

İşçinin Devamsızlığı veya İşe Sık Sık Geç Gelmesi Geçerli Nedenine Dayalı İşveren Feshinde Yapay Zekânın Etkisi^(*)

The Impact of Artificial Intelligence on
Employer Termination Based on Employee Absenteeism or
Frequent Lateness with a Valid Reason

Aslı YAVUZ^(**)

İbrahim SUBAŞI^(***)

Öz:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene; otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak suretiyle feshetme yetkisi vermiştir. Aynı Kanunun 25/2 maddesinde sayılan haller kadar ağır nitelikte olmamak kaydıyla işyerinde düzeni bozan veya üretimi, çalışma barışını olumsuz etkileyen işçiden kaynaklanan davranışsal durumlar iş ilişkisini devam ettirmesi işverenden beklenemeyecek makul seviyeye ulaştığında fesih için geçerli neden sayılmaktadır. İşçinin işe mazeretsiz devamsızlığı veya geç gelmesi de işverenin fesih yetkisi kapsamında işçiden kaynaklanan davranışsal geçerli nedenler arasında yer alabilecek nitelikteki temel örneklerdendir. Diğer tarafta ise hayatın her alanına hızla giriş yapan ve halen gelişmekte olan yapay zekânın hukuk dünyasına etki etmekte olduğu da açıktır. İş Hukuku alanına sirayet etmesi de kaçınılmaz olan yapay zekâ sisteminin işe alım süreçlerinde kullanılabildiği gibi iş ilişkilerinin

^(*) Araştırma Makalesi / Research Article

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 08.07.2026 - Yayınlanmasının Kabul Edildiği Tarih: 10.08.2026

DOI: 10.58733/imhfd.1990358

Bu makaleye atf için: Aslı Yavuz ve İbrahim Subaşı, 'İşçinin Devamsızlığı veya İşe Sık Sık Geç Gelmesi Geçerli Nedenine Dayalı İşveren Feshinde Yapay Zekânın Etkisi' 2026 (11)2 *İMHPD* 2049-2083

Bu makale, İstanbul Ticaret Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Programı kapsamında Prof. Dr. İbrahim Subaşı'nın danışmanlığında yürütülen doktora tezinden üretilmiştir.

^(**) *Avukat*, İstanbul Barosu;

Doktora Öğrencisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Programı, İstanbul - Türkiye

E-posta: av.asliyavuz@gmail.com

Orcid: 0000-0002-9628-6829

^(***) *Prof. Dr.*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul - Türkiye

E-posta: isubasi@ticaret.edu.tr

Orcid: 0000-0002-4200-9797

sona ermesi süreçlerinde de kullanılıp kullanılmayacağını değerlendirilmesine oldukça dikkatli yaklaşılması gerektiğine de şüphe yoktur. Bu öneminden ötürü çalışmamızda, haklı fesih nedeni ağırlığında olmasa da olumsuz işçi davranışı örneklerinden sayılan işçinin işe mazeretsiz devamsızlığı veya geç gelmesine dayanan işverenin geçerli fesihlerine yapay zekâ tekniklerinin uygulanıp uygulanamayacağı ve uygulanması halinde hangi yapay zekâ tekniklerinin daha uygun olabileceği kişisel görüş ve önerilerimiz doğrultusunda değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler:

Geçerli Neden, Devamsızlık, Sık Sık Geç Kalma, Yapay Zekâ, Yapay Zekâ Teknikleri.

Abstract:

Article 18 of Labor Law No. 4857 empowers employers in workplaces employing thirty or more workers to terminate the indefinite-term employment contract of a worker with at least six months of seniority based on a valid reason stemming from the worker's competence or conduct, or from the requirements of the enterprise, workplace, work. Behavioral issues attributable to the worker, such as disrupting workplace order or negatively affecting production or industrial peace, are considered valid grounds for termination when they reach a level where the employer can no longer reasonably be expected to continue the employment relationship, provided these issues are not as severe as the circumstances listed in Article 25/2 of the same Law. Unexcused absence or tardiness are prime examples of worker-related behavioral issues that may constitute valid grounds for termination within the scope of the employer's authority. Meanwhile, it is evident that artificial intelligence, which is rapidly permeating every aspect of life and continues to evolve, is also impacting the legal sphere. Given the inevitability of artificial intelligence's integration into labor law, there is no doubt that the question of whether artificial intelligence systems, already utilized in recruitment, can also be employed in the termination of employment relationships requires careful evaluation. Accordingly, this study examines, based on our personal views and recommendations, whether artificial intelligence techniques can be applied to employer terminations based on unexcused absence or tardiness and, if so, which artificial intelligence techniques might be most suitable.

Keywords:

Valid Reason, Absenteeism, Frequent Lateness, Artificial Intelligence, Artificial Intelligence Techniques.

Extended Summary:

With the influence of rapidly developing technology, artificial intelligence is one of the most frequently talked about topics of today and is starting to enter the field of law, as it is used in almost every area of life. Although an Artificial Intelligence Law is not in force in Turkish Law, both law proposals and legal studies in domestic law and the European Union Artificial Intelligence Regulation in the international arena are important sources of guidance.

There is no single definition of artificial intelligence. The European Union Artificial Intelligence Regulation defines artificial Intelligence as *"a machine-based system designed to operate at different levels of autonomy and able to adapt after deployment, extracting how to work to produce outputs such as forecasts, content, suggestions, or decisions that may affect physical or virtual environments from inputs it receives for explicit or implicit purposes."* According to the "Turkish National Artificial Intelligence Strategy 2021-2025" document in domestic law, artificial intelligence means *"the ability of a computer or a computer-controlled robot to perform various activities in a similar way to intelligent living beings"*.

There is not yet an Artificial Intelligence Act specific to the field of labor law; however, it is observed that employers and human resources practitioners have begun to utilize artificial intelligence in areas such as recruitment, resume screening, and the assessment of employee performance and absenteeism.

While artificial intelligence continues to evolve, it is also transforming into a system frequently utilized by employers. It is important to draw attention to the legal gap in this area, as it may be used in cases of termination of the employment relationship, just like in recruitment.

Turkish Labor Law No. 4857 imposes an obligation on employers, specifically those operating workplaces with thirty or more employees, to cite a valid reason arising from incompetence, conduct, or the requirements of the enterprise, workplace, or the work itself in order to terminate the open-ended employment contract of a worker with at least six months of seniority. Employers are authorized to proceed with termination after obtaining a written defense from the worker if they identify negative conduct attributable to that worker. For an employer to effectuate such a termination, the worker's conduct must be culpable, and that culpable conduct must disrupt the workplace's operational order.

Negative behaviors arising from the employee may include "unexcused absence from work" and "arriving late for work". In our study, whether the employer can use artificial intelligence when making this absenteeism and late arrival to work the reason for termination, and which artificial intelligence techniques can detect absenteeism and late arrival to work are evaluated with our personal opinion. In our study, artificial intelligence and artificial intelligence techniques are first briefly explained. Then, what does it mean for the employee's absenteeism and tardiness to be considered valid grounds for termination is explained. Finally, the artificial intelligence techniques that may be suitable are explained based on our personal views.

The worker's absence should not be as severe as specified in Article 25/2/g of the Labor Law, but it must disrupt the order in the workplace. A worker frequently arriving late for work or leaving the workplace before the end of the shift is also considered negative behavior.

Negative behaviors are not limited in number; many human behaviors can be interpreted as negative by employers. The employer can transform this subjective situation into an objective one by utilizing artificial intelligence techniques.

The most well-known artificial intelligence techniques are machine learning, deep learning, fuzzy logic, expert systems, natural language processing, and genetic algorithm techniques. In our study, we first briefly explain what these techniques mean. Machine learning is a technique that can examine data and learn by itself. It does not need coding. Deep learning learns using deep neural networks and has a hierarchical structure. Natural language processing is a technique that enables machines to understand and interpret human language. It works by dividing texts into small parts. Expert systems transfer the specialized knowledge of the person who is the expert of the job to the machines. it works with the "if it is" rule. Fuzzy logic works with the "if" rule in statements containing ambiguity. The genetic algorithm is based on the theory of survival of the fittest.

The employer may use artificial intelligence techniques in order to objectively determine how many days of absence or how many minutes of late arrival at work the employee will accept as a valid reason for termination. Deep learning is not suitable due to its hierarchical structure. Natural language processing is suitable for text writing, it is not very suitable for numerical data. The genetic algorithm is not suitable. In our opinion, the most suitable artificial intelligence technique is machine learning, which comes first. For example; The problem name for the artificial intelligence system is defined as "whether the worker's absence and tardiness to work constitute valid reasons." Examples of data include the worker's absence durations, how many minutes late they arrived, and whether they had an excuse. The variables "0" and "1" are used as labels. It can be expected to generate approximately "output".

While expert systems, which utilize artificial intelligence techniques, can be created by transferring human-identified examples and expertise to a machine, they lack flexibility; therefore, in our view, the expert systems approach is not the most suitable primary technique.

The "fuzzy logic" artificial intelligence technique can be used for vague and open-to-interpretation expressions such as "frequently arriving late."

After all, our opinion is that employers can use artificial intelligence techniques to objectively detect employee absenteeism and late arrival to work behaviors, in our opinion, machine learning and fuzzy logic techniques are the most appropriate.

However, on the other hand, it must be borne in mind that the European Union Artificial Intelligence Act classifies artificial intelligence as high-risk upon the termination of employment contracts and mandates human oversight.

Accordingly, our ultimate opinion is that employers may utilize artificial intelligence techniques to assist them; however, the decision to terminate employment must not be made by artificial intelligence, meaning that automated dismissal via artificial intelligence should not be executed.

GİRİŞ

Teknolojinin hızlı gelişimi ve dijitalleşmenin etkisi ile gündelik hayatımıza her geçen gün daha fazla entegre olan yapay zekâ; iş dünyasında insan kaynakları uygulamalarında, işçi ve işveren ilişkilerinde de adını duyurmaya başlamıştır. İnsan kaynakları alanında özellikle işe alım aşamasında özgeçmişlerin incelenmesinde sıkça kullanılmakta olan yapay zekâ sistemleri diğer yandan işçilerin performansının ve devamsızlık kayıtlarının raporlanması ve takibinde de işverenlerin tercihi olma yolundadır.

İşçinin mazereti olmaksızın devamsızlık yapması yahut işe geç gelmeyi adeta alışkanlık haline getirmesi örneklerinde, tekrarlayan davranış örüntülerini tanımlamak veya riskli davranış eğilimlerini saptamak üzere yapay zekâ tekniklerinden yararlanmanın işverenin feshe giden karar sürecine desteği artık yadsınamaz bir gerçektir.

Öte yandan, Avrupa Yapay Zekâ Tüzüğü'nün "istihdam" alanında kullanılan yapay zekâ sistemlerini "yüksek risk" kategorisinde düzenlediği ve "insan denetimi" yükümlülükleri gözetildiğinde özellikle iş ilişkisinin sona erme kısmında yapay zekâyı çok daha temkinli yaklaşımda fayda olduğu da tartışmasızdır.

Önemi ve risk seviyesi nedeniyle tercih ettiğimiz işbu çalışmamızda işverenin işçinin devamsızlığı veya sık sık işe geç gelmesi durumundaki geçerli nedenle feshine konu olumsuz davranışın belirlenmesinde hangi yapay zekâ tekniklerine başvurulabileceği hukuki geçerlilik çerçevesi, kişisel görüş ve önerilerimiz doğrultusunda ele alınmaktadır.

I. YAPAY ZEKÂ VE YAPAY ZEKÂ TEKNİKLERİ

A. Yapay Zekâ Kavramı

Sürekli gelişen dinamiği sayesinde popüleritesi günden güne artmakta olan yapay zekânın doktrinde üzerinde uzlaşıya varılmış tek bir tanımı bulunmamaktadır. En temelden ele alındığında Türk Dil Kurumu'nun yapay zekâyı "*bir bilgisayarın, bilgisayar kontrolündeki bir robotun veya programlanabilir bir aygıtın insana benzer biçimde algılama, öğrenme, fikir yürütme, karar verme, sorun çözme, iletişim kurma vb. işlevleri sergileyebilme yeteneği*" şeklinde tanımladığı görülmektedir¹.

¹ Bkz. Türk Dil Kurumu, 'yapay zekâ' <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 21 Şubat 2026.

Oxford İngilizce Sözlük'te ise yapay zekâ *“bilgisayarların veya diğer makinelerin zekâsal davranış sergileyebilme veya taklit edebilme kapasitesi”* olarak tanımlanmaktadır².

Bilgisayar biliminin kurucusu sayılan Alan Turing 1950 yılında yayımladığı *“Computing Machinery and Intelligence”* adlı makalesi ve bu makaleye konu meşhur Turing Testi'nde *“makinelere düşünüp düşünemeyeceğini”* incelemiş³ olsa da doğrudan bir yapay zekâ tanımı yapmadığından, yapay zekânın bağımsız bir bilim kavramı olarak ilk kez 1956 yazında ABD'de Dartmouth College'da düzenlenen *“Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence”* adlı çalıştayda wqJohn McCarthy tarafından⁴ öne sürüldüğü kabul edilmektedir. McCarthy'nin yapay zekâ tanımını *“insan zekâsına benzer davranışlar gösterebilen makinelerin tasarlanması”* biçiminde özetlemek mümkündür⁵.

Diğer yandan bilgisayar bilimcileri Stuart Russell ve Peter Norvig'in *“insan”* ve *“akıl”* odağı üzerinden yaptığı karşılaştırmalı kategorizasyonuna göre yapay zekâyı *“insan gibi düşünmek, insan gibi davranmak, rasyonel düşünmek, rasyonel davranmak”* şeklinde tanımlamak mümkün olduğu gibi, literatürde yapay zekânın *“akıllı ajan”* terimiyle ifade edildiğine de rastlanmaktadır⁶.

Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından 13 Haziran 2024 tarihinde resmen kabul edilmiş, 12 Temmuz 2024 tarihinde Avrupa Birliği Resmî Gazetesi'nde yayımlanarak 01 Ağustos 2024 tarihinde kademeli yürürlüğe girerek ve fakat yüksek riskli yapay zekâ sistemleri için son uyum tarihi 2027'ye ertelenmiş olan⁷ Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü'nde yapay zekâ; *“farklı özerklik seviyelerinde çalışacak şekilde tasarlanmış ve konuşlandırıldıktan sonra uyum gösterebilen, açık ya da örtük amaçlara göre aldığı girdilerden tahminler, içerik, öneriler veya fizik-*

² Bkz Oxford English Dictionary, 'artificial intelligence' <https://www.oed.com/dictionary/artificial-intelligence_n>Erişim Tarihi 21 Şubat 2026.

³ Alan M. Turing, 'Computing Machinery And Intelligence' (1950) 59 (236) Mind 433, 433-460.

⁴ John McCarthy, Marvin Lee Minsky, Nathaniel Rochester & Claude Elwood Shannon, 'A Proposal For The Dartmouth Summer Research Project On Artificial Intelligence' (31 Ağustos 1955) Dartmouth College Stanford University <<https://www-formal.stanford.edu/jmc/history/dartmouth/dartmouth.html>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2026.

⁵ John McCarthy'a göre yapay zekâ *“zekice davranan makineler oluşturma bilimi”* şeklinde de özetlenebilmektedir. Bkz John McCarthy, 'What Is Artificial Intelligence?' (2007) Stanford University <<http://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai.pdf>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2026.

⁶ Stuart J. Russell & Peter Norvig, Artificial Intelligence: A Modern Approach (New Jersey: Pearson 2010) 1-5; David Poole, Alan K. Mackworth & Randy Goebel, Computational Intelligence: A Logical Approach (New York: Oxford University Press 1998) 1.

⁷ Ertelemeye ilişkin bilgi için Bkz '2026/1744 sayılı Yapay Zekâ Torba Yasa Tasarısı (Digital Omnibus on AI)' Avrupa Birliği Resmî Gazetesi L 2026/1744 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202601744> Erişim Tarihi 05 Ağustos 2026.

sel ya da sanal ortamları etkileyebilecek kararlar gibi çıktılar üretmek için nasıl çalışılacağını çıkaran makine tabanlı sistem” şeklinde ifade edilmiştir⁸.

Avrupa Komisyonu’nun yapay zekâ yol haritasına ilişkin Politika ve Stratejik Belgelerinde yapay zekâ sistemi, *“farklı özerklik seviyelerinde çalışacak şekilde tasarlanmış ve devreye alındıktan sonra uyum gösterme yeteneğine sahip olabilen, açık veya örtük amaçlara göre aldığı girdilerden hareketle içerik, tahmin, öneri veya fiziksel ya da sanal ortamları etkileyebilecek kararlar gibi çıktılar üreten makine tabanlı sistemler”* olarak Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü ile uyumlu biçimde tanımlanmaktadır⁹.

Avrupa Konseyi’nin farklı ülkelerin hukuk sistemlerine göre geniş bir çerçeveye sunabilmek açısından tek bir yapay zekâ tanımı vermediğini; ancak insan hakları odağına bağlı kalarak Avrupa Konseyi’nin Yapay Zekâ ve İnsan Hakları, Demokrasi ve Hukukun Üstünlüğü Çerçeve Sözleşmesi’ndeki düzenlemelerden yola çıkıldığında yapay zekâyı *“belirli açık veya örtük hedefler doğrultusunda aldığı girdilerden içerik, öngörüler, öneriler veya fiziksel ya da sanal ortamları etkileyebilecek kararlar gibi çıktılar üretmek üzere tasarlanmış makine tabanlı sistem”* biçiminde özetlediğini¹⁰ söyleyebiliriz.

Ülkemize baktığımızda henüz yapay zekâyı münhasır bir hukuk mevcut olmasa da “Türkiye Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2021-2025” belgesinde yapay zekânın *“bir bilgisayarın veya bilgisayar kontrolündeki bir robotun çeşitli faaliyetleri zeki canlılara benzer şekilde yerine getirme kabiliyeti”* olarak genel tanımını¹¹ bulabiliriz.

⁸ Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act), (md 3(1): “AI system means a machine-based system that is designed to operate with varying levels of autonomy and that may exhibit adaptiveness after deployment, and that, for explicit or implicit objectives, infers, from the input it receives, how to generate outputs such as predictions, content, recommendations, or decisions that can influence physical or virtual environments.” <<http://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>> Erişim Tarihi 26 Şubat 2026.

⁹ European Commission, Artificial Intelligence in the European Commission (AI@EC): A strategic vision to foster the development and use of lawful, safe and trustworthy Artificial Intelligence systems in the European Commission C(2024) 380 final (24 January 2024) 2 : ‘In alignment with the Artificial Intelligence Act, the term AI system is used in this communication for machine-based systems designed to operate with varying levels of autonomy and that may exhibit adaptiveness after deployment and that, for explicit or implicit objectives, infers, from the input it received, how to generate output such as content, predictions, recommendations, or decisions, that can influence physical or virtual environments.’ <<https://commission.europa.eu/system/files/2024-01/EN%20Artificial%20Intelligence%20in%20the%20European%20Commission.PDF>> Erişim Tarihi 26 Şubat 2026.

¹⁰ Bkz Avrupa Konseyi, ‘Council Of Europe Framework Convention On Artificial Intelligence And Human Rights, Democracy And The Rule Of Law- Council of Europe Treaty Series (CETS) No. 225’ <<https://rm.coe.int/1680afae3c>> Erişim Tarihi 26 Şubat 2026.

¹¹ Bkz T.C. Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, ‘Türkiye Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2021-2025 Belgesi’ (Ağustos 2021) 12, <<https://cbddo.gov.tr/SharedFolderServer/Genel/File/TR-UlusalYZStratejisi2021-2025.pdf>> Erişim Tarihi 27 Şubat 2026.

Akademik literatürden genel geçer birkaç tanımlamaya daha değinecek olduğumuzda yapay zekâ için; insanların sahip olduğu anlama, öğrenme, muhakeme, tecrübelerden faydalanma gibi zihinsel süreç ve kabiliyetleri bilgisayarların gerçekleştireme yeteneği¹², algoritmalar ve veri setleri aracılığıyla bir yandan karmaşık kararlar almayı destekleyen diğer yandan otonom yapısı nedeniyle yönetim ve hukuki sorumluluk tartışmaları da yaratan teknolojik sistem¹³, öğrenebilen, karar alabilen, çevresiyle etkileşim kurabilen, bu süreçler doğrultusunda davranışlarını uyarlayabilen yazılım veya teknolojik sistemler¹⁴ şeklinde pek çok tarif görebiliriz.

Her yeni gün tanımlarına kuşkusuz yenileri eklenecek olan yapay zekâ bize göre; makine, yazılım, sistem gibi çeşitli kavramları kapsayan en üst perde vasfıyla, insan beyninin zihinsel aktivitelerini örnek alıp bunu algoritmalarla besleyerek en hızlı, en az hata payına sahip, en faydacı sonuçlara sunabilen yardımcı nitelikteki bir araçtır.

B. Yapay Zekâ Teknikleri

Çatı kavram olarak yapay zekânın, tanımında yer alan işlevleri yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyduğu bazı sıfatlar bulunmaktadır. Çalışmamızın bu kısmında “yapay zekânın alt dalları, unsurları, teknikleri, yöntemleri” gibi çeşitli isimlerle anılan ve bizim terimsel tercih olarak “yapay zekâ teknikleri” başlığını kullanmayı seçtiğimiz ve temelde en bilinen altı başlığın neyi ifade ettiğine kısaca değinilmektedir.

1. Makine Öğrenmesi

Yapay zekâ araştırmaları için bilgisayar oyunlarından faydalanan bilgisayar bilimcisi Arthur Samuel tarafından 1959 yılında yayımlanan makalede kullanılmak suretiyle literatürde adeta bağımsız bir araştırma alanı yaratan makine öğrenmesi terimi “bilgisayarların deneyim sayesinde öğrenebilme yeteneğine sahip olması” şeklinde ifade edilebilir¹⁵.

¹² Çetin Elmas, *Yapay Zekâ Uygulamaları* (5. Bs., Seçkin Yayıncılık 2021) 26.

¹³ Brandon W. Jackson, ‘Artificial Intelligence And The Fog Of Innovation: A Deep-Dive On Governance And The Liability Of Autonomous Systems’ (2024) 35(4) Santa Clara High Technology Law Journal 35, 35-63, <<https://digitalcommons.law.scu.edu/chtj/vol35/iss4/1>> Erişim Tarihi 03 Mart 2026.

¹⁴ Anastasia A. Shchitova, ‘Definition of Artificial Intelligence for Legal Regulation’ (2020) 156 iç 2nd International Scientific and Practical Conference on Digital Economy, Advances in Economics, Business and Management Research 616, 616-620 <<https://www.atlantis-press.com/article/125947856.pdf>> Erişim Tarihi 04 Mart 2026.

¹⁵ Öğrenme kavramının dama oyununda hamleler denendikçe daha iyiye doğru gitmek üzerinden anlatıldığı Arthur Samuel’in orijinal makalesi için Bkz Arthur L. Samuel, ‘Some Studies In Machine Learning Using The Game Of Checkers’ (1959) 3(3) IBM Journal of Research and Development 210, 210-229.

Makine öğrenmesinin ayırt edici özelliği “veri, girdi ve çıktı” üzerinden eğitilerek çalışabilmesi, detaylı kodlama kurallarına ihtiyaç kalmadan da verilen eğitim örnekleri üzerinden model oluşturabilmesi, deneyimleme yoluyla performansını yükseltebilmesi ve yalnızca örnek girdi-çıktı veri desenlerinden çıkarsama yaparak öğrenebilme vasfıdır¹⁶.

Makine öğrenmesinin denetimli (gözetimli), denetimsiz (gözetimsiz) ve pekiştirmeli olarak üç temel çeşidi bulunmaktadır¹⁷.

Denetimli (gözetimli) öğrenme, giriş bilgisine göre üretilen çıkış bilgisi çifti vardır ve etiketlenmiş örnek veri setlerinin kullanılması yöntemiyle en yüksek doğrulukta sonuç verebilmeye dayalı öğrenme modelidir¹⁸. Denetimsiz (gözetimsiz) öğrenme, giriş ve çıkış şeklinde etiketleme olmaksızın, sadece girdi kümesi üzerinden birbirine benzeyenler arasında ilişki kurularak kümeleme yoluyla öğrenme durumudur¹⁹. Pekiştirmeli öğrenme ise deneme yanılma yoluyla, çevreyle etkileşime girerek ödül ve ceza durumuna göre eylemin seçildiği davranışsal öğrenme modelidir²⁰.

2. Derin Öğrenme

Makine öğrenmesinin bir alt kümesi olup, yapay sinir ağlarının kullanılmasına dayanan, eldeki mevcut verilerden yeni veri yaratmaya yönelik bir tekniktir²¹.

Derin öğrenmede katmanlar halinde birçok sinir ağı bulunur, her bir katmanda bir önceki katmanın öğrenilmiş temsilleri yer alır. Derin öğrenmede alt seviye özelliklerden yüksek seviye özelliklere doğru giden hiyerarşik bir öğrenme söz konusudur²².

¹⁶ Makine öğrenmesi hakkında detaylı bilgi için Bkz Osman Gazi Güçlütürk, *Yapay Zekâ ve Verinin Kullanımı* (On İki Levha Yayıncılık, 2022) 57 vd.; Elmas (n 12) 99 vd.

¹⁷ Erdem Doğan, ‘Yapay Zekânın Hukuki Statüsü ve Hukuki Sorumluluğu’ (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi 2022) 43; Hüseyin İşcan ve Ayşe Durgun Kaygısız, ‘Yapay Zekâ: Alt Dalları ve Uygulama Alanları’ (2024) 16(4) Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 201, 204.

¹⁸ Muhammet Atalay ve Enes Çelik, ‘Büyük Veri Analizinde Yapay Zekâ ve Makine Öğrenmesi Uygulamaları’ (2017) 9 (22) Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 155, 161; Elmas (n 12) 100-101; Güçlütürk (n 16) 60-70.

¹⁹ Bkz IBM ‘What is Unsupervised Learning?’ <<https://www.ibm.com/think/topics/unsupervised-learning>> Erişim Tarihi 06 Mart 2026; Elmas (n 12) 123 vde.; Atalay ve Çelik (n 18) 161.

²⁰ Leslie Pack Kaelbling, Michael L. Littman & Andrew W. Moore, ‘Reinforcement Learning: A Survey’, (1996) (4) Journal Of Artificial Intelligence Research 237, 237-285; İşcan ve Durgun Kaygısız (n 17) 207-209.

²¹ Sepil Deniz ve Birsan Bağçeci, ‘Kavramdan Sınıfa: Yapay Zekânın Keşfi ve Eğitime Yansımaları’ (2025) 24(1) Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 576, 583-584; Armağan Ebru Bozkurt Yüksel, ‘Yapay Zekânın Buluşlarının Patentlenmesi’ (2018) 6(11) Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi 585, 589.

²² Shengjia Zhao, Jiaming Song & Stefano Ermon, ‘Learning Hierarchical Features From Deep Generative Models’ (2017) 34th International Conference On Machine Learning (PMLR C. 70) içinde, (4091-4099) <<https://proceedings.mlr.press/v70/zhao17c.html>> Erişim Tarihi 08 Mart 2026; Xingyu Liu, Zonglei

3. Doğal Dil İşleme

İnsanla makinenin rahat iletişim kurabilmesi için makinenin insanın doğal dilini tanıması, anlaması, metin sınıflandırması yapması gerekmektedir. Doğal dil işleme tekniğinin, insanın konuşma veya yazı dilini yorumlayabilme yeteneğini haiz bir bilgisayar alt bilimi olarak bu görevi yerine getirdiği söylenebilir²³.

Doğal dil işlemede; metni küçük parçalarına ayırma, bağlaç gibi ufak sözcükleri ve noktalama işaretlerini ayıklama, kelimeleri dil bilgisi yönünden analiz edip daha sonra sayısallaştırma yoluyla bir eğitim modeli izlenir²⁴.

Doğal dil işlemenin uygulama alanında genellikle yazım yanlışlarını bulup düzeltme, metin özetleme, metin seslendirme, yabancı diller arası tercüme gibi konular yer almaktadır²⁵.

4. Uzman Sistemler

Uzman sistemleri, bir konuyu işin uzmanı olan insanın uzmanlık bilgisini esas alarak, başka bir deyişle insanın karar verme özelliğini taklit edip modelleyerek, tüme varım veya tümden gelim yoluyla insana benzer şekilde çözmeye odaklanmış tasarımlar olarak tariflemek mümkündür²⁶.

Uzman sistemin çalışma mantığını özetleyecek olursak; uzman insanın bilgisini bilgi tabanında saklar, çıkarım motoru bilgi tabanında saklanan mevcut bilgiyi en uygun kural ile eşleştirir, bir çözüm veya karar üretir, vardığı sonucu kullanıcıya açıklar²⁷.

Uzman sistemin bilgi tabanı “eğer öyle ise” kuralı ile doldurulur, kuralın “eğer” kısmı elimizdeki ile örtüşürse “öyle ise” kısmındaki sonuç veri tabanına

Zhen & Jia Liu, ‘Hierarchical Sparse Coding of Objects in Deep Convolutional Neural Networks’ (2020) (14) *Frontiers In Computational Neuroscience* Makale No: 578158 <<https://doi.org/10.3389/fncom.2020.578158>> Erişim Tarihi 08 Mart 2026.

²³ Prakash M. Nadkarni, Lucila Ohno-Machado & Wendy W. Chapman, ‘Natural Language Processing: An Introduction’ (2011) 18(5) *Journal of the American Medical Informatics Association* 544, 544-551 <<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3168328/>> Erişim Tarihi 09 Mart 2026; Doğan (n 17) 42.

²⁴ Derya Oğuz, ‘Doğal Dil İşleme, Derin Öğrenme ve Metin İşleme: Çeviri Süreçlerine Yönelik Bir İnceleme’ (2025) 5(1) *International Journal of Language and Translation Studies* 166, 174 vd.

²⁵ Eşref Adalı, ‘Doğal Dil İşleme’ (2016) 5 (2) *Türkiye Bilişim Vakfı Bilgisayar Bilimleri ve Mühendisliği Dergisi* 1, 3-4 vd.

²⁶ Duygu İçen ve Süleyman Günay, ‘Uzman Sistemler ve İstatistik’ (2024) (7) *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik & Aktüerya* 37, 39 vd.

²⁷ Peter Lucas, ‘Expert Systems’ *Encyclopedia of Life Support Systems (EOLSS)* <<https://www.eolss.net/sample-chapters/c15/E6-44-03-04.pdf>> Erişim Tarihi 09 Mart 2026; Atalay ve Çelik (n 18) 159; İçen ve Günay (n 26) 40 vd.

eklenir. Bu döngü hem ileriye doğru yani veriden sonuca hem de geriye doğru yani sonuçtan veriye yürüyen şekilde yeni bir sonuç kalmayana kadar çalışabilir, böylece karmaşık konulara çözüm bulunabilir²⁸.

5. Bulanık Mantık

Bulanık mantık, klasik mantığın veya matematiğin aksine “doğru, yanlış”, “sıcak, soğuk”, “doğru=bir, yanlış=sıfır” şeklinde keskin değerler barındırmayan, bunun yerine “sıfır ve bir” aralığında birden fazla derecenin bulunduğu ve böylece belirsiz bilgi ile de çalışabilen modeldir. Bulanık mantık özellikle belirsizlik içeren dilsel ifadelerin olduğu durumlara oldukça uygun bir yapay zekâ tekniğidir. Örneğin; az, orta, biraz gibi çoklu kararsızlık ifadeleri bulanık kümelerle modellenip sayısal ve uygulanabilir, insan ihtiyacına uygun bir karara dönüştürülebilir²⁹.

Bulanık mantık da “eğer” kuralı ile tanımlanarak kural tabanlı bulanık sistem şeklinde de çalışabilir³⁰.

6. Genetik Algoritma

Temeli Darwin’in doğal seçim teorisine dayanan bu algoritma klasik yöntemlerle çözülemeyen zor problemlerde tek çözüm yerine çoklu çözüm kümesi sunarak bunların arasından en uygun olanı seçme esasına dayanmaktadır³¹.

Genetik algoritma; amacını tanımlama, başlangıç popülasyonu yaratma, uygunluğu hesaplama aşamalarından geçerek bitişe varırken en iyi ve uygun sonucu göstererek çalışır, bu nedenle zorlu konularda başvurulmuş bir yöntemdir³².

²⁸ İngilizcesi “if-then” olan “kurallar” şeklindeki kodlama ile uzman sistemlerin çalışma mantığına dair makale hakkında Bkz Randall Davis, Bruce G. Buchanan & Edward H. Shortliffe, ‘Production Rules as a Representation for a Knowledge-Based Consultation Program’ (1977) 8(1) Artificial Intelligence 15, 15-45.

²⁹ Elmas (n 12) 257 vd.; Atalay ve Çelik (n 18) 160; Reza Saatchi, ‘Fuzzy Logic Concepts, Developments and Implementation’ (2024) 15(10) Information Makale No: 656 <<https://shura.shu.ac.uk/34360/2/information-15-00656.pdf>> Erişim Tarihi 08 Mart 2026. Bulanık mantık tekniğinin babası olarak bilinen Lotfi Zadeh’in “0,1” aralığında derecelendirmeyle matematiksel çerçevede bulanık kümelerin anlatıldığı çalışması hakkında Bkz Lotfi A. Zadeh, ‘Fuzzy Sets’ (1965) 8(3) Information and Control 338, 338-353.

³⁰ Atalay ve Çelik (n 18) 160-161.

³¹ Bkz Britannica, ‘Genetik Algoritma’ <<https://www.britannica.com/technology/genetic-algorithm>> Erişim Tarihi 09.03.2026; Elmas (n 12) 435 ve.; Atalay ve Çelik (n 18) 159-160.

³² Genetik algoritmanın çalışma şemasına dair Bkz Gülşah Keklik ve Bahri Devrim Özcan, ‘Genetik Algoritmaların İşleyişi ve Genetik Algoritma Uygulamalarında Kullanılan Operatörler’ (2023) 6 (1) Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi 1052, 1054 vd.

II. İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN GEÇERLİ FESİH NEDENLERİ

A. Genel Olarak

İş Hukuku'na ilk defa 4773 sayılı Kanun ile girmiş olan geçerli neden kavramı iş güvencesi kavramının önemini gözler önüne seren, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan ve iş güvencesi kapsamına giren işçilere işverenin keyfi biçimde fesih uygulayamaması için sınır ve koruyuculuk getiren, böylece işveren fesihlerinde meşru sebebin varlığını ortaya koyan bir müessesedir³³.

İş Kanunu madde gerekçelerinin yer aldığı 07.03.2003 tarihli İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534)'nda; geçerli neden kavramının geniş kapsamlı olmasından ötürü kanun düzenlenmesinde bu kavrama objektif ölçülere uygun bir içerik kazandırılmaya çalışıldığı ve örneklerin verildiği, geçerli nedenlerin yargı kararları ile zaman içinde belirginleşeceği, haklı neden ve geçerli neden kavramlarını birbirinden ayırmak gerektiği, ülke şartları da dikkate alarak bu iki fesih sebebinin ayrımında yargı kararları ve doktrinin desteğinin beklendiği, geçerli nedenlerin haklı neden kadar ağır olmasa da işin ve işyerinin normal yürüyüşünü ve işçinin iş görme borcunu olumsuz yönde etkileyen, işveren açısından iş ilişkisini devam ettirmesi önemli ve makul ölçüler dâhilinde artık beklenemeyen haller olarak söylenebileceği gayet açık bir dil ile izah edilmektedir³⁴.

Nitekim uluslararası platformda da 158 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme (ILO)'nin 4. maddesi "*işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.*" hükmü³⁵ ile geçerli

³³ İş güvencesinin önemi hakkında Bkz Sarper Sözek, *İş Hukuku* (20. Bs., Beta Basım 2020) 552 vd.; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (8.Bs., Lykeion Yayınları 2025) 291; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 33. Bs., Beta Basım 2020) 507 vd.; geçerli sebep kavramı ve işverenin fesih yetkisinde keyfilikğin önlenmesi hakkında bkz., İbrahim Subaşı, *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi* (1. Bs., Beta Yayınevi 2011) 124 vde.; Ayşe Köme, 'İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı' (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi 2009) 91 vd.; Fevzi Şahlanan, '4857 Sayılı Kanun'un İş Güvencesine İlişkin Hükümleri' (2005) (52) Bankacılar Dergisi 56, 56-66 <<https://www.tbb.org.tr/bankacilik/arastirma-ve-yayinlar/arastirma-ve-sunumlar/pdf/228>> Erişim Tarihi 10 Mart 2026; Şeref Güler, 'Türk İş Hukukunda Geçerli Nedenle Fesih ve Sonuçları' (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi 2008) 34 vd.

³⁴ Bkz TBMM, '07.03.2003 tarihli İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu' <<https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D22/Y1/T1/DosyaKomisyonRaporunuVerdi/cf41bf35-a9c3-47ed-a5e5-8e6ecadb188.htm>> Erişim Tarihi 10 Mart 2026.

³⁵ Bkz ILO, '158 Sayılı ILO Sözleşmesi' <<https://www.ilo.org/tr/resource/158-nolu-hizmet-iliskisine-son-verilmesi-sozlesmesi>> Erişim Tarihi 10 Mart 2026; Köme (n 33) 91.

nedeni düzenlemekte iken; Türk Hukuku'nda 4857 sayılı İş Kanunu 18. maddesi ilk cümlesindeki *“otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”* ifadesi hangi koşullardaki işçi ve iş sözleşmelerinde ne tür sebeplerin geçerli neden sayılacağını belirtmiştir³⁶.

Görüldüğü üzere, geçerli nedenleri “işçinin yeterliliği, işçinin davranışları ve işyerinin veya işin gerekleri” olarak üç ana kategoride saymak mümkündür³⁷.

Çalışmamız sadece “işçinin davranışları” kategorisindeki örnek ile sınırlı olduğundan, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlere ilişkin yine kanun madde gerekçelerine baktığımızda; işverene zarar vermek, işyerindeki çalışma arkadaşlarından rahatsızlığa varan derecede borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak ifa etmek, iş akışını ve ortamını olumsuz etkileyen ilişkiler, işin akışını durduracak uzun telefon görüşmeleri, sık sık işe geç gelmek veya işini aksatmasına işyerinde dolaşmak, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik, sıkça ve gereksiz yere tartışmalar gibi hallerin örnek kabilinden sayıldığını söyleyebiliriz³⁸.

Madde gerekçelerinde değinildiği ve örneklemelerde görüldüğü üzere geçerli neden hallerinin sınırlı sayıda kalmayıp yargı kararlarına yansıyan somut örnekler ile genişleyip şekilleneceği kuşkusuzdur.

İşçinin davranışına dayalı işveren fesihleri ile ilgili pek çok yargı kararının ortak noktasında geçerli ve haklı nedenin farkına da işaret eden şekilde; işvere-

³⁶ 4857 sayılı İş Kanunu 2003, md.18.

³⁷ Geçerli fesih kavramı ve sayılan üç geçerli neden hakkında geniş bilgi için Bkz Süzek (n 33) 572 vde.; ayrıca İş Kanunu md. 18 bu üç başlığı geçerli neden olarak açıkça belirtirken maddenin devamında *“sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler, 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek, hastalık veya kaza nedeniyle 25 (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık”* hallerinin işveren feshi için geçerli neden oluşturmayacağını da düzenlemektedir. Bkz 4857 sayılı İş Kanunu 2003, md.18; Mehmet Bağcı, ‘İşe İade Davalarında Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Dava Devam Ederken Ortaya Çıkan Bazı Özel Durumlar’ 2024(2) Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (NKÜ) Hukuk Fakültesi Dergisi 215, 225.

³⁸ Madde gerekçesi hakkında Bkz Lexpera, ‘İş Kanunu Madde Gerekçeleri’ <<https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekceler/is-kanunu-madde-gerekceleri/>> Erişim Tarihi 10 Mart 2026; Subaşı (n 33) 154 vde.; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku* (9. Bs., Beta Basım 2019) 212.

nin fesih yapabilmesi için işçinin olumsuz davranışta kusurlu olmasının bir koşul olarak arandığını ve işçinin İş Kanununun 25 inci maddesi ağırlığında olmayan ve fakat çalışma düzenini bozacak nitelikteki, işin normal yürüyüşünü ve işyerinde uyumu olumsuz etkileyen davranış, söz veya eylemlerinin ise geçerli fesih nedeni sayılması gerektiğini gösteren açıklamaları görmek mümkündür³⁹.

Diğer yandan, yukarıdaki ölçütleri kabul etmekle birlikte ek olarak; iş sözleşmesine aykırı olup işçinin kusur ve ihmeline dayanmayan davranışlarından ötürü işçiye sorumluluk yüklenemeyeceği için bu durumda işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli işveren fesih nedeninden bahsedilemeyeceği, ayrıca işçinin davranışlarından kaynaklanan işveren fesihlerindeki asıl gayenin, işçinin aykırı davranışlarını cezalandırmak olmadığı, işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini bundan böyle ihlal etmeye devam etme riskini önlemeye yönelik olduğunu izah eden yargı kararları da mevcuttur⁴⁰.

B. İşçinin Devamsızlığı ve İşe Geç Gelmesi

İş Kanunu 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde “işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi” haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir⁴¹.

Görüldüğü üzere, madde “derhal feshe” konu edilebilecek ağırlıktaki üç ayrı devamsızlık halini süre yönünden açık ve emredici şekilde saymıştır. Kanunun lafzında vurgulanan “iş günü” kavramı yedi günden oluşan bir haftalık zaman diliminin altı günlük süresini ifade etmektedir. Dolayısıyla devamsızlıktan söz edilebilmesi için devamsızlık eyleminin gerçekleştiği günlerin her şeyden önce işçinin işe gelmekle mükellef bulunduğu iş günlerinden olması gerekmektedir⁴².

³⁹ Örnek yargı kararları için Bkz Yargıtay 22. HD., E.2020/1482, K.2020/5244, T.01.06.2020; Yargıtay 9.HD., E.2016/5462, K. 2017/2547, T.27.02.2017; Yargıtay 22.HD., E.2017/35974, K.2017/16105, T.04.07.2017, <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 11 Mart 2026; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 33) 298; işçinin davranışından kaynaklanan gerekçelerle yapılan işveren fesihleri için “kusur” unsurunun ayırt edici vasfı taşıdığı, işçinin kusurlu davranışı ile sözleşme ihlali yapmasının gerekliliği hakkında Bkz Canan Erdoğan, ‘İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesi’ iç Saim Ocak (edr), İş Güvencesi Hukuku (Adalet Yayınevi 2025) 612.

⁴⁰ Örnek yargı kararları için Bkz Yargıtay 22.HD., E.2017/34241, K. 2017/14209, T.15.06.2017; Yargıtay 9.HD., E.2016/34854, K.2018/2314, T.12.02.2018, <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 11 Mart 2026.

⁴¹ 4857 sayılı İş Kanunu 2003, md.25/2 (g); Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (2.Bs., Seçkin Yayıncılık 2021) 284.

⁴² “İş günü” kavramı hakkında Bkz Saim Ocak, ‘İşçinin Ardı Ardına İki İş Günü Devamsızlığı (Yargıtay Kararı Tahlili)’, (2014) 20 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 201, 211-212.

Bu maddenin yorumundan anlaşılan odur ki; işçinin meşru bir mazereti olmaksızın örneğin arka arkaya iki iş günü değil bir iş günü veya bir ay içinde herhangi bir kanuni tatil gününden sonra ama sadece bir defa ya da bir ayda üç iş günü değil, iki iş günü devamsızlık yapması işverene haklı fesih imkânı vermezken, çalışma düzeninde yaratacağı olumsuzluklar ve somut duruma göre geçerli nedenle fesih yetkisi verebilecektir⁴³.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi verdiği bir kararda⁴⁴ işçinin 24-25 Temmuz gecesi nöbetine gelmediği için tek günlük devamsızlığından işveren feshi yapılmasını fesih için geçerli neden saymıştır. Doktrinde bizim de katıldığımız bir görüş, kararın içeriğinde işçinin gelecekte aynı eylemi tekrar edeceğine dair güven sarsıcı başka fiillerden söz edilmediği için sadece matematiksel bir sayı üzerinden feshin işveren nezdinde haklı güvensizlik yaratmış olduğundan bahsedilemeyeceği üzerinden eleştirisini dile getirmiştir⁴⁵.

Bu noktada bir veya iki seferlik devamsızlık hallerinin haklı neden olmasa da geçerli fesih nedeni sayılıp sayılamayacağının belirlenmesinde, çalışmamızın aslı konusunu oluşturmaya da İş Hukuku'nun temel ilkelerinden olan "ölçülülük" ve "feshin son çare" olma prensibi uyarınca objektif değerlendirme yapılmasının önemine değinmekte fayda olur. Özellikle işçinin davranışına dayalı işveren fesihlerinde, işçinin önce bilgilendirilip ihtar edilmesi ve buna rağmen olumsuz davranışını tekrarlaması halinde işverenin savunma almak suretiyle feshe başvurusu, başka bir tabirle işçinin davranışı ile işverenin fesih işlemi arasında ölçü ve denge kurulabilmesi kritik önemdedir⁴⁶. Nitekim emsal yargı kararlarında da işçinin davranışından kaynaklı işveren feshi için işçinin kusurlu bir eylemle sözleşmesel yükümlülüğünü ihlali arandığı gibi, kusurlu eyleme

⁴³ Cevdet İlhan Günay, 'İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih', (2009) (14) Sicil İş Hukuku Dergisi 60, 65; Süzek (n 33) 589; Subaşı (n 33) 160-161. Yargıtay'ın bu tür hallerde işçinin daha önce de devamsızlık yapmış ve uyarılar almış olmasını arayan örnek kararı için Bkz Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (n 33) 546.

⁴⁴ Kararın tam metni için Bkz Yargıtay 22.HD. E.2014/1185, K. 2014/1786, T.10.02.2014, <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 11 Mart 2026.

⁴⁵ E. Murat Engin, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı', (2017) Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, On İki Levha Yayıncılık, 155-156.

⁴⁶ "Ölçülülük ve feshin son çare olması" ilkeleri yönünden kapsamlı bilgi için Bkz Muhittin Astarlı, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' (2017) Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015 209, 293-294; Süzek (n 33) 589; Resul Kurt ve Muzaffer Koç, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi: İş Güvencesi ve İşe İade Davaları* (5. Bs., Seçkin Yayıncılık 2021) 404 ve 408 vde.; Öner Eyrenci, 'Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi', iç Ali Güzel ve Deniz Ugan (edr), *İş Güvencesi ve İşe İade Davaları Semineri*, (Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 2010) 34 vde.; Erdoğan (n 39) 615; Ayşe Köme Akpulat, 'The Principle of "Ultima Ratio" in Termination of Employment Contract in Turkish Labour Law' (2018) (67) Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul 43, 43-57.

işverenin önce ihtar vermesi, verilen ihtardan sonra işçinin yeni bir yükümlülük ihlali oluşmadıkça işverenin geçerli nedenle feshe gidemeyeceği, ayrıca fesih yerine sözleşmeyi sona erdirmeye oranla daha hafif bir çare söz konusu ise bu yolun kullanılması gerekeceği yönü izah edilmektedir⁴⁷.

Sık sık rapor almak veya hastalanmak suretiyle işe devamsızlığın işveren yönünden geçerli fesih sebebi oluşturabilmesi için işveren aleyhine menfaat dengesinin bozulması, hastalığın belli süre devam etmesi, geçici olmaması, raporlu sürelerin fazlalığı ve sıklığı, işyerinde iş gücü kaybı yönünden yaşanan olumsuzluk durumuna bakılması da gerekir⁴⁸.

ILO Sözleşmesi de 6. maddesinde hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık yapılmasının fesih için geçerli neden sayılmadığını açıkça düzenlemiştir⁴⁹.

Sık sık rapor almaya bağlı devamsızlığın geçerli neden sayılabilmesi için işin niteliği de gözetilerek işverenin iş ilişkisini sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği seviyeye erişmesi ölçüt sayılabilir. Bu yönde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin örnek bir kararında, kabin memuru ve hostes olarak çalışan işçinin 7 ay içinde toplamda 15 günlük sağlık raporu almasını havacılık operasyonlarını etkileyecek düzeyde devamsızlık ve geçerli fesih nedeni saymıştır⁵⁰.

Diğer yandan, hangi durumların devamsızlığı meşru gösterebileceği konusuna İş Kanunu 55. maddesindeki “yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalı-

⁴⁷ “Emsal olayda, hasta şikâyeti üzerine daha önce hakkında iki kez tutanak tutulup savunması alınmış işçinin iki kez izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmediği için hakkında tutanaklar tutulup savunmasının alındığı anlaşılmış; son bir yıl içinde birçok kereler savunmasının alınmasını gerektirecek davranış sergilediği ve işveren açısından, işçinin davranışları nedeniyle geçerli fesih sebeplerinin bulunduğu kanaatiyle işçinin davasının reddine karar verilmiştir”. Bkz Yargıtay 7.HD., E. 2013/10940, K.2013/9896, T.27.05.2013, <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 11 Mart 2026. İş Kanunu’nda “ihtar” zaruri yasal düzenleme olarak bulunmasa da Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 166 Sayılı “İşverenin Girişimiyle İş İlişkisinin Sona Ermesine İlişkin Tavsiyesi”nde bir ilke olarak düzenlendiği görülmektedir. Bkz ILO, ‘166 Sayılı Tavsiye Kararı’ <<https://imldb.factory.iomdev.org/sites/g/files/tmzbd12486/files/IML/II/r166-termination-employment-recommendation-1982-en.pdf>> Erişim Tarihi 12 Mart 2026; Asırlı (n 46) 292.

⁴⁸ Nurşen Caniklioğlu, ‘İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ (2019) Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017 185, 228-229. Aynı eserde yazar tarafından “sıklık” ölçüsünün Alman Hukuku’nda yıllık çalışma süresinin ortalama olarak %14-25’i arasında devamsızlık yapması olarak değerlendirildiği de belirtilmektedir.

⁴⁹ 158 sayılı ILO Sözleşmesi 1982, md. 6: “Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir. Hangi hallerin geçici olarak işe gelmeme sayılacağı hangi hallerde tıbbi raporun gerekli olacağı ve bu maddenin 1. bendinin uygulanmasına getirilebilecek sınırlamalar, Sözleşme’nin 1. maddesinde belirtilen uygulama yöntemlerine göre belirlenir.” <<https://www.ilo.org/tr/resource/158-nolu-hizmet-iliskisine-son-verilmesi-sozlesmesi>> Erişim Tarihi 12 Mart 2026.

⁵⁰ Yargıtay 22. HD., E.2018/4511, K. 2018/23546, T.18.12.2018 sayılı karar ile ilgili Bkz Tankut Centel, ‘İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ile Kıdem Tazminatına İlişkin 2018 Yılı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi’ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Semineri: 06-07 Aralık 2019 165, 178.

şılmış gibi sayılan haller” düzenlemesinin kıyasen uygulanması mümkündür. Buna göre; işçinin kendisinin, eşinin, çocuğunun hastalanması, kaza geçirmesi, işçinin arabuluculuk toplantısına, konferans, kongre veya kurullara işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması, bir davaya tanık olarak katılması, bir yakınının vefat etmesi gibi örnekler devamsızlık için makul sayılabilecek mazeretlerden sayılabilir⁵¹. Devamsızlık sayılmayan, başka tabirle mazeretin kabul göreceği, hallere bir yargı kararında; sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan rapora dayalı günler ve işverenin ücretli ya da ücretsiz olarak işçiye izin verdiği günler de örnek verilmiştir⁵².

Devamsızlık eyleminin geçerli neden sayılabilmesi, diğer bir deyişle haklı neden ağırlığında görülmemesi için temel kriteri; yukarıdaki örnek yargı kararlarında da değindiğimiz üzere, güven temelinin çökmesi veya zedelenmesi ağırlığına göre ele almak mümkün olur. Buna göre, işçinin devamsızlığı işverenin güven temelini çökertecek boyutta ağır ise haklı neden; bu kadar ağır olmayıp işyerinde uyumsuzluk ve olumsuzluğa yol açıyorsa geçerli neden sayılır⁵³.

Devamsızlık fiili gibi sık sık işe geç gelmek veya mesai saati bitiminden önce işyerinden izinsiz ayrılmak da geçerli bir fesih nedeni sayılmaktadır⁵⁴.

Bu kısımda hemen “devamsızlık, işi ifa etmeme ve işe geç gelme” kavramlarının birbiri ile eş anlamlı fesih sebepleri olmadığını açıklamak yararlı olur. Nitekim pek çok yargı kararı devamsızlığı “işçinin işe hiç gelmemesi veya işine devam etmemesi” hali olarak tanımlamakta; işyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçiye devamsızlık yapmış saymamaktadır⁵⁵.

Emsal yargı kararlarında da izah edildiği üzere, işçinin gün boyunca işyerine hiç gelmemesi devamsızlık; günlük çalışma süresinin bitiş saatinden çok kısa

⁵¹ Günay (n 43) 65.

⁵² Yargıtay 9.HD., E.2014/30472, K. 2016/3413, T.22.02.2016. <<https://yargi.calismatoplum.org/pdf/yargitay-kararlari-3282-669ef05c.pdf>> Erişim Tarihi 13 Mart 2026.

⁵³ Sevil Doğan, ‘İşçinin İşe Devamsızlığında Haklı Mazeretinin Tespiti’ (2025) (75) Adalet Dergisi 665, 672; Ali Cengiz Köseoglu, *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi* (1. Bs., Beta Basım Yayın 2011) 107.

⁵⁴ Süzek (n 33) 590; Günay (n 43), 66. İş Kanunu madde gerekçesinde “işe geç gelmek” örneklenmişken “işten erken ayrılmak” örneklenmemiştir; ancak işe geç gelmek veya işten erken ayrılmak arasında önemli bir fark olmadığı, her iki eyleme de aynı hukuki yaptırımın uygulanabileceğine dair doktrin görüşü için bkz., Emre Ertan, ‘İşçinin İşe Geç Gelmesinin Hukuki Sonuçları’ (2016) (35) Sicil İş Hukuku Dergisi 99, 103.

⁵⁵ “Devamsızlık işe devam etmeme halidir” görüşündeki yargı kararları örnekleri için Bkz Yargıtay 9.HD. E.2011/15563, K. 2013/16484, T.30.05.2013; Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3.HD., E.2019/2468, K. 2020/2396, T.24.12.2020; Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 29.HD., E.2020/458, K.2020/465, T.25.11.2020; Yargıtay 9.HD., E.2016/25512, K.2020/10828, T.07.10.2020, <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 11 Mart 2026.

süre önce bile olsa işe gelmesi ise devamsızlık değil, işe geç gelme eylemi anlamına gelir⁵⁶.

Yine işe geç gelme ile ilgili bir yargı kararında, karthı geçiş sisteminin uygulandığı işyerinde işçinin işe giriş çıkış saatlerine uymayarak iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek biçimde sık sık işe geç gelip erken çıkması ve bu tutumunu alışkanlık haline getirmesi geçerli neden sayılmış; işçinin üst yöneticilerine haber verdiği iddiası işçi tarafından ispatlanamadığı ve işçi savunma vermekten de imtina ettiği için işverenin savunma yazısında öngörülen süreyi beklemesine gerek olmadığı da belirtilmiştir⁵⁷.

Başka bir yargı örneğinde, hava şartları nedeni ile ulaşımın aksadığı günlerde işverenin işyerine gelen işçilere ulaşımında zorluk yaşamamaları için erkenden işten ayrılmalarını sağlamasına rağmen işe gitmemiş işçi devamsızlık yapmış olarak kabul edilmiş; işverenin devamsızlık yapan diğer işçilere fesih uygulamaması eşit işlem borcuna ters bulunsa da davaya konu işçinin mazeret bildirmeden işe gelmemiş olması işveren açısından çekilmez hal olarak nitelenerek fesih haklı olmasa da geçerli neden sayılmıştır⁵⁸.

Göreve geç gelmeyi alışkanlık haline getirmek, ihtar ile uyarılmasına rağmen amirlerin bilgisi olmadan görev yerine defalarca geç gelmek, görev yerini erken terk etmek, sık aralıklarla mesaiye geç gelmek eylemlerine ilişkin işverence tutulan tutanakların tanık beyanlarıyla ispatlandığı başka bir vakada da Yargıtay, işyeri kurallarına uymayan bu eylemleri haklı fesih sebebi ağırlığında olmasa da işverenin bu davranışı yapan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği kanaatiyle geçerli neden olarak görmüştür⁵⁹.

İşçinin işe geç gelse bile geç gelmesinin bir gerekçesi olduğu ispatlanabiliyorsa işveren feshinin haklı veya geçerli sebep sayılmayacağı da belirtilmelidir. İşe 45 dakika geç kalması nedeniyle üretimi aksattığına yönelik hakkında tutanak tutulmuş işçinin işyeri kapı giriş kaydında saat 15.12’de işyerine geldiği ve

⁵⁶ Ertan (n 54) 102.

⁵⁷ Yargıtay 22.HD., E.2013/32439, K.2013/23194, T.04.11.2013, <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 11 Mart 2026).

⁵⁸ Yargıtay 9.HD., E.2016/10599, K.2017/7416, T.27.04.2017, <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 11 Mart 2026).

⁵⁹ Yargıtay 22.HD., E.2018/6547, K.2018/16395, T.02.07.2018. Benzer başka bir kararda da *birçok kez işe gelmeme, geç gelme, işini yapması gerektiği şekilde yapmama nedenlerine dayalı tutanaklar tutulduğu, savunmaların alındığı, ihtarlı ceza verildiği halde düzelmeyen işçinin eylemleri haklı fesi ağırlığında olmasa da işyerindeki çalışma düzenini ve iş akışını bozucu nitelikte olduğundan geçerli neden sayılmıştır*. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. HD., E.2020/3885, K.2020/287, T.12.11.2020, <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 11 Mart 2026.

saat 23.30 işyerinden ayrıldığı, işe servisle geldiği; ancak işyerine ilişkin problemleri aktarmak üzere İnsan Kaynakları'na uğradığı, bu durumu haber vermek üzere amirini aramış olsa da cevap alamadığı ispatlanan vakada yargı geç iş başı yapılması konusunda işçinin işyerine dayalı bir mazeretinin olmasını gözeterek işveren feshini haklı veya geçerli bulmamıştır⁶⁰.

Görüldüğü üzere, işçinin haklı neden fesih sebeplerinden sayılan sayıdakinden daha az olsa da mazeretsiz devamsızlık yapması, işe yine bir gerekçesi yokken geç gelmesi, işyerinde boş dolaşması ya da günlük çalışma süresi dolmadan işyerinden erken ayrılması gibi haller işveren yönünden çekilmez hal alıyorsa, başka işçilere kötü örnek teşkil ederek işyeri düzenini bozuyorsa somut olayın özelliğine, eşitlik, ölçülülük ilkelerine göre fesihte geçerli neden kanaatini yaratabilmektedir.

III. İŞÇİNİN DEVAMSIZLIĞI VE İŞE GEÇ GELMESİNİN TESPİTİNDE YAPAY ZEKÂ TEKNİKLERİ

A. Genel Olarak

Yukarıda değindiğimiz geçerli fesih nedenlerinden “devamsızlık” hali sadece işyeri düzenini bozmakla kalmayıp verim, üretim ve işçi performanslarını olumsuz etkileme riskini; “işe geç gelme” hali ise işverenin kaç dakikalık gecikmeleri fesih konusu etmeye değer bularak yorumlayacağı belirsizliğini beraberinde getirmektedir. Bu noktada günümüzün gözdelerinden yapay zekâya söz konusu fesih nedenlerini tespitte bir tahminleme metodu olarak başvurmak gerek daha tutarlı bakış açısı yaratmanın gerekse işverene izlenebilir karar desteği getirmenin kapısını açmaktadır.

Çalışmamızın bu bölümünde başta “makine öğrenmesi, derin öğrenme, doğal dil işleme, uzman sistemler, bulanık mantık ve genetik algoritma” şeklinde ana hatlarıyla ele alınan yapay zekânın en bilinen tekniklerinden hangisi veya hangilerinin devamsızlık ve işe geç gelme hallerini tespitte daha uygun olabileceği, öncelikle hangi tekniklerin uygun olmadığına değinilerek, değerlendirilmektedir.

Derin öğrenme; katmanlı sinir ağlarıyla çalışan yapısı hasebiyle isminden de anlaşılacağı üzere karmaşık ve yüksek boyutlu verilerde kullanılmaya elverişli bir tekniktir. Devamsızlık ve işe geç gelme gibi daha küçük sayısal veriyi

⁶⁰ Yargıtay 7.HD., E.2016/763, K. 2016/8171, T.13.04.2016, <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 11 Mart 2026.

içeren, kartlı geçiş, vardiya ve puantaj kayıtları ile tespit edilebilen vakalar için istenen performansı sergileyemeyeceği gibi işverene yaratacağı maliyet yönünden de bizce tercih sebebi olabilecek bir teknik türü değildir⁶¹.

Genetik algoritma tekniği biyolojik evrimden esinlenen bir arama yöntemi olduğundan, devamsızlık veya işe geç gelme gibi sayısal ve sınıflandırmaya dayalı konularda verimli ve garantili tahmin sonuçlarına elverişli olamayacağı gibi, bizce işçilerin seçiminde “ayrımcılık” yaratma riskinden ötürü de tercih edilebilir değildir⁶².

Kalan diğer dört yapay zekâ tekniği yönünden bakıldığında; sayısal veri içeren olgular taşınmasından ötürü devamsızlık ve geç gelme halleri için incelenmeye değer ilk teknik makine öğrenmesidir. Makine öğrenmesi tekniği “veri, girdi ve çıktı” üzerinden eğitilmek ve geçmişten edindiği tecrübe yoluyla öğrenme kabiliyeti sayesinde gelişerek çalışabilen bir tekniktir.

Denetimli makine öğrenmesi tekniğinde, işçinin kaç gün devamsızlığı veya kaç dakika geç kaldığı hukuksal olgusu üzerinden modele “devamsızlık ve işe geç gelme” kavramları “problem” şeklinde verilip “işçinin gelecekte devamsızlık veya geç kalma ihtimalinin ne olabileceği ve durumun geçerli fesih nedeni oluşturup oluşturmayacağı” tahminlemesi sorulabilir. Modele “girdi” olarak örneğin; işçinin işe gelmediği, başka deyişle devamsızlık yaptığı günlerin kayıtları, işçinin günlük çalışma süresi, işe giriş ve çıkış saatleri, devamsızlığın toplam kaç gün veya dakika olduğu, işçinin devamsızlık, işe geç gelme veya işten erken ayrılmada mazeretinin bulunup bulunmadığı, işçinin kaç gün veya kaç defa devamsızlık yaptığı, işe kaç dakika geç kaldığı veya işyerinden kaç dakika erken ayrıldığı, kıdem süresinin ne kadar olduğu, bu kıdem süresi boyunca kaç kez devamsızlık veya geç geliş vakası yaşandığı, işçinin bu gerekçelerle geçmişte uyarı almışsa kaç adet uyarısının olduğu gibi öğeler verilebilir. “Etiket” olarak; devamsızlık ve işe geç gelme geçerli neden sayılmaya uygun ise örneğin “1” puan, uygun değil ise “0” puan şeklinde değişkenler düşünülebilir. Model,

⁶¹ Tablosal sayısal verilerde derin öğrenmenin ağaç tabanlı modellere kıyasla performansının daha düşük kalabileceği hakkında bkz., Léo Grinsztajn, Edouard Oyallon ve Gaël Varoquaux, ‘Why Do Tree-Based Models Still Outperform Deep Learning on Typical Tabular Data?’ (2022) (35) Makale No: 37 Neural Information Processing Systems (NIPS) 22: Proceedings of the 36th International Conference on Neural Information Processing Systems 507, 507-520.

⁶² Genetik algoritmaların sayısal tahmin, ölçeklenebilirlik konusunda zorlukları hakkında Bkz Wikipedia ‘Genetic algorithm’ <https://en.wikipedia.org/wiki/Genetic_algorithm> Erişim Tarihi 16 Mart 2026; İş Hukuku’nda eşit davranma ilkesi ve ayrımcılık yasağı hakkında Bkz 4857 sayılı İş Kanunu 2003, md.5; Ercüment Özkaraca ve Canan Ünal Adınır, ‘Dar Anlamda Eşit Davranma Borcuna Aykırılıkta Ayrımcılık Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmayacağı (Karar İncelemesi)’ (2021) 2 (46) Mess Sicil İş Hukuku Dergisi 127, 131 vde.

işçinin örneğin son altı ay içinde kaç defa devamsızlığı veya geç kalma vakası olduğu, ihtar aldıktan sonra benzer eylemleri tekrar edip etmediği, kaç kez tekrar ettiği, devamsızlık veya geç gelmelerin süreklilik taşıyıp taşımadığı gibi etmenler üzerinden eğitildiğinde edildiği bu deneyime, elde ettiği veri seti ve girdilere göre uygun algoritmaları kullanarak bir sınıflandırma yaparak fesih kararının alınmasına tavsiye niteliğinde yüzdesel yardımcı sonuçlarla yaklaşık bir “çıktı” üretebilir⁶³.

Makine öğrenmesi algoritmaları sayesinde uzun süreli devamsızlıklar ayrıştırılabilir, işyerindeki devamsızlık ve geç gelme davranış modelinin riskleri tahmin edilebilir, buna göre işyerinde ihtar sistemi geliştirilmesine yönelik erken tedbirler alınabilir, geçmiş devamsızlık veya geç gelme modellerinden yüksek riskli sayılabilecek davranışlar işverence belirlenebilir. Makine öğrenmesi bu yönüyle veriye dayalı devamsızlık veya işe geç gelme eğilimlerini öngörmekte işverene yardımcı olabilecek güçte görünse de bu teknikteki maksat doğrudan fesih kararını “evet veya hayır” olarak almak değil, devamsızlık riskini öngörerek karar verici işverenlere teknik yönden kolaylık ve destek sağlayabilmek olmalıdır⁶⁴.

Makine öğrenmesinin devamsızlık ve işe geç gelme konulu bir problemi veri, etiket, model eğitimi, girdi ve çıktı unsurları vasıtasıyla analiz etmeye müsait bir teknik olması salt sayısal veri üzerinden fesih yapılabileceği anlamını taşımamaktadır. Başka bir deyişle, makine öğrenmesinde kullanılan etiketlemeyi “0=geçerli neden yok”, “1=geçerli neden var” şeklinde basite indirgemenin İş Hukuku’nun doğasına, işçiyi koruma maksadı ve temel ilkelerine uygun düşmeyeceği belirtilmelidir. Fesihte geçerli nedenin belirlenmesi süreçlerinde hiç şüphesiz işçinin kusuru, mazeret durumu, savunmasındaki açıklamaları, sicili, işin ve işyerinin niteliği, devamsızlık ve işe geç gelmenin işin verimliliğine olan somut etkisi, işverenin geçmişteki benzer uygulamaları, ölçülü ve eşitlikçi tutumu gibi çok sayıda değişken rol oynamaktadır. Makine öğrenmesi madem ki

⁶³ Denetimli makine öğrenmesi tekniğinin detayları hakkında bkz., Güçlütürk (n 16) 60-70; Elmas (n 12) 100-123.

⁶⁴ Örneklem olarak; çalışanlara ait tıbbi geçmiş, yeme-içme alışkanlığı, iş sağlığı gibi verilerin devamsızlık tahmini yapmaktaki risk faktörü, devamsızlığa olan etkisi ve makine öğrenmesi bağlantısı hakkında bkz., Pablo Llamas Blázquez, ‘Predicting Workplace Absenteeism Using Machine Learning: A Pilot Study In Occupational Health’ (2025) (20) Journal Of Occupational Medicine And Toxicology Makale No:38 <<https://doi.org/10.1186/s12995-025-00482-5>>; makine öğrenimi algoritmalarını kullanarak işyerindeki devamsızlıkları tahmin etme hakkında bkz., Samir Qaisar Ajmi, ‘Predicting Absenteeism at Work Using Machine Learning Algorithms’ (2020) 7(1) Muthanna Journal of Pure Sciences 1, 1-12, <<https://muthjps.mu.edu.iq/wp-content/uploads/2021/04/1-Predicting-Absenteeism-at-Work-Using-Machine-Learning-Algorithms.pdf>> Erişim Tarihi 17 Mart 2026.

tecrübe ile öğrenmeye açık bir tekniktir; tersten okunduğunda işyerindeki hatalı geçmiş uygulamayı, işverenin ölçüsüz verdiği bir fesih kararını, eksik tutulan bir puantaj kaydını öğrenerek sonuç çıktısını yanlış üretme riskini de barındıracağı aşikârdır. Bu açıdan makine öğrenmesi tekniğini izlenebilir, denetlenebilir, açıklanabilir ancak aynı zamanda hata ve sapma payı olabilecek bir destek biçiminde dikkate almakta fayda vardır.

Makine öğrenmesinin destek aracı olması üzerinden tekrar vurgulamak uygundur ki; bu teknik işverenin fesih yapmasında “otomatik karar verici” konumunda olmayıp, veri ve analizlerle akıllı çıktılar üretip teknik yönden işverene yardımcı işlev görebilir. Hukuki muhakeme yetisi yoktur ve yaptırım uygulanıp uygulanmaması veya yaptırımın türü gibi hususlarda yorumlama ve karar işverene aittir⁶⁵.

Bir başka yapay zekâ tekniğine değinmek istediğimizde; devamsızlık ve geç gelme kavramlarında belirsizlik içeren ifadelerin yer aldığı haller için “bulanık mantık” tekniğine bakabiliriz. İşçinin “sık sık” veya “arada sırada” işe geç gelmesi, “makulü aşan devamsızlıkları” ya da işyerinin uygulamasında örneğin “günlük on dakikanın altındaki gecikmelerin önemsiz veya düşük dereceli geç kalmalardan sayıldığı, buna karşın günlük iki saatlik gecikme veya işten erken ayrılmanın yüksek risk sayıldığı” şeklinde dereceleme usulü kullanılan durumlarda bulanık mantıktan faydalanmanın yardımcı kategoride mümkün olabileceği görüşündeyiz⁶⁶.

Doğal dil işleme; insanın doğal dilini ve metinleri daha küçük parçalara ayırarak anlamaya çalışan bir teknik olarak özellikle düz yazı odaklı vakalarda daha başarılı olabileceğinden sayısal veri içeren devamsızlık ve işe geç gelme açısından ana bir teknik olarak öncelikli tercihler arasında sayılmayabilir⁶⁷. Bununla birlikte, işçinin savunması, sağlık veya ulaşım mazereti, işçi hakkında tutulan tutanaklar, konuya dair e-posta yazışmaları, işçinin izin talebi olmuştusa

⁶⁵ Makine öğrenmesi çıktılarının hukuk dünyasında hukuki karar olarak değil, değerlendirmeyi destekleyici yardımcı bir araç olarak kullanılması gerektiğine dair bkz., Harry Surden, ‘Machine Learning And Law’ (2014) 89 (1) Washington Law Review 87, 87-115.

⁶⁶ Belirsizlik içeren dilsel ifadelerin hesaplama birimi olarak nasıl kullanılabileceğine dair Bkz Lotfi A. Zadeh, ‘Fuzzy Logic = Computing with Words’ (1996) 4 (2) IEEE Transactions on Fuzzy Systems 103, 103-111.

⁶⁷ Klasik doğal dil işleme modellerinin metinsel veri işlemek üzere tasarlandığından sayısal temsili öğrenebilse de matematiksel mantığı her zaman destekleyemeyebileceği, sınırlılık gösterebileceği ile ilgili Bkz Eric Wallace, Yizhong Wang, Sujian Li, Sameer Singh & Matt Gardner, ‘Do NLP Models Know Numbers? Probing Numeracy in Embeddings’ (2019) iç Proceedings of the 2019 Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing and the 9th International Joint Conference on Natural Language Processing 5307, 5307-5315 <<https://aclanthology.org/D19-1534.pdf>> Erişim Tarihi 16 Mart 2026.

izin talepleri, işyeri iç yönetmelikleri gibi metinsel ifadelerin analizinde yardımcı kategoride yine de doğal dil işleme tekniğinin kullanılabileceğini ve fakat bu analizin insan denetiminden geçirilmeksizin otomatikman fesih kararına konu edilmesinin risk taşıyacağını da belirtmekte fayda görmekteyiz.

Uzman insanın bilgisini bilgi tabanında saklayan ve “eğer öyle ise” kuralı ile çalışan uzman sistemlerden devamsızlık ve işe geç gelme davranışları konusunda faydalanmak mümkün olur mu diye düşündüğümüzde; örneğin, “işçi eğer 1 ayda işe 6 defa geç kalmış ise” ya da “ihtar almasına rağmen geç gelme eylemi devam ediyorsa” veya “1 ayda 2 kez devamsızlığı varsa ve mazeret göstermişse” gibi “eğer ve öyle ise” kuralı üzerinden işçinin geçmişteki devamsızlık ve işe giriş-çıkış verilerini işleyip işçinin eğilimini modelleyerek gelecekteki devamsızlık veya geç kalma olasılığını hesaplama aşamasında uzman sistemden yararlanılabileceğini söylemek yanlış görünmese de riskli bir yanı olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Sisteme bu bahsedilen devamsızlık, geç gelme, ihtar sayıları “girdi” olarak verildiğinde ve “eğer öyle ise” formülü ile kodlama yapıldığında sistemin işverene yardımcı olması ilk bakışta mümkün gelmekte iken birincil teknik seviyesinde elverişliliği olmadığını söylemek de mümkündür. Nitekim uzman sistemlerin kural tabanlı çalışması sayısal veri yönünden olumlu gelse de işçinin devamsızlığının veya işe geç gelmesinin gerekçelerini anlayıp yorumlayabilecek esnemeye müsait yapısı olmaması yine bu tekniğe de bizce temkinli yaklaşmayı gerektirmektedir⁶⁸.

Netice olarak; devamsızlık, işe geç gelme veya işten erken ayrılma olgularının tespitine yardımcı olması ve sistemsal bir kategori oluşturarak vakitten tasarruf bakımından “denetimli makine öğrenmesi ve bulanık mantık” tekniklerine ve metin analizleri yönünden “doğal dil işlemeye” İş Hukuku sahasında başvurmanın karara giden yolculukta işverene kolaylık getirebileceğini; ancak hukuki risklerinden ötürü yapay zekânın destek ve yardımcı araç sıfatından öteye geçmemek kaydıyla kullanımını uygun bulduğumuzu dile getirebiliriz.

⁶⁸ Devamsızlık ve işe geç gelme gibi sayısal veriler içeren ve arka planında pek çok gerekçe ve mazeretin bulunabileceği bir konuda “eğer ve öyleyse” mantığı ile çalışan uzman sistemlerin önceden kodlama yapabildiği zor olacağı için bu tekniğin uygun teknik olduğunu söylemek güçtür. Nitekim Surden’in makalesinde anlatmak istediği hususlardan biri de yoruma açık kuralların olduğu hukukta kural tabanlı sistemlerin her hukuki vakada tam işlevsel olamayacağına yöneliktir. Bkz. Ibid 87-115. Diğer yandan, uzman sistemler tekniğinden insan kaynakları alanında kural tabanlı öneri mekanizmaları kurmak için faydalanılması mümkün olabilir. Akıllı İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi’nin (i-HRIS) tanımlanmasına dair bkz., Abdul-Kadar Masum, Loo-See Beh, Abul-Kalam Azad & Kazi Hoque, ‘Intelligent Human Resource Information System (i-HRIS): A Holistic Decision Support Framework For HR Excellence’ (2018) 15 (1) International Arab Journal of Information Technology 121, 121-130, <<https://iajit.org/PDF/January%202018%2C%20No.%201/9605.pdf>> Erişim Tarihi 19 Mart 2026.

B. Eşit İşlem Borcu ve Algoritmik Ayrımcılık

Devamsızlık ve işe geç gelme geçerli fesih nedenlerini tespit ederken yapay zekâ tekniklerinden yasal mevzuat sınırlarına uymak kaydıyla fiilen faydalanmak her ne kadar mümkün görünse de İş Hukuku'nun temel ilkeleri, işçiyi koruma ve feshe son çare olarak başvurma ve özellikle işverenin eşit işlem borcu bakımından bu tekniklere son derece hassas yaklaşmak gerektiği mutlak surette ifade edilmelidir.

Bilindiği üzere, Anayasa'nın 10. maddesindeki "eşitlik" düzenlemesinin⁶⁹ İş Hukuku'ndaki yansıması İş Kanunu'nun 5. maddesinde⁷⁰ karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, İş Kanunu'nun 5. maddesi her ne kadar başlığı "eşit davranma ilkesi" olsa da aslen "ayrımcılık yasağını" düzenlemekte olup dar anlamda eşit davranmanın dayanağı yine Anayasa'ya uzanmaktadır⁷¹. İş ilişkisinin kurulmasından devamına ve dahi sona ermesine kadarki tüm hizmet ilişkisi boyunca işverenin eşitler arasındaki işçilere eşit davranma ve ayrımcılık yapmama yükümlülüğü söz konusudur. Birden fazla işçinin iş sözleşmesinin davranışa dayalı işveren feshine konu edildiği durumlarda işverenin daha az kusurlu işçiye daha ağır yaptırım kararı uygulamaması eşit işlem ilkesine nasıl uygun düşmekte ise eşit durumda olmayan işçilere farklı davranması da eşit işlem ilkesinin gereklerindendir⁷².

İşverenlerin işe alımdan iş sözleşmesinin sonlanmasına varan ilişkide sahip oldukları yönetsel yetkilerini yapay zekâ çağında algoritma desteği ile kullanmaları literatürde "algoritmik yönetim" olarak adlandırılmaktadır⁷³. Algoritmik yönetim sistemlerinde yazılımların yahut makine öğrenmesi gibi tecrübe ile öğrenen yapay zekâ tekniklerinin yanlış kodlamalarla veya veri setindeki tarihsel ön yargıyı tekrar ederek yahut işverenlerin geçmişteki hatalı fesih kararını doğru varsayarak istatistiksel korelasyon kurmasına bağlı yürüteceği yanlış tahminlerin eşitlik ilkesine aykırı ve ayrımcı sonuçlar doğurabileceği hiçbir zaman gözden uzak tutulmamalıdır. Yapay zekâ temelli araçların hatalı çıktılarının bazı işçileri haklı bir gerekçe olmaksızın dezavantajlı duruma getirmesi İş Hukuku yönünden "algoritmik ayrımcılık" olarak tanımlanabilir⁷⁴.

⁶⁹ 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 1982, md.10.

⁷⁰ 4857 sayılı İş Kanunu 2003, md.5/1. "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz".

⁷¹ Özkaraca ve Ünal Adınır (n 62) 131-132.

⁷² Sarper Süzek, 'İşverenin Eşit Davranma Borcu' (2008) 4 (12) Mess Sicil İş Hukuku Dergisi 24, 30-31.

⁷³ Gökhan Türe, 'Yapay Zekâ ve İş Hukuku: İşyerinde Algoritmik Yönetim' iç Saim Ocak (edr), Dijital İş Hukuku Uygulamaları (Adalet Yayınevi 2024) 158.

⁷⁴ Özgür Oğuz, 'Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık' (2024) 14 (2) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1851, 1869 vde.; Duygu Çelebi Demir, 'İş İlişkisinin Kurulmasında Robot İşe Alım ve Yapay Zekâ Kullanımı' (2025) 27 (1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 205, 224 vd.

Modelin hatalı tasarlanmış olması, kodlamanın yanlışlığı, insan denetiminin yetersiz kalması gibi çeşitli sebeplerden kaynaklı yaşanabilecek bu negatiflik devamsızlık ve işe geç gelme olgusunu tespitte örneğin kronik hasta, hamile, bakım yükümlülüğü olan kadın, işyerine sınırlı bir coğrafi bölgeden zor ulaşımı bulunan işçiler gibi grupları yanlış biçimde fesihte yüksek risk kategorisine dâhil edebilir yahut veri toplamanın yasak olduğu engellilik, sendika üyeliği gibi durumları diğer başka veriler üzerinden üretip örneğin sendikal faaliyetlerdeki bir işçiye devamsızlık yapmış gibi kabul edebilir⁷⁵.

İş Hukuku'na özgü bu risk durumları dahi tek başına yapay zekânın kolaylaştırıcı etkileri olduğu kadar dijital kanaldan işçileri ayrımcılığa maruz bırakmasını da ne yazık ki olasılık dâhilinde göstermektedir. Bu durum yapay zekâ tekniklerinin yardımcı kategoride kalması gereğine ve tek başına karar verici sıfatına getirilmemesinin isabetli olacağına bir kez daha dikkat çekmektedir.

C. Yapay Zekâ Tekniklerine Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel Bakış

Devamsızlık ve işe geç gelme geçerli fesih nedenlerinin yapay zekâ teknikleri vasıtasıyla tespiti ile kişisel veri meselesi arasında oldukça güçlü bir normatif ilişki olduğu da yadsınamaz bir gerçektir. Konunun derinliği ve ayrı bir araştırma alanı oluşturması dolayısıyla bu başlıkta en temel şekilde kişisel veri işleme ilkelerine ve işçinin kişisel verileri işlenerek oluşturulan algoritmik tespit ve tahminlemelere itiraz hakkı ilişkisine değinilmek istenmiştir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu uyarınca “gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi” kişisel veri olarak tanımlanmaktadır⁷⁶. İşçiye dair devamsızlık ve geç gelme kayıtları ise su götürmez şekilde birer kişisel veridir.

İşverenin yapay zekâ teknikleri sayesinde devamsızlık ve işe geç gelmeye yönelik algoritmik bir tespit yapabilmesinin ön koşulu kuşku yok ki kartlı geçiş, e-posta yazışmaları, vardiya bilgileri, performans verileri, işyeri kamera kayıtları ve benzeri çok sayıda veriyi işleme faaliyetine dayanmaktadır. O halde bu kişisel veri işleme faaliyetinin de en başta Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4. maddesinde düzenlenen “*hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma, ilgili mevzuatta*

⁷⁵ Algoritmaların ayrımcı sonuçlar üretebileceğine yönelik eleştiri ve örnekler için Bkz Oğuz (n 74) 1871.

⁷⁶ 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 2016, md.3/1 (d).

öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme” genel ilkelerine uygunluğu zaruridir⁷⁷.

Hukuka ve dürüstlük kuralına uygun olma ilkesini karşılayabilmek için işverenin işçinin verilerini yalnızca hukuka uygunluk sebepleri var ise ve işçinin güvenini kötüye kullanmadan, makul beklentilerine halel getirmeksizin işlemesi gerekmektedir⁷⁸.

Kişisel verilerin doğru olması her daim mecburi iken, güncellenmesi gerektiği durumlarda yapılabilir⁷⁹.

İşveren işçiye ait verileri işleyebilmek için işleme amacını açık, sade, anlaşılır biçimde ortaya koymakla yükümlüdür; gelecekte lazım olabileceği keyfiliği ile veri işlenmesi hukuka aykırıdır⁸⁰.

İşverenin veriyi işlemeye geçmeden önce meşru amacını belirlemesi, belirlediği amaç doğrultusunda ve bu amaç ile sınırlandırılmış hareket etmesi beklenir. Devamsızlık veya işe geç gelip gelmemeyi belirleme amacı ile veri işlenecek ise mesai saatleri dışında ve işçinin özel hayatını takip edercesine işlemeye devam edilmemesi gerekir, aksi durum ölçüsüz ve ihlal niteliği yaratır⁸¹.

Son olarak, gerekli süre kadar muhafaza edilme ilkesi kişisel verilerin mevzuatta düzenlenenden yahut işleme amacının gerektirdiği süreden daha fazla saklanmaması anlamını ifade etmektedir. Bu ilkenin aynı zamanda gereksiz aşırı veri toplamanın önünü geçerek veri gizliliğini korumaya fayda getirmenin zamansal karşılığını oluşturduğu da söylenebilir⁸².

Söz konusu ilkelerin İş Hukuku’na hâkim olan işçiyi koruma, dürüstlük ve özellikle ölçülülük ilkeleri ile örtüştüğü göze çarpmaktadır.

İşveren yapay zekâ tekniklerini kullanırken; modele verdiği verileri yukarıda saydığımız kişisel verilerin işlenmesi genel ilkelerine uygun ve yapay zekâ

⁷⁷ 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 2016, md.4; Kişisel verilerin işlenmesinde temel ilkelerin detaylı açıklamaları için Bkz Murat Volkan Dülger ve Gülçin Gümüş, *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku* (4. Bs., Seçkin Yayıncılık 2026) 246 vde.

⁷⁸ Esra Yiğit, *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması* (2.Bs., On İki Levha Yayıncılık 2023) 19; Nafiye Yücedağ, ‘Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler’ (2019) 1 (1) Kişisel Verileri Koruma Dergisi 47, 50.

⁷⁹ Dülger ve Gümüş (n 77) 281 vde.

⁸⁰ Yiğit (n 78) 20; Berke Kaan İmancı, ‘İş Yargılamasında Kişisel Veri İşlemenin Hukuka Uygunluğu ve Sınırları’ (2025) 90 (1) İzmir Barosu Dergisi 1, 44.

⁸¹ Yiğit (n 78) 21; meşru amaç ve uygun olmayan amaç testi hakkında detaylı açıklamalar için Bkz Yücedağ (n 78) 52 vde.

⁸² İmancı (n 80) 48 vde.; Yücedağ (n 78) 60 vde.

sisteminden edinmek istediği öngörülerin maksadı ile sınırlı biçimde işlemek zorunda olduğu kadar, işçisini Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 10. maddesi doğrultusunda işçiyi aydınlatmakla da yükümlüdür. Bu doğrultuda işveren; hem verilerin yapay zekâ teknikleri ile işlendiği hem de hangi verilerin hangi teknikler ve algoritmik modellerle analiz edildiği, analizin amacının ne olduğu ve işçinin yapay zekâ çıktılarına karşı ne tür haklarının bulunduğu hususlarında, işçinin bir talebi mevcut olmasa dahi, işçiye bilgi vermek zorundadır⁸³.

Bu başlıkta dikkat çekmek istediğimiz son bir husus ise algoritmik kararların olası risklerine karşı işçiye itiraz hakkı tanınmasının gerekliliği ve önemine ilişkindir.

İşçinin tek geçim kaynağı olan işinin yapay zekâ sisteminin öngördüğü bir tespite dayanılarak kaybedilme riski geri dönülemez neticelere, ayrımcılık ve eşitsizliğe yol açabileceğinden işçiyi korumak üzere Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendinde yer alan “işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme” hakkının işçiye tanınması yapay zekâ tekniklerinin kullanıldığı her durumda öncelikli ve kaçınılmaz olmalıdır⁸⁴.

Nitekim Avrupa Yapay Zekâ Tüzüğü’nün “istihdam, işçi yönetimi ve serbest mesleğe erişim” konulu düzenlemesi de iş ilişkisinin sona erdirilmesi için tasarlanmış yapay zekâ sistemlerini yüksek risk kategorisinde görerek mutlak surette insan gözetimini şart koşturmakta, riske maruz kalan işçilere açıklama talep etme ve itiraz hakkını tanımakta, otomatik fesih kararının yapay zekâyı bırakılmamasına işaret etmektedir⁸⁵.

SONUÇ

Hakkında tek bir tanımlamanın olmadığı ve gelişimi günden güne devam etmekte olan yapay zekâ, unsurları ve teknikleri ile bütüncül ve oldukça komplice bir sistemdir.

⁸³ Aydınlatma yükümlülüğünün ifasında uyulması gereken usul ve kurallar için Bkz Dülger ve Gümüş (n 77) 461 vde.; aydınlatmanın işverence re’sen yapılması gerektiği hakkında Bkz Yiğit (n 78) 39 vde.

⁸⁴ İtiraz hakkına ilişkin bütüncül ve kapsamlı açıklamalar için Bkz Faruk Bilir, ‘6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Otomatik Karar Alma Süreçlerine İtiraz Hakkı’ (2026) 8 (1) Kişisel Verileri Koruma Dergisi 1, 1-20.

⁸⁵ Yüksek Riskli Yapay Zekâ Sistemleri hakkında Avrupa Yapay Zekâ Tüzüğü Ek-3 için Bkz ‘Avrupa Yapay Zekâ Tüzüğü Ek-3 md. 6(2)4’ <<https://artificialintelligenceact.eu/annex/3/>> Erişim Tarihi 21 Mart 2026.

İş Hukuku'nda işverenin geçerli nedenle fesih yapabilmesinin örneklerinden olan işe devamsızlık ve işe geç gelme kavramları ise ciddi bir ağırlığa ulaşmasa da işçinin kusurlu davranışı, işyerinde düzeni bozucu ve işverenin iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği makul ölçülerdeki olumsuzluklardır.

Özel nitelik taşıyan söz konusu bu işçi davranışlarını insan kaynakları ve işverenin uygulamalı dünyası için daha sistemli hale dönüştürmekte yapay zekâdan pratik olarak nasıl faydalanılabileceğine dair hazırladığımız çalışmamızdaki amaç; bir yandan işverenin İş Hukuku alanında yapay zekâdan ne surette faydalanılabileceğini örneklem usulünde teknik bilgilerle gösterirken, diğer yandan yapay zekâ kullanılarak alınabilecek kararlarda eşit işlem borcu, ayrımcılık yasağı ve kişisel veri düzenlemelerine mutlak riayet edilmesinin gerekliliğine, her türdeki yapay zekâ tekniğinin her olaya uygun düşmeyebileceğine ve böylelikle İş Hukuku ile yapay zekâ ilişkisi yönünden var olan hukuki boşluklara dikkat çekebilme isteğimizdir.

Devamsızlık veya işe geç gelme gibi yoruma müsait insan davranışlarında, katmanlı yapısı gereği derin öğrenme tekniğini kullanmanın maliyetli olacağı ve efektif bulunmadığı, genetik algoritmanın biyolojik evrimden etkilenişi ve ayrımcılık riski sebebiyle yine elverişli görülmediği göz önüne alındığında fiilen en uygun tekniklerin; sayısal verilerin net olduğu yerlerde makine öğrenmesi, belirsiz veya dereceli olduğu yerlerde bulanık mantık olabileceği, doğal dil işleminin temel çalışma alanının düz yazı olmasından ötürü analizlere yardımda kullanılabileceği, uzman sistemlerin ise insan kaynakları uzmanının tecrübesini sisteme öğretme noktasında yardımcı destek verebileceği ve fakat esnek olmayan kural tabanlı yapısından ötürü devamsızlık ve işe geç gelmeye yol açan gerekçeleri tespit etmekte yetersiz kalabileceği yönünde bir kanaatimiz söz konusudur.

Teknik bilgi yönünden vardığımız yukarıdaki kanaatin yanında hukuki görüşümüzün özü ise; yapay zekâ sisteminden öneriler almak ve birtakım sayısal verileri sistemli hale getirmek üzere yapay zekâ tekniklerine başvurulabileceği ve fakat bu desteğin “yardımcı araç” vasfından öteye geçmemesi şeklindedir.

Yapay zekâ tekniklerinin işyerinde kural setleri oluşturmak ve işverene riskleri göstererek tedbir aldirmek yolunda proaktif destek sağlayabilmek yönünden önemli katkı sağlayacağı kuşkusuzdur; ancak nihayetinde işverenin fesih kararının gerek yargı emsalleri gerekse adalet, vicdan, muhakeme, işçinin korunması ve İş Hukuku'na hâkim “ölçülülük, objektiflik, eşit işlem, feshin son çare olma ilkesi” gibi kavramları uyarınca insan eliyle verilmesi yapay zekâ hayatımıza gelse dahi zaruridir ve hep zaruri kalmalıdır.

Yapay zekâ destekli bir fesih sürecinde sistemin hatalı kodlanması veya sapma payı düşünüldüğünde işçiler arasında algoritmik ayrımcılık yaratma riski de kaçınılmaz gerçeklerdendir. Bu durumda işçilerin yapay zekâ ve algoritmik yönetim kararlarına karşı gerek iç hukuk düzenlemeleri gerekse Avrupa Yapay Zekâ Tüzüğü ve Genel Veri Koruma Yönetmeliği başta olmak üzere uluslararası düzenlemeler ile entegre edilmiş, şeffaf, denetlenebilir, insan gözetiminin son halka olarak hep var olduğu bir düzen altında korunması her daim mecburidir.

Yapay zekânın işveren kararlarında daha güvenilir sonuçlara yardımcı olabilmesi için İş Hukuku mevzuatında ivedilikle yapay zekâ ile uyumlu değişiklikler yapılması bizce gereklidir. Bu kapsamda hem yapay zekâ ve tekniklerinin birer tanım olarak yasada yer bulması hem de iş sözleşmesinin kurulmasından, iş ilişkisinin devamına ve iş sözleşmesinin sona erme türlerine kadarki tüm süreç için etki ve sorumluluk alanının işçinin korunması temeli sarsılmadan belirlenmesi, ayrıca İş Hukuku öznelerinden olan işçi, işveren ve işveren vekili kavramlarının da yapay zekânın varlığı dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi şahsi görüş ve önerimizdir.

KAYNAKÇA

- Adalı E, ‘Doğal Dil İşleme’ (2016) 5(2) Türkiye Bilişim Vakfı Bilgisayar Bilimleri ve Mühendisliği Dergisi 1-19.
- Akyiğit E, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (2.Bs., Seçkin Yayıncılık 2021).
- Astarlı M, ‘İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ (2017) Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015 209-385.
- Atalay M ve Çelik E, ‘Büyük Veri Analizinde Yapay Zekâ ve Makine Öğrenmesi Uygulamaları’ (2017) 9 (22) Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 155-172.
- Avrupa Komisyonu, “Artificial Intelligence in the European Commission (AI@EC), A strategic vision to foster the development and use of lawful, safe and trustworthy Artificial Intelligence systems in the European Commission”, Brüksel: Avrupa Komisyonu 2024 <<https://commission.europa.eu/system/files/2024-01/EN%20Artificial%20Intelligence%20in%20the%20European%20Commission.PDF>> Erişim Tarihi 26 Şubat 2026.
- Avrupa Konseyi, “Council Of Europe Framework Convention On Artificial Intelligence And Human Rights, Democracy And The Rule Of Law- Council of Europe Treaty Series (CETS) No. 225” 2024 <<https://rm.coe.int/1680afae3c>> Erişim Tarihi 26 Şubat 2026.
- Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi, “Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence (AI Act)”, Official Journal of the European Union 2024 <<http://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>> Erişim Tarihi 26 Şubat 2026.
- Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi, ‘2026/1744 sayılı Yapay Zekâ Torba Yasa Tasarısı (Digital Omnibus on AI)’ Avrupa Birliği Resmî Gazetesi L 2026/1744 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202601744> Erişim Tarihi 05 Ağustos 2026.
- Avrupa Yapay Zekâ Tüzüğü Ek-3, <<https://artificialintelligenceact.eu/annex/3/>> Erişim Tarihi 21 Mart 2026.
- Bağcı M, ‘İşe İade Davalarında Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Dava Devam Ederken Ortaya Çıkan Bazı Özel Durumlar’ (2024) (2) Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (NKÜ) Hukuk Fakültesi Dergisi 215-240.
- Bilir F, ‘6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Otomatik Karar Alma Süreçlerine İtiraz Hakkı’ (2026) 8 (1) Kişisel Verileri Koruma Dergisi 1-20.
- Blázquez P. L, ‘Predicting Workplace Absenteeism Using Machine Learning: A Pilot Study In Occupational Health’ (2025) (20) Journal Of Occupational Medicine And Toxicology Makale No: 38 <<https://doi.org/10.1186/s12995-025-00482-5>>.
- Bozkurt Yüksel A. E, ‘Yapay Zekânın Buluşlarının Patentlenmesi’ (2018) 6 (11) Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi 585-622.

- Britannica, ‘Genetik Algoritma’ <<https://www.britannica.com/technology/genetic-algorithm>> Erişim Tarihi 09 Mart 2026.
- Canıklıoğlu N, ‘İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ (2019) Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017 185-368.
- Centel T, ‘İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ile Kıdem Tazminatına İlişkin 2018 Yılı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi’ (2021) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Semineri: 06-07 Aralık 2019 165-206.
- Çelebi Demir D, ‘İş İlişkisinin Kurulmasında Robot İşe Alım ve Yapay Zekâ Kullanımı’ (2025) 27 (1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 205-253.
- Çelik N, Canıklıoğlu N ve Canbolat T, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 33. Bs., Beta Basım 2020).
- Davis R, Buchanan B.G. & Shortliffe E.H, ‘Production Rules as a Representation for a Knowledge-Based Consultation Program’ (1977) 8(1) Artificial Intelligence 15-45.
- Deniz S ve Bağçeci B, ‘Kavramdan Sınıfa: Yapay Zekânın Keşfi ve Eğitime Yansımaları’ (2025) 24 (1) Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 576-596.
- Doğan E, ‘Yapay Zekânın Hukuki Statüsü ve Hukuki Sorumluluğu’ (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi 2022).
- Doğan S, ‘İşçinin İşe Devamsızlığında Haklı Mazeretinin Tespiti’ (2025) (75) Adalet Dergisi 665-698.
- Dülger M.V. ve Gümüş G, *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku* (4. Bs., Seçkin Yayıncılık 2026).
- Elmas Ç, *Yapay Zekâ Uygulamaları* (5.Bs., Seçkin Yayıncılık 2021).
- Engin E. M, ‘İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ (2017) Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014 129-194.
- Erdoğan C, ‘İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesi’ iç Saim Ocak (edr), İş Güvencesi Hukuku (Adalet Yayınevi 2025) 599-630.
- Ertan E, ‘İşçinin İşe Geç Gelmesinin Hukuki Sonuçları’ (2016) (35) Sicil İş Hukuku Dergisi 99-112.
- Eyrenci Ö, ‘Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi’ (2010) iç Ali Güzel ve Deniz Ugan (edr), İş Güvencesi ve İşe İade Davaları Semineri (Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 2010) 34-52.
- Eyrenci Ö, Taşkent S ve Ulucan D, *Bireysel İş Hukuku* (9. Bs., Beta Basım 2019).
- Grinsztajn L, Oyallon E & Varoquaux G, ‘Why Do Tree-Based Models Still Outperform Deep Learning on Typical Tabular Data?’ (2022) (35) Neural Information Processing Systems (NIPS)’22: Proceedings of the 36th International Conference on Neural Information Processing Systems 507-520.
- Güçlütürk O. G, *Yapay Zekâ ve Verinin Kullanımı* (1. Bs., On İki Levha Yayıncılık 2022).

- Güler Ş, ‘Türk İş Hukukunda Geçerli Nedenle Fesih ve Sonuçları’ (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi 2008).
- Günay C. İ, ‘İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih’ (2009) (14) Sicil İş Hukuku Dergisi 60-76.
- IBM, ‘What is Unsupervised Learning?’ <<https://www.ibm.com/think/topics/unsupervised-learning>> Erişim Tarihi: 06 Mart 2026.
- ILO, ‘158 Sayılı ILO Sözleşmesi’ <<https://www.ilo.org/tr/resource/158-nolu-hizmet-iliskisine-son-verilmesi-sozlesmesi>> Erişim Tarihi 10 Mart 2026.
- ILO, ‘166 Sayılı Tavsiye Kararı’ <<https://imldb.factory.iomdev.org/sites/g/files/tmzbd12486/files/IML/II/r166-termination-employment-recommendation-1982-en.pdf>> Erişim Tarihi 12 Mart 2026.
- İçen D ve Günay S, ‘Uzman Sistemler ve İstatistik’ (2024) (7) İstatistikçiler Dergisi: İstatistik & Aktüerya 37-45.
- İmancı B.K, ‘İş Yargılamasında Kişisel Veri İşlemenin Hukuka Uygunluğu ve Sınırları’ (2025) 90 (1) İzmir Barosu Dergisi 1-58.
- İşcan H ve Durgun Kaygısız A, ‘Yapay Zekâ: Alt Dalları ve Uygulama Alanları’ (2024) 16 (4) Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 201-234.
- Jackson B.W, ‘Artificial Intelligence and the Fog of Innovation: A Deep-Dive on Governance and the Liability of Autonomous Systems’ (2019) 35 (4) Santa Clara High Technology Law Journal 35-63. <<https://digitalcommons.law.scu.edu/chtlj/vol35/iss4/1>> Erişim Tarihi 03 Mart 2026.
- Kaelbling L. P, Littman M.L. & Moore, A.W, ‘Reinforcement Learning: A Survey’ (1996) (4) Journal Of Artificial Intelligence Research 237-285.
- Keklik G ve Özcan B.D, ‘Genetik Algoritmaların İşleyişi ve Genetik Algoritma Uygulamalarında Kullanılan Operatörler’ (2023) 6 (1) Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi 1052-1066.
- Köme A, ‘İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı’ (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi 2009).
- Köme Akpulat A, ‘The Principle of “Ultima Ratio” in Termination of Employment Contract in Turkish Labour Law’ (2018) (67) Annales de la Faculté de Droit d’Istanbul 43-57.
- Köseoğlu A.C, *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi* (1. Bs., Beta Basım Yayın 2011).
- Kurt R ve Koç M, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi: İş Güvencesi ve İş İade Davaları* (5. Bs., Seçkin Yayıncılık 2021).
- Lexpera, ‘İş Kanunu Madde Gerekçeleri’ <<https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekceler/is-kanunu-madde-gerekceleri/>> Erişim Tarihi 10 Mart 2026.
- Lexpera, ‘Emsal Yargı Kararları’ <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi: 11 Mart 2026.

- Liu X, Zhen Z & Liu J, 'Hierarchical Sparse Coding Of Objects In Deep Convolutional Neural Networks' (2020) (14) *Frontiers In Computational Neuroscience* Makale No: 578158 <<https://doi.org/10.3389/fncom.2020.578158>>.
- Lucas P, 'Expert Systems' *Encyclopedia of Life Support Systems (EOLSS)* <<https://www.eolss.net/sample-chapters/c15/E6-44-03-04.pdf>> Erişim Tarihi 09 Mart 2026.
- Masum A-K, Beh, L-S, Azad A-K & Hoque K, 'Intelligent Human Resource Information System (i-HRIS): A Holistic Decision Support Framework For HR Excellence' (2018) 15 (1) *International Arab Journal of Information Technology* 121-130 <<https://iajit.org/PDF/January%202018%2C%20No.%201/9605.pdf>> Erişim Tarihi 19 Mart 2026.
- McCarthy J, Minsky, M. L, Rochester N & Shannon, C. E, 'A Proposal For The Dartmouth Summer Research Project On Artificial Intelligence' (1955) Dartmouth College Stanford University <<https://www-formal.stanford.edu/jmc/history/dartmouth/dartmouth.html>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2026.
- McCarthy J, 'What Is Artificial Intelligence?' (2007) Stanford University <<http://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai.pdf>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2026.
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (8.Bs., Lykeion Yayınları 2025).
- Nadkarni P.M., Ohno-Machado L. & Chapman W.W, 'Natural Language Processing: An Introduction' *Journal of the American Medical Informatics Association* (2011) 18 (5) 544-551 <<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3168328/>> Erişim Tarihi 09 Mart 2026.
- Ocak S, 'İşçinin Ardı Ardına İki İş Günü Devamsızlığı (Yargıtay Kararı Tahlili)' (2014) 20 (1) *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 201-222.
- Oğuz D, 'Doğal Dil İşleme, Derin Öğrenme ve Metin İşleme: Çeviri Süreçlerine Yönelik Bir İnceleme' (2025) 5 (1) *International Journal of Language and Translation Studies* 166-195.
- Oxford English Dictionary, 'artificial intelligence' <https://www.oed.com/dictionary/artificial-intelligence_n> Erişim Tarihi 21 Şubat 2026.
- Oğuz Ö, 'Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık' (2024) 14 (2) *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1851-1886.
- Özkaraca E ve Ünal Adınır C, 'Dar Anlamda Eşit Davranma Borcuna Aykırılıkta Ayrımcılık Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmayacağı (Karar İncelemesi)' (2021) 2 (46) *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi* 127-136.
- Poole D, Mackworth A.K. & Goebel R, *Computational Intelligence: A Logical Approach* (New York: Oxford University Press 1998).
- Qaisar A. S, 'Predicting Absenteeism At Work Using Machine Learning Algorithms' (2020) 7 (1) *Muthanna Journal of Pure Sciences* 1-12 <<https://muthjps.mu.edu.iq/wp-content/uploads/2021/04/1-Predicting-Absenteeism-at-Work-Using-Machine-Learning-Algorithms.pdf>> Erişim Tarihi 17 Mart 2026.

- Resmî Gazete. ‘6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’, T.24.03.2016, S.29677.
- Resmî Gazete. ‘Türk İş Kanunu’, T.10.06.2003, S.25134.
- Resmî Gazete. ‘Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’, T.09.11.1982, S.17863 (Mükerrer).
- Russell S.J. & Norvig P, *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (New Jersey: Pearson 2010).
- Saatchi R, ‘Fuzzy Logic Concepts, Developments and Implementation’ (2024) 15 (10) Information Makale No: 656 <<https://shura.shu.ac.uk/34360/2/information-15-00656.pdf>> Erişim Tarihi 08 Mart 2026.
- Samuel Arthur L., ‘Some Studies In Machine Learning Using The Game Of Checkers’ (1959) 3 (3) IBM Journal of Research and Development 210-229.
- Shchitova, A. A, ‘Definition of Artificial Intelligence for Legal Regulation’ (2020) (156) iç 2nd International Scientific and Practical Conference on Digital Economy, Advances in Economics, Business and Management Research 616-620. <<https://www.atlantis-press.com/article/125947856.pdf>> Erişim Tarihi 04 Mart 2026.
- Subaşı İ, *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi* (1. Bs., Beta Yayınevi 2011).
- Surden H, ‘Machine Learning And Law’ (2014) 89 (1) Washington Law Review 87-115.
- Süzek S, *İş Hukuku* (20. Bs., Beta Basım 2020).
- Süzek S, ‘İşverenin Eşit Davranma Borcu’ (2008) 4 (12) Mess Sicil İş Hukuku Dergisi 24-38.
- Şahlanan F, ‘4857 Sayılı Kanun’un İş Güvencesine İlişkin Hükümleri’ (2005) (52) Bankacılar Dergisi 56-66 <<https://www.tbb.org.tr/bankacilik/arastirma-ve-yayinlar/arastirma-ve-sunumlar/pdf/228>> Erişim Tarihi 10 Mart 2026.
- TBMM, İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534), T.07.03.2003, Dönem 22, Yasama Yılı 1 <<https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D22/Y1/T1/DosyaKomisyonRaporunuVerdi/cf41bf35-a9c3-47eda5e5-8e6ecadb188.htm>> Erişim Tarihi 10 Mart 2026.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi Başkanlığı ve T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Türkiye Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2021-2025 (Ankara: 2021) <<https://cbddo.gov.tr/SharedFolderServer/Genel/File/TR-UlusalYZStratejisi2021-2025.pdf>> Erişim Tarihi 27 Şubat 2026.
- Turing Alan M, ‘Computing Machinery And Intelligence’ (1950) 59 (236) Mind 433-460.
- Türe G, ‘Yapay Zekâ ve İş Hukuku: İşyerinde Algoritmik Yönetim’ iç Saim Ocak (edr), Dijital İş Hukuku Uygulamaları (Adalet Yayınevi 2024) 157-206.
- Türk Dil Kurumu, ‘yapay zekâ’ <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 21 Şubat 2026.

- Wallace E, Wang Y, Li S, Singh S. & Gardner M, ‘Do NLP Models Know Numbers? Probing Numeracy in Embeddings’ (2019) içinde (5307-5315) 2019 Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing and the 9th International Joint Conference on Natural Language Processing Hong Kong, China: Association for Computational Linguistics <<https://aclanthology.org/D19-1534.pdf>> Erişim Tarihi 16 Mart 2026.
- Wikipedia ‘Genetic algorithm’ <https://en.wikipedia.org/wiki/Genetic_algorithm> Erişim Tarihi 16 Mart 2026.
- Yargıtay 9.HD., E.2014/30472, K. 2016/3413, T.22.02.2016. <<https://yargi.calismatoplum.org/pdf/yargitay-kararlari-3282-669ef05c.pdf>> Erişim Tarihi 13 Mart 2026.
- Yiğit E, *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması* (2.Bs., On İki Levha Yayıncılık 2023).
- Yücedağ N, ‘Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler’ (2019) 1 (1) Kişisel Verileri Koruma Dergisi 47-63.
- Zadeh L. A., ‘Fuzzy Sets’ (1965) 8 (3) Information and Control 338-353.
- Zadeh L.A., ‘Fuzzy Logic = Computing with Words’ (1996) 4 (2) IEEE Transactions on Fuzzy Systems 103-111.
- Zhao S, Song J. & Ermon S, ‘Learning Hierarchical Features From Deep Generative Models’ (2017) içinde (4091-4099) 34th International Conference On Machine Learning (PMLR C. 70) <<https://proceedings.mlr.press/v70/zhao17c.html>> Erişim Tarihi 08 Mart 2026.