

HUKUKİ AÇIDAN YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ VIDEO MÜLAKAT UYGULAMALARI

*İş Hukuku ve Kişisel Verilerin
Korunması Hukuku*



EZGİ SİMA ÇELİK

HUKUKİ AÇIDAN YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ VİDEO MÜLAKAT UYGULAMALARI

İş Hukuku ve Kişisel Verilerin Korunması Hukuku



İDRAK KÜLTÜR
AKADEMİSİ



HUKUKİ AÇIDAN YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ
VİDEO MÜLAKAT UYGULAMALARI
İş Hukuku ve Kişisel Verilerin Korunması Hukuku
EZGİ SİMA ÇELİK

EDITOR
Zeynep Yeşilova

KAPAK TASARIMI
İdeal Ajans

SAYFA DÜZENİ
Bilal Şenel

ISBN: 978-625-96111-9-8

İDEAL KÜLTÜR YAYINCILIK
Topkapı Mah. Kalhabaşı Sok. No:31/1
Fatih - İSTANBUL
Tel: +90 212 528 85 41
bilgi@idealkultur.com
Kültür Bakanlığı Sertifika No: 46699

Baskı ve Cilt: Erkam Yayın San. ve Tic. A.Ş.
Sertifika No: 51796

1. Baskı İstanbul, 2025

*Bu kitabın her hakkı saklıdır. Tamamen veya herhangi bir bölümü,
yayınevinin yazılı izni alınmadan basılamaz, kopyası çıkartılamaz,
fotokopisi alınmaz veya kopya anlamı taşıyabilecek hiçbir işlem yapılamaz.*

HUKUKİ AÇIDAN YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ VİDEO MÜLAKAT UYGULAMALARI

İş Hukuku ve Kişisel Verilerin Korunması Hukuku

EZGİ SİMA ÇELİK



IDEALKÜLTÜR
işletim

Ezgi Sima elik

Lisans eğitimini 2019-2023 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakóltesi'nde tamamlamıştır. 2024 yılında İbn Haldun Üniversitesi Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı'ndan "İř Hukuku ve Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Açısından Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları" başlıklı yüksek lisans tezi ile mezun olmuştur. Hâlihazırda MEF Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Roma Hukuku Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak akademik kariyerini sürdürmektedir. Çalışma alanları arasında dijitalleşen insan kaynakları yönetimi bağlamında adayların kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin hukuki çerçeve, kişisel veri güvenliği ve algoritmik ayrımcılık riskleri bulunmaktadır.

İÇİNDEKİLER

Semboller ve Kısaltmalar Listesi	7
Sunuş	9
Önsöz	13
Giriş	15

BİRİNCİ BÖLÜM

YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ İŞE ALIM SÜREÇLERİ VE VİDEO MÜLAKAT UYGULAMALARI

İşe Alım Süreci	19
Yapay Zekâ ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanımı	30
Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerine Etkisi	42
Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlar: Tanım, İşleyiş ve İşlevleri	58

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞE ALIM SÜRECİNDE YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ VİDEO MÜLAKAT SİSTEMLERİ

Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlarda Hukuki ve Etik Riskler	75
Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlarda Tarafların Hak ve Yükümlülükleri	80
Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlar ve Algoritmik Ayrımcılık Riski	113
Video Mülakat Sistemlerinin Ortaya Çıkarabileceği Ayrımcılık Riski	116

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ VIDEO
MÜLAKAT SİSTEMLERİNDE KİŞİSEL
VERİLERİN KORUNMASI

Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlarda	
Veri İşleme Faaliyetleri ve Hukuki Niteliği.....	133
Kişisel Verilerin İşlenmesinde	
Hukuka Uygunluk Sebepleri	143
Kişisel Verilerin İşlenmesinde Uyulacak İlkeler.....	159
Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri	165
Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı İşlenmesi ve Sonuçları	174
Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlar	
İçin Regülasyon ve Politika Önerileri.....	178
Sonuç	191
Kaynakça	195

SEMBOLLER VE KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliđi
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AI	Artificial Intelligence
AIDS	Acquired Immune Deficiency Syndrome
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AVI	Asynchronous Video Interview
AVI-AI	Asynchronous Video Interview – Artificial Intelligence
bkz.	Bakınız
bs.	Baskı
c.	Cilt
COMPAS	Correctional Offender Management Profiling for Alternative Sanctions
DNA	Deoksiriboz Nükleik Asit
E.	Esas
EU	European Union
GVKT	Avrupa Birliđi Genel Veri Koruma Tüzüğü
HD	Hukuk Dairesi
HIV	Human Immunodeficiency Virus
K.	Karar

Kurul	Kişisel Verileri Koruma Kurulu
KVKK	Kişisel Verileri Koruma Kanunu
md.	Madde
NLP	Natural Language Processing
No.	Numara
OCEAN	Openness, Conscientiousness, Extroversion, Agreeableness, Neuroticism
s.	Sayfa
SBE	Sosyal Bilimler Enstitüsü
sy.	Sayı
T.	Tarih
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TİHEKK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TMK	Türk Medeni Kanunu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
ÜGTDK	Ürün Güvenliği ve Teknik Düzenlemeler Kanunu
YD	Yürütmenin Durdurulması
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve devamı

SUNUŞ

Teknoloji artık yalnızca bir araç değil, toplumsal düzenin sessiz bir kural koyucusudur.

İnsanın emeğini, iletişimini ve hatta kimliğini biçimlendiren algoritmalar, çalışma yaşamının görünmeyen aktörleri hâline gelmiştir. Dijitalleşmenin öngördüğü hız, verimlilik ve ölçülebilirlik ideali, bir yandan üretkenliği artırırken öte yandan insan onurunun, mahremiyetin ve eşitliğin sınırlarını yeniden tanımlamaktadır. Günümüzde işe alım süreçlerinde, adayın yüz ifadesinden ses tonuna, kelime seçimine kadar uzanan sayısız veri, algoritmik sistemler tarafından analiz edilmekte; böylece insanı değerlendiren sistemler, insanın yerini alarak “karar veren” bir özneye dönüşmektedir.

Bu eser; 2024 yılında Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Dr. Gülnihal Ahter Yakacak ve Dr. Aybüke Karaca Yağcı'nın yer aldığı jüri tarafından oybirliğiyle başarılı bulunan “İş Hukuku ve Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Açısından Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları” başlıklı yüksek lisans tezinin gözden geçirilmiş hâlidir.

Ezgi Sima Çelik'in bu eseri, işte bu dönüşümün tam kalbinde yer almaktadır.

“Hukuki Açıdan Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları: İş Hukuku ve Kişisel Verilerin Korunması Hukuku” başlıklı eseri, modern hukuk düşüncesinin karşı karşıya olduğu

en güncel ve zorlu meselelerden birine cesaretle yaklaşmaktadır. Yazar, yapay zekâ destekli işe alım sistemlerini yalnızca teknik bir yenilik olarak değil, aynı zamanda insanın değerlendiriliş biçimini dönüştüren bir **sosyo-hukuki olgu** olarak ele almaktadır.

Eserin en güçlü yanı, teknolojik gelişmelerin ardındaki görünmez eşitsizlikleri teşhis etmesinde yatmaktadır. “*Algoritmik tarafsızlık*” söyleminin arkasında, çoğu zaman fark edilmeyen **ön yargıların yeniden üretildiği bir düzen** bulunduğu; cinsiyet, yaş, etnik köken, aksan ya da duygu ifadesi gibi insanî farklılıkların istatistiksel sapmalar olarak kodlandığı bir sistemin ortaya çıktığı, yazar tarafından büyük bir kavramsal berraklıkla analiz edilmiştir. Bu noktada çalışma, yalnızca bir hukuk araştırması değil, aynı zamanda **teknoloji etiği ve insan onuru merkezli bir sorgulama** niteliği taşımaktadır.

Yapay zekânın “objektif” görünümü altında saklanan ayrımcılık biçimlerini önceki çalışmalarımda tartışırken, hukukun bu görünmez yapısal ön yargılara karşı koruma kapasitesinin güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştım. Ezgi Sima Çelik’in bu eseri, aynı düşünsel çizgiyi sürdürerek bu meseleye özgün bir derinlik kazandırmaktadır.

Yazar, algoritmik ön yargının yalnızca teknik veri setlerinden değil, aynı zamanda kurumların karar verme alışkanlıklarından, kurumsal kültürden ve toplumsal kabullerden beslendiğini ikna edici biçimde ortaya koymaktadır. İşe alım süreçlerinde işverenin seçim serbestisi ile adayın kişisel verilerinin korunması arasındaki hassas dengeyi, hukukun insani boyutunu öne çıkaran bir yaklaşımla değerlendirmiş; bu dengeyi gözetken bütüncül çözüm önerileri geliştirmiştir.

Bu yönüyle eser, yalnızca mevcut literatürü tamamlamakla kalmayıp, teknolojinin insan üzerindeki etkisine dair hukuk

merkezli bir duyarlılığı derinleştirmektedir. Çalışma, hukukun sınırlarını yalnızca mevzuatın çizdiği çerçeveye sınırlamayıp, dijital çağın gerçekliğini oluşturan **teknolojik gözetim, algoritmik yönetim ve veri temelli çalışma ilişkileri** gibi kavramları da hukuk düşüncesinin gündemine taşımaktadır.

Böylelikle eser, hukuku dijitalleşmenin soyut bir izleyicisi olmaktan çıkarıp, bu dönüşümün ahlaki ve toplumsal sorumluluğunu üstlenen bir aktör hâline getirmektedir. Yazar, çalışmasında mevzuat hükümlerini açıklamakla yetinmemiş; dijital çağın getirdiği yeni çalışma biçimlerini, **insana yakışır iş** anlayışıyla birlikte ele almıştır.

Bu yaklaşım, çalışma hakkını yalnızca ekonomik bir güvence olarak değil, insanın onurunu ve mahremiyetini koruma alanı olarak değerlendirmesi bakımından dikkate değerdir.

Eser, bu yönüyle hukukun dijital dönüşüm karşısında insani değerleri merkeze alan bir bakış açısını sürdürebileceğini göstermektedir.

Yazarın titizlikle inşa ettiği analiz yapısı, hukuki öngörülerle sınırlı kalmayıp, geleceğe yönelik politika önerileri de içermektedir. Özellikle işe alımda kullanılan yapay zekâ sistemleri için önerdiği **şeffaflık, hesap verebilirlik ve insan gözetimi** ilkeleri, yalnızca teorik bir çerçeve değil, aynı zamanda uygulanabilir bir reform vizyonu sunmaktadır. Bu bakımdan eser hem akademik literatüre hem de uygulayıcı çevrelere hitap eden çalışmalardan biridir.

Ayrıca, yazarın ele aldığı konu bazı hukuk sistemlerinde artık **bağımsız bir düzenleme alanı** hâline gelmiş; yapay zekâ temelli işe alım ve algoritmik karar süreçleri, ayrı mevzuat ve rehberlerle denetim altına alınmaya başlanmıştır. Bu durum, yapay zekâ çağında **istihdama erişim hakkının**, yalnızca ekonomik bir fırsat değil, insan onurunun ve toplumsal eşitliğin somut bir tezahürü olarak görülmesi gerektiğini bir

kez daha ortaya koymaktadır. Ezgi Sima Çelik'in eseri, tam da bu noktada, teknolojik ilerlemenin insanı dışlamadan, ona adil bir biçimde yer açabilmesi için hukukun üstlenmesi gereken rolü hatırlatmaktadır.

Şunu da belirtmek gerekir ki Ezgi Sima Çelik'in bu eseri, yalnızca bir yüksek lisans tezinin kitaplaşmış hâli değildir. Bu eser, genç bir araştırmacının dijital çağın karmaşık sorunlarına karşı geliştirdiği bilinçli bir duruşun ürünüdür. Bilimsel dürüstlükten ödün vermeden, ele aldığı her kavramı analitik bir tutarlılıkla irdelemiş; karşılaştırmalı hukuk literatürünü büyük bir titizlikle değerlendirmiştir. Bu çabanın ardında yalnızca akademik bir merak değil, insanın teknoloji karşısındaki kırılganlığını hukuk aracılığıyla koruma iradesi yatmaktadır.

Ezgi Sima Çelik, bu çalışmasıyla dijitalleşme ve hukuk kesişiminde gelişen güncel tartışmalara anlamlı bir katkı sunmaktadır. Analitik yaklaşımı, konuyu sistematik biçimde ele alış tarzı ve akademik titizliği, onun araştırmacı kimliğini yansıtmaktadır. Çalışması, genç bir hukukçunun çağdaş sorunlara duyarlılıkla yaklaşarak, hukukun dönüşen alanlarına nitelikli katkı sağlayabileceğini göstermesi bakımından takdire değerdir. Ezgi Sima Çelik'i bu değerli katkısından, düşünsel emeğinden ve örnek gösterilecek akademik titizliğinden dolayı içtenlikle kutluyor; bu çalışmanın onu daha büyük bilimsel başarıların habercisi kılacağına yürekten inanıyorum.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu
İbn Haldun Üniversitesi, Ekim 2025

ÖNSÖZ

Yapay zekâ teknolojileri, toplumsal yaşama ve iş süreçlerine her geçen gün daha derinlemesine nüfuz ederek köklü bir değişime neden olmaktadır. Bu değişim yalnızca iş süreçlerini değil, insan kaynakları yönetimini ve özellikle işe alım süreçlerini de ciddi biçimde yeniden şekillendirmektedir. Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları, işverenlerin adayları değerlendirme biçimlerine yeni bir boyut kazandırmakta, bununla birlikte birçok hukuki ve etik ile ilgili tartışmayı gündeme getirmektedir.

Bu araştırma, söz konusu teknolojik gelişmelerin iş hukukuna yansımalarını ele almakta; işe alım süreçlerinde yapay zekâ kullanımını farklı bir bakış açısıyla değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırmamızda yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının teknik boyutunun yanı sıra kişisel veri güvenliği, algoritmik ayrımcılık ile işverenin ve adayın hak ve yükümlülükleri gibi hukuki meselelere de yer verilmiştir.

Eserin hazırlanma sürecinde manevi desteklerini her zaman yanımda hissettiğim, sabırları ve sevgileriyle bana güç veren sevgili annem Nilüfer Çelik'e ve babam Sönmez Çelik'e sonsuz teşekkür ederim. Varlıkları, bu akademik yolculuğu benim için hem anlamlı hem de mümkün kılmıştır.

Akademik rehberliği, değerli katkıları ve yönlendirmeleriyle araştırmamın her aşamasında yanımda olan, çok kıymetli

danışmanım Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu'na teşekkür ederim. Kendisinin bilgi birikimi, rehberliği ve yapıcı eleştirileri, bu eserin bilimsel niteliğini güçlendirmiştir.

Araştırmanın hem akademik çevrelerde hem de uygulayıcılar nezdinde, işe alım süreçlerine ilişkin yapay zekâ uygulamalarının daha sağlıklı ve adil bir çerçevede değerlendirilmesine katkı sunmasını temenni ederim.

Ezgi Sima ÇELİK
İstanbul, 2025

GİRİŞ

Dijitalleşmenin ivme kazandığı günümüzde, yapay zekâ teknolojileri iş yaşamının hemen her alanında etkin biçimde kullanılmakta; bu dönüşüm, insan kaynakları yönetimini de doğrudan etkilemektedir. Özellikle işe alım süreçlerinde yapay zekâyâ dayalı uygulamaların verimlilik ve pratiklik sağlamaktadır. Ancak bu teknolojilerin insan merkezli süreçlere dâhil olması; hukuki, etik ve toplumsal sorunları beraberinde getirmektedir.

Yapay zekâ destekli video mülakat sistemleri; işçi adaylarının jest, mimik, ses tonu ve konuşma biçimi gibi birçok özelliğini analiz ederek karar verme süreçlerine katkı sunmaktadır. Bu uygulamalar, işe alım sürecinde nesnel değerlendirmeler vaat etse de algoritmik ön yargı, kişisel verilerin korunması ve ayrımcılık riski gibi çeşitli tehlikeler barındırmaktadır. Bu bağlamda; özel nitelikli verilerin işlenmesi, aday rızasının geçerliliği ve işverenin bilgi edinme hakkının sınırları da tartışmalı konular arasındadır. Bu sebeple, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının yalnızca teknik yönleriyle değil, hukuki boyutlarıyla da ele alınması gerekmektedir. Adayların temel hak ve özgürlüklerinin korunması, işverenin sorumluluk sınırlarının belirlenmesi açısından bütüncül ve disiplinler arası bir bakış açısı önem taşımaktadır. Türkiye’de bu konu üzerine yapılan akademik

araştırmaların son derece sınırlı olduğu dikkate alındığında, bu eser, alanında detaylı bir inceleme sunan ilk araştırmalardan biri olma niteliği taşımaktadır.

Araştırmanın amacı, işe alım süreçlerinde giderek yaygınlaşan yapay zekâ destekli video mülakatların iş hukuku ve kişisel verilerin korunması hukuku bağlamında incelenmesidir. Eserin birinci bölümünde geleneksel işe alım yöntemleri ile yapay zekâ destekli uygulamalar karşılaştırılmakta; video mülakat sistemlerinin işleyişi, avantajları ve riskleri değerlendirilmektedir. Sonraki bölümler ise kişisel veri güvenliği, algoritmik ayrımcılık ve tarafların yükümlülüklerini merkeze almakta; Anayasa, Türk Borçlar Kanunu, KVKK ve uluslararası düzenlemeler ışığında konuyla ilgili mevcut boşlukları ve belirsizlikleri tartışmaktadır. Amaç, yapay zekânın işe alımda hukuka uygun kullanımına dair öneriler geliştirmektir.

Eserde yalnızca işe alım sürecinde kullanılan yapay zekâ uygulamaları incelenmiş ve bu bağlamda diğer insan kaynakları uygulamaları dışarıda bırakılmıştır. Ayrıca, teknik boyutlara yalnızca genel çerçevede değinilmiş, yazılım mimarileri ve algoritma türleri kapsam dışında tutulmuştur. Araştırma, esasen hukuki, etik ve toplumsal sonuçlara odaklanmaktadır. Eserde “olayların, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu açıklamaya çalışan” betimleme yönteminden yararlanılmıştır¹.

Araştırmamız literatür ve mevzuat incelemesi doğrultusunda şekillenmiştir. Kütüphane sistemleri ve ilgili veri tabanlarında, ulusal ve uluslararası kaynaklarda, İngilizce ve Türkçe “İş Hukuku”, “Yapay Zekâ”, “İşe Alım”, “Video Mülakat”, “Kişisel Veri” ve “Algoritmik Ayrımcılık” anahtar kelimeleri ile mantıksal arama işleci (Boolean operatörleri) formüle

1 Saim Kaptan, *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*, 11. bs. (Bilim Yayıncılık, 1998).

edilerek arama yapılmış ve ilgili kaynaklardan yararlanılmıştır. Bu kaynaklardan, araştırmaya yön ve katkı sunacak nitelikte olanlar seçilerek değerlendirilmiş ve faydalanılan eserlere kaynakça bölümünde yer verilmiştir. Literatür incelemesi sonucunda, eserin konusu ile ilgili araştırmaların giderek artış gösterdiği gözlemlenmiş olup, bu durum, kanaatimizce konunun güncelliğini ve önemini ortaya koymaktadır.