifa kuralı ihlal edilmiş olur⁶⁴. Fakat YZ sistemi, edimin ifasında destekleyici şekilde, sonucu kontrol edilerek kullanılıyorsa şahsen ifa kuralı ihlal edilmiş sayılmaz⁶⁵. Diğer bir görüşe göre ise, iş görme borcu ifa edilirken ChatGPT kullanılmışsa işin sonucunu sunmadan önce işçiye işin YZ aracılığıyla yapıldığını etiketleme (işaretleme) yükümlülüğü (Kennzeichnungspflicht) getirilebilir⁶⁶.

⁵⁹ Schaub, "Nutzung von Künstlicher Intelligenz," 2145. Alman Medeni Kanunu'nun 613. maddesi hükmü işvereni, talimatlarının yerine getirilmesini başka kişilere devreden işçiye karşı koruduğu kabul edilmektedir. Bkz. Mohn, "ChatGPT," 539.

⁶⁰ Jacob Joussen, "BGB § 613 Unübertragbarkeit," içinde *BeckOK Arbeitsrecht*, ed. Christian Rolfs, Richard Giesen, Miriam Meßling ve Peter Udsching (München: C.H. Beck, 2024), par. 5; Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht," 119.

⁶¹ Schaub, "Nutzung von Künstlicher Intelligenz," 2146. YZ hakkında öngörülen elektronik kişilik hakkında detaylı bilgi için bkz. Altun, *Yapay Zekâya Elektronik Kişilik Tanınması*, 165; Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 116.

⁶² Bu görüşe sahip yazarlar için bkz. Kalbfus ve Schöberle, "Arbeitsrechtliche Fragen," 251; Dornau, "KI-Nutzung," 107; Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht," 119; Frank ve Heine, "KI-basierte Arbeitsverhältnis," 936.

⁶³ Gerlach ve Straßer, "AI-Tools," *ArbRAktuell* (2024): 474; Frank ve Heine, "KI-basierte Arbeitsverhältnis," 936; Busche, "Rechtsfragen," 445.

⁶⁴ Lang ve Reinbach, "Künstliche Intelligenz," 1279; Mohn, "ChatGPT," 542. Benzer bir görüşe göre işçi, ChatGPT gibi üretken YZ araçlarını kullanarak, şahsen ifa etmesi gereken iş görme borcunu ihlal edebilir. İhlalin nedeni ise iş sözleşmesinin işçinin kişiliğine bağlı oluşudur. Bkz. Joussen, "BGB § 613 Unübertragbarkeit," Rn. 5.

⁶⁵ Elke-Luise Müller, "Künstliche Intelligenz (KI) im Arbeitsverhältnis," *öAT* (2024): 27; Lang ve Reinbach, "Künstliche Intelligenz," 1279; Schaub, "Nutzung von Künstlicher Intelligenz," 2146.

⁶⁶ Johannsbauer, "ChatGPT im Rechtsbereich," 6-7. Üretken YZ araçları tarafından üretilenlere, YZ tarafından üretildiğini gösterir ibarenin eklenmesi hakkında bkz. Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 69.

Türk iş hukukuna gelindiğinde ise, bu konuda özel bir düzenleme bulunmadığı açıktır. Mevcut durumda YZ'nın kişiliğinin bulunmadığını belirtmek gerekir⁶⁷. YZ'nın kişiliği bulunmadığından, kanaatimizce TBK m. 395'e göre ChatGPT'nin üçüncü kişi yahut ifa yardımcısı kabul edilmesi mümkün değildir. İşin devri halinde işveren ile aralarında iş sözleşmesinin kurulmasından söz edilemez. İş görme borcu ifa edilirken YZ aracından faydalanılması, yani görülen işin tamamlayıcısı olması, bir iş aracının kullanımıdır ve işi şahsen ifa kuralını ihlal etmez.

Türk hukukunda bir görüş, yukarıda belirtmiş olduğumuz görüşe benzer olarak, işçinin kişiliğini ön plana çıkaran ve mutlaka onun görmesi gerektiği sözleşmeden veya durumun gereğinden anlaşılan işler haricinde, işçinin YZ'dan yararlanarak çalışmasının şahsen ifa borcuna aykırı olmadığını kabul etmektedir⁶⁸. Ancak aynı görüş, işçinin şahsen ifa borcunu, iş görme borcunun özensiz ifa edilmesi ile ilişki kurmaktadır. Kanaatimizce işçinin işi özensiz ifa etmesi halinde, bunun bir YZ aracı ile yapılıp yapılmadığının sonuca etkisi bulunmamaktadır. İşçi YZ aracı kullanarak ya da kullanmayarak işi kötü ifa ettiği her durumda işverene karşı sorumlu olur. Burada olsa olsa, eğer işveren YZ aracının kullanımını yasaklamış ise talimata uyma borcuna aykırılık vardır.

YZ'nın (gelecekte) kişilik sahibi, yani hak ve borçlara taraf olabilme yeteneğine ve malvarlığına sahip olması durumunda konuya farklı yaklaşmak gerekir⁶⁹. Bu halde TBK m. 83 ve TBK m. 395 birlikte yorumlanmalı, işi devreden işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilmeli, iş görme borcunun ifası kendisine bırakılan (kişilik sahibi) YZ ile işveren arasında iş sözleşmesinin kurulduğu benimsenmelidir.

C. İş İlişkisinde ChatGPT Yasaklanabilir mi?

YZ araçlarının iş ilişkisinde kullanılması *verimlilik artışı*⁷⁰ ve rekabet gereğince kaçınılmaz olduğundan, bu tür araçların yasaklanıp

⁶⁷ Avrupa Parlamentosu, “YZ sistemlerine (tüzel) kişilik kazandırmanın gerekli olmadığı” belirtmiştir. Bkz. Avrupa Parlamentosu'nun 20 Ekim 2020 tarihli YZ hukuki sorumluluk rejimi hakkında kararı (2020/2014(INL)), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2021_404_R_0006. Erişim Tarihi: 29.01.2025. YZ kişilik tartışmaları hakkında detaylı bilgi için bkz. Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 106.

⁶⁸ Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 130.

⁶⁹ YZ'nın (gelecekte) kişilik sahibi olursa, sözleşmesel ilişki kurarak ücret alabilmesi hakkında bkz. Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 127.

⁷⁰ YZ ile verimlilik artışı akla gelse de, esasında burada *verimlilik paradoksu* olduğu ve YZ teknolojilerinin verimliliğe aynı oranda yansımalarının olmadığı ifade

yasaklanamayacağı ve bu araçların kullanımının nasıl düzenlenmesi gerektiği ayrıca değerlendirilmelidir.

İş ilişkisinde YZ araçlarının ve giderek ChatGPT kullanımının düzenlenmesi, işverenin yönetim hakkı ile ilişkilidir⁷¹. İşveren yönetim hakkı ile iş görme borcunun işçi tarafından nasıl ifa edileceğini belirleyebilir⁷². Bu hak, iş görme borcu yerine getirilirken, iş araçlarının kullanılması yahut bunlardan sakınılması talimatlarını içerir⁷³. Yönetim hakkı dürüstlük kuralına uygun kullanılmalıdır⁷⁴. TBK m. 399'a göre, "*İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar*". Türk hukukunda üretken YZ araçlarının iş aracı olarak kullanılması veya kullanımının yasaklanması, dürüstlük kuralına uygundur ve talimatlara konu edilebilir.

Benzer şekilde Alman hukukunda da işverenin YZ'nın iş aracı olarak kullanılması konusunda işçiye talimat verilebileceği, Gewerbeordnung (GewO) § 106 uyarınca bu talimatın dürüstlük kuralına uygun olacağı belirtilmiştir⁷⁵. YZ sistemlerinin varlığı başlı başına hukuka aykırılık oluşturmamakta, yasama faaliyetlerinin teknolojinin hızına yetişemediği fikrinden hareketle,

edilmektedir. Bu durumun sebepleri hakkında bkz. Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 129 ve dn. 2'de belirtilen yazarlar.

⁷¹ ChatGPT'nin yasaklanması yerine düzenlemeye tabii tutulması gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Tobias Keber ve Rolf Schwartmann, "ChatGPT - Wie reguliert man eine Weltmaschine?," *MMR-Aktuell* (2023). Yönetim hakkı ile işçinin talimatlara uyma borcu arasındaki ilişki için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, *İş Hukuku Dersleri*, 312-13.

⁷² Sevgi Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), 119.

⁷³ Kalbfus ve Schöberle, "Arbeitsrechtliche Fragen," 252; Dornau, "KI-Nutzung," 107.

⁷⁴ Süzek, *İş Hukuku*, 89; Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı*, 419.

⁷⁵ Taut, "Individualarbeitsrecht," Rn. 527d; Kalbfus ve Schöberle, "Arbeitsrechtliche Fragen," 252; Mohn, "ChatGPT," 538; Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht," 120; Müller, "Künstliche Intelligenz," 27; Öztürk, *İşçinin Talimatlara Uyma Borcu*, 191. Bu konuda Federal İş Mahkemesi kararı için bkz. BAG 5.6.2003 – 6 AZR 237/02, BeckRS 2003, 30370448. Ayrıca uygulamada işveren, internetten erişimi mümkün bir YZ aracının kullanımını yasaklamak isterse bunu iş sözleşmesinde belirtebileceği gibi internet adresine erişim engeli de getirebileceği (web tabanlı YZ araçlarına erişimin filtrelenmesi) belirtilmiştir. Bkz. Gerlach ve Straßer, "AI-Tools," 474.

işyerinde uygulanacak YZ kılavuzlarını işverenlerin kendilerinin oluşturması gerektiği önerilmektedir⁷⁶.

Türk hukuku için de söylenebilecek bu öneri çerçevesinde, işverenin işyerinde önceden, genel ve yeknesak biçimde yürürlüğe koyacağı, üretken YZ araçlarına ilişkin düzenlemelerin hukuki niteliği işyeri iç yönetmeliğidir⁷⁷. İşverence hazırlanan, sonrasında işçinin kabulü ile iş sözleşmesinin eki niteliği kazanan *iç yönetmeliklerle üretken YZ araçlarının kapsamı belirlenebilir*. İşyerinde hangi işçi gruplarının YZ araçlarını kullanabileceği, işçilerin eğitimi, bildirim ile kontrol yükümlülükleri ve veri gizliliği konusunda düzenlemeler yapılabilir.

YZ araçlarının kullanımının düzenlenmesi dışında, işçinin iş ilişkisinde ChatGPT kullanımının yasaklanabileceği savunulmaktadır⁷⁸. Ancak bir görüşe göre yasaklama istisnadır ve YZ araçlarına yönelik eğitime öncelik tanınmalıdır⁷⁹. Yüksek riskli YZ araçlarının kullanımı öncesinde işçiyi gözetme borcu gereğince işverenin eğitim verme yükümlülüğü ileri sürülebilse de, ChatGPT vb. üretken YZ araçlarının genel kullanımı yüksek bir risk oluşturmamakta, yalnızca şeffaflık gereksinimi içermektedir⁸⁰. Bu yüzden eğitimin

⁷⁶ Gerlach ve Straßer, “AI-Tools,” 475; Lang ve Reinbach, “Künstliche Intelligenz,” 1279; Batista, “ChatGPT versus Arbeitsrecht,” 120; Müller, “Künstliche Intelligenz,” 27; Bähr ve Vorbau, “KI-Agenten,” 203-204.

⁷⁷ İşyeri iç yönetmelikleri hakkında bkz. Süzek, *İş Hukuku*, 66.

⁷⁸ Rüdiger Linck, “§ 45. Arbeitspflicht,” içinde *Arbeitsrechts-Handbuch*, ed. Günter Schaub (München: Verlag C. H. Beck, 2023), Rn. 41a; Mohn, “ChatGPT,” 538; Dornau, “KI-Nutzung,” 107; Kalbfus ve Schöberle, “Arbeitsrechtliche Fragen,” 252. ChatGPT’nin amacı dışında temel haklara zarar verecek şekilde kullanılması söz konusu olabilir. *Nefret söylemi* oluşturmak ve sosyal ağlarda bunu yaymak adına ChatGPT’nin kullanılmaması gerektiği, aksi taktirde işverence yasaklamaya gidilebileceği belirtilmiştir. Bkz. Philipp Hacker, “Die Regulierung von ChatGPT et al. – ein europäisches Trauerspiel,” *GRUR* (2023): 289. Bu bağlamda *iş araçlarının suçta kullanılması* hakkında bkz. Seçkin, *İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katlanma Borcu*, 75.

⁷⁹ Thomas Hoeren, “„Geistiges Eigentum“ ist tot – lang lebe ChatGPT,” *MMR* (2023): 82. Kişilerin YZ araçlarını anlama konusunda farkındalığının artırılması amacıyla eğitim kaynaklarına yatırım yapılması görüşü için bkz. Emel Badur, “Yapay Zekâ Sistemleri Kullanılarak Yapılan İşleme Faaliyetlerinde Kişisel Verilerin Korunması,” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 32, (2024): 2551.

⁸⁰ Ancak öğretide bir görüş, hastalık teşhisinde ChatGPT kullanımını, ultrason görüntüleri ve semptomların değerlendirilmesindeki YZ hatalarının yaşamı tehdit edici sonuçlar yaratabileceğinden hareketle riskli kabul etmektedir. Bkz. Kalbfus ve Schöberle, “Arbeitsrechtliche Fragen,” 252.

ekonomik yükünden kaçınmak isteyen ancak YZ'nın faydalarından mahrum kalmak istemeyen işverenin, istenen çıktıyı elde etmek için girdilerin stratejik biçimde hazırlanması ve optimize edilmesi için *işyerinde prompt (sufle) mühendisi istihdam ederek* üretken YZ araçlarının işyerinde kullanımı konusunda işveren vekili olarak yetkilendirme yapması düşünülebilir.

Bize göre de üretken YZ araçlarının telif hakkı ihlallerinde bulunma, haksız rekabet yaratma, vekaletsiz işgörmeye, kişisel verileri hukuka aykırı işleme ve üçüncü kişileri aldatmaya yönelik metin üretme riskleri karşısında işverenlerin yasaklama konusunda menfaati bulunmaktadır⁸¹. İşverenin *yapay zekâ ile sunulan işin sonucuna güvenmeme özgürlüğü* korunmalıdır. Ayrıca işveren, ChatGPT'nin farklı bir bağlam ve amaç için kullanılıp kullanılmadığını, işçinin temel haklarına zarar vermemek koşuluyla sağlamalı ve insan müdahalesinin gerekli kıldığı hallerde bunu tesis etmelidir. Söz gelimi yazılım sektöründe faaliyet gösteren bir işverenin, ChatGPT ile hazırlanan yazılım kodlarının hatalı çalışmasından hareketle şirket sistemine yüklenmesini yasaklayabileceği belirtilmiştir⁸².

Türk hukukunda da üretken YZ'ların iş ilişkisinde kullanımı, işvereni telif hakkı ihlalleriyle karşı karşıya bırakabilir⁸³. TBK m. 427'ye göre, "*Hizmet*

⁸¹ Bu ve diğer riskler hakkında bkz. Yünlü, "Üretici Yapay Zekâ," 507; Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht," 120.

⁸² von Welser, "Urheberrecht," 57. Yasaklama hususunda bkz. Keber ve Schwartmann, "Weltmaschine," 457196; Schaub, "Nutzung von Künstlicher Intelligenz," 2147. ChatGPT'nin ortaya çıkarılabileceği risklerin temas noktaları için bkz. Woerlein, "ChatGPT," 1. ChatGPT vb. üretken YZ araçlarının etik ilkeleri ihlal etmesi konusunda bkz. Hoeren, "Geistiges Eigentum," 81.

⁸³ ChatGPT'nin telif hakkıyla korunan eserleri işlemesi, eser sahiplerinin fikri haklarına müdahale içermesi ve bu müdahalenin hukuka uygunluk sebeplerini barındırmaması sorumluluğa neden olur. Bkz. Yünlü, "Üretici Yapay Zekâ," 519-20. Alman hukukunda işçiler tarafından, üçüncü kişilere ait telif hakkı ile korunan eserlerin iş görme borcunun ifasında kullanılması, Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu (UrhG) uyarınca ihlale neden olacağının altı çizilmiştir. Bkz. Gerlach ve Straßer, "AI-Tools," 477; Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht," 120; Frank ve Heine, "KI-basierte Arbeitsverhältnis," 936. Bunun hukuki sonuçları hakkında bkz. Hoeren, "Geistiges Eigentum," 81; Johannsbauer, "ChatGPT im Rechtsbereich," 6; von Welser, "Urheberrecht," 57; Mohn, "ChatGPT," 540; Dornau, "KI-Nutzung," 107; Lang ve Reinbach, "Künstliche Intelligenz," 1279; Kalbfus ve Schöberle, "Arbeitsrechtliche Fragen," 252. Alman hukukundaki baskın görüşe göre, YZ'nın kendisinin telif hakkı sahibi kabul edilmesi mümkün değildir. Çünkü telif hakkıyla korunan eser, kişisel fikri yaratım varsa yani kişiye atfedilebiliyorsa (sahibinin

buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınai ve fikri mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır". İşveren, aksi iş sözleşmesinden ve işin mahiyetinden anlaşılmadıkça, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu m. 18/2 uyarınca işçinin meydana getirdiği eserler üzerinde hak sahibidir. İşçi ChatGPT ile telif hakkı ihlalinde bulunursa, işçinin işverene karşı sorumluluğunun yanında⁸⁴, işveren de TBK m. 66/I (adam çalıştırmanın sorumluluğu) gereğince eser sahibine karşı sorumlu olur. Bu duruma örnek olarak bağlı çalışan avukatın dava dilekçesini hazırlarken ChatGPT kullanması ve YZ'nin metni oluştururken kaynak göstermeden, başka bir avukatın internet sitesinde yayınlanmış dilekçeyi aynen kopyalaması gösterilebilir. TBK m. 66/II uyarınca sorumluluğun (gerekli özenin gösterilip gösterilmediğinin) belirlenmesinde işveren tarafından sağlanan veya kullanılmasına izin verilen iş aracının (ChatGPT'nin) kullanım biçiminin dikkate alınması gerekir⁸⁵.

Yeri gelmişken belirtmeliyiz ki işçi işyerindeki (olası) yasağa itiraz ederek, ChatGPT'nin Web üzerinden kullanılan *arama motorlarına* (Google, Yandex, Bing vb.) *eşdeğer olduğunu* iddia edebilir. Ancak işçinin bu iddiası, üretken YZ araçlarının yukarıda ifade edilen çalışma şekli ve riskleri sebebiyle itiraza muhtaçtır. Çünkü üretken YZ araçları arama motorlarından farklıdır⁸⁶. ChatGPT'nin aksine arama motorları bir kullanıcı hesabı gerektirmez, dil işleme becerisine sahip değildir, teknik temelleri makine öğrenimine dayanmaz

hususiyetini taşıyorsa) mevcuttur (UrhG § 2 Abs. 2). Bkz. von Welser, "Urheberrecht," 58. YZ tarafından üretilen eser aynı korumadan yararlanamaz. Bkz. Woerlein, "ChatGPT," 4; Lang ve Reinbach, "Künstliche Intelligenz," 1279. Türk hukukundaki baskın görüşün aynı yönde olduğunu söyleyebiliriz. YZ'nin oluşturduğu eser üzerinde hak sahibi olduğunu kabul ettiğimiz taktirde ise, iş sözleşmesinin taraflarına ek olarak YZ'nin geliştiricisi hatta YZ'nin kendisi de telif hakkı sahibi olabilir. Bkz. Kalbfus ve Schöberle, "Arbeitsrechtliche Fragen," 252.

⁸⁴ YZ aracına hukuka aykırı içeriğin üretilmesi talimatını veren kullanıcının bundan sorumlu olacağı açıkça belirtilmiştir. Bkz. Yünlü, "Üretici Yapay Zekâ," 503.

⁸⁵ Adam çalıştırmanın sorumluluğunun belirlenmesinde kullanılan iş aracının ve malzemesinin dikkate alınması gerektiği hakkında bkz. Seçkin, *İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katlanma Borcu*, 43.

⁸⁶ ChatGPT'nin "*daha iyi bir arama motoru*" olduğu yönünde yaklaşımlar da bulunmaktadır. Ancak arama motoru olarak kullanılsa bile, güvenli kullanımı için yaygın arama motorlarına göre daha dikkatli davranmak gerekmektedir. Bkz. Amelie Rossipaul, "Künstliche Intelligenz in der Wissenschaft," *NfWZ* (2025): 155.

ve kullanıcının verilerinden öğrenmez⁸⁷. Arama motorları salt kullanıcının aramasıyla eşleşen verileri sunduğundan, kullanıcının aradığı cevabı kendisinin bulması gerekir. Üretken YZ araçları ise sınırsız veriden faydalanarak cevabı üretir ve kullanıcıya sunar. Bu sebeplerle internete erişimi olan bir cihazın işçiye tahsisi, yahut işçinin kendisine ait bilişim cihazının olması (BYOD)⁸⁸, arama motorlarına erişimi mümkün kılarsa da üretken YZ sistemlerinin kullanımına yönelik işverence örtülü rıza verildiği anlamına gelmez⁸⁹.

Yukarıdaki gerekçelerle işveren, ChatGPT vb. üretken YZ araçlarını iş ilişkisinde yasaklayabilir. İşçi yasağı ihlal ederse iş sözleşmesine aykırı davranmış olur ve iş hukuku yaptırımları gündeme gelir⁹⁰. Göz ardı edilmemelidir ki, uygulamada verimin artırılması ve rekabetin kolaylaştırılması için YZ araçlarının kullanımını işveren serbest bırakabilir, hatta bu araçların kullanımı talimatını verebilir. İşveren, işçilerin ChatGPT kullanmalarını kabul etmiş veya kendisi bir YZ aracı (kurumsal ChatGPT hesabı) tahsis etmişse rızasını ortaya koymuş olacağından, işçi bunları kullanabilir⁹¹. ChatGPT aracının tahsis edilmesi, işin niteliği bakımından değişiklik taşıması halinde, işverence eğitim verme yükümlülüğü ortaya çıkar. İşverenin gerekli eğitimi vermemesi durumunda aracın işçi tarafından kullanılmaması talimata uyma borcuna aykırılık oluşturmaz⁹².

⁸⁷ Ancak arama motoruna üretken YZ aracının entegre edilmiş olması halinde farklı değerlendirme yapmak mümkün olabilir. Bkz. Ozan Özparlak ve Çetin, “ChatGPT,” 1017.

⁸⁸ BYOD (Bring Your Own Device – Kendi Cihazını Getir), çalışanların işyerinde iş amaçlı olarak kendi kişisel bilişim cihazlarını (akıllı telefon, tablet, dizüstü bilgisayar vb.) kullanmalarına imkân tanıyan bir işyeri politikası veya uygulamayı ifade eder. İş hukuku bakımından bkz. Hasan Alparslan Ayan, “Implementation of the Concept of ‘Bring Your Own Device’ (BYOD) within the Scope of Labour Law,” *Annales de la Faculté de Droit d’Istanbul*, no. 75 (2024): 226-27. Araç ve malzemenin işçi tarafından sağlanması ve hukuki sonuçları hakkında bkz. Seçkin, *İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katlanma Borcu*, 119.

⁸⁹ Gerlach ve Straßer, “AI-Tools,” 476.

⁹⁰ YZ kullanımının iş sözleşmesinin feshine neden olabilmesi hakkında bkz. Mohn, “ChatGPT,” 538; Dornau, “KI-Nutzung,” 107; Batista, “ChatGPT versus Arbeitsrecht,” 121.

⁹¹ ChatGPT’nin tahsis edilmesi YZ kullanımına izin verildiği anlamına gelir. Ancak işçi, ChatGPT’yi özen borcuna uygun kullanılmalıdır. Bkz. Mohn, “ChatGPT,” 538. İş araçlarının özen borcuna uygun kullanılması hakkında bkz. Seçkin, *İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katlanma Borcu*, 70; Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, 116.

⁹² İşverenin işçiye gerekli eğitimi vermesi gerektiği hakkında bkz. Kalbfus ve Schöberle, “Arbeitsrechtliche Fragen,” 253; Waas, *Künstliche Intelligenz und*

D. İşçi, ChatGPT Kullanımını İşverene Bildirmeli midir?

İşveren yönetim hakkında dayanarak işyerinde üretken YZ araçlarının kullanımı ile ilgili düzenlemeler yapabileceği gibi, uygulamada sıklıkla görüldüğü üzere bu konuda bir boşluk bırakmış da olabilir. Genellikle işçilerin işyerinde ChatGPT kullanıp kullanmadıkları konusunda işverenin kendiliğinden bilgi sahibi olması mümkün değildir. Burada tartışılması gereken, işçinin ChatGPT kullanımını işverene bildirmesi konusunda *yan yükümlülüğünün* olup olmadığıdır.

Bilindiği üzere edim, borç (iş) ilişkisi içinde taşıdığı önemden hareketle asli, talî ve yan edim yükümlülükleri olarak üçe ayrılmaktadır. Her ne kadar öğretide yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlülükler arasında fark olduğu belirtilmiş olsa da yan yükümlülükler, tarafların sözleşmede izledikleri amaç doğrultusunda aslî edim yükümlülüklerinin yerine getirilmesine yardımcı olur⁹³. İş ilişkisinde yan yükümlülükler taraflarca kararlaştırılabildikleri gibi dürüstlük kuralından da (Türk Medeni Kanunu m. 2'den) kaynaklanabilir. Gerçekten, dürüstlük kuralı gereğince işçi, hiçbir sözleşmesel kayıta yer almasa dahi asli edimin (iş görme borcunun) amacına ulaşmasını sağlamak için gecikmeksizin açıklama ve bildirimde bulunma yükümlülüğüne sahiptir⁹⁴.

Alman hukukunda işçilerin YZ araçlarını kullanabilmelerine yönelik genel bir hakkı olmadığı için, işçilerin yan yükümlülükleri gereğince, ChatGPT kullanımlarını işverene bildirmeleri gerektiği belirtilmiştir⁹⁵. Bu

Arbeitsrecht, 181. Yargıtay'a göre işçiye eğitim verilmeden iş aracının tahsis edilmesi halinde, keşif ve bilirkişi incelemesi yapılarak eski ve yeni çalışma koşulları arasında esaslı değişikliğin araştırılması gerekmektedir. Bkz. Y9HD, E. 2016/18827, K. 2016/12925, T. 01.06.2016, Legalbank. Öğreti görüşü için ise bkz. Seçkin, *İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katlanma Borcu*, 36. Ancak kanaatimizce, YZ sistemlerinin kullanımının gittikçe yaygınlaşması sebebiyle, işçinin entelektüel (dijital okuryazarlık) yönden zayıf olması yahut düşük bilgi düzeyinden kaynaklanan zayıflığından söz edilmesine şüphe ile yaklaşmak gerekir.

⁹³ Borç ilişkisinde yan edim yükümlülükleri ve içerikleri hakkında bkz. Mehmet Ayan, *Borçlar Hukuku*, 12. Bası (Ankara: Adalet Yayınevi, 2020), 54. Yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlülükler arasındaki fark ve iş hukuku bakımından yan yükümlülüklerin önemi konusunda bkz. Orhan Ersun Civan, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), 18; Süzek, *İş Hukuku*, 242-43.

⁹⁴ İşçi, iş sözleşmesinin devamında (işverenin menfaatlerinin gerekli kıldığı durumlarda) bilgi verme yan yükümlülüğü altındadır. Bkz. Süzek, *İş Hukuku*, 243; Civan, *İşçinin Yan Yükümlülükleri*, 317.

⁹⁵ Mohn, "ChatGPT," 539; Gerlach ve Straßer, "AI-Tools," 476; Frank ve Heine, "KI-basierte Arbeitsverhältnis," 936.

yükümlülüğün yasal dayanağı olarak BGB § 241/II hükmü gösterilmektedir. Düzenlemeye göre, borç ilişkisinde taraflardan her biri borcunu ifa ederken, karşı tarafın haklı menfaatlerini dikkate almakla yükümlüdür⁹⁶. ChatGPT gibi üretken YZ araçlarının kullanımı telif ihlali, etik ilkelere aykırılık ve kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi gibi işveren bakımından sakıncalı hukuki sonuçlar yaratmaya elverişli olduğundan, işçinin BGB § 241/II gereğince yan yükümlülüğü vurgulanmaktadır⁹⁷. Bir görüşe göre YZ araçlarının kullanılmasında genel bildirim yükümlülüğü yoktur ve YZ'nın iş görme borcuna ne düzeyde katkı verdiğine bakılmalıdır⁹⁸. Eğer işveren YZ araçlarının kullanılması talimatını vermişse işçinin bildirim yükümlülüğü yoktur⁹⁹.

Türk hukukunda da işçinin iş sözleşmesinden veya dürüstlük kuralından kaynaklanan yan yükümlülükleri olduğu kabul edilmekte, hatta yan yükümlülüklerin ihlalinin duruma göre asli edim yükümlülüklerinin ihlalinden daha büyük zararlara yol açabileceği belirtilmektedir¹⁰⁰. Bu iddia ChatGPT kullanımının yaratacağı sorunlar için gayet yerindedir. Nitekim ChatGPT, yukarıda da ifade ettiğimiz gibi işverenin menfaatlerini etkileyebilecek telif hakkı ve etik ihlaller yaratmaya müsait olduğundan, yasaklanmamış olsa dahi kullanımını bildirilmelidir. Bu bildirimin, iş sözleşmesinin güven içerisinde devamı için ve veri işlemekle görevli işçiler gibi işyerindeki pozisyonu gereği işverenle arasında özel bir güven ilişkisi bulunanlar bakımından önemli olduğunu vurgulamak gerekir. Ayrıca bu bildirimin, *bilişim cihazı ve yazılımlardan yararlanma hakkı* ile *işverenin yönetim hakkı* dengesinde ölçülü bir tedbir olduğunu belirtebiliriz.

E. Yapay Zekâ Konusunda İşçilerin Yönetime Katılma Hakkı

Genel olarak işyerinde YZ araçlarının kullanımı bir taraftan işçilerin çalışma koşullarını, diğer taraftan aday işçilerin işe alınmasında olduğu gibi üçüncü kişilerin temel haklarını etkileyebileceğinden, işçilerin işyeri yönetimine katılması (ortak karar alma hakkı) içerisinde değerlendirilmektedir¹⁰¹.

⁹⁶ Mohn, "ChatGPT," 539; Schaub, "Nutzung von Künstlicher," 2146.

⁹⁷ Mohn, "ChatGPT," 539; von Welser, "Urheberrecht," 57; Gerlach ve Straßer, "AI-Tools," 477; Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht," 121.

⁹⁸ Gerlach ve Straßer, "AI-Tools," 477.

⁹⁹ Mohn, "ChatGPT," 539.

¹⁰⁰ Civan, *İşçinin Yan Yükümlülükleri*, 10.

¹⁰¹ Müller, "Künstliche Intelligenz," 28; Bähr ve Vorbau, "KI-Agenten," 204. Yapay Zekâ Tüzüğü'nün getirdiği sistem ve öğretide, YZ sistemlerinde şeffaflığın sağlanması adına, işgücünün iş organizasyonu içerisinde söz sahibi olması gerektiği

Alman hukukunda, İşyeri Kurullarının Modernizasyonu Hakkında Kanun neticesinde İşyeri Teşkilatı Kanunu'nda (BetrVG) yapılan değişikliklerle (§ 80/III, § 90 ve § 95), YZ sistemlerinin işyerine entegrasyonu konusunda işçilerin katılım hakkı düzenlenmiştir.

Alman hukuka göre BetrVG § 80/I ve II gereğince işyeri kurullarının bilgi edinme hakkına ek olarak BetrVG § 90/I-3 uyarınca danışma hakkı YZ'nin işyerinde kullanımı için geçerlidir¹⁰². Çünkü § 90'ın temel sebebi, işyerindeki teknik değişikliklerin işçilere etkisinin incelenmesi, insan merkezli çözümlerin üretilmesi ve insanın makineye değil, makinenin insana uyarlanmasıdır¹⁰³. İşyeri kurullarının YZ'nin işe alım, uyarı ve terfi kararlarının verilmesi, tip iş sözleşmelerinin hazırlanması ve fesih bildirimlerinde kullanılması, BetrVG § 95/II-a ve § 87/I-6 hükümleri ışığında ortak karar alma hakkı vardır¹⁰⁴. ChatGPT'nin yalnızca iş aracı olarak kullanılması (BetrVG § 87/I-1) durumundaysa ortak karar alma hakkı bulunmamaktadır¹⁰⁵.

ChatGPT konusunda işyeri kurullarının yetkileri hakkında Almanya'da güncel bir karar verilmiştir¹⁰⁶. Hamburg İş Mahkemesi, ChatGPT'nin iş amaçlı kullanımının işçilerin ortak karar alma hakkına tabi olup olmadığına ilişkin uyuşmazlıkta, BetrVG § 87/I gereğince katılım hakkının olmadığına karar vermiştir¹⁰⁷. Öncelikle bu karar, mahkemenin ChatGPT'yi iş aracı olarak kabul etmesi sebebiyle önemlidir. Ayrıca mahkemeye göre kurulun katılım hakkının olabilmesi için işçilerin YZ kullanımının işverence izlenebilir olması

vurgulanmaktadır. Bu konudaki açıklamalar için bkz. Alpagut ve Karaca Yağcı, "İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması," 18.

¹⁰² Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht," 121; Mohn, "ChatGPT," 541; Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 131.

¹⁰³ Murat Engin, *İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2012), 95-96.

¹⁰⁴ Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht," 121.

¹⁰⁵ Kalbfus ve Schöberle, "Arbeitsrechtliche Fragen," 253; Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht," 121.

¹⁰⁶ Karara konu olayda işveren, ChatGPT'yi iş amaçlı olarak iş bilgisayarlarında kullanmaları için yetki vermiştir. İşveren kurumsal ChatGPT hesabı tahsis etmemiş; bunun yerine, işçilerin kendileri için özel hesap oluşturmalarını sağlamıştır. Ayrıca işveren, işçilerin YZ kullanımını izlememiştir. Yalnızca işyerinde YZ kullanımına ilişkin bir kılavuz yayımlamıştır. Karar için bkz. ArbG. Hamburg Beschl. v. 16.1.2024 – 24 BVGa 1/24, NZA-RR (2024): 137.

¹⁰⁷ Michael Hördt, "Soziale Medien, ChatGPT und Co. – ein Überblick über die jüngsten Entscheidungen und die Auswirkungen auf die arbeitsrechtliche Praxis," *ArbRAktuell* (2024): 110; Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 131.

gerekmektedir. Somut olayda işçiye yönelik uygulama bulunmamaktadır. YZ üreticisinin kullanım verilerini depolaması ve bundan kaynaklanan izleme baskısı işverene atfedilemez. Öte yandan işyeri kurulunun “işyerinde yeni yazılımların kullanılmaya başlanması için işçiler için psikolojik stres yaratabileceği” iddiası ispatlanamamıştır. Mahkemeye göre işyerinde YZ’ya alışma sürecinden doğan rahatsızlığın ve teknik gelişmeler nedeniyle işini kaybetme korkusunun işçiler üzerinde korku oluşturduğu doğrudur, ancak bu korku YZ’nın kullanımından değil, çalışanların kendisinden kaynaklanmaktadır¹⁰⁸. Teknolojik yenilik, sağlık risklerini tetiklemediği ölçüde BetrVG § 87/I-7 uyarınca ortak karar alma hakkı vermez. Buna karşılık YZ sisteminin, söz gelimi işverence tahsis edilen cihazlara yüklenmesi ve işçilerin performansının izlenmesini mümkün kılması, BetrVG § 87/I-6 uyarınca katılım hakkını ortaya çıkarır¹⁰⁹.

Türk hukukunda ise Alman hukukunda olduğu gibi işyeri kurulları yoktur ve işçilerin ortak karar alma hakkı bulunmamaktadır. Ancak Türk hukukunda işçilerin yönetime katılımının, yıllık izin kurullarının yanında, zayıf da olsa işyeri sendika temsilcilikleri (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 27/III) tarafından gerçekleştirildiğini söylemek gerekir¹¹⁰. Kanaatimizce işverenin ChatGPT kullanımına izin vermesi dahil çeşitli YZ sistemlerini işyerine entegre etmesi işyerindeki yetkili sendikanın menfaatlerini ilgilendirebilir.

ChatGPT kullanan işçi tarafından *özel nitelikli (hassas) kişisel veri*¹¹¹ niteliğinde olan sendikal örgütlenme ve faaliyetlerin, YZ sisteminin komut

¹⁰⁸ Kullanılan iş aracının kişilik hakkının korunması bağlamında işçiyi “teknostrese” maruz bırakmayacak nitelikte olması gerektiği hakkında bkz. Seçkin, *İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katılma Borcu*, 47.

¹⁰⁹ Kaufmann ve Chakrabarti, “Künstliche Intelligenz im Betrieb,” 375.

¹¹⁰ Engin, *İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog*, 165. Görüşümüze uygun olarak, Türk hukukunda YZ kullanımı hakkında, işçilerin işverenle ortak karar alma hakkının getirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Bkz. Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 226. Türk iş hukukunda yönetime katılma ve iş sağlığı güvenliği kurulları ile yıllık ücretli izin kuralları dışında, işyeri sendika temsilciliklerinin katılım hakkı için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, 55; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 30; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 26.

¹¹¹ Kişisel veri kavramı KVKK m. 3/I-d hükmünde, “kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi” olarak tanımlanmıştır. Bkz. Badur, “Yapay Zeka Sistemleri,” 2528. Anayasa Mahkemesi de kişisel verilerin kapsamını oldukça geniş tanımlamıştır (AYM, Başvuru no. 2014/1970, T. 22.11.2017). Özel nitelikli (hassas) kişisel veri ise hukuka aykırı işlenmesi halinde kişinin

satırına (örneğin sendika üyesi işçilerin isimlerinin, toplantılara ait tutanakların yahut bunlara ilişkin her türlü verinin) girilmesi söz konusu olabilir. Eğer kullanıcı tarafından YZ modelinin sisteme girilen verilerden eğitilmesine itiraz edilmemişse (opt-out) yahut yukarıda ifade ettiğimiz seçeneğe dikkat edilmemişse¹¹², sendikal verilerin ChatGPT'nin eğitim verilerine dahil olma riski vardır. Kişisel veriler YZ destekli işlenirken, özel nitelikli verilerin işlenme şartlarının gerçekleşme durumunun da dikkate alınması gerektiğinden, bu verilerin korunması hakkında sendikanın menfaati bulunmaktadır¹¹³. Dolayısıyla işveren işyerinde ChatGPT veya daha farklı üretken YZ araçlarını kullanma talimatı yahut serbestisi verecekse, yetkili sendika temsilciliğine durumu bildirmesi gerekir.

F. ChatGPT'nin Kişisel Verilerin Korunması ile İlişkisi

Kişisel verilerin korunması, bunların başkaları tarafından erişilebilir ve kullanılabilir olması halinde söz konusu olur¹¹⁴. Sendikal faaliyetlere ilişkin verilerin dışında da her türlü kişisel verinin, ChatGPT gibi üretken YZ araçları ile hukuka aykırı işlenme riski vardır¹¹⁵. Bu riskin sebebi, ChatGPT'nin bir

ayrımcılığa uğrama ihtimalini yaratabilecek verilerdir. Bkz. Nazlı Elbir, *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2020), 105; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 715-16.

¹¹² Bkz. dn. 38.

¹¹³ Sencer Metin Ses ve M. Refik Korkusuz, "İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Yapay Zekâ Destekli Sistemler Yardımıyla İşlenmesi," *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Mustafa Avcı'ya Armağan* 6, (2024): 1036.

¹¹⁴ Elbir, *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması*, 63.

¹¹⁵ Dornau, "KI-Nutzung," 107; Birska ve Röver, "Künstliche Intelligenz," 23; Yünlü, "Üretici Yapay Zekâ," 517-18; Ozan Özparlak ve Çetin, "ChatGPT," 1024; Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht," 120; Bähr ve Vorbau, "KI-Agenten," 206; Linck, "Arbeitspflicht," Rn. 41a. YZ sistemlerinin, işçilerin kişisel verilerini tehlikeye atabilmesi hakkında bkz. Witteler ve Moll, "Künstliche Intelligenz," 328. Bu konuda ayrıca bkz. Schaub, "Nutzung von Künstlicher Intelligenz," 2146. İşverenin ticari sırlar ve hassas bilgilerin kullanılmaması konusunda işçileri bilgilendirilmesi önerilmektedir. Bkz. Taut, "Individualarbeitsrecht," 527l. YZ sistemlerini işyerine entegre etmeden önce işverenin risk değerlendirmesi yapması hakkında bkz. Gerlach ve Straßer, "AI-Tools," 475. YZ sistemlerinin kişisel verilere müdahalesi ve bunun Yapay Zekâ Tüzüğü bakımından ele alınması için bkz. Alpagut ve Karaca Yağcı, "İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması," 20. Ayrıca bkz. Balaban ve Kulular İbrahim, "Sohbet Yazılımları," 758.

tarafından makine öğrenimi için *eğitim verileri* (*Trainingsdaten*), diğer taraftan kullanıcının sisteme girdiği *kullanıcı verilerine* (*Betriebsdaten*) sahip olması ve bu verilerin birbirlerine karışabilme ihtimalinin bulunmasıdır¹¹⁶. Bu ihtimalde önemli olan, hukuka aykırı işlenen verilerden Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) m. 3'e göre işveren *veri sorumlusu*¹¹⁷ olacağından, ChatGPT'ye hangi tür verilerin girebileceği ve bu verilerin YZ'nın eğitim verileri ile karışmasının önlenip önlenemeyeceğidir. ChatGPT'nin verileri analiz etme ve kullanma gücü göz önüne alındığında, kişisel verilerin korunmasına uyum sağlanmasından ve *veri işleyen* istihdam ediyorsa (işçinin) denetiminden işveren sorumludur¹¹⁸.

Gerçekten yazılım şirketi OpenAI, Eylül 2025 itibarıyla geçerli veri politikasına göre, ChatGPT'nin bireysel (ücretsiz ve plus) sürümlerinde varsayılan olarak kullanıcı verilerini modelin eğitimi için kullanmaktadır¹¹⁹. *Kurumsal*

¹¹⁶ Witteler ve Moll, "Künstliche Intelligenz," 329-30; Werry, "Generative KI-Modelle," 913; Balaban ve Kulular İbrahim, "Sohbet Yazılımları," 759. Bir YZ sisteminin öğrenmeye devam ettiği verilerin karmaşıklığı ve bunların *Yapay Sinir Ağları* (*Artificial Neural Networks*) sebebiyle sonradan takibinin mümkün olmaması, başta şeffaflık ilkesi olmak üzere kişisel verilerin işlenmesinin temel ilkeleri (söz gelimi GDPR m.5/I-a) ile çatışmaktadır. Bu tür sistemler *kara kutu* (*black box*) olarak isimlendirilmektedir. Bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Algoritmik Ayrımcılık," 1721; Badur, "Yapay Zeka Sistemleri," 2542.

¹¹⁷ İşverenin veri sorumlusu niteliği için bkz. Elbir, *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması*, 219; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, 278. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun kararına göre veri sorumlusu, "... bir kişiye veri işletmesi halinde bu hususta emir ve talimat veren, veri işleme süreçlerinin her anında serbestçe karar verme yetkisine sahip olan kişidir" (30/01/2020 tarihli ve 2020/71 sayılı Karar).

¹¹⁸ Badur, "Yapay Zeka Sistemleri," 2535; Ses ve Korkusuz, "Yapay Zeka Destekli Sistemler," 1007. İşçinin *veri işleyen* kabul edilip edilmeyeceği ve bu konudaki görüşler için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 389-90.

¹¹⁹ Esasında bireysel hesap kullanıcıları da OpenAI destek ekibine ulaşarak talepte bulunabilmekte ve kullanıcı verilerinin modelin eğitimi için kullanılmasına itiraz edebilmekte (*opt-out*) yahut kullanıcı hesabına giriş yaptıktan sonra ayarlar kısmına giderek "*Improve the model for everyone*" tercihini kapatabilmektedir. 2025 tarihli Gizlilik politikası için bkz. https://openai.com/tr-TR/policies/row-privacy-policy/?utm_source=chatgpt.com, Erişim Tarihi: 21.09.2025. Bu konuda bkz. Werry, "Generative KI-Modelle," 913; Thurow, "ChatGPT: Quick-Tipp zum Thema „Datenschutz“,“ *BC* (2024): 252; Balaban ve Kulular İbrahim, "Sohbet Yazılımları," 761; Ozan Özparlak ve Çetin, "ChatGPT," 1019. Söz konusu itiraz

(*Business/Enterprise*) ve *API*¹²⁰ kullanıcılarında ise kullanıcı verileri modelin eğitimi için değerlendirilmemektedir. Veri sorumlusu işveren KVKK m. 4'te sayılan usul ve esaslara uygun davranmak ve veri ihlali ile muhatap olmak istemiyorsa, talimat verme hakkını kullanarak işçilerine kurumsal (*Business/Enterprise*) hesap tahsis etmeli yahut işçilerin bireysel ChatGPT hesaplarıyla kişisel verileri girerek sistemi kullanmalarını engellemelidir.

Şüphesiz işveren, iş ilişkisinde veri işleyen konumundaki işçiler tarafından işlenen kişisel verilerin sonuçlarından kişisel verilerin korunması ilkeleri gereğince sorumludur¹²¹. Bu yüzden Avrupa Birliği ülkeleri ChatGPT'nin birlik topraklarında faaliyet gösterebilmesi için Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün getirdiği sınırlamalara uyması gerektiğini belirtmektedir. Tüzük m. 4/I gereğince verilerin YZ'ya işleme için işçiye verilmesi durumunda, işveren bu veri işleme faaliyetinden sorumludur¹²². Alman hukukuna göre işçi, BGB § 241/II uyarınca kişisel verilerin işlenmesiyle ilgili ilkelere uygun davranmalı, sisteme gireceği verileri önceden değerlendirmeli ve gizli kalması gereken bilgileri kullanmamalıdır¹²³.

Üretken YZ modellerinin çalışma prensibinden kaynaklanan kişisel veri ihlalleri çoğu zaman, sistemin kullanıcıya metin hazırlarken eğitim verilerinde bulunmayan boşlukları gerçeğe aykırı şekilde doldurmasından

(opt-out) sonuçlanıncaya kadar geçecek süreçte kişisel verilerin işlenmesinin hukuka aykırı olduğu ileri sürülmektedir. Bkz. Balaban ve Kulular İbrahim, "Sohbet Yazılımları," 762.

¹²⁰ *API (Application Programming Interface)* kavramından anlaşılması gereken, "*Yapay Zekâ Uygulama Programlama Arayüzü*"dür. Bkz. Balaban ve Kulular İbrahim, "Sohbet Yazılımları," 753. Yazılım geliştiricilerin sıfırdan YZ algoritmaları oluşturmadan ChatGPT'yi uygulamalarına, Web sitelerine yahut ürünlerine entegre etmelerine olanak tanıyan yetkileri içerir. Bu kullanıcıların sisteme girdiği veriler modelin eğitimi için kullanılmaz. Dolayısıyla kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesinden endişe eden işveren, OpenAI'nin API'sini kullanarak verilerini kendi sunucularında saklayan çözüm geliştirebilir. API konusunda bkz. <https://platform.openai.com/docs/api-reference/introduction>, Erişim Tarihi: 07.02.2025.

¹²¹ Kalbfus ve Schöberle, "Arbeitsrechtliche Fragen," 252; Hessel ve Dillschneider, "Datenschutzrechtliche," *RDi* (2023), 463; Mohn, "ChatGPT," 540. Türk hukuku açısından işverenin işyerinde veri güvenliği sağlama yükümlülüğü için bkz. Ses ve Korkusuz, "Yapay Zeka Destekli Sistemler," 1011-12.

¹²² Gerlach ve Straßer, "AI-Tools," 477.

¹²³ Gerlach ve Straßer, "AI-Tools," 477; Kalbfus ve Schöberle, "Arbeitsrechtliche Fragen," 252; Batista, "ChatGPT versus Arbeitsrecht," 119.

kaynaklanmaktadır¹²⁴. YZ'nin bu davranışı *halüsinasyon* olarak açıklanmaktadır¹²⁵. ChatGPT'nin halüsinasyon görmesinin GDPR'yi ihlal ettiği belirtilmektedir¹²⁶. Çünkü GDPR m. 5/I-d'ye göre kişisel veriler “*doğru ve güncel tutulmalıdır*”¹²⁷. Doğruluk ilkesi, işverenin veri işleme ile elde etmek istediği amaca ulaşması açısından önemli iken, verilerin güncel olması ilgili kişinin kendi verisi üzerindeki denetim yetkisi ile ilgilidir¹²⁸. KVKK m. 4/II-b hükmü de kişisel verilerin “*doğru ve gerektiğinde güncel*” olmasına işaret etmektedir. Halüsinasyon gören YZ sistemi ise bilgilerin güncelliğini yok etmekte ve doğruluğunu çarpıtmaktadır¹²⁹.

Türk iş hukukunda da işçinin ChatGPT vb. üretken YZ araçlarını kullanırken, kişisel verilerin işlenmesi ilkelerine aykırı davranması işverenin sorumluluğunu ortaya çıkarabileceğinden, bu konuda Alman hukukuna benzer yaklaşım göstermek isabetli olacaktır. Çünkü Türk hukukunda OpenAI'nin ChatGPT özelinde, *Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uygulacak Usul ve Esaslar Tebliği*'nin 5/I-ğ maddesi gereğince bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmediği, şeffaflığın sağlanmadığı, önceden geçerli bir rıza almadığı ve dolayısıyla da hukuka uygun veri işleme faaliyetinin gerçekleşmediği belirtilmektedir¹³⁰. İlke olarak, işçiye ait kişisel verilerin işveren dışındaki kişilerle (söz gelimi OpenAI ile) paylaşılması için verileri işlenecek

¹²⁴ Yünlü, “Üretici Yapay Zekâ,” 507-8; Ozan Özparlak ve Çetin, “ChatGPT,” 1005.

¹²⁵ Birska ve Röver, “Künstliche Intelligenz,” 23; Remmert, “Large Language Models,” 402.

¹²⁶ Christian Thurow, “ChatGPT: Beschwerde gegen OpenAI wegen Verstößen gegen die europäische Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO),” *BC* (2024): 202.

¹²⁷ Batista, “ChatGPT versus Arbeitsrecht,” 119; Müller, “Künstliche Intelligenz,” 28.

¹²⁸ Elbir, *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması*, 90.

¹²⁹ Hukukî araştırmaların ChatGPT ile kontrolsüz biçimde yapılmasına ilişkin çarpıcı bir hukuki olay Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşanmıştır. Somut olayda bir avukat, uçak yolculuğu sırasında yaralanmış müvekkilini temsilen açtığı tazminat davasının (Avianca Airline Case) dilekçesinde ChatGPT'yi kullanmıştır. Ancak YZ sistemi, “Petersen v. Iran Air” ve Martinez v. Delta Airlines” gibi hayali davalara atıfta bulunmuş, mahkemenin dikkatini çeken bu durum, avukat hakkında şikâyet ile sonuçlanmıştır. Bkz. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/chatgpt-anwalt-antrag-kuenstliche-intelligenz-1.5888619>, Erişim Tarihi: 21.02.2025.

¹³⁰ Balaban ve Kulular İbrahim, “Sohbet Yazılımları,” 762-63; Ozan Özparlak ve Çetin, “ChatGPT,” 1020.

işçinin onayı gerekir¹³¹. Hem bu sebepten, hem de ChatGPT'nin çalışma prensibi gereği halüsinasyon görmeye uygun olmasından dolayı, kullanıcının verileri *anonimleştirilmesi* gerekir¹³². Yani işçinin ChatGPT'ye girdiği verilerde belirli yahut belirlenebilir bir kişiye referansın bulunmaması icap eder. İşçi sisteme gireceği verilerin doğruluğunu kontrol etmeli, şüphe ettiklerini kullanmamalıdır. Aksi durumda işçi ve veri sorumlusu işverenin sorumluluğu ortaya çıkacaktır.

Yeri gelmişken belirtelim ki işverenin, işçilerin ChatGPT vb. üretken YZ araçlarını nasıl kullandığını ve sisteme hangi verileri girdiğini izlemesi, eğer işçi sistemi bireysel hesabı ile kullanıyorsa mümkün değildir. Çünkü işçi bireysel hesabıyla ChatGPT'yi iş ile ilgili olmayan şahsi meselelerinde (özel amaçlı) kullanmış olabilir¹³³. Bu verilere izinsiz erişim, işçi açısından özel yaşama saygı hakkının ihlalidir¹³⁴. İşveren YZ sistemine girilen verileri kontrol etmek istiyorsa, işçiye kurumsal ChatGPT hesabı tahsis etmelidir.

SONUÇ

Teknolojinin hangi yönde gelişeceğini tahmin etmek zor olsa da, şüphesiz ki YZ'nın yarattığı fırsat ve dezavantajlar diğer hukuk alanlarında olduğu gibi iş hukukunu da derinden etkilemektedir. Bu çalışmayla, uygulamada ortaya çıkabilecek bir takım hukuki sorunlar, yaygın kullanıma sahip ChatGPT örneği üzerinden, çalışma prensipleri itibarıyla ona benzeyen diğer üretken YZ

¹³¹ Elbir, *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması*, 333.

¹³² Witteler ve Moll, "Künstliche Intelligenz," 330. Bir YZ sisteminin uygulanmasında aynı sonuca kişisel veri işlenmeksizin ulaşılabiliriyorsa; verilerin anonim hale getirilmesi sağlanmalıdır. Bkz. Badur, "Yapay Zeka Sistemleri," 2550. YZ araçları kullanıldığında, verilerin anonimleştirilmiş olduğuna, belirli yahut belirlenebilir bir kişiye işaret etmediğine ve son kontrolünün yapıldığına özen gösterilmelidir. Bkz. Dornau, "KI-Nutzung," 108; Birska ve Röver, "Künstliche Intelligenz," 23.

¹³³ *Özel amaçlı kullanım*, işçinin ChatGPT veya benzeri üretken YZ araçlarını iş ile ilgisi olmayan, kişisel amaçlar için kullanmasıdır. Söz gelimi hobiler, ailevi ve sosyal konular, kişisel gelişim veya işle bağlantısız fikir paylaşımları gibi.

¹³⁴ İşçinin kullandığı araçlar üzerinden işçinin işverence izlenmesi ve böyle bir müdahalenin kişisel veriler ile ilişkisi için bkz. Seçkin, *İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katlanma Borcu*, 51; Elbir, *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması*, 209. Kişilik hakkı başta olmak üzere, hukuka aykırı YZ uygulamalarının iş hukuku bakımından sonuçları için bkz. Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 203.

araçlarını da kapsayacak şekilde değerlendirilmiştir. Ulaştığımız sonuçları başlıklar altında toparlamamız mümkündür.

(1) Alman hukukunda, İşyeri Kurullarının Modernizasyonu Hakkında Kanun ile İşyeri Teşkilatı Kanunu'nda yapılan değişikliklerle YZ kavramı iş hukuku mevzuatına aktarılmıştır. Bu gelişme, Türk hukuku için cesaret verici kabul edilmeli ve yeni iş mevzuatı çalışmasının yapıldığı bugünlerde dikkate alınarak, YZ kavramına Türk iş hukuku mevzuatı içerisinde işaret edilmelidir. Yürürlükteki hukukun çözüm yaratmakta yetersiz kaldığı anda hukuk politikasında değişikliğe ihtiyaç var demektir. Böyle bir kanunlaştırma faaliyeti, salt üretken YZ araçlarının kullanımı için değil, iş ilişkisinde ortaya çıkan tüm YZ uygulamaları ve yarattığı hukuki sorunlar açısından kaynak niteliği taşıyabilir.

(2) İş ilişkisinde ChatGPT başta olmak üzere Büyük Dil Modelleri ve üretken YZ araçlarının kullanımında ortaya çıkan birinci hukuki sorun, bu tür araçların iş aracı kabul edilip edilmeyeceğidir. Bilgisayar yazılımlarının iş görme borcunun yerine getirilebilmesinde kullanılabileceği fikrinden hareketle, TBK m. 413 uyarınca ChatGPT'nin iş aracı kapsamında kabul edilmesi gerekir. ChatGPT kullanımı için gerekli talimatlar (promptlar) ise, işyerinde yapılan işin görülmesinde tek başına anlam ifade etmediğinden “veri” olarak görülmeli ve malzeme biçiminde sınıflandırılmalıdır.

(3) Çalışma neticesinde varılan bir diğer sonuç, işçinin TBK m. 395 gereğince işi bizzat görme borcu bulunuyor olsa da, ChatGPT kullanımının iş görme borcunun şahsen ifası ile çelişmemesidir. YZ'nin (henüz) bir kişiliği bulunmadığından, TBK m. 395'e göre ChatGPT'nin üçüncü kişi yahut ifa yardımcısı kabul edilmesi mümkün değildir. ChatGPT kişilik sahibi olmadığından, işin devri halinde işveren ile aralarında bir iş sözleşmesinin kurulacağından söz edilemez. İş görme borcu ifa edilirken YZ'dan faydalanılması, yukarıda ifade edilen görüşümüzden de hareketle, bir iş aracının kullanımından ibarettir.

(4) YZ araçlarının iş ilişkisinde kullanılması, verimlilik artışı ve rekabet ihtiyacı gereğince kaçınılmaz olduğundan, bu tür araçların yasaklanıp yasaklanamayacağı ve bunların kullanımının nasıl düzenlenebileceği tartışılmıştır. Buna göre YZ araçlarının ve giderek ChatGPT kullanımının düzenlenmesi işverenin yönetim hakkı ile ilişkilidir. Üretken YZ araçlarının iş aracı olarak kullanılması veya kullanımının yasaklanması dürüstlük kuralına uygundur ve talimatlara konu edilebilir.

Şüphesiz, üretken YZ araçlarının telif hakkı ihlallerinde bulunma, haksız rekabet yaratma, vekaletsiz işgörmeye, kişisel verileri hukuka aykırı işleme ve üçüncü kişileri aldatmaya yönelik metin üretme vb. riskleri karşısında, işverenlerin yasaklama konusunda menfaati bulunmaktadır. Alman hukukunda olduğu gibi Türk hukukunda da YZ'ların iş ilişkisinde kullanımı işvereni telif hakkı ihlalleriyle karşı karşıya bırakabilir. İşveren, aksi iş sözleşmesinden veya işin mahiyetinden anlaşılmadıkça, FSEK m. 18/2 uyarınca işçinin meydana getirdiği eserler üzerinde hak sahibidir ki, eğer işçi ChatGPT kullanımıyla telif hakkı ihlali bulursa, işveren TBK m. 66 gereğince eser sahibine karşı sorumlu olabilir.

Bu risklerden dolayı işverenin işyerinde önceden, genel ve yeknesak biçimde üretken YZ araçlarının kullanımına ilişkin düzenleme yapması tavsiye edilmektedir. Ayrıca işveren, üretken YZ araçlarının kullanımı konusunda işçiye eğitim verebilir yahut prompt (sufle) mühendisi istihdam ederek, üretken YZ araçlarının işyerinde kullanımı konusunda işveren vekili olarak yetkilendirme yapabilir.

(5) Türk hukukunda işçinin, iş sözleşmesi veya dürüstlük kuralından kaynaklanan yan yükümlülükleri olduğu kabul edilmekte, yan yükümlülüklerin ihlalinin yerine göre asli edim yükümlülüklerinin ihlalinin daha büyük zararlara yol açabileceği belirtilmektedir. Bu iddia ChatGPT kullanımının yaratacağı sorunlar için gayet yerindedir. ChatGPT işverenin menfaatlerini etkileyebilecek telif hakkı sorunları ve etik ihlaller yaratmaya müsait olduğundan, yasaklanmamış olsa dahi işçinin yan yükümlülüğü gereğince kullanımı işverene bildirilmelidir.

(6) İşyerinde YZ araçlarının kullanımı bir taraftan işçilerin çalışma koşullarını, diğer taraftan aday işçilerin işe alınmasında olduğu gibi üçüncü kişilerin temel haklarını etkileyebileceğinden, işçilerin işyeri yönetimine katılması (ortak karar alma hakkı) içerisinde değerlendirilmelidir. Genel olarak Alman hukukunda YZ sistemleri konusundan işyeri kurullarının katılım hakkı olduğu belirtilmiştir. Türk hukukunda da işverenin ChatGPT kullanımına izin vermesi dahil çeşitli YZ sistemlerini işyerine entegre etmesi, işyerindeki yetkili sendikanın menfaatlerini ilgilendirmektedir.

(7) Her türde kişisel verinin, ChatGPT vb. üretken YZ araçları ile hukuka aykırı işlenme riski vardır. Bu riskin sebebi üretken YZ'ların bir taraftan makine öğrenimi için “*eğitim verilerine*”, diğer taraftan kullanıcının sisteme girdiği “*kullanıcı verilerine*” sahip olması ve verilerin birbirlerine karışabilme ihtimalinin bulunmasıdır. Bununla birlikte üretken YZ sistemleri, çalışma

prensipieri gereğince “*halüsinasyon*” görmeye müsait olup, KVKK m. 4/II-b hükmü gereğince verilerin “*doğru ve gerektiğinde güncel*” olmasına zarar verebilmektedir.

Şüphesiz işveren, iş ilişkisinde işçiler tarafından işlenen kişisel verilerin sonuçlarından, kişisel verilerin korunması ilkeleri gereğince sorumludur. Yazılım şirketi OpenAI, Şubat 2025 itibarıyla geçerli veri politikasına göre, ChatGPT'nin ücretsiz ve plus sürümlerinde kullanıcı verilerini modelin eğitimi için kullanabilmektedir. Kurumsal (Business/Enterprise) ve API kullanıcılarında ise sistem, kullanıcı verilerini modelin eğitimi için kullanmamaktadır. Dolayısıyla veri sorumlusu işveren, KVKK m. 4'te sayılan usul ve esaslara uygun davranmalı ve veri ihlali ile muhatap olmak istemiyorsa, yönetim hakkını kullanarak işçilerine kurumsal hesap tahsis etmeli ya da işçilerin şahsi ChatGPT hesaplarıyla kişisel verileri girerek sistemi kullanmalarını engellemeli yahut *verilerin anonimleştirilmesi* talimatını vermelidir.

KAYNAKÇA

- Alpagut, Gülsevil ve Aybüke Karaca Yağcı. “İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması ve Ayrımcılık.” *Sicil*, no. 49 (2023): 12-45.
- Altun, Abdurrahim. *Yapay Zekâya Elektronik Kişilik Tanınması*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2023.
- Ayan, Hasan Alparslan. “Implementation of the Concept of ‘Bring Your Own Device’ (BYOD) within the Scope of Labour Law.” *Annales de La Faculté de Droit d’Istanbul*, no. 75 (2024): 225-253.
- Ayan, Mehmet. *Borçlar Hukuku*. 12. Bası. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.
- Badur, Emel. “Yapay Zeka Sistemleri Kullanılarak Yapılan İşleme Faaliyetlerinde Kişisel Verilerin Korunması.” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 32, no. 4 (2024): 2525-2560.
- Bähr, Yannick ve Johanna Vorbau. “KI-Agenten erobern die moderne Arbeitswelt – Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Einsatz.” *ArbRAktuell*, (2025): 202-206.
- Balaban, Mahmut Furkan ve Merve Ayşegül Kulular İbrahim. “Chatgpt Gibi Sohbet Yazılımlarının (Sohbet Botları/Chatbots) Neden Olduğu Hukuka Aykırılıkların Önlenmesi.” *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, no. 2 (2023): 747-789.
- Batista, Patricia M. “ChatGPT versus Arbeitsrecht – Leistungserbringung mithilfe von Sprachmodellen.” *LTZ*, (2024): 118-121.
- Birska, Sylwia ve Timo Röver. “Künstliche Intelligenz in der Prävention.” *ARP*, (2024): 21-24.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz ve Gülnihal Ahter Yakacak. “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık.” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 72, no. 4 (2023): 1701-1757.
- Busche, Daniel. “Einführung in die Rechtsfragen der künstlichen Intelligenz.” *JA*, (2023): 441-446.
- Caniklioğlu, Nurşen ve Muhammed Türkalp Seçkin. “İş Araç ve Malzemelerinin İşçi Tarafından Temin Edilmesi ve İşveren Tarafından Ödenmesi Gereken Uygun Karşılık.” *Sicil* 1, no. 51 (2024): 11-35.
- Civan, Orhan Ersun. *İşçinin Yan Yükümlülükleri*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2021.
- Conrads, Markus ve Sascha Schweitzer. “Einsatz Künstlicher Intelligenz im Vertrags-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht.” *NJW*, (2023): 2809-2815.
- Çankaya, Yiğitcan. *Yapay Zekanın İş İlişisine Etkileri*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2024.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. 36. Bası. İstanbul: Beta Yayınevi, 2023.
- Däubler, Wolfgang. *Digitalisierung und Arbeitsrecht*. 7. Auflage. Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2020.

- Dietrich, Henrik. "Auslegen und Subsumieren mit ChatGPT." *NJW*, (2024): 2092-2098.
- Dornau, David. "KI-Nutzung am Arbeitsplatz." *BC*, (2024): 107-108.
- Dursun Ateş, Sevgi. *İşverenin Yönetim Hakkı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Elbir, Nazlı. *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.
- Engin, Murat. *İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2012.
- Erkanlı Başbüyük, Betül. *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Fleisch, Johann-Friedrich. "Legal Prompt Engineering." *NJW*, (2024): 3765-3767.
- Frank, Justus ve Maurice Heine. "Das KI-basierte Arbeitsverhältnis." *NZA*, (2023): 935-939.
- Gerlach, Sandy ve Philipp Straßer. "AI-Tools als Arbeitsmittel im betrieblichen Alltag – Chancen und Risiken für Arbeitnehmer und Arbeitgeber." *ArbRAktuell*, (2024): 473-479.
- Gözet, Melisa, Ulaş Filiz ve Asım Egemen Yılmaz. "Üretken Yapay Zekâ." *International Journal of Multidisciplinary Studies and Innovative Technologies* 7, no. 1 (2023): 32-40.
- Hacker, Philipp. "Die Regulierung von ChatGPT et al. – ein europäisches Trauerspiel." *GRUR*, (2023): 289-290.
- Hessel, Stefan ve Jeanne Dillschneider. "Datenschutzrechtliche Herausforderungen beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz." *RDi*, (2023): 458-464.
- Hoeren, Thomas. "„Geistiges Eigentum“ ist tot – lang lebe ChatGPT." *MMR*, (2023): 81-82.
- Hördt, Michael. "Soziale Medien, ChatGPT und Co. – ein Überblick über die jüngsten Entscheidungen und die Auswirkungen auf die arbeitsrechtliche Praxis." *ArbRAktuell*, (2024): 108-111.
- Johannisbauer, Christoph. "ChatGPT im Rechtsbereich – erste Erfahrungen und rechtliche Herausforderungen bei der Verwendung künstlich generierter Texte." *MMR-Aktuell*, (2023).
- Joussen, Jacob. "BGB § 613 Unübertragbarkeit." İçinde *BeckOK Arbeitsrecht*, ed. Christian Rolfs, Richard Giesen, Miriam Meßling, ve Peter Udsching, 74. Auflage. München: C.H. Beck, 2024.
- Kalbfus, Michael ve Andreas Schöberle. "Arbeitsrechtliche Fragen beim Einsatz von KI am Beispiel von ChatGPT." *ArbRAktuell*, (2023): 251-254.
- Kandemir, Murat. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2011.

- Kaufmann, Muriel ve Josefine Chakrabarti. “Künstliche Intelligenz im Betrieb – Neue Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung?” *NZA*, (2025): 372-376.
- Keber, Tobias ve Rolf Schwartmann. “ChatGPT - Wie reguliert man eine Weltmaschine?” *MMR-Aktuell*, (2023).
- Kreikebohm, Ralf. “Ist das Arbeitsrecht auf den Wandel der Arbeitswelt gut vorbereitet?” *NZS*, (2025): 6-8.
- Lang, Flavia ve Hubertus Reinbach. “Künstliche Intelligenz im Arbeitsrecht,” *NZA*, (2023): 1273-1281.
- Leitner-Hanetseder, Susanne ve Sonia Frenkenberger. “Effektiver Einsatz von ChatGPT im Accounting durch Prompt Engineering.” *IRZ*, (2025): 73-78.
- Linck, Rüdiger. “§ 45. Arbeitspflicht.” İçinde *Arbeitsrechts-Handbuch*, ed. Günter Schaub, München: Verlag C.H. Beck, 2023.
- Link, Hendrik ve Jonas Qiriazati. “Italien: Bußgeld gegen OpenAI und Luka wegen datenschutzrechtswidriger Sammlung von Trainingsdaten für ChatGPT und Replika.” *ZD-Aktuell*, (2025).
- Malorny, Friederike. “Datenschutz als Grenze KI-basierter Auswahlentscheidungen im Arbeitsrecht.” *RdA*, (2022): 170-178.
- Martinez, Rex. “Artificial Intelligence: Distinguishing Between Types & Definitions.” *Nevada Law Journal* 19, S. 3 (2019): 1015-1042.
- Mohn, Matthias. “Dürfen Arbeitnehmer ChatGPT zur Erledigung ihrer Aufgaben einsetzen?” *NZA*, (2023): 538-542.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku*. 7. Bası. Ankara: Lykeion, 2022.
- Möllenkamp, Olaf. “Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 – Regelungsinhalte und Praxisauswirkungen –.” *DB*, (2021): 1198-1202.
- Müller, Elke-Luise. “Künstliche Intelligenz (KI) im Arbeitsverhältnis.” *öAT*, (2024): 26-29.
- Nickl, Afra. “ChatGPT als Rechtsdienstleister?” *MMR*, (2023): 328-333.
- Ozan Özparlak, Başak ve Müge Çetin. “ChatGPT ve Üretici Yapay Zekâ Modellerinde Mahremiyet ve Güvenliğin Hukuki Boyutu.” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 29, no. 2 (2023): 1003-1040.
- Ozan Özparlak, Başak. *Büyük Veri Çağında Yapay Zeka Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2021.
- Öztürk, Berna. *İşçinin Talimatlara Uyma Borcu*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2021.

- Puschky, Ricarda. "Gewährleistung von Betroffenenrechten bei Large Language Models." *ZD-Aktuell*, (2024): 1-3.
- Remmert, Frank. "Rechtsdienstleistungen durch Large Language Models (LLMs)." *RD*, (2023): 401-408.
- Rossipaul, Amelie. "Künstliche Intelligenz in der Wissenschaft." *NWZ*, (2025): 152-155
- Schaub, Renate. "Nutzung von Künstlicher Intelligenz als Pflichtverletzung?" *NJW*, (2023): 2145-2050.
- Schlee, Nelli. "ChatGPT – Datenschützer haben Fragen und fordern Antworten." *Newsdienst ZD-Aktuell* 13, no. 10 (2023): 1-4.
- Seçkin, Muhammed Türkalp. *İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katılma Borcu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Ses, Sencer Metin ve M. Refik Korkusuz. "İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Yapay Zeka Destekli Sistemler Yardımıyla İşlenmesi." *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Mustafa Avcı'ya Armağan* 6, no. 2 (2024): 1000-1050.
- Sümer, Halûk Hâdi. *İş Hukuku Uygulamaları*. 8. Bası. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. 23. Bası. Ankara: Beta Yayınevi, 2023.
- Taut, Irene. "Individualarbeitsrecht." İçinde *Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch*, ed. Günter Schaub, Peter Schrader, Gunnar Straube ve Hinrich Vogelsang, München: Verlag C.H. Beck, 2023.
- Thurrow, Christian. "ChatGPT 4.0 und andere Large Language Models (LLM) als IFRS-Nachschlagewerk." *IRZ*, (2024): 211-215.
- Thurrow, Christian. "ChatGPT: Beschwerde gegen OpenAI wegen Verstößen gegen die europäische Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO)." *BC*, (2024): 201-202.
- Thurrow, Christian. "ChatGPT: Quick-Tipp zum Thema Datenschutz." *BC*, (2024): 252-252.
- Vorberg. "ChatGPT als Medizinprodukt." *RD*, (2023): 159-164.
- Waas, Bernd. *Künstliche Intelligenz und Arbeitsrecht*. Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2022.
- Welser, Marcus von. "ChatGPT und Urheberrecht." *GRUR-Prax*, (2023): 57-59.
- Werry, Susanne. "Generative KI-Modelle im Visier der Datenschutzbehörden." *MMR*, (2023): 911-917.
- Witteler, Michael ve Lucas Moll. "Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz – Datenschutz und Rechte des Betriebsrats." *NZA*, (2023): 327-333.

- Woerlein, Andreas H. “ChatGPT – „Fortschritt“ durch Künstliche Intelligenz auf Kosten des Datenschutz- und Urheberrechts.” *ZD-Aktuell*, (2023): 1-5.
- Yantaç, Cavit ve Mete Özgür Falcıoğlu. “Yapay Zeka, İnsan ve Hukuk.” *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6, no. 11 (2020): 31-56.
- Yenisey, Kübra Doğan. “Endüstri 4.0 Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku.” *Toprak İşveren*, no. 120 (2018): 10-16.
- Yünlü, Semih. “Üretici Yapay Zekâ Kaynaklı Norm ve Kişi Bazlı Hukuki Sorumluluk.” *Adalet Dergisi*, no. 72 (2024): 501-542.
- Zech, Sarah ve Philipp Räther. “§ 27. Datenschutz.” İçinde *Corporate Compliance*, ed. Klaus Moosmayer ve Thomas Lösler, München: Verlag C.H. Beck, 2024.

Kararlara Erişim

<https://legalbank.net>

<https://www.anayasa.gov.tr>

<https://beck-online.beck.de>

<https://www.normattiva.it>

<https://eur-lex.europa.eu>

<https://www.kvkk.gov.tr>

Yazar Beyanı / Author's Declaration

Mali Destek / Financial Support:

Yazar(lar), bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayımlanması için herhangi bir finansal destek almadığını/alınmadığını beyan eder. / The author(s) declare(s) that no financial support was received for the research, authorship, or publication of this study.

Yazar Katkıları / Authors' Contributions:

Bu çalışma, yazar(lar) tarafından hazırlanmış olup, tüm yazar(lar) çalışmaya asli katkı sağlamış ve makalenin son halini onaylamıştır. / This study was prepared by the author(s). All author(s) contributed substantially to the work and approved the final version of the manuscript.

Çıkar Çatışması-Ortak Çıkar / Declaration of Conflict of Interest-Common Interest:

Yazar(lar) tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir. / No conflict of interest or common interest has been declared by the author(s).

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Çalışmanın herhangi bir etik kurul onayı veya özel bir izne ihtiyacı yoktur. / This study does not require ethics committee approval or any special permission.

Araştırma ve Yayın Etiği / Research and Publication Ethics:

Yazar(lar), çalışmanın tüm süreçlerinde derginin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyduğunu, makalenin özgün olduğunu ve intihal yapılmadığını, verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, suç unsuru veya hukuka aykırı yöntem kullanılmadığını, üçüncü kişilerin telif haklarının ihlal edilmediğini, karşılaşılabilecek etik ihlallerde derginin ve editör kurulunun sorumlu olmadığını, ayrıca bu çalışmanın başka bir akademik yayın ortamında değerlendirilmediğini beyan eder. / The author(s) declare(s) that they have complied with the journal's scientific, ethical, and citation principles throughout all stages of the study; that the manuscript is original and not plagiarized; that no falsification of data has been made; that no unlawful method or material has been used; that no third-party copyrights have been infringed; that the journal and its editorial board bear no responsibility for any potential ethical violations; and that this study has not been submitted to or evaluated in any other academic publication.

