

^{186H} ÜRETKEN YAPAY ZEKA İLE İŞE ALIM SÜRECİNDE ADAY İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN ÖRNEKLERLE DEĞERLENDİRİLMESİ

(EVALUATION OF JOB CANDIDATES' PERSONAL DATA THROUGH
GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE WITH EXAMPLES IN THE
RECRUITMENT PROCESS)

Mihri Ceren AKTAN ^{187*} ^{188**}

ÖZ

Teknolojik gelişmeler neticesinde kişisel verilerin işlenmesinin yaygınlaşması ile kişisel verilerin korunmasının önemi gittikçe artmaktadır. İş sözleşmesinin kurulmasında işçinin kişiliği ve yeteneklerinin ön planda olması nedeniyle, aday işçinin kişisel verilerinin veri koruma hukukunun ilkelerine aykırı biçimde işlenmesi faaliyeti, aday işçinin kişilik hakkı değeri olan özel hayatın gizliliğinin ihlali anlamına gelmekte ve aday işçinin kişisel verilerine müdahale niteliği taşımaktadır. Bu durum, işverenin işe ve işyerine yönelik ekonomik menfaatleri ile aday işçinin hakları arasında önemli çatışmalar yaratmaktadır. İşverenin işe alım sürecinde aday işçiye ait elde ettiği kişisel verilerin işlenmesi, adayın özel hayatına saygı gösterme yükümlülüğü ile dengelenmelidir. İşe alımlarda kullanılan üretken yapay zeka modelleriyle aday işçinin verilerinin işlenme sınırının ne olduğuna ilişkin uygulamada sorun yaşanmaktadır. Bu çalışmada, iş hukuku ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat çerçevesinde, aday işçiye yöneltilen sorular ile toplanan kişisel veriler arasındaki ilişki, kişisel verilerin korunması hakkı ve insan onuru kavramları ışığında ele alınarak, işe alım süreçlerinde üretken yapay zeka sistemlerinin kullanımı incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İşe Alım, Mülakat, İş İlişkisi, Aday İşçi, Kişisel Veri, Üretken Yapay Zeka, Algoritmik Ayrımcılık

ABSTRACT

^{186H} Eserin Dergimize geliş tarihi: 06.04.2025. İlk hakem raporu tarihi: 21.04.2025. İkinci hakem raporu tarihi: 22.04.2025. Onaylanma tarihi: 08.05.2025.

^{187*} Avukat, Yüksek Lisans Öğrencisi, Özyeğin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı.

^{188**} Yazarın ORCID belirleyicisi: 0009-0006-9368-9637.

Esere Atıf Şekli: Mihri Ceren Aktan, “Üretken Yapay Zeka ile İşe Alım Sürecinde Aday İşçinin Kişisel Verilerinin Örneklerle Değerlendirilmesi”, YÜHFD, C.XXII, 2025/2, s.507-550.

With the widespread processing of personal data as a result of technological advancements, the importance of protecting personal data has significantly increased. Considering that employment contracts are fundamentally predicated upon the personality and competencies of employees, any processing of a candidate's personal data in violation of data protection law principles constitutes an infringement of the candidate's right to privacy, which is a fundamental aspect of personality rights, and amounts to an unlawful interference with their personal data. This situation creates a significant conflict between the employer's economic interests in recruitment and workplace management and the rights of the candidate. The employer's processing of a candidate's personal data during the recruitment process must be balanced with the obligation to respect the candidate's right to privacy. In practice, challenges arise in determining the limits of processing candidates' personal data when using generative artificial intelligence models in recruitment. This study examines the relationship between the questions posed to job candidates and the personal data collected within the framework of labor law and data protection legislation. It analyzes the right to personal data protection and human dignity in the context of recruitment processes involving generative artificial intelligence systems.

Keywords: *Recruitment, Interview, Labor Relationship, Job Candidate, Personal Data, Generative Artificial Intelligence, Algorithmic Discrimination.*

GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler, yeni tüketim ihtiyaçları doğurarak yeni çalışma alanları ortaya çıkarmakta ve yeni üretim tekniklerini gündeme getirmektedir. Hayatımızın büyük çoğunluğunu oluşturan iş hayatının ve dolayısıyla iş hukukunun bu gelişmelerden etkilenmemesi imkansız hale gelmekte olup,¹⁸⁹ bireysel mahremiyet üzerindeki etkileri de inkar edilemezdir¹⁹⁰. Bilişim çağının en önemli ögesi veridir. İşe alım süreçlerinde en önemli araç, işe başvuran adayın kişisel verileri olmaktadır. Bu durum bireylerin temel hak ve özgürlükleri kapsamında kişisel verilerin korunmasını isteme hakkını zedeleyebilecek bazı

¹⁸⁹ **Mihri Ceren Aktan / Yunus Emre Baş, İş Sözleşmelerindeki Değişiklik Kayıtları ve İşverenin Genişletilmiş Yönetim Hakkı, GSI Articletter Dergisi, 2023 Winter, s. 201.**

¹⁹⁰ <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/77b8ccca-1748-46ad-a252-849120a7766a.pdf>, e.t. 27.03.2024. s. 12.

YUHFD Cilt. XXII No.2 (2025)

durumları bünyesinde barındırmakta olup, işverenlerin elde edeceği fayda azalmaksızın veri kullanımının sağlanması ancak kişisel verilerin korunması hakkını temel alarak düzenlenmesi ile mümkün olabilecektir¹⁹¹.

Felsefi açıdan bakıldığında Herakleitos'un “*değişmeyen tek şey değişimin kendisidir*.” ifadesini kanıtlar biçimde her an gelişmeye devam eden üretken yapay zeka, hem teknolojiye bir kuantum sıçramasına ilişkin merak duygusu barındırırken hem de mahremiyete ilişkin endişelerle doludur. Böylece üretken yapay zeka insanlığın hem merakını hem korkularını içinde barındıran mitolojik bir hikaye olan “Pandora’nın Kutusu”nu temsil ediyor. Günlük hayatımızda tüm sektörlerde ilerleme sağlama potansiyeli inkar edilemez olsa da özellikle çalışma hayatında gerçekleşen bireysel mahremiyet üzerindeki etkileri de inkar edilemezdir¹⁹². Verilerin otomatize edilmiş sistemler vasıtasıyla hızlı ve etkin bir şekilde işlenmesi ve yüksek kapasiteli sistemlerde uzun süreli saklanması mümkün hale gelmiştir¹⁹³. İşe alım süreçlerinde üretken yapay zeka sistemlerinin kullanılmasında en önemli araç, işe başvuran adayın veya iş ilanının gösterileceği bireyin kişisel verileri olmaktadır. Üretken yapay zeka modelleri, doyumsuz bir veri ihtiyacına dayanması neticesinde bireylerin temel hak ve özgürlükleri kapsamında kişisel verilerin korunması hakkını zedeleyebilecek bazı durumları bünyesinde barındırmaktadır. İşte bu çok konuşulan “Kutuyu açıp, yapay zekanın getirebileceği tüm potansiyel kötülükleri serbest mi bırakacağız, yoksa kutuyu kapalı tutup potansiyel faydaları kaçırma riskine mi gireceğiz?” sorusuna aşağıda cevap arayacağız.

Çalışmamız kapsamında ilk olarak işe alım sürecinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin mevcut ulusal hukuk düzenlemelerinden bazıları incelenmiştir. Sonrasında ise işe alım sürecindeki işverenin üretken yapay zeka teknolojileri kullanılarak gerçekleştirilen aday işçinin kişisel veri uygulamalarına değinilmiştir. Çalışmanın izleyen bölümünde bu uygulamalarla ilgili olarak doğabilecek olası algoritmik ayrımcılık ve algoritmik ön yargı hususları kısaca irdelenmiştir. Son olarak ise veri

¹⁹¹<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/77b8ccca-1748-46ad-a252-849120a7766a.pdf>, e.t. 27.03.2024. s. 14.

¹⁹²<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/77b8ccca-1748-46ad-a252-849120a7766a.pdf>, e.t. 27.03.2024. s. 12.

¹⁹³ **Mehmet Bedii Kaya**, Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması Arasında Denge, Güncel Gelişmeler Işığında Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, Marmara Hukuk Bilimsel Toplantılar Serisi-1 On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2020, s. 34.

sorumlusunun yükümlülükleri ile kişisel verilerin işlenmesinde üretken yapay zeka kullanımının temini için hassasiyetle benimsenmesi gerekli olan ilkelere ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur.

I. İŞE ALIM SÜRECİNDE ADAY İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

A. İşe Alım Sürecinde Kişisel Verilerinin Korunması Konusunda Bazı Yasal Dayanaklar

1. İnsan Onuru Kavramı

Akıllı, düşünen ve vicdan sahibi bir varlık olan insan, diğer canlılarda görülmeyen bazı davranışlara sahiptir¹⁹⁴ ve bu davranışları gerçekleştirebilmesi için özgür olması gerekir. Dolayısıyla, insan haklarının kişiye kendi olanaklarını gerçekleştirebilmesi için sağladığı özgürlük, refah ve güvenlik ortamı, insanı insan yapan özelliklerin korunması açısından önem arz etmektedir.

Hem devlet iktidarını sınırlandırmak hem devletin varlık nedenini ve amaçlarını belirlemek açısından insan hakları öğretisinin önemi kuşkusuzdur¹⁹⁵. Tarihsel süreç boyunca birey ile devlet arasındaki çatışmalarda genellikle üstün gelen taraf devlet olmuş olsa da insan haklarını dikkate almadan devlet iktidarının gerçek niteliğini ortaya koyamayız¹⁹⁶. Zira bir devletin gerçek niteliği, bireyin temel hak ve özgürlüklerine ne ölçüde saygı göstererek kullandığıyla anlaşılabilir. Bu bağlamda, devlet iktidarının insan hakları temelinde sorgulanması, çağdaş hukuk devleti anlayışının da vazgeçilmez bir unsurudur. İnsan hakları, devlet tarafından verilen haklar değildir; kişinin salt insan olması sebebiyle doğuştan sahip olduğu haklardır ve devletin var olma nedenidir¹⁹⁷. 1948 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen ve etik bir belge olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde

¹⁹⁴ İonna Kuçuradi, Etik İlkeler ve Hukukun Temel Öncülleri Olarak İnsan Hakları, **İnsan Hakları, Kavramları ve Sorunları**, İnsan Haklarının Felsefi Temelleri Uluslararası Semineri, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara 2009, s. 158.

¹⁹⁵ Kuçuradi, Etik İlkeler, s. 169.

¹⁹⁶ Oktay Uygun, Devlet Teorisi, On İki Levha Yayıncılık, 3. Baskıdan 4. Tıpkı Bası, İstanbul 2017, s. 477.

¹⁹⁷ Hasan Tahsin Fendoğlu, İnsan Hakları Hukuku, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara 2024, s. 29.

(“İHEB”) de insan haklarına insan olduğumuz için sahip olduğumuz varsayılmaktadır. İnsan, onur sahibi bir varlık olarak her koşulda insan haklarının korunmasına ihtiyaç duyar.

İHEB’de insanın nasıl bir muamele görmesi gerektiğine dair genel ilkelerin saptanması amaçlanmıştır¹⁹⁸. İHEB’in 1. Maddesinde insan haklarının kaynağı ve varlık nedeni olarak gösterilen, koruduğu en temel değer olan insan onuru kavramı, devlet tarafından korunması bakımından ödev; kişi bakımından ise hak olduğu için madalyonun iki yüzü gibidir. İnsan, insan hakları güvence altına alındığı takdirde onurlu şekilde hayatını sürdürebilir¹⁹⁹.

İnsanın insanca yaşam sürdürebilmesi için gerekli olan hakları kuşaklara ayırarak incelediğimizde, bu çalışmanın konusunu yakından ilgilendiren dördüncü kuşak haklar, bilim ve teknolojinin ulaştığı düzeyin insan onurunun korunması bakımından yarattığı riskler nedeniyle ortaya çıkmıştır²⁰⁰. Kişisel verilerin korunması hakkı dördüncü kuşak haklar arasında en kapsamlı şekilde düzenlenmiş örneklerden biri olma niteliği taşımaktadır. Çağdaş teknoloji, avantajları olduğu kadar onurlu bir yaşam sürdürmeyi güçleştirecek riskleri de beraberinde getirmektedir. Bu teknolojik gelişimin insan onurunu zedelemekten gerçekleşmesini sağlamak gerekmektedir²⁰¹. Teknolojik gelişmeler sayesinde bireylerin kişisel verilerinin toplanması, işlenmesi ve paylaşılması oldukça kolaylaşmıştır. Ancak bu durum, bireyin mahremiyet hakkını ve insan onurunu tehdit edebilecek boyutlara ulaşabilmektedir. Bu nedenle devletin, bireyleri yalnızca klasik anlamda fiziksel tehditlere karşı değil, aynı zamanda dijital ortamda maruz kalabilecekleri veri ihlallerine karşı da koruma yükümlülüğü bulunmaktadır.

2. Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkı Bir Temel Hak mıdır?

Temel haklar, her bireyin sahip olduğu en temel ve haklı talepleri temsil eder. Temel haklar, bireyi, hayatını tehdit eden ve geniş çapta yayılabilen ekonomik ve güvenliğe sorunlara karşı koruyan bir tür kalkan

¹⁹⁸ İonna Kuçuradi, Adaletin Gerektirdiği Hukuk, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara 2009, s. 196.

¹⁹⁹ Uygun, Devlet Teorisi, s. 479

²⁰⁰ Uygun, Devlet Teorisi, s. 506.

²⁰¹ Uygun, Devlet Teorisi, s. 579.

işlevi görür²⁰². Aynı zamanda, bu haklar, ekonomik ve siyasal güçlerin aşırı büyümesini engelleyen bir sınırlama niteliğinde olup bu güçlerin kontrol edilmez hale gelmesini engellemektedir. Temel haklar, güçsüzleri, güçlü olanlara karşı bir tür denetim hakkı tanımayı amaçlayan bir koruma mekanizmasıdır²⁰³. Bu bağlamda, bireyin devlete, işçinin işverene karşı korunması temel hakların işlevsel sonucudur. Kendine saygı duyan bir birey, bu hakların ihlalini veya reddedilmesini kabul edemez. Bu haklar, bireyin hakkını ararken dayandığı akılcı ve rasyonel temelleri oluşturur. Diğer tüm haklardan yararlanabilmek için öncelikle temel hakların güvence altına alınması gereklidir²⁰⁴.

1982 Anayasası'nın ikinci kısmında kişinin temel hakları ve ödevleri düzenlenmiş olup ikinci bölümünde ise kişinin hakları ve ödevleri düzenlenmiştir. Özel s gizliliği de kişinin temel haklarından biri olup Anayasa'nın 20. Maddesinde güvence altına alınmıştır. Bu maddenin üçüncü fıkrası ile herkesin, kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı, anayasal bir hak olarak teminat altına alınmaktadır²⁰⁵. Söz konusu anayasal güvence, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ("AİHS") m. 8'de koruma altına alınan özel hayata saygı hakkına karşılık gelmektedir. Bu hüküm, kamusal otoritelerin bireyin özel ve aile yaşamına yönelik keyfi müdahalelerine karşı bir koruma sağlamayı amaçlamakta; aynı zamanda Sözleşmeciler Devletlere, belirli durumlarda bu hakkı aktif olarak güvence altına alma yükümlülüğü de yüklemektedir²⁰⁶.

Kişisel verilerin korunması hakkı, kişinin insan onurunun korunmasının ve kişiliğini serbestçe geliştirilebilmesi hakkının özel bir biçimidir²⁰⁷. Kişisel verilerin korunması hakkı, bireylerin insan onuruna

²⁰² **Henry Shue**, İnsan Hakları Kavramı ve Temelleri, İnsan Haklarının Felsefi Temelleri Uluslararası Semineri, Yay. Haz. Ioanna Kuçuradi, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara 2016, s. 46.

²⁰³ **Shue**, İnsan Hakları Kavramı, s. 46.

²⁰⁴ **Shue**, İnsan Hakları Kavramı, s. 47.

²⁰⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkı, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4184/Anayasal-Bir-Hak-Olarak-Kisisel-Verilerin-Korun-masini-Isteme->, e.t. 16.11.2024, s. 4.

²⁰⁶ **Durmuş Tezcan / Mustafa Ruhan Erdem / Murat Önok**, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 16. Baskı, Ankara 2018, s. 639.

²⁰⁷ Anayasa Mahkemesi, E. 2014/122, K. 2015/123, 30.12.2015 tarihli kararı; "*Kişisel veri kavramı, belirli veya kimliği belirlenebilir olmak şartıyla, bir kişiye ilişkin bütün bilgileri ifade etmektedir. Kişisel verilerin korunması hakkı, kişinin insan onurunun korunmasının ve kişiliğini serbestçe geliştirebilmesi hakkının özel bir biçimi olarak, bireyin hak ve özgürlüklerini kişisel verilerin işlenmesi sırasında korumayı* YUHFD Cilt. XXII No.2 (2025)

yakışır biçimde, endişe ve korku duymadan özgürce kişiliklerini geliştirmelerine olanak tanır. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun ("KVKK") 1. Maddesinde KVKK'nın amacı belirtilmiş olup bu amaçlardan biri kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasıdır. Temel haklar aday işçinin kişiliği ve onuru ile sıkı bir bağlantı içerisinde olması sebebiyle aday işçinin, işyeri kapısından girerken temel haklarını bırakarak çalışmaya başlaması beklenemez²⁰⁸.

B. Diğer Hukuki Dayanaklar

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, "*İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci karaktere sahiptir, bunun sonucu olarak işçi haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi iş hukukunun temel araçlarından*"²⁰⁹ şeklindeki kararından²⁰⁹ anlaşılacağı üzere, iş hukuku dinamik ve gelişimci bir yapıya sahiptir. Bu nedenle iş ilişkisinde çalışan haklarının her zaman daha ileriye götürülmesini hedeflemelidir. Bu gelişimci yaklaşım, işe alım sürecinde de aday işçilerin haklarının korunması gerektiğine işaret etmektedir. Dolayısıyla, iş hukukuna ilişkin mevzuatta kişisel veriye dair özel bir düzenleme olmasa bile, var olan kuralları yorumlarken bunların daha ileriye götürülmesi için bir yorum yöntemi seçebileceğimizi de göstermektedir.

Ayrıca, aday işçinin kişisel verileri tamamen korumasız değildir. Anayasa m. 20'de güvence altına alınan özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı bu sürece yön vermektedir. Bunun yanı sıra, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ("TBK") m. 419, 4857 sayılı İş Kanunu ("İŞK") m. 75 ve KVKK'da yer alan diğer hükümler iş hukukuna ilişkin uygulamalarda dikkate alınması gereken düzenlemeler arasındadır²¹⁰. Ancak burada önemli bir ayrım yapılması gerekmektedir. Bahsi geçen düzenlemeler esas itibarıyla mevcut iş ilişkisi çerçevesinde uygulanmakta olup, iş ilişkisinin kurulmasına yönelik olan işe alım

amaçlamaktadır. Ancak bu hak sınırsız olmayıp Anayasa'da güvence altına alınan temel hak ve özgürlüklerin korunması veya Anayasa'nın devlete bir görev olarak yüklediği millî güvenliğin, kamu düzeninin korunması ya da suç işlenmesinin önlenmesi gibi nedenlerle sınırlandırılabilir."

²⁰⁸ İlke Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2016, s. 159.

²⁰⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2017/6626, K. 2017/17352, 02.11.2017 tarihli kararı.

²¹⁰ Hazar Can Kıpçak, Çalışanların Kişisel Verilerinin İş İlişkisi Kapsamında Korunması, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2023, s. 90.

sürecine doğrudan uygulanabilir nitelikte değildir. Bu bağlamda, işe alım sürecinde kişisel verilerin korunması hususunda, mevcut yasal çerçevenin yorum yoluyla genişletilmesi veya özel düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Bu çerçevede, hangi bilgilerin kişisel veri sayıldığı, işe alım sürecinde hukuki belirlilik açısından kritik hale gelmektedir. KVKK m. 3-d uyarınca kişisel veri, “*Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*” şeklinde ifade edilmektedir. Kişisel veriden söz edebilmek için, verinin bir kişiye ilişkin olması ve bu kişinin de belirli ya da belirlenebilir nitelikte olması gerekmektedir. Örneğin, yaygın bir ad ve soyad taşıyan bir kişiye yalnızca bu bilgilerle yer verilmesi, o kişiyi belirlenebilir bir hale getirmez²¹¹. Anayasa Mahkemesi (“AYM”) bir kararında²¹², bireyin telefon numarası, sosyal güvenlik numarası, e-posta adresi, sağlık bilgileri, parmak izleri gibi kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm verilerin kişisel veri kapsamında olduğunu vurgulanmıştır. Ses kayıtları, resim ve görüntü de belirtilen koşullara uyduğu sürece kişisel veri olarak kabul edilecektir²¹³.

Aday işçi, özgeçmişinde veya iş başvuru formunda kendisinden istenen bilgileri doldurarak ya da kendisinden istenen belgeleri teslim ederek kişisel verilerini paylaşmaktadır. Bu bilgiler arasında adayın adı, soyadı, ikametgah adresi, daha önce çalıştığı yerler ve bu yerlerden aldığı referanslar yer alabilmektedir²¹⁴. Daha sonra iş görüşmesinde kendisine yönetilen sorularla da kişisel verileri işveren tarafından toplanmaya devam etmektedir²¹⁵. Dolayısıyla, aday işçi, işe alım sürecinde dahi müstakbel işverenin veri işleme faaliyetine maruz kalmaktadır.

İşveren, özgeçmiş/iş başvuru formu dışında adayı daha yakından tanımak ve pozisyona uygunluğunu ölçmek için adaydan bazı bilgiler talep etmektedir. İşveren, aday işçinin kişisel durumu, eğitim bilgileri, hamileliği, sağlık bilgisi, sabıkası, dini inancı, siyasi görüşü, sendika üyeliği gibi konularda da soru yöneltmekte ve böylece kişisel veri niteliğinde bilgi toplamaktadır²¹⁶. Fakat burada sorun yaratan husus, işe

²¹¹ **Küzeci**, Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, 4. Baskı, İstanbul 2021, s. 10.

²¹² Anayasa Mahkemesi, E. 2014/74, K. 2014/201, 25.12.2014 tarihli kararı.

²¹³ **Küzeci**, Kişisel Verilerin Korunması, s. 360.

²¹⁴ **Küzeci**, Kişisel Verilerin Korunması, s. 455.

²¹⁵ **Gürsel**, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s. 180.

²¹⁶ **Helin Karakuş**, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2024, s. 74.

alım sürecinde aday işçiye yöneltilen soruların niteliğinden kaynaklanmaktadır. İşverenin merak duygusunu gidermeye yönelik sorular yerine işin niteliğine ilişkin soruları adaya yöneltilmesi gerekmektedir.

Bu veriler, aday işçi işe alındığında özlük dosyasının oluşturulmasında kullanılacak bilgiler olduğundan, kişisel verilerin korunmasına ilişkin özel bir hüküm içeren İşK m. 75 değinmek gerekmektedir. Anılan madde, işverenin işçiye ilişkin belirli bilgileri toplama ve bu bilgileri saklama yükümlülüğünü düzenlemekte olup, işçi hakkında toplanan kişisel verilerin yalnızca iş ilişkisiyle doğrudan ilgili olanlarla sınırlı kalması gerektiğini vurgulamaktadır.

Türk hukukunda işe alım sürecinde aday işçinin kişisel verilerinin korunması ve işlenmesi konusuyla ilgili olarak Anayasa ve KVKK'dan başka TBK m. 419'da da önem arz eden düzenlemelere yer verilmiş olup çerçeve çizilmiştir²¹⁷. Söz konusu hükümde, işverenin çalışanı gözetme borcu kapsamında, çalışanın kişisel verilerinin kullanımıyla ilgili belirli sınırlamalara yer verilmiştir. Dikkat çekici bir nokta olarak, bu maddede doğrudan "kişisel verilerin işlenmesi" kavramı yerine "kişisel verilerin kullanılması" ifadesine yer verilmiştir. Bu terminolojik tercih, veri koruma hukukunda teknik bir anlam taşıyan “veri işleme” kavramından daha dar bir çerçeve çizebilir. Ancak, burada “kullanma” kavramının yalnızca verilerin doğrudan faydaya dönüştürülmesiyle sınırlı olmadığı; aynı zamanda verilerin elde edilmesi, kaydedilmesi, saklanması ve paylaşılması gibi fiilleri de kapsayacak şekilde yorumlanması gerektiği yönünde görüşler mevcuttur. Nitekim TBK m. 419 hükmünün uygulama alanını yalnızca “verilerin korunması” işlemiyle sınırlı tutmak, hükmün amacıyla çelişmekle birlikte işleme türü olan kullanmaya ilişkin düzenleme yapılması korumayı sınırlandırmaktadır²¹⁸. Ayrıca bu yaklaşım, Anayasa m. 20 ve KVKK'daki düzenlemelerle birlikte değerlendirildiğinde, işverenin kişisel verilere dair tüm işlemlerinde ölçülülük, amaçla sınırlılık ve açık rıza ilkelerine uygun hareket etmesi gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Verilerin korunması, verilerden ziyade, bu verilerle ilişkili gerçek kişilerin korunmasını amaçlamaktadır²¹⁹. TBK m. 419 uyarınca, işverenin

²¹⁷ Sencer Metin Ses ve M. Refik Korkusuz, “İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Yapay Zeka Destekli Sistemler Yardımıyla İşlenmesi.” ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi 6, no. 2, 2024, s. 1015.

²¹⁸ Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s. 172.

²¹⁹ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s. 14.

işçiye ait kişisel verileri işleme yetkisi, yalnızca işçinin işe yatkınlığıyla veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu haller ile sınırlandırılmıştır²²⁰. Bu bağlamda işveren, sayılan bu iki halden en az birinin varlığı ile işçinin kişisel verilerini işleyebilecektir. İşe yatkınlık ile kastedilen durum, işçinin işe uygunluğu, yeterliliği, yetenekleri ve becerileri gibi unsurları içermektedir²²¹. İşçiye ait kişisel verilerin işlenmesini mümkün kılan ikinci hal, hizmet sözleşmesinin ifasıyla ilgili zorunluluktur. Bu bağlamda, ilgili kişinin taraf olduğu sözleşmenin oluşturulması, sözleşme yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ve sözleşmenin sürdürülmesi için kişisel verilerin işlenmesi zorunlu hale gelebilir²²². Adaya ait kişisel veriler başta TBK m. 419 ve İŞK olmak üzere veri koruma hukukunun temel ilkelerine ve iş ilişkisinin özgün niteliklerine uygun olarak işlenmelidir. Aksi takdirde, işverenin adaya ilişkin elde ettiği kişisel veriler olası bir uyuşmazlıkta hukuka aykırı delil oluşturacaktır²²³.

II.İŞE ALIM SÜRECİNDE ÜRETKEN YAPAY ZEKA KULLANIMI

A. Konunun Önemi ve Genel Çerçevesi

Uzun ve çok aşamalı bir süreçten oluşan işe alım, iş ilanlarının kariyer sayfalarında, sosyal medyada veya şirketlerin kendi web sayfaları gibi çeşitli mecralarda yayınlanmasından başlayarak, ilanı görenler arasından yapılan bir ön değerlendirme sonucu adayların belirlenmesini, iş görüşmesi yapılmasını ve iş görüşme sonuçlarının değerlendirilmesini kapsayan ve en nihayetinde işe alınacak bireyin tespitini içeren aşamalardan oluşmaktadır. Teknolojik gelişmelerin yaygınlaşmasından önce bireyler, iş ilanlarına çoğunlukla gazeteler, iş yerlerine asılan duyurular ya da kişisel bağlantılar aracılığıyla ulaşmaktaydı. Ancak teknolojik gelişmelerin etkisiyle birlikte çevrim içi mülakat uygulamalarının yaygınlaşması, işe alım süreçlerinde daha hızlı, düşük

²²⁰ **Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, Emine Tuncay Senyen Kaplan**, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara 2013, s. 150.

²²¹ **Kamil Ahmet Sevimli**, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 24, 2011, s. 134.

²²² **Sevimli**, Veri Koruma Hukuku, s. 135.

²²³ **Selen Uncular**, *Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vastasıyla İzleme*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 66, 2020, s. 1694.
YUHFD Cilt. XXII No.2 (2025)

maliyetli ve pratik yöntemlerin benimsenmesini mümkün kılmıştır²²⁴. Günümüzde ise işe alım sürecinin her aşamasında üretken yapay zeka teknolojilerinden yararlanmak mümkün hale gelmiş, bu durum insan kaynakları yönetiminde önemli bir dönüşüm yaratmıştır²²⁵. Başvuruları inceleme, özgeçmiş eleme, aday tespit etme, aday veri tabanı tarama, kişilik testlerinin yapılması, uygun pozisyonla eşleştirme²²⁶ ve ön mülakat aşamalarının tümünde üretken yapay zeka sistemleri giderek artan şekilde kullanılmaya başlanmıştır²²⁷. İnsan kaynaklarında görev alan çalışanlar, makine öğrenmesi temelli üretken yapay zeka sistemleri sayesinde, yüzlerce adaya ait özgeçmişini yalnızca birkaç dakika içerisinde tarayarak ön eleme süreçlerini çok daha verimli biçimde yürütebilmektedir²²⁸. İşe alım süreçlerinin verimliliği, özellikle büyük ölçekli şirketlerde, gelen başvuru sayısının yüksekliği nedeniyle önemli bir zorluk teşkil etmektedir. Örneğin, Google, her yıl yalnızca ABD'de 2 milyondan fazla iş başvurusu almaktadır²²⁹. Ancak bu başvuruların yalnızca yaklaşık 130'u, yani %0,006'lık bir dilimi, şirketten nihai bir iş teklifi alabilmektedir²³⁰. Bu denli yüksek başvuru hacmi, geleneksel insan kaynakları yöntemleriyle yönetilemeyecek kadar büyüktür²³¹. Dolayısıyla, başvuruların etkin bir şekilde değerlendirilmesi için üretken yapay zeka kaçınılmaz hale gelmektedir. Örneğin, adayların ön seçimini

²²⁴ **Ezgi Sima Çelik**, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği: Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi. 6(1), 2024, s. 2.

²²⁵ **Yunus Emre Gür, Cem Ayden, Atilla Yücel**, *Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi*, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt: 3 Sayı: 2, 2019, s. 151-152.

²²⁶ **Selma Kılıç Kırılmaz / Çağdaş Ateş**, *İşe Alımlarda Yapay Zekâ Kullanımı: Kavramsal Bir Değerlendirme*, Journal of Business and Trade (JOINBAT), 2(1), 2021, s. 39.

²²⁷ **Başak Ozan Özparlak ve Murat Engin**, *İşe Girişte Yapay Zeka ve Ayrımcılık*, Hukuk Perspektifinden Yapay Zeka, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 236, 24.3.2024 çevrimiçi erişim: <https://www.lexpera-com-tr.ap2.proxy.openathens.net/>

²²⁸ **Emine Kambur**, *Yapay Zeka Çağında İnsan Kaynakları Yönetimi Konusunda Yazılmış Türkçe Makaleler Üzerine Bir Araştırma*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 48, Denizli 2022, s. 141. Ayrıca bkz. **Kırılmaz / Ateş**, *İşe Alımlarda Yapay Zekâ*, 2021, s. 41.

²²⁹

<https://www.inkl.com/news/google-received-3-3-million-job-applications-in-2019-despite-employee-backlash>, e.t. 01.05.2025.

²³⁰ **Monica Torres**, 2 million job candidates are desperate to work for Google. Why?, <https://www.theladders.com/career-advice/2-million-job-candidates-google>, 2017, e.t. 01.05.2025.

²³¹ **Çelik**, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği*, s. 2.

gerçekleştirmek üzere bireysel analiz yazılımları kullanılabilir; iş görüşmeleri chatbotlar tarafından yürütülebilir; hatta adayın psikolojik ve iletişimsel yetkinlikleri konuşma analizi gibi yöntemlerle değerlendirilebilir. Bu tür teknolojiler, işe alım süreçlerinde insan faktörünü tamamen ortadan kaldırmadan, karar destek unsuru olarak önemli avantajlar sunmaktadır²³².

COVID-19 pandemisiyle birlikte hız kazanan teknoloji ve dijitalleşme süreci, Türkiye’de de pek çok şirketin, işe alım süreçlerinin büyük bir kısmını dijital ortamlarda gerçekleştirmesine neden olmuştur. Örneğin, ayda üç milyona yakın iş başvurusu aldığını belirten Koç Topluluğu²³³, işe alım süreçlerini adayların sisteme yükleyeceği özgeçmişlerin analizi ile adayları açık iş pozisyonlarına eşleştirmek üzere geliştirdikleri yapay zeka teknolojisi ile birleştirileceğini duyurmuştur²³⁴. Bu uygulamalar, başvuru sayılarının binlerle ifade edildiği büyük ölçekli şirketlerde, üretken yapay zeka sistemlerinin işe alım süreçlerine entegrasyonunu daha da kritik hale getirmiştir. Bu sistemlerin kullanımı, insan kaynakları departmanının iş yükünü hafifletmeyi, süreçleri hızlandırmayı, verimliliği artırmayı, maliyet ve zaman tasarrufu sağlamayı ve doğru adayın doğru pozisyona yerleştirilmesini sağlamayı hedeflenmektedir²³⁵.

B. İşe Alım Sürecinde Kullanılan Chatbot ve Video Mülakatla

Teknolojinin gündelik yaşama kazandırdığı en temel uygulamalardan biri olan yapay zeka teknolojileri, her geçen gün yaygın biçimde kullanılmaktadır. Üretken yapay zeka; insana özgü özelliklerin analiz edilerek makinelerle kazandırılması olup, insan gibi düşünebilen, yorumlayabilen ve kararlar verebilen algoritmaların ve bilgisayar yazılımlarının geliştirilmesi ile ilgilenmektedir²³⁶. Üretken yapay zeka

²³² **Gülsevil Alpagut ve Aybüke Karaca Yağcı**, *İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması ve Ayrımcılık*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 49, İstanbul 2023, s. 15.

²³³ **Koç Holding**, Koç Holding İşe Alım Süreçlerinde Kendi Tasarladığı Yapay Zeka Teknolojisini Kullanacak, <https://www.koc.com.tr/medya-merkezi/haberler/2022/koc-holding-ise-alim-sureclerinde-yapay-zekayi-kullanacak>, e.t. 24.3.2024.

²³⁴ **Özparlak ve Engin**, İşe Girişte Yapay Zeka, s. 236. Ayrıca bkz. **Alpagut ve Yağcı**, *İşyerinde Yapay Zeka*, s. 14.

²³⁵ **Başak Ozan Özparlak**, Büyük Veri Çağında Yapay Zeka Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2021, s. 132.

²³⁶ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7048/Yapay-Zeka-Alaninda-Kisisel-Verilerin-Korunmasina-Dair-Tavsiyeler>, e.t. 27.03.2024. s. 7.

sistemleri, sadece iş ilanlarının kimlere gösterileceğine değil, aynı zamanda ilan için başvuran adayların ön değerlendirmesine ve iş mülakatlarının kimlerle yapılacağına dair bilgileri de içerir²³⁷. Yapay zekanın anlaşılmasında önem arz eden bir diğer kavram ise algoritmadır. Algoritma, bir formül olarak ifade edilir ve belli bir problemi çözmek veya belirli bir amaca ulaşmak için tasarlanan bilgisayarda uygulanabilir bir dizi karmaşık matematiksel işlemde oluşan talimatlar dizisidir²³⁸. İşe alım süreçlerinde üretken yapay zeka destekli çeşitli uygulamalara yer verilmektedir. Uygulamada en yaygın kullanılan yöntemler arasında yer alan video mülakat analizleri ile chatbot teknolojilerine, konunun daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla aşağıda kısaca değinilecektir.

Chatbotlar, işe alım sürecinde adayların sorularını yanıtlayan, hızlı bir şekilde adaylara geri dönüş yapabilen, aday bulma ve seçme sürecinde destek veren sanal asistanlar olarak hizmet vermektedir²³⁹. Chatbotlar, çoğunlukla adaylarla ilk temasın sağlanmasında kullanılmakta olup, genellikle işverenin kariyer sayfasına ya da çeşitli iş ilanı platformlarına entegre edilmektedir²⁴⁰. Chatbotlar, işe alım sürecinde görevli kişilere, adaylar hakkında hızlıca rapor sunabilme yetenekleri sayesinde giderek daha fazla tercih edilmeye başlanmıştır²⁴¹. Adaylar, ilanların yayınlandığı platformlara girdiklerinde, sohbet başlatan bir chatbot ile karşılaşılır. Chatbotlar, işe alım süreciyle ilgili sık sorulan sorulara yanıt verecek şekilde programlanarak adayların temel sorulara yanıt bulmasına yardımcı olur²⁴². Bu doğrultuda öne çıkan örneklerden biri olan Mya, işe alım sürecinin yaklaşık %75'ini otomatikleştirme kapasitesine sahip bir yapay zeka uygulaması olarak, aday profillerini analiz etmekte, gerçek zamanlı geri bildirim sunmakta ve adayların yönelttiği sorulara yanıt verebilmektedir²⁴³. Örneğin, L'Oréal Paris, işe alım süreçlerinde Mya'dan

²³⁷ Özparlak, Büyük Veri, s. 145.

²³⁸ Alpagut ve Yağcı, İşyerinde Yapay Zeka, s. 13.

²³⁹ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu / Gülnihal Ahter Yakacak, *Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 72 Sayı: 4, 2023, s. 1712.

²⁴⁰ Gümrükçüoğlu / Yakacak, *Algoritmik Ayrımcılık*, s. 1713.

²⁴¹ ABD'de birçok şirket Facebook Messenger uygulamasının sohbet botlarını işe alım sürecinde kullanmaktadır. Bunun yanı sıra (Microsoft, Azure Bot Service, <https://azure.microsoft.com/en-us/products/ai-services/ai-bot-service>, e.t. 01.05.2025, Amazon, Amazon Lex, <https://aws.amazon.com/tr/lex/>, e.t. 01.05.2025.) sıklıkla şirketler tarafından işe alım süreçlerinde kullanılan sohbet botlarıdır.

²⁴² Gümrükçüoğlu / Yakacak, *Algoritmik Ayrımcılık*, s. 1713.

²⁴³ Kırılmaz / Ateş, *İşe Alımlarda Yapay Zekâ* s. 43. Ayrıca bkz. Gülbeniz Akduman, *Dijital İşe Alım: Dijital Dünya'nın İnsan Kaynakları İşe Alım Fonksiyonuna Etkisinin* YUHFD Vol. XXII No.2 (2025)

yararlanmakta ve bu sistem aracılığıyla adayların pozisyona uygunluklarını değerlendirmektedir²⁴⁴. Ayrıca Mya, şirket kültürü, pozisyonun detayları ya da başvuru süreci hakkında adayların soru sormasına da imkan tanıyarak veri toplamaktadır²⁴⁵. Konuşmanın başında kendisini bir sohbet robotu olarak tanıtan Mya, son aşamada uygun bulunan adayları insan kaynakları uzmanlarıyla eşleştirerek süreci tamamlamaktadır.

Chatbotlar, erişim tabanlı model ve üretken model olmak üzere iki şekilde sınıflandırılabilir²⁴⁶. Adaylar, erişim tabanlı model ile sık sorulan sorular üzerinden önceden oluşturulmuş kutucukların yer aldığı formatlardan konuşma seçerek iletişim kurabilir. Turkcell, üretken yapay zeka teknolojilerini işe alım süreçlerine entegre eden öncü şirketlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Şirket, başvuruları yerli iletişim ve yaşam platformu BiP üzerinden toplayarak, adayların özgeçmişlerini yapay zeka destekli sistemlerle hızlı ve sistematik biçimde değerlendirmektedir²⁴⁷. Üretken model ise derin öğrenmeye benzetilebilir; girdiyi çıktıya dönüştürmeye çalışır, örneğin, geçmiş sohbetlerden yararlanarak daha etkili bir yöntem kullanmaktadır. Derin öğrenme (deep learning) teknolojisinden yararlanmak için daha güçlü işlemcilerle sahip cihazlara gereksinim duyulmaktadır²⁴⁸. Bu sayede daha karmaşık problemler daha kısa sürede ve daha yüksek doğruluk oranları ile çözülebilmektedir. Sistem önce genel daha sonra özel problemleri çözmeye başlayarak daha doğru sonuçlar üretmeye başlar ve bu süreçte sistem, otomatik olarak öğrenmektedir. Yüz tanıma sistemlerinde, ses tanıma sistemlerinde, sürücüsüz araçlarda, alarm sistemlerinde, sağlık sektöründe, görüntü iyileştirmesinde, tavsiye sistemlerinde, siber tehdit analizlerinde derin öğrenme kullanılmaktadır.

Kavramsal ve Uygulama Örnekleriyle Değerlendirilmesi, International Journal of Arts and Social Studies, Cilt: 2 Sayı: 3, 2019, s. 32.

²⁴⁴ **Nell Lewis, Jenny Marc,** CNN Business, <https://edition.cnn.com/2019/04/29/tech/ai-recruitment-loreal/index.html>, 03.05.2025.

²⁴⁵ **Akduman,** *Dijital İşe Alım*, s. 33.

²⁴⁶ **Gümrükçüoğlu / Yakacak,** *Algoritmik Ayrımcılık*, s. 1713.

²⁴⁷ **Gümrükçüoğlu / Yakacak,** *Algoritmik Ayrımcılık*, s. 1713-17.14.

²⁴⁸ **Zeynep Öğretmen Kotil,** *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zeka*, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2022, s. 33.

YUHFD Cilt. XXII No.2 (2025)

Fransız Veri Koruma Otoritesi, chatbotların veri koruma açısından kullanımına dair önemli bir kılavuz yayımlamıştır²⁴⁹. Fransız Veri Koruma Otoritesi bu kılavuzda, chatbotlar aracılığıyla gerçekleştirilen görüşmelerin, bireylerin işe alımı gibi mühim kararlar alınmasında kullanılıp kullanılmayacağına dair, “*Chatbot ile yapılan görüşme, bir kişinin işe alımına karar verip vermeme gibi önemli bir kararı vermek için kullanılabilir mi?*” şeklinde bir soru yöneltmiştir. Bir insan müdahalesi olmaksızın chatbot ile yapılan bir konuşmanın, ilgili bireyler için öneme sahip kararlara tek başına yön veremeyeceği sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak, chatbotun insan müdahalesini içerecek bir sürecin parçası olabileceği ve tek başına chatbot ile gerçekleştirilen bir konuşmaya dayanarak karar alınamayacağı yönünde kararlaştırılmıştır. Özetle, insan faktörü mutlaka bu sürecin herhangi bir aşamasında yer almalıdır; özellikle işin esaslı noktalarında yapay zeka sistemleri ile alınan kararlar hukuka uygun sonuçlar yaratmayacaktır ve çalışanların haklarının risk altına girmesine yol açabilecektir.

Günümüzde iş hayatında giderek yaygınlaşan video mülakatlar, işe alım süreçlerinin önemli bir parçası haline gelmiştir²⁵⁰. Video mülakatlarda, adayların iletişim becerileri ve davranışları, pozisyon için uygunluklarını değerlendirmek amacıyla uygunlukları test edilmektedir. Video mülakatlar, asenkron olabileceği gibi canlı olarak da gerçekleştirilebilir²⁵¹. Video mülakatlarda, adayların mimikleri, yüz ifadeleri, ses tonu, göz teması, konuşma hızı ve beden dili gibi biyometrik veriler analiz edilerek adayın duygusal durumları (mutluluk, güven, gerginlik, hayal kırıklığı gibi) değerlendirilmektedir²⁵². Bunun yanı sıra, üretken yapay zeka sistemleri, adayların sözlü yanıtlarını metne dönüştürerek adayın dil yeterliliğini, akıcılığını ve iletişim netliğini değerlendirebilmektedir²⁵³. Bu tür analizlerin temelini oluşturan doğal dil işleme modeli, metin çevirisi, soru cevaplama, metin veya ses girdilerinin işlenmesi, metnin anlamlandırılması gibi dile ilişkin işlemlerin makineler aracılığıyla gerçekleştirilmesini sağlamaktadır²⁵⁴. Doğal dil işleme

²⁴⁹ France CNIL, Chatbots: les conseils de la CNIL pour respecter les droits des personnes,

<https://www.cnil.fr/fr/chatbots-les-conseils-de-la-cnil-pour-respecter-les-droits-des-personnes>, e.t. 03.05.2025.

²⁵⁰ Çelik, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği*, s. 3.

²⁵¹ Gümrükçüoğlu / Yakacak, *Algoritmik Ayrımcılık*, s. 1715.

²⁵² Kırılmaz / Ateş, *İşe Alımlarda Yapay Zekâ*, s. 46.

²⁵³ Gümrükçüoğlu / Yakacak, *Algoritmik Ayrımcılık*, s. 1716.

²⁵⁴ Kotil, *Yapay Zeka*, s. 44.

modeli ile başvuru sahiplerinin özgeçmişlerini incelemeye yarayan yapay zeka sistemleri, yalnızca teknik uygunluklarını değil, aynı zamanda verdikleri yanıtlar, ses tonları ve duyu durumlarına dayalı olarak kişilik özelliklerini de değerlendirebilmekte; böylece işe alım kararlarına bütüncül bir bakış sunabilmektedir²⁵⁵. Çevrimiçi video ve chatbot görüşmeleri, adayın aksanı, konuşması, kelime seçimleri ve ifadeleri üzerinden de değerlendirme yapmasına olanak tanır. Örneğin, insan kaynakları uzmanı, adayın “ben” yerine “biz” kelimesini ne kadar kullandığını çok seçemeyebilir fakat üretken yapay zeka bu ayrımı yaparak, adayın takım çalışmasına ne derece yatkın olduğunu yorumlayabilmektedir. Bu üretken yapay zeka, adayın jest, mimik, ses tonu ve karakteristik özellikleri gibi 25.000’e kadar farklı veriyi analiz edebilir²⁵⁶. Daha da ileriye gidildiğinde, video mülakatlarda adayların performansları, yapay zeka algoritmaları kullanılarak değerlendirilmekte ve bir performans skoru oluşturulmaktadır. Son olarak adaylar skorlarına göre sıralanarak insan kaynakları ile analiz sonucu paylaşılmaktadır²⁵⁷.

Makine öğrenmesi, yapay zeka sistemlerinin yüksek miktarda algoritma örneğini inceleyerek bu örnekler üzerindeki örüntüleri tanımlayabilmesine, bir öğrenme algoritması oluşturabilmesine ve bu sayede öğrenmeye dayalı bir model oluşturabilmesine olanak tanır²⁵⁸. Makine öğrenmesinde, belirli bir pozisyon için istenilen adayların özellikleri (örneğin, yaşadıkları yer gibi) verildiğinde, yapay zeka bu verileri kullanarak bir sonuç çıkarabilir ve uygun adayı belirleyebilir. Ayrıca, daha önce aynı departmanda çalışmış kişilerin özellikleri ve davranışlarıyla ilgili veriler yapay zekaya aktarılabilir, böylece benzer niteliklere sahip yeni adaylar tespit edilebilir. Makine öğrenmesinde, bilgi işleme süreci sabit kurallar yerine veri setlerine dayanır. Bu metodoloji, bir balığı doğrudan vermek yerine balık tutma becerisini öğretmeye benzer şekilde çalışır²⁵⁹. Kısacası makine öğrenmesinde yapay zeka, belirli kurallar ve talimatlar yerine, örnek veriler üzerinden öğrenir ve tahminlerde bulunur. Günümüzde, yapay zeka ve makine öğrenmesi teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte, bireylerin biyometrik verileri

²⁵⁵ Kotil, Yapay Zeka, s. 72.

²⁵⁶ Emine Kambur, *İş Görüşmelerinde Yapay Zeka*, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt: 20 Sayı: 1, 2022, s. 516. Ayrıca bkz. Sencer Metin Ses ve M. Refik Korkusuz, *Yapay Zeka Destekli Sistemler*, s. 1025.

²⁵⁷ Kambur, *İş Görüşmelerinde Yapay Zeka*, s. 516.

²⁵⁸ Kotil, Yapay Zeka, s. 28.

²⁵⁹ Çelik, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği*, s. 3.

üzerinden kişisel özelliklerinin tahmin edilebilmesi mümkün hale gelmiştir. Örneğin, Stanford Üniversitesi'nde gerçekleştirilen bir araştırma, yalnızca bireylerin fotoğraflarından cinsel yönelimlerinin tahmin edilebileceğini ortaya koymuştur²⁶⁰. Bununla birlikte, yapay zeka temelli analizlerin yalnızca cinsel yönelimle sınırlı kalmadığı, bireylerin ırkı, etnik kökeni, siyasi görüş eğilimleri ve sağlık durumları gibi çeşitli kişisel özelliklerinin de benzer sistemler aracılığıyla tahmin edilebildiğine ilişkin çalışmalar literatürde yer almaktadır²⁶¹.

Turkcell'in yeni mezunlara özel işe alım programı GNÇYTNK ile başlattığı işe alım sürecinin aşamalarında genel yetenek testi ve video mülakat olduğu görülmektedir²⁶². İşe alım sürecinde video mülakat aşamasında yaklaşık 2 bin adayın değerlendirmesinde yapay zeka algoritması kullanılmıştır ve program sonunda başarılı olan adaylara iş teklifi de yapay zeka aracılığıyla yapılmıştır²⁶³. Turkcell'in yapay zeka destekli işe alım uygulamaları, diğer şirketler için de dijitalleşme ve verimlilik açısından örnek teşkil etmektedir. KVKK m. 11/1 (g) uyarınca, bireylerin otomatik sistemler aracılığıyla işlenen verilerinin analiz sonuçlarına itiraz etme hakkı bulunmaktadır. Ancak bu itiraz hakkının, KVKK m. 1'de belirtilen amaçla uyumlu bir çözüm olmadığı görülmektedir²⁶⁴. Profilleme sonucu çıkarılan sonuçlara itiraz etme hakkı olsa bile, burada yalnızca otomatik işleme faaliyetine dair bir karara tabi olmama hakkının önemi vurgulanmaktadır. Bu durum, KVKK'nın otomatik veri işleme faaliyetleri karşısında, bireylerin haklarını nasıl koruduğu ve bu hakların sınırları konusunda boşluk yaratmıştır. Sonuç olarak, kişilik testleri, oyunlar ve bunların sonuçları, adaylara bildirilmediği takdirde, adayların buradan çıkan sonuçlara, örneğin

²⁶⁰ Çelik, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği*, s. 4.

²⁶¹ Michal Kosinski, *Facial recognition technology can expose political orientation from naturalistic facial images*, Scientific Reports, 11: 100, 2021, https://www.researchgate.net/publication/348398190_Facial_recognition_technology_can_expose_political_orientation_from_naturalistic_facial_images, e.t. 01.05.2025.

²⁶² <https://kariyerim.turkcell.com.tr/Documents/genc-yetenek-surec-haritasi.png>, e.t. 11.05.2024.

²⁶³

<https://www.dha.com.tr/teknoloji/dijital-operatorde-yapay-zeka-ile-ise-alim-sureci-1836588>, e.t. 01.05.2025.

²⁶⁴ Erdem Büyüksağış, *Yapay Zeka Karşısında Kişisel Verilerin Korunması ve Revizyon İhtiyacı*, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 18 Sayı: 2, İstanbul 2021, s. 535.

psikolojik suç işlemeye eğilimli sonucunun işlenmesine, itiraz etme hakları bulunmaktadır.

C. Üretken Yapay Zeka ile İşe Alımlarda Algoritmik Ayrımcılık ve Algoritmik Önyargı Riski

Günümüzde yapay zeka, işe alım süreçlerinde ayrımcılığı azaltmak ve işyerinde şeffaflığı arttırmak artırmak amacıyla kullanılmakta olup, insan kaynakları uygulamalarında çeşitli faydalar sağlama potansiyeli taşımaktadır²⁶⁵. Ancak uygulamada bu teknolojilerin önyargısız ve adil kararlar verdiği varsayımı her zaman geçerli olmamaktadır. Aksine, birçok örnek, üretken yapay zekanın ayrımcı sonuçlara yol açabileceğini ortaya koymaktadır.

İşverenler, adayların isimleri, doğum tarihleri, medeni halleri veya askerlik durumları gibi bazı kişisel bilgilerini değerlendirme sürecine dahil ederek adayın işe uygunluğunu ölçmeye çalışsa da, bu tür bilgiler ayrımcılık yasağını ihlal edebilecek nitelikte sonuçlar doğurabilir. Özellikle algoritmik platformlar aracılığıyla işe alım süreçlerinin yürütüldüğü durumlarda, işverenler ilanların kimlere gösterileceğini belirleme yetisine sahip olabilmektedir²⁶⁶. Sosyal medya paylaşımları, sosyal medya beğenileri, seyahat tercihleri, tüketim alışkanlıkları gibi veri setlerinin işe alım algoritmaları tarafından analiz edilmesi halinde, bazı adaylara iş ilanları hiç gösterilmemekte ya da adaylar, mülakat aşamasına dahi geçmeden elenebilmektedir²⁶⁷. Örneğin, adayın müzik uygulamasında çok fazla Justin Bieber şarkıları dinlediği verisine sahip olan üretken yapay zeka sistemi, yeterli entelektüel düzeye sahip olmadığı yönünde sonuçlara varabilir. Aynı şekilde, adayın çok fazla macera filmi izlediğini fark eden üretken yapay zeka sistemi, masa başı iş olan ilanının, adaya uygun olmadığı sonucuna varabilir. İşe alım süreçlerinde işverenlerin, adayların eğitim ve iş geçmişi gibi profesyonel bilgilerini internet ve sosyal medya platformlarından araştırması genel olarak kabul edilebilir bir uygulama olsa da, adayların kamuya kapalı sosyal medya hesaplarına izinsiz ve gizli bir şekilde erişmek hukuka aykırı olacaktır. Ayrıca, adayların kamuya açık profillerinde dahi yer alan kişisel yaşam tarzları, politik görüşleri, cinsel tercihleri ve inançları gibi mesleki nitelikte olmayan kişisel verilerin, önyargılı değerlendirmeler ile

²⁶⁵ Gür, Ayden, Yücel, *İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi*, s. 152.

²⁶⁶ Gümrükçüoğlu / Yakacak, *Algoritmik Ayrımcılık*, s. 1708.

²⁶⁷ Özparlak, Büyük Veri, s. 138.

analiz edilmesi ayrımcı uygulamalara neden olabilir²⁶⁸. Angwin ve Parris tarafından 28.10.2016 tarihinde gerçekleştirilen detaylı araştırmada, Facebook'un, kullanıcıların profillerini değerlendirerek iş ilanlarının hangi kullanıcılara gösterileceğini belirleyen algoritmalar kullandığını ortaya koymuştur²⁶⁹. Bu algoritmaların uygulaması, farklı etnik kökenden olan bireylerin, pek çok iş ilanını görememelerine neden olmaktadır²⁷⁰. Üretken yapay zeka sistemleri ile otomatikleştirilen işe alımda bireyler, çoğu zaman hangi nedenle ayrımcılığa uğradıklarını bilmemektedirler. Bu ise, zaten işe alımda ayrımcılığa dair zayıf ve yetersiz olan hukuki korumanın tamamen devre dışı kalmasına neden olmaktadır.

Makine öğrenmesinde, işverenin belirli bir cinsiyet ya da belirli bir yaş aralığı vb. belirli demografik özelliklere sahip adayları hedefleyebilecek şekilde veri setlerini oluşturmalarının mümkün olduğunu yukarıda belirtmiştik. Bu kapsamda, işverenler algoritmik platformlar aracılığıyla ilanların yayımlanması aşamasında, ilana en yüksek etkileşim göstereceği öngörülen adayları belirlemek amacıyla geçmiş verilerle yapay zeka sistemlerini eğitebilmektedir. Ancak bu süreçte, daha önceki istihdam kalıplarında yer alan cinsiyet ve ırk gibi sosyokültürel stereotiplerin algoritmalar tarafından yeniden üretilebilmesi riski söz konusudur²⁷¹. İşe alımda kullanılacak yapay zeka algoritmalarının, toplumda mevcut olan ayrımcılık önyargılarını yansıtan verilerle beslenmesi halinde, toplumsal ayrımcılık üstesinden gelme çabalarını güçleştirecektir. İnsan tarafından verilecek kararlar yerine algoritmalar tarafından verilen kararlara güvenilmesi, ayrımcılığın toplumsal yapı içerisinde daha derin kök salmasına neden olabilecektir.

Bu durum yalnızca işverenin bilinçli bir tercihiyle değil, algoritmaların geçmiş verilerden öğrenme biçimiyle de ortaya çıkabilmektedir²⁷². Nitekim algoritmik hedefleme, özellikle toplumsal cinsiyet gibi faktörler üzerinden ayrımcılığa yol açabilecek sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin, Facebook platformu üzerinden aynı kapsam ve içerikte hazırlanan işe alım ilanlarında, kereste endüstrisine ilişkin ilanlar %90 oranında erkekleri, kasiyer pozisyonlarına ilişkin ilanlar ise

²⁶⁸ **Uncular**, Teknoloji, s. 1688.

²⁶⁹

<https://www.propublica.org/article/breaking-the-black-box-what-facebook-knows-about-you>, e.t. 31.03.2025.

²⁷⁰ **Özparlak**, Büyük Veri, s. 140.

²⁷¹ **Gümrükçüoğlu / Yakacak**, Algoritmik Ayrımcılık, s. 1709.

²⁷² **Gümrükçüoğlu / Yakacak**, Algoritmik Ayrımcılık, s. 1709.

%85 oranında kadınları hedeflediği tespit edilmiştir²⁷³. Benzer şekilde Amazon, 2014 yılında işe alım süreçlerinde yapay zeka tabanlı bir yazılım sistemini devreye sokmuştur. Ancak bu sistemin zamanla cinsiyet temelli bir önyargı geliştirdiği ve “kadın” adayların başvurularını otomatik olarak elediği gözlemlenmiştir. Bu durumun fark edildiğinde yapay zeka sisteminin algoritmasında düzenlemeler yapılmaya çalışılmışsa da sistemin kadın adaylara yönelik olumsuz tutumunun sürmesi üzerine Amazon 2018 yılında bu yapay zeka sisteminin kullanımını sonlandırmıştır²⁷⁴. Sonuç olarak, çok sayıda işçi almayı planlayan bir işyerinde, beklenen niteliklere sahip başvuru yapan kadın adaylar olmasına rağmen işe alınanların sadece erkekler arasından seçilmesi durumunda cinsiyete dayalı bir ayırım söz konusudur²⁷⁵.

Bunun yanında, adayların özgeçmişlerinde ikamet ettikleri semtlerin yer alması da algoritmalar tarafından olumsuz bir faktör olarak değerlendirilebilmekte; dezavantajlı bölgelerde yaşayan bireylerin başvuruları daha mülakat aşamasına gelmeden elenebilmektedir²⁷⁶. Bu bağlamda, örneğin Romanların ağırlıklı olarak ikamet ettiği bölgelerden gelen başvuruların sistematik biçimde dışlanması, görünüşte coğrafi temelli bir işe alım politikası izleniyormuş gibi görünse de, gerçekte ırksal ayrımcılığı örtük biçimde yeniden üretmektedir²⁷⁷. Başvuran adayların özgeçmişlerini algoritmalar vasıtasıyla otomatik olarak filtre eden başka işyerleri, adayların tüm özelliklerini değerlendirmeden önce olumsuz sonuçlanan kişisel verilerini dikkate alarak adayın iş için yetersiz olduğu sonucuna varmaktadırlar²⁷⁸. 2015 yılında Google’ın fotoğraf uygulaması, koyu cilt tonlarına sahip bireylerin yetersiz veri setlerine dayanması nedeniyle, iki siyah bireyin fotoğrafını hatalı biçimde “goril” etiketiyle sınıflandırmıştır²⁷⁹. Yüz tanıma sistemlerinin koyu tenli

²⁷³ Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, Hande Heper, *İş Hukukunun Yapay Zeka ile Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi*, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, Özel Sayı, 2023, s. 70.

²⁷⁴ <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs>, e.t. 28.03.2024.

²⁷⁵ Ertuğrul Yuvalı, *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s. 171.

²⁷⁶ Büyüksağış, *Yapay Zeka*, s. 535.

²⁷⁷ Gümrükçüoğlu / Yakacak, *Algoritmik Ayrımcılık*, s. 1721. Ayrıca bkz. Erdem Dirimeşe, Betül Gök, *İşverenlerin Gözünden Romanların İstihdam Edilmesinde Karşılaşılan Problemler*, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi Cilt: 18 Sayı: 59, 2023, s. 87-109.

²⁷⁸ Büyüksağış, *Yapay Zeka*, s. 535.

²⁷⁹ BBC News, <https://www.bbc.com/news/technology-33347866>, e.t. 01.05.2025.

bireylerde yüksek hata oranına sahip olması ayrımcılık riskini daha da artırmaktadır²⁸⁰. Bu tür hatalar aynı zamanda insan onurunu zedeleyen yapay zeka uygulamalarının ne denli ciddi sonuçlar doğurabileceğinin de göstergesidir. Bu durumlarda işveren, işin niteliğiyle doğrudan ilgisi olmayan bu tür ayrımları gerekçelendiremediği takdirde, Anayasa'nın 20. maddesiyle güvence altına alınan özel hayatın gizliliği ilkesini de ihlal etmiş olacaktır²⁸¹. İşe alım sürecinde üretken yapay zeka sistemleri kullanarak pek çok kişisel veri işlenmektedir ve bu uygulama sonucunda, başvuran adaylar arasında ayrımcılık yaratan sonuçlarla karşılaşmaktadır.

İşe alım sürecinde algoritmik kararlar sonucunda meydana gelen ayrımcılığın ispatı, hukuki açıdan sorun teşkil eden hassas bir konudur. Bu durum, ayrımcılığa maruz kalan bireylerin hukuki yollara başvurma olanaklarını sınırlayabilir. Üretken yapay zeka sistemlerinin kullanıldığı işe alım süreçlerinde ortaya çıkan ayrımcılığın, mağdur tarafından nasıl ispat edileceği, çözüm bekleyen kritik bir sorundur²⁸². Otomatik karar alma mekanizmalarının kullanımı, bu yazılımların ulaştığı sonuçların nedenlerini tam olarak açıklanamaz kılmaktadır²⁸³. İspat sorunu ile ortaya çıkan kara kutu kavramı, karmaşık bir yapıda olan otomatik karar alma sistemleri hakkında bu sistemden etkilenenlerin tam olarak bilgi sahibi olamamasını ifade etmek için kullanılmaktadır²⁸⁴. Kara kutu (black-box) sistemlerinin bir diğer güvensizlik kaynağı; ırkçılık, cinsiyetçilik veya diğer ayrımcılık gibi bu sistemlerin geliştirebileceği potansiyel önyargılardır²⁸⁵. Yapay zeka algoritmalarının, verilerle sonuçlar arasında kurduğu ilişkinin karmaşıklığı, adayların bu sistemler hakkında yeterli bilgiye sahip olamamasına yol açmaktadır. Bu nedenle, işe alım sürecinde kullanılacak algoritmaların ortaya çıkaracağı güvenlik, önyargı, eşitlik ve ayrımcılık ihtimallerine karşı denetlenmesi zorunludur. Ek olarak, işe alım sürecinde kullanılacak algoritmaların işe alımda görevli olan insan kaynaklarına destek olacak şekilde tasarlanması ve kullanılması işveren açısından tercih sebebi olmalıdır²⁸⁶. Uluslararası

²⁸⁰ **Gümrükçüoğlu / Yakacak**, Algoritmik Ayrımcılık, s. 1720.

²⁸¹ **Yuvalı**, Eşit Davranma Borcu, s. 171.

²⁸² **Özparlak ve Engin**, İşe Girişte Yapay Zeka, s. 255.

²⁸³ **Özparlak**, Büyük Veri, s. 154.

²⁸⁴ **Özparlak ve Engin**, İşe Girişte Yapay Zeka, s. 259.

²⁸⁵ **Ayyüce Kızrak**, "Açıklanabilir, Sorumlu ve Güvenilir Yapay Zekâ", <https://ayyucekizrak.medium.com/açıklanabilir-sorumlu-ve-güvenilir-yapay-zeka-bece897c5ea9>, e.t. 25.03.2024.

²⁸⁶ **Özparlak**, Büyük Veri, s. 155.

Çalışma Örgütü (ILO) Çalışmanın Geleceği Raporu'nda, işi etkileyen nihai kararların algoritmalar yerine insanlar tarafından alınması gerektiğini öneren, insan merkezli yapay zeka kullanımı yaklaşımı benimsediğini vurgulamıştır²⁸⁷. İnsan faktörünü tamamen işe alım kararlarının alınma sürecinden çıkararak otomatik işe alım kararlarına geçiş yapıldığında, hak ihlallerinin daha sık meydana geldiği gözlemlenmektedir.

Dolayısıyla, işe alım süreçlerinde üretken yapay zeka ve algoritmik sistemlerin kullanımı, insan hatasını minimize etmeye yönelik önemli bir araç olsa da, bu sistemlerin şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda tasarlanması ve sürekli denetlenmesi gerekmektedir. Algoritmik şeffaflık, kullanılan veri setlerinin içeriğinin ve kullanım amacının üçüncü taraflarca anlaşılabilir ve erişilebilir olmasını hedeflemektedir²⁸⁸. Bu bağlamda, işe alım ve mülakat süreçlerinde adayların, algoritmaların hangi amaçlarla, hangi tür verileri kullanarak karar verdiği konusunda önceden bilgilendirilmesi; ayrıca sürecin mümkün olduğunca anonim şekilde yürütülmesi olarak ortaya çıkmaktadır²⁸⁹. Kararların nesnelliğini ve güvenilirliğini artırmak amacıyla, tüm adaylara standartlaştırılmış sorular yöneltilmesi gibi uygulamalar da şeffaflığı destekleyen yöntemler arasında yer almaktadır²⁹⁰. Öte yandan, algoritmik hesap verebilirlik ilkesi, bu sistemleri geliştiren ya da kullanan kurumların kararların sonuçlarından sorumlu tutulmasını zorunlu kılar²⁹¹. Ayrıca üretken yapay zeka uygulamalarının çalışma yaşamına entegrasyonunda bireylerin haklarını güvence altına alan belirli standartların oluşturulması ve etkili hukuki başvuru mekanizmalarının tesis edilmesi gereklidir²⁹². Dolayısıyla bu minvalde KVKK hükümlerine değinmek faydalı olacaktır.

²⁸⁷ ILO, Çalışmanın Geleceği Raporu, 2019, s. 43.

²⁸⁸ **Ses ve Korkusuz**, *Yapay Zeka Destekli Sistemler*, s. 1036.

²⁸⁹ **Gümrükçüoğlu / Yakacak**, *Algoritmik Ayrımcılık*, s. 1726.

²⁹⁰ **Zhisheng Chen**, *Ethics and Discrimination in Artificial Intelligence-Enabled Recruitment Practices*, *Humanities and Social Sciences Communications*, Cilt: 10 Sayı: 1, 2023, s. 9.

²⁹¹ **Gümrükçüoğlu / Yakacak**, *Algoritmik Ayrımcılık*, s. 1726.

²⁹² **Özparlak ve Engin**, *İşe Girişte Yapay Zeka*, s. 250.

YUHFD Cilt. XXII No.2 (2025)

III. İŞE ALIM SÜRECİNDE ÜRETKEN YAPAY ZEKA TEKNOLOJİLERİNİN KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA ETKİSİ

İşe alım süreçlerinde yanlış, önyargılı ve ayrımcı etiketlemeler yapan üretken yapay zeka sistemlerinin kullanılması, işi hak eden uygun adayların göz ardı edilmesine yol açabilir. Bu tür ayrımcı sonuçları önlemek için, iş hukuku çerçevesindeki mevcut yasal düzenlemelerin tek başına yeterli olmadığı görülmektedir. Kişisel verilerin korunmasına yönelik hukuki düzenlemelerin, çalışma ilişkileri açısından iş hukuku ile uyumlu ve bütüncül bir yaklaşımla ele alınması faydalı olacaktır²⁹³. Fakat bu hükümlerin aday işçinin kişisel verilerinin korunması açısından yetersiz olduğu aşikardır²⁹⁴.

A. KVKK Bağlamında Genel İlkeler

Daha önce de değinildiği üzere, işe alım sürecinde adaya yöneltilen soruların temel amacı, işverenin adayın niteliklerini, yetkinliklerini ve pozisyona uygunluğunu değerlendirebilmesidir. Bu bağlamda, işe alım sürecinde işverenin aday hakkında bilgi edinmek amacıyla toplanan verilerin işlenmesi mümkün olmakla birlikte, bu işlemenin KVKK m. 4'te öngörülen usul ve esaslara uygun olması gerekir²⁹⁵. Üretken yapay zeka sistemleri, veri koruma düzenlemeleri ile güvenlik, hesap verilebilirlik, şeffaflık, veri sınırlaması, meşru amaç belirleme ve veri kalitesi gibi mahremiyet ilkelerine tabidir²⁹⁶.

Genel olarak üretken yapay zeka sistemlerinin karar alma süreçlerinde şeffaflık ve hesap verebilirlik sağlanmalı; adaylara, yapay zeka sistemlerinin nasıl çalıştığı ve kararlarını nasıl verdiği konusunda bilgi verilmelidir. KVKK m. 4-ç hükmünde, yapılan işlemin verilerin işlenme amacıyla doğrudan ilişkili olması gerektiği vurgulanmıştır. KVKK m. 4-d hükmünde ise, kişisel verilerin ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmesi gerektiği öngörülmüştür. Bu hükümler, veri işleme faaliyetlerinin amaca uygunluk, orantılılık ve ölçülülük ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Genel olarak KVKK m. 4 hükmünden, işe alımlarda toplanacak bilgilerin amaca uygunluk esası

²⁹³ Özparlak, Büyük Veri, s. 136.

²⁹⁴ Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, s. 455.

²⁹⁵ Çelik, İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği, s. 5.

²⁹⁶ <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/77b8ccca-1748-46ad-a252-849120a7766a.pdf>, e.t. 27.03.2024. s. 7.

çerçevesinde kullanılabileceği, amaca uygunluk sınırlarının aşılması halinde ise, işçinin kişisel haklarına haksız bir müdahale oluşturacağı sonucuna ulaşılmaktadır²⁹⁷. İşverenin, aday işçiye ait kişisel verileri işlemesi bazı hukuka uygunluk nedenlerine dayanarak mümkün olabilir. Örneğin, ilgili verinin iş ilişkisinin kurulması amacıyla işlenmesi veya adayın açık rızasının bulunması, KVKK kapsamında hukuka uygunluk sağlayan nedenler arasında yer almaktadır. Ancak işveren, aday işçinin kişisel verilerini işlemek için hukuki dayanağa sahip olsa dahi, bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda, veri işleme faaliyeti yine de veri koruma hukuku kurallarına aykırılık teşkil eder²⁹⁸.

B. KVKK Kapsamında Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri

İşe alım süreçlerinde üretken yapay zekanın kullanımı, adayların değerlendirilmesinde verimliliği artırırken, kişisel verilerin korunması açısından da önemli sorumluluklar doğurmaktadır. Adayların video mülakat kayıtları, chatbotlar, başvuru formlarında yer alan veriler, kişilik ve yetkinlik testlerinden elde edilen veriler gibi unsurların üretken yapay zeka aracılığıyla analiz edilmesi, kişisel verilerin otomatik olarak işlenmesini beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, işverenlerin veri sorumlusu olarak KVKK çerçevesinde yerine getirmeleri gereken yükümlülükler bulunmaktadır. Dolayısıyla, kişisel verilerin toplanması ve işlenmesi artık yalnızca insan kaynakları departmanlarının manuel faaliyetleriyle sınırlı değildir. Bu bağlamda, işverenin veri sorumlusu olarak KVKK kapsamındaki yükümlülüklerinin hem kapsam hem de içerik bakımından yeniden ele alınması gerekmektedir. Yapay zekanın modern iş yaşamındaki yeri göz ardı edilemeyecek düzeydedir. Bu nedenle çözüm, yapay zeka teknolojilerinden tamamen vazgeçmek değil; aksine, bu teknolojilerin gelişen bilişsel kapasiteleri karşısında kişisel verilerin güvenliğini sağlayacak hukuki ve teknik mekanizmaların nasıl oluşturulacağına odaklanmak olmalıdır²⁹⁹. Keza, iş başvurusunda bulunan adaylar hakkındaki bilgiler veri sorumlusu ve veri işleyen sıfatını haiz işveren tarafından işlenmektedir. Örneğin, iş başvurusunda bulunan adayın mülakat öncesinde iş tecrübelerine ilişkin doldurulması talep

²⁹⁷ **Cevat Gökhan Erbaş**, 6698 sayılı *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi*, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 1, 2017, s. 104.

²⁹⁸ **Sevimli**, Veri Koruma Hukuku, s. 130.

²⁹⁹ **Çelik**, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği*, s. 4. *YUHFD Cilt. XXII No.2 (2025)*

edilen formda yer alan kişisel veriler dolayısıyla veri sorumlusu işveren olacaktır. Bu verilerin işlenmesinde veri sorumlusu ile veri işleyenin ayrımının yapılması gerekmektedir.

Veri sorumlusunun tanımı KVKK'nın 3-ı maddesinde yer almaktadır. Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından veri sorumlusunun tanımı *“kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi”* şeklindedir.

Veri işleyen tanımı KVKK'nın 3-ğ maddesinde yer almaktadır. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, veri işleyen *“veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen, veri sorumlusunun organizasyonu dışındaki gerçek veya tüzel kişiler”* olarak tanımlanmaktadır.

Günümüzde işçiyi koruma amacını güden birçok hukuki düzenleme mevcut olmakla birlikte, üzerinde durulması gereken esas mesele, KVKK bağlamında veri sorumlusu işverenin, işçi adayını koruma sorumluluğunun dayanağının ne olduğudur³⁰⁰. KVKK, veri işleme sürecinin kapsamını belirleyen veri sorumlusuna bazı yükümlülükler yüklemiştir. Bu yükümlülüklerle aykırı davranılması halinde KVKK m. 18'de veri sorumlusu aleyhine KVKK ihlali dolayısıyla idari yaptırım sözü konusu olacaktır. Bu idari yaptırımlar, Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından veri sorumlularına uygulanmaktadır. Son yasa değişikliği ile bu idari yaptırımlara karşı idari dava yoluna gidilebilmektedir.

- a. KVKK'nın 10. Maddesinde veri sorumlusunun verilerin elde edilmesi sırasında ilgili kişiyi **aydınlatma yükümlülüğü** hüküm altına alınmıştır. Bu yükümlülük, kişisel verisi işlenen gerçek kişi yani ilgili kişinin işlenen kişisel verileri ile ilgili bilgilendirilmesi anlamına gelmekte olup işbu yükümlülük, veri işleme faaliyetinin başlamasından silinmesine kadar olan süreçleri kapsamalıdır. Veri sorumlusu bu kapsamda aydınlatma yükümlülüğünü yerine getireceği en pratik yol, internet sitesinde aydınlatma metinlerine yer verilmesidir. Aydınlatma metinleri asgari olarak veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabilceği, kişisel veri toplamının yöntemi ve hukuki sebebini ve ilgili kişinin KVKK m. 11 çerçevesinde sahip olduğu haklarını içermelidir. Aydınlatma yükümlülüğünün yerine

³⁰⁰ Çelik, İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği, s. 6.

getirilmesi ilgili kişinin onayına tabi değildir. Açık rıza ve diğer veri işleme şartları kapsamında kişisel veri işlenmeden önce ilgili kişilerin aydınlatılması gerekmektedir. Öte yandan, Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından 10.03.2018 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “*Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ*” (“**Tebliğ**”) ile veri sorumlularının aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirirken uyması gereken usul ve esaslar düzenlenmiştir. Veri sorumluları, aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirirken bu kurallara da dikkat etmelidir³⁰¹. Aydınlatma yükümlülüğü, ilgili kişinin talebine bağlı olmaksızın tek taraflı bir beyanla yerine getirilebilir ve bu yükümlülüğün yerine getirildiğini ispat etme sorumluluğu veri sorumlusuna aittir³⁰².

Önceki bölümlerde de değinildiği üzere, üretken yapay zeka tabanlı chatbot veya video mülakat sistemlerinde adayın yüz ifadeleri, ses tonu ve konuşma tarzı gibi kişisel verileri işlenebilmektedir. Bu sistemlerin kullanımından önce adayın hangi tür verilerin, hangi amaçla işleneceği konusunda adayın aydınlatılması, yalnızca algoritmik şeffaflık ilkesi gereği değil, veri koruma mevzuatının da bir gereğidir. Aksi takdirde, aday yalnızca mülakat sürecine katıldığını sanarken, biyometrik verilerinin arka planda analiz edilmekte olduğunu bilmeden kişisel veri işleme faaliyetine maruz kalabilir.

AIHM’nin önüne gelen bir başka “*S. Marper / Birleşik Krallık*” davasında, kişisel sağlık verilerinin uzun süre tutulmasının özel hayatın gizliliğini ihlal ettiğine hükmetmiştir. Başvurucular,

³⁰¹ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 20/05/2020 tarihli ve 2020/404 sayılı Karar, “...Aydınlatma yükümlülüğünün gerek açık rıza alınacağı durumlarda gerek Kanundaki diğer kişisel veri işleme şartlarından bağımsız olarak yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük olduğu, Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğin (Tebliğ) 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediğinin ispatının veri sorumlusuna ait bulunduğu, veri sorumlusu tarafından aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilirken; öncelikle veri sorumlusunun kimliğine, kişisel verilerin hangi amaçlarla işlendiğine, kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçlarla aktarılabilceğine, elde edilecek kişisel verilerin toplanma yöntemlerine, işlemenin hukuki sebeplerine ve ilgili kişinin Kanunun 11 inci maddesindeki haklarına aydınlatma metninde yer verilmesi gerektiği, ...”

³⁰² Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kanun Kapsamında Hak ve Yükümlülükler, <https://osbuk.org/wp-content/uploads/KVKK/KANUN-KAPSAMINDAKI-HAK-VE-YUKUMLULUKLER.pdf>, e.t. 26.10.2024, s. 3.

biyometrik verilerinin silinmesini talep etse de ilgili mevzuatın süresiz şekilde verilerin saklanması izin vermesi sebebiyle talepleri reddedilmiştir. İhlal edilen hak ile amaç arasında adil bir denge bulunmadığı ve bu uygulamanın demokratik bir toplumda gerekli olmadığı vurgulanmış olup sağlık verilerinin süresiz saklanması AIHS m. 8 ihlali olduğuna karar verilmiştir³⁰³.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun ("**Kurul**") verdiği bir kararda³⁰⁴, veri sorumlusunun çalışanlarına ve aday çalışanlarına KVKK Aydınlatma Metni ve Açık Rıza Metnini tebliğ ettiği ve bu metinlerin imza karşılığı olarak veri sorumlusuna teslim edildiği ifade edilmiştir. Ancak, bu yazıya eklenen belgelerde aydınlatma metnine yer verilmediği görülmüştür. Bununla birlikte, şikayet dilekçesi ekinde bulunan "Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Çalışan Muvafakatnamesi" belgesinin, hem aydınlatma metni hem de açık rıza metni olarak düzenlendiği belirtilmiştir. İşbu kararda, KVKK'nın 10. maddesi gereğince, aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi ve açık rıza alınması işlemlerinin ayrı ayrı yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, Tebliğ'in 5. maddenin 1. fıkrasının (f) bendinde yer alan hükme göre, kişisel veri işleme faaliyetinin açık rıza şartına dayalı olarak gerçekleştirilmesi halinde, her iki yükümlülüğün de usulüne uygun bir şekilde yerine getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu sebeple, hem aydınlatma hem de açık rıza metnlerinin aynı belge içerisinde birleştirilmesi, KVKK'nın öngördüğü düzenlemelere aykırı bulunmuştur. Sonuç olarak, aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmediği kanaatine varılan veri sorumlusu hakkında, KVKK'nın 18. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca 50.000 TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. Bu karar, veri sorumlularının kişisel veri işleme süreçlerinde belirli yasal yükümlülüklerle uygun hareket etmelerinin önemini bir kez daha gözler önüne sermektedir.

Nitekim, işe alım sürecinde kullanılan kişilik testleri, dijital oyunlar veya yapay zeka analizleri sonucu elde edilen verilerin adaylara açıklanmaması durumunda, adayların örneğin "suç işlemeye psikolojik eğilimli" gibi ağır profillemelere karşı

³⁰³ S. ve Marper / Birleşik Krallık, Başvuru No: 30562/04 ve 30566/04, Karar Tarihi 4.12.2008.

³⁰⁴ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 20/05/2020 tarihli ve 2020/404 sayılı Kararı.

korunmasız kalmaları söz konusu olabilmektedir. Bu türden kişisel çıkarımların hem adayın mesleki geleceğini etkileyebileceği hem de ayrımcılığa yol açabileceği dikkate alındığında, şeffaflık, bilgilendirme ve itiraz hakkı gibi temel güvencelerin güçlendirilmesi gerektiği açıktır.

- b. KVKK'nın 12. Maddesinde veri sorumlusunun **veri güvenliğine ilişkin yükümlülüğü** hüküm altına alınmıştır. KVKK m. 12 uyarınca veri sorumlusu, veri güvenliğini sağlamak üzere kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır. Veri sorumlusunun Log kayıtlarının tutulması, yedeklenmesi, verilerin maskelenmesi, yetki matrisi yapılması gibi tedbirleri bulunmaktadır. İdari tedbirler arasında veri envanteri hazırlanması, verilerin korunmasına ilişkin politikaların oluşturulması, gerek çalışanlarla gerek 3. kişilerinin taahhütlerin imza altına alınması vs. örnek olarak verilebilir. Veri sorumlusu, adaya ilişkin kayıtları ayrı bir muhasebe şirketi tarafından tutuyorsa, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin tedbirlerin alınması hususunda veri sorumlusu muhasebe şirketiyle birlikte müştereken sorumludur. Veri sorumlusu kendi kurum veya kuruluşunda KVKK hükümlerini uygulanmasını sağlamak amacıyla gerekli denetimleri yapmak veya yaptırmak zorundadır. Veri sorumlusu denetimi kendi yapabileceği gibi dışardan 3. kişi aracılığıyla da yapabilir. Veri sorumlusu ve veri işleyenler öğrendikleri kişisel verileri KVKK hükümlerine aykırı olarak başkalarına açıklayamaz ve işleme amaçları dışında kullanamaz. Bu yükümlülük görevden ayrılmdan sonra da devam eder. Dolayısıyla bu yükümlülük aynı zamanda KVKK m. 4'te sayılan genel ilkelerden olan "işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma" ilkesine de vurgu yapmaktadır. Veri sorumlusu kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla 3. Kişiler tarafından elde edilmesi hakkında ilgilisine ve Kişisel Verilerin Korunması Kurumu'na bildirme yükümlülüğü de vardır³⁰⁵.

³⁰⁵ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2040/Veri-Guvenligine-Iliskin-Yukumlulukler>, e.t. 27.10.2024.

Kurul'un verdiği kararlar incelendiğinde³⁰⁶, genellikle veri sorumlusunun, ilgili kişinin kişisel verisine yönelik önleyici gerekli idari ve teknik tedbirleri almadığı dikkate alınarak KVKK'nın 18'inci maddesinin (1) numaralı fıkrası kapsamında idari para cezası uygulanmasına karar verdiği görülmektedir.

Kurul'un başka bir kararında ise, işveren ile aday işçi arasında bir iş ilişkisinin kurulmaması halinde, adayın kişisel verilerinin işlenmeye devam edilmesinin hukuka aykırı olduğu değerlendirilmiştir³⁰⁷. Bu kararda, işe alınmayan aday işçinin işe

³⁰⁶Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 29/06/2022 tarihli ve 2022/630 sayılı Karar, <https://kvkk.gov.tr/Icerik/7567/2022-630>, e.t. 27.10.2024. Örneğin, “İlgili kişinin, veri sorumlusu bünyesinde çalışan doktor tarafından burun estetiği ameliyatında baygın olduğu sırada çekilen görsellerinin açık rızası alınmaksızın sosyal medya hesabında paylaşıldığı iddiasına ilişkin olarak, ilgili kişinin açık rıza gösterdiği tarafın veri sorumlusu hastane olduğu, baygın olduğu esnada çekilen görsellerinin bahsi geçen doktor tarafından paylaşılması konusunda açık rıza beyanının bulunmadığı, bununla birlikte veri sorumlusu hastanenin söz konusu fotoğrafların adı geçen doktor tarafından sosyal medya hesabında paylaşıldığı hususunda bilgisinin bulunduğu, bu itibarla veri sorumlusunun ilgili kişinin kişisel verisi olan görselin adı geçen doktor tarafından sosyal medya hesabında paylaşılmasını önleyici gerekli idari ve teknik tedbirleri almadığı dikkate alındığında; Kanun'un 12'nci maddesinin (1) numaralı fıkrası çerçevesinde kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek ve kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik teknik ve idari tedbirleri yeterli düzeyde almadığı kanaatine varılması nedeniyle veri sorumlusu hastane hakkında Kanun'un 18'inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi kapsamında 100.000 TL idari para cezası uygulanmasına...,”

³⁰⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 06/07/2021 tarih ve 2021/670 sayılı Kararı, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7136/2021-670> (E.T.: 03/11/2024). “...İlgili kişinin veri sorumlusuna yaptığı iş müracaatının olumsuz sonuçlanması üzerine veri sorumlusu tarafından işlenen kişisel verilerinin silinmesi talebinin veri sorumlusu tarafından önce kısmen kabul görerek ad, soyadı ve kimlik bilgilerinin işlenmesine devam edilmesi, sonrasında ise ilgili kişinin veri sorumlusuna aynı bağlamda yapılan ikinci başvurusu sonucunda yapılan değerlendirmede, söz konusu verilerin veri sorumlusunun imha politikası çerçevesinde gerçekleştirilecek ilk periyodik imha sürecinde imha edileceği kararının alındığının bildirilmesi dolayısıyla ilgili kişinin talebine karşın kişisel verilerinin Kişisel Verilerin Silinmesi Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmeliğin 12 inci maddesi gereğince 30 gün içerisinde silinmemiş olmasının ve Kanunun 5 inci maddesinde yer alan herhangi bir işleme şartına dayanmaksızın ilgili kişinin kişisel verilerinin işlenmeye devam edilmesinin veri sorumlusunun Kanunun 12 inci maddesinin (1) numaralı fıkrası kapsamında kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli teknik ve idari tedbirleri almadığını gösterdiği kanaatine

alım sürecinde toplanan kişisel verilerinin işlenmeye devam edilmesinin hukuka aykırı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu kapsamda, işe alınmayan adayın başvuru sürecinde elde edilen kişisel verilerinin, işleme amacının sona erdiği dikkate alınarak silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi gerekmektedir.

Kurul'a yapılan başka bir başvuru içeriğine bakıldığında³⁰⁸, işverenin COVID-19 pandemisi nedeniyle ücretsiz izne çıkarılan bir çalışana gönderdiği ihtarnamede, aynı grup şirketinde çalışan diğer 7 (yedi) kişinin T.C. kimlik numaraları, adresleri ve diğer kişisel bilgilerinin de yer aldığı görülmektedir. Bu ihtarname noter aracılığıyla tüm çalışanlara iletilerek çalışanların kişisel verilerinin birbirleriyle paylaşılmasına neden olmuştur. Çalışan, ihtarnamede yer alan T.C. kimlik numarası ve adres bilgilerinin diğer çalışanlarla paylaşılmasını gerekçe göstererek Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na başvurmuştur. Kurul ise ihtarnamede 7 (yedi) çalışanın T.C. kimlik numaraları, adresleri ve iletişim bilgilerinin yer almasının, kişisel verilerin diğer çalışanlarla ifşa edilmesine neden olduğunu ve bu durumun, KVKK'nın 4. maddesindeki ölçülülük ilkesine ve 12. maddesindeki veri güvenliği yükümlülüklerine aykırı olduğunu belirtmiştir³⁰⁹. Sonuç olarak çalışanların T.C. kimlik numaralarının ve diğer kişisel bilgilerinin ifşa edilmesi nedeniyle veri sorumlusu işverene 100.000 TL idari para cezası uygulanmıştır. İşbu karar her ne kadar iş ilişkisi devam ederken meydana gelen bir ihlale dayansa da işe alım sürecinde aday işçilerin veri güvenliğinin sağlanmasının önemini de hatırlatmaktadır.

varıldığından veri sorumlusu hakkında Kanunun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi uyarınca idari para cezası uygulanmasına,...

³⁰⁸ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 07/04/2022 tarih ve 2022/328 sayılı Kararı.

³⁰⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 07/04/2022 tarih ve 2022/328 sayılı Kararı, "İlgili kişinin kişisel verilerinin yer aldığı ihtarnamenin veri sorumlusu tarafından yedi kişiye daha gönderildiği iddiasına ilişkin olarak; diğer yedi çalışanla birlikte ilgili kişinin kimlik ve iletişim verisinin aynı ihtarnamede yer alması ve söz konusu ihtarname keşide edilirken de herhangi bir şekilde karartma, muhataplara ayrı ayrı keşide etme vb. işlemin yapılmaması nedeniyle ilgili kişinin kişisel verilerinin diğer çalışanlarla paylaşıldığı, bu çerçevede Kanun'un 5'inci maddesinde yer alan herhangi bir işleme şartına dayanmaksızın gerçekleşen kişisel veri işleme faaliyetinin Kanun'un 12'nci maddesinin (1) numaralı fıkrası hükmüne aykırı olduğu değerlendirildiğinden veri sorumlusu hakkında Kanun'un 18'inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi uyarınca 100.000 TL idari para cezası uygulanmasına..."

YUHFD Cilt. XXII No.2 (2025)

İşe alım süreci, henüz iş sözleşmesinin kurulmadığı bir dönem olsa da, taraflar arasında belirli yükümlülüklerin doğmasına engel teşkil etmez. Bir sözleşme görüşmesine giren taraflar, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m. 2 uyarınca dürüstlük kuralına uygun davranmakla yükümlüdürler³¹⁰. Bir taraf sözleşmenin görüşülmesi aşamasında yükümlülüklerine aykırı davranırsa sözleşme kurulmuş olsun ya da olmasın bu durum karşı tarafın zararını tazmini gerektirir³¹¹. Bu çerçevede, işveren ile aday işçi arasında bu süreçte sözleşme öncesi sorumluluk (culpa in contrahendo) bulunduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla, işe alım sürecinde işverenin, işçi adayına ait kişisel verilerin güvenliğini sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır³¹². İşverenin, adayın kişisel verilerini hukuka aykırı biçimde elde etmesi ya da işleme, yalnızca özen yükümlülüğünün ihlali olmakla kalmayıp, aynı zamanda veri koruma mevzuatına aykırılık anlamına da gelir. Böyle bir durumda işverenin, sözleşme görüşmeleri sırasında kusurlu davranması nedeniyle doğabilecek zararlardan sorumluluğu gündeme gelir ve işveren karşı tarafın uğradığı zarardan sorumlu olur³¹³. Zira sözleşme öncesi müzakerelerde tarafların birbirlerine karşı güveni zedelemeyecek biçimde hareket etmeleri, hukuki bir yükümlülük olarak değerlendirilmektedir.

- c. KVKK'nın 13. Maddesinde **İlgili Kişiler Tarafından Yapılan Başvuruların Cevaplanması ve Kurul Kararlarının Yerine Getirilmesi Yükümlülüğü** hüküm altına alınmıştır³¹⁴. İlgili kişinin veri sorumlusuna başvurması halinde veri sorumlusu ilgili

³¹⁰ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Vedat Kitapçılık, 16. Bası, Cilt 1, İstanbul 2018, s. 77.

³¹¹ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Vedat Kitapçılık, 16. Bası, Cilt 1, İstanbul 2018, s. 78.

³¹² Çelik, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği*, s. 6.

³¹³ Sabahattin Yürekli, *İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 72 Sayı: 2, 2014, s. 545.

³¹⁴ 10.03.2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan *Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğe* göre veri sorumluları, ilgili kişiler tarafından yazılı olarak veya bahse konu Tebliğde yer verilen kayıtlı elektronik posta (KEP) adresi, güvenli elektronik imza, mobil imza ya da ilgili kişi tarafından veri sorumlusuna daha önce bildirilen ve veri sorumlusunun sisteminde kayıtlı bulunan elektronik posta adresini kullanmak suretiyle veya başvuru amacına yönelik geliştirilmiş bir yazılım ya da uygulama vasıtasıyla yapılan başvuruları niteliklerine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandırmalıdır.

kişinin talebini talebin niteliğine göre en geç 30 gün içinde kabul etmeli veya gerekçesini açıklayarak reddetmelidir. İlgili kişi veri sorumlusunun cevabını öğrendiği tarihten itibaren 30 gün ve her halde veri sorumlusuna başvuru tarihinden itibaren 60 gün içerisinde verilen cevaptan tatmin olmamış veya hukuka aykırılık olduğu kanaatindeyse kurula şikayet hakkını kullanabilir. Kurul gerek şikayet üzerine gerekse re'sen yaptığı incelemeler sonucunda ihlal varlığı tespit etmesi halinde aykırılıklarının veri sorumlusu tarafından incelenmesine karar verebilir ve karar ilgililere tebliğ edilir. Bu kararın tebliğinden itibaren en geç 30 gün içerisinde gecikmeksizin yerine getirilmelidir. Kurul kararının yerine getirilmemesi halinde Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından veri sorumlularına KVKK m.18 gereği idari para cezası verilebilmektedir.

KVKK m. 11 uyarınca, aday işçi, işverene başvurarak kendisine ait kişisel verilerin işlenip işlenmediğini öğrenme hakkına sahiptir. Bu kapsamda, üretken yapay zekâ aracılığıyla gerçekleştirilen değerlendirme süreçlerine ilişkin olarak, adayın hangi verilerinin işlendiğini, bu verilerin hangi kaynaklardan elde edildiğini ve nasıl bir algoritmik işlemeye tabi tutulduğunu öğrenme talebinde bulunması mümkündür. KVKK m. 13 kapsamında işveren, adayın bu tür taleplerini talebin niteliğine göre cevaplandırması gerekmektedir. Aksi halde, adayın kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin etkili bir başvuru yapma kısıtlanmış olur.

KVKK m. 11/1-(g) uyarınca, bireylerin münhasıran otomatik sistemlerle yapılan veri işleme faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan verilere itiraz etme hakkı bulunmaktadır. Ancak bu itiraz hakkı, KVKK m. 1'de belirtilen kişisel verilerin korunmasına yönelik sistematik ve etkin koruma amacını karşılamaktan uzaktır. Her ne kadar profillemeye faaliyetleri sonucunda elde edilen verilere itiraz etme hakkı bulunsa da, bu hak esasen yalnızca bireyin münhasıran otomatik işleme faaliyetleri sonucu alınan kararlara tabi olmama hakkını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, aday yalnızca "otomatik sistemlerle değerlendirilmek istemiyorum" diyebilmektedir; ancak adayın değerlendirme sonuçlarına nasıl ulaşıldığını bilmeden anlamlı bir şekilde itiraz edebilmesi güçleşmektedir.

- d. KVKK'nın 16. Maddesinde **Veri Sorumluları Siciline Kaydolma Yükümlülüğü** hüküm altına alınmıştır. Veri sorumluların verbise kayıt olma zorunluluğu veri işleme faaliyetine başladığı andan itibaren gerçekleşmektedir. Verbis sistemiyle kişisel verilerin korunması hakkının daha etkin şekilde kullanılması ve kişisel veri envanterinin ortaya çıkması hedeflenmektedir. Herhangi bir kişi internetten sicile erişerek işverene gittiğinde hangi kişisel verisinin işlendiğinin ve işlenen kişisel verilerinin kimlere aktarılabilirliğini, bu bilgileri korumaya yönelik veri sorumlusu tarafından alınan önlemleri ve kişisel verilerinin ne zaman silineceğini öğrenmiş olacaktır³¹⁵. Sonuç olarak işveren, üretken yapay zeka sistemlerini kullandığı tüm süreçleri VERBİS kaydında açıkça belirtmeli; bu sistemlerle işlenen kişisel veri kategorileri, veri aktarımı yapılan taraflar ve saklama süreleri gibi bilgiler şeffaf şekilde kamuya açık hale getirilmelidir.

C. Adayların Kişisel Verilerinin Hukuka Uygun Şekilde İşlenmesi

KVKK m. 6'da, özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartları düzenlenmiştir. Söz konusu bu maddeyi konu özelinde ele alırken öncelikle ilgili kişinin açık rızasının özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartlarından biri olduğunu belirtmek gerekir. Adayın bu hususta bilgilendirilmesi ve açık rızasının alınması halinde verilerinin işlenmesi hukuka uygun hale gelecektir. Ancak uygulamada, özellikle iş ilişkisine giriş aşamasında, adayın açık rıza beyanının ne derece özgür iradeye dayandığı tartışmaya açık olacaktır³¹⁶.

KVKK m. 3/1(a) hükmünde açık rızanın tanımı, “*belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirmeye dayanan ve özgür irade ile açıklanan rıza*” şeklinde yapılmıştır. Dolayısıyla, işçinin açık rızası, kendisi hakkında

³¹⁵ Kurul tarafından söz konusu kriterler belirlenmiş ve 30.12.2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan *Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelikte bu kriterler sayılmıştır. Söz konusu kriterler: a) Kişisel verinin niteliği. b) Kişisel verinin sayısı. c) Kişisel verinin işlenme amacı. ç) Kişisel verinin işlendiği faaliyet alanı. d) Kişisel verinin üçüncü kişilere aktarılma durumu. e) Kişisel veri işleme faaliyetinin kanunlardan kaynaklanması. f) Kişisel verilerin muhafaza edilmesi süresi. g) Veri konusu kişi grubu veya veri kategorileri. ğ) Veri sorumlusunun yıllık çalışan sayısı veya yıllık mali bilanço toplamı bilgisi.*

³¹⁶ Çelik, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği*, s. 5.

işlenecek kişisel verilere yönelik kabulünü ifade etmek suretiyle işçinin bu yönde belirli ve bilinçli isteğini özgür şekilde göstermesidir³¹⁷.

Kurul'un 20.05.2020 tarihli ve 2020/404 sayılı kararında³¹⁸ işçi-işveren gibi taraflar arasında eşitlik bulunmadığı ya da bir tarafın diğerine etkili olduğu durumlarda, rızanın gerçekten özgür iradeye dayanıp dayanmadığının dikkatlice değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmış olup açık rızanın geçerli olabilmesi için gereken “özgür irade” çalışma ilişkileri açısından ele alınarak altı çizilmiştir. İşçi ve işveren ilişkisi gibi taraflar arasında hiyerarşi bulunan durumlarda, rızanın özgürce verildiği konusunda şüphe oluşabilmektedir³¹⁹. İşçinin rızasına şüpheli yaklaşım sergilendiğinden, veri işleme faaliyetine rıza veren işçinin rızasının gerçek iradesine dayanıp dayanmadığını incelerken birkaç noktaya dikkat edilebilir. Bunlar:

- Ayrımcılık yönünden bağımsız denetimin varlığı.
- Şeffaflık ve gerekli bilgilendirmelerin yapılması: İşçiye ilişkin işlenecek olan veriler hakkında işçiye yeterli bilgilendirme yapılması esastır. Bu verinin ne şekilde işleneceğine dair işveren tarafından işçiye yeterli bilgi sağlanması beklenmektedir. KVKK m. 10'da öngörülen aydınlatma yükümlülüğüne göre, kişisel veri toplama yönteminin açıkça ifade edilmesi gerekmektedir.
- Alternatif seçim süreci sağlamak: İşçinin, gerçek anlamda bir seçim yapma hakkına ve işverenin sunduğu teklifi reddetme özgürlüğüne sahip olmaması durumunda, işçinin iradesinin özgür iradeye dayanmadığı varsayılır. Bu nedenle, işçi tarafından bu şekilde verilen rıza, gerçek bir rıza olarak kabul edilmemelidir.

³¹⁷ **Gürsel**, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s. 194.

³¹⁸ Kişisel Verileri Koruma Kurulu 20.05.2020 tarihli ve 2020/404 sayılı kararında, “...tarafların eşit konumda olmadığı veya taraflardan birinin diğeri üzerinde etkili olduğu durumlarda rızanın özgür iradeyle verilip verilmediğinin dikkatle değerlendirilmesi gerektiği, örneğin işçi-işveren ilişkisinde, işçiye rıza göstermeme imkanının etkin bir biçimde sunulmadığı veya rıza göstermenin işçi açısından muhtemel bir olumsuzluk doğuracağı durumlarda, rızanın özgür iradeye dayandığının kabul edilemeyeceği...” şeklinde karar vermiştir.

³¹⁹ Veri koruma hukuku açısından işçi ve aday arasında hiçbir fark bulunmamaktadır. Zira gerek işe alınırken, gerekse iş sözleşmesi kapsamında çalışırken adayın ve işçinin zarara uğrayan menfaatleri aynı olup örneğin izleme uygulamalarını reddetmesi nedeniyle işçi işini kaybederken, aday da işe alınmamaktadır. (Aynı yönde bkz. **Kamil Ahmet Sevimli**, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul 2006, s. 146).

Dolayısıyla işçiye, işçinin hakları zarar görmeden rızayı geri alma hakkı tanınmalıdır.³²⁰

Örneğin aday işçiye sigara veya alkol kullanıp kullanmadığı, önceki işinden neden ayrıldığı, malvarlığı olup olmadığı hakkında soru sorulması işin niteliği ile ilgili sorular olmayacağı için hukuka aykırı olacaktır. Dolayısıyla bu soruları cevaplamak istemeyen aday işçilerin dezavantajlı konuma düşmemeleri gerekir³²¹.

İşe alım sürecinde aday tarafından başvuru formuna yazılan kimlik bilgileri, kişinin işe alınması hâlinde işveren tarafından tutulması gereken özlük dosyasına dahil edilir. Bu durum, İşK m. 75 uyarınca işverenin yasal yükümlülüğü kapsamında KVKK m. 5/2-a uyarınca, “kanunlarda açıkça öngörülme” hali olarak değerlendirileceğinden adayın bu verilerin işlenmesine ilişkin açık rızası aranmaz³²². Zira söz konusu veri işleme faaliyeti, işverenin hukuki bir yükümlülüğünü yerine getirmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Kişisel veri güvenliği bakımından battaniye rıza olarak tabir edilen genel ve belirsiz nitelikte verilen bir rıza KVKK’nın öngördüğü açık rıza kavramına uymayacağından geçerlilik kazanmaz. Zira KVKK m. 4’te ifade edilen genel ilkeler kapsamında kişisel veriler belirli, açık ve meşru amaçlar doğrultusunda işlenmeli; ilgili kişinin verdiği açık rıza da bu amaçlarla sınırlı olmalıdır. Bu doğrultuda, işe alım sürecinde adaydan açık rıza alınmış ve değerlendirme sürecinin nasıl gerçekleşeceği hususunda bilgi verilmiş ise veri işleme faaliyeti genel ilkelere uygun sayılabilir³²³. Ancak, yukarıda da bahsettiğimiz üzere yapay zeka sistemlerinin görseller aracılığıyla adayı analiz ederek dolaylı biçimde cinsel yönelim, siyasi düşünce gibi özel nitelikli kişisel verilere ulaşma potansiyeli göz önünde bulundurulmalıdır. Böyle bir durumda, adayın başta işlenmesine onay verdiği biyometrik verisi dışında başka verilerin de işlenmesi söz konusu olacaktır. İlgili kişinin bu yöndeki işleme faaliyetinden haberdar olmaması ve bu veri türlerine ilişkin açık rızasının bulunmaması halinde, veri işleme faaliyeti hukuka aykırılık teşkil edecektir³²⁴.

Aday işçiye evlenip evlenmeyeceğinin sorulması, aday işçinin kişilik hakkını ihlal edebilecek konulardan birisidir. Evlenmek işçiye sıkı sıkıya

³²⁰ Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s. 199.

³²¹ Karakuş, Kişisel Verilerin Korunması, s. 77.

³²² Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 36. Bası, İstanbul 2023, s. 386.

³²³ Çelik, İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği, s. 7.

³²⁴ Çelik, İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği, s. 7.

bağlı haklardan olduğu için buna yönelik soru yöneltmesi kişilik hakkını ihlal eder. İşveren, işin niteliğine uygun olduğu ölçüde aday işçinin sağlığıyla ilgili sorular sorabilir³²⁵. Ancak aday işçiye işin niteliğine uygun sorular olması halinde işbu kişisel verilerin işlenmesi hukuka uygun sayılabilecektir. Örneğin, işin gerekliliği dışında adayın hamile olup olmadığının sorulması da doğru değildir. Fakat sorulduğu varsayıldığında ise, adayın doğru yanıt vermeme hakkı olduğu kabul edilebilir³²⁶. İşçinin hamileliğe ilişkin verisi, ancak KVKK'nın 6/3-b maddesinde açıkça öngörülmesi (İşK m. 74) veya KVKK'nın 6/3-d maddesi uyarınca hakkın tesisi için zorunlu olması durumunda işlenebilir. Benzer şekilde, aday işçinin engelliliğiyle ilgili verisi de, KVKK 6/3-b maddesinde açıkça öngörülmesi, KVKK 6/3-d maddesi gereği hakkın tesisi için zorunlu olması veya iş sağlığı ve güvenliği amacıyla işlenmesi mümkün olabilir. Ne var ki, KVKK m.6/b hükmü, yapay zeka teknolojilerinin işe alım süreçlerinde kullanımını doğrudan düzenleyen bir normatif çerçeve sunmamakta; bu nedenle söz konusu hükmün bu alana doğrudan uygulanabilirliğinden söz etmek mümkün değildir³²⁷. İşveren, işin niteliğiyle ilgili geçerli bir gerekçe sunmadığı takdirde, Anayasa m. 20'de düzenlenen özel hayatın gizliliği ilkesini ihlal etmiş olur ve işçi adayı, sadece hamileliği nedeniyle işe alınmaktan kaçınamaz³²⁸. Ayrıca İşK m. 5/3'te iş sözleşmesinin şartlarının oluşturulmasında cinsiyet veya gebelik hallerine özel bir düzenleme yer almaktadır. Böylece işe alım sürecinde cinsiyet veya gebelik temelinde ayrımcılık yapılması açıkça yasaklanmıştır.

İşe alım sürecinde işverenin aday işçiden adli sicil kaydı talep etmesi veya daha önce herhangi bir suçtan mahkûmiyet alıp almadığına ilişkin sorular yöneltmesi, kişisel verilerin korunması hukuku bakımından oldukça hassas bir alanı teşkil etmektedir. Bu nedenle, söz konusu bilgi taleplerinin işin niteliğiyle doğrudan ilişkili olması ve işverenin bu verileri istemekte haklı ve meşru bir menfaate sahip olması gereklidir³²⁹. Örneğin, işverenin, bir perakende işletmesinin kasa ve reyon gibi doğrudan malvarlığı ile ilişkili pozisyonlar için personel arayışında

³²⁵ Çelik, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği*, s. 7.

³²⁶ Kamil Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul 2006, s. 180.

³²⁷ Çelik, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği*, s. 5.

³²⁸ Yuvalı, *Eşit Davranma Borcu*, s. 171.

³²⁹ Karakuş, *Kişisel Verilerin Korunması*, s. 80.

olması halinde, daha önce mala karşı işlenen suçlar (örneğin hırsızlık, zimmet, dolandırıcılık, kaçakçılık) ya da güven ilişkisini zedeleyebilecek suçlar (örneğin cinsel saldırı) nedeniyle mahkumiyeti bulunan bir kişinin işe alınmaması yönünde bir tercih yapması, işverenin haklı bir menfaati olarak değerlendirilebilir³³⁰. Fakat bir yandan da bu durum, ceza hukukunun topluma kazandırıcı ve ıslah edici yönünü ortadan kaldırmaktadır³³¹. Aday işçinin başvurduğu pozisyonun niteliği ile ceza mahkumiyeti arasında bağlantı bulunması halinde işverenin adaydan bu bilgiyi istemesine gerek kalmaksızın aday işçinin kendiliğinden bu hususu açıklaması gerektiği kabul edilmektedir³³². Dolayısıyla işverenin aday işçiye sabıka kaydına ilişkin sorduğu sorulara dürüstlük ve iyi niyet kurallarına uygun şekilde doğru cevap vermesi beklenerek, işe alındığı takdirde daha sonra bu hususun gizlendiği öğrenilirse işveren bakımından haklı bir fesih mümkün olabilecektir³³³. Bununla birlikte, adayın işe alım sürecinde bu yükümlülüğüne aykırı davranması, sözleşme kurulmuş olsun ya da olmasın, karşı tarafın zarara uğraması durumunda tazminat sorumluluğunu da gündeme getirebilecektir. Başvurulan pozisyon itibarıyla adli sicil kaydının alınmasına olanak tanıyan bir kısım düzenlemeler mevzuatlarımızda yer almaktadır. Ancak bu düzenlemeler istisna niteliğinde kalıp, kural olarak işverenler işçilerinin adli sicil kayıtlarını açık rıza hukuki sebebine dayalı olarak işlemelidir. Aksi takdirde bu işleme hukuka aykırı bir faaliyet olacaktır. Aday işçinin adli sicil kaydı değerlendirilmesi sonucunda işverence aday işçi hakkında yargıya varılması ve adli sicil kaydında sabıkası bulunan kişinin iş hayatından uzak kalmasına sebebiyet verecek şekilde ayrımcılığa uğraması söz konusu olabilecektir. Kanunda öngörülen bir durum haricinde ceza mahkumiyetine ilişkin kişisel veri, o işin niteliği gereği önem arz ediyorsa KVKK m. 6/3-a kapsamında ilgili kişinin açık rıza ile işlenmesi gerekecektir.

Anayasa'nın 24 ve 25. Maddeleri gereğince işveren tarafından aday işçiye dini inancı veya siyasi düşüncesi ile ilgili soru sorulamayacaktır. Ayrıca işverenin, adayın işe uygunluğunu değerlendirirken sendika üyeliğine ilişkin sorular yöneltemeyeceği Anayasa m. 51/5, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 31 ve İşK m. 20 ile m.

³³⁰ Karakuş, Kişisel Verilerin Korunması, s. 81.

³³¹ Karakuş, Kişisel Verilerin Korunması, s. 81.

³³² Tuğçe Kaya, *İş Görüşmeleri Sürecinde İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 4(2), 2022, s. 41.

³³³ Karakuş, Kişisel Verilerin Korunması, s. 81.

21’de güvence altına alınmıştır. Ancak başvuru alan iş pozisyonuna göre ayrımcılık yasağının uygulanmayacağı ve dini inancı, siyasi düşüncesi veya sendikasına ilişkin soru sorulabileceği kabul edilmektedir³³⁴. Örneğin, camiye alınacak personelin Müslüman olması veya kiliseye alınacak kişinin rahip olmasının aranması ayrımcılık olarak sayılmayacaktır.

Yeni değişiklik ile eklenen KVKK m. 6/f hükmü ile işverenin bazı durumlarda söz konusu verileri işlemesi hukuken mümkün olabilmektedir. Bu durumda, sendika üyeliği, ceza mahkumiyeti, inancı, siyasi düşüncesi, hamilelik veya engellik gibi özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi, KVKK m. 6/f kapsamında hukuka uygun sayılacaktır. Örneğin, işe alınacak adayın tabi olacağı bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde, işverenin adayın sendika üyeliğine ilişkin bilgi edinmesi kaçınılmaz olabilir³³⁵. Ancak, her özel nitelikli veri türü bakımından aynı değerlendirme yapılamaz. Bu nedenle, işverenin özel nitelikli verileri işlerken “gerekliklik”, “ölçülülük”, “meşru” ve “amaçla bağlantılılık” ilkelerini gözetmesi zorunludur. Aksi takdirde işlenen bu veriler hukuki dayanaktan yoksun kalacaktır.

SONUÇ

İşe alım sürecinde temel amaç, pozisyona en uygun ve en doğru adayın seçilmesidir. Geçmişte iş ilanları gazete, dergi gibi sınırlı yollarla yapılyorken günümüzde sosyal medya platformları gibi ditijal ortamlar üzerinden de yapılabilmektedir. Bu durum, değerlendirmesi gereken başvuru sayısını önemli ölçüde artırmaktadır. Ancak, işe alım süreçlerinde adayların özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesi, bu verilerin mahremiyetini ve güvenliğini riske atabilecek önemli tehditler barındırmaktadır. Veri toplama aşamasında, veri minimizasyonu ilkesine dikkat edilmeden, yalnızca “bir gün lazım olur” düşüncesiyle adayların kişisel bilgilerinin toplanması, ölçülülük ilkesine aykırı bir durum yaratmaktadır. Bu çalışma, üretken yapay zeka sistemlerinin işe alım süreçlerinde aday işçilerin kişisel verilerinin nasıl değerlendirildiğini kavramsal bir çerçevede incelemeyi amaçlamıştır. Yapay zeka destekli algoritmalar, adayların başvurularını değerlendirirken kullandıkları kişisel verilerle ayrımcılık ve önyargılarla ilgili önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Bu tür algoritmalar, adayların deneyim ve yetkinliklerini doğru bir şekilde analiz etme potansiyeline sahipken, aynı

³³⁴ Karakuş, Kişisel Verilerin Korunması, s. 82.

³³⁵ Çelik, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği*, s. 6.
YUHFD Cilt. XXII No.2 (2025)

zamanda veri setlerinin ve algoritmaların içerdiği önyargılar, adaletsiz kararların alınmasına yol açabilir. Üstün konuma sahip işverenin, sahip olduğu gücü kötüye kullanmaması, ayrımcılık yasağını ihlal etmemesi ve adayların kişilik haklarına zarar vermemesi büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte, başta KVKK olmak üzere, ilgili yasal düzenlemelere uygun hareket etmek, işverenlerin sorumluluğudur. Aksi takdirde, bireylerin kişisel verilerinin hukuka aykırı bir şekilde işlenmesi, insan onurunu zedeleyecek ve insanın özgürce yaşam hakkını engelleyecektir. İnsan haklarının tam olarak korunması belki de ütöpik bir hedef gibi gözükse de, insan onurunu savunmak ve korumak, yeni dünya düzeni için kaçınılmaz bir gereklilik haline gelmiştir. Dijital çağda, iş ilişkilerinin dönüşümünü gözlemlediğimiz bu dönemde, adayların kişisel verilerinin korunmasına yönelik daha etkin, adil ve kapsamlı güvence mekanizmalarının oluşturulması büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR ve MAKALELER

Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, Hande Heper, *İş Hukukunun Yapay Zeka ile Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi*, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, Özel Sayı, 2023, s. 25-111.

Başak Ozan Özparlak, *Büyük Veri Çağında Yapay Zeka Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme*, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2021.

Başak Ozan Özparlak ve Murat Engin, *İşe Girişte Yapay Zeka ve Ayrımcılık*, Hukuk Perspektifinden Yapay Zeka, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

Cevat Gökhan Erbaş, *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi*, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 1, 2017, s. 97-108.

Durmuş Tezcan / Mustafa Ruhan Erdem / Murat Önok, *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 16. Baskı, Ankara 2018.

- Elif Küzeci**, Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, 4. Baskı, İstanbul 2021.
- Ezgi Sima Çelik**, *İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği: Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi. 6(1), 2024, 1-13.
- Emine Kambur**, *Yapay Zeka Çağında İnsan Kaynakları Yönetimi Konusunda Yazılmış Türkçe Makaleler Üzerine Bir Araştırma*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 48, 2022, s. 139-152.
- Emine Kambur**, *İş Görüşmelerinde Yapay Zeka*, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt: 20 Sayı: 1, 2022, s. 513-529.
- Erdem Büyüksağış**, *Yapay Zeka Karşısında Kişisel Verilerin Korunması ve Revizyon İhtiyacı*, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 18 Sayı: 2, 2021, s. 529-541.
- Erdem Dirimeşe, Betül Gök**, *İşverenlerin Gözünden Romanların İstihdam Edilmesinde Karşılaşılan Problemler*, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi Cilt: 18 Sayı: 59, 2023, s. 87-109.
- Ertuğrul Yuvalı**, *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.
- Gülbeniz Akduman**, *Dijital İşe Alım: Dijital Dünya'nın İnsan Kaynakları İşe Alım Fonksiyonuna Etkisinin Kavramsal ve Uygulama Örnekleriyle Değerlendirilmesi*, International Journal of Arts and Social Studies, Cilt: 2 Sayı: 3, 2019, s. 24-44.
- Gülsevil Alpagut ve Aybüke Karaca Yağcı**, *İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması ve Ayrımcılık*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 49, İstanbul 2023, s. 11-44.
- Hasan Tahsin Fendoğlu**, *İnsan Hakları Hukuku*, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara 2024.
- Hazar Can Kıpçak**, *Çalışanların Kişisel Verilerinin İş İlişkisi Kapsamında Korunması*, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2023.
- Helin Karakuş**, *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2024.

Henry Shue, İnsan Hakları Kavramı ve Temelleri, İnsan Haklarının Felsefi Temelleri Uluslararası Semineri, Yay. Haz. Ioanna Kuçuradi, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara 2016.

İlke Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.

İonna Kuçuradi, Adaletin Gerektirdiği Hukuk, İnsan Hakları Düşüncesi Işığında İnsan Hakları Belgeleri, İnsan Hakları, Kavramları ve Sorunları, İnsan Haklarının Felsefi Temelleri Uluslararası Semineri, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara 2009.

İonna Kuçuradi, İnsan Hakları, Kavramları ve Sorunları, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara 2009.

Kamil Ahmet Sevimli, *Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 24, 2011, s. 122-141.

Kamil Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul 2006.

M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Vedat Kitapçılık, 16. Bası, Cilt 1, İstanbul 2018.

Mehmet Bedii Kaya, Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması Arasında Denge, Güncel Gelişmeler Işığında Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, Leyla Keser Berber / Ali Cem Bilgin, Marmara Hukuk Bilimsel Toplantılar Serisi-1, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2020.

Mihri Ceren Aktan / Yunus Emre Baş, *İş Sözleşmelerindeki Değişiklik Kayıtları ve İşverenin Genişletilmiş Yönetim Hakkı*, GSI Articletter Dergisi, 2023 Winter, s. 200-221.

Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, Emine Tuncay Senyen Kaplan, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara 2013.

Nuri Çelik, Nurşen Caniklioglu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 36. Bası, İstanbul 2023.

Oktay Uygun, Devlet Teorisi, On İki Levha Yayıncılık, 3. Baskıdan 4. Tıpkı Bası, İstanbul 2017.

Sabahattin Yürekli, *İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 72 Sayı: 2, 2014, s. 541-579.

Selen Uncular, *Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasiyatıyla İzleme*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 66, 2020, s. 1673-1700.

Selma Kılıç Kırılmaz / Çağdaş Ateş, *İşe Alımlarda Yapay Zekâ Kullanımı: Kavramsal Bir Değerlendirme*, Journal of Business and Trade (JOINBAT), 2(1), 2021, s. 37-48.

Sencer Metin Ses ve M. Refik Korkusuz, *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Yapay Zeka Destekli Sistemler Yardımıyla İşlenmesi*, ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi 6, no. 2, 2024, s. 1000-1050.

Tuğçe Kaya, *İş Görüşmeleri Sürecinde İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi. 4(2), 2022, s. 34-47.

Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu / Gülnihal Ahter Yakacak, *Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 72 Sayı: 4, 2023, s. 1701-1757.

Yunus Emre Gür, Cem Ayden, Atilla Yücel, *Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi*, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt: 3 Sayı: 2, 2019, s. 137-158.

Zeynep Öğretmen Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zeka*, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2022.

Zhisheng Chen, *Ethics and Discrimination in Artificial Intelligence-Enabled Recruitment Practices*, Humanities and Social Sciences Communications, Cilt: 10 Sayı: 1, 2023, s. 1-12.

LİNKLER

Amazon, Amazon Lex, <https://aws.amazon.com/tr/lex/>, e.t. 01.05.2025.

Ayyüce Kızrak, “Açıklanabilir, Sorumlu ve Güvenilir Yapay Zekâ”,
<https://ayyucekizrak.medium.com/açıklanabilir-sorumlu-ve-güvenilir-yapay-zeka-bece897c5ea9> , e.t. 25.03.2024.

BBC News, <https://www.bbc.com/news/technology-33347866>, e.t. 01.05.2025.

France CNIL, Chatbots: les conseils de la CNIL pour respecter les droits des personnes,
<https://www.cnil.fr/fr/chatbots-les-conseils-de-la-cnil-pour-respecter-l-es-droits-des-personnes>, e.t. 03.05.2025.

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 06/07/2021 tarih ve 2021/670 sayılı Kararı, Erişim Adresi:

<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7136/2021-670>, e.t. 03.11.2024.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkı,
<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4184/Anayasal-Bir-Hak-Olarak-Kisisel-Verilerin-Korunmasini-Isteme->, e.t. 16.11.2024.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kanun Kapsamında Hak ve Yükümlülükler,
<https://osbuk.org/wp-content/uploads/KVKK/KANUN-KAPSAMINDAKI-HAK-VE-YUKUMLULUKLER.pdf>, e.t. 26.10.2024.

Michal Kosinski, *Facial recognition technology can expose political orientation from naturalistic facial images*, Scientific Reports, 11: 100, 2021,
https://www.researchgate.net/publication/348398190_Facial_recognition_technology_can_expose_political_orientation_from_naturalistic_facial_images, e.t. 01.05.2025.

Microsoft, Azure Bot Service,
<https://azure.microsoft.com/en-us/products/ai-services/ai-bot-service>, e.t. 01.05.2025.

Monica Torres, 2 million job candidates are desperate to work for Google. Why?,

<https://www.theladders.com/career-advice/2-million-job-candidates-google>, 2017, e.t. 01.05.2024.

Nell Lewis, Jenny Marc, CNN Business, <https://edition.cnn.com/2019/04/29/tech/ai-recruitment-loreal/index.html>, e.t. 03.05.2025.

<https://www.dha.com.tr/teknoloji/dijital-operatorde-yapay-zeka-ile-ise-ali-m-sureci-1836588>, e.t. 01.05.2025.

<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/77b8ccca-1748-46ad-a252-849120a7766a.pdf>, e.t. 27.03.2024.

<https://www.koc.com.tr/medya-merkezi/haberler/2022/koc-holding-ise-alim-sureclerinde-yapay-zekayi-kullanacak>, e.t. 24.03.2024.

<https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs>, e.t. 28.03.2024.

<https://kariyerim.turkcell.com.tr/Documents/genc-yetenek-surec-haritasi.png>, e.t. 11.05.2024.

<https://www.propublica.org/article/breaking-the-black-box-what-facebook-knows-about-you>, e.t. 31.03.2025.

<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2040/Veri-Guvenligine-Iliskin-Yukumlukler>, e.t. 27.10.2024.

<https://www.inkl.com/news/google-received-3-3-million-job-applications-in-2019-despite-employee-backlash>, e.t. 01.05.2025.