

İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ HUKUKU VE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI
HUKUKU AÇISINDAN YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ
VIDEO MÜLAKAT UYGULAMALARI

EZGİ SİMA ÇELİK

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. YELİZ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU

İSTANBUL, 2025

İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ HUKUKU VE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI
HUKUKU AÇISINDAN YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ
VIDEO MÜLAKAT UYGULAMALARI

EZGİ SİMA ÇELİK

TEZ JÜRİ ÜYELERİ

PROF. DR. YELİZ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU
(TEZ DANIŞMANI)

DR. ÖĞR. ÜYESİ GÜLNİHAL AHTER YAKACAK

DR. ÖĞR. ÜYESİ AYBÜKE KARACA YAĞCI

İSTANBUL, 2025

AKADEMİK DÜRÜSTLÜK BEYANI

Bu çalışmada yer alan tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, söz konusu kurallar ve ilkelerin zorunlu kıldığı çerçevede, çalışmada özgün olmayan tüm bilgi ve belgelere, alıntılama standartlarına uygun olarak referans verilmiş olduğunu beyan ederim.

Adı Soyadı: Ezgi Sima ÇELİK

İmza:

X X X X X

ÖZ

İŞ HUKUKU VE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HUKUKU AÇISINDAN
YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ VİDEO MÜLAKAT UYGULAMALARI

Çelik, Ezgi Sima

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Öğrenci Numarası: 244055024

Open Researcher and Contributor ID (ORCID): 0009-0001-8255-882X

Ulusal Tez Merkezi Referans Numarası: 10710733

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Temuz 2025, 170 Sayfa

Bu tez, işe alım süreçlerinde işçi adaylarının işe uygunluklarının değerlendirilmesinde kullanılan yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarını, iş hukuku ve kişisel verilerin korunması hukuku açısından değerlendirmeyi amaçlamaktadır. İlk bölümde; iş sözleşmesinin kurulmasına kadar olan aşamalar ele alınmış, bu sürecin dijitalleşmesiyle birlikte insan kaynakları yönetiminde yapay zekâ teknolojilerinin nasıl kullanıldığı incelenmiş ve işe alım sürecinin hukuki çerçevesi ortaya konmuştur. İkinci bölümde; yapay zekâ destekli video mülakat sistemlerinin işlevine yer verilmiş ve bu sistemlerin işleyişinde analiz edilen yüz ifadesi, beden dili, ses, konuşma ve adayın duyguları gibi verilerin işlenmesi suretiyle işe alım süreçlerinin desteklenmesinin işveren ve işçi adayı açısından avantaj ve dezavantajları değerlendirilmiştir. Tartışılan olası hukuki ve etik problemler bağlamında; algoritmik ayrımcılık, sistemlerin alabileceği kararların ön yargı barındırması ve karar verme sürecinin şeffaf olmaması kaygıları ön plana çıkmaktadır. Üçüncü bölümde ise işe uygunluğu yapay zekâ destekli sistem tarafından değerlendirilen işçi adayının kişisel verilerinin hukuki niteliği, işlenme şartları, bu süreçte veri sorumlusunun yükümlülükleri ve veri işlemenin hukuka aykırı gerçekleşmesi durumunda ortaya çıkabilecek hukuki yaptırımlar açıklanmıştır. Başta Kişisel Verileri Koruma Kanunu olmak üzere, ilgili mevzuat çerçevesinde değerlendirme yapılmıştır. Tezin sonunda; işe alımda yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının kullanılmasında sürecin şeffaflaştırılması, yapay zekâ algoritmalarının eğitiminde kullanılan verilerin

tarafsızlığının artırılması ve bu alana özgü hukuki düzenlemelere duyulan ihtiyaca yönelik öneriler sunulmuştur. Çalışma, işe alım süreçlerini etkileyen ve değiştiren teknolojik gelişmelerin, temel hak ve özgürlükler ile hukuk ilkeleri ile uyum içinde ilerlemesi gerektiği fikrini temel almakta; yeni nesil işe alım yöntemlerini hukuk disiplini içinde analiz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Algoritmik Ayrımcılık, İşe Alım, İş Hukuku, Kişisel Veri, Video Mülakat, Yapay Zekâ.



ABSTRACT

ARTIFICIAL INTELLIGENCE SUPPORTED VIDEO INTERVIEW APPLICATIONS IN TERMS OF LABOR LAW AND PERSONAL DATA PROTECTION LAW

Çelik, Ezgi Sima

MA in Private Law

Student ID: 244055024

Open Researcher and Contributor ID (ORCID): 0009-0001-8255-882X

National Thesis Center Reference Number: 10710733

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrukçüoğlu

July 2025, 170 Pages

This thesis aims to evaluate AI-supported video interview applications used in assessing job candidates' suitability in hiring processes from the perspective of labor law and personal data protection law. The first chapter examines the stages leading up to the establishment of an employment contract, explores how artificial intelligence technologies are utilized in human resources management with the digitalization of this process, and outlines the legal framework of the recruitment process. The second section focuses on the function of AI-supported video interview systems and evaluates the advantages and disadvantages of supporting the recruitment process by processing data such as facial expressions, body language, voice, speech, and the candidate's emotions for employers and job applicants. In the context of the potential legal and ethical issues discussed, concerns about algorithmic discrimination, the possibility of bias in the decisions made by the systems, and the lack of transparency in the decision-making process come to the fore. In the third chapter, the legal nature of the personal data of job candidates whose suitability for a job is evaluated by an AI-supported system, the conditions for processing this data, the obligations of the data controller in this process, and the legal sanctions that may arise in the event of unlawful data processing are explained. The evaluation is made within the framework of relevant legislation, primarily the Personal Data Protection Law. At the end of the thesis, recommendations are made regarding the need for greater transparency in the use of

AI-supported video interview applications in recruitment, increasing the impartiality of the data used in the training of AI algorithms, and the need for legal regulations specific to this field. The study is based on the idea that technological developments affecting and changing recruitment processes must progress in harmony with fundamental rights and freedoms and legal principles; it analyzes new-generation recruitment methods within the framework of legal discipline.

Keywords: Algorithmic Discrimination, Artificial Intelligence, Employment Law, Personal Data, Recruitment, Video Interview.



İTHAF

Canım annem Nilüfer Çelik ve canım babam Sönmez Çelik'e; sevgileri,
fedakârlıkları ve sonsuz destekleriyle her adımda yanımda oldukları için
minnetle...



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 çalışma, söz konusu teknolojik gelişmelerin iş hukukuna yansımalarını ele almakta; işe alım süreçlerinde yapay zekâ kullanımını farklı bir bakış açısıyla değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmamızda 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.

Tezin 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 çalışmamın her aşamasında yanımda olan, çok kıymetli danışmanım Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu'na teşekkür ederim. Kendisinin bilgi birikimi, rehberliği ve yapıcı eleştirileri, bu tezin bilimsel niteliğini güçlendirmiştir.

Çalışmanın 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

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iv
ABSTRACT	vi
İTHAF	viii
ÖNSÖZ	ix
İÇİNDEKİLER	x
SEMBOLLER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
BÖLÜM I GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı.....	2
BÖLÜM II YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ İŞE ALIM SÜREÇLERİ VE VIDEO MÜLAKAT UYGULAMALARI	4
2.1. İşe Alım Süreci.....	4
2.1.1. İş İlanı.....	7
2.1.2. İş Görüşmesi.....	10
2.2. Yapay Zekâ ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanımı.....	13
2.2.1. Yapay Zekâ Kavramı.....	15
2.2.1.1. Genel Olarak Yapay Zekâ ve Algoritmalar.....	16
2.2.1.2. Makine Öğrenmesi.....	18
2.2.2. Yapay Zekânın İnsan Kaynakları Alanındaki Etkileri.....	19
2.3. Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerine Etkisi.....	22
2.3.1. İşe Alım Süreçlerinde Kullanılan Yapay Zekâ Uygulamaları.....	23
2.3.1.1. İlan.....	23
2.3.1.2. Öz Geçmiş Tarama.....	24
2.3.1.3. Veri Analizi ve Aday Havuzu Oluşturulması.....	26
2.3.1.4. Sohbet Asistanları (Chatbotlar).....	27
2.3.2. İşe Alım Süreçlerinde Yapay Zekâ Kullanımının Avantajları ve Dezavantajları.....	28
2.3.2.1. İşçi Adayı Açısından.....	29
2.3.2.2. İşveren Açısından.....	33
2.4. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemleri: Tanım, İşleyiş ve İşlevleri.....	35
2.4.1. Genel Olarak.....	35

2.4.1.1. Video Mülakat Yöntemi ve Kullanım Biçimleri.....	38
2.4.1.2. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat	39
2.4.2. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemleri ile Edinilen Verilerin Analizi.....	40
2.4.2.1. Yüz İfadesi ve Beden Dili	41
2.4.2.2. Ses ve Konuşma Analizi	43
2.4.2.3. Duygu Analizi	44
2.4.3. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemlerinin Avantaj ve Dezavantajları	46
2.4.3.1. İşçi Adayı Açısından	46
2.4.3.2. İşveren Açısından.....	48
BÖLÜM III İŞ HUKUKU PERSPEKTİFİNDEN İŞE ALIM SÜRECİNDE YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ VIDEO MÜLAKAT SİSTEMLERİ.....	50
3.1. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemlerinin Yol Açabileceği Hukuki ve Etik Riskler.....	50
3.2. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlarda Tarafların Hak ve Yükümlülükleri...54	
3.2.1. Genel Olarak	54
3.2.2. İşverenin Hak ve Yükümlülükleri.....	57
3.2.2.1. Adaya İlişkin Bilgi Edinme Hakkı	57
3.2.2.1.1. Bilgi Edinme Hakkının Kapsamı ve Sınırları	58
3.2.2.2. Bilgi Edinme Yöntemleri	66
3.2.2.2.1. Doğrudan Bilgi Edinme Yöntemleri	67
3.2.2.2.2. Dolaylı Bilgi Edinme Yöntemleri	68
3.2.2.3. İşverenin Yükümlülükleri	70
3.2.3. İşçi Adayının Hak ve Yükümlülükleri	74
3.2.4. Tarafların Yükümlülükleri İhlaline Bağlanan Hukuki Sonuçlar	76
3.3. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemleri ve Algoritmik Ayrımcılık Riski81	
3.3.1. Algoritmik Ayrımcılık Kavramı	81
3.3.2. Video Mülakat Sistemlerinin Ortaya Çıkarabileceği Ayrımcılık Riski	84
3.3.3. Algoritmik Ayrımcılığa Bağlanan Hukuki Yaptırımlar.....	87
3.3.3.1. Yapay Zekânın Hukuki Kişiliği Sorunu	88
3.3.3.2. Türk Borçlar Kanunu Bakımından Değerlendirmesi	90
3.3.3.3. Diğer Düzenlemeler Bakımından Değerlendirme.....	93

**BÖLÜM IV YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ VIDEO MÜLAKAT SİSTEMLERİNDE
KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI 97**

4.1. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlarda Veri İşleme Faaliyetleri ve Hukuki Niteliği	97
4.1.1. İşlenen Kişisel Verilerin Hukuki Niteliği	98
4.1.1.1. Kişisel Veri Kavramı ve Genel Nitelikli Kişisel Veriler	100
4.1.1.2. Özel Nitelikli Kişisel Veriler	102
4.1.2. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri	105
4.1.2.1. Genel Olarak Kişisel Verilerin İşlenmesi Kavramı	105
4.1.2.2. Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen	106
4.1.2.3. Genel Nitelikli Kişisel Veriler Bakımından	107
4.1.2.3.1. Açık Rıza	107
4.1.2.3.2. Diğer Hukuka Uygunluk Sebepleri	110
4.1.2.4. Özel Nitelikli Kişisel Veriler Bakımından	113
4.1.2.4.1. Açık Rıza	114
4.1.2.4.2. Diğer Hukuka Uygunluk Sebepleri	115
4.2. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Uyulacak İlkeler	117
4.2.1. Amaca Uygunluk	117
4.2.2. Veri Minimizasyonu	118
4.2.3. Doğruluk ve Güncellik	119
4.2.4. Saklama Süresi Sınırlılığı	120
4.2.5. Şeffaflık	120
4.3. Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri	121
4.3.1. Aydınlatma Yükümlülüğü	122
4.3.2. Veri Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü	125
4.3.3. Veri Sorumlusunun Diğer Yükümlülükleri	126
4.4. Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı İşlenmesi ve Sonuçları	128
4.4.1. İlgili Kişinin Hakları	128
4.4.2. Hukuki Yaptırımlar	130
4.4.3. Cezai Yaptırımlar	131
4.4.4. İdari Yaptırımlar	131
4.5. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlar için Regülasyon ve Politika Önerileri	132
4.5.1. Eğitim Verilerinin Temsil Gücünün ve Güvenilirliğinin Artırılması	132
4.5.2. Karar Alma Süreçlerinde İnsan Gözetimi Odaklı Yaklaşımın Benimsenmesi	134

4.5.3. Yapay Zekâ Süreçlerinde Şeffaflık, Denetlenebilirlik ve Hesap Verebilirlik İlkelerinin Sağlanması	135
4.5.4. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlara Özgü Hukuki Düzenleme İhtiyacı	138
BÖLÜM V SONUÇ	143
REFERANSLAR.....	146
ÖZGEÇMİŞ.....	170



SEMBOLLER VE KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
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 Birliği 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
YD	Yürütmenin Durdurulması
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve devamı



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Önemi

Dijitalleşmenin ivme kazandığı günümüzde, yapay zekâ teknolojileri iş yaşamının hemen her alanında etkin biçimde kullanılmakta; bu dönüşümden insan kaynakları yönetimi de doğrudan etkilenmektedir. Özellikle işe alım süreçlerinde yapay zekâyâ dayalı uygulamaların artması, hem verimliliği artırma amacı taşımakta hem de insan kaynakları yönetiminde büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Ancak bu teknolojilerin insan merkezli süreçlere dâhil olması, beraberinde ciddi hukuki, etik ve toplumsal sorunları da getirmektedir.

Yapay zekâ destekli video mülakat sistemleri, adayların jest, mimik, ses tonu ve konuşma biçimi gibi birçok özelliğini analiz ederek karar verme süreçlerine katkı sunmaktadır. Bu uygulamalar, işe alım sürecinde nesnel değerlendirmeler yapılmasını vaat etse de algoritmik ön yargı, kişisel verilerin korunması, ayrımcılık riski ve şeffaflık eksikliği gibi çeşitli tehlikeler de barındırmaktadır. Özellikle özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi, aday rızasının kapsamı ve geçerliliği ile işverenin bilgi edinme hakkının sınırları gibi konular da önemli tartışmaları beraberinde getirmektedir.

Bu çerçevede, işe alımda kullanılan yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının yalnızca teknik yönleriyle değil, hukuki boyutlarıyla da ele alınması bir zorunluluk hâline gelmiştir. Gerek adayların temel hak ve özgürlüklerinin korunması, gerekse işverenin sorumluluk sınırlarının belirlenmesi açısından konuya bütüncül ve disiplinler arası bir bakış açısıyla yaklaşmak büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de bu konu üzerine yapılan akademik çalışmaların son derece sınırlı olduğu dikkate alındığında, bu tez alanında detaylı bir inceleme sunan ilk çalışmalardan biri olma niteliği taşımaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışmasının temel amacı, işe alım süreçlerinde giderek yaygınlaşan yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının hukuki boyutlarını iş hukuku ve kişisel verilerin korunması hukuku bağlamında incelemektir. Günümüzde, özellikle insan kaynakları yönetiminde verimlilik ve hız odaklı yaklaşımların artmasıyla birlikte, yapay zekâ destekli teknolojiler işe alım süreçlerine entegre edilmektedir. Bu entegrasyonun teknik, hukuki, etik ve toplumsal sonuçları da bulunmaktadır. Tezin birinci bölümünde geleneksel işe alım yöntemleri ile yapay zekâ destekli uygulamaların işe alım süreçlerinde kullanımı üzerinde durulmuş; ilan, öz geçmiş tarama, chatbot, video mülakat gibi farklı uygulamalar özelinde yapay zekâ teknolojilerinin insan kaynakları süreçlerine etkileri analiz edilmiştir. Ardından, yapay zekâ destekli video mülakat sistemlerinin işleyişi, adaylardan elde edilen verilerin niteliği ve değerlendirme yöntemleri ele alınmakta; aday ve işveren açısından doğan avantajlar ve riskler tartışılmaktadır.

Tezin ikinci ve üçüncü bölümleri; özellikle kişisel veri güvenliği, algoritmik ayrımcılık ve tarafların yükümlülükleri gibi hukuki meseleleri merkezine alarak yürürlükteki mevzuat çerçevesinde yapay zekâ uygulamalarına ilişkin hukuki boşlukları ve belirsizlikleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda Anayasa, Türk Borçlar Kanunu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili uluslararası düzenlemeler ışığında hukuki değerlendirmeler yapılmış; yapay zekânın hukuka uygun bir biçimde işe alım süreçlerinde kullanılabilmesi için öneriler geliştirilmiştir.

1.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Bu çalışmada, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının işe alım süreçlerinde adayın işe uygunluğunun değerlendirilmesinde kullanımına ve bunun kişisel verilerin korunması üzerindeki etkilerine odaklanılmaktadır. Bu kapsamda tezde “olayların, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu açıklamaya çalışan” betimleme yönteminden yararlanılmıştır¹.

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

Çalışmamız kapsamı itibarıyla bazı sınırlara tabi tutulmuştur. İlk olarak, tez yalnızca işe alım sürecinde kullanılan yapay zekâ uygulamalarını incelemektedir. Bu nedenle, iş ilişkilerinde yapay zekânın kullanılabileceği diğer alanlar inceleme kapsamı dışında bırakılmıştır. İkinci olarak, çalışmada teknik boyutlara yalnızca genel tanım ve işleyiş düzeyinde değinilmiştir. Video mülakat sistemlerinin yazılım mimarileri, algoritma türleri veya teknik doğruluk analizleri bu tezin kapsamı dışında tutulmuştur. Çalışma, teknik içerikten ziyade hukuki, etik ve toplumsal sonuçlara odaklanmaktadır. Üçüncü olarak, araştırmanın odak noktasını yapay zekâ destekli video mülakatlar oluşturmaktadır. İlan verme, öz geçmiş tarama ya da sohbet asistanı (chatbot) gibi diğer yapay zekâ uygulamaları yalnızca genel bir çerçevede ele alınmıştır. Ayrıca, tezde yer verilen hukuki değerlendirmeler esas olarak Türk Hukuk Sistemi çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Uluslararası düzenlemeler ise (örneğin GVKT) yalnızca karşılaştırmalı değerlendirme amacıyla sınırlı olarak ele alınmıştır.

Çalışmamız literatür ve mevzuat incelemesi doğrultusunda şekillenmiştir. Konu ile ilgili literatür araştırması ulusal ve uluslararası basılı ve elektronik bilgi kaynaklarından yapılmıştır. Literatür incelemesi çerçevesinde kütüphane sistemleri ve ilgili veri tabanlarında 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 edilerek arama yapılmış ve ilgili kaynaklara ulaşılmıştır. Bu kaynaklardan, araştırmaya yön ve katkı sunacak nitelikte olanlar seçilerek değerlendirilmiş ve faydalanılan eserlere kaynakça bölümünde yer verilmiştir.

Literatür incelemesi sonucunda, tezin konusu ile ilgili çalışmaların giderek artış gösterdiği gözlemlenmiş olup, bu durum, kanaatimizce konunun güncelliğini ve önemini ortaya koymaktadır. Araştırmanın konusu ile ilgili yayın sayısının fazla olmasına karşın, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları özelinde yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olması, bu çalışmanın önemini artırmaktadır.

BÖLÜM II

YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ İŞE ALIM SÜREÇLERİ VE VIDEO MÜLAKAT UYGULAMALARI

2.1. İşe Alım Süreci

İşe alım süreci, genel olarak iş sözleşmesinin kurulmasından önceki süreçleri ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu sebeple öncelikle iş sözleşmesinin tanımlanmasında yarar bulunmaktadır². 4857 sayılı İş Kanunu md. 8’de yapılan tanıma göre “iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” İş sözleşmesi ile eş anlamda kullanılan hizmet sözleşmesi kavramı ise 6098 sayılı TBK md. 393’te, “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak iş sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık olmak üzere üç unsurdan oluştuğu kabul edilmektedir³. İş sözleşmesi; serbestçe kurulan, iki tarafa karşılıklı borç yükleyen, taraflar arasında yoğun kişisel ilişkiler kuran, sürekli borç doğuran bir özel hukuk sözleşmesi niteliğindedir⁴.

² Belirtelim ki, İş Kanunu’nda “iş sözleşmesi”, Deniz İş Kanunu’nda “hizmet akdi”, Basın İş Kanunu’nda “iş akdi”, Türk Borçlar Kanunu’nda ise “hizmet sözleşmesi” terimleri kullanılmış olmakla birlikte, bu terimlerin tamamı aynı sözleşme türünü ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Ersun Civan, Eda Manav Özdemir, Burcu Savaş Kutsal ve Ahmet Evcimen, *İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk* (Ankara: Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Daire Başkanlığı, 2023), 35. Çalışmamızda ise iş sözleşmesi teriminin kullanılması tercih edilmiştir.

³ İş sözleşmesinin unsurlarına ilişkin olarak ayrıca bkz. Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, 24. bs. (İstanbul: Beta Yayınevi, 2024), 237 vd.; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 7. bs., c. 1 (Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2024), 80-84; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku*, 11. bs. (İstanbul: Beta Yayınevi, 2024), 62-65; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 6. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024), 25-33; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2024), 107-113.

⁴ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 237, 248; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 36. bs. (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023), 170; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 1: 79-80; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 62, 65; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 25; Akyiğit, *İş Hukuku*, 106.

Sözleşmelerin kurulmasına ilişkin genel kural, TBK md. 1 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre, “Sözleşme, tarafların iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamalarıyla kurulur.” Bir sözleşmenin kurulduğundan bahsedebilmek için sözü geçen hükümde yer alan üç unsurun kümülatif olarak gerçekleşmesi aranmaktadır. Bu unsurlar “tarafların irade açıklamasında bulunması”, “irade açıklamalarının karşılıklı olması” ve “irade açıklamalarının birbirine uygun olması”dır⁵. Tarafların irade açıklamalarının birbirine uygun olup olmadığının belirlenmesinde ise TBK md. 2/1 hükmü yol göstericidir. Bu hükme göre, “Taraflar sözleşmenin esaslı noktalarında uyuşmuşlarsa, ikinci derecedeki noktalar üzerinde durulmamış olsa bile, sözleşme kurulmuş sayılır”. İş sözleşmeleri bakımından sözleşmenin esaslı noktaları yukarı zikredilen iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarıdır⁶. Ancak şunu ifade etmek gerekir ki, işin ücret karşılığında yerine getirileceği noktasındaki irade uyuşması iş sözleşmesinin kurulmuş sayılması bakımından yeterli olup, mutlaka ücretin miktarına ilişkin bir kararlaştırma yapılmış olması aranmamaktadır⁷

İş sözleşmelerinin kurulması sürecinde, sürecin işveren tarafından yürütülen faaliyetler ile ilerlemesi mümkün olabileceği gibi aracılık faaliyetleri de söz konusu olabilir. Aracılık faaliyetleri Türkiye İş Kurumu ve özel istihdam büroları tarafından yürütülmektedir⁸. İşverenin aracılık hizmeti almaksızın aşağıda inceleyeceğimiz iş ilanı yahut diğer iletişim vasıtaları ile iş gücü ihtiyacını duyurarak adaylarla iletişim kurmak suretiyle süreci yürütmesi durumunda aday ile işveren arasındaki ilişkinin niteliğinin tespiti ve tarafların karşılıklı yükümlülüklerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Çalışma konumuz işe alım süreci ve bu sürecin aşamaları ile doğrudan

⁵ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 29. bs. (Ankara: Legem Yayınevi, 2024), 209-10; M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 22. bs., c. 1 (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2024), 53; O. Gökhan Antalya, Işıl Yelkenci, Başak Görgeç, Çisil Durgun Arslan ve Faruk Acar, *Marmara Hukuku Yorumu, Cilt: V/1- Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı*, 1. bs (Ankara: Seçkin Hukuk, 2025), 59-64; Gökhan Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması)*, 1. bs. (Lykeion Yayıncılık, 2021), 426.

⁶ Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. Gökhan Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması)*, 1. bs. (Lykeion Yayıncılık, 2021), 443-503.

⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri*, 173-79; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 237-43; Akyiğit, *İş Hukuku*, 107-13; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 1: 80-83; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 62-65; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 25-33.

⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, 24. bs. (İstanbul: Beta Yayınevi, 2024), 317-23; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri*, 36. bs. (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023), 244-58; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2024), 159-61.

ilişkili olduğundan aşağıda ayrı başlıklar altında ayrıca değerlendirmelerde bulunulacaktır⁹.

Genel kural gereği her ne kadar işverenin sözleşmenin karşı tarafını seçmekte serbesti sahibi olduğu söylenilebilirse de bu özgürlük sınırsız değildir. Bu bakımdan işe alma yükümlülüğü¹⁰ ile işe alım yasakları¹¹ getiren kanun hükümleri ile ayrımcılık yasakları ve kişisel verilerin korunması hukukundan kaynaklanan sınırların dikkate alınması gerekmektedir. İşe alım yasakları ile işe alım yükümlülükleri çalışma konumuzun dışında kaldığından ele alınmamış olup ayrımcılık yasakları¹² ve kişisel verilerin korunması hukukundan kaynaklanan sınırlamalar ise aşağıda ilgili başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenecektir¹³.

İş sözleşmesi kurulmadan ve iş ilişkisi başlamadan önce işçi adayının ve işverenin birbirini hakkında belli bir düzeyde bilgi sahibi olması gerekir. Zira işverenin, alacağı verimi göz önünde bulundurarak isabetli bir işçi seçimi yapabilmesi için işçi adayı hakkında edineceği bilgilere; işçinin de kendisine uygun bulunduğu çalışma koşullarında çalışabilmesi için işveren hakkında edineceği bilgilere ihtiyacı vardır. Belirtmek gerekir ki, bu süreçte tarafların menfaatlerinin çatışması söz konusudur. İşçi adayının iş bulma ve bir an önce işe yerleşmeye ilişkin menfaatinin karşısında işverenin en iyi adayı seçme ihtiyacı çoğu zaman çatışmaya ve güç dengesizliğine yol açmaktadır¹⁴. Çatışan menfaatler arasındaki dengenin sağlanması işverenin adayı seçme özgürlüğüne getirilen sınırlamalar ile mümkün olabilmektedir.

Personel seçimi süreci; sektöre, işyerinin büyüklüğüne, istihdam politikalarına göre değişkenlik gösterebilmekle beraber, bu süreç genelde işçi adayının uygun bir iş

⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. “2.1. İşe Alım Süreci”.

¹⁰ İşe alım yükümlülüklerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 338-44; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 284-88; Akyiğit, *İş Hukuku*, 138-46; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 112-15.

¹¹ İşe alım yasaklarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 332-38; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 280-84; Akyiğit, *İş Hukuku*, 137-38; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 107-10.

¹² Ayrıca bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Gülnihal Ahter Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 72, sy. 4 (Şubat 2024): 1702.

¹³ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.2.2.1.1. Bilgi Edinme Hakkının Kapsamı ve Sınırları”.

¹⁴ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 323; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 105; Betül Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri” (Yüksek lisans tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, 2013), 1-2.

ilanına başvurması ve devamında bir iş görüşmesinin gerçekleşmesi biçiminde ilerler¹⁵. Çalışma konumuz özellikle iş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin görüşmeler ile ilgili olmakla birlikte bu aşamaya kadar olan sürecin de kısaca açıklanması, konunun anlaşılması bakımından yarar sağlayacaktır. Bu çerçevede aşağıda işe alım sürecinin aşamaları iş ilanından başlayarak kısaca açıklanacaktır.

2.1.1. İş İlanı

İş ilanı, işverenin açık bir iş pozisyonu olduğunu ve bu pozisyonun doldurulması için bir iş sözleşmesi yapma niyetinde olduğuna dair bir irade açıklamasıdır¹⁶. İş ilanı, işverenin, bağlayıcı bir sözleşme yapma önerisi (icabı) değil, sözleşme görüşmelerine girişmek hususunda daveti niteliğindedir¹⁷. Zira sözleşmenin kurulması için gerekli irade beyanlarından daha önce açıklananı olan öneri, karşı tarafın kabul etmesi durumunda sözleşmenin kurulmasının arzu edildiğini açıklar niteliktedir. Öneride bulunan taraf, önerisiyle bağlıdır; öneri bir kesin bağlanma iradesi içerdiğinden karşı tarafın öneriyi kabul etmesiyle sözleşme kurulur. Eğer irade beyanının amacı doğrudan bir sözleşmenin kurulması değil de sözleşme görüşmelerine girişmek ise burada öneriye davetten söz edilir. Öneriye davette bulunan kişi, irade beyanı kesin bir bağlanma iradesi içermeyeceğinden bu beyanıyla bağlı olmayacak ve karşı tarafın kabulü ile sözleşmenin kurulması söz konusu olmayacaktır. Aksine, amaçlanan, karşı tarafın yapacağı öneriyle sözleşmenin meydana gelmesidir. Beyanın öneri mi öneriye davet niteliğinde mi olduğuna, beyanın içeriğine ve durumun şartlarına bakılarak karar verilir. Hayatın olağan akışına göre iş ilanının verilmesinde işverenin niyeti, ilanı kabul edecek ilk işçi adayıyla iş sözleşmesinin kurulması değildir. Bu sebeple iş ilanı bir

¹⁵ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 317, 323; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 227-28, 274; Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 1.

¹⁶ Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 227, 229; Hasan Alparslan Ayan, “İş Hukukunda Eğilimli İşletmeler”, *Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 14, sy. 2 (2024): 272; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1708.

¹⁷ Öner Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, içinde *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı* (İstanbul, 1991), 240; Manfred Rehbinder, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, çev. Ömer Teoman, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 45, sy. 1-4 (1981): 745-46; Sabahattin Yürekli, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo)”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 72, sy. 2. (2014): 541; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1708.

öneriye davet niteliğindedir. İlanın işveren tarafından hazırlanması, profesyonel destek alınması yahut yapay zekâdan yararlanılması mümkündür¹⁸.

Günümüzde yaygın olan yöntem, iş ilanlarının internet veya sosyal medya platformları aracılığıyla duyurulmasıdır. Fakat iş ilanının sözlü biçimde yapılması, duvarlara veya camlara asılarak fiziki olarak sergilenmesi, gazetelere ilan verilmesi gibi yöntemlerle gerçekleşmesi de mümkündür. Ayrıca belirtelim ki, ilan Türkçe yapılabileceği gibi farklı dillerde de olabilir¹⁹. Yapay zekâ etkisi ile ilanların algoritmik platformlar aracılığıyla verilmesi ve böylece ilana erişebilecek kişilerin de önceden belirlenebilmesi mümkün hale gelmiştir²⁰. Ancak belirtmek gerekir ki, erişim sağlayabilecek kitlenin belirlenmesinde ayrımcılık yasaklarına uyulması gerekmektedir. Zira ilanlardaki kriterlerin belirlenmesinde olduğu gibi algoritmik kitle hedefleme uygulamalarında da ayrımcılık sonucuna yol açabilecek kriterler belirlenmesi mümkündür²¹.

İş ilanlarında ideal işçi adayının özellikleri yer alır. İlanlardaki kriterler işin gerektirdiği ölçütlerin yanı sıra işçi adayının kişisel özellikleri ile ilgili de olabilir. İlanda belirli bir diplomaya veya sertifikaya sahip olma, yabancı dil konuşma gibi objektif ya da ekip ile çalışmaya uyumlu olma gibi subjektif hususlar belirtilmiş olabilir. Bu durum, işverenin sözleşme özgürlüğü kapsamındaki taraf seçme özgürlüğünden kaynaklanır. İşveren; iş sözleşmesi yapma özgürlüğü sebebiyle sözleşmeyi yapmak ya da yapmamak yönünde zorlanamayacağı gibi hangi adayı seçeceği de kural olarak tamamen işverenin kendi tercihinin bağlıdır, ihtiyaç duyduğu sayıda ve nitelikte işçiyi işe alabilir. İşveren kendi seçeceği kişiyle iş sözleşmesi yapabileceğinden iş ilanında işçide bulunması arzu edilen şartlar serbestçe belirlenebilmektedir²². Esasında bu özgürlük, borçlar hukukuna hâkim olan ilkelerden

¹⁸ Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:54-56; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 64-65; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 123.

¹⁹ Başak Ozan Özparlak, “Türk İş Hukukunda İşe Alım ve İş Sözleşmesinin Kurulması” (Doktora Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi, 2013), 4, 9; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 227.

²⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1708.

²¹ Örnekler ve ayrıntılı bilgi için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1709.

²² Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 31, 33, 228; Şükran Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, 1. bs (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2002), 64; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 1: 105; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 332; Öznur Gökçaya, Hasan Latif, ve Gazi Uçkun, “İş Arama Sürecinde İş İlanı Çözümlemesi ve İş Arayan - İş İlanı Uyumu”, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

irade özerkliği (serbestisi) ilkesi kapsamındaki sözleşme yapma özgürlüğünün bir görünümüdür. Kural olarak bir kişi bir sözleşmeyi yapıp yapmama veya sözleşmenin tarafını belirleme hususunda serbesttir. Zira kişi özerk bir varlıktır, hukuki anlamda kendi kaderini kendisi seçer. İrade özerkliği ilkesi, kişileri bu seçimi yaparken dış baskılardan korumayı amaçlar. “*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler*” in kesin hükümsüz olacağını düzenleyen TBK md. 27/1 hükmü her ne kadar irade özerkliği ilkesine bir sınırlama getiriyor ise de bu sınırlama istisnaidir. Asıl olan, sözleşme hukuku bakımından sözleşme özgürlüğü olarak da adlandırılan irade özerkliğidir²³. Ancak sözleşme yapma özgürlüğü ve dolayısıyla işverenin iş ilanındaki ölçütleri belirlemeye yönelik özgürlüğü sınırsız değildir. Zira iş ilanında işverenin adaylar arasında ayrımcılığa varan kriterler belirlemekten kaçınması gerekir²⁴. İş ilanında yer alan ifadelerin ayrımcılık teşkil etmesi hususunun Anayasa md. 10, İş Kanunu md. 5 ve TİHEKK’in (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu) ilgili hükümleri ile değerlendirilmesi gerekir. Şunu da ekleyelim ki, bu düzenlemelerden İş Kanunu’nun 5’inci maddesinde işe alımda ayrımcılığın yaptırımına ilişkin eksiklik öğretide kanaatimizce de isabetle eleştirilmektedir. Bu hâllerde TİHEKK md. 6 uygulama alanı bulabilmektedir²⁵.

İşçi adayının ilana başvurması ve kabul alması hâlinde genelde bir sonraki aşama olan iş görüşmesine (mülakat) geçilir. Günümüzde iş görüşmelerinin yapay zekâ aracılığıyla gerçekleştirilmesi mümkün olup çalışma konumuz da özellikle video mülakatlarda yapay zekâ uygulamalarının kullanımına ilişkin olduğundan bu konu aşağıda ayrı bir başlık altında incelenecektir²⁶.

Dergisi, 2015, 29; M. Zeki Adal, “İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Seçiminin Hukuki Boyutu”, *Beykoz Akademi Dergisi* 4, sy. 1 (16 Şubat 2016): 74, doi:10.14514/BYK.m.21478082.2016.4/1.72-88.

²³ Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:24-25; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 16-17.

²⁴ Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 3. bs. (Ankara: Seçkin Hukuk, 2023), 116; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 231-33.

²⁵ İş ilanındaki ayrımcılığa ilişkin özel hukuk sorumluluğu ve yetersiz kaldığı hususlara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Gökhan Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması)*, 1. bs. (Lykeion Yayıncılık, 2021), 259-62, 267-74. İşe alım sürecinde ayrımcılık yasakları, kanuni dayanakları, iş ilanına etkisi ve ilgili hükümler “3.3.3.2. Diğer Düzenlemeler Bakımından Değerlendirme” başlığında ayrıntılı biçimde değerlendirilecektir.

²⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. “2.3.1. İşe Alım Süreçlerinde Kullanılan Yapay Zekâ Uygulamaları”.

2.1.2. İş Görüşmesi

İş görüşmesi, işçi adayı ve işveren tarafının birbirini tanıma fırsatı bulduğu aşamadır. Bu aşamada kurulması olası sözleşmenin tarafları arasında özel bir bağlantı kurulduğu ve bu nedenle tarafların bazı hak ve yükümlülükleri olduğu kabul edilmektedir²⁷. Bu sebeple “iş sözleşmesi görüşmesi” sürecinin tam olarak ne zaman başladığının tayini önemlidir. Ancak belirtelim ki iş ilişkileri bakımından sözleşme görüşmelerinin hangi anda başladığı öğretide tartışmalıdır.

Sözleşme görüşmelerinin başlamış olduğunun söylenebilmesi için, görüşmelere girmeye yönelik beyanın belirli bir kişiye yöneltilmiş ve sözleşme kurma amacı doğrultusunda bir ilişkinin mevcut olması gerekir. Bu sebeple iş ilanı gibi belirli bir muhataba yöneltilmemiş olan öneriye davet niteliğindeki bir beyan sözleşme görüşmelerinin başlaması için yeterli değildir. Ancak bu ilanın yöneldiği kişilerden birinin bu iş ilanı bağlamında işveren ile iletişime geçmesi ile görüşmelerin başlaması mümkündür²⁸.

Öğretideki bir görüşe göre, sözleşme görüşmeleri, işçi adayının iş ilanına başvurması ve işverenin talep ettiği gerekli evrakı göndermesi ile başlar. Ancak, işverenin adaydan evrakı talep etmesi söz konusu olmaksızın adayın bu evrakı kendiliğinden işverene göndermesi durumunda görüşmeler başlamış sayılmayacaktır. Zira işveren tarafından bir ilanın veya çağrının bulunmaması hâlinde, işverenin iş sözleşmesi yapmaya yönelik iradesinden veya irade beyanından söz edilemez²⁹. Oysa sözleşme görüşmelerinin başlayabilmesi için taraflar arasında sözleşme kurma amacına dayanan

²⁷ Huriye Reyhan Demircioğlu, *Güven Esası Uyarınca Sözleşme Görüşmelerindeki Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo Sorumluluğu)* (Ankara: Yetkin Basımevi, 2009), 183; Özgür Güvenç, “Culpa in Contrahendo Sorumluluğu Bağlamında Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi)* 18, sy. 3-4 (2014): 373; Yürekli, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk”, 546; Atanur Karaahmetoğlu, “Sözleşme Görüşmelerinde Culpa in Contrahendo Açısından Güven Sorumluluğu”, *Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, sy. 2 (Aralık 2023): 531; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:55.

²⁸ Güvenç, “Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi”, 375-376; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:55.

²⁹ Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 278-79. Bu görüş için bkz: Özgür Güvenç, “Culpa in Contrahendo Sorumluluğu Bağlamında Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 18, sy. 3 (Temmuz 2024): 375; Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, 240-41.

bir ilişkinin kurulması; bu ilişkinin kurulabilmesi için de tarafların iş sözleşmesi yapmaya yönelik iradelerinin bulunması ve bunun dış dünyaya yansıtılması gerekir³⁰.

Diğer bir görüşe göre ise iş sözleşmesi görüşmeleri, işçi adayının görüşmeye davet edilmesi anına kadar olan zaman dilimi içerisindeki bir anda ortaya çıkar. Bu an, en geç işverenin adayı görüşmeye davet ettiği andır³¹. Bu görüşün temel dayanağı, iş görüşmesi sürecinde sözleşme yapılması olasılığı somutlaştıkça tarafların hukuki menfaatlerini birbirlerine bilinçli olarak açık hâle getirmesidir. İş sözleşmesi taraflar arasında kişisel bir ilişki kurduğundan, tarafların görüşmeler sırasında birbirlerinin kişilik haklarını ihlal etmeleri ihtimali mevcuttur. Başka bir ifadeyle bu görüş, iş görüşmelerine başlama anının belirlenmesinde kişisel ve hukuki düzeyde etkileşimi göz önünde bulundurmaktadır³².

Kanımızca, sözleşme görüşmelerinin başladığı anın somut ve belirlenebilir bir ölçüte bağlanmasının işçi adayını ve işveren bakımından hukuki öngörülebilirliği sağlaması sebebiyle ilk görüş daha isabetli görünmektedir. İşverenin işçi adayını görüşmelere davet edinceye kadarki zaman dilimi içerisinde herhangi bir anda görüşmelerin başlamış sayılabileceği yönündeki yaklaşım, evrak talebi ve evrakın gönderilmesine kıyasla daha belirsiz bir durum yaratmaktadır. Ayrıca iş ilişkisinin doğası gereği işçinin ve dolayısıyla işçi adayının nispeten daha dezavantajlı bir konumda³³ bulunduğu dikkate alındığında, işverenin sözleşme görüşmelerinden doğan yükümlülüklerinin daha erken meydana gelmesi bakımından ilk görüş daha elverişlidir.

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere işveren sözleşme görüşmeleri sırasında birtakım hak ve yükümlülükler sahiptir. Bu kapsamda işverenin sözleşme görüşmeleri sırasında,

³⁰ Güvenç, “Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi”, 375-76;

³¹ Bu görüş için bkz. Gökhan Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması)*, 1. bs. (Lykeion Yayıncılık, 2021), 278.

³² Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 278; Kübra Demir, “İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi ve İşverenin Sorumluluğu”, *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, sy. 2 (27 Aralık 2022): 1075, doi:10.54704/akdhfd.1174311.

³³ Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 462, 585; Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 15. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024), 3, 5; Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, 239; Demir, “İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi ve İşverenin Sorumluluğu”, 1075; Tuğçe Kaya, “İş Görüşmeleri Sürecinde İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 4, sy. 2 (12 Temmuz 2022): 36, 44.

TMK (Türk Medeni Kanunu) md. 2/1’de düzenlenen dürüstlük kuralına³⁴ ve sözleşme görüşmelerinden doğan yan edim yükümlülüklerine³⁵ uygun davranması gerekir³⁶. İşverenin bu bağlamdaki diğer yükümlülükleri de çoğunlukla mevzubahis yükümlülüklerle ilişkilidir. Bunlar; gerekmesi hâlinde tanışma giderlerinin ödenmesi, işçiye soru sorma hakkının sınırlarına riayet edilmesi, işçiyi bilgilendirme, görüşmelerin ciddiyetle sürdürülmesi ve sözleşmenin yapılacağına dair esas olmayan bir güven yaratmama, eşit davranma ve fiziksel-ruhsal bütünlük gibi sözleşme görüşmesi ilişkisine yabancı hukuki varlıkların korunmasıdır³⁷. Çalışmamız kapsamında esas olarak inceleyeceğimiz husus, işverenin işçi adayının kişisel verilerinin güvenliğini sağlama yükümlülüğüdür³⁸. Zira özellikle yapay zekânın sözleşme görüşmelerine dahil edilmesi durumunda işçi adayının kişisel verilerinin işlenmesi önem kazanmaktadır. Video mülakatlar ise çok sayıda ve farklı niteliklerde kişisel veri işlenen süreçlerdir³⁹.

İş sözleşmesi görüşmeleri, esasında tarafların (işveren ve işçi aday) bir iş sözleşmesi kurma amacı ile bir araya gelmeleridir. Görüşmeler olumlu sonlanır ise taraflar arasında bir iş sözleşmesi kurulur ve iş ilişkisi başlar. İşçi adayının iş başvurusunun reddi hâlinde ise görüşmeler olumsuz olarak sonlanır ve sözleşme kurulmaz⁴⁰. Sözleşme görüşmelerinin olumlu sonuçlanması durumunda da tarafların görüşmeler esnasındaki yükümlülükleri ihlali hukuki sonuçlara yol açabilmektedir. Örneğin, işverenin sözleşme görüşmeleri esnasında vaat ettiği başarı priminin işçiye ödenmemesi halinde işçi, ödenmeyen prime ilişkin alacağının tespit ve tahsilini talep edebilecektir. Bu halde taraflar arasında kurulmuş iş sözleşmesine dayanarak işçilik alacaklarına ilişkin dava yöneltilmesi mümkündür. Taraflar arasında geçerli bir iş

³⁴ 22.11.2001 tarih ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 2’nci maddesine göre, “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.”

³⁵ Sözleşmeden kaynaklanan yan yükümlülükler, “3.2.1. Genel Olarak” başlığında ayrıca değerlendirilecektir.

³⁶ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 36-44; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:82; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 323-24.

³⁷ İş görüşmeleri sürecinde işverene ait yükümlülükler ve bunların kapsamı, “3.2.2.3. İşverenin Yükümlülükleri” başlığında ayrıntılı biçimde değerlendirilecektir.

³⁸ Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 1-120; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 281-363; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 323-24.

³⁹ “2.4.2. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemleri ile Edinilen Verilerin Analizi”.

⁴⁰ Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 47; Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, 240.

sözleşmesinin kurulmadığı hallerde ise sözleşme görüşmelerinden kaynaklanan sorumluluğa ilişkin genel hükümlere başvurulması mümkün olacaktır⁴¹.

İş görüşmelerinin yürütülmesi çoğu zaman meşakkatli olmakta ve işverenin bu süreç için zaman ve kaynak ayırmasını gerektirmektedir. Özellikle son yıllarda kullanımı yaygınlaşmaya başlayan yapay zekâ araçları ise iş görüşmeleri sürecinin desteklenmesini sağlayabilmekte ve işverenlere yeni uygulama seçenekleri sunmaktadır. Ancak bu araçların kullanımının avantaj ve dezavantajları ile olası hukuki risklerinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Aşağıda insan kaynakları süreçlerinde ve özellikle işe alım süreçlerinde yapay zekânın kullanımına ilişkin genel esaslara yer verilecektir.

2.2. Yapay Zekâ ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanımı

Hızla gelişen ve neredeyse öngörülemez potansiyele sahip olan yapay zekâ teknolojisi, insanların özel yaşamlarında azımsanamayacak değişimlere yol açarken hiç şüphesiz iş yaşamını da etkilemektedir. Pek çok işveren gerek üretim ve planlama sürecinde gerekse de yönetim süreçlerinde aktif olarak yapay zekâ araçlarından yararlanmaktadır⁴². Üstelik bu teknolojinin işverenler tarafından kullanımı gittikçe yaygınlaşmaktadır⁴³.

⁴¹ Yargıtay 9. HD., E. 2016/20712 K. 2020/8343 T. 17.9.2020 kararında; taraflar arasında iş sözleşmesi imzalanmasına rağmen işverenin çalışma izni için gerekli yükümlülükleri yerine getirmemesi nedeniyle sözleşmenin yürürlüğe girmediğini ve bu nedenle iş ilişkisi kurulmadığını belirtmiş, ancak işçinin bu sözleşmeye güvenerek mevcut işinden ayrılması sebebiyle uğradığı zararların, culpa in contrahendo (sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk) kapsamında işverenden talep edilebileceği kabul edilmiştir.

⁴² "Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması", 12.09.2024, Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Girisimlerde-Bilisim-Teknolojileri-Kullanim-Arastirmasi-2024-53446>, Erişim Tarihi: 20.05.2025.; The state of AI: How organizations are rewiring to capture value", 12.03.2025, Erişim Adresi: <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai>, Erişim Tarihi: 20.05.2025 ; Katherine Haan, "22 Top AI Statistics And Trends", 16.10.2024, Erişim Adresi: <https://www.forbes.com/advisor/business/ai-statistics/>, Erişim Tarihi: 20.05.2025. Forbes'un 2024'te yayımladığı araştırma verilerine göre, işletmelerin %72'si en az bir yönetim işlevinin yerine getirilmesinde yapay zekâ sistemlerinden yararlanmaktadır. Bir strateji ve danışmanlık firması olan McKinsey & Company'nin yıllık olarak gerçekleştirdiği anketlerin 2025 yılı mart ayı sonuçlarına göre ise bu oran %78'e yükselmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yayımladığı 2024 yılı verilerine göre ise daha öncesinde artmakta olan yapay zekâ sistemlerini kullanan girişimlerin sayısı, 2024 yılında %4,4'e gerilemiştir. Yapay zekâ kullanmayı düşünen ancak henüz kullanmayan girişimlerin, kullanmama sebeplerinin başında ise %78,9 oranla uzmanlık eksikliği gelmektedir. Uzmanlık eksikliğinin yanında maliyetlerin yüksekliği ve mevcut ekipmanların bu sistemlerle uyumsuzluğu da yapay zekâ sistemlerinin kullanılmamasındaki başlıca nedenler arasındadır.

⁴³ Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya ve Hande Heper, "İş Hukukunun Yapay Zeka ile Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi", *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi* 15, sy. Özel Sayı (2023): 25;

Geçmişte “personel yönetimi” olarak adlandırılan ve işçinin işe alınmasını da kapsayan süreçler bütünü, günümüzde “(stratejik) insan kaynakları yönetimi⁴⁴” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramsal değişimde gelişen teknolojinin toplumu etkilemesi, verimin artırılması, rekabet avantajının rolü vardır⁴⁵. İnsan kaynakları yönetimi yapay zekânın hızlı gelişiminden önemli ölçüde etkilenmiştir⁴⁶.

İşletmelerde insan kaynakları tarafından yürütülen pek çok süreç olmakla birlikte, iş gücünün etkin yönetimi özel bir önemi haizdir. Şunu da belirtelim ki, yapay zekâ teknolojileri insan kaynakları süreçlerinde özellikle işe alım aşamasında kullanılmaktadır⁴⁷. Daha sonra ayrıntılı olarak açıklayacağımız üzere, iş sözleşmesinin kurulmasından önceki aşamada işçilerin işe alınmasından, işçilerin performanslarının izlenmesi ve iş sözleşmelerinin sona erdirilmesine kadar tüm süreçlerde yapay zekâ teknolojilerinden faydalanılabilmektedir⁴⁸.

Çalışmada ele alınacak olan video mülakat uygulamalarının insan kaynakları yönetiminde nasıl kullanıldığının daha doğru anlaşılabilmesi için öncelikle yapay zekâ

Gülsevil Alpagut ve Aybüke Karaca Yağcı, “İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması ve Ayrımcılık”, *Sicil İş Hukuku Dergisi* 2, sy. 49 (2023): 14-15; E. Murat Engin ve Başak Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, içinde *Hukuk Perspektifinden Yapay Zekâ*, 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 236-38; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1707-8; Emine Kambur, “İş Görüşmelerinde Yapay Zeka”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 20, sy. 1 (22 Mart 2022): 514, doi:10.11611/yead.976034.

⁴⁴ İnsan kaynakları süreçleri; insan kaynağının yani iş gücünün planlanması, uygun işçilerin seçilmesi ve işyerine uyumlarının sağlanması, performans değerlendirmesi yapılması, işçilerin eğitimi ve gelişimleri, kariyer yönetimi, ücretlendirme, işçinin sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması, işçinin işten ayrılma sürecinin yönetilmesini kapsar. bkz. Ebru Beyza Bayarçelik, “Dijital Dönüşümün İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri,” *Dijital Dönüşüm ve İnovasyon: 4. Uluslararası Yeni Medya Konferansı (25-26 Nisan 2019, İstanbul, Türkiye)*, 61; Altan Doğan, “Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Fonksiyonları,” *Journal of Internet Applications and Management* 2, sy. 2 (2011): 54-68.

⁴⁵ Bayarçelik, “Dijital Dönüşümün İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri”, 61; Altan Doğan, “Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Fonksiyonları”, 52.

⁴⁶ Yapay zekânın insan kaynakları yönetimi alanındaki etkileri, “2.2.2. Yapay Zekânın İnsan Kaynakları Alanındaki Etkileri” başlığında ayrıca ele alınacaktır.

⁴⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1706; Zhisheng Chen, “Ethics and Discrimination”, *Humanities and Social Sciences Communications* 10, sy. 1 (Eylül 2023): 1, 5.

⁴⁸ Mateescu ve Nguyen, “Explainer: Algorithmic Management in the Workplace”, *Data & Society Research Institute* (Şubat 2019): 3-4; Brittany Kammerer, “Hired by a Robot: The Legal Implications of Artificial Intelligence Video Interviews and Advocating for Greater Protection of Job Applicants”, 817; Antonio Alois ve Elena Gramano, “Artificial Intelligence Is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the Eu Context”, *Comparative Labor Law & Policy Journal* (Haziran 2019): 101-3; Daniel Hanley ve Sally Hubbard, “Eyes Everywhere: Amazon's Surveillance Infrastructure and Revitalizing Worker Power”, *SSRN Electronic Journal* (2020): 8; Kardelen Çanak Bozoflu, *Yapay Zeka Çağında Algoritmik İş İlişkileri* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Mart 2025): 73-76.

ve makine öğrenmesi kavramlarının incelenmesi gerekir. Bu çerçevede öncelikle yapay zekâ kavramı ele alınacak, ardından insan kaynakları yönetiminde, özellikle de işe alım süreçlerindeki kullanım alanları ve etkileri incelenecektir.

2.2.1. Yapay Zekâ Kavramı

“Yapay zekâ” kavramı ilk defa 1956 yılında Dartmouth Üniversitesi’ndeki bir konferansta John McCarthy tarafından kullanılmıştır. Kavram aynı zamanda bu konferans için McCarthy ve arkadaşları tarafından hazırlanan 1955 tarihli proje önerisinde de yer almıştır⁴⁹. Yapay zekânın kurucu babası olarak tanınan McCarthy, daha sonra, yapay zekâyı en basit hâliyle tanımlarken “özellikle akıllı bilgisayar programları yapma bilimi ve mühendisliği” ifadesini kullanmıştır⁵⁰. Yapay zekâ; “çevreden algılar alan ve eylemler gerçekleştiren araçların incelenmesi”, “canlıların ve insanın davranış biçiminden esinlenerek sistemlerin modelleme çalışmasının genel adı” gibi farklı biçimlerde de tanımlanabilmektedir⁵¹.

Yapay zekâ kavramı pek çok farklı disiplinde kendine özgü bir araştırma başlığı teşkil ettiğinden, kavramın tanımında bir fikir birliği bulunmamaktadır. Öte yandan teknolojik gelişmelerin ne kadar süratli geliştiği göz önünde bulundurulduğunda “yapay zekâ”nın tam anlamıyla tanımlanabilir olması hem imkânsızlaşmakta hem de önemini yitirmektedir. Bu kavram; bilgisayar bilimciler için akıllı davranışlar sergileyen programların geliştirilmesi anlamına gelirken, amacı insan zihninin ve beyninin nasıl çalıştığını anlamak olan bilişsel bilimciler için insan zekâsı modelleri oluşturmayı ifade edebilmektedir⁵². Bu çeşitliliğe rağmen tanımlarda birtakım ortak

⁴⁹ “Artificial intelligence.”, George M. Whitson, Salem Press Encyclopedia of Science, 2024, Erişim Adresi: <https://research-ebSCO-com.offcampus.iHU.edu.tr/c/64nwez/viewer/html/vojdKpt4vj>, Erişim Tarihi: 03.03.2025; Osman Gazi Güçlütürk, *Yapay Zeka ve Verinin Kullanımı* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020): 30-31; John McCarthy, M.L. Minsky, N. Rochester, C.E. Shannon, “A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence”, 2.

⁵⁰ John McCarthy, “What Is Artificial Intelligence?” (Stanford Üniversitesi, 11 Aralık 2007), Erişim Adresi: <https://www-formal.stanford.edu/jmc/>, Erişim Tarihi: 20.05.2025.

⁵¹ Stuart J. Russell ve Peter Norvig, *Artificial Intelligence: A Modern Approach*, 4. bs. (Birleşik Krallık: Pearson Education Limited, 2022), 7; İpek Sucu ve Elif Ataman, “Dijital Evrenin Yeni Dünyası Olarak Yapay Zeka ve Her Filmi Üzerine Bir Çalışma”, *Electronic Journal of New Media* 4, sy. 1 (2017): 40, doi:10.17932/IAU.EJNM.25480200.2020.4/1.40-52.

⁵² Güçlütürk, *Yapay Zeka ve Verinin Kullanımı*, 26; “Artificial intelligence.”, George M. Whitson, Salem Press Encyclopedia of Science, 2024, Erişim Adresi: <https://research-ebSCO-com.offcampus.iHU.edu.tr/c/64nwez/viewer/html/vojdKpt4vj>, Erişim Tarihi: 03.03.2025; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 31.

noktalar da göze çarpmaktadır: Yapay zekâ ile çalışan sistemlerden beklenen, bu sistemlerin insan zekâsını taklit ederek belli eylemleri gerçekleştirebilmesidir.

Yapay zekâyâ ilişkin tanımlamalar yalnızca teknik ve akademik çevrelerle sınırlı değildir. 2024 yılında kabul edilen Avrupa Birliği (AB) Yapay Zekâ Yasası'nın amaçları arasında, iç pazarın işleyişini iyileştirmek; insan merkezli ve güvenilir yapay zekânın benimsenmesini teşvik etmek; sağlık, güvenlik, temel haklar gibi alanlarda yapay zekâ sistemlerinin zararlı etkilerine karşı koruma sağlamak yer almaktadır. Bu yasa çerçevesinde yapay zekâ kavramı yasal düzenlemeye konu olmuş ve düzenlemenin 3'üncü maddesinin ilk fıkrasında yapay zekâ sistemi tanımlanmıştır:

“Yapay zekâ sistemi”, çeşitli özerklik düzeylerinde çalışmak üzere tasarlanmış ve kullanıma sunulduktan sonra uyarlanabilirlik gösterebilen, açık veya örtük amaçlar doğrultusunda aldığı girdilerden fiziksel veya sanal ortamları etkileyebilecek tahminler, içerikler, öneriler veya kararlar gibi çıktılar üretmek için çıkarımlarda bulunan makine tabanlı bir sistemdir.⁵³

Kanaatimizce bu tanım, yapay zekâ sistemlerinin teknik niteliğini yansıtırken hukuki düzenlemelere elverişli açıklıkta ve kapsayıcılıkta olması bakımından isabetlidir. Ayrıca, hukuki bir metinde aranacak olan öngörülebilirlik ve sınır belirleme işlevini de karşılayacak niteliktedir.

2.2.1.1. Genel Olarak Yapay Zekâ ve Algoritmalar

Yapay zekâyı çeşitleri bakımından üçe ayırmak mümkündür. Bunlardan ilki ve bugün kullanmakta olduğumuz yapay zekâ teknolojisi “dar yapay zekâ” (narrow AI)'dır. Bu tür yapay zekânın yetileri kısıtlıdır; satranç veya dama gibi stratejik oyunlar oynama, görsel tanıma, çeviri yapabilme gibi önceden belirlenmiş ve algoritmalarca tanımlanmış işlemleri gerçekleştirebilir⁵⁴. İnsan zekâsıyla karşılaştırıldığında çok daha dar bir işlevselliğe sahiptir. Bir bilinci, duyguları ya da “gerçek anlamda” bir zekâsı yoktur; tasarlandığı amacın dışında hizmet veremez. Ancak, belirli verilerden bilgi elde edebilmekte ve belirli hedeflere odaklı sonuçlar üretebilmektedir. Siri ve Google

⁵³ (EU) 2024/1689 “Artificial Intelligence Act”, (EU) 2024/1689 § (2024), <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.

⁵⁴ Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 34; Ezgi Sima Çelik, “İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği: Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları”, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 6, sy. 1 (2024): 2; Kaori Ishii, “Comparative Legal Study on Privacy and Personal Data Protection for Robots Equipped with Artificial Intelligence: Looking at Functional and Technological Aspects”, *AI & SOCIETY* 34, sy. 3 (Eylül 2019): 512, doi:10.1007/s00146-017-0758-8.

Translate bu tür yapay zekâya örnektir; bu uygulamalar tasarımları itibariyle odaklı oldukları bilgi verme veya çeviri yapma gibi görevleri yerine getirecek biçimde çalışmaktadır⁵⁵.

Henüz geliştirilememiş olan bir yapay zekâ çeşidi “genel yapay zekâ” (general AI)’dır. Bu yapay zekânın amaçları arasında çok sayıda problemi çözebilme, bir insanın düzeyinde akıllı davranışlarda bulunabilme, insanların yerine karar verebilme kabiliyetine sahip olma vardır. İnsan zekâsına denk bir yapay zekâ modeli olması düşünüldüğünden, genel yapay zekâdan beklenen gerçek bir zekâya ve duygulara sahip olmasıdır⁵⁶.

“Süper yapay zekâ” (super AI) olarak adlandırılan son yapay zekâ çeşidi ise mevcut durumda yalnızca bir varsayımdır. Süper yapay zekâ söz konusu olduğunda artık yapay zekânın insanın bilişsel yetilerini taklit etmesinden değil, bu yetileri aşmasından söz edilir. Bu tür yapay zekânın kendi kendine öğrenme ve uyum sağlama kabiliyetine sahip olmanın yanı sıra etik değerlendirmeler de yapabileceği varsayılmaktadır⁵⁷.

Algoritmalar ise yapay zekâ sistemlerinin belirli görevleri yerine getirebilmesini sağlayan temel yapı taşıdır ve yapay zekânın karar verme süreçlerinde önemli bir rol oynar. Yapay zekâ algoritması veri toplayarak yapay zekâ sisteminin önerilerde bulunmasını veya kararlar vermesini sağlar. Diğer bir ifadeyle, algoritma, bir programın bir işi yapabilmek için izlediği yoldur⁵⁸.

Geleneksel programlamada bir sistemin istenilen çıktıya varabilmesi için komutlar, süreç başında açıkça ve adım adım sisteme verilir. Girdiler ve bunlara uygulanacak

⁵⁵ V. Sowri Babu ve Krishna Banana, “A Study on Narrow Artificial Intelligence - an Overview”, *International Journal of Engineering Science and Advanced Technology* 24, sy. 4 (04 Nisan 2024): 210-11; Muhammet Damar, Ahmet Özen, Eren Özoğuz, Fatih Safa Erenay, “Super AI, Generative AI, Narrow AI and Chatbots: An Assessment of Artificial Intelligence Technologies for The Public Sector and Public Administration”, *Journal of AI* 8, sy. 1 (31 Aralık 2024): 87.

⁵⁶ Babu ve Banana, “A Study on Narrow Artificial Intelligence - an Overview”, 211; Ishii, “Comparative Legal Study on Privacy and Personal Data Protection for Robots Equipped with Artificial Intelligence”, 512.

⁵⁷ Damar, Özen, Özoğuz ve Erenay, “An Assessment of AI”, 86; Ishii, “Comparative Legal Study on Privacy and Personal Data Protection for Robots Equipped with Artificial Intelligence”, 512.

⁵⁸ Selahaddin Bilal Özgür, “Algoritmalar, Yapay Zekâ, Makine Öğrenmesi, Derin Öğrenme ve Uygulamaları: Beşeri Fayda Üretimine Yazılımlar Tarafından Karşılanması”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 10, sy. 1 (2021): 7; Kammerer, “Hired by a Robot”, 819; Güzel, Ugan Çataalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 31, 35-36.

işlemlerin tümü sürecin başlangıcında bellidir. Sistemin tek yapması gereken bu komutları takip etmek ve çıktıya ulaşmaktır. Girdiyi çıktıya dönüştüren bu komutlar bütününe “algoritma” adı verilir⁵⁹.

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları, yapay zekâ algoritmalarından faydalanır. Bu algoritma sistemleri, birtakım insana özgü faaliyetleri yerine getirerek insana duyulan ihtiyacın azalmasını amaçlar. Yapay zekâ destekli video mülakatların çalışma sürecinin temelinde, kendisine verilen bilgileri değerlendirerek çıkarımlar yapan ve sonuçlara ulaşan bir algoritma vardır⁶⁰.

2.2.1.2. Makine Öğrenmesi

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının çalışma prensiplerinin anlaşılması için, yapay zekânın bir alt alanı olan makine öğrenmesine de değinmek gerekir.

Bir sistemin, tasarımcının gerçekleşmesi muhtemel tüm durumları göz önüne alması gereksizdir. Değişime ayak uydurabilmesi ve “zeki” olabilmesi için öğrenme yeteneğine sahip olması gerekir⁶¹. Makine öğrenmesi, yapay zekâ biliminin bir alt alanıdır ve bu öğrenme türünde sistemler, programları verilerden otomatik olarak öğrenir. Bir başka ifadeyle sisteme verilerin kendisi verilir ve sistem bu veriler üzerinden modeller tespit etmeye çalışır. Yapay zekâ sistemleri, makine öğrenmesinden faydalanarak yapay zekâyâ ulaşabilmektedir. Ancak her yapay zekâ sisteminin makine öğrenmesinden faydalanmadığını, yapay zekânın yeterliliğe erişebilmesi için farklı metotların da bulunduğunu belirtmek gerekir. Bununla birlikte belirtelim ki son dönemlerde geliştirilen daha yeni model yapay zekâ sistemlerinde makine öğrenmesi yöntemlerinin, veriye dayalı öğrenme gerçekleştirme ve karar vermede merkezi bir rolü vardır. Güncel yapay zekâ sistemlerinin önemli bir kısmı makine öğrenmesinden yararlanmaktadır⁶².

⁵⁹ Güçlütürk, *Yapay Zeka ve Verinin Kullanımı*, 24, 58; Thomas H. Cormen, Charles E. Leiserson, Ronald L. Rivest ve Clifford Stein, *Introduction to Algorithms*, 4. bs. (England: The MIT Press, 2022), 5; Alpagut ve Karaca Yağcı, “İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması ve Ayrımcılık”, 15.

⁶⁰ Özgür, “Algoritmalar, Yapay Zekâ”, 2; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 35-36.

⁶¹ Ethem Alpaydın, *Introduction to Machine Learning*, 4. bs. (MIT Press, 2020), 3; Russell ve Norvig, *Artificial Intelligence: A Modern Approach*, 74-75.

⁶² Pedro Domingos, “A Few Useful Things to Know about Machine Learning”, *Communications of the ACM* 55, sy. 10 (Ekim 2012): 1, doi:10.1145/2347736.2347755; Russell ve Norvig, *Artificial*

Makine öğrenmesinde sisteme komutların sırayla verilmesi ve sistemin bu komutları izlemesi değil, sistemin sonuca nasıl ulaşacağı çıkarımını kendisinin yapması söz konusudur. Makinenin başlangıç verilerinden ileri giderek tahminler üretilebilmesi için açık talimatlar yerine nasıl analiz yapacağına ilişkin bir algoritma verilir. Bu sebeple de makine “öğrenmesi” olarak anılır. Zira bu durum bir nevi insanların deneyimlerinden öğrenmesine benzer, farklı olan nokta makine öğrenmesinde deneyimlerin veri biçiminde bulunmasıdır. Öğrenme, makine öğrenmesi algoritmalarının kullanılması sonucu bir modelin oluşturulması ile gerçekleşir. Bir başka deyişle, programcı hangi algoritma türünün kullanılacağını seçer ve gerekli veriyi makineye verir, makine de eğitim sürecini gerçekleştirir ve sonuçta bir “model” oluşturulmuş olur. Bu model ile yeni gözlemler üzerinde tahminler yapabilmek kabiliyetine sahip olan bir sistem meydana gelmiş olur⁶³.

İşe alımda kullanılan yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarında, adayların aranan iş pozisyonuna uygunluklarının değerlendirilmesinde de makine öğrenmesinden faydalanılmaktadır⁶⁴. Ancak ne insan kaynakları yönetimi yalnızca işe alım ile sınırlıdır ne de yapay zekâ uygulamalarından faydalanılan tek insan kaynakları süreci işe alımdır. Yapay zekânın insan kaynakları yönetiminde etkileri ve kullanım alanı oldukça geniştir. Çalışma bağlamında işe alım süreçlerine ağırlık verilecek olmakla beraber yapay zekânın insan kaynakları süreçlerinde çeşitli kullanım alanları olduğunu da göz önünde bulundurmak gerekir. Bu sebeple, aşağıda yapay zekânın insan kaynakları alanındaki etkilerine genel hatları ile değinilecektir.

2.2.2. Yapay Zekânın İnsan Kaynakları Alanındaki Etkileri

Genel olarak örgütler, kurumlar, işletmeler ve dolayısıyla işyerlerinin kurulmalarının altında belirli bir amaç yatmaktadır. Bu amaçların gerçekleştirilmesi için insan unsuru şarttır. “Yönetim”, bir işyerindeki belirli ve ortak amacın başarılmasına yönelik gerçekleştirilen faaliyetler bütünüdür ve “yönetim” ile amaç ve insan unsurunun bir

Intelligence: A Modern Approach, 19; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 35.

⁶³ Kammerer, “Hired by a Robot”, 823; Güçlütürk, *Yapay Zeka ve Verinin Kullanımı*, 58; Zhi-Hua Zhou, *Machine Learning* (Springer Nature, 2021), 2.

⁶⁴ Kammerer, “Hired by a Robot”, 823; Corneliu Puşcă, “Legal Aspects on the Implementation of Artificial Intelligence”, *EAI Endorsed Transactions on Creative Technologies* 7, sy. 24 (11 Haziran 2020): 3, doi:10.4108/eai.13-7-2018.164174.

araya getirilmesi sağlanır. Bu bağlamda yönetim, “önceden belirlenmiş amaçların gerçekleştirilmesi için, yetki ve sorumluluk hiyerarşisini içeren belirli bir örgütlenme içinde meydana gelen, birtakım sosyal ve teknik fonksiyonlar ile faaliyetleri kapsayan süreç” olarak tanımlanabilir⁶⁵.

Teknolojik gelişmeler ve rekabetin küreselleşmesi gibi etkenler; işyerlerinde işçilerin bilgi ve becerileri, eğitim durumları, sahip oldukları tecrübeler ve uzmanlık alanlarına olan önemi artırmıştır. Bu gelişme, işyerindeki amacı gerçekleştirecek olan “insan” unsuruna daha fazla odaklanılmasının ve “insan kaynakları” kavramına geçişin önünü açmıştır⁶⁶.

İnsan kaynakları süreçlerinin ilki ve aynı zamanda en önemlisi işe alım olmakla beraber; işçilerin değerlendirilmesi, ücretleri, özlük hakları, eğitilmeleri, kayıtlarının tutulması, performans süreçlerinin takibi ve sorunlarının yönetilmesi ve işyerinde mevzuata uyumun sağlanması gibi hususlar da insan kaynakları süreçlerinin bir parçasıdır. Yapay zekâ bu süreçlerin yönetilmesinde gittikçe daha çok uygulama alanı bulmakta, önem kazanmakta ve dönüşüme yol açmaktadır⁶⁷.

İşyerlerinin ve insan kaynakları yönetiminin otomatikleşmesi “algoritmik işyeri yönetimi” kavramını doğurmuştur⁶⁸. Algoritmik yönetim; işverenin işgücünü organize etmesinde, denetlemesinde ve değerlendirmesinde yapay zekâ teknolojisi ve algoritmalar kullanması olarak tanımlanır. Algoritmik işyeri yönetiminin ana unsuru,

⁶⁵ Halil Can, Şahin Kavuncubaşı ve Selami Yıldırım, *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, 9. bs. (Ankara: Siyasal Kitabevi, 2020), 6-7; Bayarçelik, “Dijital Dönüşümün İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri”, 61, 66.

⁶⁶ Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6-7; Bayarçelik, “Dijital Dönüşümün İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri”, 61, 66.

⁶⁷ Bayarçelik, “Dijital Dönüşümün İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri”, 61, 67; Parul Patrick ve Shabana Mazhar, “Core Functions of Human Resource Management”, *International Journal of Research in Economics and Social Sciences* 9, sy. 2 (Mayıs 2019): 257; Emine Gündoğmuş, Fatma Zehra Yıldız, Emine Atalay ve Birsen Yener Aydın, “Yapay Zeka ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Geleceği,” *19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı* (Kayseri: 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, Eylül 2020), 180, 185; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1708.

⁶⁸ Algoritmik işyeri yönetimine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Min Kyung Lee, Daniel Kusbit, Evan Metsky ve Laura Dabbish, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers, Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (2015), 1603–1612; Alexandra Mateescu ve Aiha Nguyen, *Explainer: Algorithmic Management in the Workplace* (New York: Data & Society Research Institute, 2019); Güzel, Ugan Çatakkaya ve Heper, “İş Hukukunun Yapay Zeka ile Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 50–52.

işverenin yönetsel işlevlerini üstlenen ve bu yönetsel süreçleri yürüten algoritmadır⁶⁹. İşgücünün organizasyonu, denetlenmesi ve değerlendirilmesinin yanında; işe alım kararlarının yapay zekâ algoritmaları aracılığıyla gerçekleştirilmesi de algoritmik işyeri yönetimi kapsamında değerlendirilir⁷⁰.

İş hayatında yapay zekâ uygulamalarının işçilerin performanslarının izlenmesi ve gözetim altında tutulması gibi amaçlarla kullanılması mümkündür⁷¹. Bu teknolojiler vasıtasıyla işçinin hangi görevi ne kadar sürede tamamladığı ve verimliliği tespit edilebilmektedir. Böylece, işveren, işçilerin işyerindeki hedeflerine yaklaşp yaklaşmadığını anlık takip ederek planlamalarını bu doğrultuda yapabilmektedir⁷².

İnsan kaynaklarının bir parçası da iş ilişkisinin sona erdirilmesidir. Algoritmik işyeri yönetiminin söz konusu olduğu işyerlerinde, yapay zekâ uygulamaları, hangi işçinin işten ayrılma potansiyeli taşıdığına belirlenmesinde ve işçinin işten ne zaman ayrılmayı düşündüğünün tahmininde kullanılabilir. Bu tür tahminler, işverenlerin işyerindeki süreçleri yönetmesinde öngörülebilirliği artırmaktadır. Söz konusu uygulamalar, bazen işçinin bilgisayarındaki rutin faaliyetleri analiz ederek normalin dışındaki hareketlerini işverene rapor etmek suretiyle bu kontrolü

⁶⁹ Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 51; Mateescu ve Nguyen, “Algorithmic Management in the Workplace”, 1-3; Özgür Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 14, sy. 2 (Aralık 20204): 1867-68, doi:10.52273/sduhd..1581436.

⁷⁰ Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 51; Mateescu ve Nguyen, “Algorithmic Management in the Workplace”, 1-3; “Algorithmic management in the workplace”, *International Labour Organization*, Erişim Tarihi: 24 Nisan 2025, Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/algorithmic-management-workplace#about>; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 237-38; Min Kyung Lee vd., “Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers”, içinde *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '15: CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, Seoul Republic of Korea: ACM, 2015)*, 1603, doi:10.1145/2702123.2702548.

⁷¹ Çanak Bozoflu, *Algoritmik İş İlişkileri*, 159, 162; Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1868.

⁷² Hakan Erkutlu, “Artificial Intelligence and Human Resources Management: Transformation in the Workplace”, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi* 15, sy. 1 (Mart 2025): 352, 10.30783/nevsosbilen.1622590; Merve Hickok ve Nestor Maslej, “A policy primer and roadmap on AI worker surveillance and productivity scoring tools”, *AI and Ethics* 3 (2023): 673-74; “AI-powered data intelligence that provides visibility into optimal productivity”, Prodoscore, Erişim Adresi: <https://www.prodoscore.com/>, Erişim Tarihi: 23.04.2025; Alois ve Gramano, “Artificial Intelligence Is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the Eu Context”, 101.

sağlamaktadır⁷³. Yapay zekâ uygulamaları aracılığıyla elde edilen bu bilgiler, işten çıkarma süreçlerinde de kullanılabilir⁷⁴.

Yapay zekâ uygulamalarının bir diğer kullanım alanı da işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin teminidir. COVID-19 pandemisi döneminde Amazon'un güvenlik kameralarına yapay zekâ entegre ederek işçilerin sosyal mesafe kurallarına uyup uymadığını denetlemesi buna örnektir⁷⁵. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında da yapay zekâ teknolojisinin; makine arızalarının ortaya çıkmadan belirlenmesi, iş makinelerinde kör nokta geçişlerinde uyarı vermesi, işçilerin kişisel koruyucu ekipmanlarının kontrolünü sağlaması gibi amaçlarla kullanılabilmesi de mümkündür⁷⁶.

2.3. Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerine Etkisi

İşe alım süreci hem işçi adayı hem de işveren açısından kritik önem taşır. İşverenin, işi verimli bir şekilde yerine getirirken aynı zamanda işyerine uyum sağlayacak bir işçiye; işçi adayının da kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmesi ve ekonomik bağımsızlığını sağlayabilmesi için bir işe ihtiyacı vardır. Yukarıda açıkladığımız üzere, işe alım sürecinde işçi adayı ve işverenin çıkarları kimi zaman çatışabildiğinden bu sürecin nasıl yürütüldüğü önemlidir.

Yapay zekâ teknolojisi hayatın pek çok alanında olduğu gibi işe alım süreçlerinde de önemli bir yer edinmeye başlamıştır. Bu gelişme, işe alım sürecindeki uygulamalara çeşitli alternatifler getirerek bu sürece ilişkin geleneksel yöntemlerde birtakım

⁷³ Gündoğmuş, Yıldız, Atalay ve Yener Aydın, “Yapay Zeka ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Geleceği”, 184; “User Activity Monitoring and Insider Risk Management for Modern Workplaces”, Veriato, Erişim Adresi: <https://veriato.com/>, Erişim Tarihi: 23.04.2025.

⁷⁴ Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1868; Halefom Abraha, “Regulating Algorithmic Employment Decisions Through Data Protection Law”, *European Labour Law Journal* 14, sy. 2 (Haziran 2023): 173, doi:10.1177/20319525231167317.

⁷⁵ Hanley ve Hubbard, “Eyes Everywhere”, 8; “Amazon is tracking warehouse workers and says it could fire them for violating social distancing rules”, Annie Palmer, CNBC, 06.04.2020, Erişim Adresi: <https://www.cnbc.com/2020/04/06/amazon-says-workers-could-be-fired-for-violating-social-distancing-rules.html>, Erişim Tarihi: 24.04.2025.

⁷⁶ Öyküm Akar, “S-33 İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yapay Zeka Uygulamaları”, içinde “1. Uluslararası Yapay Zeka ve Veri Bilimi Kongresi” (1. Uluslararası Yapay Zeka ve Veri Bilimi Kongresi, İzmir, 2021), 248; Nimet Eryiğit, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Teknolojilerin Kullanımı ve İş Organizasyonu”, *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 6, sy. 2 (Aralık 2024): 77, 81.

değişikliklere yol açmıştır. Aşağıda işe alım süreçlerinde kullanılan yapay zekâ uygulamaları genel hatları ile açıklanmaya çalışılacaktır.

2.3.1. İşe Alım Süreçlerinde Kullanılan Yapay Zekâ Uygulamaları

Yapay zekâ uygulamaları özellikle son dönemlerde işe alım süreçlerinin pek çok aşamasında karşımıza çıkmaktadır⁷⁷. İşe alım süreçlerinde işverenlere yardımcı olmak için yapay zekâ destekli çözümler ve hizmetler sunan pek çok platform bulunmaktadır. İşe alım sürecinde; iş ilanlarının hazırlanması, aday öz geçmişlerinin otomatik taranması, sürece ilişkin verilerin analiz edilmesi, geniş aday havuzlarının oluşturulması ve mülakatların uzaktan, otomatik biçimde yürütülmesi gibi farklı aşamalarda yapay zekâ uygulamalarından yararlanılabilmektedir⁷⁸.

2.3.1.1. İlan

İşverenin işçi adayına bir teklifte bulunması veya işçi adayı ile işverenin tanıdıkları ortak bir kimse aracılığıyla iletişime geçmeleri suretiyle aralarında bir iş ilişkisinin kurulması sonucunun meydana gelmesi mümkündür. Ancak daha önce de değindiğimiz üzere, birçok iş ilişkisinin başlangıç noktası genelde iş ilanları olmaktadır⁷⁹. Bu nedenle iş ilanlarının oluşturulmasında seçilen yöntem, kullanılan ifadeler, iş ilanının ulaşacağı kitle önem taşır. İş ilanlarının oluşturulmasında ve halihazırda mevcut bir iş ilanının iyileştirilmesinde yapay zekâdan faydalanılabilmektedir.

Yapay zekâ teknolojisi ile iş ilanının daha kapsayıcı, verimli, ön yargıdan uzak bir biçimde oluşturulması da mümkündür. Dünyaca ünlü pek çok şirket ile çalışan Textio

⁷⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1707 vd.

⁷⁸ İşçi adaylarının iş görüşmelerinin video mülakat yöntemi ile gerçekleştirilmesi, chatbotlar (sohbet robotları) aracılığıyla işçi adayı ile ön görüşme yapılması, adayların öz geçmişlerinin otomatik olarak taranması gibi süreçler; HireVue, Eightfold AI, HeroHunt.ai, Hireflex, Textio gibi platformların sağladığı hizmetler aracılığıyla gerçekleştirilebilmektedir. "HireVue", Erişim Adresi: <https://www.hirevue.com/>, Erişim Tarihi: 13.03.2025; "AI-powered screening: It's not about keywords", Eightfold AI, Erişim Adresi: <https://eightfold.ai/use-case/candidate-screening/>, Erişim Tarihi: 24.03.2025; "AI candidate screening", HeroHunt.ai, Erişim Adresi: <https://www.herohunt.ai/ai-candidate-screening>, Erişim Tarihi: 25.04.2025; "Hireflex", Hireflex, Erişim Adresi: https://hireflex.com/en?utm_source=ssr&utm_medium=cpc&utm_campaign=ssrbestvideointerviewsof tware&ssrid=ssr&ssr_id=6rdobbh1nuhkjv55113753, Erişim Tarihi: 26.03.2025; "Textio Recruiting", Textio, Erişim Adresi: <https://textio.com/products/recruiting>, Erişim Tarihi: 24.03.2025.

⁷⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. "1. İşe Alım Süreci" başlığı.

gibi platformlar buna yönelik hizmetler vermektedir. İşveren, iş ilanının oluşturulmasında doğrudan yapay zekâdan yardım alarak kapsamlı bir iş ilanı taslağını kısa sürede hazırlayabilmektedir⁸⁰. Yapay zekâ hangi aday türünde hangi ilan türünün daha etkili olduğunu belirleyebilmekte⁸¹ ve potansiyel bir adayın onun ilgisini en çok çekecek iş ilanı formu ile bir araya getirebilmektedir. İş ilanının adayın karşısına internette bir reklam olarak çıkması veya adaya e-posta olarak iletilmesi mümkündür. İş ilanlarının oluşturulmasında yapay zekâdan yararlanan uygulamalarda, yapay zekâ, ilan metninde kullanılan ifadelere yönelik değiştirme ve iyileştirme önerileri sunabilmektedir. Ayrıca, bu öneriler doğrultusunda yapılan değişikliklerin demografi üzerindeki etkisi de takip edilebilmektedir⁸².

2.3.1.2. Öz Geçmiş Tarama

İşe alım süreçlerinde azımsanamayacak bir iş yükünü meydana getiren aşamalardan biri de öz geçmiş taramasıdır. İşe en uygun adayın belirlenebilmesi için adayların öz geçmişlerinin kapsamlı bir biçimde incelenmesi önemlidir. Ancak özellikle başvuran aday sayısının yüksek olduğu durumlarda işverenin bu aşama için ciddi bir zaman ve mesai harcaması gerekecektir⁸³.

⁸⁰ Vanessa Laurim, Selin Arpacı, Barbara Prommegger ve Helmut Krcmar, “Computer, Whom Should I Hire? – Acceptance Criteria for Artificial Intelligence in the Recruitment Process”, içinde *Proceedings of the 54th Hawaii International Conference on System Sciences*, 2021, 5496, 5499; J. Stewart Black ve Patrick Van Esch, “AI-Enabled Recruiting: What Is It and How Should a Manager Use It?”, *Business Horizons* 63, sy. 2 (Mart 2020): 5, doi:10.1016/j.bushor.2019.12.001; Maya C. Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias: The Issues With Technology Reflecting History & Humans”, *Journal of Business & Technology Law* 16, sy. 2 (2021): 310; Anna Lena Hunkenschroer ve Alexander Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical? A Human Rights Perspective on the Use of AI for Hiring”, *AI and Ethics* 3, sy. 1 (Şubat 2023): 206, doi:10.1007/s43681-022-00166-4; “Textio Recruiting”, *Textio*, Erişim Adresi: <https://textio.com/products/recruiting>, Erişim Tarihi: 24 Mart 2025.

⁸¹ Bu yöntemle yapay zekâdan destek alan L’Oreal, ilk defa işçi adayları arasında oransal olarak kadın-erkek eşitliğini sağlamayı başarmıştır. bkz. Black ve Van Esch, “AI-Enabled Recruiting”, 5; “How AI reinvented hiring practice at L’Oréal”, *People Matters*, Anushree Sharma, 16.08.2018, Erişim Adresi: <https://www.peplematters.in/article/technology/how-the-worlds-largest-cosmetic-company-transformed-its-hiring-practice-with-ai-19006>, Erişim Tarihi: 03.04.2025.

⁸² Black ve Van Esch, “AI-Enabled Recruiting”, 5; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 51-52; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 238; Refik Korkusuz ve Sencer Metin Ses, “İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Yapay Zeka Destekli Sistemler Yardımıyla İşlenmesi”, *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6, sy. 2 Prof. Dr. Mustafa Avcı’ya Armağan (01 Ocak 2025): 1022, doi:10.47136/asbuhfd.1566869.

⁸³ Bozkurt Gümrukçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1711-12; Kammerer, “Hired by a Robot”, 821; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 52; Laurim, Arpacı, Prommegger ve Krcmar, “Artificial Intelligence in the Recruitment Process”, 5496, 5499; Black ve Van Esch, “AI-Enabled Recruiting”, 5; Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias”, 310; Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 200.

Yapay zekâ uygulamaları ile adayların öz geçmişlerinin taranıp analiz edilmesi ve adayların işe uygunlukları bakımından otomatik olarak sıralanması mümkündür. Bu süreç, yapay zekânın işverenin belirlediği iş tanımı ve anahtar kelimeler ile adayın sahip olduğu özellikleri karşılaştırmalı olarak analiz etmesiyle yürütülmektedir. Yapay zekâ, çok sayıdaki öz geçmişte işverenin belirleyebileceği belirli ölçütleri dikkate alarak adaylar arasından seçim yapabilmektedir. Tarama sonucunda yapay zekâ tarafından adaylara skorlar verilir ve adaylar bu skorlara göre sıralanırlar⁸⁴.

Otomatik aday sıralama uygulamaları, potansiyelini en çok işverene ulaştırılan öz geçmişlerin sayısı yüksek ve iş başvurularının değerlendirilmesi zor olduğunda gösterir. Bu uygulamaların kullanılmasıyla uzun saatlere mal olacak öz geçmiş değerlendirme işi, yapay zekânın çok kısa sürede yüzlerce öz geçmişi tarayabilmesi ile pratik bir şekilde yapılabilir. Sıralamanın neye göre yapılabileceği çeşitli şekillerde belirlenebilmekle beraber birtakım anahtar kelimelerin seçilmesi sıklıkla başvurulan bir yöntemdir⁸⁵.

Bu yöntem ile saniyeler içerisinde bütün bir işçi adayı havuzunun aranan pozisyona uygunluğunu değerlendirmek mümkün olmaktadır. Örneğin, Eightfold AI ve HeroHunt.ai gibi platformlar bu hizmeti sağlamaktadır⁸⁶. 2022’de Koç Holding kendi tasarladığı yapay zekâ teknolojisini işe alım sürecinde kullanacağını duyurmuş, 2024 yılında da “KAI” adını verdiği yapay zekâ uygulamasını insan kaynakları süreçlerinde kullanmak üzere hayata geçirmiştir. Bu teknoloji vasıtasıyla kişilerin sisteme yüklediği öz geçmişler otomatik olarak analiz edilebilecek ve uygun bir pozisyon açıldığında potansiyel işçi adayı pozisyonla eşleştirilebilecektir⁸⁷. Böylece işveren; kendisine

⁸⁴ Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 236; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 52; Zeynep Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*, 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 72; Lennart Hofeditz, Milad Mirbabaie, Audrey Luther, Riccarda Mauth ve Ina Rentmeister, “Ethics Guidelines for Using AI-based Algorithms in Recruiting: Learnings from a Systematic Literature Review”, içinde *Proceedings of the 55th Hawaii International Conference on System Sciences*, 2022, 145, doi:10.24251/HICSS.2022.018.

⁸⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1711; Laurim, Arpacı, Prommegger ve Kremer, “Artificial Intelligence in the Recruitment Process”, 5496; Kammerer, “Hired by a Robot”, 821; Uğur Karaboğa, “İşe Alım Süreçlerinde Yapay Zeka Teknolojilerinin Kullanımı” (Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi, 2020), 51.

⁸⁶ “AI-powered screening: It’s not about keywords”, *Eightfold AI*, Erişim Adresi: <https://eightfold.ai/use-case/candidate-screening/>, Erişim Tarihi: 24 Mart 2025; “AI candidate screening”, *HeroHunt.ai*, Erişim Adresi: <https://www.herohunt.ai/ai-candidate-screening>, Erişim Tarihi: 25 Nisan 2025.

⁸⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1708; “Koç Holding, İşe Alım Süreçlerinde Kendi Tasarladığı Yapay Zekâ Teknolojisini Kullanacak”, Koç,

ulaşan öz geçmişlerin tamamından ziyade, öz geçmişlerin ön elemeyen geçirilmiş olan belli bir kısmını inceleyerek adayların aranan kriterlere uygunluğunu gözlemleyebilmektedir.

2.3.1.3. Veri Analizi ve Aday Havuzu Oluşturulması

İşveren, işe ve işyerine en uygun adayı seçme arayışında iken olabildiğince çok sayıda potansiyel adaya ulaşmayı ve geniş bir aday havuzu oluşturmayı hedefler. Çok sayıda adaya ulaşmanın yanı sıra, ulaşılan kişilerin uygun niteliklere sahip olması da önemlidir.

Aday havuzu oluşturulurken işverenler genelde aktif adaylara ulaşmaya çalışırlar. Aktif adaylar, iş bulabilmek amacıyla girişimlerde bulunan kişilerdir. Fakat bunun yanı sıra havuza katılmasında fayda olan ancak aktif olarak başka bir iş aramayan kimseler de bulunmaktadır⁸⁸. Pasif adaylar olarak adlandırılan bu kişilerin başka bir iş aramıyor olmalarına rağmen kendilerine uygun bir iş fırsatı sunulması hâlinde bu fırsatı değerlendirmeleri mümkündür. (Pasif adayların sayısının aktif adayların sayısından daha fazla olduğu düşünüldüğünde, işçi adayı havuzu oluşturulurken pasif adayların da hesaba katılmasının ne kadar önemli olduğu daha iyi anlaşılmaktadır.) Yapay zekâ uygulamaları, aday havuzunun genişletilmesinde havuza pasif adayların eklenmesi amacıyla da kullanılabilir. Rival gibi platformlar yapay zekâ teknolojilerinden faydalanarak milyonlarca pasif aday profili oluşturabilmekte ve bu suretle aday havuzlarını nitelik ve nicelik bakımından genişletebilmektedir⁸⁹.

Yapay zekâ ile çeşitli sosyal medya platformları üzerinden kişiler hakkında veri toplanması da işe alımda yararlanılan yöntemlerdendir. Buna Türkçede “kazımak” anlamına gelen “scraping” adı verilmektedir ve işverenlerin önemli bir kısmı sosyal

17.03.2022, Erişim Adresi: <https://www.koc.com.tr/medya-merkezi/haberler/2022/koc-holding-ise-alim-sureclerinde-yapay-zekayi-kullanacak>, Erişim Tarihi: 02.04.2025; Ege, “KoçSistem, yapay zeka uygulaması KAI’yi hayata geçirdi”, Enes Ege, Anadolu Ajansı, Erişim Adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/isdunyasi/holding/kocsistem-yapay-zeka-uygulamasi-kaiyi-hayata-gecirdi/688329>, Erişim Tarihi: 10 Haziran 2024.

⁸⁸ Pasif adayların sürece dahil edilmesine ilişkin ayrıca bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1706.

⁸⁹ Black ve Van Esch, “AI-Enabled Recruiting”, 5; “Simplify Talent Acquisition”, *Rival*, 24 Mart 2025, <https://rival-hr.com/platform/simplify-talent-acquisition/>; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 236.

medya incelemesinin işçi aradıkları pozisyonu doldurma sürelerini kısalttığını ifade etmiştir⁹⁰.

2.3.1.4. Sohbet Asistanları (Chatbotlar)

“Sohbet asistanları” ya da “sohbet robotları” olarak da anılan chatbotlar, iş hayatında; müşteri ile hızlı iletişimin sağlanması, pazarlama ya da reklamcılık, çalışanların kurum ile ilgili bilgilere daha hızlı erişmesi gibi çeşitli amaçlarla kullanılabilir. Chatbotlar aynı zamanda işe alım sürecini pratikleştirmek için kullanılan yapay zekâ destekli uygulamalar arasında da yer almaktadır⁹¹. Chatbotlar, insan dilini bilgisayarlar tarafından yürütülebilen komutlara çevirmeyi amaçlayan Doğal Dil İşleme (Natural Language Processing veya kısaca NLP) teknolojisinden⁹² faydalanır ve bu sayede işçi adayı ve işveren arasındaki ilk iletişimde etkili bir araç hâline gelir⁹³.

Bu uygulamalar, adayın, iletişim bilgileri ve iş başvurusuna ilişkin birtakım ayrıntıları kolaylıkla potansiyel işvereni ile paylaşmasına aracılık eder. Telefon görüşmesi, e-posta gönderimi veya web sitesi formları doldurmaya alternatif getiren bu iletişim kanalı aracılığıyla adayın başvuru süreci basitleştirilmiş olur. Genelde bu süreç, chatbotun adaya eğitim bilgileri veya iş tecrübesi hakkında sorular sorması ile gerçekleşir. Adayın bilgilerini paylaştığı aşamanın chatbot üzerinden gerçekleşmesi, süreci aday bakımından takibi daha kolay ve açık bir hâle getirebilmektedir⁹⁴.

⁹⁰ Kammerer, “Hired by a Robot”, 822; Katie Bishop, “Can social media scraping find you the right person for the job?”, *Unleash*, Erişim Adresi: <https://www.unleash.ai/talent-acquisition/social-media-scraping-ai-hiring-recruitment/>, Erişim Tarihi: 10 Haziran 2024.

⁹¹ Sami Koivunen, Saara Ala-Luopa, Thomas Olsson ve Arja Haapakorpi, “The March of Chatbots into Recruitment: Recruiters’ Experiences, Expectations, and Design Opportunities”, *Computer Supported Cooperative Work* 31 (2022): 491; Jennifer Zamora, “I’m Sorry, Dave, I’m Afraid I Can’t Do That: Chatbot Perception and Expectations”, içinde *Proceedings of the 5th International Conference on Human Agent Interaction (HAI ’17: The Fifth International Conference on Human-Agent Interaction, Bielefeld Germany: ACM, 2017)*, 256-58, doi:10.1145/3125739.3125766; Lorentsa Gkinko ve Amany Elbanna, “Hope, tolerance and empathy: employees’ emotions when using an AI-enabled chatbot in a digitalised workplace”, *Information Technology & People* 35, sy. 6 (Mayıs 2022): 1715.

⁹² Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Kang, Yue, Zhao Cai, Chee-Wee Tan, Qian Huang ve Hefu Liu. “Natural language processing (NLP) in management research: A literature review”. *Journal of Management Analytics* 7, sy. 2 (2 Nisan 2020): 139-72. doi:10.1080/23270012.2020.1756939.

⁹³ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1712; Nishad Nawaz ve Anjali Mary Gomes, “Artificial Intelligence Chatbots are New Recruiters”, *International Journal of Advanced Computer Science and Applications* 10, sy. 9 (2019): 2; Koivunen, Ala-Luopa, Olsson ve Haapakorpi, “The March of Chatbots”, 17.

⁹⁴ Koivunen, Ala-Luopa, Olsson ve Haapakorpi, “The March of Chatbots”, 493; Dilusha N.H.A.S., Weerasinghe E.J.K.D., Chamuditha S.M.A., Wijekoon K.W.M., Samantha Thelijjagoda ve Nishantha Gigurwa, “AI Bot to Increase the Accuracy and Efficiency of Hiring Process of Business

Chatbotların sunduğu bir diğer avantaj, adayın sorduğu soruları kısa sürede yanıtlayabilmesidir. Normalde sorularını doğrudan işverene ya da işverenin yetkilendireceği bir çalışana yöneltecek olan aday, chatbot aracılığıyla aradığı yanıtlara kolaylıkla ulaşırken; işverenin de işçi adaylarından gelecek bireysel soruları yanıtlamaya vakit ayırma gerekliliği ortadan kalkacaktır. İşçi adayının gerçek zamanlı olarak chatbot ile etkileşim hâlinde olması, aday ve işveren arasında gerçekleşecek olan mülakatın planlanmasını da kolaylaştırmaktadır⁹⁵.

İşe alım sürecindeki rutin aşamaların otomatikleştirilmesi, insan kaynakları biriminin iş yükünü hafifletmektedir. Chatbotlar; adayın işveren ile bağlantı kurmasını kolaylaştırmak, başvuru sürecini basitleştirmek, adaylar tarafından sorulan soruları yanıtlamak, görüşme planlamayı sağlamak gibi özellikleri ile zamandan tasarruf sağlamakta ve işe alım sürecinde tekrarlayan birtakım işleri azaltarak sürecin daha verimli ilerlemesine destek olmaktadır⁹⁶.

İşe alım süreçlerinde kullanılan bir diğer yapay zekâ uygulaması, yapay zekâ destekli video mülakatlardır. Yapay zekâ destekli video mülakatlar, bu çalışmanın temel konusunu oluşturduğu için aşağıda ayrıca incelenecektir⁹⁷.

2.3.2. İşe Alım Süreçlerinde Yapay Zekâ Kullanımının Avantajları ve Dezavantajları

İşe alım süreçlerinde yapay zekâ teknolojilerinin kullanılmasının hem işçi adayı hem de işveren açısından avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Bir yandan işe alım

Organizations”, içinde *2024 International Conference on Innovative Computing, Intelligent Communication and Smart Electrical Systems (ICSES)*, 2024, 2, doi:10.1109/ICSES63760.2024.10910737.

⁹⁵ Nawaz ve Gomes, “AI Chatbots”, 2; N.H.A.S., E.J.K.D., S.M.A., K.W.M., Thelijjagoda ve Gigurwa, “AI Bot to Increase the Accuracy and Efficiency of Hiring Process of Business Organizations,” *2024 International Conference on Innovative Computing, Intelligent Communication and Smart Electrical Systems (ICSES)* (Aralık 2024), 2, <https://doi.org/10.1109/ICSES63760.2024.10910737>; Gülbeniz Akduman, “Dijital İşe Alım: Dijital Dünya’nın İnsan Kaynakları İşe Alım Fonksiyonuna Etkisinin Kavramsal ve Uygulama Örnekleriyle Değerlendirilmesi”, *International Journal of Arts & Social Studies* 2, sy. 3 (12 Ocak 2019): 32.

⁹⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1713; Nawaz ve Gomes, “AI Chatbots”, 2; N.H.A.S., E.J.K.D., S.M.A., K.W.M., Thelijjagoda ve Gigurwa, “AI Bot to Increase the Accuracy”, 2.

⁹⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.1. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemleri: Tanım, İşleyiş ve İşlevleri” başlığı.

süreci hızlanmakta, pratikleşmekte ve maliyeti düşmektedir. Diğer yandan, görece yeni uygulamaların yol açabileceği çeşitli riskler bulunmaktadır. Dolayısıyla, işe alımda kullanılan bu uygulamalar değerlendirilirken çok boyutlu bir bakış açısına sahip olmak önemlidir. Aşağıda işe alım süreçlerinde taraflar bakımından yapay zekâ kullanımının avantajları ve dezavantajları ayrı başlıklar altında incelenecektir.

2.3.2.1. İşçi Adayı Açısından

İşe alım süreçlerinde yapay zekâ uygulamalarının iş yükünün bir kısmını üstlenmesi, doğal olarak işe alım süreçlerinin hızlanmasını ve bekleme sürelerinin azalmasını sağlar. Bu da dolaylı olarak adayın bir işe başvurması için çok daha az zamana ihtiyaç duyacağı anlamına gelmektedir. Ayrıca görüşmelerin uzaktan yapıldığı hallerde işçi adayının mülakat için işyerlerine gitme zorunluluğunun bulunmaması, iş başvurusunu işyerinin bulunduğu yerden farklı bir şehir veya ülkeden yapabilmesine de olanak tanımaktadır. Böylece bir adayın aynı zaman dilimi içerisinde normalde başvurabileceğinden çok daha fazla iş ilanına başvurabilmesinin önü açılmış olmaktadır⁹⁸. İş arama sürecinin genelde beraberinde getirdiği ekonomik ve psikolojik kaygılar ya da olası masraflar düşünüldüğünde, bu, işçi adayı için ciddi bir avantajdır.

Yapay zekâ teknolojilerinin işe alım süreçlerine bir diğer katkısı, başvuru süreçlerinin hızlandırılması ve adayların sorularının kolaylıkla yanıtlanmasının, adayların işe başvuru süreçlerinde daha memnun kalmasının sağlanabilmesidir⁹⁹.

Yukarıda değinilmiş olduğu üzere¹⁰⁰ yapay zekâ uygulamaları yardımıyla adaya yönelik ilanların adaya en etkili biçimde ulaştırılması sağlanabilmektedir. İşe alım süreçlerinde çoğunlukla işverenin işçi adayına erişmeye çalışmasından ziyade adayın işverene erişme çabası ön plandadır. Bir iş pozisyonuna genelde birden çok işçi adayını başvurmakta, bu sebeple işveren daha pasif bir konumda beklerken işçi adayları arasında bir rekabet ortamı oluşmaktadır. Bu sebeple, daha fazla aday profiline hitap

⁹⁸ Black ve Van Esch, “AI-Enabled Recruiting”, 4; Hofeditz, Mirbabaie, Luther, Mauth ve Rentmeister, “Ethics Guidelines”, 146.

⁹⁹ Kambur, “İş Görüşmelerinde Yapay Zeka”, 517; Black ve Van Esch, “AI-Enabled Recruiting”, 8; Anushree Sharma, “How AI reinvented hiring practice at L’Oréal”, *People Matters*, Erişim Adresi: <https://www.peplematters.in/article/technology/how-the-worlds-largest-cosmetic-company-transformed-its-hiring-practice-with-ai-19006>, Erişim Tarihi: 10 Haziran 2025.

¹⁰⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.1.1. İlan” başlığı.

eden, çeşitliliği ve erişilebilirliği yüksek kapsayıcı ilanların varlığı, işçi adayı bakımından bir avantajdır. Adayın niteliklerine uygun olabilecek bir ilanın kendisine yönlendiriliyor olması iş arama sürecinde kolaylık sağlamaktadır¹⁰¹.

Yapay zekâ teknolojilerinin belirtilen avantajları karşısında bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Örneğin, ilanların oluşturulması ve adaya ulaştırılmasında işverenin toplumun belli bir kesimine hitap edebiliyor olması, bu imkânın kötüye kullanılması riskini de beraberinde getirmektedir. Hedef kitlenin tespitinde belli özelliklere sahip adayların ön plana çıkarılırken diğerlerinin geri plana itilmesi, geri plandaki bu adayların ilanı görmesinin önüne geçebilmektedir ve bu durumun sürekli bir istihdamın dışına itilme döngüsünü ortaya çıkarması mümkündür¹⁰².

İşe alım sürecinde yapay zekânın kullanılmasına ilişkin farklı kaygılar da ortaya çıkabilmektedir. Bazı işçi adayları, bir insan tarafından değerlendirilmediği mülakat sırasında nitelikli özelliklerini yeterince gösteremediğini düşünebilmektedir. İş ilişkisi işçi ve işveren arasında özel bir bağın kurulmasını gerektirir. Adayın değerlendirilmesi sürecinin baştan sona yapay zekâyâ bırakılarak insanlar arası kişisel etkileşimin sifıra indirilmesi, işçi adayını bir veri kaynağına veya profile indirgeyebilir. Diğer bir deyişle, işyerindeki insan unsuru göz ardı edilmiş olur. Bu da “gayri insanileştirmek” olarak nitelendirilebilecek dehümanizasyona¹⁰³ yol açabilir¹⁰⁴.

İşe alımın önemli bir parçası da adayın işe uygunluğunun değerlendirilmesidir. Adayın yapay zekâ tarafından değerlendirilmesinde, yapılacak değerlendirmenin doğal olarak daha nesnel ve adil olması beklenebilir. Zira adayın pozisyona uygun olup olmadığına kendi fikir ve ön yargılarına sahip bir insan değil, kendisine verilen veriler üzerinden

¹⁰¹ Laurim, Arpacı, Prommegger ve Krcmar, “Artificial Intelligence in the Recruitment Process”, 5496; Black ve Van Esch, “AI-Enabled Recruiting”, 5; Yang ve See, “The Promise and Threat”, 7; Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 206.

¹⁰² Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 51-52; Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias”, 310; Jenny R. Yang ve Rachel See, “The Promise and Threat of Artificial Intelligence in Combating (or Worsening) Employment Discrimination”, *NAPABA Convention Session #506*, 7.

¹⁰³ Dehümanizasyon, “kişiyi insani niteliklerden, kişilikten veya haysiyetten yoksun bırakmak”, “bir kişiyi insanlık dışı veya aşağılayıcı koşullara veya muameleye tabi tutmak”, “bir sürece insan müdahalesini veya etkileşimini kaldırmak veya azaltmak” olarak tanımlanmaktadır. Merriam-Webster Sözlüğü, madde başlığı "dehumanize", Erişim Adresi: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/dehumanize>, Erişim Tarihi: 3 Nisan 2025.

¹⁰⁴ Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 209; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 77.

analiz yapan bir yapay zekâ algoritması karar verecektir¹⁰⁵. Fakat verilerin tarafsız olmayabileceğini ve algoritmaların, adayın cinsiyeti ve kişilik özellikleri gibi durumları üzerinden ayrımcılığa sebep olabileceğini göz ardı etmemek gerekir¹⁰⁶. Ayrımcılık, bireylerin ya da toplumsal grupların; makul, objektif veya haklı bir temele dayanmayan gerekçelerle olumsuz biçimde kategorize edilmesi ve bu doğrultuda insan haklarından ya da yasal haklardan başkalarıyla eşit şekilde yararlanmasının engellenmesi demektir¹⁰⁷. Yapay zekâ algoritmaları kendi görüş, duygu, düşüncelerine sahip olmamasına karşın eğitildiği veri setlerinden kaynaklı olan ön yargılı çıktılar¹⁰⁸ üretebilmektedir. Verinin kendisi ön yargı ve ayrımcılık ürünü ise algoritmanın verdiği kara buna paralel olarak problemlidir olacaktır. Algoritmik ayrımcılık olarak anılan bu riskin göz ardı edilmemesi, gerekli hukuki ve teknik tedbirlerin¹⁰⁹ alınması önemlidir¹¹⁰.

Bu duruma bir örnek olarak 2016'da yapılan uluslararası bir yapay zekâ güzellik yarışması verilebilir. Algoritmayı eğitmek için kullanılan siyahi kişilerin fotoğraf sayısının beyaz kişilerinkinden çok daha az olması sebebiyle algoritma ten rengi koyu olan kişileri daha az güzel olarak kodlamış ve sonuç olarak yarışmayı kazananların ezici bir çoğunluğu beyaz kişiler olmuştur¹¹¹.

¹⁰⁵ Hofeditz, Mirbabaie, Luther, Mauth ve Rentmeister, "Ethics Guidelines", 146; Hunkenschroer ve Kriebitz, "Is AI Recruiting (Un)Ethical?", 206-7; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık", içinde *İnsana Yakışır İş Serisi*, 1. bs., (İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2025), 1: 81-82.

¹⁰⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı", 1706; Chen, "Ethics and Discrimination", 1; Xiaomeng Wang, Yishi Zhang ve Ruilin Zhu, "A Brief Review on Algorithmic Fairness", *Management System Engineering* 1, sy. 1 (10 Kasım 2022): 2, doi:10.1007/s44176-022-00006-z.

¹⁰⁷ "Ayrımcılık", *Uluslararası Af Örgütü*, Erişim Adresi: <https://www.amnesty.org.tr/icerik/ayrimcilik>, Erişim Tarihi: 02 Mayıs 2025; Ali Rıza Erdem, "Ayrımcılığın Kavramsal Analizi", *Uluslararası İnsan ve Sanat Araştırmaları Dergisi* 4, sy. 4 (Haziran 2020): 12.

¹⁰⁸ Algoritmik ayrımcılık ve algoritmik ön yargı kavramları, "7.1. Genel Olarak Algoritmik Ayrımcılık Kavramı" başlığında ayrıntılı biçimde değerlendirilecektir.

¹⁰⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı", 1729-31; Chen, "Ethics and Discrimination", 7-8; Engin ve Ozan Özparlak, "İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık", 262-75; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, "İşverenin Algoritmik Yönetimi", 86-92.

¹¹⁰ Algoritmik ayrımcılık konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Gülnihal Ahter Yakacak, "Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 72, sy. 4 (14 Şubat 2024), 1717-1729, doi:10.33629/auhfd.1403311; Aislinn Kelly-Lyth, "Algorithmic Discrimination at Work", *European Labour Law Journal* 14, sy. 2 (Haziran 2023), 152-171, doi:10.1177/20319525231167300; Özgür Oğuz, "Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık", *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 14, sy. 2 (23 Aralık 2024), 1867-1879; Nihan Akıncılar Köseoğlu ve Belgin Çetin, "Avrupa'da Dijital Etik, İnsan Hakları Bağlamında Yapay Zekâ ve Algoritmik Ayrımcılık", *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 26, sy. 1 (29 Haziran 2024), 78-80.

¹¹¹ Yiliyaer Abudureyimu ve Yücel Oğurlu, "Yapay Zekâ Uygulamalarının Kişisel Verilerin Korumasına Dair Doğurabileceği Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler*

Benzer bir durum, Amerika Birleşik Devletleri'nde kullanılan COMPAS'ta (Correctional Offender Management Profiling for Alternative Sanctions) da gözlemlenmiştir. COMPAS, ceza yargılamasında kullanılan ve bir kimsenin tekrar suç işleme olasılığını tahmin ederek yargılama kararlarında destek vermeyi amaçlayan algoritmik bir risk analizi aracıdır. Bu algoritma, sanıkların suç dosyaları ve onlarla yapılan görüşmeleri veri olarak kullanır. Davalarda cezaların tayininde bu algoritmanın potansiyel risk analizinden yararlanılıp yararlanılmayacağına ilişkin farklı görüşler bulunmakla birlikte nihayetinde hâkimlerin COMPAS'ın değerlendirmelerini dikkate alabileceği kabul edilmiştir¹¹². Ancak yapılan bir çalışmada, algoritmanın siyahi sanıkları beyaz sanıklara kıyasla çok daha yüksek bir oranda tekrar suç işlemeye meyilli bulduğu belirlenmiştir¹¹³. COMPAS tahminlerinde kişinin ırkına ilişkin veriyi doğrudan kullanmıyor olmasına karşın sonuç olarak ırksal ayrımcılık teşkil eden tahminlerde bulunmuştur¹¹⁴.

Değnilmesi gereken bir diğer nokta, yapay zekâ algoritmalarının kullandığı verinin yalnızca algoritmanın eğitildiği aşamadaki veri ile sınırlı olmamasıdır. Algoritma eğitildiği biçimde adayları çeşitli özelliklerine göre profillerken de bu adaylardan veri elde eder. Elde edilen bu veriler de öğrenme sürecinde dahil edilir ve algoritma çıktılarını şekillendirirken adaylardan elde ettiği bu verilerden de faydalanır. Diğer bir ifadeyle, yapay zekâ en az insanların sağladığı veriler kadar makineler tarafından üretilen verilerden de öğrenir. Böylece bir süre sonra sistem, kendi oluşturduğu veriden beslenir hâle gelir. Bu doğrultuda algoritma, eğer eğitim aşamasında kendisine verilen veriler bilişsel ön yargı ve birtakım insan eğilimleri içeriyorsa bunların aynısını sergilemeye, hatta bunları güçlendirmeye başlar. Benimsediği hatalı karar sezgileri nedeniyle yanlış çıkarımlarda bulunabilir. Örnek olarak adaylar; algoritma tarafından

Dergisi 20, sy. 41 (30 Eylül 2021): 774-75, doi:10.46928/iticusbe.863505; "Incident 49: AI Beauty Judge Did Not Like Dark Skin", Erişim Adresi: <https://incidentdatabase.ai/cite/49/>, Erişim Tarihi: 10 Haziran 2025.

¹¹² Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı", 1718; State of Wisconsin, Plaintiff-Respondent, v. Eric L. Loomis, Defendant-Appellant, No. 2015AP157-CR (Wisconsin Yüksek Mahkemesi, 13 Temmuz 2026).

¹¹³ Bruno Lepri, Nuria Oliver, Emmanuel Letouzé, Alex Pentland ve Patrick Vinck, "Fair, Transparent, and Accountable Algorithmic Decision-Making Processes", *Philosophy & Technology* 31, sy. 4 (01 Aralık 2018): 613, doi:10.1007/s13347-017-0279-x; Julia Angwin vd., "Machine Bias", *ProPublica*, Erişim Tarihi: 5 Nisan 2025, Erişim Adresi: <https://www.propublica.org/article/machine-bias-risk-assessments-in-criminal-sentencing>.

¹¹⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı", 1718; Thomas B. Nachbar, "Algorithmic Fairness, Algorithmic Discrimination", *Florida State University Law Review* 48 (2021): 511.

yaşadıkları muhit, müzik zevkleri, tüketim tercihleri gibi zararsız görünen ölçütlere göre kategorize edilebilmektedir. Bu özellikleri toplumun belli bir kesimini oluşturan insanların taşınması durumunda, algoritma yöneticileri bunun farkında olsun veya olmasın, topluluk bazında kitlesel bir ayrımcılığa sebebiyet verilebilmesi mümkündür¹¹⁵.

Algoritmanın yaptığı hata, genelde bir insanın yaptığı hatadan daha sistematik ve tutarlı bir bağlamda ortaya çıktığından tespiti ve önüne geçilmesi daha güç olabilmektedir. Bir kişinin işe alınıp alınmayacağına ilişkin karar, kişinin hayatını önemli ölçüde değiştirme potansiyeline sahiptir. AB Yapay Zekâ Yasası'nda yer alan EK III'ün 4'üncü maddesinde işe alım ve işçilerin yönetiminde kullanılan yapay zekâ sistemlerinin “yüksek risk” olarak sınıflandırılması¹¹⁶ da bundan kaynaklanmaktadır. Zira bu sistemlerin karar vermede hata yapması veya ön yargılı davranması sistematik eşitsizliklere yol açabilecektir. Bu sebeple söz konusu düzenlemede bu tür sistemler bakımından denetimlerin yapılması ve insan gözetiminin sağlanması gibi birtakım ek yükümlülükler hüküm altına alınmıştır¹¹⁷.

2.3.2.2. İşveren Açısından

İşçi adayı bakımından söz konusu olan zaman tasarrufu ve pratiklik, işveren bakımından da söz konusudur. Yapay zekâ uygulamaları ile işe alım süreçlerinde geleneksel yöntemlere nazaran çok daha kısa sürelerde aday değerlendirmelerinin tamamlanması mümkündür. İşçi adayının seçiminde yapay zekâ uygulamaları kullanılarak bu süreçte harcanması gereken zaman ve yanı sıra maliyet azaltılabilmektedir¹¹⁸. Üstelik bu değerlendirmeler insanlardan daha isabetli biçimde

¹¹⁵ Christian Janiesch, Patrick Zschech ve Kai Heinrich, “Machine learning and deep learning”, *Electronic Markets* 31, sy. 3 (Eylül 2021): 7, doi:10.1007/s12525-021-00475-2; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 251; Mehtap Doğan, “Öğreniyorum, O halde Varım: Yapay Öğrenme”, *Türkiye Yapay Zekâ İnisyatifi*, Erişim Adresi: <https://turkiye.ai/ogreniyorum-o-halde-varim-yapay-ogrenme/>, Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2025.

¹¹⁶ İlgili düzenlemenin 6'ncı maddesinin 3'üncü fıkrası uyarınca, yapay zekâ sistemi, karar verme sürecinin sonucunu önemli ölçüde etkilememek suretiyle; gerçek kişilerin sağlığı, güvenliği veya temel haklarına önemli bir zarar riski oluşturmadığı durumlarda yüksek riskli olarak değerlendirilmeyecektir. Ancak yapay zekâ sisteminin gerçek kişileri profillemesi durumunda, sistem daima yüksek riskli olarak değerlendirilecektir.

¹¹⁷ Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 64, 69; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 255.

¹¹⁸ Büyük, “Yapay Zekâ Teknikleri ile Personel Seçimi ve Değerlendirmesi”, 9; Black ve Van Esch, “AI-Enabled Recruiting”, 6; Hofeditz, Mirbabaie, Luther, Mauth ve Rentmeister, “Ethics Guidelines”, 146;

yapılabilmektedir. Böylece işveren zamanını ve kaynaklarını başka işlere ayırabilecek ve işyerinde verimliliği artırabilecektir. İşe alım süreçlerinde kullanılacak iş gücünden tasarruf edilmesi ve çalışan sayısının azaltılması yahut bu çalışanların başka işlere yönlendirebilmesi de mümkündür¹¹⁹.

Dijitalleşme ve yapay zekâ uygulamalarının işe alımda kullanılmaya başlanması ile işçi adayı bakımından bir avantaj olarak ortaya çıkan zaman tasarrufu ve pratiklik, kimi zaman işveren bakımından bir dezavantaj da oluşturabilmektedir. 2017'deki bir veriye göre Google yılda 2 milyondan fazla iş başvurusu almış fakat bu başvuruların yalnızca 130 tanesi şirketten son bir teklif alabilmiştir. Bu durum, Google'da işe kabul edilmenin Harvard Üniversitesi'ne girebilmekten bile daha zor olduğu anlamına gelmektedir¹²⁰. Bir ilana başvurmanın adaya zaman veya maliyet açısından önemli bir yük getirmediği durumlarda, adayın seçilme şansını artırmak amacıyla başvurabileceği tüm ilanlara başvurmasının önünde herhangi bir engel bulunmaz. Aday havuzunda çeşitlilik, doğru işçinin seçilmesinde olumlu bir etken olmasına rağmen pozisyona başvuran ancak doğru nitelikleri taşımayan adayların taramasını da nihayetinde işverenin gerçekleştirmesi gerekecektir ki bu da işveren bakımından daha fazla kaynak harcanması gerektiği anlamına gelmektedir¹²¹.

Yapay zekâ uygulamaları kullanılırken göz önünde bulundurulması gereken bir diğer husus da yapay zekânın hata yapması ihtimalidir. Makine öğrenmesinin ve dolayısıyla yapay zekânın kalbini veri setleri oluşturmaktadır. Yapay zekânın olabildiğince etkili ve tutarlı sonuçlara ulaşabilmesi için yalnızca yüksek miktarda verinin kullanılması yeterli değildir, kullanılan verinin kalitesi de önemlidir. Nitelik ve nicelik bakımından noksan veriler, yapay zekânın verdiği kararlarda istenmeyen sonuçlara ulaşmasına yol

Samantha McClaren, "How Hilton, Google, and More Have Dramatically Reduced Their Time to Hire", *LinkedIn Talent Blog*, Erişim Adresi: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/how-these-companies-reduced-time-to-hire>, Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2025.

¹¹⁹ Nathan R. Kuncel, David M. Klieger ve Deniz S. Ones, "In Hiring, Algorithms Beat Instinct", *Harvard Business Review*, 2014, Erişim Adresi: <https://siopsa.developmentserver.co.za/wp-content/uploads/2020/06/Kuncel-Klieger-Ones-Harvard-Business-Review-2014.pdf>, Erişim Tarihi: 3 Nisan 2025; Kammerer, "Hired by a Robot", 823-24.

¹²⁰ Black ve Van Esch, "AI-Enabled Recruiting", 4; Monica Torres, "2 million job candidates are desperate to work for Google. Why?", *Ladders*, Erişim Adresi: <https://www.theladders.com/career-advice/2-million-job-candidates-google>, Erişim Tarihi: 2 Nisan 2025.

¹²¹ Black ve Van Esch, "AI-Enabled Recruiting", 4; Korkusuz ve Ses, "İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Yapay Zeka Destekli Sistemler Yardımıyla İşlenmesi", 1024.

açabilmektedir¹²². Bu durumda işverenin yapay zekâ aracılığı ile işçi seçimindeki performansı, verilerin kalitesine bağlı kalmaktadır. İşe alımda işçi adayının seçiminin ve değerlendirilmesinin önemli ölçüde veya tamamen yapay zekâ uygulamalarına bırakıldığı durumlarda bu uygulamaların hata payının daima göz önünde bulundurulması gerekir.

Yapay zekâ uygulamalarının işe alım süreçlerinde kullanılması, sağladığı avantaj ve dezavantajlar ile taşıdığı olası teknik risklerin yanı sıra birtakım hukuki riskleri de beraberinde getirmektedir¹²³.

2.4. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemleri: Tanım, İşleyiş ve İşlevleri

2.4.1. Genel Olarak

Dijitalleşme ile toplumun sanallaşması, geleneksel anlamda yüz yüze mülakatların planlanmasının her zaman kolay olmaması, COVID-19 pandemisinin çevrim içi mülakat kültürünü yaygınlaştırmış olması gibi sebeplerden dolayı birçok şirket; işe alımda kullanmak üzere yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarına yönelmiştir¹²⁴. Bu uygulamalar, işveren ve işçi adayının fiziksel olarak bir araya geldiği geleneksel mülakatlara bir alternatif getirmiştir.

Geleneksel işe alım sürecinde adayın mülakat için bizzat işyerine gitmesi, bunun için zaman ve ulaşım gibi birtakım küçük masrafları için para ayırması gerekir. İş başvurusunun yapıldığı işyerinin şehir dışında olması durumunda şehirlerarası seyahat masrafları da söz konusu olacaktır. Benzer şekilde işverenin de bu mülakat için zaman ayırması, kendisinin ya da işe alım ile mesul birimdeki çalışanların mesaisinin bir kısmını buna ayırması gerekir. Bu unsurlar her ne kadar ilk bakışta kayda değer olmayan küçük külfetler gibi görünse de özellikle çok yüksek sayıda aday başvurusu

¹²² Güçlütürk, *Yapay Zeka ve Verinin Kullanımı*, 80; Chen, “Ethics and Discrimination”, 5; Hofeditz, Mirbabaie, Luther, Mauth ve Rentmeister, “Ethics Guidelines”, 146.

¹²³ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.1. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemlerinin Yol Açması Olası Hukuki ve Etik Problemler” başlığı.

¹²⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık”, 85; Kammerer, “Hired by a Robot”, 823; Eden-Raye Lukacik, Joshua S. Bourdage ve Nicolas Roulin, “Into the Void: A Conceptual Model and Research Agenda for the Design and Use of Asynchronous Video Interviews”, *Human Resource Management Review* 32, sy. 1 (Mart 2022): 1, doi:10.1016/j.hrmr.2020.100789.

alan büyük çaplı şirket ve kurumlar bakımından durum farklıdır. Örneğin, dünyanın en değerli şirketlerinden biri olan Tesla, 2021 yılında yayınladığı bir raporda yıl içinde üç milyondan fazla iş başvurusu aldığını ifade etmiştir¹²⁵. Tüm bu başvuruların değerlendirilmesinde geleneksel yöntemlerin yeterli ve etkili olmayabileceği ortadadır. Bir şirket ne kadar geniş sosyoekonomik imkânlarla sahip olursa olsun bu sayıda adayın ve öz geçmişin değerlendirilmesinde ciddi para, zaman ve emeğe ihtiyaç duyulacaktır. Bu bağlamda ortaya çıkan önemli bir alternatif, video mülakat yöntemidir.

Esasında, yapay zekâ teknolojileri yaygınlaşmadan önce de var olan video mülakat kültürü 2000’li yıllarda henüz yeni ortaya çıkmaktaydı. Bu kültürün meydana gelmesinin arkasındaki itici güç pratiklik sağlamasıydı. Zira, çevrim içi mülakat kültürünün işçi adayına sunduğu avantajların başında zamandan tasarruf ve mekânsal esneklik gelmektedir. Yapay zekâ kullanımı olmaksızın yapılan video mülakatlarda; işverenin bir soru seti oluşturması, adayın bu soruları yanıtlarken kendini video kaydına alması ve işverenin daha sonra bu yanıtları inceleyerek bir sonuca varması biçiminde ilerleyen bir süreç söz konusudur. Bu video mülakat yöntemine eş zamanlı olmayan video mülakat anlamına gelen “asynchronous video interview” veya kısaca AVI adı verilmektedir¹²⁶. AVI uygulamasının yapay zekâ destekli bir karar mekanizması ile geliştirilmesi hâlinde ise AVI-AI (asynchronous video interview – artificial intelligence) yani asenkron yapay zekâ destekli video mülakat uygulamasından söz edilir¹²⁷.

İşe alımda kullanılan video mülakat uygulamalarının yalnızca asenkron biçimde değil, eş zamanlı olarak gerçekleştirilmesi de mümkündür. Eş zamanlı video mülakat yönteminde işveren ve aday, genelde Zoom veya Skype gibi video konferans platformları aracılığıyla gerçek zamanlı olarak bir araya gelir. Bu yöntem, geleneksel

¹²⁵ Joey Klender, “Tesla said it received 3 million job applications in 2021”, *Teslarati*, (7 Mayıs 2022), Erişim Adresi: <https://www.teslarati.com/tesla-3-million-job-applications-in-2021/>, Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2025.

¹²⁶ Hung-Yue Suen, Kuo-En Hung ve Chien-Liang Lin, “TensorFlow-Based Automatic Personality Recognition Used in Asynchronous Video Interviews”, *IEEE Access*, 03 Mayıs 2019, doi:10.1109/ACCESS.2019.2902863; Lukacik, Bourdage ve Roulin, “Into the Void”, 1.

¹²⁷ Hung-Yue Suen, Kuo-En Hung ve Chien-Liang Lin, “Intelligent video interview agent used to predict communication skill and perceived personality traits”, *Human-centric Computing and Information Sciences* 10, sy. 3 (2020): 1, doi:10.1186/s13673-020-0208-3; Kambur, “İş Görüşmelerinde Yapay Zeka”, 516-17; Lukacik, Bourdage ve Roulin, “Into the Void”, 1.

anlamdaki iş mülakatları ile benzerlik göstermektedir. Aradaki önemli fark, görüşmenin tarafların fiziksel olarak bir araya gelmeleri ile değil, çevrim içi dijital bir platform vasıtasıyla gerçekleşmesidir. Eş zamanlı veya asenkron video mülakat yöntemlerinde değerlendiricinin insan olan işveren yerine bir yapay zekâ algoritması olması hâlinde ise yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarından söz edilir¹²⁸.

Geleneksel işe alımda işçi adayı ve işveren arasında gerçekleşen görüşmelerde, adayın başvurmuş olduğu pozisyon ile ilgili becerileri ve birtakım kişilik özellikleri, işe alım ile görevli kimse tarafından değerlendirilir. Yapay zekâ destekli video mülakat yönteminde ise geleneksel iş mülakatı kültürüne kıyasla farklı bir süreç izlenmektedir¹²⁹.

Yapay zekâ destekli video mülakat sistemleri; bir yapay zekâ algoritmasının, işçi adaylarının mülakat sorularını yanıtladıkları anlara ait video kayıtlarını çeşitli yönlerden analiz ederek adayları sıralaması ve işe alımda mülakat sürecini sistematikleştirmesine dayanan teknolojik bir çözümdür. Bu sistemlerin amacı, geniş bir aday havuzu içinden işçi aranan pozisyona en uygun işçi adayının seçilmesi sürecinde kullanılacak zamanın ve kaynağın minimize edilmesidir. İnsan kaynakları süreçlerinin yükünün hafifletilmesinin yanı sıra işçi adaylarının değerlendirilmesinde standartlaşma da sağlanabilmektedir¹³⁰.

Çalışma konumuz yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları ile sınırlı olmakla birlikte, konunun bütünlüğü açısından geleneksel video mülakatlara da değinilmiştir.

¹²⁸ Ifeoma Ajunwa, “Automated Video Interviewing as the New Phrenology”, *Berkeley Technology Law Journal* 36 (04 Haziran 2022): 106; Lukacik, Bourdage ve Roulin, “Into the Void”, 100780; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”; Léo Hemamou, Ghazi Felhi, Vincent Vandebussche, Jean-Claude Martin ve Chloé Clavel, “HireNet: A Hierarchical Attention Model for the Automatic Analysis of Asynchronous Video Job Interviews”, *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence* 33, sy. 01 (17 Temmuz 2019): 573-81, doi:10.1609/aaai.v33i01.3301573.

¹²⁹ Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının işleyiş ve prensipleri daha detaylı bir şekilde “4. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemleri: Tanım, İşleyiş ve İşlevleri” başlığı altında incelenecektir.

¹³⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1715; Hemamou, Felhi, Vandebussche, Martin ve Clavel, “HireNet”, 574; Kammerer, “Hired by a Robot”, 823.

2.4.1.1. Video Mülakat Yöntemi ve Kullanım Biçimleri

Video mülakat yöntemi, esasen geleneksel iş görüşmelerinin dijital ortamda gerçekleştirilmesini ifade etmektedir. Böylece tarafların fiziki olarak bir araya gelmek yerine çeşitli iletişim araçlarını kullanarak görüşmeyi gerçekleştirmesi mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla adayların işveren ile fiziki olarak bir araya gelmesi gerekmez, süreç çevrim içi ilerler. Mülakat aşaması böylece uzaktan gerçekleşmiş olur¹³¹. Video mülakat teknolojisi uzak mesafelere erişimi hatta sınır ötesi görüşmelerin yapılmasını mümkün kılarken, zaman ve masraf bakımından avantaj sağlamaktadır. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, teknolojik imkanların kısıtlı olması, bağlantı problemleri ya da bireylerin engel durumu bakımından bazı dezavantajlar da söz konusu olabilmektedir.

Yukarıda söz edildiği üzere, video mülakat yöntemi uygulamada iki temel biçimde gerçekleşmektedir: Eş zamanlı video mülakat ve asenkron video mülakat¹³². Genel olarak asenkron video mülakat teknolojisi, işe alımın aday eleme aşamasında kullanılan ve görece yeni ortaya çıkmış bir teknolojidir. Bu yöntemde iş başvurusunda bulunan adaylar, önceden belirlenmiş mülakat sorularına yanıt verirken kendilerini kameraya kaydeder ve daha sonra bu kayıtları işverene iletir. Yapay zekânın kullanılmadığı bu video mülakat yöntemlerinde, adayların işe uygunluk değerlendirmesi yine insanlar tarafından yapılır. Asenkron video mülakat uygulamaları ile işveren tarafında yer alan bir veya birden fazla değerlendirici, bu mülakatları kendilerine uygun zamanlarda izleyebilmekte ve pozisyon için aradıkları kriterler ışığında değerlendirebilmektedir¹³³. Böylece görüşmelere zaman ayırma ve görüşmeler için program oluşturma bakımından işverenlere belli bir esneklik ve pratiklik sağlanmış olmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, bu kayıtların tekrar tekrar ve farklı kişiler tarafından izlenebilir olması da aday değerlendirme sürecinde sağlanan bir diğer avantajdır.

¹³¹ Suen, Hung ve Lin, “TensorFlow-Based Automatic Personality Recognition”, 61018; Falko S. Brenner, Tuulia M. Ortner ve Doris Fay, “Asynchronous Video Interviewing as a New Technology in Personnel Selection: The Applicant’s Point of View”, *Frontiers in Psychology* 7 (14 Haziran 2016): 1, doi:10.3389/fpsyg.2016.00863.

¹³² Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.1.1. Genel Olarak” başlığı.

¹³³ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.1.4. Video Mülakat” başlığı. Ajunwa, “Automated Video Interviewing”, 106; Lukacik, Bourdage ve Roulin, “Into the Void”, 100780; “Hireflix”, *Hireflix*, Erişim Adresi: <https://hireflix.com>, Erişim Tarihi: 26 Mart 2025.

Kısaca, işe alımda kullanılan yapay zekâ destekli olmayan video mülakat yöntemlerinde, işverenin bir video kaydını izlemek ve incelemek suretiyle işçi adayını değerlendirmesi söz konusudur. Araştırmalar, insan değerlendiricilerin yalnızca kısa video bölümleri ile dahi başka kişilerin kişilik özellikleri hakkında doğru tespitler yapabileceğini ortaya koymaktadır¹³⁴. Üstelik adayı hiç tanımayan kişiler ile adayı iyi tanıyan kişilerin yaptıkları gözlemler birebir örtüşmese de aralarında anlamlı bir paralellik bulunduğu gözlemlenmiştir¹³⁵. Bu da söz konusu yöntemin belirli bir güvenilirliğe sahip olduğunu işaret etmektedir. Video mülakat yöntemi, işe alım sürecini pratikleştirmesi sebebiyle genel olarak hem işveren hem de işçi aday bakımından işlevsel bir araç olarak değerlendirilmektedir.

2.4.1.2. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat

Yapay zekâ destekli video mülakatlarda adaylara mülakatta sorulacak sorular önceden belirlenir ve süreç genel olarak daha esnek seyreder. Adayın işveren ile bir araya gelmesi, yüz yüze görüşmesi zorunluluğu yoktur. Sorular, video mülakata başlayacak olan adaya iletilir ve aday bu sorulara cevap verirken kendisini video kaydına alır. Yapay zekâ algoritmaları adayın bu kaydını değerlendirme altına alır ve algoritma; verilen yanıtların yanı sıra adayın kendine has özelliklerinden yüz ifadesi, jest, mimik, kelime seçimleri ve ses tonuna kadar pek çok farklı noktasını inceler. Bu analizlerin sonucunda da adayın sahip olduğu kişilik özelliklerini ve adayın yetkinliğini ölçerek, adayın işe uygunluğunu değerlendirmeye çalışır. Bir başka ifadeyle, ilk aday değerlendirmesi insan değil, yapay zekâ tarafından gerçekleştirilir. Bu da yapay zekâ destekli video mülakatı, geleneksel video mülakat yönteminden ayıran en önemli

¹³⁴ Brenner, Ortner ve Fay, “Asynchronous Video Interviewing as a New Technology”, 1; Peter Borkenau, Nadine Mauer, Rainer Riemann, Frank M. Spinath ve Alois Angleitner, “Thin Slices of Behavior as Cues of Personality and Intelligence”, *Journal of Personality and Social Psychology* 86, sy. 4 (2004): 599-614, doi:10.1037/0022-3514.86.4.599; Oya Çeliktutan ve Hatice Güneş, “Automatic Prediction of Impressions in Time and across Varying Context: Personality, Attractiveness and Likeability”, *IEEE Transactions on Affective Computing* 8, sy. 1 (01 Ocak 2017): 1, doi:10.1109/TAFFC.2015.2513401; Dana R. Carney, C. Randall Colvin ve Judith A. Hall, “A Thin Slice Perspective on the Accuracy of First Impressions”, *Journal of Research in Personality* 41, sy. 5 (Ekim 2007): 12-13, doi:10.1016/j.jrp.2007.01.004.

¹³⁵ Brenner, Ortner ve Fay, “Asynchronous Video Interviewing as a New Technology”, 1; Nalini Ambady ve Robert Rosenthal, “Thin Slices of Expressive Behavior as Predictors of Interpersonal Consequences: A Meta-Analysis”, *Psychological Bulletin* 111, sy. 2 (Mart 1992): 256, doi:10.1037/0033-2909.111.2.256; Linda Albright, David A. Kenny ve Thomas E. Malloy, “Consensus in Personality Judgments at Zero Acquaintance.”, *Journal of Personality and Social Psychology* 55, sy. 3 (1988): 388, doi:10.1037/0022-3514.55.3.387.

özelliğidir. Nihayetinde algoritma tarafından adayın kayıttaki performansına göre bir skor tayin edilir ve bu skor diğer adayların skorları ile karşılaştırılarak adaylar kendi aralarında insan müdahalesi olmaksızın kıyaslanmış olur¹³⁶.

Sorulacak soruları işverenler belirleyebildikleri gibi, video mülakat hizmetini sağlayan platformun da hazır bir mülakat soru havuzu ve şablonu temin etmesi mümkündür. Bu da adayların değerlendirilme ölçütlerine belli bir standart getirmeye yardımcı olur. Öyle ki HireVue gibi asenkron yapay zekâ destekli video mülakat uygulaması hizmeti veren bilindik şirketlerin röportajlarda sorabilecekleri sorular ve bunlara nasıl doğru yanıtlar verilebileceğine ilişkin pek çok materyal internette mevcuttur¹³⁷. Bu yöntemde adayın mülakata istediği zaman istediği yerde başlaması mümkündür. Bazı durumlarda adaylara bir soru için yalnızca tek bir yanıt hakkı verilerek, soruları spontane bir şekilde yanıtlamaları istenebilmektedir. Ancak, bazen adaylara aynı soruyu için birden fazla kez yanıt kaydetme imkânı tanınabilmektedir. Bu, işverenin tercihi ile ilgili bir durumdur. Devamında adayların mülakat sorularına cevap verirken sergiledikleri performans yapay zekâ algoritması tarafından analiz edilmektedir¹³⁸.

2.4.2. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemleri ile Edinilen Verilerin Analizi

Yukarıda bahsedilmiş olduğu üzere, kendisine verilen verinin ötesine geçerek tahminler yapabilmek ve sonuçlara ulaşabilmek, yapay zekânın bir kabiliyetidir. Yapay zekânın çıkarım yapabilme yetisi¹³⁹, işe alım süreçlerinde çeşitli amaçlarla kullanılabilir. Video mülakat uygulamalarında kullanılan yapay zekâ teknolojisi ile adayın yüz ifadeleri, konuşma biçimi ve duygularının analizinin yapılmasıyla adayın kişiliği tahlil edilebilmekte ve işe uygunluğu değerlendirilebilmektedir. Bu analizler ile adayın iş için gerekli teknik becerilerinin yanında takım

¹³⁶ Kambur, “İş Görüşmelerinde Yapay Zekâ”, 516-17; Lukacik, Bourdage ve Roulin, “Into the Void”, 1; Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 200; Hofeditz, Mirbabaie, Luther, Mauth ve Rentmeister, “Ethics Guidelines”, 145.

¹³⁷ HireVue, “Enhance Quality Hiring with Structured Interviews”, *HireVue*, 2023, Erişim Adresi: <https://www.hirevue.com/blog/hiring/enhance-quality-hiring-with-structured-interviews>, Erişim Tarihi: 24 Mart 2025; Coursera, “8 Common HireVue Interview Questions and Tips for Acing Your Video Interview”, *Coursera*, 2024, Erişim Adresi: <https://www.coursera.org/articles/hirevue-interview-questions>, Erişim Tarihi: 24 Mart 2025.

¹³⁸ Suen, Hung ve Lin, “Intelligent video interview agent”, 1; Kambur, “İş Görüşmelerinde Yapay Zekâ”, 516-17; Lukacik, Bourdage ve Roulin, “Into the Void”, 1.

¹³⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. “4.1. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemleri Aracılığı ile Kişisel Veri İşlenmesi” başlığı.

çalışmasına yatkınlığı ve stres yönetimi gibi mizacından kaynaklı yetkinlikleri de değerlendirilebilmektedir. Aşağıda olası risklerin anlaşılabilmesi için özellikle önem arz eden bazı veriler ve bu verilerin analizine ilişkin açıklamalarda bulunulacaktır.

2.4.2.1. Yüz İfadesi ve Beden Dili

İşçinin kişilik özelliklerinin hem işin gereklerine hem de işyerine uygun olması işveren bakımından oldukça önemlidir. Mülakatların bir amacı da adayın uygun mizaca sahip olup olmadığının değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmede desteğine başvuru yapan yapay zekâ sistemlerinin yalnızca bir kamera aracılığıyla insanların sözsüz ifadelerini tanıması ve beden dilini inceleyerek kişilik özelliklerini belirleyebilmesi de mümkündür. İşçi adayının yüz hareketlerinin, jest ve mimiklerinin, dakikada kaç defa nefes alıp verdiğinin, genel olarak beden dilinin ve bakışlarının analiz edilmesiyle kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi yapılabilmektedir¹⁴⁰.

Adayların mülakatlarda sorulara verdikleri cevaplardan ziyade sözlü olmayan davranış biçimlerinin incelenmesinin sebebi, bu davranışların tahlili ile bir adayın iletişim becerileri ve kısmen de olsa kişilik özellikleri ile ilgili isabetli tahminler yapılmasına olanak sağlanmasıdır¹⁴¹. Çünkü beden dili, insanlar arası iletişimde kullanılan üç kanaldan (söz, ses, beden dili) en etkili olanıdır. Kolları göğüste kavuşturmak ve kaşların aşağıda olması kişinin gergin olduğuna, gereğinden fazla göz teması kurmak veya konuşmak kişinin kusurlarını örtmek için yalan söylüyor olabileceğine işaret edebilir. Beden dili ile yalan söylemek, sözcüklerle yalan söylemekten daha zordur¹⁴².

Kişilik analizinde kullanılan popüler modellerden biri OCEAN modelidir. Bu modelde; gelişime/deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve nörotiklik/duygusal denge olmak üzere beş ana kişilik özelliği üzerinden kişilik özellikleri ölçümü yapılarak bir profil oluşturulmaya çalışılır. Yapay zekâ destekli

¹⁴⁰ Kammerer, “Hired by a Robot”, 824-25; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 77; Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1868, 1875-76; Suen, Hung ve Lin, “TensorFlow-Based Automatic Personality Recognition”, 61018.

¹⁴¹ Suen, Hung ve Lin, “Intelligent video interview agent”, 4; Rasipuram, B. ve Jayagopi, “Asynchronous Video Interviews vs. Face-to-Face Interviews for Communication Skill Measurement”.

¹⁴² Gülşen Yıldırım, “Personel Seçiminde Beden Dilinin Rolü” (Yüksek Lisans Tezi, T.C. Uludağ Üniversitesi, 2004), 29-30; Suen, Hung ve Lin, “TensorFlow-Based Automatic Personality Recognition”, 61018; Binnur Erişkon Cangil, “Beden Dili ve Kültürlerarası İletişim”, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi* 1, sy. 2 (22 Mart 2012): 70.

video mülakat sistemleri, bu profillemeyi yüz ifadesinin otomatik analiziyle gerçekleştirir¹⁴³. İnsan değerlendiricilerin gözünden kaçabilecek pek çok hususun bu şekilde tespiti mümkündür. Kaldı ki, özel olarak eğitim almamış kişilerin bu nitelikte değerlendirmelerde bulunması da oldukça güçtür. Ayrıca, psikoloji ve bilgisayar bilimi alanında çalışan bazı akademisyenler, işe alımda adayın kişiliğinin tahlilinde ve adayın birtakım kişilik özelliklerinin tahmininde yapay zekânın insanlardan daha isabetli olabileceği görüşündedir¹⁴⁴.

Yukarıda, insanların video kayıtları üzerinden başkalarının kişisel özellikleri hakkında isabetli değerlendirmeler yapabildiklerine dair çalışmalar bulunduğu değinilmiştir¹⁴⁵. Ancak, insanlar tarafından yapılan bu tespitlerin işe alımda her zaman yeterli olmayabileceğini belirtmek gerekir. Özellikle son yıllarda geliştirilmiş olan yapay zekâ sistemleri, bireylerin davranışları üzerinden onların kişilik özellikleri hakkında isabetli tahminlerde bulunabilecek düzeye ulaşmıştır. Fakat adayların yanıtlarını değerlendirenler insan olduğunda, yalnızca kaydedilmiş video mülakatların izlenmesi suretiyle adayın kişiliğinin tamamen doğru bir şekilde analiz edilmesi her zaman söz konusu olmamaktadır. Bu değişkenlik özellikle mülakat sırasında işçi adaylarında gözlemlenmeye çalışılan ve iş ile en doğrudan ilişkili olan sorumluluk ve duygusal denge özelliklerinin değerlendirilmesinde ortaya çıkmaktadır. Ancak, aksi yönde bulgulara ulaşılan çalışmaların olduğunu da belirtmek gerekir. Bir araştırmada yapay zekâ destekli video mülakat uygulamasının insan değerlendiricilerden daha isabetli tespitler yaptığı kaydedilmişken, başka bir araştırmada yapay zekâ destekli sistemin değerlendirme yaparken insan performansına erişemediği ortaya konmuştur¹⁴⁶.

¹⁴³ Suen, Hung ve Lin, “TensorFlow-Based Automatic Personality Recognition”, 61019; David P. Schmitt, Jüri Allik, Robert R. McCrae, Verónica Benet-Martínez, vd., “The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations”, (Mart 2007), 2.

¹⁴⁴ Suen, Hung ve Lin, “TensorFlow-Based Automatic Personality Recognition”, 61018; Lukacik, Bourdage ve Roulin, “Into the Void”, 6; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 77.

¹⁴⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. “2.4.1.1. Video Mülakat Yöntemi ve Kullanım Biçimleri” başlığı.

¹⁴⁶ Çeliktutan ve Güneş, “Automatic Prediction of Impressions in Time and across Varying Context”, 3; Suen, Hung ve Lin, “TensorFlow-Based Automatic Personality Recognition”, 61018; Murray R. Barrick, Gregory K. Patton ve Shanna N. Haugland, “Accuracy of Interviewer Judgments of Job Applicant Personality Traits”, *Personnel Psychology* 53, sy. 4 (Aralık 2000): 938, doi:10.1111/j.1744-6570.2000.tb02424.x.

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulaması hizmeti sunan çeşitli platformlar¹⁴⁷ vardır. İşveren bu hizmetlerden birini tercih ederse işe alım sürecine bu uygulamaları entegre edebilmektedir. Bu platformlardan biri olan HireVue; yapay zekâ ile belli bir müddet adayların video kayıtlarındaki yüz ifadeleri, beden dilleri, konuşma biçimleri gibi biyometrik verilerini¹⁴⁸ analiz etmek suretiyle mülakat değerlendirmelerini yürütmüştür. Bu uygulamanın ön yargıya eğilimli olduğu gibi birtakım gerekçelerle Federal Ticaret Komisyonu'na yapılan şikâyet sonrasında, 2021'de HireVue yüz ifadelerinin analizine yönelik yapay zekâ teknolojilerinin kullanımını durdurmuş ancak diğer biyometrik verilerin video mülakatlarda incelenmesi hususunda tavrını değiştirmemiştir. Şikâyetin incelenmesi sürecinde HireVue; incelenmesi mümkün olmayan, şeffaflıktan uzak (opak) algoritmalar kullanması ve yüz tanıma teknolojisi kullanmadığına dair aldatici beyanı sebebiyle de ayrıca suçlanmıştır¹⁴⁹. Bu örnek, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının kullanılmasında ön yargı riskinin bulunduğunu ve şeffaflık ile etik bağlamında problemler meydana gelebileceğini göstermektedir. Kanaatimizce; yapay zekâ uygulamalarında adalet, şeffaflık ve hesap verebilirliğin sağlanabilmesi için bu uygulamalarının hukuki düzenlemelere doğrudan konu olması ve denetlenebilirliğinin temin edilmesi gerekir. Zira mevcut hâliyle bu uygulamalar, özellikle işçi adayı bakımından önemli riskler barındırmaktadır.

2.4.2.2. Ses ve Konuşma Analizi

Yüz ifadelerinin yanı sıra adayların konuşma biçimleri ve ses tonları gibi özelliklerinin de değerlendirme süreçlerinde yapay zekâ destekli sistemler aracılığıyla analizinin yapılması mümkündür. Adayın uyumluluğu ve özgüven düzeyi gibi kişisel özelliklerinin bir göstergelerinden biri de adayın konuşmasıdır. Yapay zekâ destekli

¹⁴⁷ HireVue, myInterview, Talenteria bu platformlardan bazılarıdır. “HireVue”, HireVue, Erişim Adresi: <https://www.hirevue.com/>, Erişim Tarihi: 12 Haziran 2025; “Meet Taira, Your Virtual TA”, myInterview, Erişim Adresi: <https://www.myinterview.com>, Erişim Tarihi: 12 Haziran 2025; “Meet your Recruitment AI Agent”, Talenteria, Erişim Adresi: https://www.talenteria.com/landing-ai-recruiting-software?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=ai-me-resume&gad_source=1&gad_campaignid=21030499332&gbraid=0AAAAABsZaBSqUGLZJgvlfnjuQPTtWbnK&gclid=Cj0KCQjw0qTCBhCmARIsAAj8C4bGRHIRQnGrINdXFkGqF9_eZaINyJIMWEzKrMv8AthkLiVtxBxw3V4aAvoYEALw_wcB, Erişim Tarihi: 12 Haziran 2025.

¹⁴⁸ Biyometrik veri kavramının tanımı ve biyometrik veri kavramına dahil olan veriler, “4.1.1.2. Özel Nitelikli Kişisel Veriler” başlığında değerlendirilmiştir.

¹⁴⁹ Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 244-45; “HireVue, Facing FTC Complaint From EPIC, Halts Use of Facial Recognition”, Electronic Privacy Information Center, 12.01.2021, Erişim Adresi: <https://epic.org/hirevue-facing-ftc-complaint-from-epic-halts-use-of-facial-recognition/>, Erişim Tarihi: 03 Nisan 2025.

sistemler; konuşma tarzı, tonlama, dil düzeyi, kelime dağarcığı, konuşma süresi, kullanılan anahtar kelimeler ve kullanılan toplam kelime sayısı gibi özelliklerin analizini gerçekleştirerek adayın kişilik özellikleri hakkında çeşitli çıkarımlarda bulunabilmektedir¹⁵⁰.

Konuşma analizi yapan yapay zekâ algoritmaları, adayların video kayıtlarındaki sesli verilerin analizini yaparak hem sözsüz hem de sözlü iletişim unsurlarını inceleyebilmektedir. Bu tür algoritmalar; sesin perdesi, sesin tonu, konuşma hızı, konuşmaya hâkim olan duygu gibi çeşitli özellikleri değerlendirmekte ve adayın mizacına dair çıkarımlar yapabilmektedir. Ayrıca doğal dil işleme teknikleri ile adayın sözlü ifadeleri metne dökülebilmekte ve bu metnin dilsel bakımdan analizi yapılabilmektedir. Böylece ses ve konuşma analizi yapan yapay zekâ algoritmaları aracılığıyla iletişimin her iki boyutu aday değerlendirilmesinde birlikte incelenmiş olur¹⁵¹.

Video mülakatta adayın kişiliğinin ve performansının değerlendirmesinde incelenen konuşma etkinliği unsurları oldukça çeşitlidir. Adayların mülakat sorularını yanıtlarken konuştukları süre, duraksadıkları anlar, sessizlikleri, konuşma hızları, ses yükseklikleri gibi değişkenler yapay zekâ tarafından ayrıntılı biçimde incelenir¹⁵².

2.4.2.3. Duygu Analizi

Yapay zekânın video mülakatların değerlendirilmesinde kullanıldığı bir diğer alanı da duygu analizi teknolojileri oluşturur. Yukarıda yer verdiğimiz yüz ifadesi, beden dili ile ses ve konuşma analizinin duygu tanıma için kullanılması da mümkündür. Duygu

¹⁵⁰ Iftekhar Naim, M. Iftekhar Tanveer, Daniel Gildea ve Mohammed Ehsan Hoque, “Automated Analysis and Prediction of Job Interview Performance”, *IEEE Transactions on Affective Computing* 9, sy. 2 (01 Nisan 2018): 1-12, doi:10.1109/TAFFC.2016.2614299; Lukacik, Bourdage ve Roulin, “Into the Void”, 6; Çeliktutan ve Güneş, “Automatic Prediction of Impressions in Time and across Varying Context”, 4.

¹⁵¹ Dhanashri Anwat, Prajakta Derle, Payal Nagare, Siddhi Dhavale ve H.R. Agashe, “Facial Expression and Sound Analysis for Interview Assessment: An AI-Based Application” 11, sy. 4 (2024): 275; Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*, 72.

¹⁵² Hemamou, Felhi, Vandenbussche, Martin ve Clavel, “HireNet”, 574; Laurent Son Nguyen ve Daniel Gatica-Perez, “I Would Hire You in a Minute: Thin Slices of Nonverbal Behavior in Job Interviews”, içinde *Proceedings of the 2015 ACM on International Conference on Multimodal Interaction (ICMI '15: International Conference on Multimodal Interaction, Seattle Washington USA: ACM, 2015)*, 54, doi:10.1145/2818346.2820760.

tanıma teknolojileri ile yapay zekâ algoritmaları; adayların mikro yüz ifadelerini, sorulara verdikleri tepkileri ve ses tonları gibi çeşitli özelliklerini gözlemler. Bu biyometrik verilerin yapay zekâ sistemleri tarafından işlenmesindeki temel amaç, adayların, sözlü olarak iletebilecekleri duygularının da ötesindeki gerçek duygusal durumunun tahmin edilebilmesidir¹⁵³.

Geleneksel yöntemler kullanıldığında işverenin muhtemelen birkaç dakikadan uzun sürmeyecek bir mülakatta adayı ve adayın duygusal durumunu hemen tayin etmesi çok mümkün değildir. Oysa yapay zekâ teknolojileri bunu mümkün kılmaktadır. Duygu analizi teknolojileri ile adayı mülakat sırasında duygusal yönden olabildiğince tarafsız bir biçimde değerlendirebilmek hedeflenmektedir. Yine de belirtmek gerekir ki, potansiyel ön yargı ve kültürel farklılıkların mevcut olma ihtimali düşünüldüğünde bu teknoloji problemlerle karşılaşmaya açıktır¹⁵⁴.

Yapay zekâ algoritmasının doğru bir biçimde çalışabilmesi ve istenilen sonuçları verebilmesi için, eğitildiği aşamada kullanılan verilerin çeşitliliği ve kalitesi önem taşır. Ancak, nitelik bakımından yeterli ve çeşitli verilerin elde edilmesi her zaman kolay olmamaktadır. Bu sebeple pek çok algoritma, adayı değerlendirirken yalnızca tek bir tür özellik üzerinden değerlendirme yapmaktadır (örneğin, yalnızca yüz ifadeleri veya yalnızca beden dilinin analiz edilmesi gibi). Oysa algoritmanın daha tutarlı ve doğruluk payı yüksek çıktılar verebilmesi bakımından, video mülakatlarda adayların değerlendirilmesinde çoklu davranış modalitesine yönelik bir analizin yapılması daha faydalı olacaktır. Zira, algoritmanın tek bir özellik ölçütüne dayalı olarak analiz yapmasından ziyade çok sayıdaki özelliği bütüncül ve karma biçimde

¹⁵³ Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*, 72; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 88.

¹⁵⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1711,1715-16; Doucet, L., B. Shao, L. Wang ve G. R. Oldham. “I know how you feel, but it does not always help: Integrating emotion recognition, agreeableness, and cognitive ability in a compensatory model of service performance”, *Journal of Service Management*, 27, sy. 3 (2016): 320-338. doi:10.1108/JOSM-11-2014-0307. Yapay zekâ destekli video mülakat sistemleri adayları değerlendirirken; bu değerlendirmeyi kendi kapasitesi ve sahip olduğu verinin kalitesi ile miktarı ölçüsünce yapar. Bu sebeple yapay zekâ algoritmasının eğitildiği aşamada dezavantajlı bireylere ilişkin öğrenme verileri bakımından bir yetersizlik söz konusu ise dezavantajlı adayların değerlendirilmesinde tarafsız olmayan veya hatalı sonuçlar alınabilmektedir. Örneğin, adayın işitme kaybı bulunması, konuşma analizi yapan algoritmalar tarafından anlaşılmasına; yüz felci geçirmiş olması, yüz ifadesi analizi yapan algoritmalar tarafından yanlış veya eksik değerlendirilmesine yol açabilir. Bu husus, “3.3.2. Video Mülakat Sistemlerinin Ortaya Çıkarılabileceği Ayrımcılık Riski” başlığında incelenecektir.

analiz etmesi, adayın çok boyutlu olarak değerlendirilmesine ve daha isabetli kararlar verilmesine imkân tanıyacaktır¹⁵⁵.

2.4.3. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemlerinin Avantaj ve Dezavantajları

İşe alım süreçlerinde kullanılan yapay zekâ uygulamalarının yukarıda bahsedilen avantaj ve dezavantajları, yapay zekâ destekli video mülakat açısından da geçerlidir. Ancak bu uygulamalar özelinde ortaya çıkabilecek avantaj ve dezavantajlar da mevcut olup, aşağıda özellikle bunlar üzerinde durulacaktır.

2.4.3.1. İşçi Adayı Açısından

Özellikle asenkron yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının sağladığı avantajların başında, daha önce bahsettiğimiz üzere, sürecin esnekliği gelir. Geleneksel mülakatlarda mevcut olan, belirlenmiş bir yer ve zamanda görüşmelerin yapılması gerekliliğinin aksine, asenkron yapay zekâ destekli video mülakatlar genellikle aday ne zaman ve nerede isterse orada başlar¹⁵⁶. Mülakatın koşullarını belirleyen bir nevi adayın kendisi olduğundan, adayın farklı şehir ve ülkelerden bile iş mülakatına kolaylıkla katılması mümkündür.

Bu bağlamda söz konusu olan bir diğer avantaj ise mülakat sorularının yanıtlanmasında adaya birden fazla şans verilebilmesidir. Yüz yüze gerçekleşen mülakatlarda görüşme insanlar arası klasik etkileşim biçiminde gerçekleştiğinden adayın sorulan soruya hemen yanıt vermesi beklenir. Bu durum adayda heyecana ve gerginliğe yol açabilir ve hataya da fazla yer bırakmaz. Ancak, adayın yanıtında hata yapması veya yanıtını yeterince tatmin edici bulmaması mümkündür. Yapay zekâ

¹⁵⁵ Naim, Tanveer, Gildea ve Hoque, “Automated Analysis and Prediction of Job Interview Performance”, 3; Çeliktutan ve Güneş, “Automatic Prediction of Impressions in Time and across Varying Context”, 10.

¹⁵⁶ Hemamou, Felhi, Vandenbussche, Martin ve Clavel, “HireNet”, 573; Satyan K. Shah, Sanjeev Arora, Betty Skipper, Summers Kalishman, T. Craig Timm ve Anthony Y. Smith, “Randomized Evaluation of a Web Based Interview Process for Urology Resident Selection”, *Journal of Urology* 187, sy. 4 (Nisan 2012): 1381, doi:10.1016/j.juro.2011.11.108; Johannes M. Basch, Falko Brenner, Klaus G. Melchers, Stefan Krumm, Luise Dräger, Helen Herzer ve Evelyn Schuwerk, “A Good Thing Takes Time: The Role of Preparation Time in Asynchronous Video Interviews”, *International Journal of Selection and Assessment* 29, sy. 3-4 (Aralık 2021): 378-92, doi:10.1111/ijsa.12341.

destekli video mülakatlarda ise işverenler, adaylara, yanıtlarını mülakat platformuna yüklemeyen önce tekrar deneme hakkı tanıyabilmektedir. Adayın soruları yanıtlamak için ikinci bir şansının olması, mülakat sürecinin yumuşatılmasına katkı sağlamaktadır¹⁵⁷.

Asenkron video mülakat uygulamalarında süreç genel olarak daha kontrollü işler. Aday, çevrim içi mülakat platformuna giriş yaptıktan ve kamerası ile mikrofonunu ayarladıktan sonra, genelde uygulama tarafından sürecin nasıl işleyeceği hakkında kısaca bilgilendirilir. Bu sürede adaya kendini hazırlaması için bir süre tanınmış olur. Mülakat hizmetini veren platforma bağlı olarak adaya gerçek mülakattan önce deneme soruları verilerek sürece ısınması dahi sağlanabilmektedir. Gerçek mülakat soruları bu aşamanın devamında adayın karşısına çıkar ancak çoğu zaman asenkron yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarında adaydan sorulara anında yanıt vermesi beklenmez. Soru adaya ulaştıktan sonra adaya yanıtını hazırlaması için genelde birkaç dakika süre tanınır ve adayın bu süreden sonra soruyu yanıtlaması gerekir. Burada yüz yüze mülakatlara kıyasla daha uzun bir hazırlık süresinin olması, adayların kendilerini gösterebilmek için daha fazla fırsat bulduğu ve sürecin daha adil yürüdüğünü düşünmelerine sebep olabilmektedir¹⁵⁸.

İnsan kaynakları sürecindeki değerlendiricilere ne kadar güven duyuluyor olursa olsun, insan doğası gereği hata yapabilmektedir. İşe alımda işçi adayını değerlendirenler insan olduğunda bilinçli ya da bilinçsiz ön yargıların değerlendirmeyi etkileyebileceği endişesi her zaman vardır. Milyonlarca kişilik veri havuzu kullanabilen yapay zekânın desteği ile bu hatalardan kaçınmak mümkün olmaktadır. Yapay zekânın bu şekilde kullanımı işçi adayının başvurduğu işyerinin yeniliğe açık olduğu izlenimi verebilmekte ve iş başvuru sürecini aday için daha çekici hâle getirebilmektedir¹⁵⁹. Öte yandan bu tür uygulamaların görece çok yeni bir teknoloji

¹⁵⁷ Lukacik, Bourdage ve Roulin, "Into the Void", 4; "What happens in Hirevue and how should I prepare?", *Disney Internships*, Erişim Adresi: <https://support.disneyinterns.com/hc/en-us/articles/32969774099348-What-happens-in-Hirevue-and-how-should-I-prepare>, Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2025.

¹⁵⁸ Lukacik, Bourdage ve Roulin, "Into the Void", 4-6; Basch, Brenner, Melchers, Krumm, Dräger, Herzer ve Schuwerk, "A Good Thing Takes Time", 2; "Candidate Interview Tips"; "What to Expect with HireVue Interviews", *Adventis Finance*, Erişim Adresi: <https://www.adventiscg.com/learning-center/what-to-expect-with-hirevue-interviews>, Erişim Tarihi: 05 Nisan 2025.

¹⁵⁹ Van Esch, Black ve Arli, "Job candidates' reactions to AI-Enabled job application processes", 120-21; Kambur, "İş Görüşmelerinde Yapay Zeka", 516-17.

ürünü olması, adayların kaygı duymasına da neden olabilmektedir. İnsanların bu teknolojiyi henüz tam olarak anlamıyor olması zaten kolay olmayan iş arama sürecini aday için daha da zorlayıcı bir hâle getirebilmektedir¹⁶⁰. Bu sebeple; her adayın yapay zekâ destekli video mülakatları, geleneksel iş mülakatlarına tercih etmeyebileceğini belirtmek gerekir. Zira, kimi aday video mülakatlarda yapay zekâ değerlendirmesi deneyiminden memnun kalırken kimi de tam tersini hissetmektedir¹⁶¹.

2.4.3.2. İşveren Açısından

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının işveren bakımından en bariz avantajı, işe alım sürecinde kullanılan diğer yapay zekâ uygulamalarında olduğu gibi, ön değerlendirme sürecinde zamandan tasarruf sağlaması ve insan kaynaklarına olan ihtiyacı azaltmasıdır. Buna paralel olarak daha çok sayıda adayın daha kısa sürede ve kolay bir biçimde değerlendirilebilmesinin önü açılmaktadır¹⁶².

Video mülakatlar özelinde değinilmesi gereken bir avantaj da mülakatlara gelmesi beklenen ancak herhangi bir sebepten bu mülakata katılmayan adaylara ilişkindir. Geleneksel yöntemde adaylar ile işverenin bizzat bir araya gelmesi için bir programlamanın yapılması ve görüşmeye mesai saatleri içinde bir zaman diliminin ayrılması gerekir. Adayın planlanan görüşmeye gelmemesi işverenin zaman kaybına yol açar. Yapay zekâ destekli video mülakat yönteminde ise aday mülakata istediği zamanda ve istediği koşullarda başlar. Bu durumda işverenin birebir görüşmelere zaman ayırmasına gerek olmadığından, mülakata katılmaktan vazgeçen ancak bu konuda işvereni bilgilendirmeyen aday bakımından işverenin herhangi bir zarara uğraması söz konusu olmayacaktır¹⁶³. Bununla birlikte; yapay zekâ algoritmalarının

¹⁶⁰ Van Esch, Black ve Arli, “Job candidates’ reactions to AI-Enabled job application processes”, 122; Patrick Van Esch, J. Stewart Black ve Joseph Ferolie, “Marketing AI Recruitment: The next Phase in Job Application and Selection”, *Computers in Human Behavior* 90 (Ocak 2019): 217, doi:10.1016/j.chb.2018.09.009.

¹⁶¹ Patrick Van Esch, J. Stewart Black ve Denni Arli, “Job candidates’ reactions to AI-Enabled job application processes”, *AI and Ethics*, 2020, 120-21, doi:10.1007/s43681-020-00025-0; Kambur, “İş Görüşmelerinde Yapay Zekâ”, 516-17.

¹⁶² Ayrıntılı bilgi için bkz. “2.3.1. İşe Alım Süreçlerinde Kullanılan Yapay Zekâ Uygulamaları” ve devamında yer alan başlıklar.

¹⁶³ “Airline improves hire time with video interviewing”, *HireVue*, Erişim Adresi: <https://www.hirevue.com/case-studies/cathay-pacific-ondemand-case-study>, Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2025; Piotr Horodyski, “Recruiter’s Perception of Artificial Intelligence (AI)-Based Tools in Recruitment”, *Computers in Human Behavior Reports* 10 (Mayıs 2023): 2, doi:10.1016/j.chbr.2023.100298.

ön yargılı çıktılar üretmesi, hata yapması veya şeffaflık eksikliği gibi dezavantajlar göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durumlar; aday değerlendirme süreçlerinin ve aday deneyimlerinin olumsuz etkilenmesine yol açabilmekte ve işverenler bakımından çeşitli sorumlulukların doğması veya işyeri imajının zedelenmesi gibi riskleri meydana getirebilmektedir.



BÖLÜM III

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

3.1. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemlerinin Yol Açabileceği Hukuki ve Etik Riskler

İşe alım sürecinde işveren ile aday arasındaki görüşmenin yapay zekâ destekli video mülakatlar aracılığıyla dijital ortama taşınması ve algoritmalar aracılığıyla yönetilmesi, tarafların hak ve yükümlülükleri bakımından çeşitli hukuki ve etik riskler doğurabilmektedir. Bu bölümde özellikle algoritmaların yol açabileceği ayrımcılık riski, adayların bireysel farklılıklarının göz ardı edilmesinden doğabilecek eşitsizlik, şeffaflık ve ispat sorunları ele alınacaktır.

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının yol açabileceği başlıca risklerden biri algoritmik ayrımcılıktır¹⁶⁴. Bu uygulamaların adayları değerlendirirken beden dilleri ve konuşma biçimleri gibi çeşitli özelliklerinin analiz edildiğinden bahsedilmiştir. İki işçi adayı aynı fakülteden aynı ortalama ve aynı sertifikalarla mezun olmuş fakat sosyoekonomik durumları çok farklı ailelerden, kültürlerden geliyorsa yapay zekânın bu adayları eşit değerlendirmeme riski vardır. Zira mülakatta değerlendirmeyi yapacak olan yapay zekâ algoritmasının dikkate alacağı duygu durumu, sözcük çeşitliliği ve beden dili gibi etkenler; kişinin yetiştiği sosyal çevreye veya bölgeye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Üstelik yalnızca yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarında değil, adayların mülakattaki konuşmalarını metne döküp bunu analiz eden konuşma tanıma algoritmalarının da aksan, mecaz,

¹⁶⁴ Algoritmik ayrımcılık kavramı, “3.3.1. Algoritmik Ayrımcılık Kavramı” başlığında daha detaylı biçimde incelenecektir.

bağlam farklılığı gibi sebeplerle adayın konuşmasını yanlış ya da eksik aktarması da bir risktir¹⁶⁵.

Benzer risklerin ortaya çıkması, adayların bedensel, psikolojik ve nörolojik farklılıklarının bulunması hâlinde de söz konusu olabilir. Algoritmalar bir kişinin konuşmasını değerlendirirken telaffuz ve konuşma hızını da göz önünde bulundurur¹⁶⁶. Adayın bir işitme veya konuşma bozukluğunun bulunması hâlinde algoritma istenildiği gibi çalışmayabilecektir. Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarında adaylar yanıt verirken gözlerinin hareketi takip edilmekte ve bu veriden faydalanılarak karakter analizi yapılmaktadır. Engelli bireyler ve otizmliler pek çok zaman göz teması kurmaktan ziyade gözleriyle başka noktalara odaklanmakta veya birisi konuşurken gözler yerine ağız hareketlerini takip etmektedir. Algoritmalar tarafından doğrudan analiz edilen iletişim becerileri, sosyal anksiyeteye sahip bireylerde mülakat sırasında yeterince veya doğru şekilde temsil edilemeyebilmektedir. Bütün bu durumlar, yapay zekânın aday hakkındaki değerlendirmesinde yanlış çıkarımlarda bulunmasına yol açabilmektedir¹⁶⁷ ve bütün özel durumlar için ayrıca veri havuzu oluşturulması kolay bir iş değildir. Azımsanamayacak zaman ve kaynak kullanımı gerektirmektedir. Yapay zekâ gelişimcisi şirketlerin bu ek veri havuzları için gerekli eforu sarf etme imkânı olmayabilir; imkân olsa bile, şirketlerin buna zaman ve bütçe ayırmamayı seçmesi mümkündür¹⁶⁸.

Yapay zekâ henüz çok yeni bir teknoloji olmakla birlikte gelişim hızı azımsanamayacak derecededir. Kendiliğinden ön yargı kavramına sahip olmayan yapay zekânın ön yargılar edinmesi, bunları türetip daha da derinleşmesi

¹⁶⁵ Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 251-54; Murad, “The Computers Rejecting Your Job Application”, Andrea Murad, 08.02.2021, Erişim Adresi: <https://www.bbc.com/news/business-55932977>, Erişim Tarihi: 05 Nisan 2025; Yıldırım, “Personel Seçiminde Beden Dilinin Rolü”, 30.

¹⁶⁶ Kammerer, “Hired by a Robot”, 829; Engler, “For some employment algorithms, disability discrimination by default”, Alex Engler, Brookings, 31.10.2019, Erişim Adresi: <https://www.brookings.edu/articles/for-some-employment-algorithms-disability-discrimination-by-default/>, Erişim Tarihi: 05 Nisan 2025.

¹⁶⁷ Kammerer, “Hired by a Robot”, 825-30; Van Esch, Black ve Ferolie, “Marketing AI Recruitment”, 217.

¹⁶⁸ Kammerer, “Hired by a Robot”, 830; Kelly Cahill Timmons, “Pre-Employment Personality Tests, Algorithmic Bias, and the Americans with Disabilities Act”, *Penn State Law Review* 125, sy. 2 (2021): 444; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık”, 84.

mümkündür. Nihayetinde bu kararları veren bir insan değil algoritma olduğundan, problem bireysel bir yanlılık olmaktan çıkıp sistematik bir boyuta taşınacaktır. Buna ek olarak karar vermede kullanılan veri tabanlarında makineler tarafından oluşturulmuş verilerin gittikçe daha çok yer alması, öğrenme sürecinde insan unsurunu iyice dışlayacaktır. Tüm bu etkenler göz önünde bulundurulduğunda insanların yapay zekâ algoritmalarına diğer insanların yapacağı değerlendirmelerden daha fazla güveneceği bir aşamaya gelmesi hâlinde, ayrımcılığın mevcut durumdan bile daha fazla kabul edilebilir bir hâle gelmesi söz konusu olabilecektir¹⁶⁹.

Bir diğer risk, algoritmaların yol açtığı ayrımcılığa maruz kalındığının ispatının çoğu zaman ya çok güç ya da imkânsız olmasıdır. Karar verme sürecinin insan elinden çıkıp gittikçe otomatikleşiyor olması, bu ispatlama sürecini güçleştiren başlıca etkidir. İşveren bir karar verirken kendi iç dünyasındaki düşüncelerden yola çıkar, verdiği kararın oluşumunun nedeni düşünceleri ve bireysel değerlendirmeleridir. Zarara yol açan olay ile arada bir nedensellik bağı bulunur. Oysa algoritmalarda kullanılan veri ile çıktı arasında bir nedensellik değil, istatistiksel bir ilişkisellik bağı vardır. Değerlendirme ve sonuç arasında nedensellik bağı dahi bulunmazken adayın gerektiğinde bunu ispat etmesi kolay olmayacaktır. Çünkü çoğu zaman algoritmanın hangi sonuca neden ve nasıl ulaştığını, algoritmayı meydana getiren programcılar da dahil olmak üzere, hiç kimse çözümleyememektedir. “Kara kutu etkisi” olarak adlandırılan bu durum yapay zekâ algoritmalarını öngörülemez ve açıklanamaz bir hâle getirmektedir. Oysaki açıklanabilirlik ilkesi gereği, yapay zekâ algoritmalarının hangi kararı neden verdiğinin şeffaf bir biçimde ortaya konması gerekmektedir. Bu, bir haksızlığın ispatı için temel gerekliliktir¹⁷⁰.

İlerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak incelenecek olmakla beraber, burada değinilmesi gereken son önemli husus kişisel verilerin güvenliğidir. Video mülakat sürecinde

¹⁶⁹ Daron Acemoglu, “Harms of AI”, National Bureau of Economic Research Paper Series (2021): 44; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 69; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 255; Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 206; Hofeditz, Mirbabaie, Luther, Mauth ve Rentmeister, “Ethics Guidelines”, 146; “Öğreniyorum, O halde Varım: Yapay Öğrenme”, Mehtap Doğan, Türkiye Yapay Zeka İniyatifi, 06.05.2021, Erişim Adresi: <https://turkiye.ai/ogreniyorum-o-halde-varim-yapay-ogrenme/>, Erişim Tarihi: 02 Mayıs 2025.

¹⁷⁰ Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 202-203; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1721; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 255-60; Emel Badur, “Yapay Zeka Sistemleri Kullanılarak Yapılan İşleme Faaliyetlerinde Kişisel Verilerin Korunması”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 32, sy. 4 (28 Aralık 2024): 2542, doi:10.15337/suhfd.1522309.

algoritma tarafından toplanan, adaya özgü karakteristik özellikler ile sözlü ve sözsüz iletişim becerileri kişisel veri niteliği taşımaktadır. Sistemin istenilen şekilde çalışabilmesi için mülakatta belirli kişisel verilerin doğal olarak paylaşılması kaçınılmazdır. Olabildiğince isabetli sonuçlar verebilmek için büyük miktarda veriye ihtiyaç duyan yapay zekâ sistemleri geliştikçe kişisel verilerin analizi çok daha derin ve hızlı bir şekilde yapılabilmektedir. Bu da kişisel verilerin kötüye kullanılması veya gerekli önlemlerin alınmaması sonucu bu verilere yetkisizce erişilmesi riskini doğuracak, kişisel verilerin güvenliğine ilişkin ilkelerin ihlaline yol açabilecektir¹⁷¹.

Nitekim işverenin bu verileri nasıl ve ne amaçla kullanacağı her zaman öngörülebilir olmamaktadır. Veriler; ileriye dönük olarak mülakat algoritmasının iyileştirilmesinde, adaylardan alınan bilgilerin bir havuzda toplanıp paylaşılmasında veya bilgilerin saklanması suretiyle sistemde kalıcı bir aday profilinin oluşturulmasında kullanılabilir. Bu hususta adayın ne düzeyde bilgilendirildiği veya bu konuda ne kadar farkındalık sahibi olduğu ise çoğu zaman meçhuldür¹⁷².

Kişisel verilerin güvenliği, hukuk alanında; yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları ise teknoloji alanında, görece yeni sayılabilecek konulardır. Bu iki alanın kesiştiği noktada genelde menfaati zedelenme ihtimali daha yüksek olan, işverene kıyasla daha korumasız durumda olan işçi adayıdır. Bu sebeple adayın kişisel verilerinin bilgisi veya rızası olmaksızın işlenmesi hâlinde, adayın bunun farkına varması ve hakkını araması güç olabilir. Bu kapsamda, çalışmanın ikinci bölümünde; iş hukuku bağlamında işveren ve işçi adayının konumu incelendikten sonra yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları, hem genel olarak hem de kişisel verilerin korunması hukuku çerçevesinde değerlendirilecektir.

¹⁷¹ Korkusuz ve Ses, “İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Yapay Zeka Destekli Sistemler Yardımıyla İşlenmesi”, 1024-25; Şafak Narbay ve Şerife Nur Kirazlı, “Otonom Araçlarda Yapay Zekâ, Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Sonuçları”, *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11, sy. 1 (Ağustos 2023): 60; Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 202-3; “Protecting privacy in an AI-driven world”, Cameron F. Kerry, 10.02.2020, Erişim Adresi: <https://www.brookings.edu/articles/protecting-privacy-in-an-ai-driven-world/>, Erişim Tarihi: 05 Nisan 2025.

¹⁷² Kammerer, “Hired by a Robot”, 832; Richard A. Bales ve Katherine V. W. Stone, “The Invisible Web at Work: Artificial Intelligence and Electronic Surveillance in the Workplace”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 2020, 33-34.

3.2. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlarda Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

3.2.1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin kurulması ile işveren ve işçi tarafları arasında bağımlı¹⁷³ bir ilişki meydana gelmekte ve her iki tarafın da yerine getirmesi gereken birtakım hak ve yükümlülükleri doğmaktadır¹⁷⁴. Ancak taraflar arasında, henüz bir sözleşme ilişkisinin kurulmadığı sözleşme görüşmeleri aşamasında da dürüstlük kuralına dayanan bir hukuki ilişki vardır. Bu çerçevede de tarafların birbirlerine karşı birtakım sorumlulukları ortaya çıkmaktadır. Edim yükümlülüklerinden bağımsız borç ilişkisi kavramı, bu sözleşme görüşmelerinden doğan borç ilişkilerinde söz konusu olmaktadır¹⁷⁵.

Edim, en basit tabiriyle bir borcun konusudur. Borçlunun yerine getirmekle yükümlü olduğu davranışı ifade eder¹⁷⁶. Borç ilişkisinden doğan yükümlülükler, kendi içinde asli ve yan yükümlülükler olarak ayrılmaktadır. Edim yükümlülükleri olarak da adlandırılan asli yükümlülükler, borcun ifa menfaatini gerçekleştirir ve kendi içinde yine ikiye ayrılır: Asli edim yükümlülükleri ve yan edim yükümlülükleri. Sözleşmenin türünü belirleyen, borç ilişkisinin birinci derece içeriğini oluşturan ve doğrudan ifası dava edilebilen yükümlülükler asli edim yükümlülükleridir. Yan edim yükümlülükleri ise sözleşmenin türüne etki etmez fakat taraflara sözleşme yapma özgürlüğü kapsamında sözleşmeye yan edimler ekleme seçeneği tanır. Asli edim yükümlülükleri,

¹⁷³ Bağımlılık, iş sözleşmesinin olmazsa olmaz (sina qua non) bir unsurudur. Hukuki anlamdaki bu bağımlılık, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden farklı kılmakta ve iş görme ediminin borçlusu olan işçinin edimini işverenin yönetim hakkı kapsamında, işverenin emir ve talimatlarına göre yerine getirmesi anlamına gelmektedir. bkz. Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 36. bs. (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023), 170; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 6. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024), 27.

¹⁷⁴ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 246-49; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 170; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 27; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 1: 80, 83; Kaya, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, 36.

¹⁷⁵ Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, 240; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 323; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 51; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 42.

¹⁷⁶ Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:7; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 19.

yan edim yükümlülüklerinden bağımsız niteliktedir¹⁷⁷. İş Kanunu md. 8/1'e¹⁷⁸ göre iş sözleşmesinde işçinin asli edim yükümlülüğü işverene bağımlı olarak iş görmek, işverenin asli edim yükümlülüğü ise işçiye ücret ödemektir. Sözleşmeden doğan borç ilişkilerinde asli yükümlülüklerin yanı sıra yan yükümlülükler de mevcuttur. Aynı bir ifa davasına konu olmadıklarından öğretide “bağımlı yan yükümlülükler” veya “(diğer) davranış yükümlülükleri” olarak da adlandırılan yan yükümlülükler¹⁷⁹, asli yükümlülüklerden farklı olarak iki tarafa eşit borç yüklemektedir. Asli yükümlülüklerde bir taraf alacaklı ve bir taraf borçludur, diğer bir ifadeyle, iş sözleşmesindeki gibi iki tarafa borç yükleyen ilişkilerdeki “karşılıklılık” ancak asli yükümlülükler bakımından söz konusu olabilmektedir. Bir sözleşmedeki yan yükümlülükler halihazırda iki taraf için de mevcut olduğundan karşılıklılık gibi bir durum söz konusu olmayacaktır. Yan yükümlülüğü doğuran unsur sosyal temastır¹⁸⁰. Yan yükümlülüklerin kaynağının dürüstlük kuralı ve onun sınırlarını belirlediği güven ilişkisi olduğu kabul edilmektedir¹⁸¹. Bu yükümlülükler, işçinin kişiliğinin korunmasını düzenleyen TBK md. 417 hükmü gibi kanun hükümlerinden veya sözleşmenin taraflarının açıkça kararlaştırmasından ortaya çıkabilmektedir. Yan yükümlülükler, ifaya yardımcı yan yükümlülükler ve koruyucu yan yükümlülükler olarak ikiye ayrılmaktadır¹⁸². Ifaya yardımcı yan yükümlülükler ancak borç ilişkisinin

¹⁷⁷ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 31-32; İbrahim Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2004), 58-60; Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 123-24; Yürekli, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk”, 542.

¹⁷⁸ 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8'inci maddesinin ilk fıkrasına göre, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.”

¹⁷⁹ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 37; O. Gökhan Antalya ve Işıl Yelkenci, *Marmara Hukuk Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, c. 1 (Ankara: Seçkin Hukuk, 2019), 563; Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 124; Erbek Odabaşı, “Borç İlişkisinden Doğan Yan Yükümlülüklerin Edim Yükümlülükleriyle Karşılaştırılması”, *İzmir Barosu Dergisi*, Eylül 2020, 77.

¹⁸⁰ Sosyal temas, sözleşme görüşmeleri safhasında tarafların birbirleriyle bilgi paylaşımları neticesinde meydana gelen bir ilişkidir. bkz. İbrahim Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2004), 70; Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 10.

¹⁸¹ Antalya ve Yelkenci, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:563; Odabaşı, “Yan Yükümlülüklerin Edim Yükümlülükleriyle Karşılaştırılması”, 78; Aydın, “İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım”, 1-2; Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 124.

¹⁸² Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 37-38; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7-8; Aydın, *İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*, 73-75; Erbek Odabaşı, “Borç İlişkisinden Doğan Yan Yükümlülüklerin Edim Yükümlülükleriyle Karşılaştırılması”, *İzmir Barosu Dergisi*, Eylül 2020, 77.

edim borcu doğduğunda söz konusu olmaktadır, zira amacı edim yükümlülüklerinin tam ve doğru biçimde ifasıdır¹⁸³.

“Koruma yükümlülükleri” olarak da adlandırılan koruyucu yan yükümlülükler ise edim yükümlülüklerinden tamamen bağımsızdır. Sözleşmenin kurulmasından önce, sözleşme sırasında ve sözleşmenin sona ermesinden sonra ortaya çıkabilir. Taraflar, bir sonuca ulaşsın veya ulaşmasın, sözleşme görüşmelerine girdiklerinde aralarında sosyal temas gerçekleşir ve doğal olarak yakınlaşırlar. İşte koruyucu yan yükümlülüklerin amacı, sözleşmenin kurulmasından önceki bu aşamada doğan özel bağlantı ve güven ilişkisi çerçevesinde, tarafların mal ve şahıs varlığı gibi edim menfaatinin kapsamına dışında kalan menfaatlerinin¹⁸⁴ zarara uğrama ihtimallerine karşı bir koruma sağlamaktır¹⁸⁵.

İşe alım aşamasında gerçekleştirilen iş görüşmeleri, mevzubahis “özel bağlantı”yı meydana getirir. Henüz kurulmuş bir sözleşme mevcut olmasa da taraflar arasında haksız fiil sorumluluğunun ötesine geçen, özen yükümlülüğünü gerektiren, sözleşme benzeri bir güven ilişkisi kurulur. Taraflar bu yükümlülükleri yalnızca bu yükümlülük altında olan kimselere yani birbirlerine karşı ileri sürebilirler. Özel bağlantının kurulmasıyla beraber hem işçi hem işverenin birbirlerine karşı sadakatle davranma ve birbirlerinin hakları ile menfaatlerine özen gösterme yükümlülüğü doğmaktadır¹⁸⁶.

Taraflardan biri bahsedilen bu yükümlülüklerle kusurlu olarak aykırı davranır ve karşı taraf bu davranış sebebiyle bir zarara uğrarsa, ortaya çıkan bu zararı tazmin etmesi gerekir. Buna culpa in contrahendo yani “sözleşme görüşmeleri sırasında kusurlu davranış”, “sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk” veya “görüşme

¹⁸³ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 38; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7-8; İbrahim Aydın, *İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*, 73-74.

¹⁸⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.2.4. Tarafların Yükümlülükleri İhlaline Bağlanan Hukuki Sonuçlar” başlığı.

¹⁸⁵ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 22, 37-41; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7-8; Aydın, *İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*, 2; Mustafa Alp ve Betül Erkanlı Başbüyük, “İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 21, Özel Sayı (2024): 5; Odabaşı, “Yan Yükümlerin Edim Yükümleriyle Karşılaştırılması”, 61, 77.

¹⁸⁶ Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 275, 277, 280; Demir, “İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi ve İşverenin Sorumluluğu”, 1079; Gülistan Aşan, “Türk Hukukunda İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu” (Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Medeniyet Üniversitesi, 2021), 18; 19HD., 01.12.2005, 2865/11959.

sorumluluğu” gibi isimler verilmektedir¹⁸⁷. Sözleşme görüşmelerinde kurulan güven ilişkisi, culpa in contrahendo sorumluluğunu da içerir ve koruyucu yükümlülüklerin kusurlu davranışla ihlali hâlinde bu sorumluluk kapsamında borç doğmaktadır¹⁸⁸.

İş sözleşmesinin kurulmasından önceki aşamada, tarafların birbirlerinin kişi ve malvarlıklarına zarar vermemek için özen göstermesi gerekmektedir¹⁸⁹. Bu aşamada kullanılan yapay zekâ destekli video mülakat yöntemleri ise işçi adayı bakımından algoritmik ayrımcılığa uğrama ve kişisel verilerin güvenliğinin ihlali gibi risklere sebep olabilmektedir¹⁹⁰. İşverenin, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının kullanılmasından meydana gelen zararlardan sorumlu tutulabileceği durumlarda işçi adayının zararını tazmin etmesi gerekecektir¹⁹¹.

3.2.2. İşverenin Hak ve Yükümlülükleri

İşverenin işe alım sürecinde aday hakkında bilgi sahibi olması, adayın işe uygunluğunun değerlendirilmesi bakımından önem taşır. Bu bağlamda işverenin sahip olduğu haklardan biri, bilgi edinme hakkıdır. Ancak, işverenin bu hakkı kullanırken hakkın sınırlarına riayet etmesi gerekir.

3.2.2.1. Adaya İlişkin Bilgi Edinme Hakkı

İş hayatı kişilerin yaşamlarının önemli bir parçasını oluşturur ve kişileri yalnızca ekonomik değil, kişisel yönden de etkiler. İş görüşmelerinde işveren bakımından amaç, işçi adayının işin gereğine ve işyerine uygun özellikleri taşıyıp taşımadığının değerlendirilmesidir. Bu sebeple, işverenin işçi adayını tanıyabilmek için bilgi edinme

¹⁸⁷ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1276; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 51; Yürekli, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk”, 543; Aydın, *İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*, 75-78; Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*; Demir, “İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi ve İşverenin Sorumluluğu”, 1079; Karahmetoğlu, “Sözleşme Görüşmelerinde Culpa In Contrahendo Açısından Güven Sorumluluğu”, 531.

¹⁸⁸ Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:84; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 325; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 275.

¹⁸⁹ Culpa in contrahendo sorumluluğunun meydana geldiği hâller, “3.2.4. Tarafların Yükümlülükleri İhlaline Bağlanan Hukuki Sonuçlar” başlığında incelenecektir.

¹⁹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.1. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemlerinin Yol Açabileceği Hukuki ve Etik Riskler” başlığı.

¹⁹¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.3.3. Algoritmik Ayrımcılığa Bağlanan Hukuki Yaptırımlar” ve devamındaki başlıklar.

hakkı kapsamında soru sorma hakkını kullanması ve adaya sorular yöneltmesi kaçınılmazdır. İşverenin işçi adayını tanıyabilmesinin yanı sıra olası güvenlik risklerinden kaçınmak gibi çeşitli amaçlarla işverene işçi adayı hakkında bilgi edinme hakkı tanınmaktadır¹⁹².

İşverenin bilgi edinme hakkı, işverenin soru sorma hakkı ile eş anlamlı olarak kullanılabilir. Gerçekten de işverenin soru sorma hakkı, işverenin bilgi edinme hakkının temeli olsa da bilgi edinme yöntemleri yalnızca soru sorma ile sınırlı değildir. İşverenin, kan / genetik / psikolojik uygunluk testlerine başvurmak veya aday hakkında önceki işverenleri gibi üçüncü kişilerden bilgi almak gibi yöntemlere başvurması da mümkündür¹⁹³.

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının etkilediği bir husus da işverenin işe alım sürecinde aday hakkında bilgi edinmesidir. Bu uygulamaların kullanımından evvel insan eliyle yürütülen değerlendirme sürecinin algoritmalara bırakılması, bir nevi bilgi edinme sürecini otomatik bir karar verme mekanizmasının yürüttüğü anlamına gelmekte ve bu durum işverenin bilgi edinme hakkının sınırlarının yeniden yorumlanmasını gerektirmektedir. İşverenin hangi yöntemlerle aday hakkında bilgi edinebileceği ve bu bilgi edinme faaliyetinin sınırları ayrıca değerlendirilmelidir.

3.2.2.1.1. Bilgi Edinme Hakkının Kapsamı ve Sınırları

İş görüşmeleri aşamasında egemen ilke dürüstlük kuralı olduğundan, işverenin işçi adayın neler sorabileceği dürüstlük kuralının çizdiği sınırlar dahilinde belirlenmelidir. Yapılacak işin niteliği gerektiriyorsa, sözleşmenin kurulması ve sözleşmeden doğacak olan yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi için bu bilgilere ihtiyaç varsa; bunlara yönelik soruların soru sorma hakkının sınırları dahilinde olduğu kabul edilmektedir. Örneğin, kural olarak işverenin işçi adayına; hangi siyasi görüşe sahip olduğu, dini inancı, cinsel yönelimi, sendika üyesi olup olmadığı hususlarında soru sormaması

¹⁹² Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 296; K. Ahmet Sevimli, “İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları” (Doktora Tezi, T. C. İstanbul Üniversitesi, 2006), 161; Alp ve Erkanlı Başbüyük, “İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı”, 4-5.

¹⁹³ Türe'nin Camastral'dan aktardığına göre bkz. Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 296; Selen Uncular, *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 2. bs (Ankara: Seçkin Hukuk, 2018), 208-30; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 323. İşverenin işçi adayı hakkında bilgi edinme yolları, “3.2.2.1. Adaya İlişkin Bilgi Edinme Hakkı” başlığında ayrıntılı biçimde incelenecektir.

gerekir. Çünkü bu soru sorma faaliyeti sırasında işverenin işçi adayı hakkında bilgi edinme menfaati ile adayın kişilik haklarının korunmasına ilişkin menfaati karşı karşıya gelmektedir. İşverenin adaya sorduğu sorunun dürüstlük kuralına uygun düşmesi için menfaatinin objektif biçimde adayinkinden üstün olması gerekir ki bu da ancak somut durumun özellikleri incelenerek belirlenebilir¹⁹⁴.

İşçi adayı, çoğunlukla ekonomik gayelerle işe başvurur. Hayatını sürdürebilmek, kendisinin veya ailesinin masraflarını karşılamak gibi sebeplerle işe başvuran işçi adayı işe gereksinim duymaktadır. Ancak, kendisine başvuran işçi adayları arasından seçim yapmakta özgür olan işveren bakımından böyle bir muhtaçlık söz konusu değildir. Dolayısıyla işçi adayı, kural olarak işverene kıyasla daha zayıf konumdadır ve menfaatleri zedelenmeye daha açıktır. İşverenin menfaati aday hakkında bilgi edinmektir ancak bu menfaati işçi adayının kişilik haklarıyla çatışabilir. Sözleşme görüşmelerine giren kişiler arasında doğan edim yükümlülüklerinden bağımsız borç ilişkisi gereği, işverenin işçi adayına karşı bir zarar vermeme yükümlülüğü bulunmaktadır¹⁹⁵. İş ilişkisinin kurulması aşamasında dahi görece daha avantajlı konumda bulunan işveren, bilgi edinme hakkını ancak objektif ve haklı nedenlerin varlığı hâline kullanabilir. Haklı bir gerekçe olmadıkça sorulan soruların işçi adayının özel hayatı ve kişilik haklarını ihlal edici nitelik taşıması gerekir¹⁹⁶.

İşverenin soru sorma hakkının sınırları her daim önceden belirli olmadığından ve duruma göre farklılık gösterebileceğinden, işçi adayına hangi soruların sorulup hangi soruların sorulamayacağı somut duruma göre değerlendirilmelidir. Bu sınırlar önemlidir çünkü adaya soru sormanın veya adayın bilgi verme yükümlülüğünün sınırlarını aşan soruların yöneltilmesi hâlinde adayın doğru yanıt vermeme hakkı olduğu kabul edilmektedir. Buna “yalan söyleme hakkı” adı da verilmektedir. Sınırlarını aşan sorular, iş ilişkisi kurma gayesinin dahi haklı kılamayacağı bir özel

¹⁹⁴ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 116-23; Akyiğit, *İş Hukuku*, 115; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 106; Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, 250; Alp ve Erkanlı Başbüyük, “İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı”, 11; M. Gökhan Türe, “İş Sözleşmesinin Kurulmasında İşçinin Hilesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, sy. 41 (2019): 228; Yiğitcan Çankaya, “İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği” (Yüksek Lisans Tezi, T.C. Atılım Üniversitesi, 2019), 138.

¹⁹⁵ Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 48; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 23. bs (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023), 320. Bu husus, “3.2.4. Tarafların Yükümlülükleri İhlaline Bağlı Hukuki Sonuçlar” başlığında daha ayrıntılı biçimde incelenecektir.

¹⁹⁶ Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, 239, 250; Adal, “İşgören Seçiminin Hukuki Boyutu”, 75.

kişilik alanının ihlali anlamına gelecek ve bu sebeple yalan söyleme hakkı bir savunma hakkı teşkil edecektir. Aday değerlendirmesinin yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları ile yapıldığı bir durumda ise yalan söyleme hakkının teorik olarak geçerliliği sürse de bu hakkın ne ölçüde ve nasıl kullanılabilceği belirsizdir¹⁹⁷.

Dürüstlük kuralının yanı sıra işverenin bilgi edinme hakkının kapsamını belirleyen bir diğer ölçüt TİHEKK md. 7/1(a) hükmüdür. Bu hükme göre, adaya sorulacak sorunun “zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı” olması gerekir. Bu düzenleme, işverenin bilgi edinme hakkı çerçevesinde öğrenmek istediği bilginin ayrımcılığa yol açmasını önlemeyi amaçlamaktadır.

Kadın adaya hamilelik durumu hakkında sorular sorulması, en çok tartışmaya yol açmış konulardan biridir. İş Kanunu md. 5/3 düzenlemesi kapsamında, biyolojik nedenler veya işin niteliğine ilişkin zorunluluk bulunmadıkça¹⁹⁸ iş sözleşmesinin yapılmasında hamilelik nedeniyle adaya ayrımcılık yapılmasının yasak olduğu düzenlenmiştir. Hamileliğin iş ilişkisi kurulduktan sonra ortaya çıkması hâlinde bu durum işveren bakımından ekonomik bir külfet oluşturabileceğinden, kadın adaya hamilelik durumu veya planları hakkında sorular sorulabileceğine dair görüşler bulunmaktadır¹⁹⁹. Bugün baskın olan görüşe göre ise, kanundaki düzenleme ile paralel olarak, kadın ve erkek işçiler arasında ayrımcılığın önüne geçmek amacıyla kadın adaya hamileliği hususunda soru sorulamaması gerekir²⁰⁰. Gerçekten de işverenin hukuken korunmayan, olası maddi bir külfeti yüklenmeme menfaatinin karşısında; kadın işçi adayının anayasal düzeyde güvence altına alınmış temel bir hak olan ayrımcılığa uğramama menfaatinin üstün tutulması daha makul ve hakkaniyete uygun görünmektedir.

¹⁹⁷ Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 192; Civan, *İşçinin Yan Yükümlülükleri*, 281; Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 164; Rehbinder, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, 752; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 185; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 77-78; Alp ve Erkanlı Başbüyük, “İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı”, 6.

¹⁹⁸ Mankenlik, oyunculuk, beden eğitimi öğretmenliği gibi işler ve hamile işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu pozisyonlar bu sebeplere örnektir.

¹⁹⁹ Sevimli, “İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları”, 182; Rehbinder, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, 754.

²⁰⁰ Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, 253-54; Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, 71-73; Akyığıt, *İş Hukuku*, 118-19; Alp ve Erkanlı Başbüyük, “İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı”, 19-20.

İşçi adayına sabıka kaydının sorulmasında da benzer bir durum söz konusudur. Adayın eskiden hükümlü olup olmadığı ancak yapacağı işin niteliği bununla bağlantılı ve işyeri bakımından bu husus önemli ise sorulmalıdır. Şoför olarak çalışacak kimsenin trafik suçları, güvenlik görevlisi olarak çalışacak kimsenin hırsızlık suçu, veznedar olarak çalışacak kimseye mali suçları bakımından soru sorulması bu çerçevede kabul edilebilirdir²⁰¹. Nitekim, Okul Servis Araçları Yönetmeliği md. 9²⁰² uyarınca okul servislerinde şoför veya rehber personel olarak çalışacak kişilerin cinsel saldırı, çocuğun cinsel istismarı, reşit olmayanla cinsel ilişki gibi suçlardan mahkumiyetin bulunmaması gerektiğinden bu durumda da sabıka kaydına ilişkin soru sorulması meşru sayılmalıdır. Benzer biçimde, güvenlik görevlisi olarak çalışacak kişilere 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun md. 10'da²⁰³ yer alan suçlar ile ilgili soru sorulması²⁰⁴ da soru sorma hakkının sınırları dahilinde olacaktır.

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının bu noktada sebep olabileceği bir kaygı da bu uygulamalarda karar verme mekanizması olarak çalışan yapay zekâ algoritmaları aracılığıyla, aday hakkında hukuken meşru sınırların dışında kalan bazı bilgilerin dolaylı biçimde elde edilebilme riskidir. Stanford Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmada, bir yapay zekâ sistemine kadınların ve erkeklerin yüzlerinin olduğu fotoğraflar verilerek sistemin bu kişilerin heteroseksüel mi homoseksüel mi olduklarına dair tahminlerde bulunması sağlanmıştır. Araştırma sonucunda, yapay zekâ sisteminin insan değerlendiricilere kıyasla daha isabetli tahminlerde bulunduğu ve bu tahminlerin doğruluk oranlarının oldukça yüksek olduğu ortaya konmuştur²⁰⁵.

²⁰¹ Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 169; Rehbinder, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, 755.

²⁰² 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Okul Servis Araçları Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bu pozisyonlarda çalışacak kişilerde, “Türk Ceza Kanununun 81, 102, 103, 104, 105, 109, 179/3, 188, 190, 191, 226 ve 227 nci maddelerindeki suçlardan mahkum olmamış olmak veya bu suçlardan hakkında devam eden ya da uzlaşmayla neticelenmiş bir kovuşturma bulunmamak,” şartı aranmaktadır.

²⁰³ 10.06.2004 tarih ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un 10'uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre özel güvenlik görevlilerinde aranacak şartlardan biri, “Affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine, özel hayata ve hayatın gizli alanına ve cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar ile uyuşturucu veya uyarıcı madde suçları, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık ve fuhuş suçlarından mahkûm olmamak veya bu suçlardan hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmemiş olmak,”tır.

²⁰⁴ Kaya, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, 41; Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 206.

²⁰⁵ İlgili araştırmada; yapay zekâ sistemine kişilerin birer fotoğrafı verildiğinde cinsel yönelimlere dair tahminlerin erkeklerde %81, kadınlarda %71 oranında isabetli olduğu tespit edilmiştir. Aynı değerlendirmeyi insanlar yaptığında tahminlerin doğruluk oranı erkeklerde %61, kadınlarda %54 olarak

Adayların video kayıtlarının analiz edildiği yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarında da benzer biçimde; adayın yüz görüntüsü, saç modeli veya tıraşı, mimikleri gibi özellikleri incelenerek bu tür çıkarımların yapılması mümkündür. Yapay zekânın kişilerin yüz fotoğraflarından siyasi eğilimlerini yüksek doğrulukla tahmin edebilmesinde de yine benzer bir durum söz konusudur²⁰⁶. Bu hâllerde, adayın cinsel yönelimi veya siyasi görüşüne ilişkin doğrudan bir soru yöneltilmemiş olsa dahi işverenin bu bilgiye erişmesi mümkün olabilecektir. Başka bir ifadeyle, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları aracılığıyla, işverenin soru sorma hakkının sınırlarının zımni olarak genişleyebilmesi mümkündür.

İşverenin bilgi edinme hakkının ayrımcılığa yol açmıyor olmasının yanı sıra adayın kişilik haklarından biri olan kişisel verilerin korunması hakkını da zedelemiyor olması gerekir²⁰⁷. Ayrımcılık yasağı ve kişisel verilerin güvenliği, bilgi edinme hakkının sınırlarını teşkil etmektedir.

- Ayrımcılık Yasakları

İşverenin işçi adayı hakkında bilgi edinirken ayrımcılık yasaklarını ihlal etmemesi ve hukuki düzenlemelere riayet etmesi gerekir. İşverenin bilgi edinme hakkı kapsamında ayrımcılık teşkil edecek davranışların neler olduğunun kesin olarak belirlenebilmesi için somut durumun koşulları dikkate alınmalı ve buna göre değerlendirme yapılmalıdır. Zira bazı özel durumların varlığı hâlinde, normal koşullarda ayrımcılık teşkil edebilecek durumların ayrımcılığa yol açmaması olasıdır. İşverenin bilgi edinme

belirlenirken; yapay zekâ sistemine kişilerin beşer adet fotoğrafı verildiğinde tahminlerin doğruluk oranının daha da yükselerek erkeklerde %91, kadınlarda %83 olduğu gözlemlenmiştir. “New AI can guess whether you’re gay or straight from a photograph”, Levin, The Guardian, 08.09.2017, Erişim Adresi: <https://www.theguardian.com/technology/2017/sep/07/new-artificial-intelligence-can-tell-whether-youre-gay-or-straight-from-a-photograph>, Erişim Tarihi: 15 Haziran 2025; Wang ve Kosinski, “Deep Neural Networks Are More Accurate Than Humans at Detecting Sexual Orientation From Facial Images”, 246-55.

²⁰⁶ Stanford Üniversitesi’nden Michal Kosinski’nin 2021 yılında bu konuda yaptığı araştırmada; yapay zekâ sisteminin insanların yüzlerine ait fotoğrafları analiz ederek bu kişilerin liberal eğilime mi muhafazakar eğilime mi sahip olduğu %72 oranında doğru tahmin edilmiştir. Değerlendirmeyi yapan kişiler insan olduğunda ise bu oran %55’ti. 2023 yılında bu araştırma daha kontrollü bir deney ortamında tekrarlanmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir. Michal Kosinski, “Facial Recognition Technology Can Expose Political Orientation from Naturalistic Facial Images”, *Scientific Reports* 11, sy. 1 (11 Ocak 2021): 1-6, doi:10.1038/s41598-020-79310-1; Michal Kosinski, Poruz Khambatta ve Yilun Wang, “Facial recognition technology can expose political orientation from facial images even when controlling for demographics and self-presentation”, (Mart 2023): 1-16.

²⁰⁷ Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 297; Alp ve Erkanlı Başbüyük, “İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı”, 14.

hakkının kapsamının genişlediği durumlardan biri eğilimli işletmelerdir. Eğilimli işletmelerde eğiliminin korunması, zorunlu mesleki gereklilik teşkil eder. Dinî kuruluşlar, siyasi partiler, gazeteler, sendikalar, yayınevleri gibi; din, siyaset, bilim, eğitim, kültür, sanat gibi alanlarda belirli amaçlarla meydana gelmiş oluşumlar eğilimli işletme kapsamında değerlendirilir. Bu yerler işyerleri olmakla birlikte birtakım idealist amaçlara ve karakteristik özelliklere de sahiptirler. Bu alanlarda çalışan ve “eğilim taşıyıcısı” olarak adlandırılan bu kişilerin işe alınmasında eğilime ilişkin soruların sorulması ayrımcılık teşkil etmeyecektir. Normal koşullarda, dini inanç ve siyasi görüş gibi hususlar işverenin bilgi edinme hakkının kapsamında değildir. Ancak, örneğin, siyasi özellik gösteren eğilimli bir işletmenin varlığı hâlinde bu konuda adaya soru sorulması mümkün olabilecektir²⁰⁸.

Bilgi edinme hakkının kapsamını genişleten bir diğer özel durum üst düzey yöneticinin seçimidir. Zira işyerinin bütünsel manada sorumlusu olan üst düzey yöneticinin, işyerinin toplum içindeki pozisyonu üzerinde doğrudan mevcut olan bir etkisi söz konusudur. Bu sebeple işverenin, adayın adli sicil kaydına dair bilgilere erişim imkânı hukuken daha geniş tutulmuştur²⁰⁹.

Küçük işletmelerin durumunda görüş ayrılıkları bulunmakla birlikte, bu durumda da işverenin bilgi edinme hakkının kapsamının genişlemesi mümkündür. Küçük işletmelerde işçi ve işveren birlikte çalışmaktadır, burada durum işçinin işverenden ziyade daha çok işveren vekili ile çalıştığı daha büyük işletmelerden farklıdır. İşveren bir nevi işçinin işyerindeki devamlılığına bağlıdır. Geçirilecek cerrahi bir operasyon, askerlik, gebelik gibi durumların varlığı hâlinde işçinin devamlılığı sağlayamaması ve işin aksamasına yol açması mümkündür. Türe’ye göre; normalde işçi adayının yalan söyleme hakkının bulunduğu bu gibi iş gücü eksikliğine yol açabilecek durumlar,

²⁰⁸ Ayan, “İş Hukukunda Eğilimli İşletmeler”, 258-69; Hasan Alparslan Ayan, “İşçinin İşe Alınmasında Politik Görüşün Araştırılması”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7, sy. 1 (2024): 21-22; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 299-300; Türe, “İş Sözleşmesinin Kurulmasında İşçinin Hilesi”, 228-29; Rehbinder, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”.

²⁰⁹ Melek Çetinkaya ve Hatice Özutku, “Üst Düzey Yöneticilerin Sahip Olması Gereken Yönetmelik Yetkinliklerin Belirlenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sy. 26 (Nisan 2010): 3; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 302; Rehbinder, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, 753.

işverenin bilgi edinme hakkının kapsamına dahil olmalıdır. Rehbinder²¹⁰ ve Rudolph'a²¹¹ göre ise işverenin bilgi edinme hakkının kapsamı değerlendirilirken küçük işletmeler bakımından özel bir ayrıma gitmeye gerek bulunmamaktadır. Küçük işletmelerde iş gücünün diğer işletmelere kıyasla daha düşük ve işveren-işçi arasındaki birebir iletişimin daha yoğun olduğu göz önünde bulundurulduğunda, Türe'nin görüşü daha isabetli görünmektedir. Zira işin aksaması hâlinde küçük işletmelerde meydana gelebilecek ekonomik zararın telafisi daha zor olacaktır. Bu durumda bilgi edinme hakkının sınırları değerlendirilirken işletmenin sürekliliğini dikkate almak gerekmektedir.

- Adayın Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı

İşverenin bilgi edinme hakkının kapsamını sınırlandıran bir husus da adayın kişisel verilerinin korunması hakkıdır²¹². Kişisel verilerin korunması hem bizim hukukumuz hem de dünya genelinde hukuk alanında kendine ayrımcılık yasaklarına kıyasla daha sonra yer bulmuştur. Kişilik haklarının özellikle son yıllarda önemi daha çok anlaşılmaya başlanmış önemli bir parçasıdır.

1953 yılında yürürlüğe giren AİHS md. 8 doğrudan kişisel verilerin korunmasına değinmemekle beraber özel hayata saygı hakkını konu almaktadır²¹³. Türkiye'nin 1981 tarihli Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'ni imzalaması ve 2004 yılında ilk defa TCK'de kişisel verilerin korunması hususunda cezai hükümlere yer verilmesi vasıtasıyla kişisel verilerin güvenliği Türk Hukukunda yer edinmeye başlamış; 2010 yılında Anayasa'da yer alan özel hayatın gizliliğine ilişkin maddeye kişisel verilerin korunması ile ilgili fıkranın

²¹⁰ Bu görüş için bkz. Manfred Rehbinder, "İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar", çev. Ömer Teoman, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 45, sy. 1-4 (1981): 753.

²¹¹ Türe'nin Rudolph'tan aktardığına göre bkz. Gökhan Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması)*, 1. bs. (Lykeion Yayıncılık, 2021), 303-05.

²¹² Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 186-88; Alp ve Erkanlı Başbüyük, "İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı", 15; Oğuz, "Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık", 1869; Türe, "İş Sözleşmesinin Kurulmasında İşçinin Hilesi", 228.

²¹³ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8'inci maddesine göre, "Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir."

eklenmesiyle kişisel verilerin korunması anayasal güvence altına alınmıştır. Nihayetinde 2016 yılında 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile kişisel verilerin korunmasına yönelik özel bir kanun çıkarılmıştır. Yerel mevzuatta KVKK'nin yanı sıra Anayasa md. 20/3'te²¹⁴ ve TBK md. 419'da²¹⁵ da kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

İşçinin kişisel verilerinin korunması TBK md. 419 ile düzenleme altına alınmıştır. Ancak işçilerin kişisel verilerinin korunması bakımından bu düzenleme Anayasa'nın md. 20/3 düzenlemesine kıyasla yetersizdir. Ne var ki bu hükümden daha sonra yürürlüğe girmiş olan KVKK'de iş ilişkisi özelinde kişisel verilerin korunmasına dair açık ve özel bir hüküm bulunmamaktadır. Öğretideki hâkim görüşe göre, TBK md. 419 hükmü işçinin kişisel verileri konusunda özel hüküm teşkil etse dahi KVKK sonraki kanun niteliği taşımaktadır. Bu durumda TBK hükmü önceki tarihli özel hüküm, KVKK hükümleri sonraki tarihli genel hüküm konumundadır. Kişisel verilerin korunmasında bir temel hak ve özgürlüğün korunması söz konusu olduğundan hukuki güvenlik ve öngörülebilirlik açısından daha ayrıntılı ve kapsamlı düzenlenmiş KVKK hükümlerinin uygulanmasında hukuki yarar vardır. Dolayısıyla olası bir çatışmada KVKK hükümlerinin öncelikle uygulanması hukuken daha yerinde bir tercih olacaktır²¹⁶. Diğer görüşe göre ise TBK'nin kaynak aldığı İsviçre Borçlar Kanunu'ndaki düzenleme doğrultusunda, KVKK hükümlerinin TBK md. 419'u tamamlayıcı biçimde uygulanması daha yerindedir²¹⁷. Kanaatimizce; KVKK kişisel verilerin korunmasında temel bir düzenleme niteliğinde olmakla beraber TBK md. 419 hükmünü bertaraf etmemeli, aksine onu tamamlayıcı biçimde uygulanmalıdır. Nitekim TBK md. 419 hükmü işçi adayları bakımından da uygulanmaya elverişlidir. Dolayısıyla, ilgili hükümlerin birlikte ve bütünleyici biçimde yorumlanması hukuki açıdan daha isabetli olacaktır.

²¹⁴ 9 Kasım 1982 tarih ve 2709 sayılı T.C. Anayasasının 20'nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre. "Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir."

²¹⁵ 11 Ocak 2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre, "İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır."

²¹⁶ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 423; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 158.

²¹⁷ Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 92; Ahmet Sevimli, "Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419", *Sicil İş Hukuku Dergisi* 6, sy. 24 (Aralık 2011): 134.

Kişi henüz yalnızca işçi adayı sıfatına sahipken kişisel verilerinin işveren tarafından korunması gerekliliği, adayın bütünlük menfaati çerçevesinde kişiliğine ilişkin hukuki varlıklarının korunması ile açıklanır. İş sözleşmesinin kurulmasından önceki aşamada da yer alan koruyucu yükümlülüklerin amacı bütünlük menfaatinin korunmasıdır²¹⁸. Bütünlük menfaatinin kapsamına işçi adayının kişisel verilerinin korunması hakkı da dahil olduğundan işverenin sözleşme görüşmeleri sürecinde bu verileri KVKK'deki ilke ve usullere uygun biçimde işlemesi gerekir. Zira aday, aynı zamanda tüm hak ve özgürlüklere sahip bir bireydir ve görüşmeler sırasında dahi kişilik haklarının ihlal edilme riski vardır²¹⁹.

İşe alım sürecinde yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının kullanılması durumunda, yapay zekânın adayın cinsel yönelimi veya siyasi görüşü gibi birtakım özellikleri hakkında isabetli tahminlerde bulunabildiğinden bahsedilmiştir²²⁰. Adayın rızası bulunmaksızın bu niteliklerin analiz edilmesi, aynı zamanda adayın kişisel verilerinin güvenliğinin ihlali anlamına gelmektedir. Zira bir kişiye dair bu özellikler, özel nitelikli kişisel veri niteliğindedir ve hukuk düzeni tarafından korunmaktadır²²¹.

İşçi adayının kişilik değerlerini koruma yükümlülüğünün yanı sıra, iş görüşmeleri sırasında adayın kişisel verileri işleneceğinden, işverenin bu süreçte veri sorumlusu²²² sıfatıyla KVKK kapsamında ayrıca sorumlu olacağını belirtmek gerekir²²³.

3.2.2.2. Bilgi Edinme Yöntemleri

İşverenin işçi adayı hakkında bilgi edinme kapsamında başvurabileceği pek çok yöntem vardır. Bunların bir kısmı doğrudan işçi adayının sağlayabileceği bilgilerdir, bir kısmı ise işçi adayı dışında kaynaklardan sağlanır. İşverenin işçi adayından

²¹⁸ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 40; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 365; Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 12.

²¹⁹ Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 163-64; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 323; Kaya, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, 38; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 365; Volkan Avcı, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin İşlenmesi”, *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 41, sy. 2 (2022): 261; Serhat Sezgin, *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerine Yönelik Müdahaleler* (Ankara: Seçkin Hukuk, 2024), 84.

²²⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.2.2.1.1. Bilgi Edinme Hakkının Kapsamı ve Sınırları” başlığı.

²²¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. “4.1.1.2. Özel Nitelikli Kişisel Veriler” başlığı.

²²² Ayrıntılı bilgi için bkz. “4.1.2. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri” başlığı.

²²³ Hazar Can Kıpçak, *Çalışanların Kişisel Verilerinin İş İlişkisi Kapsamında Korunması*, 1. bs (Ankara: Seçkin Hukuk, 2023), 80; Sezgin, *İşçinin Kişisel Verileri*, 95.

doğrudan talep edebildiği veya öğrendiği, kendisinin adayda gözlemleyebildiği bilgiler doğrudan edinilmiş bilgilerdir. İşverenin aday hakkında bir bilgiyi edinebilmesi için üçüncü kaynaklara başvurması hâlinde ise dolaylı bilgi edinmeden söz edilir. Hangi tür bilgi edinme yöntemi kullanılıyor olursa olsun işverenin ayrımcılık yasaklarını ve kişisel verilerin korunmasını gözetmesi gerekir.

3.2.2.2.1. Doğrudan Bilgi Edinme Yöntemleri

Çoğu işe alım sürecinin ilk aşaması başvuru evrakının incelenmesidir. Başvuru evrakı kapsamına iş başvuru formu, öz geçmiş, diplomalar ve sertifikalar, adayın fotoğrafı gibi belgeler girer ve bu sebeple kişisel veri niteliği taşır. Adayın eğitimi ve önceki çalışma deneyimi gibi hususlar bu evrak vasıtasıyla öğrenildiğinden başvuru evrakının incelenmesi işverene aday hakkında önemli bilgiler verir. Adaydan başvuru evrakı talep edilirken işverenin; bilgi edinme hakkının sınırları içinde hareket etmesi, ayrımcılığa konu olabilecek bilgileri ancak zorunlu mesleki gereklilik hâlinde istemesi, adaydan elde ettiği verileri kişisel verilerin işlenmesinde geçerli genel prensiplere uygun biçimde işlemesi gerekir²²⁴. Başvuru evrakı işverene aday tarafından hazırlanmakta ve teslim edilmektedir. Öz geçmiş gibi belgelerde, adaylar buna bilerek sebep oluyor olsun veya olmasın, eksik veya yanlış bilgilerin bulunması mümkündür²²⁵. Bu sebeple yalnızca tek bir bilgi edinme yöntemiyle yetinmek yerine başka yöntemlerden de yararlanılması, çok yönlü ve gerçeğe uygun değerlendirmeler yapılabilmesi bakımından önemlidir.

Aday ile mülakat bir diğer doğrudan bilgi edinme yöntemidir. İşveren mülakat sırasında adaya sorulabilecek soruların içeriğini belirlemede serbesttir, bununla birlikte adaya soru sormanın sınırlarına riayet edilmesi gerekir. Bu bağlamda, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları da işverenin aday hakkında bilgi edinme yöntemlerinden biri hâline gelmiştir.

²²⁴ Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 163-64; Kaya, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, 35; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 335-36.

²²⁵ Trisha Phillip, R. Kyle Saunders, Jeralynn Cossman ve Elizabeth Heitman, “Assessing Trustworthiness in Research: A Pilot Study on CV Verification”, *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics* 14, sy. 4 (Ekim 2019): 356, doi:10.1177/1556264619857843; A. Christine Henle, Brian R. Dineen ve Michelle K. Duffy, “Assessing Intentional Resume Deception: Development and Nomological Network of a Resume Fraud Measure”, *Journal of Business and Psychology*, 16 Aralık 2017, 87-88.

İşçi adayının işe uygunluğu değerlendirilirken çeşitli gerekçelerle adaylar türlü testlere tabi tutulabilmektedir. Adaya yapılabilen testler aracılığıyla da aday hakkında bilgi edinilmesi mümkündür. Alkol ve uyuşturucu madde testleri, HIV/AIDS testleri, genetik ve psikolojik testler bunlara örnektir. Dolayısıyla bu testler sağlık durumuna ilişkin olabileceği gibi adayın kişilik, stres ve dürüstlük gibi özelliklerine ilişkin psikolojik testler de olabilmektedir²²⁶. Yapılan testler vasıtasıyla elde edilen bilgiler adayın kişisel verileri niteliğinde olduğundan, bu bilgi edinme yönteminde adayın kişilik haklarından kişisel verilerinin güvenliğine ve özel yaşamına bir müdahale söz konusudur. Hukuka uygunluğun sağlanabilmesi için işverenin bu testlerin yapılmasındaki menfaatinin yasal nitelikte ve işçi adayına yapılan bu müdahale karşısında korunmaya değer²²⁷ olması gerekir. Belirtelim ki, bu verilerin işlenmesinde de kişisel verilerin işlenmesine ilişkin genel ilke ve usullere uyulmalıdır²²⁸.

Çoğunlukla üst düzey yönetici seçimlerinde başvuru yapılan değerlendirme merkezi uygulaması²²⁹ da işverenlerin aday hakkında doğrudan bilgi edinmek için başvurabildiği ve yine bilgi edinme hakkının sınırları gözetilerek yürütülmesi gereken bir bilgi edinme yöntemidir. Çalışmanın ana konusunu teşkil eden yapay zekâ uygulamaları da aday hakkında doğrudan bilgi edinmek için kullanılabilmektedir.

3.2.2.2.2. Dolaylı Bilgi Edinme Yöntemleri

Doğrudan bilgi edinme yöntemleri her zaman kendi başlarına işverene istediği bilgiyi vermeyebilir veya işçi adayının paylaşmış olduğu bilgilerin doğruluğu kontrol edilmek istenebilir. Aday hakkında edinilen bilgilerin dolaylı bilgi edinme yöntemleri ile de desteklenmesiyle işe alım sürecinin daha sağlıklı ilerlemesi sağlanabilir. Dolaylı bilgi

²²⁶ Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, 257-58; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 323; Akyiğit, *İş Hukuku*, 114; Kaya, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, 43-44; Rehbindir, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, 748.

²²⁷ İşverenin korunmaya değer menfaatleri arasında iş sağlığı ve güvenliği, ticari sırların korunması, işyerinde suç işlenmesinin önüne geçilmesi bulunmaktadır. İşçi ve işverenin menfaatleri arasında denge kurulması şarttır. İşverenin haklı menfaatinin bulunduğu durumlarda işçinin özel yaşamına belirli bir müdahale hukuka aykırılık doğurmayacaktır. bkz. K. Ahmet Sevimli, “İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları” (Doktora Tezi, T. C. İstanbul Üniversitesi, 2006), 2.

²²⁸ Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 67-68; Sevimli, “İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları”, 2, 190-232.

²²⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Faruk Çakmak, *Dünden Bugüne Değerlendirme Merkezi Uygulamaları* (Ankara: Bilgin Kültür Sanat Yayınları, 2022), 124-136.

edinme, öncelikli olarak, üçüncü kişilerden bilgi temin edilmesi veya sosyal medya hesapları başta olmak üzere internet üzerinden inceleme ile gerçekleştirilir.

İşverenler ve insan kaynakları yöneticileri genelde birbirleri ile temas hâlinindedir. Bir işveren, açık pozisyon için uygun işçiyi ararken çoğu zaman başka işverenler ile bilgi alışverişinde bulunur. Bu bağlamda işçi adayının eski işvereni ile bilgi alışverişinde bulunmak sıklıkla başvurulmuş bir yöntemdir. Fakat bu bilgiler daima güncel ve doğru olmayabilir veya işçi halihazırda başka bir işverenin altında çalışmakta ise çıkarları zedelenir. İşçi adayını hakkında edinilecek bu bilgiler kişisel veri niteliğinde olduğundan, kural, bu hususta işçi adayının açık rızasının²³⁰ alınmasıdır. Ancak, işçi adayının önceki işvereni referans göstermesi durumunda halihazırda rızası bulunuyor olacağından bu referanstan bilgi edinme faaliyetinde tekrardan onayı aranmaz. Üçüncü kişiden bilgi edinilirken, adaya sorulması hâlinde soru sorma hakkının sınırlarını aşan bir sorunun üçüncü kişiye sorulması durumunda üçüncü kişinin de yalan söyleme hakkı olduğu kabul edilir. Adaya sorulamayan soru üçüncü kişiye de sorulamaz. Zira bu fikir, işçi adayının yanıtlamak zorunda olmadığı sorulara karşı kendisine sağlanan korumanın etrafından dolanılmasını engelleme amacı taşımaktadır²³¹.

Adayın işe alımda işe uygunluğunun değerlendirilmesinde son zamanlarda sıklıkla başvurulmuş yöntem, adayın internet üzerinden araştırılmasıdır. Burada esasen adayın kamuya açık dijital izlerinin takibi söz konusudur. İşverenlerin çok büyük bir kısmı adayları değerlendirmede sosyal medya incelemesinden yararlanmaktadır. Bu yöntem hızlı ve zahmetsiz olmasının yanında aynı zamanda maliyetsizdir ve işverene adayın kişilik özellikleri hakkında fikir verebilmektedir. Daha evvel bahsi geçtiği üzere adaylara dair bu sosyal medya analizinin yapay zekâ sistemleri aracılığıyla otomatik bir biçimde gerçekleştirilmesi de mümkündür²³².

²³⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. "4.1.2.1.1. Açık Rıza" başlığı.

²³¹ Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, 76-77; Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 208-9; Sezgin, *İşçinin Kişisel Verileri*, 116; Sevimli, "İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları", 186-89.

²³² Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, "İşverenin Algoritmik Yönetimi", 73-74; "Can social media scraping find you the right person for the job?", Katie Bishop, Unleash, Erişim Adresi: <https://www.unleash.ai/talent-acquisition/social-media-scraping-ai-hiring-recruitment/>, Erişim Tarihi: 02 Nisan 2025; Gizem Sarıbay Öztürk, "İşverenin İşçileri ve Adayları Sosyal Medya Vasıtasıyla Araştırması," içinde *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV*, ed. Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2021), 9-10.

Sosyal medya, bütünüyle özel ya da bütünüyle kamusal bir alan olarak nitelendirilmemelidir. Kullanıcıların sosyal medya üzerinden bilgilerini paylaştıklarında kişisel verilerini alenileştirdikleri, ilgili kişi tarafından alenileştirilmiş kişisel verinin açık rızaya gerek olmaksızın işlenebileceği doğrudur. Ancak adayın doğal bir gizlilik beklentisi vardır, adayın kişisel sosyal medya hesabı onun kendi alanı olarak kabul edilmelidir. Zira, aday kendi hakkındaki bilgileri alenileştirmiş olsa dahi, işverenin bu bilgileri adayın rızası olmaksızın işlerken adayın alenileştirme iradesine²³³ uygun hareket etmesi gerekmektedir. Nihayetinde adayların sosyal medya hesaplarını kullanırken amaçları gelecekteki iş başvurularında işverenlerin paylaşılan içeriklere bakarak işe alım değerlendirmesi yapmaları değildir. İşverenin adayın sosyal medya hesabındaki içeriklerine gizlice veya zorla müdahale etmesi, içerikler herkese açık değilse bunun kendisiyle paylaşılmasını talep etmesi kişisel verilerin ihlali anlamına gelecektir²³⁴.

Üçüncü kişilerden bilgi edinmenin bir diğer yolu da aday hakkında güvenlik soruşturması yapılmasıdır. Bu yöntemde işveren bir kurum veya makam sıfatıyla aday hakkında bilgi edinmeyi talep eder. Bu kapsamda adayın adli sicil kaydı ve polis raporlarından faydalanılabilmektedir. Güvenlik soruşturması temelde kamu görevleri bakımından işçi adayları için söz konusuysa da sıklıkla özel sektördeki işçi adayları hakkında da güvenlik soruşturmalarının yürütüldüğü görülmektedir. Ancak her koşulda işverenin bilgi edinme hakkının sınırları dahilinde hareket etmesi gerekmektedir²³⁵.

3.2.2.3. İşverenin Yükümlülükleri

İş sözleşmesinin kurulması safhasında işverenin başlıca yükümlülüklerinden biri dürüstlük kuralına ilişkindir. Sözleşme görüşmeleri bir süreçtir. Bu süreç boyunca

²³³ Ayrıntılı bilgi için bkz. “4.1.2.1.2. Diğer Hukuka Uygunluk Sebepleri” başlığı.

²³⁴ Selen Uncular, “Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme”, *Çalışma ve Toplum* 3 (2020): 1687-88; Avcı, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin İşlenmesi”, 246.

²³⁵ Onur Karahanoğulları, “Güvenlik Soruşturması”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 53, sy. 1 (1998): 159-62, doi:10.1501/SBFder_0000001946; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 357.

tarafların ve dolayısıyla iş sözleşmesinin kurulmasında işverenin dürüstlük kuralına uygun davranma yükümlülüğü vardır²³⁶.

İşverenin diğer bir önemli yükümlülüğü, ayrımcılık yasaklarına uymak ve eşit davranma ilkesine riayet etmektir. Eşit davranma yükümlülüğü, işverenin; makul, objektif ve haklı bir neden olmadıkça işçilere keyfi gerekçelerle farklı davranmasını engeller. Bir diğer ifadeyle, aynı veya benzer durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmamasını ifade eder²³⁷. Dolayısıyla, haklı bir nedenin varlığı (örneğin, kanuni bir yükümlülüğün farklı davranmayı gerektirmesi) hâlinde işçilere farklı davranılabilecektir. Bu durum, eşit davranma yükümlülüğünün nisbiliğine işaret eder. Başka bir ifadeyle, kimi zaman objektif farklılıklar veya hakkaniyet gerektirdiğinde, farklı durumda olan işçilere farklı muamelede bulunulması gerekebilir. Örneğin, camiye imam olarak alınacak kişinin Müslüman olmasını bir ölçüt olarak belirlemek bu sebeple eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmez. Yine de belirtelim ki ayrımcılık yasaklarının gündeme geldiği, kişi hak ve özgürlüklerinin korunmasının gerektiği durumlarda; eşit davranma yükümlülüğü ile mutlak nitelikteki yasaklar da uygulanacaktır²³⁸. Ayrımcılık yasakları; ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel eğilim, dini ve felsefi inanç, siyasi düşünce gibi belirli niteliklere dayalı ayırım yapılmamasını gerektirir. İşverenin işe alıma, işin devamına ve işin sona ermesine dair her aşamada geçerli olan bu yasaklar ise mutlak nitelik taşır. Bu bağlamda işverenin ayrımcılıktan kaçınma yükümlülüğü bulunmaktadır²³⁹.

İş Kanunu'nun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı beşinci maddesi, iş sözleşmesi sona erene kadar geçen süreçte işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğünü

²³⁶ Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:82; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 105; Erkanlı, "Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri", 150.

²³⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 163-64; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 388; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 479; Sarper Süzek, "İşverenin Eşit Davranma Borcu", *Sicil İş Hukuku Dergisi* Aralık, sy. 12: 24-25; Gaye Burecu Yıldız, "İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu" (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2008), 46; Murat Kandemir ve Didem Yardımcıoğlu, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi", *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 19, sy. 30-31 (2014): 2, 4; Yargıtay 9. HD., E. 2017/16279 K. 2020/10415 T. 5.10.2020, E., 2020/10415 K. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10 Mayıs 2020).

²³⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 1: 207-8; Akyiğit, *İş Hukuku*, 222; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 483; Süzek, "İşverenin Eşit Davranma Borcu", 25-27; Yıldız, "Eşit İşlem Yapma Borcu", 46-47; Ayan, "İşçinin İşe Alınmasında Politik Görüşün Araştırılması", 19.

²³⁹ Devrim Ulucan, "Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Özel Sayı (2014): 373; Kandemir ve Yardımcıoğlu, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi", 4.

düzenlemektedir. Bu düzenlemede iş sözleşmesinin kurulması süreci bakımından md. 5/3'te yalnızca cinsiyet ve gebelik nedenleri ile adaylar arasında farklı işlem yapılamayacağı düzenlenmiştir. 2016 yılında yürürlüğe giren TİHEKK md. 6²⁴⁰ ise iş sözleşmesinin kurulması sürecinde ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır. Dolayısıyla, işe alım sürecinde hem ayrımcılık yasağı hem de eşit davranma yükümlülüğü söz konusu olmakta ancak eşit davranma yükümlülüğünün kapsamı ayrımcılık yasağına kıyasla daha dar biçimde düzenlenmiş bulunmaktadır²⁴¹.

İşverene ait diğer birtakım yükümlülükler, kişisel verilerin korunmasına ilişkindir. KVKK'den kaynaklanan bu yükümlülüklerden²⁴² biri de adayla ilgili belgelerin yok edilmesidir. İşveren; işçi adayı tarafından kendisine verilen bilgi ve evrakı gözetmeli, bunları başkaları ile paylaşmamalı veya başkalarına açıklamamalıdır. Ayrıca, görüşmeler olumlu sonuçlanmaz ve iş sözleşmesi yapılmazsa söz konusu belgelerin adaya geri verilmesi ve/veya silinmesi anonim hâle getirilmesi, yok edilmesi gerekir²⁴³.

İşverenin özel bağlantıdan ve güven ilişkisinden kaynaklanan diğer yükümlülükleri gereğince; sözleşmenin geçersizliğine neden olmaması, adayı bilgilendirmesi, sözleşme görüşmelerini ciddi olarak yürütmesi ve sözleşme görüşmesi ilişkisine yabancı hukuki varlıkların korunmasını sağlaması gerekir. Bunlardan sözleşmenin geçersizliğine neden olunması, adayın sözleşmenin gerçekleşeceğine ilişkin haklı güveninin boşa çıkarılmasına yol açıyorsa culpa in contrahendo²⁴⁴ sorumluluğunu gündeme getirecektir²⁴⁵.

İşverenin aynı zamanda adayı bilgilendirme yükümlülüğü vardır. İşverenin görüşmeler sırasında adayı, iş ve işyeri hususlarında gerçeğe uygun bilgilendirmesi ve yanıltmaması gerekir. Bu, koruyucu yükümlülüklerin bir gereğidir ve dürüstlük

²⁴⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. "3.3.3.2. Diğer Düzenlemeler Bakımından Değerlendirme" başlığı.

²⁴¹ Alp ve Erkanlı Başbüyük, "İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı", 33-34; Süzek, "İşverenin Eşit Davranma Borcu", 24-28.

²⁴² Ayrıntılı bilgi için bkz. "4.3. Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri" başlığı.

²⁴³ Rehbindir, "İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar", 751-52; Erkanlı, "Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri", 79-80; Kaya, "İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması", 39; Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 189-90.

²⁴⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. "3.2.4. Tarafların Yükümlülükleri İhlaline Bağlı Hukuki Sonuçlar" başlığı.

²⁴⁵ Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 280, 291; Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 199.

kuralından kaynaklanır. Zira aday hakkında bilgi edinmede menfaati bulunan işverene paralel olarak, işçi adayının da iş ve işyeri hakkında bilgi edinmekte menfaati vardır. Sözleşme görüşmelerinde tarafların karşılıklı olarak birbirlerine doğru bilgiler vermesi gerekir²⁴⁶.

Tarafların sözleşme görüşmelerine başlamış olmaları, sözleşmeyi yapma yükümlülüğü altına girdikleri anlamına gelmez. Nihayetinde taraflar sözleşme yapma özgürlüğü kapsamında sözleşmeyi yapıp yapmama konusunda serbesttir, bu nedenle görüşmeler aşamasında sözleşmenin yapılmasından vazgeçilmesi başlı başına bir problem meydana getirmez. Ancak işverenin sözleşmeyi yapmaktan vazgeçmesi hâlinde işçi adayının beklentisi yükseldikten sonra onu oyalamaması, görüşmeleri sürüncemede bırakmaması gerekir. İşverenin görüşmeleri ciddiyetle sürdürmesi gerektiğinden kasıt, eğer işverenin aday ile iş sözleşmesi yapmaya niyeti yoksa adayı bu hususta bilgilendirmesi gerekliliğidir. Bu kapsamda işveren; aday ile iş sözleşmesi yapmaya yönelik niyeti hiç var olmamışsa, buna rağmen işveren herhangi bir sebepten görüşmeleri sürdürmüşse, yine sözleşme görüşmelerinin ciddiyetle yürütülmesine aykırı davranmış olur. Bu davranış aynı zamanda işverenin bilgilendirme yükümlülüğünün ihlali anlamına da gelecektir²⁴⁷.

İş görüşmelerinin ilk basamağını oluşturan iş görüşmelerinde ulaşım, konaklama ve diğer benzer masrafları kapsayan tanışma giderlerini hangi tarafın karşılayacağına dair hukukumuzda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak tanışma giderlerini kural olarak başvuruda bulunan taraf karşılaması gerektiğinden eğer görüşme teklifi işverenden gelmiş ise giderlerin işverene ait olması gerekir²⁴⁸. İşe alımda mülakat aşamasının yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları ile gerçekleştirilmesi durumunda bu problem gündeme gelmeyecektir.

²⁴⁶ Yürekli, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk”, 541-42; Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 77; Yiğit, “Bilgi Verme Yükümlülüğü”, 79; Ayan, “İşçinin İşe Alınmasında Politik Görüşün Araştırılması”, 20.

²⁴⁷ Güvenç, “Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi”, 394; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 52; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 284-88.

²⁴⁸ Rehbindir, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, 749; Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, 243; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 116; Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 50.

İş görüşmeleri sürecinde maddi değerlerin yanı sıra adayın menfaatlerinin korunması da önem arz etmektedir. Sözleşme görüşmesi ilişkisine yabancı hukuki varlıkların korunmasında amaç, bütünlük menfaatinin gözetilmesidir. Bütünlük menfaati, sözleşmenin edim menfaatinin dışındaki kişi ve malvarlığı değerlerinin tümünün korunmasını ifade eder²⁴⁹. Buradaki koruma yükümlülüğü ne iş sözleşmesinin kendisinden ne de sözleşmenin görüşmelerinden kaynaklanır, bu hakların ihlali öncelikle haksız fiilin konusunu oluşturur. Bütünlük menfaatinde odak noktası bunun da ötesinde; kişinin yaşam ve vücut bütünlüğü, kişisel verilerinin korunması gibi kişilik haklarıdır²⁵⁰.

Kişinin şeref ve haysiyeti, hayat alanı, mutlak ve kişiye sıkı sıkıya bağlı haklar olan kişilik hakları ile korunan değerlerden bazılarıdır²⁵¹. Diğer bir ifadeyle, işverenin iş görüşmeleri sırasında adayların sözleşme görüşmeleri ilişkisi ile bağlantılı olmayan birtakım değerlerini koruması gerekir²⁵².

3.2.3. İşçi Adayının Hak ve Yükümlülükleri

İş ilişkisinin kurulmasında yalnızca işverene değil, adaya da birtakım haklar tanınmış ve yükümlülükler yüklenmiştir. Esasında işverenin işçi adayına karşı olan yükümlülükleri, işçi adayının iş görüşmeleri kapsamında sahip olduğu haklarla bağlantılıdır. Anayasa ve TİHEKK gibi hukuki düzenlemeler vasıtasıyla işçi adayının ayrımcılığa maruz kalmama hakkının düzenlendiğinden, işverenin soru sorma hakkının sınırlarını aştığı durumlarda adayın yalan söyleme hakkı bulunduğundan bahsedilmiştir²⁵³. Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının kullanıldığı işe alım süreçlerinde ayrımcılığın yapay zekâ algoritmasının verdiği kararlardan kaynaklanması ve algoritmik ayrımcılığın ortaya çıkması mümkündür. Ancak bu durumda adayın gündeme gelen bir diğer hakkı da otomatik alınan kararlara itiraz

²⁴⁹ Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 239; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 40; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 363-64.

²⁵⁰ Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 239; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1222.

²⁵¹ Avcı, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin İşlenmesi”, 246; O. Gökhan Antalya ve Murat Topuz, *Marmara Hukuk Yorumu Medeni Hukuk Cilt: I (Giriş – Temel Kavramlar – Başlangıç Hükümleri)*, 5. bs, c. 1 (Ankara: Seçkin Hukuk, 2024), 124-31.

²⁵² Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 52; Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 363-65.

²⁵³ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.2.2.1.1. Bilgi Edinme Hakkının Kapsamı ve Sınırları” başlığı.

etmedir. Adayın işe uygunluğunun değerlendirilmesinde, karar alma sürecinin yapay zekâ uygulamalarına bırakılması ve aday hakkında olumsuz bir sonucun meydana gelmesi hâlinde adayın bu karara itiraz etmesi mümkündür²⁵⁴.

İşçi adayının sahip olduğu hakların başında mahremiyet hakkı gelir. Kişisel bir hak olan mahremiyet hakkı; kişinin, üçüncü kişilerin erişemeyeceği bir gizlilik alanına sahip olması anlamına gelir. Adayın kişisel verilerinin korunması hakkı da mahremiyet hakkı ile ilişkilidir²⁵⁵. Ancak, işçi adayının mahremiyet hakkı yalnızca KVKK hükümleri ile sınırlı değildir. Zira, işçi adayı insan olması sebebiyle özel hayatın gizliliği hakkına sahiptir ve bu hak hem anayasal düzeyde²⁵⁶ hem de bir insan hakkı olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde²⁵⁷ koruma altına alınmıştır²⁵⁸.

Koruyucu yan yükümlülüklerin sözleşme taraflarının her ikisi için de belirlenmiş olması sebebiyle, tıpkı işveren bakımından da geçerli olduğu gibi, işçi adayının da görüşmelerde işverenin hakları ile menfaatlerinin korunmasına özen gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır. Görüşmeler sırasında işçi adayının dürüstlük kuralına uygun davranması gerekir. İşçi adayının önemli bir diğer yükümlülüğü gerçeğe uygun bilgi verme ve yanıltıcı beyanlarda bulunmamasıdır. İşverenin bilgi edinme hakkının kapsamı dahilinde sorduğu sorulara adayın doğru yanıtlar vermesi gerekir. Bunun bir uzantısı olarak eğer iş görme borcunun ifasının imkânsız hâle gelmesi veya önemli derecede aksaması söz konusu ise, dürüstlük kuralı gereğince, bu hususlara ilişkin soru sorulmamış veya soruyu sormayı işveren ihmal etmiş olsa dahi adayın kendiliğinden bilgi vermesi gerekir. Bir başka ifadeyle, dürüstlük kuralının artık belli noktalarda bilgi verilmesini gerektirdiği hâllerde taraflar birbirlerini kendiliklerinden

²⁵⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. “4.5.1. Hukuki Yaptırımlar” başlığı.

²⁵⁵ Avcı, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin İşlenmesi”, 247; Sinan Sami Akkurt, “Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış”, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 2, sy. 1 (30 Haziran 2020): 25. Ayrıca bkz. “4.2. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Uyulacak İlkeler” başlığı.

²⁵⁶ 18.10.1982 tarih ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 20'nci maddesinin ilk fıkrasına göre, “Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.”

²⁵⁷ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8'inci maddesinin ilk fıkrasına göre, “Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.”

²⁵⁸ Sarıbay Öztürk, “İşverenin İşçileri ve Adayları Sosyal Medya Vasıtasıyla Araştırması”, 6; Alp ve Erkanlı Başbüyük, “İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı”, 3.

aydınlatmalıdır²⁵⁹. Örneğin, aday; işçi aranan pozisyon için gerekli olan bir yeteneğe sahip değilse, işi yapmasına en başından engel olacak kronik veya ağır bulaşıcı bir sağlık problemi veya işe başladığında ortaya çıkacağını bildiği bir cerrahi operasyon veya tedavi görme durumu varsa bu hususları saklayamaz. Bunları sözleşme görüşmeleri aşamasında işverene bildirmesi gerekmektedir. Zira uzun süreli bu durum ve rahatsızlıkların bilinmesinde işverenin menfaati vardır. Soru sormanın sınırlarının belirlenmesinde olduğu gibi burada da kendiliğinden açıklama yükümlülüğünün sınırları somut olayın koşullarına ve dürüstlük kuralına göre belirlenmektedir²⁶⁰.

3.2.4. Tarafların Yükümlülükleri İhlaline Bağlanan Hukuki Sonuçlar

Henüz kurulmuş bir sözleşmenin olmadığı aşamada taraflar arasında sözleşme benzeri bir güven ilişkisi kurulduğundan, sözleşme görüşmeleri safhasında dürüstlük kuralı çerçevesinde tarafların koruyucu yan yükümlülükler kapsamında özen yükümlülükleri olduğundan söz edilmişti. Sözleşmenin asıl konusunu oluşturan edim yükümlülüklerinin ifa davasına konu olabileceğine kuşku yoktur. Edim yükümlülüklerinin yerine getirilmesi talep ve dava edilebilir. Ancak yan yükümlülükler bakımından böyle bir durum söz konusu değildir; yan yükümlülüklerin ihlal edilmesi durumunda bu yükümlülükler dava edilemez, bu yükümlülüklere ilişkin doğrudan bir ifa talebinde bulunulamaz. Zira yan yükümlülükler ve dolayısıyla yan yükümlülük olan koruyucu yükümlülükler, asli edim yükümlülüklerine bağımlı bir niteliktedir²⁶¹. Bağımsız bir varlığı olmayan bu yükümlülükler bağımsız bir ifa davasına da konu olamaz²⁶². Bu durum, yan yükümlülüklerin ihlalinin hukuki korumadan yoksun olduğu anlamına gelmez. Taraflar sorumlu oldukları yan yükümlülüklerine aykırılık hâlinde, TBK md. 112 kapsamında borcun ifa edilmemesinin sonuçları ile ilgili hükümlere dayanmak suretiyle tazminat talep

²⁵⁹ Alp ve Erkanlı Başbüyük, “İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı”, 5; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 77-78; Türe, “İş Sözleşmesinin Kurulmasında İşçinin Hilesi”, 230-31.

²⁶⁰ Süzek, *İş Hukuku*; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 39; Rehbindir, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, 755-56; Akyiğit, *İş Hukuku*, 115; Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 164; Alp ve Erkanlı Başbüyük, “İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı”, 28-29.

²⁶¹ Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 11; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 41.

²⁶² Antalya ve Yelkenci, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:7, 563; Odabaşı, “Yan Yükümlerinin Edim Yükümlüleriyle Karşılaştırılması”, 77; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 37.

edilebilmesi mümkün olacaktır²⁶³. Koruyucu yükümlülüklerinin ihlalinde ifa davası açılmamasının sebebi bu yükümlülüklerin niteliğinden kaynaklanır. Korunması gereken menfaatin ihlali durumunda artık bu korumanın sağlanmasının aynen ifası mümkün olmayacaktır, zira ihlal zaten gerçekleşmiştir ve geri alınamayacaktır. Yapılabilecek olan, zararın tazminini talep etmektir²⁶⁴. Kanımızca, bu değerlendirmeye katılmak gerekir. Koruyucu yükümlülüklerin amacı ifa menfaati dışında kalan menfaatlerin (bütünlük menfaatinin) korunmasıdır²⁶⁵. Bu menfaatler zarar gördüğünde eski hâllerine getirilmeleri mümkün olmayacağından isabetli olan tazminat talep etmektir.

Tarafların sözleşme görüşmeleri için bir araya gelmeleri ile oluşan sosyal temastan doğan koruyucu yükümlülükler kusurlu olarak aykırı davranışları, sözleşme görüşmeleri ile aralarında kurulan güven ilişkisini ihlal etmeleri ve bu davranışla zarara yol açmaları hâlinde dürüstlük kuralına dayanan culpa in contrahendo (sözleşme görüşmelerinde kusur) sorumluluğu meydana gelir²⁶⁶. Culpa in contrahendo sorumluluğunun doğduğu bazı hâller şunlardır:

- Sözleşme görüşmelerinin ciddiyetle yürütülmemesi ve sözleşme yapma niyeti bulunmaksızın görüşmelere devam edilmesi²⁶⁷,
- Bilgilendirme ve aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi ile diğer tarafın duyduğu güvenin boşa çıkarılması²⁶⁸,

²⁶³ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 37; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 563; Aydın, “İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğü”, 3.

²⁶⁴ Aydın, *İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*, 3; Aydın, “İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğü”, 3; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 40.

²⁶⁵ Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 125; Aydın, *İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*, 126.

²⁶⁶ Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 43; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:40; Mustafa Arıkan, “Culpa in Contrahendo Sorumluluğu”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 17, sy. 1 (19 Haziran 2009): 71; Yürekli, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk”, 542; Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 14; Haluk N. Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler El Kitabı*, 4. bs (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023), 245.

²⁶⁷ Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 192-95; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1284; Arıkan, “Culpa in Contrahendo Sorumluluğu”, 71; Erkanlı, “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”, 79.

²⁶⁸ Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 223; Aydın, “İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğü”, 26; Güvenç, “Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi”, 370, 394; Karaahmetoğlu, “Sözleşme Görüşmelerinde Culpa In Contrahendo Açısından Güven Sorumluluğu”, 530.

- İşçi adayının soruları gerçeğe uygun biçimde yanıtlamaması veya kendiliğinden bilgi verme yükümlülüğünün olduğu hâllerde bilgiyi saklaması²⁶⁹,
- İşverenin işçi adayına veya işçi aday hakkında üçüncü kişiye soru sormanın sınırlarını aşması ya da adayın halihazırda bir işvereni varsa soru sorulabilmesi için adayın rızasının alınmaması²⁷⁰,
- Tarafların birbirlerinin kişi ve malvarlıklarına zarar vermemek için her türlü özeni gösterme ve çabayı sarf etme gerekliliklerine aykırı davranışları²⁷¹,
- Bütünlük menfaatinin ve bunun kapsamında kişisel verilerin güvenliğinin ihlali²⁷².

Özen yükümlülüklerine aykırı bu gibi davranışlar, culpa in contrahendo sorumluluğunu doğurur²⁷³. Culpa in contrahendo kural olarak bir kusur sorumluluğu olduğu için hukuki sorumlulukta aranan genel şartlar culpa in contrahendo'nun doğması için de aranır. Bunlar kusurlu davranış, zarar ve bu ikisi arasındaki illiyet bağıdır²⁷⁴. Culpa in contrahendo sorumluluğunun hukuki niteliği tartışmalıdır. Bu sebeple mevzubahis sorumluluk doğduğunda hangi kanun hükmüne başvurulacağı da benimsenen görüşe göre değişmektedir.

Culpa in contrahendo, bir görüşe göre kendine özgü bir sorumluluk teşkil eder. Bu düşüncedeki yazarlar, culpa in contrahendo'nun niteliği itibariyle ne tamamen haksız fiil sorumluluğu ne de tamamen sözleşme sorumluluğu olduğu görüşündedir²⁷⁵. Bu durumda her somut olayın kendi içinde değerlendirilerek hangi tür sorumluluğa ait hükümlerin uygulanacağına karar verilmesi gerekir. Bir diğer görüşe göre ise culpa in contrahendo hâlinde haksız fiil sorumluluğu gündeme gelir, zira zararın meydana gelmesi sözleşmenin kurulmasından evvel gerçekleşmiş olacağından taraflar arasında

²⁶⁹ Çankaya, “İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği”, 139; Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 164.

²⁷⁰ Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 208-9; Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, 77; Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 164; Kaya, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, 44.

²⁷¹ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 40; Arıkan, “Culpa in Contrahendo Sorumluluğu”, 78; Aydın, *İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*, 26; Furkan Güven Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 2. bs (On İki Levha Yayıncılık, 2017), 79.

²⁷² Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 239-40; Yürekli, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk”, 542; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 245; Kaya, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, 38.

²⁷³ Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 52; Kaya, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, 38.

²⁷⁴ Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 52; Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 246-57.

²⁷⁵ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1280-81; Arıkan, “Culpa in Contrahendo Sorumluluğu”, 83.

bir sözleşme olmayacak ve dolayısıyla sözleşmeden doğan sorumluluğa dayanılmayacaktır. Bir tarafın diğerinin kişi veya malvarlığına zarar vermesi, TBK md. 49/1²⁷⁶ anlamında haksız fiil teşkil edecektir. Haksız fiile ilişkin hükümlerin uygulanması, sorumluluğu doğuran davranıştan zarar görenin lehine olmayabileceğinden bu görüş eleştirilmiştir²⁷⁷. Son ve öğretide hâkim olan görüşe göre culpa in contrahendo sorumluluğu, sözleşme sorumluluğu veya en azından sözleşme sorumluluğu benzeri bir sorumluluktur²⁷⁸. Culpa in contrahendo'yu ilk defa ortaya atan Jhering'in savunduğu görüş de budur²⁷⁹. Yukarıda bahsi geçtiği üzere; görüşmeler esnasında taraflar arasında meydana gelen güven ilişkisi sözleşme benzeri bir nitelik taşır ve bu güven ilişkisi taraflara birbirlerine özen gösterme, birbirlerini aydınlatma ve koruyucu yükümlülükler yükler. Bu görüşe göre koruyucu yükümlülüklerin ihlalden sözleşme benzeri bir borç ilişkisi meydana gelir²⁸⁰. Sözleşme görüşmeleri aşaması ile sözleşmenin kurulması bir bütün olarak ele alınır. Buna göre, görüşme aşaması sözleşmeye mutlak olarak bağlandığından sözleşme görüşmelerinde ortaya çıkan hukuki aykırılık sözleşmeye aykırılık teşkil edecektir²⁸¹. Bu durumda hâkim görüşün esas alınması hâlinde zararın tazmini için başvurulması gereken hükümler; kıyasen uygulanabilecek olan, haksız fiil hükümlerine göre zarar gören için daha elverişli olan ve sözleşmeye aykırılık rejimini düzenleyen TBK md. 112²⁸² ve TBK

²⁷⁶ 04.02.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 49'uncu maddesinin ilk fıkrasına göre, "Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür."

²⁷⁷ Aydın, *İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*, 79; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 53; Kaya, "İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması", 38; Karaahmetoğlu, "Sözleşme Görüşmelerinde Culpa In Contrahendo Açısından Güven Sorumluluğu", 513.

²⁷⁸ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1279; Arıkan, "Culpa in Contrahendo Sorumluluğu", 81; Kaya, "İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması", 38.

²⁷⁹ Aydın, *İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*, 78; Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 61-64; Arıkan, "Culpa in Contrahendo Sorumluluğu", 71.

²⁸⁰ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1279; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 52-53; Arıkan, "Culpa in Contrahendo Sorumluluğu", 81.

²⁸¹ Arıkan, "Culpa in Contrahendo Sorumluluğu", 81; Aydın, *İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*, 78; Demircioğlu, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu*, 77-81.

²⁸² 11 Ocak 2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 112'nci maddesine göre, "Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür"

md. 116'dır²⁸³. Zararı tazmin talepleri bakımından uygulanacak olan süre, genel hüküm niteliğinde olan TBK md.146²⁸⁴ gereğince on yıldır²⁸⁵.

Bu bağlamda güven ilişkisinden doğan güven sorumluluğuna da değinmek gerekir. Güven sorumluluğu ile culpa in contrahendo sorumluluğu birbirleri ile yakından ilişkili olmakla beraber; güven sorumluluğu, culpa in contrahendo'yu da kapsamına alan, daha geniş ve genel nitelikte bir kavramdır. Tıpkı culpa in contrahendo gibi, güven sorumluluğu da dürüstlük kuralına dayanır. Güven sorumluluğu, aralarında sosyal temas bulunan taraflardan birinin diğer tarafta uyandırdığı güveni boşa çıkarmasından kaynaklanır ve güveni ihlal eden kişiye bir zararı tazmin yükümlülüğü yükler. Burada güvenin korunmasından söz edilebilmesi için güven uyandıran davranışın haklı ve somut bir beklentiye yol açmış olması gerekir. Culpa in contrahendo sorumluluğu sözleşmenin kurulmasından önceki aşamada uygulama alanı bulurken güven sorumluluğu sözleşmenin devamında ve sonrasında da mevcuttur. Ayrıca güven sorumluluğunun varlığı için bir sözleşme ilişkisi de şart değildir²⁸⁶.

Çalışma özelinde daha önemli olan husus, culpa in contrahendo sorumluluğu kapsamında işverenin işçi adayının kişisel verilerini ihlal etmeme yükümlülüğüdür. İşçi adayı ve işveren arasında henüz bir iş sözleşmesi mevcut olmadığından TBK anlamında işverenin işçiyi gözetme borcu söz konusu olmaz. Fakat bu gözetme borcunun sözleşmenin kurulmasından evvelki aşamadaki görünümü özen yükümlülüğü olarak ortaya çıkar. İşçi adayının kişisel verileri bu özen yükümlülüğü

²⁸³ 11 Ocak 2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 116'ncı maddesinin ilk fıkrasına göre göre, "Borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılarına kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür." Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1287; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 53; Karaahmetoğlu, "Sözleşme Görüşmelerinde Culpa In Contrahendo Açısından Güven Sorumluluğu", 514; Kaya, "İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması", 38; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 245.

²⁸⁴ 11 Ocak 2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 146'ncı maddesine göre, "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir."

²⁸⁵ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1279; Karaahmetoğlu, "Sözleşme Görüşmelerinde Culpa In Contrahendo Açısından Güven Sorumluluğu", 513.

²⁸⁶ Yasemin Durak, "Güven Sorumluluğu ve 'Culpa In Contrahendo'", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 25, sy. 1 (08 Ekim 2017): 239-41; Antalya, Yelkenci, Görgeç, Durgun Arslan ve Acar, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 53-54.

çerçevesinde korunur. Özen yükümlülüğüne aykırı davranış sonucunda işverenin culpa in contrahendo sorumluluğu söz konusu olur²⁸⁷.

Tarafların görüşmelerden doğan sorumluluklarının ihlaline ilişkin hukuki sonuçlar genel hatlarıyla ortaya konulmuştur. Algoritmik ayrımcılık ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin sorumlulukların ihlaline bağlanan hukuki sonuçlar ayrıca ele alınacaktır²⁸⁸. Çalışmanın devamında, günümüzde kullanımı yaygınlaşmakta olan ve kişisel veri hukuku bakımından yeni tartışma alanları yaratan yapay zekâ destekli video mülakat sistemlerinin değerlendirilmesi yapılacaktır.

3.3. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemleri ve Algoritmik Ayrımcılık Riski

İşe alım süreçlerinde verimliliği artırmak ve insan kaynaklı hataları asgari düzeye indirmek gibi amaçlarla kullanımı yaygınlaşan yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının bir avantajı da objektif değerlendirme ölçütleri sunmasıdır. Ancak yapay zekâ sistemleri veri temelli çıkarımlarda bulunurken zaman zaman eğitildiği verilerden kaynaklı ön yargıları verdiği çıktılara yansıtılabilmekte ve algoritmik ayrımcılığa yol açabilmektedir.

3.3.1. Algoritmik Ayrımcılık Kavramı

Algoritmik işyeri yönetimi kapsamında işçinin işe alınmasından işveren ile iş ilişkisinin sona erdirilmesine kadar her aşamada yapay zekâ teknolojileri kullanılabilir. İşyerlerinde giderek daha fazla başvurulan algoritmik yönetimin bir sonucu olarak, işe alım aşamasındaki aday değerlendirme ve seçiminde algoritmik karar verme araçlarının kullanımı da yaygınlaşmaktadır. Bu uygulamalar hiç şüphesiz işe alım süreçlerinin yürütülmesinde etkinliği artırmaktadır ancak özellikle işçi adayı ile işveren arasındaki dengenin korunmasında çeşitli problemlere yol açmakta ya da

²⁸⁷ Aydın, *İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*, 131; Eyrenci, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, 241; Kaya, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, 38-44; Alp ve Erkanlı Başbüyük, “İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı”, 7-8.

²⁸⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.3.3. Algoritmik Ayrımcılığa Bağlanan Hukuki Yapıtlar” ve “4.5. Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı İşlenmesi ve Sonuçları” başlıkları.

açacağı öngörülmektedir. Bunların temelinde algoritmik ayrımcılık kavramı yer almaktadır²⁸⁹.

Yapay zekâ algoritmaları her ne kadar duygusal etkenler barındırmayan, saf veriye dayalı çalışma mekanizmalara sahip olsalar da nihayetinde insan ürünüdür ve bu sebeple kaçınılmaz biçimde insanlardan izler taşır. Bu izler, insanların bilinçli veya bilinçsizce sahip olduğu ön yargılardır ve her ne kadar algoritma kendiliğinden “ön yargı” sahibi olmasa da insan ürünü olduğundan ön yargıları karar verme süreçlerine yansıtabilir. Nihayetinde, bir algoritma ancak çalışırken kullandığı veri kadar iyidir ve bu veriler nadiren kusursuzdur²⁹⁰. Algoritmik ön yargının ortaya çıktığı en bilindik iki yol, insan geliştiricilerin algoritmayı beslerken kullandığı öğrenme verisinin kendisinin ön yargı içermesi ya da algoritmaya sağlanan verilerde farklı unsurları temsil eden veriler arasında nitelik ve/veya nicelik bakımından orantısızlık olmasıdır²⁹¹.

İnsan ön yargılarının algoritmanın gelişim aşamasına sızması durumunda algoritmanın karar verme süreçlerinde objektif davranmaması mümkündür. Buna “algoritmik ön yargı” adı verilir ve algoritmik ön yargı, insan tercih ve yöntemlerinden kaynaklı olarak, sistemin bir nevi ön yargıyı öğrenmesini ifade eder. Bu öğrenme ise algoritmanın karar verme sürecinin sonunda ayrımcı sonuçlara ulaşmasına yol açabilir ki burada ayrı bir kavram olan “algoritmik ayrımcılık” tan bahsedilir. Diğer bir ifadeyle, algoritmik ayrımcılığı algoritmik ön yargı meydana getirir²⁹².

²⁸⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık”, 82-83; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1719; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 51; Hofeditz, Mirbabaie, Luther, Mauth ve Rentmeister, “Ethics Guidelines”, 145; Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1868-69.

²⁹⁰ Lori Andrews ve Hannah Buchert, “Automating Discrimination: Ai Hiring Practices and Gender Inequality”, *Cardozo Law Review* 44, sy. 1 (2022): 147; Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias”, 309; Katherine C. Kellogg, Melissa A. Valentine ve Angéle Christin, “Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control”, *Academy of Management Annals* 14, sy. 1 (Ocak 2020): 9; Janiesch, Zschech ve Heinrich, “Machine learning and deep learning”, 7; Wang, Zhang ve Zhu, “A Brief Review on Algorithmic Fairness”, 1; Solon Barocas ve Andrew D. Selbst, “Big Data’s Disparate Impact”, *SSRN Electronic Journal* (2016): 671; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık”, 83-84.

²⁹¹ Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias”, 309; Kellogg, Valentine ve Christin, “Algorithms at Work”, 9; Janiesch, Zschech ve Heinrich, “Machine learning and deep learning”, 7; Wang, Zhang ve Zhu, “A Brief Review on Algorithmic Fairness”, 1; Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 209; Hofeditz, Mirbabaie, Luther, Mauth ve Rentmeister, “Ethics Guidelines”, 145-46; Chen, “Ethics and Discrimination”, 2; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1721; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık”, 83-85.

²⁹² Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1719-20; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık”, 82; Çelebi Demir, “İş İlişkisinin

Yapay zekânın kullanımına bağılı olarak algoritmik ayrımcılık, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık biçiminde meydana gelebilir. Doğrudan ayrımcılık, benzer durumdaki kişiler arasında bir kişinin meşru olmayan gerekçelerle, tanımlanabilir bir özelliğe dayalı olarak farklı bir muameleye maruz kalması ve sonuç olarak hukuken tanınmış hak ve özgürlüklerden diğer kişilerle eşit yararlanamamasıdır²⁹³. İrk, cinsiyet, din, yaş, engellilik durumu gibi özelliklere dayalı ayrımcılıkta genelde doğrudan ayrımcılık söz konusudur. Doğrudan ayrımcılık teşkil eden durumlar, çoğu zaman hukuka aykırı kabul edilmiştir. Türk Hukukunda doğrudan ayrımcılığa ilişkin yasa, kanun önünde eşitliği düzenleyen Anayasa md. 10 ve eşit davranma ilkesini düzenleyen İş Kanunu md. 5 ile yasal güvence altına alınmıştır. Doğrudan ayrımcılık kavramını md. 2/1(d)'de tanımlamış olan TİHEKK'in ilgili hükümleri de bu kapsamdadır. Bir işverenin yalnızca hamile olması sebebine dayanarak bir kadın adayı işe almaması doğrudan ayrımcılığa örnektir²⁹⁴.

Dolaylı ayrımcılık ise tarafsız görünen düzenleme ve uygulamaların herkes için aynı şekilde uygulanmasıyla meydana gelir ve bazı kişi veya gruplar üzerinde diğerlerine kıyasla daha fazla olumsuz etkilerin doğmasına yol açar. Zira, kişiler arasında farklı muamele uygulanması kadar aynı muamelenin uygulanması da ayrımcılığa yol açabilir. Bir güvenlik şirketinin işe alım şartı olarak uzun bir boy sınırı belirlemesi buna örnektir. Boy sınırı herkes bakımından aranacaktır ancak doğal olarak genelde erkeklere kıyasla kısa boylu olan kadınların bu şartı karşılamasının daha zor olacağı açıktır²⁹⁵.

İşe alım süreçlerinde alınan kararlar adayların hayatını doğrudan etkiler. Yapay zekâ algoritmaları tarafından yapılan ayrımcılığın bireysel boyuttan çıkarak

Kurulmasında Robot İşe Alım ve Yapay Zekâ Kullanımı”, 224-25; Stinson, “Algorithms Are Not Neutral”, 764; Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias”, 311; Chen, “Ethics and Discrimination”, 2; Çelik, “Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları”, 7.

²⁹³ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1719; Case of Biao V. Denmark; Yıldız, “Eşit İşlem Yapma Borcu”, 54; Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1856; 06.04.2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu.

²⁹⁴ Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1856-57; Kelly-Lyth Aislinn, “Algorithmic Discrimination at Work”, *European Labour Law Journal* 14, sy. 2 (Haziran 2023): 159, doi:10.1177/20319525231167300.

²⁹⁵ Ulaş Karan, “Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Türk Ceza Kanunu'nun 122. Maddesinin Uygulanabilirliği,” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, sy. 73 (2007): 146–173; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1719; Case of Biao V. Denmark; Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1857.

sistematikleşmesi riski, ayrımcılığı daha ciddi boyutlara taşır. Bu sebeple yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının kullanımından kaynaklanabilecek ayrımcılığın ayrıca ele alınması gerekmektedir.

3.3.2. Video Mülakat Sistemlerinin Ortaya Çıkarabileceği Ayrımcılık Riski

Mühendisler, algoritmanın bazı değişkenlere öncelik vermesini ve karar verme sürecini belirli ölçütlere göre yapılandırmasını sağlayabilir. Böylece yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarında algoritma, işçi adayının beden dili veya yüzü gibi özelliklerini analiz ederken işçi aranan pozisyonun aradığı ölçütlere göre farklı noktalara odaklanır. Örneğin, danışmanlık gibi sıklıkla müşterilerle bire bir iletişimi gerektirecek işler için algoritma adayın ne kadar göz teması kurduğu veya güler yüzlü olup olmadığı gibi özelliklerine odaklanabilmektedir²⁹⁶.

Sisteme entegre edilebilecek bir çalışma prensibi de iş başvurusunda bulunan işçi adayını, halihazırda işyerinde çalışmakta olan performansı yüksek işçiler veya Amazon'a gönderilen öz geçmişler örneğinde olduğu gibi daha önce başvurmuş diğer adaylar ile karşılaştırarak analiz etmedir. Ancak belirli kişiler üzerinden ideal aday profilinin oluşturulması, yeni başvuran adayların iş ile ilgisi olmayan özellikleri dolayısıyla değerlendirmede elenmelerine yol açma riski taşır²⁹⁷.

Erkek çalışanların ağırlıklı olduğu bir sektörde, kadın bir adayın video mülakat yönteminin kullanıldığı bir iş başvuru sürecinde, uygulamanın bu adayı diğer işçilerle karşılaştırarak karar verdiği bir durum örnek olarak verilebilir. Söz konusu durumda sistem, işyerine uygunluğu değerlendirirken çoğunluğu erkek olan bir referans grubuyla karşılaştırma yaptığı anda; daha uzun boy, kravat takma, daha kalın bir ses tonu gibi özellikleri “başarılı işçi” profili ile eşleştirerek bu kriterlere uymayan kadın adayın işe uygun olmadığına karar verebilir. Bu durumda sistem, kadın adayın işe uygunluk bakımından objektif yeterliliği bulunuyorsa bile bunu göz ardı edebilir. Diğer bir

²⁹⁶ Chen, “Ethics and Discrimination”, 5-6; Andrews ve Buchert, “Automating Discrimination”, 175-76; *We tried the AI software*; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1711; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık”, 86; Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1870.

²⁹⁷ Andrews ve Buchert, “Automating Discrimination”, 176-77; Yang ve See, “The Promise and Threat”, 8; Aislinn, “Algorithmic Discrimination at Work”, 155.

ifadeyle, algoritmalar, işe uygunluk değerlendirmesinde sistematik dışlamaya yol açabilmektedir. Algoritmaya sağlanan verilerin cinsiyet çeşitliliği çerçevesinde nitelik-nicelik bakımından eksik olması algoritmik bir ön yargının varlığı anlamına gelmektedir. Bundan dolayı algoritmanın verdiği kararda salt cinsiyeti dolayısıyla adayın işe uygun olmadığını değerlendirmesi ise algoritmik ayrımcılık teşkil edecektir²⁹⁸.

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarında kullanılan yüz tanıma teknolojisi, eğer algoritma eğitilirken belirli bir gruba ait yeterli oran ve kalitede veri kullanılmamışsa cilt rengine dayalı ayrımcılığa yol açabilmektedir²⁹⁹. Google'ın geçmişte siyahi bireylerle ilgili yetersiz veriyle eğitilmiş bir fotoğraf uygulaması algoritmasının bu kişileri “goril” olarak tanımlaması³⁰⁰, yapay zekâ destekli video mülakat sistemlerinde kullanılan yüz tanıma teknolojilerinin koyu tenli kişilerin yüz ifadelerini okurken doğru analiz yapamaması³⁰¹ gibi durumlarda; bu gruba mensup kişiler yapay zekâ uygulamaları karşısında dezavantajlı bir durumda kalabilmektedir.

Bu kapsamda verilen genel bir örnek de algoritmalar ile çalışan otomatik sabunlukların koyu tenleri algılamaması³⁰² olmakla birlikte, bir yüzeyden yansıyan ışığı algılama prensibiyle çalışan kızılötesi sensörlerin ışığı daha az yansıtan koyu renklerde genel olarak istikrarsız sonuçlar verdiğini göz önünde bulundurmak gerekir. Bu durumda ayrımcılık, sistemin tasarımındaki teknik bir eksiklikten kaynaklandığı için algoritmik ayrımcılıktan ziyade tasarımda ayrımcılıktan söz edilir. Tasarımda ayrımcılık kasıtlı olarak veya tesadüfen ortaya çıkabilir ancak algoritma geliştiriciler algoritmanın

²⁹⁸ Andrews ve Buchert, “Automating Discrimination”, 177; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenlerin Algoritmik Yönetimi”, 53; Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias”, 311; Yang ve See, “The Promise and Threat”, 8; Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 202; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık”, 87-88.

²⁹⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1720; Chen, “Ethics and Discrimination”, 3, 6; Ifeoma Ajunwa, “An Auditing Imperative for Automated Hiring Systems”, *Harvard Journal of Law & Technology* 34, sy. 2 (2021): 636-37.

³⁰⁰ Chen, “Ethics and Discrimination”, 6; Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias”, 299; Çelik, “Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları”, 7.

³⁰¹ Keith E. Sonderling, Bradford J Kelley ve Lance Casimir, “The Promise and The Peril: Artificial Intelligence and Employment Discrimination”, *University of Miami Law Review* 77, sy. 1 (08 Kasım 2022): 29; Ajunwa, “An Auditing Imperative for Automated Hiring Systems”, 637; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1720.

³⁰² Chen, “Ethics and Discrimination”, 6; *Racist soap dispenser*; Özyiğit, “Algoritmik Ön Yargı”, 193; “This Viral Video Of A Racist Soap Dispenser Reveals A Much Bigger Problem In Tech”, Tom Hale, IFL Science, 18.08.2017, Erişim Tarihi: 15.05.2025, Erişim Adresi: <https://www.iflscience.com/this-racist-soap-dispenser-reveals-why-diversity-in-tech-is-muchneeded-43318>.

performansını test ederken kapsamlı testler yapmaları gerektiğinden burada meydana gelebilecek ayrımcılıklardan sorumludur³⁰³.

Yapay zekâ destekli video mülakatlarda ses tonu, kelime seçimleri, konuşma biçimleri, şive ve aksan gibi vokal unsurların da analiz edilerek adaya dair değerlendirmelerin yapılabildiğinden bahsedilmiştir. Algoritma, bu kapsamda adayın işyerine uygunluğunu değerlendirirken ayrımcılık teşkil edecek kararlar verebilmektedir³⁰⁴. Zira, algoritma; ses analizi yaparken zaman zaman aksanları anlamakta güçlük çekebildiğinden farklı bölgelerde veya şartlarda yetişmiş adaylar, yapay zekâ destekli video mülakatlarda dezavantajlı bir durumda kalabilir. Adayın sesli olarak söyledikleri metne dönüştürülüp algoritma tarafından incelenirken, aday tarafından kullanılan bazı kelimeler metne eksik yansiyabilir veya hiç yansımaz. Algoritma, adayın ifadelerini eksiksiz biçimde algılayıp analiz etse dahi birtakım yerel mecaz ifadelerin yine de anlaşılma riski vardır³⁰⁵. Bu gibi durumlar, aynı beceri ve eğitim düzeyine sahip adaylar arasında seçim yapılırken aksan ya da şive farklılığı bulunan adayın diğer adaylara kıyasla sistem tarafından daha az doğru anlaşılmasına sebep olabilecektir. Eşit düzeydeki iki adaydan İstanbul'da yetişmiş aday, Doğu Anadolu bölgesinde yetişmiş olan adaya; sosyoekonomik durumu daha iyi bir ailesi olup profili görece yüksek semtlerde büyümüş aday, bunun tersi bir arka plana sahip adaya tercih edilebilecektir. Algoritmanın işe uygunluğu değerlendirirken tercih sebebinin salt bu durumlardan kaynaklanıyor olması karar verirken kültürel veya etnik sebeplerle³⁰⁶ ayrımcılık yapıldığı anlamına gelecektir.

³⁰³ Xiao Qi Ren, "Sensitivity of Infrared Sensor Faucet on Different Skin Colours and How It Can Potentially Effect Equity in Public Health", *BCIT Environmental Public Health Journal* (Ağustos 2022): 1, 10; Naomi Cahn, June Carbone ve Nancy Levit, "Discrimination by Design", *Arizona State Law Journal* 51, sy.1 (2019) 68.

³⁰⁴ Ajunwa, "An Auditing Imperative for Automated Hiring Systems", 637; Yang ve See, "The Promise and Threat", 9; Hemamou, Felhi, Vandebussche, Martin ve Clavel, "HireNet", 574; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık", 86.

³⁰⁵ Oğuz, "Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık", 1875-76; Yang ve See, "The Promise and Threat", 9; Engin ve Ozan Özparlak, "İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık", 251-54; "How Speech-Recognition Software Discriminates against Minority Voices", Claudia Lopez Lloreda, *Scientific American*, 2020, Erişim Adresi: <https://www.scientificamerican.com/article/how-speech-recognition-software-discriminates-against-minority-voices/>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2025.

³⁰⁶ Yapay zekâ destekli iş mülakatlarında ses analizi yapılırken benzer şekilde olumsuzluklara maruz kalabilecek bir grup da konuşmasını etkileyen fizyolojik veya nörolojik farklılığa sahip bireylerdir. Zira algoritmanın Tourette sendromuna, kekemeliğe, otizme sahip adayları doğru bir şekilde değerlendirebilmesi için öğrenme aşamasında buna ilişkin yeterli verinin algoritmaya verilmiş olması gerekir. Ancak algoritmaların veri havuzu, her zaman bu kişileri de kapsayacak biçimde genişletilmemektedir.

3.3.3. Algoritmik Ayrımcılığa Bağlanan Hukuki Yaptırımlar

Konunun bütünlüğü açısından, algoritmik ayrımcılığa bağlanan hukuki yaptırımlardan bahsetmeden önce genel olarak işe alımda ayrımcılığa bağlanan hukuki yaptırımların ele alınması gerekir. İş Kanunu md. 5'te ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemeler yer almakla birlikte, md. 5/1'de belirtilmiş olan ayrımcılık yasakları, hükümde "iş ilişkisi" ibaresi kullanıldığından ancak iş ilişkisinin kurulmasının sonrasında hüküm ifade edebilecektir³⁰⁷. İş ilişkisinin henüz kurulmamış olduğu işe alım aşamasına ilişkin ayrımcılık yasaklarına ise kısıtlı biçimde md. 5/3'te³⁰⁸ yer verilmiştir ve yalnızca cinsiyet ve gebelik hususları bakımından düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre işe alımda adaya salt cinsiyeti veya gebelik durumu sebebiyle ayrımcılık yapılması yasaktır. Öte yandan, md. 5/6'da³⁰⁹ yer alan ve işverenin ayrımcılık yasağına aykırı davranması durumunda işçinin birtakım haklar talep etmesine imkân veren düzenlemenin lafzında açıkça "iş ilişkisinde veya sona ermesinde" ifadelerine yer verildiğinden, işe alım sürecinde ayrımcılığa uğrayan adayların bu düzenleme kapsamında korumadan yararlanması mümkün görünmemektedir. Nitekim, öğretideki baskın görüş de işe alım sürecindeki ayrımcılık hâlinde bu hükmün uygulama alanı bulmayacağı, işçi adayının culpa in contrahendo kapsamında tazminata hak kazanacağı yönündedir³¹⁰.

³⁰⁷ 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin birinci fıkrasına göre, "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz..." Ayrıca bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Gülnihal Ahter Yakacak, "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 72, sy. 4 (Şubat 2024): 1732-34.

³⁰⁸ 22 Mayıs 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununun 5'inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz."

³⁰⁹ 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin altıncı fıkrasına göre, "İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir."

³¹⁰ İşe alımda işverenin ayrımcılık yasağına aykırı davranması durumunda İş Kanunu md. 5/6 kapsamında korumadan yararlanılamayacağı yönünde bkz. Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 23. bs (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023), 486-87; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 7. bs., c. 1 (Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2024), 1: 210; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku*, 11. bs. (İstanbul: Beta Yayınevi, 2024), 167; Betül Erkanlı, "Terahim İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri" (Yüksek lisans tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, 2013), 101; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık", 89; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı", 1734. Aksi görüş için bkz. Yiğitcan Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, 1. bs (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024), 182-84.

İşe alım sürecinde ayrımcılığa insan olan işverenin değil, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının sebep olması hâlinde hangi sonuçların meydana gelebileceğine değinilmelidir. Bu süreçte algoritmik ayrımcılık; cinsiyet, renk, ırk ve etnik köken, kişilik özelliklerinden kaynaklı olarak ortaya çıkabilmektedir³¹¹. Ancak, Türk Hukukunda yapay zekâ kullanımının doğrudan çerçevesini çizen ve sınırlarını belirleyen bir kanun bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, algoritmik ayrımcılığın bir hak ihlaline veya zarara yol açması hâlinde uygulanacak yaptırımlar da açıkça düzenlenmemiştir. Bununla birlikte, farklı düzenlemeler aracılığıyla birtakım hukuki yollara başvurmak ve yaptırımların uygulanmasını sağlamak mümkündür. Ayrımcılıkla mücadele bakımından TİHEKK’te yer alan hükümler önemlidir. İlgili Kanun, işe alım aşamasında da geçerli olan ayrımcılık yasağı öngörmekte olup, algoritmik ayrımcılık bakımından başvurulabilecek yollardan biri niteliğindedir³¹².

Algoritmik ayrımcılık hususunda yanıtlanması gereken temel soru, bu hukuki yollara başvururken sorumluluğun kime yöneltileceğidir. Bu nedenle aşağıda öncelikle yapay zekânın hukuki kişiliği sorunu ele alınacak, ardından ilgili düzenlemeler değerlendirilecektir.

3.3.3.1. Yapay Zekânın Hukuki Kişiliği Sorunu

Algoritmik ayrımcılık teşkil eden durumlarda değerlendirmeyi yapan ve kararları veren yapay zekâ sistemidir. Yapay zekâ sistemlerinin yol açtığı zararlarda sorumluluğun yapay zekâyâ ait olup olamayacağının değerlendirilebilmesi için yapay zekânın öncelikle hukuki statüsünün incelenmesi gerekir. Bu konuda farklı yaklaşım ve görüşler bulunmaktadır³¹³.

³¹¹ Stinson, “Algorithms Are Not Neutral”, 14; Chen, “Ethics and Discrimination”, 3, 6; Yang ve See, “The Promise and Threat”, 1; Nachbar, “Algorithmic Fairness, Algorithmic Discrimination”, 550; Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1872; Aislinn, “Algorithmic Discrimination at Work”, 159, 161.

³¹² Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.3.3.3. Diğer Düzenlemeler Bakımından Değerlendirme” başlığı. Ayrıntılı bilgi için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık”, 91 vd; Özgür Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 14, sy. 2 (Aralık 20204): 1851-86.

³¹³ Armağan Ebru Bozkurt Yüksel ve Başak Bak, “Yapay Zekâ,” içinde *Futurist Hukuk*, 1. bs (İstanbul: Aristo Yayınevi, 2018), 23; Yiğitcan Çankaya, *Yapay Zekânın İş İlişkisine Etkileri*, 1. bs (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024), 106-27; Şebnem Akipek Öcal, “Yapay Zekâ ve Hukuki Niteliği,” içinde *Hukuk Perspektifinden Yapay Zekâ*, der. Erdem Büyüksağış (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 25-26.

Yapay zekânın hukuki anlamda kişiliğe sahip olmadığını savunan yaklaşım kapsamındaki bir görüşe göre, yapay zekâ sistemi, kendisini üreten veya satın alan kişinin mülkiyetinde bulunması sebebiyle eşya olarak değerlendirilmelidir³¹⁴. Bu düşünce doğrultusunda, zaman içinde kendine yer bulmuş başka bir görüşe göre ise yapay zekâ; basit biçimde bir eşya olarak tasnif edilmemeli, köle statüsünde değerlendirilmelidir³¹⁵. Yapay zekânın hukuki anlamda kişiliğe sahip olması gerektiğini savunan yaklaşım kapsamında, yapay zekânın tüzel kişi³¹⁶, insan olmayan kişi³¹⁷ veya kendine özgü (sui generis) bir kişi³¹⁸ olarak sınıflandırılabileceği görüşleri mevcuttur. Sui generis kişilik görüşünün bir uzantısı olan elektronik kişilik görüşü ise AB Parlamentosu'nun 27 Ocak 2017 tarihli tavsiye raporunda öne sürülmüştür ve bu düşünce, yapay zekâyâ eşyadan başka bir statü tanımayı hedeflemektedir³¹⁹. Ne var ki, AB Parlamentosu'nun 20 Ekim 2020 tarihli kararında yapay zekâyâ hukuki kişilik tanınmasına gerek görülmediği belirtilmiştir³²⁰.

³¹⁴ Çankaya, *Yapay Zekânın İş İlişkisine Etkileri*, 108-9; Seda Kara Kılıçarslan, "Yapay Zekânın Hukukî Statüsü ve Hukukî Kişiliği Üzerine Tartışmalar," *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi* 2 (2019): 371; Bozkurt Yüksel ve Bak, "Yapay Zekâ," 18.

³¹⁵ Akipek Öcal, "Yapay Zekâ ve Hukuki Niteliği," 16; Erdem Büyüksağış, Elif Ceren Türkoğlu ve Onur Alptekin, "Yapay Zekâ İşletenin Hukuki Sorumluluğu," içinde *Hukuk Perspektifinden Yapay Zekâ*, der. Erdem Büyüksağış (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 85; Kara Kılıçarslan, "Yapay Zekânın Hukukî Statüsü," 378. Köleliğin yeniden canlandırılması riskinin bulunması sebebiyle bu görüşe karşı olan görüşler için bkz. Akipek Öcal, "Yapay Zekâ ve Hukuki Niteliği," 16; Çankaya, *Yapay Zekânın İş İlişkisine Etkileri*, 110; Kara Kılıçarslan, "Yapay Zekânın Hukukî Statüsü," 378-79. Aksi görüş için bkz. Armağan Ebru Bozkurt Yüksel ve Başak Bak, "Yapay Zekâ," içinde *Futurist Hukuk*, 1. bs (İstanbul: Aristo Yayınevi, 2018), 18.

³¹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Yiğitcan Çankaya, *Yapay Zekânın İş İlişkisine Etkileri*, 1. bs (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024), 114-16; Şebnem Akipek Öcal, "Yapay Zekâ ve Hukuki Niteliği," içinde *Hukuk Perspektifinden Yapay Zekâ*, der. Erdem Büyüksağış (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 19-20; Armağan Ebru Bozkurt Yüksel ve Başak Bak, "Yapay Zekâ," içinde *Futurist Hukuk*, 1. bs (İstanbul: Aristo Yayınevi, 2018), 19.

³¹⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Seda Kara Kılıçarslan, "Yapay Zekânın Hukukî Statüsü ve Hukukî Kişiliği Üzerine Tartışmalar," *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi* 2 (2019): 363, 381; Şebnem Akipek Öcal, "Yapay Zekâ ve Hukuki Niteliği," içinde *Hukuk Perspektifinden Yapay Zekâ*, der. Erdem Büyüksağış (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 21.

³¹⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Yiğitcan Çankaya, *Yapay Zekânın İş İlişkisine Etkileri*, 1. bs (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024), 118-19; Armağan Ebru Bozkurt Yüksel ve Başak Bak, "Yapay Zekâ," içinde *Futurist Hukuk*, 1. bs (İstanbul: Aristo Yayınevi, 2018), 22.

³¹⁹ Avrupa Birliği Parlamentosu, *European Parliament Resolution of 16 February 2017 with Recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103(INL))*, OJ C 252, 18.7.2018; Çankaya, *Yapay Zekânın İş İlişkisine Etkileri*, 116-18; Bozkurt Yüksel ve Bak, "Yapay Zekâ," 21-22; Kara Kılıçarslan, "Yapay Zekânın Hukukî Statüsü," 380-81.

³²⁰ Avrupa Birliği Parlamentosu, *European Parliament Resolution of 20 October 2020 with Recommendations to the Commission on a Civil Liability Regime for Artificial Intelligence (2020/2014(INL))*, OJ C 404, 6.10.2021 Büyüksağış, Türkoğlu ve Alptekin, "Yapay Zekâ İşletenin Hukuki Sorumluluğu," 83.

Mevcut durumda yapay zekânın hukuki bir kişiliği bulunmamaktadır. Bu sebeple, bir hukuki kişiliği bulunmayan yapay zekânın davalı sıfatını taşıması da mümkün değildir. Bu durumda makul olan, yapay zekâ sistemlerinin bir araç olarak değerlendirilmesi ve sorumlunun kim olduğunun bu doğrultuda belirlenmesidir.

3.3.3.2. Türk Borçlar Kanunu Bakımından Değerlendirmesi

Hukuki anlamda sorumluluk; zarar verenin, zarar görenin zararını tazmin etmesini ifade eder. Sorumluluk hukukunun konusu da bu zararın tazminidir³²¹. Türk hukukunda sorumluluk, esasen iki türe ayrılır: Sözleşmeden doğan sorumluluk ve haksız fiil sorumluluğu. Sözleşmeden doğan sorumluluk, tarafların arasında bir sözleşme ilişkisi mevcut olduğunda; borçlu, borcunu tam veya gereği gibi yerine getirmediğinde ortaya çıkar. Bu durumda borçlunun, yani zarar verenin; alacaklıya, yani zarar görene verdiği zararı gidermesi gerekir³²². İşe alımda yapay zekâ tarafından yapılan algoritmik ayrımcılıktan doğabilecek zararlarda, sözleşmeden doğan sorumluluğa ilişkin hükümlerin uygulanması mümkün görünmemektedir. Zira, işe alım aşamasında henüz bir iş sözleşmesi mevcut değildir. Bununla birlikte, işçi adayının bu süreçte uğrayabileceği zararların culpa in contrahendo sorumluluğu çerçevesinde değerlendirilebileceğinden yukarıda bahsedilmişti³²³. Haksız fiil sorumluluğunda ise kişiler arasında bir sözleşme ilişkisinin bulunması gerekmez. Bir kişinin, bir başkasına hukuka aykırı bir davranışla zarar verilmesi durumunda; haksız fiil sorumluluğu kapsamında zararı tazmin etme borcu doğar³²⁴.

Algoritmik ayrımcılığa dayalı olarak hukuki sorumluluğun meydana gelebileceği hâllerden biri, ayrımcılığın TBK anlamında haksız fiil niteliğinde olmasıdır. TBK md. 49/1 uyarınca; hukuka aykırı fiil, zarar, fiil ile zarar arasında illiyet bağı ve kusurlu davranış unsurlarının bir araya gelmesiyle haksız fiil sorumluluğu meydana gelir. Ne var ki, bir davranışın hukuki anlamda “fiil” ifade etmesi için insan iradesi ile

³²¹ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 560; Antalya ve Yelkenci, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:161; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:17.

³²² Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 560; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:18; Karan, “Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı”, 1.

³²³ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.2.1. Genel Olarak” ve “3.3.3. Algoritmik Ayrımcılığa Bağlı Hukuki Yaptırımlar” başlıkları.

³²⁴ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 559-60; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 1:18; Karan, “Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı”, 1.

gerçekleştirilmesi gerekir. Bu bakımdan, tamamen algoritma tarafından verilen bir karar tek başına hukuka aykırı fiil teşkil etmeyecektir³²⁵. Ancak, algoritmanın işveren tarafından işe alımda kullanılması veya geliştirici tarafından algoritmik ayrımcılığa yol açacak biçimde tasarlanması, sürece insan iradesinin dahil olması anlamına gelir. Bu durumda kişilik haklarının ihlali söz konusu olacağından, hukuka aykırı fiil unsuru gerçekleşmiş olur.

Adayın salt algoritmik ayrımcılığa uğraması sebebiyle sistem tarafından işe uygun olmadığı değerlendirilmesi ve işe alınmaması durumunda menfi bir zarar meydana gelecektir ve bu durumda illiyet bağı da mevcuttur. Haksız fiil hükümleri kapsamında adayın tazminat hakkının doğabilmesi için gerekli son unsur kusurlu davranıştır. İşverenin veya geliştiricinin hukuka aykırı fiillerinde zarar vermeye yönelik kast veya ihmallerinin bulunması hâlinde kusurlu davranıştan söz edilebilecektir. Geliştiricinin uygulamayı tasarlarırken ayrımcılığa yol açacak bir tasarım yapması ve işverenin de bu durumu bilmesine veya bilebilecek durumda olmasına karşın sistemi kullanmaya devam etmesi durumunda ikisinin de sorumluluğu gündeme gelebilecektir. Bu bağlamda, işçi adayının haksız fiilden sorumluluğu hükümlerine dayanarak tazminat talebinde bulunması mümkündür³²⁶.

Değinilmesi gereken bir konu, ispat yükümlülüğüdür. TBK md. 50/1 uyarınca zararın ve kusurun ispat yükü zarar görene aittir. Ancak algoritmik ayrımcılığın ispatı bakımından bu özellikle zor olabilir. Kara kutu etkisi³²⁷ sebebiyle çoğu zaman

³²⁵ Ferhat Canbolat, “Hukuki İşlemlerde ‘Amaç’”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 20, sy. 1: 61; Antalya ve Topuz, *Medeni Hukuk*, 1:157; Kadir Berk Kapancı, “Özel Hukuk Perspektifinden Bir Değerlendirme: Yapay Zekâ ve Haksız Fiil Sorumluluğu”, içinde *Gelişen Teknolojiler ve Hukuk II: Yapay Zeka*, 1. bs (On İki Levha Yayıncılık, 2021), 158-59.

³²⁶ Türk hukukunu borçlar hukuku da dahil olmak üzere pek çok alanda etkilemiş olan Roma hukukunun eski devirlerine kusursuz (objektif) sorumluluk hâkim iken, ilerleyen devirlerde ve özellikle Iustinianus döneminde kusur (subjektif) sorumluluğu benimsenmiştir. Romalılar Iustinianus devrinde “omnis culpa” olarak adlandırdıkları “tüm kusurlardan sorumluluk” kavramının içinde kusuru; kast, ağır ihmal ve hafif ihmal olarak ayırmaktaydı. Haksız fiilden söz edilebilmesi için gerekli unsurlar, Türk hukukundaki gibi; hukuka aykırı fiil, zarar, illiyet bağı ve kusur olarak belirlenmişti. Bu bağlamda, her iki hukukta da kusur; kanunlarca hoş görülmemeyen ve kınanan davranış olarak tanımlanmıştır. Haksız fiil sorumluluğunun psikolojik unsuru olan kusur, insanın iç dünyasındaki ruhi durumuyla ilgilidir. Bu bağlamda, işverenin ve/veya geliştiricinin bilinçli bir davranışla ayrımcılık riskine yol açması veya bu riski öngörmelerine karşın gerekli dikkat ve özeni göstermemeleri hâlinde davranışları kusurlu kabul edilebileceklerdir. bkz. Türkân Rado, *Roma Hukuku Dersleri* (İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1982), 28-31; Övünç Güvel, “Roma Hukukunda Sorumluluk”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 25, sy. 2 (19 Aralık 2017): 376, 395, doi:10.15337/suhfd.359990; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 651-60; Kapancı, “Yapay Zekâ ve Haksız Fiil”, 158.

³²⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.1. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemlerinin Yol Açması Olası Hukuki ve Etik Riskler” başlığı.

algoritmaların nasıl işlediğinin tam olarak bilinmemesinin yanı sıra kimi zaman aday, işe alım değerlendirmesinde yapay zekâ sistemlerinin kullanıldığını dahi bilemeyebilmektedir. Veri setlerinin ve söz konusu algoritmanın neye göre karar verdiği genellikle aday ile paylaşılmamaktadır. İşverenin şeffaflığı sağlama yükümlülüğünü yerine getirmediği durumda da ispat yükünün tamamen zarar gören adaya yüklenmesi onu dezavantajlı bir duruma sokmaktadır. Bütün bu sayılan sebeplerden dolayı, her ne kadar TBK md. 49 çerçevesinde yaptırım uygulanması mümkün olsa da çoğu olayda zararın bu hükümlere dayalı olarak giderilmesi mümkün olmaz. Zira, kusur ve illiyet bağının ispat edilmesi, zarar gören için güç olabilmektedir³²⁸.

TBK md. 50/2 uyarınca, zararın miktarının tam olarak belirlenemediği durumda hâkim hakkaniyete uygun bir miktarı kendisi belirlemektedir. Algoritmik ayrımcılıkta zarar görenin ispatına yönelik doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Avrupa’da ise, 2025’te geri çekilmiş olan Yapay Zekâ Sorumluluk Direktifi, yapay zekânın özelliklerini dikkate alarak mağdurların tazminat almasını kolaylaştırmayı amaçlamaktaydı. Direktifin üçüncü maddesine göre, zarar görenin davalıya başvurarak elindeki delilleri ifşa etmesini istemesi ancak reddedilmesi durumunda bu ifşa için mahkemenin emir vermesi mümkün olacaktır. Ancak tazminat talebinde bulunulabilmesi bakımından, zarar görenin delil toplarken orantılı girişimlerde bulunmuş olması da yeterli olacaktır³²⁹.

TBK’nin “Haksız Fiillerden Doğan Borç İlişkileri” başlığı altında düzenlediği bir sorumluluk türü de kusursuz sorumluluk hâlidir. İşe alımda yapay zekâ destekli video mülakat uygulamasını kullanan işveren bakımından kusursuz sorumluluğun doğabileceği ilk düzenleme, TBK md. 66/3 kapsamında özen sorumluluğuna dayanan genel bir organizasyon sorumluluğudur. Buna göre işverenin, zararın doğmaması için her türlü önlemi almış olması gerekir. Ancak Yargıtay’ın içtihatları doğrultusunda,

³²⁸ Özyiğit, “Algoritmik Ön Yargı”, 209-10; Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1881; Erdem Büyüksağış, Elif Ceren Türkoğlu ve Onur Alptekin, “Yapay Zekâ İşletenin Hukuki Sorumluluğu”, içinde *Hukuk Perspektifinden Yapay Zekâ*, 1. bs (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 88, 90.

³²⁹ Özyiğit, “Algoritmik Ön Yargı”, 211; Sözleşme Dışı Hukuki Sorumluluk Kurallarının Yapay Zekâyâ Uyarlanması İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi Direktif Teklifi, 3, 30; “AB Teknoloji Komiseri, yapay zekâ sorumluluk kurallarının kaldırılmasını savundu”, Cynthia Kroet, Euro News, 09.04.2025, Erişim Adresi: <https://tr.euronews.com/next/2025/04/09/ab-teknoloji-komiseri-yapay-zeka-sorumluluk-kurallarinin-kaldirilmasini-savundu>, Erişim Tarihi: 19 Mayıs 2025.

hükümün odak noktasının işverenin özen yükümlülüğü olmadığı söylenebilecektir. Zira bu bir kusursuz sorumluluk hâlidir ve işveren her türlü önlemi almış olsa dahi zararın doğmasıyla sorumlu hâle gelir. İşverenin kusurlu olup olmaması veya gerekli özeni göstermiş olup olmaması, zararı tazmin borcuna etki etmeyecektir³³⁰. Adam çalıştırmanın sorumluluğunu düzenleyen TBK md. 66/3 hükmünün geniş biçimde yorumlanması suretiyle, algoritmik ayrımcılıktan kaynaklanan zararlarda işverenden tazminat talep edilmesi mümkündür.

3.3.3.3. Diğer Düzenlemeler Bakımından Değerlendirme

Algoritmik ayrımcılığa bağlanan hukuki yaptırımlar, Türk hukukunda tek bir kanunda sistematik olarak düzenlenmiş değildir. Bu sebeple, algoritmik ayrımcılığın meydana gelmesi durumunda uygulanabilecek hukuki yaptırımlar farklı normatif düzenlemeler bakımından değerlendirilmelidir. Bu bağlamda öncelikle Anayasa’da yer alan eşitlik ilkesi, ardından TİHEKK’te öngörülen ayrımcılık yasağı hükümleri ve sonrasında KVKK kapsamında veri işleme ilkelerine aykırılıklar ele alınacaktır.

Algoritmik ayrımcılığa bağlanan hukuki yaptırımların kaynaklanabileceği önemli bir düzenleme Anayasa’da yer almaktadır. Zira, algoritmik ayrımcılık, Anayasa md. 10 ve 11 uyarınca kanun önünde eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edebilecektir. Anayasa md. 10 her ne kadar “kanun önünde eşitlik” ilkesini esasen devlet organları ve idare makamlarının işlemlerinde gözetmekteyse de 11’inci madde, diğer kuruluş ve kişilerin de Anayasa hükümleri ile bağlı olduğunu hüküm altına almaktadır. Bu doğrultuda, Anayasa Mahkemesi’nin kararlarında da kanun önünde eşitlik ifadesinin özel hukuk tüzel kişilerini ve bireyleri de kapsayacak şekilde geniş yorumladığı görülmektedir³³¹. Bu çerçevede, işe alımda kullanılan yapay zekâ destekli video mülakat sisteminin algoritmik ayrımcılığa yol açması durumunda iç hukuk yolları tüketildikten sonra işçi

³³⁰ Büyüksağış, Türkoğlu ve Alptekin, “Yapay Zekâ İşletenin Hukuki Sorumluluğu,” 92-93; Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 02.10.1978 tarihli ve 1977/11751 E., 1978/10809 K. sayılı kararı, No. 1978/10809 (Yargıtay, 10 Şubat 1978); Kayseri BAM 1. Hukuk Dairesi, 02.12.2020 tarihli ve 2020/551 E., 2020/557 K. sayılı kararı, No. 2020/557 (Kayseri Bölge Adliye Mahkemesi, 12 Şubat 2020).

³³¹ Aynı İşyerinde Çalışan Bazı Kadınlara Kreş İmkânı Sağlanırken Bazılarına Bu İmkânın Tanınmaması Nedeniyle Ayrımcılık Yasağının İhlal Edilmesi, No. BB 11/22 (Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi, 27 Ocak 2022); Maddî ve Manevî Varlığın Korunması, Özel Hayata Saygı ve Makul Sürede Yargılanma Haklarına İlişkin T.A.A. Kararı, No. 2014/19081 (Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi, 02 Ocak 2017); Nazila Adıgozalzade ve Ferid Adıgozalzade Başvurusu (Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi, 16 Mart 2022).

adayının eşitlik ilkesinin ihlali gerekçesiyle bireysel başvuruda bulunması mümkün olabilecektir. Bununla birlikte, kanaatimizce, iş ilanlarındaki algoritmik ayrımcılık bakımından ilgili Anayasa hükmünde eksiklik mevcuttur. Zira, Anayasa md. 10'un uygulama alanı bulabilmesi için algoritmik ayrımcılığa uğrayan kişinin kimliğinin belirli veya belirlenebilir olması gerekmektedir. Ancak, belirli bir kişiye yönelik olmayan iş ilanlarında bu durum söz konusu olmamaktadır³³².

İşe alımda ayrımcılığa ilişkin ayırım yasaklarına TİHEKK md. 6/1 ve devamındaki hükümlerde de yer verilmiştir³³³:

İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi ... aleyhine ... başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. Birinci fıkra iş ilanı ... ve benzeri hususları da kapsar.

İş Kanunu'nda düzenlenen ayrımcılık yasakları; yalnızca İş Kanunu kapsamındaki "işçi"ler bakımından, cinsiyet ve gebelik sebepli ayrımcılık durumunda uygulama alanı bulmaktadır³³⁴. TİHEKK md. 6/1 hükmü ise iş ilişkisinin kurulmasının öncesindeki dönemde de ayırım yasaklarının bulunduğu ifade etmektedir. Böylece, işverenin işçi adayı hakkında bilgi edinme süreci de dahil olmak üzere neredeyse her konuda ayırım yapabilmesinin önüne geçilmiştir. Diğer bir ifadeyle işe alım aşamasında da işverenin ayrımcılığa yol açacak davranışlardan kaçınması gerekmektedir. Bu sebeple, TİHEKK hükümlerinin ayrımcılık yasakları bağlamında sağladığı koruma, İş Kanunu'na kıyasla daha kapsamlı bir niteliktedir³³⁵. Ayrıca, ilgili TİHEKK hükmü, açık bir biçimde iş ilanlarında da ayrımcılık yapmayı yasaklamaktadır. Bu nedenle, iş ilanlarında gerçekleştirilecek algoritmik ayrımcılık

³³² Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı", 1732-34; Türe, İş Sözleşmesinin Kurulması, 196-7.

³³³ Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 387; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 436; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, *İş Hukuku*, 168.

³³⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. "3.3.3. Algoritmik Ayrımcılığa Bağlanan Hukuki Yaptırımlar" başlığı.

³³⁵ Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 397; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 116; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık", 89-91; Dilek Kayaalp, "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile Getirilen Ayrımcılık Yasağı İstisnalarının İş Hukukundaki Görünümü Üzerine Genel Bir Değerlendirme", *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1 (2019): 77; Özparlak, "İşe Alım ve İş Sözleşmesinin Kurulması", 14; Oğuz, "Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık", 1865.

bakımından, Anayasa md. 10 hükmünün aksine TİHEKK md. 6 hükmünün uygulanabilmesi için kimliği belirli veya belirlenebilir bir mağdur aranmamaktadır³³⁶.

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının kararları sonucunda oluşabilecek zararlarda değinilmesi gereken bir durum da uygulama üreticisinin sorumluluğudur. 2020 yılında yürürlüğe girmiş Ürün Güvenliği ve Teknik Düzenlemeler Kanunu (ÜGTDK), buna yönelik özel bir kusursuz sorumluluk hâli düzenlemektedir. Bu sorumluluk hâli, karma biçimde hâkimiyet ve tehlike düşüncelerine dayanmaktadır³³⁷. İlgili kanunun 6'ncı maddesine göre, “Ürünün, bir kişiye veya bir mala zarar vermesi hâlinde, bu ürünün imalatçısı veya ithalatçısı zararı gidermekle yükümlüdür.” Yalnızca kişiye ve mala verilen zararların giderileceği açıkça belirtilmiş olduğundan malvarlığına ilişkin zararlar bu kapsamda tazmin edilememektedir³³⁸. Bu sebeple adayın işe alınmamasından dolayı meydana gelen maaş gelirinden mahrum kalma zararının bu kapsamda karşılanması istenemeyecektir. Ancak algoritmik ayrımcılığa uğrayan kişinin kişilik haklarının ihlalden söz edilebileceğinden, hükümde yer alan “kişiye verilen zararlar” kapsamında mülakat sisteminin üreticisinden talepte bulunulabilecektir.

KVKK, temel olarak kişisel verilerin işleme ve korunma esaslarını belirlemektedir. Bu sebeple ayrımcılığa dair düzenlemeler barındırmamaktadır. Ancak ayrımcılıkla bağlantılı olarak birtakım ilkelere aykırılığın meydana gelmesi mümkündür. Kişisel verilerin işlenmesinde ölçülülük ve amaçla sınırlılık ilkesi gereği, verinin yalnızca belirlenmiş amaç doğrultusunda işlenmesi gerekir. Aynı zamanda veri işleme faaliyetinin hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olması ve meşru amaçlar için gerçekleşmesi gerekir. Algoritmik ayrımcılığın bu ilkelere aykırılık oluşturabileceği hâllere örnek olarak, spesifik bir cinsiyete yönelik olmayan bir iş pozisyonu için yapay zekâ destekli video mülakat uygulamasının kullanılması ve uygulamanın kadın adaylar bakımından algoritmik ayrımcılığa yol açtığı bir senaryo verilebilir. Video mülakat uygulamasının adayın çeşitli özellikleri hakkında analiz yapabilmesi için adayın

³³⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1738; Türe, İş Sözleşmesinin Kurulması, 196-7.

³³⁷ Kapancı, “Yapay Zekâ ve Haksız Fiil”, 160-61; Büyüksağış, Türkoğlu ve Alptekin, “Yapay Zekâ İşletenin Hukuki Sorumluluğu,” 84.

³³⁸ Özyiğit, “Algoritmik Ön Yargı”, 208-9; Büyüksağış, Türkoğlu ve Alptekin, “Yapay Zekâ İşletenin Hukuki Sorumluluğu,” 84-85.

kamera ile kendisini görüntülemesi, dış görünüşünü ve doğal olarak da cinsiyetini algoritma ile paylaşması gerekir. Mülakat uygulamasının adayın fizyolojik özelliklerine dair verileri (adayın yüzü, sesi, konuşması vb.) işlemedeki belirlenmiş meşru amaç, adayın çeşitli kişilik özelliklerinin tayininin yapılması ve işe uygunluğunun bu suretle değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmede cinsiyetin rol oynamaması gerekir. Oysaki algoritmanın cinsiyete göre ayrımcılık yapar bir hâle gelmesi durumunda cinsiyete dair kişisel verinin işlenmesinde belirtilen bu ilkelerin sınırları aşılmış olacaktır.

KVKK md. 12/1 uyarınca, veri sorumlusu işveren, veri güvenliği için gerekli tüm teknik ve idari tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu sebeple, işe alımda aday değerlendirmesini kısmen veya tamamen otomatik karar veren yapay zekâ sistemine bırakan işverenin, bu sistemin doğru işlemesine yönelik her türlü tedbiri alması beklenir. Buna karşın kişisel verilerin işlenmesinde uyulması gereken ilkelere bir aykırılığın meydana gelmesi hâlinde, kişisel verileri hukuka aykırı işlenen adayın Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na şikâyette bulunması ve bunun neticesinde Kurul'un KVKK md. 18/1(b) hükmüne göre işveren aleyhine idari para cezası uygulaması mümkündür.

Algoritmik ayrımcılıkta ceza hukuku bağlamındaki yaptırımlar bakımından, TCK md. 122³³⁹ düzenlemesine değinilmelidir. Nefret ve ayrımcılık suçunu düzenleyen bu madde, işe alımda ayrımcılık yapılması sonucunda adayın işe alınmamasını doğrudan hüküm altına almaktadır. Adayın algoritmik ayrımcılığa uğraması durumunda her ne kadar ayrımcılık “doğrudan” işveren tarafından yapılmış olmayacaksa da yapay zekâ uygulamasını işe alım sürecine entegre etmek, işverenin inisiyatifindedir. Bu sebeple, işverenin işe alım sürecinde kullandığı uygulamanın algoritmik ayrımcılığa yol açması ve adayın işe alınmasının engellenmesi, cezai sorumluluğu doğurabilecektir³⁴⁰.

³³⁹ 26.09.2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 122'nci maddesine göre, “Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle; ... bir kişinin işe alınmasını ... engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”

³⁴⁰ Bozkurt Gümrukçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”,1736; Türe, İş Sözleşmesinin Kurulması, 196-7.

BÖLÜM IV

YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ VIDEO MÜLAKAT SİSTEMLERİNDE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

4.1. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlarda Veri İşleme Faaliyetleri ve Hukuki Niteliği

Adaylardan birtakım bilgilerin ve verilerin elde edilmesi işe alım sürecinin doğal ve kaçınılmaz bir parçasıdır. İşverenin adaydan elde ettiği ve büyük bir kısmı “kişisel veri” niteliğinde olan bu bilgilerin nasıl elde edileceği ve kullanılacağı gibi pek çok husus, kişisel verilerin korunması hukuku çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Yapay zekâ sistemleri en etkili biçimde çalışabilmek için mümkün olan en üst miktarda veriye ihtiyaç duyar. Oysa kişisel verileri koruyan şeffaflık, açıklanabilirlik, asgari miktarda veri kullanımı (veri minimizasyonu), amaçla sınırlılık gibi ilkeler ise kişisel verilerin işlenmesini adeta bir istisna gibi değerlendirir. Dahası, yapay zekâ sistemleri yalnızca kişisel verileri işlemekle kalmamaktadır, aynı zamanda çıkarım yapabilme kabiliyeti ile kullandığı verilerden yeni veriler de elde etmektedir. Yapay zekâ teknolojilerinin kullanılması ile kişisel verilerin güvenliği konusunda çıkan problemler bu zıtlıktan kaynaklanmaktadır. Bu teknoloji araçları işverenlere işçi adaylarının değerlendirilmesinde ve seçiminde çok büyük avantajlar sağlamakla beraber, adayların kişisel verilerinin korunması bakımından yeni riskler ve birtakım hukuki sorumluluklar meydana getirmektedir³⁴¹.

İşverenin işe alım sürecinde işçi adayının kişisel verilerini elde etmede ve işlemede hukuka uygun davranması gerektiği yukarıda açıklanmıştır. Bu bölümde, özellikle son

³⁴¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık”, 87; Alpagut ve Karaca Yağcı, “İşyerinde Yapay Zekâ Uygulaması ve Ayrımcılık”, 15; Çankaya, “İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği”, 135-36; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 258; Narbay ve Kirazlı, “Otonom Araçlarda Yapay Zekâ”, 70; Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*, 75, 107.

yıllarda işe alımda köklü değişimlere yol açan yapay zekâ sistemlerinin bu düzlemde ne tür etkileri olabileceği üzerinde durulacaktır.

4.1.1. İşlenen Kişisel Verilerin Hukuki Niteliği

Kişisel verilerin hukuki niteliği konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bu hususta farklı yaklaşımlar ve görüşler mevcuttur.

Kişisel verileri ekonomik-iktisadi yaklaşımla ele alan görüş, kendi içinde ikiye ayrılmaktadır: mülkiyet hakkı yaklaşımı ve fikri mülkiyet hakkı yaklaşımı³⁴². Mülkiyet hakkı yaklaşımına göre kişisel veriler, kişinin mülkiyeti kapsamındadır. Bu görüş, kişinin kendi kişisel verileri üzerinde hakimiyete sahip olmasından kaynaklanır³⁴³. Mülkiyet hakkının tanıdığı, kökeni Roma hukukuna dayanan yetkiler; kullanma yetkisi (usus), yararlanma yetkisi (fructus) ve tasarruf yetkisidir (abusus)³⁴⁴. Verilerin sahibi olan kişi, verileri üzerinde tüm bu haklara sahiptir. Bu görüş doğrultusunda kişisel verilerin ihlali durumunda mülkiyetin korunmasına yönelik hükümlerin uygulanması gerekir. Ancak bu görüş, tasarruf yetkisinin doğası gereği eleştirilmektedir³⁴⁵. Zira bu görüşe göre tasarruf yetkisinin kullanılması ile kişinin dini veya cinsel tercihi gibi kişisel verilerini mutlak olarak bir başka kişiye devredebilmesi gerekir ki bu da ne hukuken ne fiilen mümkündür³⁴⁶. Ekonomik-iktisadi yaklaşım kapsamındaki ikinci görüşe göre ise kişisel veriler fikri mülkiyet hakkı kapsamındadır.

³⁴² Süleyman Yılmaz ve Filiz Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku* (Ankara: Yetkin Basımevi, 2020), 59-61; Elif Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 4. bs (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), 67-72.

³⁴³ Ayrıntılı bilgi için bkz.: Kenneth C. Laudon, "Markets and Privacy," *Communications of the ACM* 39, sy. 9 (1996): 97-101; Jessica L. Hazel, "Personal Data as Property," *Syracuse Law Review* 70 (2020): 1073; Ann Bartow, "Our Data, Ourselves: Privacy, Propertization, and Gender," *University of San Francisco Law Review* 2000, 683 vd. Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 68-71; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 54-55; Paul M. Schwartz, "Property, Privacy, and Personal Data," *Harvard Law Review* 117, sy. 7 (2004): 2058-59.

³⁴⁴ Ziya Umur, *Roma Hukuku Ders Notları*, 3. baskı (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010), sy. 415; Paul Koschaker, *Roma Özel Hukukunun Ana Hatları* (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1977), 114; Belgin Erdoğan, *Roma Eşya Hukuku*, 10. baskı (İstanbul: Der Yayınları, 2024), 37.

³⁴⁵ Aksi görüşler için bkz.: Jerry Kang, "Information Privacy in Cyberspace Transactions," *Stanford Law Review* 50 (2004): 1246; Abdulrahim ve Michael Famoroti, *A Noxious Market for Personal Data*, önbaskı, doi:10.48550/arXiv.2001.00457. Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 56-57; Akkurt, "Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliği", 23.

³⁴⁶ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 60; O. Gökhan Antalya ve Murat Topuz, *Marmara Hukuk Yorumu Eşya Hukuku: Giriş, Temel Kavram ve İlkeler – Zilyetlik – Tapu Sicili*, 4. bs, c. IV/1 (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), 110; Akkurt, "Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliği", 22, 28.

Fikri mülkiyete dair koruyucu hükümler vasıtasıyla bir kimsenin meydana getirdiği eser korunabilmektedir. Bu görüşe göre esasında kişisel veriler de bir kişi tarafından üretildiğinden, kişisel verilerin korunması ile fikri hakkın korunması birbirine amaçları bakımından benzer niteliktedir³⁴⁷. Ancak kişisel verilerin her daim fikri haklara benzemediği de göz önünde bulundurulmalıdır. Fikri mülkiyete konu olan değerler, kişinin emek sarf etmesi ve ortaya bir ürün koymasıyla meydana gelir. Oysa kişisel veriler bakımından genelde bu durum söz konusu değildir. Biyometrik verileri gibi kimi kişisel veriler doğumdan itibaren mevcuttur³⁴⁸. Bu bağlamda kişisel verilerin salt bir fikri hak içeriği olarak değerlendirilmesi de isabetli görünmemektedir.

Kişisel verilerin hukuki niteliğine ilişkin diğer yaklaşım insan hakları temelli yaklaşımdır. Genel olarak; ekonomik yaklaşımın Anglo-Amerikan, insan hakları yaklaşımının ise Kıta Avrupası hukuk ekolünde kendini gösterdiğini görmekteyiz³⁴⁹. Ekonomik yaklaşımın etraflı bir değerlendirme yapılabilmesi bakımından yetersiz kalıyor olması, kişiyi ve veriyi birbirinden soyutlaması sebebiyle bu sosyal-hümanist yaklaşım ortaya çıkmıştır. Kişisel verilerin korunmasının; temelinin bir insan hakkı olduğundan, kişilik hak ve değerleriyle bağlantılı olduğundan ve hukuki düzenlemelerde özel hayatın gizliliği çerçevesinde değerlendirildiğinden bahsedilmiştir. Bu yaklaşım, kişisel veriler ile bireyin kişiliğinin bütünlüğünü vurgulaması yönünden önemlidir. Ne var ki bu görüş de elverişlilik yönüyle eleştirilmektedir. Her kişisel veri mahrem değildir, kimi zaman kişinin kendisi bile bu kişisel verileri sosyal medya gibi araçlar vasıtasıyla duyurmak yoluyla başkaları ile paylaşmaktadır. Örneğin, kişinin adı soyadı veya fotoğrafı gibi hususlarda paylaşım yapması, bu kişisel verilerin kamuya alenileştirilmesi anlamına gelmekte ancak bu verileri kişisel veri olmaktan çıkarmamaktadır. Alenileştirilmiş kişisel verilerin özel hayatın gizliliğine dahil edilemeyeceğinden hareketle, bu görüşün de kişisel verilerin güvenliğinin ihlalinde yeterli korumayı sağlayamayabileceği görülmektedir³⁵⁰.

³⁴⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz.: Pamela Samuelson, "Privacy As Intellectual Property?" *Stanford Law Review* 52, sy. 5 (2000): 1128-29. Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 71-72; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 57-58; Schwartz, "Property, Privacy, and Personal Data," 2076 vd.

³⁴⁸ Akkurt, "Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliği", 24; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 81; Ahmet M. Kılıçoğlu, "Eser Sayılmayan Fikri Ürünler ve Eserin Adı ve Adresleri Üzerindeki Haklar", *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi* 8, sy. Özel (06 Ocak 2013): 1585.

³⁴⁹ Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 67; Akkurt, "Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliği", 21-22.

³⁵⁰ Akkurt, "Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliği", 25-29; Kemal Atasoy, "Kişilik Hakkı Kapsamında Sosyal Medyada Kişisel Verilerin Korunması ve Veri Sahibinin Rızası", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 22, sy. 3 (16 Aralık 2016): 270.

Ekonomik ve insan hakkı yaklaşımlarının ikisine de girmeyen, üçüncü bir yaklaşım da bağımsız hak yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre kişisel verilerin korunması hukuku tek boyutlu değildir, belli dallarda bireysel olarak incelenmemesi gerekir. Bu hukuk dalının kendine özgü (sui generis) bir niteliği olduğu savunulmaktadır³⁵¹. Fakat nihayetinde kişisel verilerin ne ekonomik değerlerden ne de temel haklar ve kişilik haklarından bağımsız olmadığını göz önünde bulundurmak gerekir. Kişisel verilerin hukuki niteliğinin belirlenmesinde ve veriler için en etkili korumanın sağlanmasında bu yaklaşımların hepsinden birlikte yararlanmak isabetli olacaktır³⁵².

Kişilik hakları nitelik itibarıyla kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardır ve kişisel veri hukuku, kişilik haklarının bir uzantısıdır. Kişisel verilerin korunmasında hakkın amacı, salt verilerin korunmasından ziyade verilerin ait olduğu kişinin kişilik hakkının korunmasıdır. Anayasal düzenlemelere de konu olan kişisel verilerin korunması, hakkı temel bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir³⁵³.

Kişisel verilerin korunması hukukuna hâkim pek çok kavram, ilke ve tasnif bulunmaktadır. Bu unsurlar uygulanacak hükümlerin belirlenmesinde etkili olacağından anlaşılmalı önem taşımaktadır. Aşağıda öncelikle kişisel verilere ilişkin genel nitelikli ve özel nitelikli kişisel veriler ayrımı üzerinde durulacaktır.

4.1.1.1. Kişisel Veri Kavramı ve Genel Nitelikli Kişisel Veriler

Kişisel verilerin korunması hususu hem uluslararası hem de yerel hukuk düzenlemelerinde yer bulur. Bu kapsamda, Türk hukukunda kişisel verilerin korunmasında kritik bir öneme sahip olan KVKK md. 3/1(d)'de “kişisel veri” kavramı “kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi” olarak tanımlanmaktadır. Bir bilginin kişisel veri olarak tanımlanabilmesi için kişinin kimliğinin ya belirli ya da belirlenebilir olması, kişinin hukuki anlamda gerçek bir kişi

³⁵¹ Ayrıntılı bilgi için bkz.: Leon Trakman, Robert Walters ve Bruno Zeller, “Is Privacy and Personal Data Set to Become the New Intellectual Property?” *International Review of Intellectual Property and Competition Law (IIC)* 50 (2019): 937–970.

³⁵² Akkurt, “Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliği”, 27, 29; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 73-74.

³⁵³ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 19, 23; Danıştay 15. D., E. 2016/10500 K. YD. T. 6.7.2017; Miray Özer Deniz, “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, sy. 45 (01 Temmuz 2021): 356.

olması ve bilginin bu kişinin şahsi, ailevi, mesleki, sosyal kimliği gibi onu ayırt etmeye elverişli bir nitelikte olması gerekmektedir³⁵⁴.

Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre “bilgi” kelimesi, “insan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütünü” veya “öğrenme, araştırma veya gözlem yolu ile elde edilen gerçek” gibi anlamlara gelmektedir³⁵⁵. Bu bağlamda, kişinin kendisi, ailesi, mesleği ve sosyal hayatı ile ilgili bütün bilgiler kişisel veri sayılmaktadır³⁵⁶.

Bu bilgiler, yukarıda da değinildiği üzere, kişinin mahremi olabileceği gibi kamuya aleni bir bilgi de olabilmektedir³⁵⁷. Bilgi doğru olmadığı durumda bile eğer bir kişiye ilişkinse kişisel veri niteliğini koruyacaktır³⁵⁸. Kişisel veri niteliğindeki bilgiler dijital, yazılı, sözlü, sesli, görsel formda olabilmektedir³⁵⁹.

Yalnızca gerçek kişiler kişisel veri hukuku kapsamında koruma altına alınmıştır. Tüzel kişilere ait verilerin kanunun koruması kapsamına dahil edilmesi, ancak gerçek kişilerin tüzel kişilere ait verilerden belirlenebildiği bir durumda söz konusu olur ki bu da korumanın dolaylı yoldan yine gerçek kişiye sağlandığı anlamına gelecektir³⁶⁰.

³⁵⁴ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu,” içinde *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, editörler Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ, 1. baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017), 20-21; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 35-37; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 357; Alper Akgül, “Kişisel Verilerin İşlenmesi Suretiyle Gerçekleşen Kişilik Hakkı İhlallerine İlişkin Davalarda Uygulanacak Hukukun ve Yetkili Mahkemenin Tespiti”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, sy. 58 (04 Nisan 2024): 214, doi:10.54049/taad.1466854; Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 33; Cansu Çakan, “Kişilik Hakkı Kapsamında Korunan Bir Değer Olarak Kişisel Veriler”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, sy. 2 (Aralık 2013): 129.

³⁵⁵ “Güncel Türkçe Sözlük”, *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*, Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 11 Nisan 2025.

³⁵⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 21-23; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 37-40; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 367-71.

³⁵⁷ İlgili kişilerin kamuya aleni hâle getirdiği kişisel verilerin, kişisel veri olma niteliğini kaybetmeyeceği hususunda bkz. “4.1.1. İşlenen Kişisel Verilerin Hukuki Niteliği” başlığı.

³⁵⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 22; Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 33-34.

³⁵⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 22; Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 33-34; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 360; “Madde ve Gereğesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü” (Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Mart 2019), 19.

³⁶⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 22; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 19-21; Nafiye Yücedağ, “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 75, sy. 2 (2017): 766; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 361-64. Küzeci'nin görüşüne göre; bu korumanın yalnızca gerçek kişiye tanınmış olmasının sebebi kişisel verilerin korunmasında amacın, KVKK md. 1 uyarınca, “başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerin” korunması olmasıdır. İnsan hakları doğuştan gelmektedir ve yalnızca insan olması sebebiyle kişiye aittir. Belirli bir amaç için kurularak meydana

KVKK kapsamında korumanın yalnızca gerçek kişilere tanınmış olmasının bir sonucu da ölen kişinin kişisel verilerinin korunmasında KVKK hükümlerinin uygulama alanı bulmayacağıdır. TMK md. 28 uyarınca tam ve sağ doğumla kazanılan kişilik, ölüm ile sona erer. Bu sebeple ölen kişinin kişisel verileri ile ilgili çıkacak bir ihtilafın, Türk Medeni Kanunu'nun ölüm sonrasına ilişkin kişilik hakkı değerlerine sağladığı koruma çerçevesinde çözümlenmesi gerekecektir³⁶¹.

Kişisel veri kavramının son unsuru kişinin kimliğinin belirli veya belirlenebilir olmasıdır. Bir kişinin diğerlerinden ayırt edilebilmesini sağlayan bilgiler bu niteliktedir. Bir veri gerçek bir kişi ile ilişkilendirildiğinde bu kişinin kim olduğu tanımlanabiliyorsa; bu, kişinin belirli veya belirlenebilir olduğu anlamına gelir. Kişinin T.C. kimlik numarası buna bir örnektir. Bu tür bilgiler vasıtasıyla ek bir bilgiye gerek olmaksızın kişisel verinin sahibi anlaşılabilir³⁶².

Kişisel veri kavramı genel hatlarıyla açıklanmıştır. Aşağıda, kanun kapsamında ayrıca düzenlenen ve daha sıkı bir koruma rejimine tabi tutulan özel nitelikli kişisel veriler ayrı bir başlık altında incelenecektir.

4.1.1.2. Özel Nitelikli Kişisel Veriler

Kişisel veriler genel olarak hukuki düzenlemelerle birlikte koruma altına alınıyor olmakla beraber kişisel verilerin bir kısmı KVKK'de ayrıca ve daha sıkı biçimde düzenlenmiştir³⁶³. Bu kişisel verilerin işlenmesi durumunda kişinin temel hak ve

gelen tüzel kişiler bakımından böyle bir durum söz konusu olmadığından, bu korumanın gerçek kişiler ile sınırlı tutulması kişisel verilerin korunmasının ana fikrine de uyumlu olacaktır. Bu görüş için bkz. Elif Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 4. bs (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), 363.

³⁶¹ Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 33-35; Yücedağ, "Kişisel Verilerin Korunması", 766-67; Emel Badur, "Kişisel Verilerin Kişiliğin Başlangıcı ve Sonu Ötesinde Korunması", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 27, sy. 3 (31 Temmuz 2023): 16-26, doi:10.34246/ahbvuhfd.1280713.

³⁶² Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 40; Badur, "Kişisel Verilerin Kişiliğin Başlangıcı ve Sonu Ötesinde Korunması," 10.

³⁶³ Kişisel verilerin bir kısmının KVKK'de ayrıca ve daha sıkı biçimde düzenlenmesi, Türk hukukuna özgü bir durum olmayıp, Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde (GVKT) de benzer şekilde özel nitelikli (sensitive) kişisel verilere ayrıcalıklı koruma sağlanmıştır. Ayrıca bkz.: Paul Quinn ve Gianclaudio Malgieri, "The Difficulty of Defining Sensitive Data—The Concept of Sensitive Data in the EU Data Protection Framework," *German Law Journal* 22, sy. 8 (2021): 1583–84; I. Žliobaitė ve B. Custers, "Using Sensitive Personal Data May Be Necessary for Avoiding Discrimination in Data-Driven Decision Models," *Artificial Intelligence and Law* 24, sy. 2 (2016): 1-7; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 40; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 403; Gamze Turan Başara, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6. Maddesinde Yapılan Değişiklik Bağlamında Özel

özgürlükleri bakımından risklerin doğması, kişinin ayrımcılığa uğraması olasılık dahilinde olduğundan özel bir yaklaşıma gereksinim duyulmuştur. Diğer kişisel verilere kıyasla daha yoğun koruma sağlanan bu veri grubu, özel nitelikli kişisel veriler veya hassas veriler olarak adlandırılmaktadır³⁶⁴. KVKK md. 6/1’de yapılan tanımlamaya göre:

Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir.

Kanunda özel nitelikli kişisel verilerin kapsamına hangi verilerin girdiği açıkça ve sınırlı sayıda belirtilmiştir. Kişilerin ırkları, etnik kökenleri, siyasi düşünceleri ve inançları gibi bazı özellikleri; bu kişilerin kötü muameleye ve ayrımcılığa maruz kalmasına sebep olabildiğinden bu özelliklere ilişkin kişisel verilerin ayrıca düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur³⁶⁵. Kişinin siyasi partiye üye olması ve siyasi gösterilere katılması, siyasi düşüncesine ilişkin kişisel verisidir³⁶⁶. Kılık kıyafet ise diğer özel nitelikli kişisel veriler hakkında bilgi verebileceği ve Türkiye’de bunun dolaylı olarak da olsa ayrımcılığa yol açmakta yeterli olabileceği gerekçesiyle özel nitelikli kişisel veriler kapsamında değerlendirilmektedir³⁶⁷. Kişinin cezai geçmişi, toplumda dışlanmaya veya iş hayatında ayrımcılık yaşamasına sebep olabileceğinden aynı şekilde bu kapsamdadır³⁶⁸. Genetik verilerin analiziyle ırk, etnik köken, sağlık durumu ve cinsiyet hakkında bilgi edinilebildiğinden bu verilerin de özel nitelikli veriler olarak değerlendirilmeleri isabetlidir³⁶⁹. Sağlık ve cinsel hayat ile ilgili kişisel

Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28, sy. 4 (2024): 55.

³⁶⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 23-24; Turan Başara, “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”, 55; Akgül, “Kişilik Hakkı İhlalleri”, 216; Murat Volkan Dülger, “İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması”, *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, sy. 1 (04 Ocak 2018): 73-74.

³⁶⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 26; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 41; Turan Başara, “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”, 55-56; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 43-45.

³⁶⁶ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 43; Turan Başara, “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”, 56-57; Kaya, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”, 42.

³⁶⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 26; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 88; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 45; Turan Başara, “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”, 57.

³⁶⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 26; Turan Başara, “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”, 57-58; Özer Deniz, “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması”, 372.

³⁶⁹ Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 224; Turan Başara, “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”, 58; Kıpçak, *Çalışanların Kişisel Verilerinin İş İlişkisi Kapsamında Korunması*, 100.

veriler ise insan onuru ile yakından ilişkilidir ve bu sebeple kanunda özel nitelikli veri olarak düzenlenmiştir. Kişilerin sahip olduğu hastalıklar, kullandıkları ilaçlar, gebelik durumları sağlık durumlarına ilişkin verilerdir³⁷⁰.

Bu özel nitelikli kişisel verilerden biyometrik veriler, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları bakımından ayrıca önem taşımaktadır. “Biyometrik” ve “metrik” kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşan ve bir nevi biyolojik verinin ölçülmesini ifade eden bu kavram; kişiye özgü olan ve kişinin kimliğinin tanımlanmasını sağlayan verileri içerir. Bu veriler kişinin biyolojik, fizyolojik ve davranışsal özelliklerinden kaynaklandığından kişiye özgü ve eşsizdir. Kişinin yüz yapısı, parmak izi, DNA’sı, retinası, sesi, el yazısı ve imzası gibi özellikleri biyometrik kişisel verileridir³⁷¹. Teknolojinin hayatımızda daha çok yer edinmesiyle ortaya çıkmış bir kavram vardır ki bu da “siber biyometri” olarak adlandırılmaktadır ve telefondaki parmak hareketleri veya klavye aktivitesi gibi cihazlar üzerinde gerçekleştirilen davranışlardan kaynaklanan davranışsal biyometrik verilerdir. Bu tür biyometrik veriler, özellikle yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının sıklıkla işlenen veri türleridir³⁷².

2024 yılında KVKK’de yapılan önemli değişikliklerden biri de özel nitelikli kişisel verilerin düzenlendiği 6’ncı maddede gerçekleşmiştir. Özel nitelikli kişisel verilerin tanımında bir değişiklik yapılmamış olmakla beraber, bu verilerin işlenme şartlarında köklü bir değişikliğe³⁷³ gidilmiştir. Kanun değişikliğine ayrıca değinilecek olmakla birlikte belirtelim ki, değişikliğin iş ilişkilerinde işlenen veriler bakımından da önemli sonuçları söz konusudur.

³⁷⁰ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 45-46; Turan Başara, “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”, 56-58; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 45; Elif Küzeci, “Genetik Ayrımcılık Yasağı”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, sy. 1 (2018): 91.

³⁷¹ Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*, 88-90; Göksu Hazar Erdinç, “Ölçülülük İlkesi ve Açık Rıza Kapsamında Biyometrik Verilerin İşlenmesi”, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 2, sy. 1 (30 Haziran 2020): 3.

³⁷² Hazar Erdinç, “Ölçülülük İlkesi ve Açık Rıza Kapsamında Biyometrik Verilerin İşlenmesi”, 3; Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*, 88; Christiane Wendehorst ve Yannic Duller, “Biometric Recognition and Behavioural Detection Assessing the Ethical Aspects of Biometric Recognition and Behavioural Detection Techniques with a Focus on Their Current and Future Use in Public Spaces” (European Parliament, Ağustos 2021), 12-13; Jaspreet Kour, M. Hanmandlu ve A.Q. Ansari, “Biometrics in Cyber Security,” *Defence Science Journal* 66, sy. 6 (Kasım 2016): 600, doi:10.14429/dsj.66.10800; Leif K. McGoldrick ve Jan Halámek, “Recent Advances in Noninvasive Biosensors for Forensics, Biometrics, and Cybersecurity,” *Sensors* 20, sy. 21 (2020): 1-2.

³⁷³ Yapılan kanun değişikliği ve bu değişikliğin kişisel verilerin işlenmesi hukukuna etkilerine “4.1.2.2.1. Açık Rıza” başlığında değinilecektir.

4.1.2. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri

4.1.2.1. Genel Olarak Kişisel Verilerin İşlenmesi Kavramı

“Kişisel verilerin işlenmesi” kavramı, KVKK’nin “Tanımlar” başlıklı üçüncü maddesinde açıkça tanımlanmıştır. Bu tanımlamaya göre, kişisel verilerin üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem kişisel verinin işlenmesidir. Bu işlemler otomatik yollarla gerçekleştirilebileceği gibi otomatik olmayan yollarla da gerçekleştirilebilir³⁷⁴. Otomatik yollardan işlenen veri ile kastedilen, elle tutulan yani manuel olarak idare edilen verinin dışında kalan durumlardır. Eğer verilerin işlenmesi için bilgisayar veya benzeri bir otomasyon sisteminden yararlanılıyorsa otomatik yoldan veri işlenmesi söz konusudur. Kişisel verilerin işlendiği kayıt sistemi ise “veri kayıt sistemi” olarak adlandırılır³⁷⁵.

Kişisel veri işleme faaliyetlerinin, verinin elde edilmesinden yok edilmesine kadar çok sayıda aşamayı kapsamaması, TBK md. 419’da işverenin işçiye ait kişisel verileri kullanabileceğine ilişkin ifadenin eleştirilmesine yol açmaktadır. Veri işleme, verinin elde edilmesinden yok edilmesine kadar gerçekleşen bütün işlemleri kapsamaktadır. Oysa TBK md. 419’da yer alan, “İşveren, işçiye ait kişisel verileri ... kullanabilir,” ifadesi, veri işlemeyi karşılayamayacak derecede dar ve teknik olmayan bir kavramdır³⁷⁶. Kanımızca, bu eleştirilere paralel olarak, hükümde yer alan “veri kullanma” ifadesinin “veri işleme” biçiminde yorumlanması yerinde olacaktır³⁷⁷.

³⁷⁴ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 3’üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine göre, “Kişisel verilerin işlenmesi: Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi ... ifade eder.”

³⁷⁵ Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 371; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 46; İlke Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri,” *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 13, sy. 50 (2016): 782-83.

³⁷⁶ Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 92; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 423; Sevimli, “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında TBK Madde 419”, 134.

³⁷⁷ İş Kanunu veya KVKK’de işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin özel bir düzenleme getirilmesi ve bu kapsamda işçinin kişisel verilerinin işlenmesinin iş ilişkisinin kurulması bakımından mümkün hâle getirilmesinin isabetli olacağı yönündeki görüş için bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu,” içinde *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, editörler Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ, 1. baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017). Sevimli, “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında TBK Madde 419”, 128; Fatma Burcu Savaş, “İş Hukukunda ‘Siber Gözetim’,” *Çalışma ve Toplum*, no. 3 (2009): 104.

4.1.2.2. Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen

Veri sorumlusu, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumludur; gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. İşleme faaliyetinde kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını veri sorumlusu belirlemektedir. “Veri işleyen” ise veri işleme faaliyetini gerçekleştiren gerçek veya tüzel kişidir. Kişisel verileri işlerken veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak, onun talimatları doğrultusunda hareket etmektedir³⁷⁸.

İş hukuku bakımından, veri sorumlusu ve veri işleyen kavramlarının karşılığı çoğu zaman işveren ve onun adına veri işleme faaliyeti yürüten üçüncü kişilerdir. İnsan kaynakları hizmeti veren gerçek veya tüzel kişiler, mali müşavir veya işverenin bir işçisi; işverenin talimatıyla veri işleme faaliyetini yürüttüklerinde “veri işleyen” konumundadır³⁷⁹. İşveren ise iş ilişkisinin kurulması, yürütülmesi ve sona erdirilmesi süreçlerinde işçinin kişisel verilerinin hangi amaçlarla ve hangi yöntemlerle işleneceğine karar veren kişi olarak “veri sorumlusu” sıfatını taşır. Bu sıfat, işverenin yalnızca veri işleme faaliyetini başlatma ve yönlendirme yetkisini değil, aynı zamanda bu faaliyetlerden doğan hukuki yükümlülükleri üstlenmesini de beraberinde getirir³⁸⁰.

Veri sorumlusu ve veri işleyen sıfatlarının aynı kişide birleşmesi mümkündür. Bu durum genelde daha küçük işyerlerinde, verilerin işlenmesinde dış kaynaklar kullanılmadığında, işleme faaliyetini veri sorumlusu kişinin kendisinin gerçekleştirmesinde görülmektedir. Bunun yanı sıra veri sorumlusunun bunun için bir kişisel veri işleme sözleşmesi ile başkasını yetkilendirmesi de mümkündür. İsimsiz bir sözleşme niteliğinde olan kişisel veri işleme sözleşmesinde; veri işleyen veri sorumlusunun talimatlarına uygun olarak kişisel verileri işlemeyi taahhüt ederken, veri sorumlusu bu iş görme edimi karşılığında ücret ödeme borcu altına girmektedir³⁸¹.

³⁷⁸ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 5; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 364-65.

³⁷⁹ Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 112; Acar Ünal, “Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü,” 1333-34; Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkinde Etkileri,” 776-77; Avcı, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin İşlenmesi,” 246.

³⁸⁰ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 425-26; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması,” 28; Acar Ünal, “Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü,” 1333; Özer Deniz, “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması,” 359.

³⁸¹ Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkinde Etkileri,” 777-78; Turan Başara, “Kişisel Veri İşleme Sözleşmesi,” 57; “Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen” (Kişisel Verileri

Veri sorumlusunun kim olduğunun belirlenmesi, KVKK kapsamında veri sorumlusuna ait yükümlülükler bakımından önemlidir. Hangi tür kişisel verilerin toplanacağını ve bunun yöntemini, kişisel verilerin hangi amaçla kullanılacağını, verilerin paylaşılması ve saklanması ile ne kadar süre tutulacağı hususlarını belirleyen veri sorumlusudur. Veri işleyen ise daha çok veri işleme faaliyetinin teknik kısmı ile ilgilenir. Verilerin elde edilmesinde hangi teknoloji sistemlerinin kullanılacağı, verilerin korunmasında alınacak güvenlik önlemleri, verilerin nasıl silineceği ve yok edileceği gibi hususlar veri işleyenin faaliyetleri kapsamındadır³⁸².

Nitelikleri ve gerektirdikleri koruma düzeyleri arasındaki farklar nedeniyle kişisel verilerin işlenmesine dair hukuka uygunluk sebepleri kanunda genel nitelikli kişisel veriler ve özel nitelikli kişisel veriler için ayrı ayrı düzenlenmiştir.

4.1.2.3. Genel Nitelikli Kişisel Veriler Bakımından

Daha önce ifade ettiğimiz üzere, KVKK md. 6/1’de sınırlı sayıda belirtilen özel nitelikli kişisel verilerin haricinde kalan tüm kişisel veriler, genel nitelikli kişisel veri olarak adlandırılır³⁸³. Bu verilerin işlenmesine ilişkin hukuka uygunluk sebepleri, KVKK md. 5’te “Kişisel verilerin işlenme şartları” başlığı altında düzenlenmiştir.

4.1.2.3.1. Açık Rıza

Kişisel verilerin işlenmesinde genel kural, Anayasa md. 20 ve KVKK md. 5/1’de düzenlenmiş olduğu üzere, ilgili kişinin³⁸⁴ açık rızasının alınmasıdır. KVKK uygulamasında açık rıza kavramı KVKK md. 3/1(a)’da; “belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza” olarak tanımlanmıştır.

Açık rıza; ilgili kişinin verisinin işlenmesine, kendi isteği ile veya karşı taraftan gelen veri işleme isteği üzerine onay vermesidir. Rızanın genel değil, belirli bir konu ile ilgili

Koruma Kurumu), 1, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen>, Erişim Tarihi: 15 Nisan 2025; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 365-66.

³⁸² Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen”, 2-3; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 366.

³⁸³ Ayrıntılı bilgi için bkz. “4.1.1.1. Kişisel Veri Kavramı ve Genel Nitelikli Kişisel Veriler” başlığı.

³⁸⁴ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 3’üncü maddesinin ilk fıkrasının (ç) bendine göre, “İlgili kişi: Kişisel verisi işlenen gerçek kişiyi ... ifade eder.”

olması gerekir³⁸⁵. Belirli bir konu ile sınırlı olmayan genel nitelikli rıza beyanı ise “battaniye rıza” olarak adlandırılır. Rızanın belirli bir konuya ilişkin olması gerekliliği, battaniye rızanın kişisel verilerin işlenmesinde yeterli olmadığı anlamına gelmektedir. Örnek olarak, işe alımda işçi adayının imzalayacağı iş sözleşmesinde tüm iş ilişkisi süresince kişisel verilerinin işlenmesine rıza gösterdiğine dair bir düzenleme bulunması hâlinde böyle bir rıza kişisel verilerin işlenmesini hukuka uygun hâle getirmeyecektir³⁸⁶.

“Bilgilendirmeye dayanma” unsuru, veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü ile ilişkilidir. İlgili kişinin açıkça rıza verdiği veri işleme faaliyeti hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir. İlgili kişi; veri işleme faaliyeti ile ilgili bütün hususlarda açık bir biçimde bilgilendirilmeli, bilgilendirilirken anlaşılır ifadeler kullanılmalı, bilgilendirilmesinin mutlaka veri işleme faaliyetinden önce gerçekleşmesi aranmaktadır³⁸⁷.

Açık rızanın son unsuru olan özgür iradeyle açıklanma, rıza açıklaması yapılırken kişinin davranışlarının bilincinde olması ve kendi kararı ile hareket ediyor olması gerektiği anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle, ilgili kişi rızasını herhangi bir baskı veya zorlama altında olmaksızın beyan ediyor olmalıdır. Bu husus iş ilişkisi bağlamında özellikle önem arz etmektedir. Zira işveren ve işçi adayı arasındaki dinamikte işveren daha avantajlı bir konumda bulunmakta ve bu durumda işçi adayının iradesinin ne kadar özgür olduğu tartışmaya açık olabilmektedir. İşçi adayının işveren tarafından talep edilen bir işleme rıza vermemesi hâlinde olumsuz etkilenmesinin mümkün olduğundan söz edilebiliyorsa, burada özgür iradeyle açıklanmış bir rızadan söz edilemeyecektir³⁸⁸.

³⁸⁵ Aydınlatma yükümlülüğüne ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Özlem Acar Ünal, “Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü,” *Banka ve Finans Hukuku Dergisi* 8 (2019): 1325-1378.

³⁸⁶ Avcı, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin İşlenmesi”, 251-52; “Açık Rıza Alırken Dikkat Edilecek Hususlar”, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2037/Acik-Riza-Alirken-Dikkat-Edilecek-Hususlar>, Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2025; “Amazon Turkey Perakende Hizmetleri Limited Şirketi hakkındaki başvuru ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 27/02/2020 Tarihli ve 2020/173 Sayılı Karar Özeti”, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 27.02.2020, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6739/2020-173>, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2025.

³⁸⁷ Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 268-69; “Açık Rıza” (Kişisel Verileri Koruma Kurumu), Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/yayinlar/A%C3%87IK%20RIZA.pdf>, Erişim Tarihi: 14 Nisan 2025.

³⁸⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 386; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 428; Süzek, *İş Hukuku*, 420; Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine

Özellikle de taraflar arasında ekonomik bir güç dengesizliğinin bulunduğu iş ilişkisinin kurulması aşamasında, işçi adayı tarafından kişisel verilerinin işlenmesine yönelik verilen rızanın ne ölçüde hukuka uygun olduğu tartışmalı olabilmektedir. İşverenin işçi adayı hakkında bilgi edinmesi sırasında adayın kişisel verilerini elde etmesi ve işlemesi olağandır. Ancak bu veri işleme faaliyetinin hukuka uygun olabilmesi için işçi adayının önceden bu hususta bilgilendirilmiş olması ve adayın rızasını gerçek anlamda özgür bir iradeye dayanarak vermiş olması gerekir. İşçi adayının rıza vermektan başka bir seçeneğinin olmadığı bir durumda burada hukuken geçerli bir rızanın verildiğinden söz edilemez³⁸⁹. Bu sebeple işçi adayının kişisel verilerinin işlenmesinde alınacak rızanın sağlıklı ve serbest bir iradenin sonucu olduğundan emin olunmalıdır. Eğer bir hizmetin verilmesi veya istenilen bir durumun gerçekleşmesi, ilgili kişinin açık rıza vermesi şartına bağlanıyorsa burada özgür iradeyle yapılmış bir açıklamadan söz edilemez. Bu sorun “bağlantı yasağı” olarak adlandırılır. Bağlantı yasağı, işe alım sürecinde daha da hassasiyet kazanır çünkü işçi adayının işe ihtiyacı varken bu zaruret hâli işveren bakımından söz konusu değildir. Bu nedenle işverenin aday üzerinde baskı kurması ve iradesini etkilemesi mümkündür. Örneğin işçi adayına iş sözleşmesinin imzalanabilmesi için kişisel verilerinin işlenmesine açık rıza vermesi gerektiği şartı koşuluyorsa böyle bir rıza hukuken geçerli olmayacaktır³⁹⁰.

Kişisel verilerin işlenmesinde alınan rıza beyanı daha sonra ilgili kişi tarafından geriye alınabilmektedir. KVKK’de buna yönelik özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, ilgili kişiye kişisel verilerin silinmesi ve yok edilmesini talep etme hakkının tanındığı düşünüldüğünde buna bir engel yoktur. Açık rızanın geri alınması, KVKK Terimler Sözlüğü’nde, “İlgili kişinin, veri sorumlusuna belirli bir konuda, bilgilendirmeye

Etkileri,” 781; Sarıbay Öztürk, “İşverenin İşçileri ve Adayları Sosyal Medya Vasıtasıyla Araştırması”, 53-54; Özer Deniz, “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması”, 362-63; “Açık Rıza”, 7.

³⁸⁹ Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 207; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 269; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 89.

³⁹⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 55-57; Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 163; Sevimli, “İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları”, 147; Turan Başara, “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”, 64; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 89-90; “İlgili kişinin kişisel verilerinin iş akdinin sona erdiği veri sorumlusu şirket tarafından hukuka aykırı olarak işlenmesi hakkında” Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 16/12/2021 tarihli ve 2021/1258 sayılı Karar Özeti”, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7286/2021-1258>, 15.04.2025, Erişim Tarihi: 15 Nisan 2025.

dayanarak ve özgür iradesi ile verdiği rızasını ileriye etkili olmak üzere geri çekmesi” olarak tanımlanmıştır. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü’ne (GVKT) göre; ilgili kişi, rızasını her daim kolay bir biçimde geri alabilmelidir. Kişi, rızasını geri alamıyorsa rızasını özgürce vermiş de sayılamamaktadır³⁹¹.

KVKK’de açık rıza dışında birtakım hukuka uygunluk sebepleri düzenlenmiştir. Aşağıda değerlendirilecek olan bu hukuka uygunluk sebeplerinden birinin varlığı hâlinde açık rızaya başvurulmamalıdır.

4.1.2.3.2. Diğer Hukuka Uygunluk Sebepleri

Kişisel verilerin işlenmesinde açık rıza dışındaki hukuka uygunluk sebepleri genel nitelikli kişisel veriler bakımından KVKK md. 5/2’de düzenlenmiştir. Kanunda belirtilen hâllerden birinin varlığı hâlinde, ilgili kişinin açık rızası olmaksızın kişisel verilerin işlenmesi mümkün olmaktadır. Bir başka deyişle, öncelikli olan, diğer hukuka uygunluk sebeplerine dayanılmasıdır. Bunlar; kanunlarda açıkça öngörülmüş olma, fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak kişinin veya başkasının hayatı ya da beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olma, sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olma, veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olma, ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olma, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olma ve ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla veri sorumlusunun meşru menfaati için zorunlu olma hâlleridir.

Bu hâllerden ilki, kanunlarda açıkça öngörülmüş olmadır. KVKK dışında başka kanunlarda kişisel verilerin işlenmesine dair açık bir düzenleme bulunması hâlinde kişisel verilerin ilgili kişinin rızası aranmaksızın işlenmesi mümkündür. İş hukuku bağlamında, çalışanlara ilişkin bilgilerin sosyal güvenlik mevzuatı gereği kayıt altında tutulması buna örnektir³⁹².

³⁹¹ Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 165; “Madde ve Gerekeşi ile KVKK”, 104; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 271; Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) Gerekeşi (Recital) 42.

³⁹² Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 60; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 395-96; Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri,” 786-87; Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “KVKK Uygulaması”, 50.

Fiili imkânsızlık hâli, diğerk bir hukuka uygunluk sebebidir. İlgili kişinin rızası bulunmaksızın verilerinin işlenebilmesi için; (i) fiili bir imkânsızlık sebebiyle kişinin ya rızasını açıklayamayacak durumda olması ya da rızasını açıklayabiliyor olsa bile buna hukuki geçerlilik tanınmıyor olması ve (ii) veri işlemenin kendisinin veya başkasının hayatının veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması gerekmektedir. Kaza geçirmiş bir kimsenin bilinci kapalı biçimde hastaneye getirildiğinde hastanenin kişiye müdahalede bulunulabilmesi için kişinin medikal geçmişi veya kan grubu gibi verilerinin işlenmesinde durum böyledir. Aynı durum, akıl hastası olduğu için rızası halihazırda geçerli olmayacak kimse bakımından da geçerlidir. Zira bu hâlde, kişinin veri işlemeye elverişli rızası alınamamakta fakat kişisel verilerinin işlenmesinde üstün bir yararı bulunmaktadır³⁹³.

Kişisel verilerin işlenmesi, bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili ve tarafların kişisel verilerinin işlenmesi gerekli ise veri işleme faaliyetinde rızanın aranmasına gerek olmayacaktır. Burada kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk unsuru sözleşmeden gelmektedir. Bir alım satım sözleşmesinde satıcının bedeli alabilmek için alıcının banka hesap numarasını kullanması, internetten yapılan bir alışverişte ürünün teslim edilebilmesi için ev adresinin paylaşılması, bir bankanın kredi sözleşmesinin imzalanmasından evvel krediye başvuran kişinin ücret bordrosunun incelenmesi gibi durumlar buna örnektir³⁹⁴.

Eğer veri sorumlusunun bir hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için kişisel verilerin işlenmesi zorunlu ise bu da bir hukuka uygunluk nedeni teşkil edecektir. İş ilişkisinde işveren, işçinin kişisel verilerinin işlenmesi bakımından veri sorumlusu sıfatını taşır. İş sözleşmesinde işverenin borcu, işçiye iş görem edimi karşılığında ücret ödemektir. Bu hukuki yükümlülüğün yerine getirilebilmesi için işçinin banka hesap numarası ve sosyal sigorta numarası gibi bilgileri ile evlilik durumu ve varsa bakmakla yükümlü olduğu kişilere ilişkin kişisel verilerinin işlenmesi gerekebilmektedir³⁹⁵.

³⁹³ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 90; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 396; Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri,” 787.

³⁹⁴ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 90; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 397; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 169-70; Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri,” 787-88.

³⁹⁵ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 90; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 397-98; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 170-71; Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri,” 788-89; Akgül, “Kişilik Hakkı İhlalleri”, 217.

İlgili kişinin kendisinin alenileştirdiği bilgilerin işlenmesinde de bu kişinin ayrıca rızasının alınmasına gereksinim bulunmamaktadır. İşçi adayının sosyal medya hesaplarının incelenmesi suretiyle aday hakkında dolaylı yoldan bilgi edinilmesi de mümkündür. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na göre, kanun kapsamında bir alenileştirmeden söz edebilmek için ilgili kişinin alenileştirme iradesinin olması şarttır. Alenileştirme iradesi, ilgili kişinin söz konusu verisini hangi amaçla kamuoyu ile paylaştığını ifade eder. Ancak bu durumda dahi veri işlemenin amacının, alenileştirme amacı ile sınırlı kalması gerekir. Örneğin, bir malın satılması için internette verilen bir ılanda yayınlanan telefon numarasının bir mağaza tarafından reklam mesajı göndermek için kullanması alenileştirme amacının dışında kalacaktır. Alenileştirilen verinin işlenmesinde de yine veri işlemeye ilişkin genel ilkelere uyulması gerekir³⁹⁶.

Alenileştirilmiş kişisel veriler bakımından dikkat edilmesi gereken bir başka husus, KVKK'nin amaç ve temel ilkeleri gözetilmek kaydıyla, burada veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünün bulunmadığıdır³⁹⁷. Yine bu durumda ilgili kişinin veri sorumlusundan bu kişisel verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenmesi veya bunların silinmesini veya yok edilmesini istemesi söz konusu olmayacaktır. Zira ilgili kişinin kişisel verilerini kamuoyuna kendisinin açıklanmış olması durumunda artık koruma gerektiren bir hukuki yarar hâli bulunmayacaktır çünkü veri zaten herkes tarafından bilinebilecek bir hâle getirilmiştir³⁹⁸.

Diğer bir hukuka uygunluk sebebi bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için kişisel verilerin işlenmesi zorunlu olması hâlidir. İşçisinin işverene karşı dava açması veya arabuluculuğa başvurması durumlarında işverenin işçinin kişisel verilerini ispat için kullanmasında bu sebeple işçinin rızası aranmayacaktır³⁹⁹.

³⁹⁶ Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 398-99; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 172; Gürsel, "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri," 789-90.

³⁹⁷ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 28'inci maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendi uyarınca, "İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi" hâlinde Kanun'un 10'uncu maddesi kapsamındaki aydınlatma yükümlülüğü uygulanmaz."

³⁹⁸ Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 172; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 398-99; "Alenileştirme' Hakkında Kamuoyu Duyurusu", *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, 16 Aralık 2020, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6843/-ALENILESTIRME-HAKKINDA-KAMUOYU-DUYURUSU>; Özer Deniz, "İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması", 40, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2025.

³⁹⁹ Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 152-53; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 400; Gürsel, "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri," 790.

İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar verilmemesi kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması, kanundaki son hukuka uygunluk hâlidir. Örnek olarak işverenin, işçilerin ücret zamlarının belirlenmesinde veya sosyal haklarının düzenlenmesinde meşru bir menfaati vardır. Bu amaçların gerçekleştirilmesi için kişisel verilerin işlenmesinde ilgili kişinin rızasını almaya gerek yoktur. Özellikle iş ilişkisi bağlamında işverenin veri işleme faaliyeti sırasında menfaati için hareket ederken işçisinin menfaatini gözetmesi önemlidir. Bu yolla veri işlemenin hukuka uygun olabilmesi⁴⁰⁰ için işverenin veri işleme konusundaki menfaatinin, ilgili kişi konumundaki işçi adayının temel hak ve özgürlükleriyle yarışabilecek düzeyde olması ve işverenin bu menfaate ulaşabilmesinin tek yolunun söz konusu verilerin işlenmesi olması gerekmektedir⁴⁰¹.

4.1.2.4. Özel Nitelikli Kişisel Veriler Bakımından

Özel nitelikli kişisel veriler, kanun kapsamında farklı koruma rejimlerine tabi tutulduğundan bu verilerin işlenmesine ilişkin hususların ayrıca incelenmesi gerekmektedir. 12 Mart 2024 tarihinde Ceza Muhakemesi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Resmî Gazete’de yayımlanmıştır ve bu vesileyle 6698 sayılı KVKK’nin 6’ncı, 9’uncu ve 18’inci maddelerinde değişiklikler yapılmıştır. Özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartlarını düzenleyen 6’ncı madde çalışma özelinde ayrıca önemlidir. Bu veri türünde veri işleme şartları genel olarak genel nitelikli kişisel verilerdeki şartlarla örtüşmekle birlikte arada birtakım farklar vardır⁴⁰².

⁴⁰⁰ Veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olduğu hâllerin tespit edilmesinde değerlendirilmesi gereken hususlar için bkz. “Veri sorumlusunun kanuni yükümlülüğünü yerine getirmek için işlediği kişisel verileri meşru menfaat çerçevesinde kullanma talebiyle Kuruma yapmış olduğu başvuru” Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/03/2019 tarihli ve 2019/78 Sayılı Karar Özeti, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 25.03.2019, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5434/2019-78>, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2025.

⁴⁰¹ Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 401-3; Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişisine Etkileri,” 790-91; “Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/03/2019 tarihli ve 2019/78 Sayılı Karar Özeti”, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 25.03.2019, Erişim Tarihi: 10.05.2025, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5434/2019-78>.

⁴⁰² Değişikliklerin öncesinde 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 6’ncı maddesinde, ilgilinin açık rızasının mevcut olmaması durumunda özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasaklanmıştı. Bugünkü düzenlemeden farklı olarak, sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler ayrı tutulmuş ve bunların belirli amaçlar söz konusu ise ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenebileceğine hükmedilmişti. KVKK’nin yürürlükten kaldırılan eski 6’ncı maddesinin üçüncü fıkrasında sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin, “ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın” işlenebileceği düzenlenmişti. Bunlar dışındaki özel nitelikli kişisel veriler ise ancak kanunun açıkça öngördüğü hâllerde ilgili kişinin açık rızası olmaksızın

KVKK md. 6'da özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartlarının ayrıca düzenlenmiş olması, bu tür verilerin doğası gereği ilgili kişi bakımından tehlike arz edebilecek potansiyelde olmasındandır. İlgili kişinin özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesinde uğrayabileceği olası maddi ve manevi zararlardan korunması bakımından koruyucu düzenlemelerin ayrıca bulunması, korumanın daha etkili sağlanabilmesi için önemlidir.

4.1.2.4.1. Açık Rıza

Önceki KVKK düzenlemesinde özel nitelikli kişisel verilerde işleme faaliyetinin açık rıza koşuluna hapsedilmesi, uygulamada problemlere yol açmaktaydı. 2024 yılında yapılan kanun değişikliğinde bu durumun yarattığı gereksinim ve KVKK'nin model aldığı GVKT hükümleri göz önünde bulundurulmuştur. Yapılan değişiklikler neticesinde özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde başvurulabilecek hukuka uygunluk sebepleri, büyük ölçüde GVKT ile uyumlu hâle gelmiştir. Bu bağlamda, özel nitelikli kişisel verilerden sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin tabi tutulduğu ayırım kaldırılmış ve yeni md. 6'da belirtilen hâllerden birinin varlığı hâlinde özel nitelikli verilerin tümü bakımından, GVKT'de de olduğu gibi, açık rıza olmaksızın veri işlenebilecek durumlar belirtilmiştir. Diğer bir ifadeyle, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri artırılmıştır⁴⁰³.

KVKK'nin güncel düzenlemesindeki md. 6/3'te, "Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasaktır," hükmü yer almaktadır. Maddenin devamında sınırlı sayıda sayılmış hukuka uygunluk sebeplerinin yanı sıra güncel düzenlemenin eskisinden bir farkı da açık rızanın düzenlenmesindeki nüanstır. Eski kanunda özel nitelikli kişisel

işlenebilmekteydi. Bu bağlamda, açık rızadan söz edebilmek için aranan unsurlar bakımından bir fark yoktur; verilerin işlenmesi için gerekli rızanın her durumda belirli bir konuya ilişkin olması, bilgilendirilmeye dayanması ve özgür irade ürünü olması gerekmektedir. Ömer Ekmekçi, Nafiye Yücedağ, Elif Beyza Akkanat Öztürk, Şehriban İpek Aşıkoğlu, "Ceza Muhakemesi Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 659 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ile 6698 Sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler", *Lexpera Blog*, 03.02.2024, Erişim Adresi: <https://blog.lexpera.com.tr/ceza-muhakemesi-kanunu-ile-bazi-kanunlarda-ve-659-sayili-kanun-hukmunde-kararnamede-degisiklik-yapilmasina-dair-kanun-teklifi-ile-6698-sayili-kanunda-yapilan-degisiklikler/>, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2025; Özer Deniz, "İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması", 363; Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler" (Kişisel Verileri Koruma Kurumu Bülten, 2024), 8.

⁴⁰³ Turan Başara, "Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi", 54; Ekmekçi, Yücedağ, Akkanat Öztürk ve Aşıkoğlu, "6698 Sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler".

verilerin işlenmesinde ana kural açık rızanın aranmasıdır, istisna hâller bir sonraki hükümde ayrıca düzenlenmiştir. Güncel kanunda ise ilgili kişinin açık rızası; diğer hukuka uygunluk sebepleri ile bir arada, aralarında hiyerarşik bir bağlantı bulunmaksızın düzenlenmiştir⁴⁰⁴.

4.1.2.4.2. Diğer Hukuka Uygunluk Sebepleri

KVKK md. 5'te genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde aranan (ilgili kişinin açık rızası dışındaki) hukuka uygunluk sebeplerinden; kanunda açıkça öngörülme, fiili imkânsızlık hâli ve bir hakkın tesisi, kullanılması, korunması için zorunlu olma durumu özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde de geçerlidir. Bu sebepler yukarıda⁴⁰⁵ ele alındığından, tekrara düşmemek adına ayrıca tekrarlanmayacaktır.

İlgili kişinin kişisel verilerini alenileştirmesi hâli de diğer bir hukuka uygunluk sebebi olarak düzenlenmiştir. Bu konuda KVKK md. 5 ve md. 6 arasındaki farka değinmek gerekir. Genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, verinin yalnızca “ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması” bir hukuka uygunluk sebebi teşkil etmektedir. Özel nitelikli kişisel veriler bakımından ise paralel düzenlemede veri işlemenin “ilgili kişinin alenileştirdiği kişisel verilere ilişkin” olması ve ayrıca veri işlemenin “alenileştirme iradesine uygun olması” aranmaktadır. Her ne kadar md. 5 düzenlemesinde alenileştirme iradesi koşulu açıkça yer almasa da Kurul'un, alenileştirmeye ilişkin kamuoyu duyurusundan⁴⁰⁶ ve buna ilişkin vermiş olduğu kararlardan⁴⁰⁷ hareketle halihazırda bu iradeyi verinin alenileştirilmesi bakımından

⁴⁰⁴ Turan Başara, “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”, 62; Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri,” 791; Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “KVKK'de Yapılan Değişiklikler”, 8.

⁴⁰⁵ Genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde geçerli olan hukuka uygunluk sebepleri için bkz. “4.1.2.1.2. Diğer Hukuka Uygunluk Sebepleri” başlığı.

⁴⁰⁶ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “‘Alenileştirme’ Hakkında Kamuoyu Duyurusu,” 16 Aralık 2020, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6843/-ALENILESTIRME-HAKKINDA-KAMUOYU-DUYURUSU>, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2025.

⁴⁰⁷ “İlgili kişinin internet arama motorlarında yapılan aramalardan elde edilen iş yeri e-postasının açık rızası alınmaksızın veri sorumlusu bir pazarlama şirketi tarafından ticarî elektronik ileti gönderilmesi suretiyle işlenmesi” hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 01/09/2022 tarihli ve 2022/861 sayılı Karar Özeti”, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 01.09.2022, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7580/2022-861>, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2025; “Veri sorumlusu işveren tarafından eski çalışanı olan ilgili kişinin kurumsal e-posta hesabına aydınlatma yapılmaksızın erişilmesi” hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/11/2021 tarihli ve 2021/1187 sayılı Karar Özeti”, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 25.11.2021, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7269/2021-1187>; “6698 Sayılı Kanunda Yer Alan Terimler”, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2025.

aradığı görülmektedir. Bununla birlikte, alenileştirme iradesi hususu yeni md. 6'da özel nitelikli kişisel veriler bakımından kanunda açıkça belirtilmiştir.

Güncel KVKK md. 6/3(e) düzenlemesi, değişikliklerin öncesindeki KVKK'deki sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin işlenmesine ilişkin hukuki düzenlemede aranan şartlara paralel olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler, yetkili kurumlar ve kuruluşlar; maddede sayılan amaçlardan⁴⁰⁸ birinin varlığı hâlinde açık rıza aranmaksızın özel nitelikli kişisel verileri hukuka uygun biçimde işleyebilecektir.

Kanuna eklenen bir diğer hukuka uygunluk sebebi belirli vakıf, dernek, kuruluş ve oluşumlara ilişkindir. KVKK md. 6/3(g) kapsamında, “siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumlar” bulunmaktadır. Bunlar; mevzuatlarına ve amaçlarına uyumluluk, kendi faaliyet alanları ile sınırlılık, üçüncü kişilere açıklamamak koşullarını sağladıkları müddetçe özel nitelikli kişisel verileri açık rızaya başvurmaksızın işleyebilirler. Bu verilerin yalnızca mevcut veya eski üyeler ile mensuplara, bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması hâlinde ilgili hüküm uygulama alanı bulacaktır.

Çalışmanın konusu bakımından daha çok önem arz eden hukuka uygunluk sebebi KVKK md. 6/3(f)'de düzenlenmiş olan “İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması” hâlidir. İşe alım sürecinde bu kapsamda işçinin işe uygunluğunun değerlendirilmesinde özel nitelikli kişisel veriler işlenebilmektedir. GVKT md. 9/2(b) hükmü, KVKK md. 6/3(f) ile benzer şekilde, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi veya ilgili hakların kullanılması için özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine izin vermektedir. Bu düzenleme uyarınca veri işleme; iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve sosyal koruma alanlarında veri sorumlusu veya ilgili kişinin yükümlülüklerini yerine getirmesi ya da haklarını

⁴⁰⁸ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrasının (e) bendine göre, bu amaçlar, “Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla gerekli olması,”dır.

kullanabilmesi için gerekli olmalıdır. Ayrıca, bu işleme faaliyetinin, ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerini korumak üzere uygun güvencelerle desteklenmesi gerekir. Buna örnek olarak, bilgi edinme hakkının sınırlarına uyulmak kaydıyla, bazı işler bakımından ya da İş Kanunu md. 30⁴⁰⁹ gereğince engelli veya hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilebilmesi amacıyla işçi adayının sağlığına veya ceza mahkumiyetine ilişkin verilerin toplanması verilebilir⁴¹⁰.

Özel nitelikli kişisel verilerin hangi sebep ve amaçlarla işlenebileceği açıklanmış olmakla birlikte veri işleme faaliyetinin hukuka uygun olması için yalnızca belirtilen şartların varlığı yeterli değildir. Hem özel hem genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde uyulması gereken birtakım ilke ve esaslar vardır.

4.2. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Uyulacak İlkeler

Kişisel verilerin işlenmesinde uyulması gereken temel ilkelere KVKK md. 4'te yer verilmiş olup, bu düzenleme büyük ölçüde GVKT md. 5 ile uyumludur. Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme; işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma; doğru ve gerektiğinde güncel olma; ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme; hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma ilkeleri, özel veya genel nitelikli tüm kişisel verilerin işlenmesinde gözetilmelidir. Aşağıda bu ilkeler, ayrı başlıklar altında incelenecektir.

4.2.1. Amaca Uygunluk

KVKK md. 4/2(c)'de belirtilmiş olduğu üzere, kişisel verilerin “belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenmesi esastır. Başka bir ifadeyle; veri işleme amacı açık ve kesin olarak belirlenmeli ve veri işleme faaliyeti bu amaç ile doğrudan bağlantılı

⁴⁰⁹ 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'ncu maddesinin ilk fıkrasına göre, “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi ... uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.”

⁴¹⁰ Turan Başara, “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”, 71; Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri,” 794-95; Özer Deniz, “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması”, 367; “6698 Sayılı Kanun Gereçesi”; Claudia Ogriseğ, “GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context,” *Labour & Law Issues* 3, sy. 2 (14 Aralık 2017): 1–24, doi:10.6092/issn.2421-2695/7573.

olmalıdır⁴¹¹. Bu ilkenin etkin biçimde uygulanabilmesi, öncelikle hukuki düzenlemelerdeki ifadelerin belirli ve açık olmasına bağlıdır. Veri işlemenin amaçları, işleme faaliyetinin öncesinde kesin olarak belirlenmelidir. İlkenin odak noktasında kişisel verilerin işleme amacı bulunduğundan, bu ilke veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü ile yakından ilişkilidir ve şeffaflığın sağlanması bakımından önem taşır. İlgili kişinin kişisel verilerinin niçin ve nasıl işlendiğini açıkça anlayabiliyor olması gerekmektedir⁴¹². Bunun yanı sıra kişisel verilerin işlenmesinde kural, veri sahibinin açık rızası olduğundan; ilgili kişi verilerinin işlenmesinde sağlıklı ve isabetli bir rıza beyan edebilmek için verinin işlenmesi sürecine ve amaçlarına hâkim olmalıdır.

İlkede ifade edilmiş olduğu üzere, kişisel veri işleme faaliyetinde amacın aynı zamanda meşru olması gerekir. Veri işleme amacının meşru olması ise amacın hem KVKK hem de diğer hukuki düzenlemeler kapsamında hukuki bir temele dayanması anlamına gelir. Son olarak, kişisel veri hangi amaçla toplanmışsa yine o amaç ile uyumlu biçimde işlenmelidir. Başka bir ifadeyle, veri işleme ile gerçekleştirilmek istenen amaç arasında illiyet bağı olmalıdır. Belirli bir amaçtan söz edilebilmesi için, işleme amacının en azından veri işleme anından önce saptanmış olması gerekir. Dolayısıyla, “bir gün lazım olur” düşüncesiyle verilerin depolanması, bu ilkeye aykırılık teşkil edecektir⁴¹³.

4.2.2. Veri Minimizasyonu

Kişisel verilerin işlenmesinde dikkate alınması gereken bir diğer ilke; kişisel verilerin “işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma”sıdır. İlgili kişiden alınan kişisel veri ancak hangi belirli amaç için işleniyorsa o amaç için işlenebilmektedir⁴¹⁴. Bu ilke

⁴¹¹ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Yapay Zekâ Kullanımının Kişisel Verilerin Korunması Bakımından Etki ve Sonuçları,” içinde *II. Uluslararası Kişisel Verileri Koruma Kongresi Bildiri Metinleri Kitapçığı, KVKK Yayınları No: 78, 16-17 Kasım 2023*, (Ankara: Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 2023), 73-74; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 63; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 27-34; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 231-32; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 50-51.

⁴¹² Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 133-34; Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 151; Umniyahasghar Yosif, “Kişisel Verilerin İşlenmesi Şartları ve 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Ruhu Olarak Genel İlkeler”, 6.

⁴¹³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Yapay Zekâ,” 73; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 231; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 50-51; Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 134.

⁴¹⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Yapay Zekâ,” 75-76; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 63-65; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*,

GVKT’de “veri minimizasyonu” ilkesi olarak da anılmaktadır. Örneğin bir giyim mağazasında indirim hakkının tanımlanması için müşteriden telefon numarası isteniyorsa ve müşteri de bu amaçla telefon numarası verisinin işlenmesine rıza veriyorsa, daha sonra bu telefon numarası bilgisinin pazarlama ve reklam amaçlı mesajlar göndermek için kullanılması bir ihlal teşkil edecektir. Veri işleme amacının gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulmayan bir bilgi, ilgili kişiden talep edilmemelidir⁴¹⁵.

Verilerin işlenmesinde asgari düzeyde verinin işlemeye tabi tutulmasını öngören bu ilke kapsamında, amaca ulaşmak için gerekli olan en az miktarda veri kullanılmalıdır⁴¹⁶. Örnek olarak; işe alımda yapay zekâ destekli video mülakatların kullanıldığı durumlarda adayın yüz ifadeleri ve ses tonu gibi özelliklerine dair toplanan verilerin yalnızca adayın işe uygunluğunun değerlendirilmesinde kullanılması ve başka amaçlar için işlenmemesi gerekmektedir.

4.2.3. Doğruluk ve Güncellik

İşlenecek olan kişisel veriler, KVKK md. 4/2(b) gereği, “doğru ve gerektiğinde güncel olma”lıdır⁴¹⁷. Kişisel veriler ilgili kişinin durumunu doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple, verilerin işlenmesinde verinin doğruluğu ve güncelliği konusunda özen gösterilmelidir. Bu ilke hem veri sorumlusu hem ilgili kişinin menfaatini korumayı hedefler. Kişisel verilerin doğruluğu ve güncelliği ilkesi ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından önemlidir, öte yandan, veri sorumlusunun elindeki kişisel verinin doğru ve güncel olmasında şüphesiz faydası vardır. Örnek olarak yanlış kaydedilen veya artık güncel olmayan bir adres bilgisinin mevcut olduğu durumda bir tebligatın ilgili kişiye ulaşamaması verilebilir. İki tarafın da bundan maddi

29-30; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 236-43; Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 135.

⁴¹⁵ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 29-30; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 236-43; Uncular, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 135; Yosif, “Genel İlkeler”, 8.

⁴¹⁶ Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 239; Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*, 112-14; Gizem Bozatlı Sezen, *İşçilerin Bilişim Teknolojileri ile Gözetiminden Elde Edilen Verilerin Delil Niteliği ve İş Sözleşmesine Etkisi*, Şubat 2025 (Ankara: Adalet Yayınevi, 2025), 73-74.

⁴¹⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Yapay Zekâ”, 76-77; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 62-63; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 33-34; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 243.

ve/veya manevi zarar görmesi mümkündür. Bu sebeple, veri sorumlusunun verilerin doğruluğunu ve güncelliğini düzenli olarak kontrol etmesi önemlidir⁴¹⁸.

4.2.4. Saklama Süresi Sınırlılığı

Kişisel verilerin işlenmesinde uyulması gereken beşinci ve son genel ilke, kişisel verilerin “ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme”sidir. Kişisel verilerin işlenmesinde esas olan, asgari miktarda işlenen kişisel verinin olabilecek en az süre boyunca elde tutulmasıdır⁴¹⁹. Kişisel verilerin korunması hukukunun temelinde, verilerin asgari miktar ve biçimde işlenmesinin yer almaktadır. Bunun yanında, elde tutulan kişisel verilerin veri güvenliğine ilişkin ihlalleri bünyesinde barındırması sebebiyle başlı başına bir risk yaratması da söz konusudur. KVKK md. 7/1’e⁴²⁰ göre, kişisel verilerin işlenmesi amacına ulaşıldığında artık bu verilerin tutulması için bir gerekçe kalmayacaktır⁴²¹. Dolayısıyla, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin amacın gerçekleşmesinin sonrasında verilerin saklanmaya devam edilmesi ilgili ilkeye aykırılık teşkil edecektir.

Kişisel verilerin işlenmesindeki amacın gerçekleşmesi veya ortadan kalkması ya da amacın gerçekleşmesi için kişisel verilerin işlenmesine ihtiyaç duyulmadığının anlaşılması hâlinde; bu verilerin KVKK md. 7 uyarınca silinmesi, yok edilmesi veya anonim hâle getirilerek saklanması mümkündür.

4.2.5. Şeffaflık

KVKK md. 4/2(a) uyarınca, kişisel verilerin işlenmesinde hukuka ve dürüstlük kurallarına uyulması gerekmektedir⁴²². İlkenin ilk kısmının, kişisel verilerin işlenmesi

⁴¹⁸ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 33-34; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 243; Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 151; Yosif, “Genel İlkeler”, 6.

⁴¹⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Yapay Zekâ”, 77-79; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 65; ; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 244-46.

⁴²⁰ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 7’nci maddesinin ilk fıkrasına göre, “Bu Kanun ve ilgili diğer kanun hükümlerine uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel veriler resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir.”

⁴²¹ Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 245; Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 63-64; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 33-34.

⁴²² Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Yapay Zekâ”, 71-73; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, 62; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 228-30; Kotil, *Kişisel*

sürecinin tamamında hukuki düzenlemelere ve hukukun genel kurallarına uyulması gerektiğini ifade ettiği açıktır. Ancak dürüstlük kuralından ne anlaşılması gerektiği zaman içerisinde değişebilir niteliktedir.

Genel olarak dürüstlük kurallarına uyma, bir kimsenin haklarını kullanır ve borçlarını yerine getirirken makul ve dürüst bir kişiden nasıl davranılması bekleniyorsa o şekilde davranılmasıdır. Dürüstlük kuralına uygun olma ile kastedilen, veri sorumlusunun veri işleme faaliyeti sırasında ilgili kişinin menfaatini ve makul beklentilerini göz önünde bulundurması gerektiğidir. İlgili kişinin özel hayatının gizliliği hakkı, onuru, maddi ve manevi bütünlüğü bu menfaatlardendir. Madde ve Gereğesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Bilgi Notu'na göre, dürüstlük, "ilgili kişinin haberi olmadan hiçbir şekilde kişisel verisinin toplanmaması ve işlenmemesi, kişisel verilerin ilgili kişi bakımından bir haksızlığa yol açacak şekilde kullanılmaması, makul beklentisinin karşılanması ve toplanma amacının aşılmasıdır." Verilerin işlenmesine ait ilkeler genel olarak birbiriyle içi içe ve bağlantılı olmakla birlikte, bu ilke, diğerlerini de kapsayıcı niteliktedir⁴²³.

Veri işlemenin dürüstlük kuralına uygun olması, aynı zamanda işleme faaliyetinin ilgili kişi için şeffaf ve öngörülebilir olmasını da kapsar. Hukuki bir temele dayanmaksızın veya KVKK'de belirtilen veri işleme ilkelerine aykırı biçimde yapılacak şeffaf olmayan veri işleme faaliyeti, dürüstlük kuralına uymaya da aykırılık teşkil edecektir. İlgili kişinin veri işleme süreci hakkında bilgilendirilerek sürecin yürütülmesi esastır⁴²⁴.

4.3. Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri

Kişisel verilerin işlenmesi faaliyetine ilişkin kararları alan, sürecin gidişatını belirleyen, veri işleyen için talimatları oluşturan kişi veri sorumlusudur. Veri

Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ, 108-10; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 48-50.

⁴²³ Pelin Çavdar, "Türk Hukukunda Dürüstlük ve İyiniyet İlkelerinin Karşılığı Olarak İngiliz Hukukunda 'Good Faith' İlkesi", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, sy. 1 (Bahar 2022): 163-85; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 229-30.

⁴²⁴ Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 230; Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*, 109-10; Bozatlı Sezen, *İşçilerin Bilişim Teknolojileri ile Gözetiminden Elde Edilen Verilerin Delil Niteliği ve İş Sözleşmesine Etkisi*, 71.

sorumlusu, aynı zamanda kişisel verilerin işlenmesine hâkim olan ilkelerin hayata geçirilmesini ve veri işleme faaliyetinin hukuka uygun yürütülmesini sağlayacak kişidir. Bu sebeple, KVKK’de belirtilen yükümlülüklerin önemli bir kısmı doğrudan veri sorumlusuna yöneliktir. Yukarıda da açıklamış olduğumuz üzere, iş ilişkisinde işveren veri sorumlusu sıfatını taşımaktadır⁴²⁵.

4.3.1. Aydınlatma Yükümlülüğü

KVKK md. 10’da ayrıca düzenlenmiş olan aydınlatma yükümlülüğü, veri sorumlusunun başlıca sorumluluklarındandır ve temelinde şeffaflık ilkesi yer almaktadır. Özellikle işe alımda yapay zekâ uygulamaları ile işçi adaylarının verilerinin otomatik olarak işlenebildiği günümüzde, veri sorumlusu olan işverenin, adayı bu süreç ve sürecin sonuçları hakkında her aşamada bilgilendirmesi ve şeffaflığı sağlaması gerekmektedir⁴²⁶.

Veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünün özellikle önem arz etmesi, kişisel verilerin işlenmesinin temelinde yer alan açık rıza kavramı ile ilgilidir. İlgili kişinin vereceği rızanın sağlıklı bir biçimde oluşabilmesi ve geçerli olabilmesi için neye rıza verdiğini tam olarak kavraması gerekir. KVKK md. 10 hükmü kapsamında veri sorumlusu veya onun yetkilendirmiş olduğu kişi tarafından ilgili kişilere kişisel verilerinin elde edilmesi sürecinde verilmesi gereken bilgiler sayılmıştır. Veri sorumlusu, işleme faaliyetine başlamadan önce ilgili kişiyi veri işleme ve verinin muhafazası süreci ile verilerin hangi amaçlarla işleneceği konusunda açıkça bilgilendirmiş olmalıdır⁴²⁷. Şunu da ekleyelim ki, veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü yalnızca bunlarla sınırlı değildir. Kişisel Verileri Koruma Kurumu’nun

⁴²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. “4.1.2.2. Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen” başlığı.

⁴²⁶ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 99-100; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 99-100; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması,” 66; Acar Ünal, “Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü,” 1341; Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri,” 797; Şehriban İpek, “Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü- Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda”, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 1, sy. 2 (27 Aralık 2019): 43; Mireille Hildebrandt, “The Dawn of a Critical Transparency Right for the Profiling Era”, içinde *Digital Enlightenment Yearbook 2012*, 2012, 54.

⁴²⁷ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 99-100; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 248-49; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 75; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması,” 67; Acar Ünal, “Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü,” 1342; Gürsel, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri,” 798.

yayınlanmış olduğu Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'in 5'inci maddesinin ilk fıkrasının (i) bendine göre, kişisel verilerin işlenmesi tamamen veya kısmen otomatik yollarla gerçekleşiyorsa bunun da açıkça belirtilmesi gerekmektedir⁴²⁸. Yukarıda belirtildiği üzere, bilgisayar ve benzeri otomasyon sisteminden yararlanılarak veri işlemenin gerçekleşmesi durumunda otomatik veri işlemeden söz edilmektedir⁴²⁹. Bu hâlde; işçi adayına ait kişisel verileri kaydeden, analiz eden ve sınıflandıran yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının kullanılması da esasında kişisel verinin otomatik yollarla işlendiği anlamına gelecektir.

İşe alım süreçlerinde kullanılan yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarında yapay zekâ etik ilkelerine uyulması gerektiğinden ve bu ilkelerin başında gelen şeffaflık ile hesap verebilirlik kavramlarından söz edilmişti. Bu bağlamda şeffaflığın sağlanması, yalnızca etik değil, kişisel verilerin işlenmesinde aydınlatma yükümlülüğünün de bir gerekliliğidir⁴³⁰. Bu kapsamda işçi adayına yalnızca verilerinin elde edilmesi hakkında değil, algoritmanın bu verileri nasıl analiz edip işlediğine ve bunun sürece nasıl etki ettiğine dair de bilgi verilmesi gerekir. Zira adayın, kişisel verilerinin işlenmesine anlamlı ve geçerli bir rıza verebilmesi ve gerektiğinde sürece karşı haklarını kullanabilmesi ancak bu şekilde mümkün olur. Ancak burada kastedilen yapay zekâ mekanizmasının nasıl çalıştığına tüm ayrıntıları ile açıklanması değildir. Zaten kara kutu etkisi⁴³¹ sebebiyle mekanizmanın nasıl çalıştığına açıklanması daha baştan mümkün olmayabilir ki bu da ilgili kişinin bu kapsamda aydınlatılmasını olanaksız hâle getirebilmektedir. İlgili kişi bu konuda bilgilendirilebilse bile, oldukça teknik bir işleyişe sahip olan yapay zekâ algoritmalarının her ilgili kişi tarafından anlaşılması makul bir beklenti değildir. İlgili kişinin kavrayamayacağı, açık ve anlaşılır olmayan bir biçimde bilgilendirilmesi de bu yükümlülüğün doğasına aykırı olacaktır. Dolayısıyla, yapay zekâ uygulamalarının kullanılması durumunda aydınlatma

⁴²⁸ Engin ve Ozan Özparlak, "İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık", 270; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması," 66-67; Acar Ünal, "Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü," 1353; "Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ" (Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 03 Ekim 2018).

⁴²⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. "4.1.2.1. Genel Olarak Kişisel Verilerin İşlenmesi Kavramı" başlığı.

⁴³⁰ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 100; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, "İşveren Algoritmik Yönetimi", 92-93; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması," 62, 66; Acar Ünal, "Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü," 1341; Badur, "Yapay Zeka Sistemlerinde Kişisel Verilerin Korunması", 2545-46.

⁴³¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. "3.1. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemlerinin Yol Açması Olası Hukuki ve Etik Riskler" başlığı.

yükümlülüğünün yerine getirilmesinde, algoritmanın adım adım nasıl işlediği paylaşılmaksızın, ilgili kişinin kişisel verileri ve bunların kaderi hakkında bilgi sahibi hâline getirilmesi yeterli olacaktır⁴³².

İlgili kişinin öncelikle verilerini kimin işlediğini bilmesi önemlidir; zira olası bir veri ihlali veya ihtilaf durumunda başvuracağı veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliğini bilmesi gerekir. KVKK md. 16/2 gereği, kural olarak veri sorumlusunun veri işleme faaliyetine başlamadan önce Veri Sorumluları Sicili'ne (VERBİS) kaydolması gerekse de veri sorumlusunun kimliği hususu ayrıca aydınlatma yükümlülüğü kapsamında düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra ilgili kişinin kişisel verilerinin işlenmesi sürecinde bir ihlalin varlığını tespit edebilmesi için kişisel verilerinin hangi amaçla işlendiği, verilerinin kimlere hangi amaçlarla aktarılacağı, verilerin toplanmasında hangi yöntemin hangi hukuki sebeple kullanıldığı hususlarında bilgilendirilmiş olması şarttır. Kişisel verilerin işlenmesinde hukuka ve dürüstlük kurallarına uygunluk, meşru amaçlar için işleme ve işleme faaliyetinin amaçla bağlantılı olması ilkelerinin gözetilmesi, ancak ilgili kişinin gerekli ve yeterli bilgiye sahip olmasıyla mümkündür.

Bunların yanı sıra ilgili kişiye bilgi verilmesi gereken son husus da KVKK md. 11'de sayılan ilgili kişinin haklarıdır. Kanun koyucu, ilgili kişinin haklarının bu kişiye bildirilmesi yükümlülüğünü veri işleme faaliyetini gerçekleştirecek olan veri sorumlusuna yüklemiştir. İlgili kişinin hakları, veri sorumlusuna başvurarak öğrenebileceği hususlardır⁴³³ ve kanunda oldukça geniş kapsamlı düzenlenmiştir. Kişisel verilerin işlenmesinin kişinin maddi ve manevi bütünlüğü üzerindeki etkisi sebebiyle ilgili kişinin haklarının açıkça düzenlenmiş olması önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, aydınlatma yükümlülüğü kişisel verilerin işlenmesinde ilgili kişinin bilgilendirilmesini hedeflemektedir. Veri sorumlusunun diğer bir yükümlülüğü olan verilerin güvenliğini sağlama yükümlülüğü ise bu verilerin korunmasına ilişkindir.

⁴³² Güçlütürk, *Yapay Zeka ve Verinin Kullanımı*, 332; Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "KVKK Uygulaması", 30.

⁴³³ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 11'inci maddesine göre, kişinin veri sorumlusuna başvurarak; kişisel verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenme, verilerinin işlenmiş olması hâlinde bu konuya ilişkin bilgi talep etme, kişisel verilerin amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, verilerin aktarıldığı kişileri bilme, eksik veya yanlış veri işleme durumunda düzeltme isteminde bulunma, verilerin işlenmesi için geçerli bir sebep kalmamışsa bunların silinmesini veya yok edilmesini isteme gibi hakları bulunmaktadır.

4.3.2. Veri Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü

Veri güvenliği, kişisel verilerin; yetkisiz erişim, hukuka aykırı şekilde paylaşılma, bozulma, kazara yok edilme gibi risklere karşı korunması ve/veya bu tür bir zarar meydana gelmesi hâlinde zararın etkisinin minimize edilmesini ifade etmektedir⁴³⁴.

Veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin düzenlendiği KVKK md. 12'ye göre veri sorumlusunun yükümlülüklerinin başında; (i) kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesini önlemek, (ii) kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, (iii) kişisel verilerin muhafazasını sağlamak gelmektedir. Verilerin işlenmesini gerçekleştiren veri işleyen, veri sorumlusunun yetkilendirmiş olduğu bir başka kişi olsa dahi; veri sorumlusu ve veri işleyen gerçekleştirebilecek ihlallerden müştereken sorumlu olacaklardır⁴³⁵. Uygun güvenlik düzeyinin sağlanmasına yönelik tedbirlerin alınması ve KVKK'nin veri güvenliğine ilişkin hükümlerin gerektiği gibi uygulanıp uygulanmadığı ile ilgili denetimlerin yapılması yükümlülükleri yine veri sorumlusunun yükümlülüklerindedir. Veri sorumlusunun verilerin güvenliğinin ihlali durumunda sorumluluktan kurtulabilmesi için gerekli önlemleri aldığını ve özeni gösterdiğini ispat etmesi gerekmektedir⁴³⁶.

Veri sorumlusu ile veri işleyenin birlikte sorumlu tutulduğu bir diğer husus, görevleri devam ediyor veya sona ermiş olsun, öğrenilen kişisel verilerin KVKK'ye aykırı olarak başkalarına açıklanmaması ve veri işleme amaçları dışında kullanılmamasıdır. Kişisel verilerin KVKK'ye aykırı olarak açıklanmaması ve kullanılmaması sır saklama yükümlülüğü olarak da adlandırılmaktadır. Veri sorumlusu ve veri işleyenin sır

⁴³⁴ Zehra Yürük, "Veri Sorumlusunun Veri Güvenliğine İlişkin İdari ve Teknik Tedbirleri Alma Yükümlülüğü", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 22, sy. 48 (30 Aralık 2023): 903, doi:10.46928/iticusbe.1218693; Rukiye Civan Kemiksiz, "Büyük Veri Çağında Kişisel Veri Güvenliği Üzerine Bir Alan Araştırması: Dijital Yerliler ve Dijital Göçmenlerin Güvenlik Algıları", *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi* 9, sy. 1 (2022): 73.

⁴³⁵ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 12'inci maddesine göre, "Veri sorumlusu; a) Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, b) Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, c) Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak, amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır. Veri sorumlusu, kişisel verilerin kendi adına başka bir gerçek veya tüzel kişi tarafından işlenmesi hâlinde, birinci fıkrada belirtilen tedbirlerin alınması hususunda bu kişilerle birlikte müştereken sorumludur."

⁴³⁶ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 100-101; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 414-15; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 74-75; Tekin Memiş, "Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Arasındaki İlişkiler ve Sorumluluk Düzeni," *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 3, sy. 6 (2017): 19.

saklama yükümlülüğü, aynı zamanda kişisel verilerin işlenmesi bakımından belirlenmiş olan genel ilkelerden hukuka ve dürüstlük kuralına uygun davranma ile amaçla sınırlılık ilkeleri ile bağlantılıdır. Kişisel veriler, veri sahibinin kişiliğinin bir parçasıdır ve doğal olarak bu verilerin yalnızca belirlenen sınırlar içinde işlenmesi ve açıklanmasında veri sahibinin menfaati vardır⁴³⁷.

Veri sorumlusunun önleyici ve denetleyici yükümlülüklerinin yanı sıra, işleme faaliyetlerini yürüttüğü kişisel verileri koruyamaması ihtimalinde de sorumluluğu mevcuttur. Başkalarının bu verileri kanuna uygun olmayan biçimde elde etmesi, örneğin bir veri sızıntısının yaşanması gibi durumlarda, veri sorumlusu bunu en kısa süre içinde kişisel verilerinin güvenliği ihlal edilen ilgili kişiye ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na bildirmekle yükümlüdür. En kısa süre, genelde 72 saat olarak yorumlanmaktadır. Bu hükmün amacı, vuku bulabilecek olumsuz sonuçların bir an önce önüne geçilmesi veya zararın en azından asgari düzeye indirgenmesidir. Veri sorumlusu, ilgili kişiye ihlali bildirirken açık ve sade bir dil kullanılmalı; ihlalin gerçekleşme zamanı, hangi tür kişisel verilerin etkilendiği, doğabilecek olası sonuçlar, önerilen tedbirler ile ilgili kişinin ihtiyaç duyabileceği iletişim bilgilerini de bildirimde paylaşmalıdır⁴³⁸.

4.3.3. Veri Sorumlusunun Diğer Yükümlülükleri

Veri sorumlusunun yükümlülükleri, ilgili kişiyi aydınlatma ve veri güvenliğini sağlamakla sınırlı değildir. Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin genel ilkelere uygun davranma, VERBİS'e kaydolma, ilgili kişinin kanunun uygulanmasıyla ilgili taleplerini KVKK md. 13 gereğince yanıtlama ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun (Kurul) vermiş olduğu kararlara uyma; kanunda veri sorumlusuna ait olarak belirlenmiş diğer yükümlülüklerdir⁴³⁹.

⁴³⁷ Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 141-42; Sezgin, *İşçinin Kişisel Verileri*, 58.

⁴³⁸ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 102; "Kamuoyu Duyurusu"; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 415-18; "Veri sorumlusu tarafından ilgili kişiye yapılan veri ihlali bildiriminde yer alması gereken asgari unsurlara ilişkin, Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 18.09.2019 tarih ve 2019/271 sayılı Kararı", Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 18.09.2019, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5547/2019-271>, Erişim Tarihi: 17 Nisan 2025.

⁴³⁹ Senem Ermumcu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverenlere Yüklendiği Sorumluluklar," *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi* 8, sy. 2 (29 Aralık 2021): 452-55, doi:10.47097/piar.1008239; Memiş, "Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen", 13-14.

İlk olarak, iş ilişkisinde veri sorumlusu sıfatını taşıyan işveren, veri işleme sırasında uyulması gereken genel ilkelere uygun hareket etmelidir. Bu kapsamda, işe alım sürecinde işçi adayına ilişkin kişisel verilerin işlenmesinde ilgili ilkelerin gözetilmesi gerekmektedir. Zira, iş ilişkisinin kurulmasından önceki aşamada da işçi adayının kişisel verileri müstakbel işvereni tarafından işlenmektedir. Bu kapsamda, işveren veri işleme faaliyeti sırasında; dürüstlük kuralı ve ölçülük ilkesi çerçevesinde hareket etmeli, belirlenmiş veri işleme amacına riayet etmeli, verinin doğruluğu ve güncelliğini gözetmeli, kanunda öngörüldüğü biçim ve sürede muhafaza etmelidir⁴⁴⁰.

İkinci olarak, yukarıda da bahsedilmiş olduğu üzere, veri sorumlularının bir diğer yükümlülüğü de VERBİS'e kaydolmaktır⁴⁴¹. Bu kapsamda, kural olarak, veri sorumlusu olan işverenin veri işlemenin öncesinde VERBİS'e kaydolması zorunludur. Ancak, KVKK md.16/2⁴⁴² uyarınca bu zorunluluğa istisna getirilmesi mümkündür⁴⁴³.

Son olarak, KVKK md. 13⁴⁴⁴ uyarınca, kişisel verisi işlenen ilgili kişi, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun uygulanması ile ilgili taleplerini veri sorumlusuna iletebilmektedir. Veri sorumlusu ise ilgili kişinin bu taleplerini dikkate almak ve sonuçlandırmakla yükümlüdür. Veri sorumlusunun bu talebi en geç otuz gün içinde

⁴⁴⁰ Acar Ünal, "Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü," 1344; Gürsel, "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkinde Etkileri," 776, 798-99; Ermumcu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverenlere Yüklediği Sorumluluklar," 452; Memiş, "Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen", 13-14.

⁴⁴¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. "4.3.1. Aydınlatma Yükümlülüğü" başlığı.

⁴⁴² 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 16'ncı maddesinin ikinci fıkrasına göre, "Kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, veri işlemeye başlamadan önce Veri Sorumluları Siciline kaydolmak zorundadır. Ancak, işlenen kişisel verinin niteliği, sayısı, veri işlemenin kanundan kaynaklanması veya üçüncü kişilere aktarılma durumu gibi Kurulca belirlenecek objektif kriterler göz önüne alınmak suretiyle, Kurul tarafından, Veri Sorumluları Siciline kayıt zorunluluğuna istisna getirilebilir."

⁴⁴³ Ayrıntılı bilgi için bkz.: Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 428-34; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 105-10; Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğünden İstisna Tutulacak Veri Sorumluları ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 19/07/2018 Tarihli ve 2018/87 Sayılı Kararı", 19 Temmuz 2018. Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması," 69; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 71; Gürsel, "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkinde Etkileri," 769; Ermumcu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverenlere Yüklediği Sorumluluklar," 452-54.

⁴⁴⁴ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 13'üncü maddesine göre, "İlgili kişi, bu Kanunun uygulanmasıyla ilgili taleplerini yazılı olarak veya Kurulun belirleyeceği diğer yöntemlerle veri sorumlusuna iletir. Veri sorumlusu başvuruda yer alan talepleri, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandırır. Ancak, işlemin ayrıca bir maliyeti gerektirmesi hâlinde, Kurulca belirlenen tarifedeki ücret alınabilir. Veri sorumlusu talebi kabul eder veya gerekçesini açıklayarak reddeder ve cevabını ilgili kişiye yazılı olarak veya elektronik ortamda bildirir. Başvuruda yer alan talebin kabul edilmesi hâlinde veri sorumlusunca gereği yerine getirilir. Başvurunun veri sorumlusunun hatasından kaynaklanması hâlinde alınan ücret ilgiliye iade edilir."

yanıtlaması ve yanıtını ilgili kişiye bildirmesi gerekmektedir⁴⁴⁵. Veri sorumlusunun; talebi yanıtlamaması, reddetmesi veya yetersiz biçimde yanıtlaması durumunda ilgili kişi KVKK md. 14⁴⁴⁶ uyarınca Kurul'a şikâyet başvurusunda bulunabilmektedir. Bununla birlikte, ilgili kişinin Kurul'a şikâyet başvurusunda bulunabilmesi için öncelikle veri sorumlusuna başvuru yolunu tüketmesi gerekmektedir. Kurul'un şikâyeti incelemesi neticesinde hukuka aykırılığın bulunduğunu tespit etmesi durumunda ise bu aykırılıkla ilgili zararın giderilmesi veri sorumlusundan talep edilecektir. Bu durumda, veri sorumlusu, Kurul'un kararına uymak zorundadır⁴⁴⁷. İşe alım süreci bakımından, işveren tarafından kişisel verilerinin işlenmesinde bir hukuka aykırılık bulunduğunu düşünen işçi adayının Kurul'a şikâyet başvurusunda bulunmasının mümkün olduğu değerlendirilebilir. Bu durumda, veri sorumlusu olan işverenin yükümlülüğü, Kurul'un vereceği karar doğrultusunda hareket etmektir.

Veri sorumlusunun veya sorumlu olduğu hâllerde veri işleyenin bu yükümlülükleri yerine getirmemesi, kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi anlamına gelecektir.

4.4. Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı İşlenmesi ve Sonuçları

4.4.1. İlgili Kişinin Hakları

Kişisel verilerinin işlenmesinde KVKK uygulamasına uygun düşmeyen bir durumla karşılaşan ilgili kişi, KVKK md. 13 kapsamında bu konuda veri sorumlusuna başvurma hakkına sahiptir. Bu çerçevede, işe alım sürecinde ilgili kişi olan işçi adayını,

⁴⁴⁵ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 102; Avcı, "İşçi Adayının Kişisel Verilerinin İşlenmesi", 263; Memiş, "Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Arasındaki İlişkiler ve Sorumluluk Düzeni," 13.

⁴⁴⁶ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre, "Başvurunun reddedilmesi, verilen cevabın yetersiz bulunması veya süresinde başvuruya cevap verilmemesi hâllerinde; ilgili kişi, veri sorumlusunun cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz ve herhâlde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde Kurula şikâyette bulunabilir. 13'üncü maddesi uyarınca başvuru yolu tüketilmeden şikâyet yoluna başvurulamaz. Kişilik hakları ihlal edilenlerin, genel hükümlere göre tazminat hakkı saklıdır."

⁴⁴⁷ Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 104; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 335-36; Ermumcu, "Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverenlere Yüklediği Sorumluluklar," 454-55.

işverenden KVKK md. 11’de⁴⁴⁸ sayılan hakları kapsamında taleplerde ve talebinin yeterli karşılık bulmaması durumunda Kurul’a şikâyetinde bulunabilmektedir⁴⁴⁹.

İşe alımda kullanılan yapay zekâ sistemlerine ilişkin olarak ilgili kişinin haklarından KVKK md. 11/1(g)’ye ayrıca değinmek gerekir. Bu düzenlemeye göre ilgili kişinin haklarından biri, “işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme”dir. Buna karşın, GVKT’de bu konuya ilişkin hüküm olan md. 22/1 uyarınca, “Veri öznesinin kendisiyle ilgili hukuki sonuçlar doğuran veya benzer biçimde kendisini kayda değer şekilde etkileyen, profillemeye de dâhil olmak üzere yalnızca otomatik işleme⁴⁵⁰ dayalı bir karara tabi olmama hakkı” vardır. Diğer bir ifadeyle, KVKK yalnızca ilgili kişinin aleyhine sonuçlar doğması olasılığında bu tür kararlara tabi olmama hakkı tanırken, GVKT sürecin başından itibaren ilgili kişiye bir koruma sağlamaktadır. Bir görüşe göre ilgili KVKK hükmüne dayanmak suretiyle işçi adayının itiraz etmesi durumunda, işe alım süreçlerinde yapay zekâ uygulamaları kullanılmayacaktır⁴⁵¹. Ancak kanaatimizce, GVKT’ye kıyasla saha sınırlı bir koruma sağlayan KVKK hükmü; işçi adayına yalnızca adayın aleyhine bir sonucun ortaya çıkması hâlinde itiraz hakkı tanıdığından, ilgili KVKK hükmüne dayanılarak işe alımda yapay zekâ uygulamalarının kullanılmasına ilişkin bir itirazın ileri sürülmesi hukuken mümkün görünmemektedir. Bu yorum, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamaları bakımından özellikle önemlidir, zira bu tür uygulamalardaki karar verme süreçlerinin işleyebilmesi için veriler otomatik işleme tabi tutulmaktadır.

⁴⁴⁸ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 11’inci maddesine göre, “Herkes, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili; a) Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme, b) Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, c) Kişisel verilerin işleme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, ç) Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme, d) Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme, e) 7 nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme, f) (d) ve (e) bentleri uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme, g) İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme, ğ) Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme, haklarına sahiptir.”

⁴⁴⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. “4.3.3. Veri Sorumlusunun Diğer Yükümlülükleri” başlığı. Avcı, “İşçi Adayının Kişisel Verilerinin İşlenmesi”, 262-63.

⁴⁵⁰ Otomatik veri işleme; bilgisayar, telefon vb. işlemci sahibi cihazlar tarafından yerine getirilen, yazılım veya donanım özellikleri aracılığıyla önceden hazırlanan algoritmalar kapsamında insan müdahalesi olmadan kendiliğinden gerçekleşen işleme faaliyetidir. bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması*, Ankara, 35.

⁴⁵¹ Bu görüş için bkz.: Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, 345-46.

Sonuç olarak, kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi durumunda ilgili kişinin KVKK kapsamında başvurabileceği birtakım haklar mevcuttur. Bununla birlikte; kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi durumunda hukuki, cezai ve idari yaptırımlar da söz konusu olmaktadır. Aşağıda, bu yaptırımlar ve ilgili hukuki düzenlemeler ele alınacaktır.

4.4.2. Hukuki Yaptırımlar

Hukukumuzda özel hukuk dalları olarak tasnif edilen bazı alanlarda kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesinin kimi zaman özel olarak düzenleme altına alındığı görülmektedir. Bu düzenlemeler çok zaman sınırlı güvenceler tanımakta veya kişisel verilerin korunması ile ilgili genel ifadeler kullanmaktadır. İş Kanunu'nda yer alan kişisel verilerin korunmasına ilişkin hükümler de böyledir, kişisel veriler bakımından yeterli korumayı sağlayamamaktadırlar; bu sebeple söz konusu hükümler yorumlanırken bunlarla birlikte KVKK'deki koruyucu hükümlerin de değerlendirilmesinde fayda vardır⁴⁵².

Bu sınırlı düzenlemelere kıyasla TMK daha kapsamlı koruma sağlamaktadır. TMK'nin bünyesinde barındırdığı kişiliği koruyucu hükümler, kişinin hukuken korunmaya değer varlıkları içindir. Kişisel verilerin korunması, kişilik hakkı şemsiyesinde fakat onun bağımsız bir uzantısı olarak değerlendirilmektedir⁴⁵³. 2016 yılında yürürlüğe giren KVKK'den önce, Anayasa ve TMK'nin kişiliği koruyucu hükümlerine başvurmak suretiyle kişisel verileri ilişkin koruma sağlanabilmekteydi⁴⁵⁴. Güncel durumda da KVKK md. 14/3 maddesinde, “kişilik hakları ihlal edilenlerin, genel hükümlere göre tazminat haklarının saklı olduğu” hüküm altına alınmış olduğundan, TMK'nin kişiliği koruyucu hükümleri olan md. 24 ve md. 25 kapsamında da kişisel verilerin korunması talebinde bulunulabilecektir. Diğer bir ifadeyle işçi adayı; işe alım

⁴⁵² Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 111; Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 445-46, 455; Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 178; Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 212.

⁴⁵³ Mustafa Dural ve Tufan Ögüz, *Türk Özel Hukuku: Kişiler Hukuku*, 24. bs., (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2024), II: 9; Rabia Özkan, “Kişisel Veri Koruma Hukukunun Kişilik Hakkının Korunması Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 3, sy. 2 (31 Aralık 2021): 707.

⁴⁵⁴ Özkan, “Kişisel Veri Koruma Hukukunun Kişilik Hakkının Korunması Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, 708; Hayrunnisa Özdemir, *Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009), 77.

sürecinde kişisel verilerinin hukuka aykırı işlenmesi durumunda doğrudan hukuk mahkemelerine başvurarak ihlalin durdurulmasını, başka ihlal tehlikesi varsa önlenmesini, ihlal sonrasında zararın tespitini ve tazminini isteyebilir⁴⁵⁵.

4.4.3. Cezai Yaptırımlar

Kişisel verilerin işlenmesinde hukuka aykırı davranılması durumunda ortaya çıkabilecek cezai yaptırımlar, KVKK'nin 17'nci maddesinde TCK'ye atfı yapılarak kısaca belirtilmiştir. KVKK md. 17/1 uyarınca, "Kişisel verilere ilişkin suçlar bakımından ... Türk Ceza Kanunu'nun 135 ila 140'ncü madde hükümleri" uygulanır. Dolayısıyla, kişisel verilerin işlenmesinde suç teşkil edebilecek davranışların neler olduğunun belirlenebilmesi için TCK hükümlerinin incelenmesi gerekir. İlgili TCK hükümlerince; kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak başkasına verilmesi veya ele geçirilmesi, hukuken yok edilmesi gereken kişisel verilerin yok edilmemesi hapis cezası ile cezalandırılır. Hapis cezası ancak gerçek kişiler bakımından uygulama alanı bulacağından, bu suçların söz konusu olması durumunda tüzel kişiler bakımından güvenlik tedbiri uygulanması yaptırımını öngörülmüştür.

Uygulamada, kişisel verilerin korunması bakımından hukuka aykırı hareket eden kişilerin bağlayıcı cezalar ile cezalandırılması nadirdir. Buna ek olarak, güvenlik tedbiri yaptırımının hapis cezasına kıyasla daha hafif bir nitelikte olduğunu belirtmek gerekir. Kişisel veri güvenliğine ilişkin önemli zararlar doğuran ihlallerin genellikle kurumsal uygulamalardan kaynaklandığı dikkate alındığında, özellikle tüzel kişiler için belirlenmiş olan yaptırımların caydırıcılık düzeyi yetersiz kalabilmektedir⁴⁵⁶.

4.4.4. İdari Yaptırımlar

Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin kabahatler KVKK'nin 18'inci maddesinde düzenlenmektedir. KVKK'nin belirlemiş olduğu yükümlülüklerden bu maddede

⁴⁵⁵ Gürsel, "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri," 771; Avcı, "İşçi Adayının Kişisel Verilerinin İşlenmesi", 263.

⁴⁵⁶ Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 442-43; Yılmaz ve Çavuşoğlu, *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*, 147; Bozatlı Sezen, *İşçilerin Bilişim Teknolojileri ile Gözetiminden Elde Edilen Verilerin Delil Niteliği ve İş Sözleşmesine Etkisi*, 138-41.

belirtilmiş olanların ihlal edilmesi durumunda, veri sorumlusu olan gerçek ve özel hukuk kişileri açısından idari para cezalarına hükmedilebilmektedir. Aydınlatma yükümlülüğüne ve veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin ihlal edilmesi, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun vermiş olduğu kararların yerine getirilmemesi, VERBİS'e kaydolma ve bildirim yükümlülüğüne aykırı davranma hâlinde idari para cezaları öngörülmüştür. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, idari para cezaları verebilmektedir. İdari para cezalarına karşı İdare Mahkemelerine itiraz yolu açıktır. İlgili hükümlerde yükümlülüklerin ihlali durumunda belirlenebilecek azami idari para cezalarının yüksek olması, kişisel verilerin güvenliğinde cezaların caydırıcılığının sağlanması bakımından makuldür⁴⁵⁷.

4.5. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlar için Regülasyon ve Politika Önerileri

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının işe alım süreçlerinde kullanılmasında, süreçlerin hukuka uygun ve şeffaf bir biçimde ilerleyebilmesi için belirli ilkelerin, düzenlemelerin ve tedbirlerin oluşturulması önem taşımaktadır. Bu bölümde, mevzu bahis uygulamaların yol açabileceği etik, hukuki ve teknik problemlerin önüne geçilebilmesine yönelik çözüm önerileri ele alınacaktır.

4.5.1. Eğitim Verilerinin Temsil Gücünün ve Güvenilirliğinin Artırılması

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının temel yapı taşı olan algoritmaların karar verme süreçlerindeki performansı, eğitim aşamasında kullanılan verilerin niteliksel yeterliliğine ve güvenilirliğine bağlıdır. Algoritmanın öğrenme safhasında kullandığı verileri sağlayanlar nihayetinde insanlar olduğundan, bu verilerin yerleşmiş birtakım ön yargılar barındırıyor olması mümkündür. Algoritmik karar verme süreçlerinin sağlıklı bir biçimde yürütülebilmesi için, bu verilerin seçiminde hem içeriğin hem de çeşitliliğinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir⁴⁵⁸.

Yukarıda belirtildiği üzere, kimi zaman mülakata girecek olan adayın sahip olduğu bir özelliği veya durumu, onu algoritmanın işe uygunluk değerlendirmesinde dezavantajlı

⁴⁵⁷ Küzeci, *Kişisel Verilerin Korunması*, 437-41; Bozatlı Sezen, *İşçilerin Bilişim Teknolojileri ile Gözetiminden Elde Edilen Verilerin Delil Niteliği ve İş Sözleşmesine Etkisi*, 135-38.

⁴⁵⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. "3.3.1. Algoritmik Ayrımcılık Kavramı" başlığı. Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık", 84, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı", 1710.

bir konuma getirebilmektedir⁴⁵⁹. Tutarlı ve işlevsel bir yapay zekâ aracından, aday değerlendirmesi yaparken tüm adaylara aynı muameleyi göstermesi ve eşit davranması beklenir. Bunun mümkün olabilmesi için de öğrenme verilerinin fizyolojik veya nörolojik açıdan diğer bireylerden farklı durumlara sahip olan kimseleri de kapsayacak nitelik ve çeşitlilikte olması gerekir⁴⁶⁰. Böylece, değerlendirme sürecinin doğası gereği dezavantaja sahip olabilecek bu bireyler de öğrenme verilerinde temsil edilmiş olur ve bütün adaylar mülakatta eşit değerlendirilebilir.

İkinci olarak, algoritmanın eğitilmesinde kullanılan verilerin güvenilir olması gerekir. Burada güvenilirlikten kasıt, algoritmanın ilk öğrenmeyi gerçekleştirdikten sonra karar verme aşamasına geçtiğinde, öğrenme verilerinin içerdiği insan ön yargısından kaynaklı olarak ayrımcılığa yol açmamasıdır. Algoritmik ayrımcılığa bu biçimde ortaya çıkması, bilinçli bir biçimde gerçekleşebileceği gibi farkına varılmaksızın da gerçekleşebilir⁴⁶¹. Bu sebeple, öğrenme verilerinin denetlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda algoritmik ayrımcılığın önüne geçilmesinde alınabilecek bir önlem, algoritmanın ayrımcılık yapmasına sebep olabilecek verilerin ayrıştırılması ve bunların algoritmanın eğitimi aşamasında kullanılmamasıdır⁴⁶². Algoritmanın ön yargı içeren kararlar vermesine yol açabilecek potansiyel verilerin tespiti, sistematik ön yargı kontrolü yapan araçlarla da gerçekleştirilebilmektedir⁴⁶³.

Yapay zekâ sistemlerinin algoritmik ayrımcılık yaptığı durumlar çoğu zaman karar verildikten sonraki süreçte anlaşıldığından, bu sistemler tarafından değerlendirilmiş olan adayların tecrübeleri ve geri bildirimleri büyük önem taşır. Bu geri bildirimler

⁴⁵⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.3.2. Video Mülakat Sistemlerinin Ortaya Çıkarabileceği Ayrımcılık Riski” başlığı.

⁴⁶⁰ Kammerer, “Hired by a Robot”, 830; Timmons, “Pre-Employment Algorithmic Bias”, 408; Chen, “Ethics and Discrimination”, 7; Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias”, 316; Güzel, Ugan Çatalakaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 88.

⁴⁶¹ Chen, “Ethics and Discrimination”, 5; Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias”, 305; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1720.

⁴⁶² Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1730; Kian Schmalenbach ve Sven Laumer, “Does Data-Driven Recruitment Lead to Less Discrimination? – A Technical Perspective” (15th International Conference on Wirtschaftsinformatik, Almanya, 2020), 5, 14; Hofeditz, Mirbabaie, Luther, Mauth ve Rentmeister, “Ethics Guidelines”, 151.

⁴⁶³ Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 210; Chen, “Ethics and Discrimination”, 7; Banu Aysolmaz, Deniz Iren ve Nancy Dau, “Preventing Algorithmic Bias in the Development of Algorithmic Decision-Making Systems: A Delphi Study”, 2020, 5267-69, doi:10.24251/HICSS.2020.648.

ışığında, sistemlerin performanslarının iyileştirilmesi ve sürecin daha adil bir yapıya kavuşması sağlanabilecektir⁴⁶⁴.

4.5.2. Karar Alma Süreçlerinde İnsan Gözetimi Odaklı Yaklaşımın Benimsenmesi

Yapay zekâ destekli mülakatlar bakımından değinilmesi gereken önemli bir risk de aday değerlendirme sürecinin tamamen otonom bir hâle getirilmesinin hak ihlalleri ile sonuçlanabilecek riskler doğurabileceğidir. Yapay zekâ destekli video mülakat sistemleri işe alım süreçlerinde önemli bir kolaylık imkânı sunuyor olsa da insan davranışlarının karmaşıklığını tam olarak anlayamamakta ve yansıtamamaktadır. Dolayısıyla, insan müdahalesinin tamamen saf dışı bırakılması ve sürecin baştan sona algoritmanın otoritesine ve işleyişine bırakılması, adayın aleyhine sonuçların doğmasına yol açabilecektir. Özellikle eğitim verisindeki ön yargıların karar verme süreçlerini etkilemesinin önüne geçilebilmesi bakımından, algoritmalar ile yürütülen süreçlere insanların dahil olabilmesi için güvenceler⁴⁶⁵ tanınması gerekir⁴⁶⁶.

Duygusal sezgi ve empati kurma yetisinden yoksun olan yapay zekâ, belirli bir noktaya kadar duyguları tanıyabilse ve yansıtabilse de nihayetinde insan değildir. Algoritmik karar verme süreçlerinden insan faktörünün tamamen çıkarılmaması, aynı zamanda, sürecin gayrı insanileştirici yönünün yumuşatılması bakımından da önemlidir. Bu bağlamda, insan değerlendiriciler karar verme sürecine doğrudan katılmasalar bile en azından son kararın verilmesi anında söz sahibi olmalıdır. Bu nedenle, bu tür yapay zekâ uygulamalar devamlı olarak insan gözetimi ve kontrolü altında kullanılmalıdır⁴⁶⁷.

Aynı doğrultuda, Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization veya ILO) de Çalışmanın Geleceği Raporu'nda algoritmalar ile yürütülen karar verme süreçlerinde insan gözetimini esas alan bir yaklaşım benimsediğini ifade etmiştir. Zira,

⁴⁶⁴ Hofeditz, Mirbabaie, Luther, Mauth ve Rentmeister, "Ethics Guidelines", 146; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, "İşverenin Algoritmik Yönetimi", 88-89; Bozkurt Gümrukçüoğlu ve Yakacak, "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı", 1731.

⁴⁶⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. "4.6.4. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlara Özgü Hukuki Düzenleme İhtiyacı" başlığı.

⁴⁶⁶ Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, "İşverenin Algoritmik Yönetimi", 90-91; Hunkenschroer ve Kriebitz, "Is AI Recruiting (Un)Ethical?", 203; Hofeditz, Mirbabaie, Luther, Mauth ve Rentmeister, "Ethics Guidelines", 146; Çanak Bozoflu, *Algoritmik İş İlişkileri*, 93-94, 159.

⁴⁶⁷ Hunkenschroer ve Kriebitz, "Is AI Recruiting (Un)Ethical?", 203, 209; Engin ve Ozan Özparlak, "İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık", 260.

iş e alım gibi aday ı doğrudan etkileyen önemli bir kararın verilmesinde aday, salt algoritmanın yapacağı bir değerlendirmeye tabi tutulmamalıdır⁴⁶⁸. Bu tür karar verme süreçlerinde insan müdahalesinin bulunması, adayın algoritmik değerlendirmenin nesnesi hâline gelmesinin de önüne geçecektir.

Bu bağlamda, insan gözetimi odaklı yaklaşımın bir gereği olarak, yapay zekâ destekli video mülakat sistemleri, aday değerlendirmesinde nihai ve tek karar verme mekanizması olarak kullanılmamalıdır. Bu sistemler yardımcı araçlar olarak kullanılmalı, düzenli olarak denetlenmeli ve sistemlerin verdiği kararlar insan denetleyiciler tarafından gözden geçirilmelidir⁴⁶⁹.

4.5.3. Yapay Zekâ Süreçlerinde Şeffaflık, Denetlenebilirlik ve Hesap Verebilirlik İlkelerinin Sağlanması

Yapay zekâ destekli sistemlerin kullanımında algoritmik ayrımcılığın gerçekleşmesi ve sürecin olabildiğince insan onuruna yakışır seyretmesi gerekliliğinin yanında, özellikle kişisel verilerin korunmasında önemli olan bir husus, sürecin şeffaflığı ve anlaşılabilirliğidir. Algoritmik şeffaflık, bir algoritmanın karar alma sürecinin erişilebilir ve açıklanabilir olmasını; algoritmik hesap verebilirlik ise, algoritmik sistemin tasarımı ve dolayısıyla algoritmik kararların belirleyicisi olan kişilerin sorumluluk üstlenmesini ifade etmektedir⁴⁷⁰.

İşe alımda yapay zekâ destekli video mülakatların aday değerlendirmesi yapmasında, yapay zekânın aldığı kararların yalnızca sonuçlarına değil, bu kararların nasıl alındığına da dikkat edilmesi gerekmektedir. Algoritmanın neye dayanarak değerlendirme yaptığı ve bir sonuca ulaşırken hangi yolu izlediği, hukuki güvenlik açısından önemlidir. Bu sebeple, iş e alım süreçlerinde kullanılan yapay zekâ destekli

⁴⁶⁸ Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 261; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 91; “Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work” (Cenevre: International Labour Organization, 2019).

⁴⁶⁹ Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 260; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 89; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İş e Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1729-31; Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 209.

⁴⁷⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Gülnihal Ahter Yakacak, “Yapay Zekanın İş e Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 72, sy. 4 (Şubat 2024): 1726-29.

sistemlerin karar verme mekanizmasının izlediği sürecin anlaşılabilir olması gerekir. Algoritmik karar verme ile ilişkili problemlerden biri de şeffaflık ve hesap verilebilirlik çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. Şeffaflık, hesap verebilirlik (açıklanabilirlik) ve kişisel verilerin güvenliği; yapay zekâ etik ilkelerinin başlıcalarıdır. Bu ilkeler doğrultusunda, yapay zekâ sistemlerinde olduğu gibi kararların otomatik alınmasında kullanılan verilerin ve bu verilerden edinilen bilgilerin hangi şekil ve amaçla kullanıldığının açıklanabilir olması gerekmektedir⁴⁷¹.

Bu bağlamda, algoritmanın değerlendirme sürecinde hangi kriterlere dayandığının açıklanabilir ve aynı zamanda denetlenebilir olması gerekmektedir. Aksi hâlde şeffaflık unsurunun eksikliği, adayın, algoritmanın arka planında karar verme sürecinin keyfi bir biçimde yürüdüğünü düşünmesine yol açabilmektedir⁴⁷². Ayrımcılık ve şeffaflık eksikliği riskleri, algoritmik karar vermenin getirdiği zorluklardandır. Şeffaflığın yetersiz olduğu bir durumda kişinin hakları ihlal edilmiş olsa bile bunun ayırdına varamaması mümkündür. Bu da dolaylı olarak etkili başvuru hakkının ihlalini teşkil etmektedir. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nda da belirtildiği üzere, yapay zekâ destekli sistemlere olan güvenin sağlanabilmesi ve temel hakların korunabilmesi için bu hususların etraflıca ele alınması gerekmektedir⁴⁷³. Zira; yapay zekâ destekli sistemlerin şeffaf, denetlenebilir ve hesap verebilir biçimde yapılandırılması hem adayın haklarının korunması hem de bu sistemlere duyulan güvenin sağlanması bakımından önemlidir.

Şeffaflık ve açıklanabilirlik bakımından problem, bazı yapay zekâ algoritmalarının bir karara nasıl vardığının insanlar tarafından tam olarak öngörülememesinden ve

⁴⁷¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1727-28; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 240; T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve T.C. Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, “Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2021-2025”, 2021, 28-61; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 92.

⁴⁷² Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1728; Çelik, “Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları”, 9; Lepri, Oliver, Letouzé, Pentland ve Vinck, “Fair, Transparent, and Accountable Algorithmic Decision-Making Processes”, 612; Tal Zarsky, “The Trouble with Algorithmic Decisions: An Analytic Road Map to Examine Efficiency and Fairness in Automated and Opaque Decision Making”, *Science, Technology, & Human Values* 41, sy. 1 (Ocak 2016): 119-29, doi:10.1177/0162243915605575.

⁴⁷³ Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 240-41; “The European Pillar of Social Rights Action Plan”, European Commission, Erişim Adresi: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>, Erişim Tarihi: 15 Haziran 2025.

anlaşılmasından doğmaktadır⁴⁷⁴. Yukarıda da değinildiği üzere, bu, yapay zekânın kara kutu etkisi⁴⁷⁵ olarak da adlandırılmaktadır. Özellikle daha gelişmiş düzeydeki kompleks algoritmaların bir sonuca neden vardıklarının anlaşılmasının imkânsız olması, işverene algoritmanın arkasına saklanma şansı verir. Bu da halihazırda işverenin daha avantajlı bir konumda olduğu işveren-işçi aday ilişkisinde, işverenin “sessizce” güçlenebileceği anlamına gelmektedir⁴⁷⁶.

Şeffaflık ilkesinin karar verme aşamasının yanında, algoritmanın eğitilmesinde kullanılacak verilerin toplanmasında da gözetilmesi gerekmektedir⁴⁷⁷. Diğer bir ifadeyle, aday, söz konusu bu verilerin nasıl bir eğitim yönteminde kullanıldığı ve hangi kaynaklardan elde edildiği gibi bilgileri makul ölçüde öğrenebilme imkânına sahip olmalıdır.

Bu doğrultuda, sistemin yalnızca onu geliştirenler tarafından değil, teknik bilgisi olmasa dahi bu sistemler tarafından değerlendirmeye alınan adaylar bakımından da anlaşılabilir olması gerekir. Adayın, sistemin “konuştuğu dili” anlamaksızın kişisel verilerinin işlendiği algoritmik karar verme sürecinde bilinç sahibi olduğu söylenemeyecektir. İnsanların anlayabileceği terimlerin listelenmesi, algoritmanın bu listeye erişmesinin sağlanması ve algoritmanın bu veriler üzerinden öğrenme gerçekleştirilmesi vasıtasıyla sistemin aday tarafından da anlaşılır kılınması mümkündür⁴⁷⁸.

⁴⁷⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Gülnihal Ahter Yakacak, “Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 72, sy. 4 (Şubat 2024): 1726-29.

⁴⁷⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. “3.1. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Sistemlerinin Yol Açması Olası Hukuki ve Etik Riskler” başlığı. Sağiroğlu ve Demirezen, *Yorumlanabilir ve Açıklanabilir Yapay Zeka ve Güncel Konular*, 47; Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*, 29; Sönmez, *An Analysis of the Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council Laying down Harmonised Rules on Artificial Intelligence (2021/0106) in the Context of Discrimination in Recruitment and New Horizons for Turkey*, 27; Badur, “Yapay Zeka Sistemlerinde Kişisel Verilerin Korunması”, 2542; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 257-59.

⁴⁷⁶ Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 51, 101; Badur, “Yapay Zeka Sistemlerinde Kişisel Verilerin Korunması”, 2542; Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*, 29; Hunkenschroer ve Kriebitz, “Is AI Recruiting (Un)Ethical?”, 202-3.

⁴⁷⁷ Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1880; Dilara Yüzer Eltimur, “İnsan Haklarının Korunması Bağlamında Yapay Zekâ Uygulamaları”, *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, sy. 2 (27 Aralık 2022): 584-85, doi:10.54704/akdhfd.1155778; Jesus Salgado-Criado ve Celia Fernandez-Aller, “A Wide Human-Rights Approach to Artificial Intelligence Regulation in Europe”, *IEEE Technology and Society Magazine* 40, sy. 2 (Haziran 2021): 4, doi:10.1109/MTS.2021.3056284; Çanak Bozoflu, *Algoritmik İş İlişkileri*, 103.

⁴⁷⁸ Kotil, *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*, 318; Finale Doshi-Velez, Mason Kortz, Ryan Budish, Christopher Bavitz ve Samuel J. Gershman, “Accountability of AI Under the Law:

Şeffaflığın ve anlaşılabilirliğin artırılması, adayın kişisel verilerinin işlenmesine yönelik rızasının durumuna doğrudan etki etmektedir⁴⁷⁹. Adayın, kişisel verilerinin algoritma tarafından işlenmesi için vereceği rızanın kuşkuya yer bırakmayacak şekilde özgür iradesinin ürünü olması gerekir⁴⁸⁰.

Bu çerçevede; algoritma eğitim verilerinin yeterliliği, insanların algoritmik karar verme süreçlerinde hâkim konumda olması, şeffaflığın algoritmanın eğitiminden başlayarak tüm aşamalarına yayılması ve adaylar bakımından anlaşılabilir bir yapıda olması için gerekli hukuki altyapının oluşturulması önerilmektedir. Bu süreçte kişisel verilerin güvenliğinin tam anlamıyla sağlanması için, mevcut hukuki düzenlemeleri tamamlayıcı nitelikte ve yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarına özgü düzenlemelere ihtiyaç vardır.

4.5.4. Yapay Zekâ Destekli Video Mülakatlara Özgü Hukuki Düzenleme İhtiyacı

Sürekli gelişen teknoloji, yeni imkânlar ve süreçleri beraberinde getirmesi insan yaşamını çeşitli biçimlerde etkilemektedir. Hukuk, dinamik bir yapıya sahip olduğundan bu gelişmelerden bağımsız değildir. İşe alım süreçlerine entegre edilen yapay zekâ destekli video mülakat teknolojileri de bu gelişmelerden biridir. Yeni olarak nitelendirilebilecek bu teknolojilerin hukuki düzlemde kendine özgü ve yeterli olacak şekilde yer edinme süreci henüz tamamlanmamıştır ve bu süreç zaman alacak gibi görünmektedir⁴⁸¹.

Türk hukukunda, işe alımda kullanılan yapay zekâ destekli video mülakatlara özgü özel düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu mülakat uygulamalarının kullanımından doğan zarar ve hak ihlallerinde başvurulabilecek hukuki düzenlemeler bulunmakla birlikte⁴⁸², genelde idari para cezaları ve tazminat ödenmesi gibi sonuçlar doğuran bu

The Role of Explanation”, *SSRN Electronic Journal*, 2017, 9, doi:10.2139/ssrn.3064761; Salgado-Criado ve Fernandez-Aller, “A Wide Human-Rights Approach to Artificial Intelligence Regulation in Europe”, 4.

⁴⁷⁹ Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1880; Yüzer Eltimur, “Yapay Zekâ Uygulamaları”, 584; Çanak Bozoflu, *Algoritmik İş İlişkileri*, 103-4.

⁴⁸⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. “4.1.2.1.1. Açık Rıza” başlığı.

⁴⁸¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Yapay Zekâ”, 243; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık”, 100.

⁴⁸² Ayrıntılı bilgi için bkz. “4.5. Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı İşlenmesi ve Sonuçları” ve “3.3.3. Algoritmik Ayrımcılığa Bağlı Hukuki Yaptırımlar” başlıkları.

düzenlemelerin çoğunlukla telafi edici nitelik taşıdığı görülmektedir. Dolayısıyla, işe alımda yapay zekâ kullanımından kaynaklanan ayrımcılığa karşı yeterli düzeyde bir koruma olduğundan söz edilememektedir. Kanaatimizce, işe alım süreçlerindeki ayrımcılığa ilişkin hukuki yaptırımların sınırlılığı önemli bir eksiklik⁴⁸³. Oysa, etkin bir hukuki korumanın sağlanabilmesinde, zarar henüz doğmadan önce uygulama alanı bulan önleyici hukuk kuralları da en az telafi edici hukuk kuralları kadar önemlidir. Bu sebeple; teoride kalmayacak ve uygulamada etkili olacak, somut nitelikte, önleyici hukuk kurallarına ihtiyaç vardır⁴⁸⁴.

Bazı yabancı hukuk sistemlerinde, işe alımda adaylar hakkında karar veren yapay zekâ sistemlerine yönelik hukuki düzenlemeler mevcuttur. Bu bağlamda önemli düzenleme örneklerinden biri Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'dür (GVKT). KVKK, genel olarak GVKT'yi model aldığından, bu iki düzenleme arasında pek çok paralel hüküm bulunmaktadır. Yukarıda bahsi geçen KVKK'nin 11/1(g) maddesi ile GVKT'nin 22/1 maddesi buna örnektir. Adaya otomatik işlemeye dayalı kararlara tabi olmama hakkı tanıyan bu iki hüküm kıyaslandığında; adayın yalnız aleyhine bir sonuç doğduğu ihtimalde uygulama alanı bulacak KVKK'ye kıyasla, bu şartın aranmadığı GVKT düzenlemesinin daha geniş bir koruma sağladığı kanaatinde olduğumuzu belirtmiştik⁴⁸⁵. İşçi adayının işe alım sürecinde ihlale açık kişisel verilerinin korunmasının daha etkili sağlanabilmesi adına; KVKK'de yer alan ve otomatikleştirilmiş veri işleme faaliyetine karşı bir itiraz mekanizması öngören bu hüküm, GVKT'deki gibi daha kapsayıcı bir koruma sağlayacak biçimde yeniden değerlendirilmelidir⁴⁸⁶.

⁴⁸³ Engin ve Ozan Özparlak, "İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık", 235; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı", 1747. Bu yöndeki görüş için bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık", içinde *İnsana Yakışır İş Serisi*, 1. bs., (İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2025), 1: 93-94.

⁴⁸⁴ Engin ve Ozan Özparlak, "İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık", 235-36, 261-62, 265; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı", 1747; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık", 93; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, "İşverenin Algoritmik Yönetimi", 87.

⁴⁸⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. "4.5. Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı İşlenmesi ve Sonuçları" başlığı.

⁴⁸⁶ Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, "İşverenin Algoritmik Yönetimi", 91; Engin ve Ozan Özparlak, "İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık", 271; Güçlütürk, *Yapay Zeka ve Verinin Kullanımı*, 339-41.

Bu bağlamda, adaya tanınan itiraz etme imkânının yanında, algoritmik karar alma süreçlerinde insan müdahalesini talep edebilme hakkı da tanınmalıdır⁴⁸⁷. GVKT md. 22/3 uyarınca, ilgili kişinin bu tür süreçlerde insan müdahalesini talep edebilme hakkı vardır⁴⁸⁸. AB Yapay Zekâ Yasası da bu konuda benzer bir yaklaşıma sahiptir: İşe alımda kullanılanları da kapsayan yüksek riskli yapay zekâ sistemleri, tasarımları gereği, karar verme sürecinde insan müdahalesine müsaade edecek biçimde yapılandırılmalıdır. Bize göre, insanlar; bu sistemlerin çalışma biçimlerini denetleyebilmeli, amaçlarına uygun kullanılıp kullanılmadıklarını değerlendirebilmeli ve sistemin kullanımından doğan etkileri yönetebilmelidir⁴⁸⁹.

GVKT’de yer alan ve konumuz bakımından önem taşıyan bir diğer düzenleme, GVKT’nin 35’inci maddesidir. Söz konusu madde; özellikle veri işleme faaliyetinde yeni teknolojilerin kullanıldığı durumlarda, gerçek kişilerin hak ve özgürlükleri yüksek risk altında bulunuyorsa, veri sorumlusuna bir veri koruma etki analizi yapma yükümlülüğü yüklemektedir. GVKT md. 35/7’ye göre, bu analiz ile; veri işleme süreci ve amaçları sistematik biçimde açıklanmalı, işleme faaliyetinin orantılılık ve gerekliliği değerlendirilmeli, yapay zekânın kararlarından kaynaklı olarak adayın hangi hak ve özgürlükleri bakımından ihlal riskinin söz konusu olduğu belirlenmelidir⁴⁹⁰.

İşe alımda kullanılan yapay zekâ sisteminin algoritmik ayrımcılığa yol açması ihtimali de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Algoritmanın eğitim verilerinin temsil gücünün ve güvenilirliğinin sağlanabilmesi için, mülakat esnasında adayın kişisel verileri işlenmeden önce bu analizin yapılması gerekir⁴⁹¹. Bu da adaya algoritmik bir karar verme sürecine konu olmadan önceki aşamada, kişisel veriler ile diğer hak ve özgürlüklerin korunmasında denetleyici bir mekanizmanın öngörüldüğü anlamına gelir.

⁴⁸⁷ Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 90; Oğuz, “Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık”, 1874.

⁴⁸⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşe Alımda Yapay Zekâ”, 247; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 270; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 91; Aislinn, “Algorithmic Discrimination at Work”, 168.

⁴⁸⁹ “The EU Artificial Intelligence Act”, *EU Artificial Intelligence Act*; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 267.

⁴⁹⁰ Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 88.

⁴⁹¹ Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, “İşverenin Algoritmik Yönetimi”, 88; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, “Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı”, 1739-40.

Otomatik karar verme süreçlerini ve genel olarak yapay zekâ araçlarının kullanımını konu alan bu düzenlemelerin yanında, özellikle işe alımda kullanılan yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarına dair düzenlemeler de bulunmaktadır. Bunlardan ilki, 2020’de Amerika Birleşik Devletleri’nin Illinois eyaletinde yürürlüğe girmiş olan Yapay Zekâ Video Mülakat Kanunu’dur. Bu kanun uyarınca, video mülakat yapılmadan önce adayın; mülakatta yapay zekâ uygulamasının kullanılacağı, bu uygulamanın nasıl çalıştığı, uygulamanın aday değerlendirmesi yaparken hangi ölçütleri esas aldığı konularında bilgilendirilmesi gerekir. Ayrıca, aday rıza göstermedikçe işverenin adayı yapay zekâ uygulamaları ile değerlendirmeye alması mümkün değildir⁴⁹². İşverenin mülakat sonrasındaki yükümlülükleri kapsamında ise demografik yapıyı rapor etmesi gerekir. Eğer ilk aday değerlendirme süreci tamamen yapay zekâ sistemleri aracılığıyla yürütülüyorsa, ikinci aşamada gerçekleşecek yüz yüze mülakat için yapay zekâ tarafından seçilmeyen adaylar ile işe alınan adayların ırk ve etnik kökenlerine dair bilgiler toplanmalıdır⁴⁹³. Dolayısıyla, Illinois Yapay Zekâ Video Mülakat Kanunu kişisel verilerin korunmasının yanında şeffaflığın sağlanması ve algoritmik ayrımcılığa ilişkin hükümlere de sahiptir.

İşe alımda kullanılan yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarına dair özel ve detaylı düzenlemelerin bulunması; algoritmik ayrımcılığın önlenmesi ve şeffaflığın sağlanması kaygılarının yanı sıra, özellikle kişisel verilerin korunması açısından kritik bir öneme sahiptir. Türk hukukunda KVKK bu uygulamalar bakımından genel bir hukuki çerçeve çizmekte ancak adaya sağladığı koruma düzeyi bakımından yabancı hukuk düzenlemelerine kıyasla yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle; Türk hukukunda daha somut ve etkin koruma sağlayacak düzenlemelerin geliştirilmesinde, ilgili yabancı hukuk düzenlemelerinin model alınması veya en azından başlangıç noktası olarak belirlenmesi yerinde olacaktır. Bu tür bir yaklaşım ile özellikle kişisel verilerin korunması hukukuna önemli katkılar sunulabilecektir. Yapay zekâ destekli video

⁴⁹² Söz konusu kanun, aynı zamanda, işverenin mülakatın video kaydını paylaşması ve bu videoların imhasına dair yükümlülükler de belirlemiştir. İlgili hükümler uyarınca, ancak adayın işe uygunluğunun değerlendirilmesinde bir üçüncü kişinin uzmanlığı veya teknik bilgisine başvurulması şart ise video kaydı bu kişilerle paylaşılabilir. Adayın talep etmesi durumunda, işverenin otuz gün içerisinde video kaydını yok etmesi gerekir. İşverenin, eğer başka kişilerle de bu video kayıt paylaşılmışsa, elektronik olarak alınmış yedekler de dahil olmak üzere bütün video kaydı kopyalarının silinmesini talep etmesi gerekir.

⁴⁹³ “Artificial Intelligence Video Interview Act”, *Illinois General Assembly*, Erişim Adresi: <https://www.ilga.gov/legislation/ilcs/ilcs3.asp?ActID=4015&ChapterID=68>, Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2025; Ajunwa, “An Auditing Imperative for Automated Hiring Systems”, 643-44; Engin ve Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, 265-66.

mülakat uygulamalarına özgü düzenlemelerin Türk hukukuna kazandırılması, güncel ihtiyaca yanıt verilmesi ve hukuki anlamda ileriye dönük adımlar atılması için bir gerekliliktir.



BÖLÜM V

SONUÇ

Bu tez çalışmasında, yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının işe alım süreçlerinde kullanımı; bu sistemlerin oluşturabileceği hukuki, etik ve teknik riskler ile bu risklere karşı geliştirilebilecek çözüm önerileri çerçevesinde ele alınmıştır. İnsan kaynakları alanındaki dijitalleşme sürecinin gelişimi doğrultusunda giderek yaygınlaşan bu teknolojiler, işe alım süreçlerinde verimlilik ve maliyet hususları başta olmak üzere bazı önemli avantajlar sağlamaktadır. Ancak bu avantajlarla birlikte; kişisel verilerin korunması, insan hakları, ayrımcılık, şeffaflık ve hesap verilebilirlik gibi temel değerlere yönelik ciddi tehditler de ortaya çıkabilmektedir.

İşe alımda kullanılan yapay zekâ destekli uygulamalar, doğaları gereği süreci otomatik olarak yürütebilme ve verimliliği artırma avantajlarına sahiptir. Bu avantajlar, özellikle çok sayıda başvuru alan ve bunları değerlendirmekle yükümlü insan kaynakları departmanları açısından söz konusu uygulamaları cazip kılmaktadır. Ancak, bu uygulamaların yalnızca işlevsel avantajları yönünden değerlendirilmesi makul bir yaklaşım değildir. Zira, işe alım süreci, işverenin işgücü ihtiyacını karşılamasına yönelik teknik bir aşamadan ibaret değildir. İşe alım, aynı zamanda; hukuki yükümlülüklerin, temel hak ve özgürlüklerin, taraflar arasındaki güç dengesinin dikkate alınmasını gerektiren çok boyutlu bir süreçtir. Bu sürecin çalışma hakkı, boyutu ile ele alınması gerekmektedir. Zira bireyin istihdama erişim imkanlarını, ayrımcılıktan korunma hakkını ve insana yakışır iş ilkesi doğrultusunda fırsat eşitliğini yakından ilgilendirmektedir. İşe alım süreçlerinin insan faktöründen tamamen bağımsız bir şekilde yürütülmesi, sistemin tarafsızlığını riske atmakta ve bu sistemlerin hakkaniyete aykırı kararlar vermesine yol açabilmektedir. Algoritmaların eğitildiği aşamada kullanılan verilerin içerdiği yapısal ön yargılar, sistematik ayrımcılığa yol açabilmekte ve insan davranışları her zaman yapay zekâ tarafından doğru biçimde yorumlanmayabilmektedir. Ayrıca adayların bu süreçte kişisel verilerinin hukuka uygun işlenmesi noktasında yeterli farkındalığa sahip

olmayabileceği, farkındalığa sahip olsa dahi işe alım sürecinde işveren karşısındaki dezavantajlı konumu gereği her zaman sürece müdahale imkânının olmayabileceği, özellikle mevcut hukuki altyapının yetersizliği nedeniyle sürecin şeffaflık ve denetlenebilirlikten uzaklaşarak işverenin inisiyatifine bağlı hâle gelebileceği dikkate alınmalıdır.

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının özellikle aday açısından doğurduğu sonuçlar geniş bir kapsamda ele alınmalıdır. Tez kapsamında yapılan incelemeler doğrultusunda, yapay zekâ algoritmasının eğitiminde kullanılan verilerin çeşitliliği ve güvenilirliğinin, bu uygulamaların karar kalitesinde belirleyici bir rol oynadığı anlaşılmaktadır. Algoritmik ayrımcılığın önlenmesi için bu verilerin; toplumdaki çeşitli grup ve bireyleri etkin biçimde temsil eden, bedensel ve zihinsel farklılıkları bulunan dezavantajlı grupları da içeren bir yapıda olması elzemdir. Bu noktada, verilerde yer alabilecek bilinçli veya bilinçsiz ön yargıların sistematik bir şekilde denetlenmesi, tespit edilmesi ve sürece dahil edilmemesi gerekmektedir.

Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının, adayların işe uygunluğunu değerlendirmede aldığı otomatik kararların sebep olabileceği riskleri azaltmanın bir yolu da karar alma sürecine insan müdahalesinin dahil edilmesidir. Bu sebeple, işe alım süreçlerinde yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarından faydalanılırken, bu uygulamaların insan değerlendiricileri destekleyen bir araç olarak konumlandırılması tavsiye edilmektedir. İşe alımda adayın değerlendirilmesi aşamasına insan gözetimi unsurunun katılmasına yönelik hukuki düzenlemelerin oluşturulması; sürecin güvenilirliği ve hakkaniyete uygunluğunun güvence altına alınması bakımından önemli bir gerekliliktir.

İşe alım süreci, işçi adayının mesleki ve kişisel yaşamını doğrudan şekillendirme potansiyeline sahip olması nedeniyle kritik bir öneme sahiptir. Ancak, daha önce belirttiğimiz üzere, bu süreçte alınacak kararlar algoritmik sistemlere bırakılabilmektedir. Bu sebeple, adayın ekonomik bağımsızlığını sağlamasında anahtar görevinde olan bu otomatik sürecin, yapay zekâ uygulamasını geliştiren ve kullanan kişiler kadar aday bakımından da -en azından makul bir ölçüde- anlaşılabilir olması gerekmektedir. Yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının nasıl çalıştığı yanında, adaya ait kişisel verilerin hangi amaçlarla ve hangi kriterlere göre

işlendiği de şeffaflık ilkesi kapsamında anlaşılır olmalıdır. Zira, bu uygulamaların kullanılması; adayın yüzü, beden dili, sesi gibi çeşitli biyometrik ve davranışsal verilerinin işlenmesini mümkün kılmaktadır.

Türk hukuk sisteminde hâlihazırda yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarına özgü doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu uygulamaların kullanımı sebebiyle meydana gelebilecek ihtilaflarda başvurulabilecek mevcut mevzuat çoğunlukla genel ilkeler düzeyinde kalmakta ve önleyici olmaktan ziyade telafi edici nitelikte hükümler içermektedir. Ancak, işçi adaylarının haklarının etkin biçimde korunabilmesi için önleyici nitelikte özel hukuk kurallarına ihtiyaç vardır. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü, AB Yapay Zekâ Yasası ve ABD Illinois Yapay Zekâ Video Mülakat Kanunu gibi örnekler, Türkiye'nin bu alandaki hukuki düzenleme eksikliklerini gidermek üzere dikkate alabileceği önemli modeller teşkil etmektedir. Bu çerçevede, kanaatimizce Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun otomatik karar verme sistemleri dikkate alınarak yeniden yapılandırılması ve yapay zekânın çalışma hayatına etkilerine özgü düzenlemelerle desteklenmesi, ayrıca genel olarak yapay zeka teknolojilerine ilişkin hukuki düzenlemeler getirilmesi algoritmik değerlendirme süreçlerinde bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin daha etkin korunmasına olanak tanıyacaktır.

Sonuç olarak, çalışmamızda yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının yalnızca teknik değil, hukuki ve toplumsal boyutları olan karmaşık yapılar olduğu ortaya konmuştur. Teknolojik gelişmelerin ürünü olan yapay zekâ araçlarının insan merkezli bir yaklaşıma uyumlu şekilde kurgulanması ve kullanılması, adayların kişisel verilerinin ve genel anlamda hakları ile menfaatlerinin korunması açısından kritik öneme sahiptir. İnsan kaynakları süreçleri ile yapay zekâ destekli video mülakat uygulamalarının sağlıklı ve dengeli biçimde bütünleştirilebilmesi için, bu alana özgü çok disiplinli bir hukuki ve kurumsal çerçevenin oluşturulması gerekliliği açıktır. Gelecekte işe alımda kullanılan yapay zekâ uygulamalarının daha da yaygınlaşacağı öngörüsüyle; bu uygulamaların tasarımından uygulamasına, denetiminden hesap verebilirliğine kadar tüm aşamalarda insan onurunu, veri güvenliğini ve ayrımcılıkla mücadeleyi esas alan bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Türkiye'nin bu süreci geciktirmeden hukuki ve teknik düzeyde bütüncül bir şekilde ele alması, yalnız bireylerin haklarını korumakla kalmayacak, aynı zamanda yapay zekâ teknolojilerine olan toplumsal güveni de artıracaktır.

REFERANSLAR

15. D., E. 2016/10500 K. YD. T. 6.7.2017.

19 HD., 01.12.2005, 2865/11959.

6669 Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, 6669 § (2016). Erişim Tarihi: 20.06.2025. <https://www.lexpera-com-tr.offcampus.ihu.edu.tr/mevzuat/kanunlar/kisisel-verilerin-otomatik-isleme-tabi-tutulmasi-karsisinda-bireylerin-korunmasi-sozlesmesinin>.

6698 Sayılı Kanunda Yer Alan Terimler. Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2025. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4186/6698-Sayili-Kanunda-Yer-Alan-Terimler>.

Abdulrahim, Abdul Z. ve Michael Famoroti. *A Noxious Market for Personal Data*. Önbaskı. doi:10.48550/arXiv.2001.00457.

Abraha, Halefom. “Regulating Algorithmic Employment Decisions Through Data Protection Law”. *European Labour Law Journal* 14, sy. 2 (Haziran 2023): 172-91. doi:10.1177/20319525231167317.

Abudureyimu, Yiliyaer ve Yücel Oğurlu. “Yapay Zekâ Uygulamalarının Kişisel Verilerin Korumasına Dair Doğurabileceği Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 20, sy. 41 (30 Eylül 2021): 765-82. doi:10.46928/iticusbe.863505.

Acar Ünal, Özlem. “Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü.” *Banka ve Finans Hukuku Dergisi* 8, sy. 32 (2019): 1325–1378.

Acemoglu, Daron. “Harms of AI”. National Bureau of Economic Research Paper Series, 2021. Erişim Tarihi: 05.04.2025. <https://www.nber.org/papers/w29247>.

Açık Rıza. Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Erişim Tarihi: 14.04.2025. <https://kvkk.gov.tr/yayinlar/A%C3%87IK%20RIZA.pdf>.

Adal, M. Zeki. “İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Seçiminin Hukuki Boyutu”. *Beykoz Akademi Dergisi* 4, sy. 1 (16 Şubat 2016): 72-88. doi:10.14514/BYK.m.21478082.2016.4/1.72-88.

Adventis Finance. “What to Expect with HireVue Interviews”. Erişim Tarihi: 05.04.2025. <https://www.adventiscg.com/learning-center/what-to-expect-with-hirevue-interviews>.

Aislinn, Kelly-Lyth. “Algorithmic Discrimination at Work”. *European Labour Law Journal* 14, sy. 2 (Haziran 2023): 152-71. doi:10.1177/20319525231167300.

- Ajunwa, Ifeoma. "An Auditing Imperative for Automated Hiring Systems". *Harvard Journal of Law & Technology* 34, sy. 2 (2021): 621-99.
- Ajunwa, Ifeoma. "Automated Video Interviewing as the New Phrenology". *Berkeley Technology Law Journal* 36 (04 Haziran 2022): 103-54.
- Akar, Öyküm. "S-33 İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yapay Zeka Uygulamaları". İçinde *1. Uluslararası Yapay Zeka ve Veri Bilimi Kongresi*, 244-49. İzmir, 2021.
- Akduman, Gülbeniz. "Dijital İşe Alım: Dijital Dünya'nın İnsan Kaynakları İşe Alım Fonksiyonuna Etkisinin Kavramsal ve Uygulama Örnekleriyle Değerlendirilmesi". *International Journal of Arts & Social Studies* 2, sy. 3 (12 Ocak 2019): 24-44.
- Akgül, Alper. "Kişisel Verilerin İşlenmesi Suretiyle Gerçekleşen Kişilik Hakkı İhlallerine İlişkin Davalarda Uygulanacak Hukukun ve Yetkili Mahkemenin Tespiti". *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, sy. 58 (04 Nisan 2024): 211-46. doi:10.54049/taad.1466854.
- Akipek Öcal, Şebnem. "Yapay Zekâ ve Hukuki Niteliği." In *Hukuk Perspektifinden Yapay Zekâ*, edited by Erdem Büyüksağış, 7-27. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Akkurt, Sinan Sami. "Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış". *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 2, sy. 1 (30 Haziran 2020): 20-32.
- Akyiğit, Ercan. *Bireysel İş Hukuku*. 3. bs. Ankara: Seçkin Hukuk, 2023.
- Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. 15. bs. Ankara: Seçkin Hukuk, 2024.
- Albright, Linda, David A. Kenny ve Thomas E. Malloy. "Consensus in Personality Judgments at Zero Acquaintance." *Journal of Personality and Social Psychology* 55, sy. 3 (1988): 387-95. doi:10.1037/0022-3514.55.3.387.
- Alois, Antonio ve Elena Gramano. "Artificial Intelligence Is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the Eu Context". *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, sy. 1 (18 Haziran 2019): 101-27.
- Alp, Mustafa ve Betül Erkanlı Başbüyük. "İş Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı". *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 21, sy. Özel Sayı (2024): 3-44.
- Alpagut, Gülsevil ve Aybüke Karaca Yağcı. "İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması ve Ayrımcılık". *Sicil İş Hukuku Dergisi* 2, sy. 49 (2023): 11-44.
- Alpaydın, Ethem. *Introduction to Machine Learning*. 4. bs. MIT Press, 2020.

- Ambady, Nalini ve Robert Rosenthal. "Thin Slices of Expressive Behavior as Predictors of Interpersonal Consequences: A Meta-Analysis". *Psychological Bulletin* 111, sy. 2 (Mart 1992): 256-74. doi:10.1037/0033-2909.111.2.256.
- Andrews, Lori ve Hannah Buchert. "Automating Discrimination: Ai Hiring Practices and Gender Inequality". *Cardozo Law Review* 44, sy. 1 (2022): 145-202.
- Angwin, Julia, Jeff Larson, Surya Mattu ve Lauren Kirchner. "Machine Bias". *ProPublica*, 23 Mayıs 2016, Erişim Tarihi: 05.04.2025. <https://www.propublica.org/article/machine-bias-risk-assessments-in-criminal-sentencing>.
- Antalya, O. Gökhan ve Işıl Yelkenci. *Marmara Hukuk Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. C. 1. V/1,1 c. Ankara: Seçkin Hukuk, 2019.
- Antalya, O. Gökhan ve Murat Topuz. *Marmara Hukuk Yorumu Eşya Hukuku: Giriş, Temel Kavram Ve İlkeler – Zilyetlik – Tapu Sicili*. 4. bs. C. IV/1. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- Antalya, O. Gökhan ve Murat Topuz. *Marmara Hukuk Yorumu Medeni Hukuk Cilt: I (Giriş – Temel Kavramlar – Başlangıç Hükümleri)*. 5. bs. C. 1. Ankara: Seçkin Hukuk, 2024.
- Antalya, Osman Gökhan, Faruk Acar, Çisil Durgun Arslan, Başak Görgeç ve Işıl Yelkenci. *Marmara Hukuku Yorumu, Cilt: V/1 - Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı*. 1. bs. Ankara: Seçkin Hukuk, 2025.
- Anwat, Dhanashri, Prajakta Derle, Payal Nagare, Siddhi Dhavale ve H R Agashe. "Facial Expression and Sound Analysis for Interview Assessment: An AI-Based Application" 11, sy. 4 (2024).
- Arıkan, Mustafa. "Culpa in Contrahendo Sorumluluğu". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 17, sy. 1 (19 Haziran 2009): 69-89.
- Artificial Intelligence Act, (EU) 2024/1689 § (2024).
- Aşan, Gülistan. "Türk Hukukunda İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu". Yüksek Lisans Tezi, T.C İstanbul Medeniyet Üniversitesi, 2021.
- Atasoy, Kemal. "Kişilik Hakkı Kapsamında Sosyal Medyada Kişisel Verilerin Korunması ve Veri Sahibinin Rızası". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 22, sy. 3 (16 Aralık 2016): 269-301.
- Avcı, Volkan. "İşçi Adayının Kişisel Verilerinin İşlenmesi". *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 41, sy. 2 (2022).
- Avrupa Birliği Parlamentosu. *European Parliament Resolution of 16 February 2017 with Recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103(INL))*. Official Journal of the European Union, C 252.
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1950). <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/aihs/>.

- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1950).
<https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf>.
- Ayan, Hasan Alparslan. “İş Hukukunda Eğilimli İşletmeler”. *Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 14, sy. 2 (2024): 254-94.
- Ayan, Hasan Alparslan. “İşçinin İşe Alınmasında Politik Görüşün Araştırılması”. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7, sy. 1 (2024): 1-26.
- Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 03.09.2018, Erişim Tarihi: 23.05.2025. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180310-5.htm>.
- Aydınlı, İbrahim. “İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım”. *Kamu-İş* 8, sy. 1 (2005): 18.
- Aydınlı, İbrahim. *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*. 1. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2004.
- Aynı İyzerinde Çalışan Bazı Kadınlara Kreş İmkânı Sağlanırken Bazılarına Bu İmkânın Tanınmaması Nedeniyle Ayrımcılık Yasağının İhlal Edilmesi, No. BB 11/22 (Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi, 27 Ocak 2022).
- Aysolmaz, Banu, Deniz İren ve Nancy Dau. “Preventing Algorithmic Bias in the Development of Algorithmic Decision-Making Systems: A Delphi Study”, 2020. doi:10.24251/HICSS.2020.648.
- Babu, V. Sowri ve Krishna Banana. “A Study on Narrow Artificial Intelligence - an Overview”. *International Journal of Engineering Science and Advanced Technology* 24, sy. 4 (04 Nisan 2024): 210-19.
- Badur, Emel. “Kişisel Verilerin Kişiliğın Başlangıcı ve Sonu Ötesinde Korunması”. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 27, sy. 3 (31 Temmuz 2023): 3-32. doi:10.34246/ahbvuhfd.1280713.
- Badur, Emel. “Yapay Zeka Sistemleri Kullanılarak Yapılan İşleme Faaliyetlerinde Kişisel Verilerin Korunması”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 32, sy. 4 (28 Aralık 2024): 2525-60. doi:10.15337/suhfd.1522309.
- Bales, Richard A. ve Katherine V. W. Stone. “The Invisible Web at Work: Artificial Intelligence and Electronic Surveillance in the Workplace”. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 2020, 1-62.
- Barocas, Solon ve Andrew D. Selbst. “Big Data’s Disparate Impact”. *SSRN Electronic Journal*, 2016. doi:10.2139/ssrn.2477899.
- Barrick, Murray R., Gregory K. Patton ve Shanna N. Haugland. “Accuracy of Interviewer Judgments of Job Applicant Personality Traits”. *Personnel Psychology* 53, sy. 4 (Aralık 2000): 925-51. doi:10.1111/j.1744-6570.2000.tb02424.x.

- Bartow, Ann. "Our Data, Ourselves: Privacy, Propertization, and Gender." *University of San Francisco Law Review*, 2000.
- Basch, Johannes M., Falko Brenner, Klaus G. Melchers, Stefan Krumm, Luise Dräger, Helen Herzer ve Evelyn Schuwerk. "A Good Thing Takes Time: The Role of Preparation Time in Asynchronous Video Interviews". *International Journal of Selection and Assessment* 29, sy. 3-4 (Aralık 2021): 378-92. doi:10.1111/ijsa.12341.
- Bayarçelik, Ebru Beyza. "Dijital Dönüşümün İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri". İçinde *Dijital Dönüşüm ve İnovasyon: 4. Uluslararası Yeni Medya Konferansı (25-26 Nisan 2019, İstanbul, Türkiye)*, 59-76.
- Beytar, Erbil. *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*. 2. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Bishop, Katie. "Can social media scraping find you the right person for the job?" *Unleash*, 05 Ekim 2021, Erişim Tarihi: 02.04.2025. <https://www.unleash.ai/talent-acquisition/social-media-scraping-ai-hiring-recruitment/>.
- Black, J. Stewart ve Patrick Van Esch. "AI-Enabled Recruiting: What Is It and How Should a Manager Use It?" *Business Horizons* 63, sy. 2 (Mart 2020): 215-26. doi:10.1016/j.bushor.2019.12.001.
- Borkenau, Peter, Nadine Mauer, Rainer Riemann, Frank M. Spinath ve Alois Angleitner. "Thin Slices of Behavior as Cues of Personality and Intelligence". *Journal of Personality and Social Psychology* 86, sy. 4 (2004): 599-614. doi:10.1037/0022-3514.86.4.599.
- Bozatlı Sezen, Gizem. *İşçilerin Bilişim Teknolojileri ile Gözetiminden Elde Edilen Verilerin Delil Niteliği ve İş Sözleşmesine Etkisi*. Şubat 2025. Ankara: Adalet Yayınevi, 2025.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz ve Gülnihal Ahter Yakacak. "Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 72, sy. 4 (14 Şubat 2024): 1701-57. doi:10.33629/auhfd.1403311.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, Ersun Civan, Eda Manav Özdemir, Burcu Savaş Kutsal ve Ahmet Evcimen. *İş Hukukunda Uzman Arbuluculuk*. Ankara: Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Daire Başkanlığı, 2023.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu". İçinde *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, editörler Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ, 19-101. Beta Yayıncılık, 2017.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık". İçinde *İnsana Yakışır İş Serisi*, 1. bs, 1:81-103. İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2025.

- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. “İşe Alımda Yapay Zekâ Kullanımının Kişisel Verilerin Korunması Bakımından Etki ve Sonuçları.” İçinde II. Uluslararası Kişisel Verileri Koruma Kongresi Bildiri Metinleri Kitapçığı KVKK Yayınları No: 78, 16–17 Kasım 2023, 237–54. Ankara: Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 2023.
- Brenner, Falko S., Tuulia M. Ortner ve Doris Fay. “Asynchronous Video Interviewing as a New Technology in Personnel Selection: The Applicant’s Point of View”. *Frontiers in Psychology* 7 (14 Haziran 2016). doi:10.3389/fpsyg.2016.00863.
- Büyük, Emine. “Yapay Zekâ Teknikleri ile Personel Seçimi ve Değerlendirmesi”. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi, 2023.
- Büyüksağış, Erdem, Elif Ceren Türkoğlu ve Onur Alptekin. “Yapay Zekâ İşletenin Hukuki Sorumluluğu”. İçinde *Hukuk Perspektifinden Yapay Zekâ*, 1. bs, 57-110. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Cahn, Naomi, June Carbone ve Nancy Levit. “Discrimination by Design”. *Arizona State Law Journal* 51, sy. 1 (2019): 1-69.
- Can, Halil, Şahin Kavuncubaşı ve Selami Yıldırım. *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. 9. bs. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2020.
- Canbolat, Ferhat. “Hukuki İşlemlerde ‘Amaç’”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 20, sy. 1: 61-77.
- Carney, Dana R., C. Randall Colvin ve Judith A. Hall. “A Thin Slice Perspective on the Accuracy of First Impressions”. *Journal of Research in Personality* 41, sy. 5 (Ekim 2007): 1054-72. doi:10.1016/j.jrp.2007.01.004.
- Case of Biao V. Denmark, No. 38590/10 (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 24 Mayıs 2016).
- Ceza Muhakemesi Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 659 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve Gerekçesi, 16 Şubat 2024.
- Chen, Zhisheng. “Ethics and Discrimination in Artificial Intelligence-Enabled Recruitment Practices”. *Humanities and Social Sciences Communications* 10, sy. 1 (13 Eylül 2023): 1-12. doi:10.1057/s41599-023-02079-x.
- Civan Kemiksiz, Rukiye. “Büyük Veri Çağında Kişisel Veri Güvenliği Üzerine Bir Alan Araştırması: Dijital Yerliler ve Dijital Göçmenlerin Güvenlik Alguları”. *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi* 9, sy. 1 (2022): 64-91.
- Civan, Orhan Ersun. *İşçinin Yan Yükümlülükleri*. 1. bs. İstanbul: Beta Yayınevi, 2021.
- Cormen, Thomas H., Charles E. Leiserson, Ronald L. Rivest ve Clifford Stein. *Introduction to Algorithms*. 4. bs. England: The MIT Press, 2022.
- Çakan, Cansu. “Kişilik Hakkı Kapsamında Korunan Bir Değer Olarak Kişisel Veriler”. *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, sy. 2 (Aralık 2013).

- Çanak Bozoflu, Kardelen. *Yapay Zeka Çağında Algoritmik İş İlişkileri*. 1. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025.
- Çankaya, Yiğitcan. “İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği”. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Atılım Üniversitesi, 2019.
- Çankaya, Yiğitcan. *Yapay Zekânın İş İlişkisine Etkileri*. 1. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024.
- Çavdar, Pelin. “Türk Hukukunda Dürüstlük ve İyiniyet İlkelerinin Karşılığı Olarak İngiliz Hukukunda ‘Good Faith’ İlkesi”. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, sy. 1 (Bahar 2022): 163-85.
- Çelik, Ezgi Sima. “İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği: Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları”. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 6, sy. 1 (2024): 1-13.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. 36. bs. İstanbul: Beta Yayınevi, 2023.
- Çeliktutan, Oya ve Hatice Güneş. “Automatic Prediction of Impressions in Time and across Varying Context: Personality, Attractiveness and Likeability”. *IEEE Transactions on Affective Computing* 8, sy. 1 (01 Ocak 2017): 29-42. doi:10.1109/TAFFC.2015.2513401.
- Çetinkaya, Melek ve Hatice Özutku. “Üst Düzey Yöneticilerin Sahip Olması Gereken Yöneltil Yetkinliklerin Belirlenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sy. 26 (Nisan 2010): 16.
- Damar, Muhammet, Ahmet Özen, Eren Özoguz ve Fatih Safa Erenay. “Super AI, Generative AI, Narrow AI and Chatbots: An Assessment of Artificial Intelligence Technologies for The Public Sector and Public Administration”. *Journal of AI* 8, sy. 1 (31 Aralık 2024): 83-106.
- Demir, Kübra. “İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi ve İşverenin Sorumluluğu”. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, sy. 2 (27 Aralık 2022): 1075-90. doi:10.54704/akdhfd.1174311.
- Demircioğlu, Huriye Reyhan. *Güven Esası Uyarınca Sözleşme Görüşmelerindeki Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo Sorumluluğu)*. Ankara: Yetkin Basımevi, 2009.
- Disney Internships. “What happens in Hirevue and how should I prepare?” Erişim Tarihi: 22.05.2025. <https://support.disneyinterns.com/hc/en-us/articles/32969774099348-What-happens-in-Hirevue-and-how-should-I-prepare>.
- Doğan, Altan. “Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Fonksiyonları”. *Journal of Internet Applications and Management* 2, sy. 2 (10 Ocak 2011): 51-80.

- Doğan, Mehtap. “Öğreniyorum, O halde Varım: Yapay Öğrenme”. *Türkiye Yapay Zeka İnisyatifi*, Erişim Tarihi: 05.06.2021. <https://turkiye.ai/ogreniyorum-o-halde-varim-yapay-ogrenme/>.
- Domingos, Pedro. “A Few Useful Things to Know about Machine Learning”. *Communications of the ACM* 55, sy. 10 (Ekim 2012): 78-87. doi:10.1145/2347736.2347755.
- Doshi-Velez, Finale, Mason Kortz, Ryan Budish, Christopher Bavitz, Samuel J. Gershman, David O’Brien, Stuart Shieber, Jim Waldo, David Weinberger ve Alexandra Wood. “Accountability of AI Under the Law: The Role of Explanation”. *SSRN Electronic Journal*, 2017. doi:10.2139/ssrn.3064761.
- Doucet, L., B. Shao, L. Wang ve G. R. Oldham. “I know how you feel, but it does not always help: Integrating emotion recognition, agreeableness, and cognitive ability in a compensatory model of service performance”, *Journal of Service Management*, 27, sy. 3 (2016): 320-338. doi:10.1108/JOSM-11-2014-0307
- Durak, Yasemin. “Güven Sorumluluğu ve ‘Culpa In Contrahendo’”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 25, sy. 1 (08 Ekim 2017): 239-88.
- Dural, Mustafa ve Tufan Ögüz. *Türk Özel Hukuku: Kişiler Hukuku*. 24. bs. C. II. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2024.
- Dülger, Murt Volkan. “İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması”. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, sy. 1 (04 Ocak 2018): 71-144.
- Ege, Enes. “KoçSistem, yapay zeka uygulaması KAI’yi hayata geçirdi”. *Anadolu Ajansı*, Erişim Tarihi: 13.06.2024. <https://www.aa.com.tr/tr/isdunyasi/holding/kocsistem-yapay-zeka-uygulamasi-kaiyi-hayata-gecirdi/688329>.
- Eightfold AI. “AI-powered screening: It’s not about keywords”. Erişim Tarihi: 24.03.2025. <https://eightfold.ai/use-case/candidate-screening/>.
- Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku*. 6. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024.
- Electronic Privacy Information Center. “HireVue, Facing FTC Complaint From EPIC, Halts Use of Facial Recognition”, Erişim Tarihi: 01.12.2021. <https://epic.org/hirevue-facing-ftc-complaint-from-epic-halts-use-of-facial-recognition/>.
- Engin, E. Murat ve Başak Ozan Özparlak. “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”. *İçinde Hukuk Perspektifinden Yapay Zekâ*, 1. bs, 227-80. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Engler, Alex. “For some employment algorithms, disability discrimination by default”. *Brookings*, Erişim Tarihi: 31.09.2019. <https://www.brookings.edu/articles/for-some-employment-algorithms-disability-discrimination-by-default/>.

- Erdem, Ali Rıza. “Ayrımcılığın Kavramsal Analizi”. *Uluslararası İnsan ve Sanat Araştırmaları Dergisi* 4, sy. 4 (Haziran 2020): 12-20.
- Erdoğan, Belgin. *Roma Eşya Hukuku*. 10. baskı. İstanbul: Der Yayınları, 2024.
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 29. bs. Ankara: Legem Yayınevi, 2024.
- Erişkon Cangil, Binnur. “Beden Dili ve Kültürlerarası İletişim”. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi* 1, sy. 2 (22 Mart 2012): 69-78.
- Erkanlı, Betül. “Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri”. Yüksek Lisans, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, 2013.
- Erkutlu, Hakan. “Artificial Intelligence and Human Resources Management: Transformation in the Workplace”. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi* 15, sy. 1 (27 Mart 2025): 346-57. doi:10.30783/nevsosbilen.1622590.
- Ermumcu, Senem. “Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverenlere Yükllediği Sorumluluklar.” *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi* 8, sy. 2 (29 Aralık 2021): 440–61. doi:10.47097/piar.1008239.
- Ertürk, Şükran. *İş İlişkisinde Temel Haklar*. 1. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2002.
- Eryiğit, Nimet. “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Teknolojilerin Kullanımı ve İş Organizasyonu”. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 6, sy. 2 (Aralık 2024): 76-88.
- EU Artificial Intelligence Act. “The EU Artificial Intelligence Act”, t.y. <https://artificialintelligenceact.eu/>.
- European Commission. “The European Pillar of Social Rights Action Plan”. Erişim Tarihi: 15.06.2025. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>.
- European Parliament. *European Parliament Resolution of 20 October 2020 with Recommendations to the Commission on a Civil Liability Regime for Artificial Intelligence (2020/2014(INL))*. Official Journal of the European Union, C 404.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Başkan. *İş Hukuku*. 11. bs. İstanbul: Beta Yayınevi, 2024.
- Eyrenci, Öner. “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”. *İçinde İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı*, 239-62. İstanbul, 1991.
- Gkinko, Lorentsa ve Amany Elbanna. “Hope, tolerance and empathy: employees’ emotions when using an AI-enabled chatbot in a digitalised workplace”. *Information Technology & People* 35, sy. 6 (Mayıs 2022): 1714-43.

- Gökkaya, Öznur, Hasan Latif ve Gazi Uçkun. “İş Arama Sürecinde İş İlanı Çözümlemesi ve İş Arayan - İş İlanı Uyumu”. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015, 38.
- Güçlütürk, Osman Gazi. *Yapay Zeka ve Verinin Kullanımı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Gündoğmuş, Emine, Fatma Zehra Yıldız, Emine Atalay ve Birsen Yener Aydın. “Yapay Zeka ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Geleceği”. İçinde 19. *Uluslararası İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*, 180-88. Kayseri, 2020.
- Gürsel, İlke. “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkinde Etkileri.” *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 13, sy. 50 (2016): 763-848.
- Güvel, Övünç. “Roma Hukukunda Sorumluluk”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 25, sy. 2 (19 Aralık 2017): 401-32. doi:10.15337/suhfd.359990.
- Güvenç, Özgür. “Culpa In Contrahendo Sorumluluğu Bağlamında Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi”. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi)* 18, sy. 3-4 (2014): 363-405.
- Güzel, Ali, Deniz Ugan Çatalkaya ve Hande Heper. “İş Hukukunun Yapay Zeka ile Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi”. *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi* 15, sy. Özel Sayı (2023): 25-110.
- Haan, Katherine. “22 Top AI Statistics And Trends”. *Forbes*, 16 Ekim 2024. Erişim Tarihi: 20.05.2025. <https://www.forbes.com/advisor/business/ai-statistics/>.
- Hale, Tom. “This Viral Video Of A Racist Soap Dispenser Reveals A Much Bigger Problem In Tech”. *IFL Science*, 18 Ağustos 2017.
- Hanley, Daniel ve Sally Hubbard. “Eyes Everywhere: Amazon’s Surveillance Infrastructure and Revitalizing Worker Power”. *SSRN Electronic Journal*, 2020. doi:10.2139/ssrn.4089862.
- Hazar Erdiñç, Göksu. “Ölçülülük İlkesi ve Açık Rıza Kapsamında Biyometrik Verilerin İşlenmesi”. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 2, sy. 1 (30 Haziran 2020): 1-19.
- Hazel, Jessica L. “Personal Data as Property.” *Syracuse Law Review* 70 (2020): 1055-1113.
- Hemamou, Léo, Ghazi Felhi, Vincent Vandenbussche, Jean-Claude Martin ve Chloé Clavel. “HireNet: A Hierarchical Attention Model for the Automatic Analysis of Asynchronous Video Job Interviews”. *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence* 33, sy. 01 (17 Temmuz 2019): 573-81. doi:10.1609/aaai.v33i01.3301573.

- Henle, A. Christine, Brian R. Dineen ve Michelle K. Duffy. "Assessing Intentional Resume Deception: Development and Nomological Network of a Resume Fraud Measure". *Journal of Business and Psychology*, 16 Aralık 2017, 87-106.
- HeroHunt.ai. "AI candidate screening". Erişim Tarihi: 25.04.2025. <https://www.herohunt.ai/ai-candidate-screening>.
- Hickok, Merve ve Nestor Maslej. "A policy primer and roadmap on AI worker surveillance and productivity scoring tools". *AI and Ethics* 3 (2023): 673-87. doi:10.1007/s43681-023-00275-8.
- Hildebrandt, Mireille. "The Dawn of a Critical Transparency Right for the Profiling Era". İçinde *Digital Enlightenment Yearbook 2012*, 41-56, 2012.
- Hireflix. "Hireflix". Erişim Tarihi: 23.12.2024. <https://hireflix.com>.
- HireVue. "Airline improves hire time with video interviewing". Erişim Tarihi: 02.05.2025. <https://www.hirevue.com/case-studies/cathay-pacific-ondemand-case-study>.
- HireVue. "Candidate Interview Tips". Erişim Tarihi: 01.05.2025. <https://www.hirevue.com/candidates/interview-tips>.
- HireVue. "HireVue", t.y. <https://www.hirevue.com/>.
- Hofeditz, Lennart, Milad Mirbabaie, Audrey Luther, Riccarda Mauth ve Ina Rentmeister. "Ethics Guidelines for Using AI-based Algorithms in Recruiting: Learnings from a Systematic Literature Review". İçinde *Proceedings of the 55th Hawaii International Conference on System Sciences*, 145-54, 2022. doi:10.24251/HICSS.2022.018.
- Horodyski, Piotr. "Recruiter's Perception of Artificial Intelligence (AI)-Based Tools in Recruitment". *Computers in Human Behavior Reports* 10 (Mayıs 2023): 100298. doi:10.1016/j.chbr.2023.100298.
- Hunkenschroer, Anna Lena ve Alexander Kriebitz. "Is AI Recruiting (Un)Ethical? A Human Rights Perspective on the Use of AI for Hiring". *AI and Ethics* 3, sy. 1 (Şubat 2023): 199-213. doi:10.1007/s43681-022-00166-4.
- Illinois General Assembly. "Artificial Intelligence Video Interview Act". Erişim Tarihi: 24.05.2025. <https://www.ilga.gov/legislation/ilcs/ilcs3.asp?ActID=4015&ChapterID=68>.
- Incident 49: AI Beauty Judge Did Not Like Dark Skin, 10 Ağustos 2016, Erişim Tarihi: 05.04.2025. <https://incidentdatabase.ai/cite/49/>.
- International Labour Organization. "Algorithmic management in the workplace". Erişim Tarihi: 24.04.2025. <https://www.ilo.org/algorithmic-management-workplace#about>.
- Ishii, Kaori. "Comparative Legal Study on Privacy and Personal Data Protection for Robots Equipped with Artificial Intelligence: Looking at Functional and

- Technological Aspects”. *AI & SOCIETY* 34, sy. 3 (Eylül 2019): 509-33. doi:10.1007/s00146-017-0758-8.
- İpek, Şehriban. “Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü -Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda-”. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 1, sy. 2 (27 Aralık 2019): 41-65.
- Jackson, Maya C. “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias: The Issues With Technology Reflecting History & Humans”. *Journal of Business & Technology Law* 16, sy. 2 (2021): 299-316.
- Janiesch, Christian, Patrick Zschech ve Kai Heinrich. “Machine learning and deep learning”. *Electronic Markets* 31, sy. 3 (Eylül 2021): 685-95. doi:10.1007/s12525-021-00475-2.
- Kambur, Emine. “İş Görüşmelerinde Yapay Zeka”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 20, sy. 1 (22 Mart 2022): 513-29. doi:10.11611/yead.976034.
- Kammerer, Brittany. “Hired by a Robot: The Legal Implications of Artificial Intelligence Video Interviews and Advocating for Greater Protection of Job Applicants”.
- Kandemir, Murat ve Didem Yardımcıoğlu. “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi”. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 19, sy. 30-31 (2014): 1-44.
- Kang, Jerry. “Information Privacy in Cyberspace Transactions.” *Stanford Law Review* 50 (2004): 1193–1294.
- Kapancı, Kadir Berk. “Özel Hukuk Perspektifinden Bir Değerlendirme: Yapay Zekâ ve Haksız Fiil Sorumluluğu”. İçinde *Gelişen Teknolojiler ve Hukuk II : Yapay Zeka*, 1. bs, 127-93. On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- Kaptan, Saim. *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. 11. bs. Bilim Yayıncılık, 1998.
- Kara Kılıçarslan, Seda. “Yapay Zekânın Hukukî Statüsü ve Hukukî Kişiliği Üzerine Tartışmalar.” *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi* 2 (2019): 363–389.
- Karaahmetoğlu, Atanur. “Sözleşme Görüşmelerinde Culpa In Contrahendo Açısından Güven Sorumluluğu”. *Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, sy. 2 (Aralık 2023): 505-43.
- Karaboğa, Uğur. “İşe Alım Süreçlerinde Yapay Zeka Teknolojilerinin Kullanımı”. Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi, 2020.
- Karahanogulları, Onur. “Güvenlik Soruşturması”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 53, sy. 1 (1998): 159-84. doi:10.1501/SBFder_0000001946.
- Karan, Ulaş. “Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Türk Ceza Kanunu’nun 122. Maddesinin Uygulanabilirliği”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, sy. 73 (2007): 146-73.

- Kaya, Tuğçe. “İş Görüşmeleri Sürecinde İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması”. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 4, sy. 2 (12 Temmuz 2022): 34-47.
- Kayaalp, Dilek. “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile Getirilen Ayrımcılık Yasağı İstisnalarının İş Hukukundaki Görünümü Üzerine Genel Bir Değerlendirme”. *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1 (2019): 67-107.
- Kayseri BAM 1. Hukuk Dairesi, 02.12.2020 tarihli ve 2020/551 E., 2020/557 K. sayılı kararı, No. 2020/557 (Kayseri Bölge Adliye Mahkemesi, 12 Şubat 2020).
- Kellogg, Katherine C., Melissa A. Valentine ve Angéle Christin. “Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control”. *Academy of Management Annals* 14, sy. 1 (Ocak 2020): 366-410. doi:10.5465/annals.2018.0174.
- Kerry, Cameron F. “Protecting privacy in an AI-driven world”. *Brookings*, 02 Ekim 2020, Erişim Tarihi: 10.05.2025. <https://www.brookings.edu/articles/protecting-privacy-in-an-ai-driven-world/>.
- Kılıçoğlu, ahmet M. “Eser Sayılmayan Fikri Ürünler ve Eserin Adı ve Alametleri Üzerindeki Haklar”. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi* 8, sy. Özel (06 Ocak 2013): 1585-1636.
- Kıpçak, Hazar Can. *Çalışanların Kişisel Verilerinin İş İlişkisi Kapsamında Korunması*. 1. bs. Ankara: Seçkin Hukuk, 2023.
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “‘Alenileştirme’ Hakkında Kamuoyu Duyurusu”, 16 Aralık 2020, Erişim Tarihi: 10.05.2025. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6843/-ALENILESTIRME-HAKKINDA-KAMUOYU-DUYURUSU>.
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “‘İlgili kişinin internet arama motorlarında yapılan aramalardan elde edilen iş yeri e-postasının açık rızası alınmaksızın veri sorumlusu bir pazarlama şirketi tarafından ticarî elektronik ileti gönderilmesi suretiyle işlenmesi’ hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 01/09/2022 tarihli ve 2022/861 sayılı Karar Özeti”, 09 Ocak 2022, Erişim Tarihi: 10.05.2025. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7580/2022-861>.
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “‘İlgili kişinin kişisel verilerinin iş akdinin sona erdiği veri sorumlusu şirket tarafından hukuka aykırı olarak işlenmesi hakkında’ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 16/12/2021 tarihli ve 2021/1258 sayılı Karar Özeti”. Erişim Tarihi: 15.04.2025. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7286/2021-1258>.
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “‘Veri sorumlusu işveren tarafından eski çalışanı olan ilgili kişinin kurumsal e-posta hesabına aydınlatma yapılmaksızın erişilmesi’ hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/11/2021 tarihli ve 2021/1187 sayılı Karar Özeti”, 25 Kasım 2021, Erişim Tarihi: 10.05.2025. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7269/2021-1187>.
- Kişisel Verileri Koruma Kurumu. “‘Veri sorumlusunun kanuni yükümlülüğünü yerine getirmek için işlediği kişisel verileri meşru menfaat çerçevesinde kullanma

talebiyle Kuruma yapmış olduğu başvuru' Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/03/2019 tarihli ve 2019/78 Sayılı Karar Özeti", 25 Mart 2019, Erişim Tarihi: 10.05.2025. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5434/2019-78>.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. "“Amazon Turkey Perakende Hizmetleri Limited Şirketi hakkındaki başvuru ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 27/02/2020 Tarihli ve 2020/173 Sayılı Karar Özeti”, 27 Şubat 2020, Erişim Tarihi: 09.05.2025. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6739/2020-173>.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. "Açık Rıza Alırken Dikkat Edilecek Hususlar". Erişim Tarihi: 14.04.2025. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2037/Acık-Rıza-Alırken-Dikkat-Edilecek-Hususlar#:~:text=Belirli%20bir%20konu%20ile%20s%C4%B1n%C4%B1rlan%C4%B1r%C4%B1lmayan,edilmekte%20ve%20hukuken%20ge%C3%A7ersiz%20say%C4%B1lmaktad%C4%B1r>.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. "Kamuoyu Duyurusu", 13 Eylül 2024, Erişim Tarihi: 11.05.2025. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/8010/Kamuoyu-Duyurusu>.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler". Kişisel Verileri Koruma Kurumu Bülten, 2024. <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/4eba766b-7425-4cd4-97f5-cb09c4cf4ef9.pdf>.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. "Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğünden İstisna Tutulacak Veri Sorumluları ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 19/07/2018 Tarihli ve 2018/87 Sayılı Kararı". 19 Temmuz 2018. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5271/2018-87>.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. "Veri sorumlusu tarafından ilgili kişiye yapılan veri ihlali bildiriminde yer alması gereken asgari unsurlara ilişkin, Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 18.09.2019 tarih ve 2019/271 sayılı Kararı", 18 Eylül 2019, Erişim Tarihi: 17.04.2025. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5547/2019-271>.

Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi (1981).

Klender, Joey. "Tesla said it received 3 million job applications in 2021". Haber. *Teslarati*, 05 Temmuz 2022, Erişim Tarihi: 13.03.2025. <https://www.teslarati.com/tesla-3-million-job-applications-in-2021/>.

Koç. "Koç Holding, İşe Alım Süreçlerinde Kendi Tasarladığı Yapay Zekâ Teknolojisini Kullanacak", 17 Mart 2022, Erişim Tarihi: 02.04.2025. <https://www.koc.com.tr/medya-merkezi/haberler/2022/koc-holding-ise-alim-sureclerinde-yapay-zekayi-kullanacak>.

Koivunen, Sami, Saara Ala-Luopa, Thomas Olsson ve Arja Haapakorpi. "The March of Chatbots into Recruitment: Recruiters' Experiences, Expectations, and Design Opportunities". *Computer Supported Cooperative Work* 31 (2022): 487-516.

- Korkusuz, Refik ve Sencer Metin Ses. “İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Yapay Zeka Destekli Sistemler Yardımıyla İşlenmesi”. *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6, sy. 2 Prof. Dr. Mustafa Avcı’ya Armağan (01 Ocak 2025): 1000-1050. doi:10.47136/asbuhfd.1566869.
- Koschaker, Paul. *Roma Özel Hukukunun Ana Hatları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1977.
- Kosinski, Michal, Poruz Khambatta ve Yilun Wang. “Facial recognition technology can expose political orientation from facial images even when controlling for demographics and self-presentation”, Mart 2023.
- Kosinski, Michal. “Facial Recognition Technology Can Expose Political Orientation from Naturalistic Facial Images”. *Scientific Reports* 11, sy. 1 (11 Ocak 2021): 100. doi:10.1038/s41598-020-79310-1.
- Kotil, Zeynep. *Kişisel Verilerin Korunması Çerçevesinde Yapay Zekâ*. 1. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Kour, Jaspreet, M. Hanmandlu ve A.Q. Ansari. “Biometrics in Cyber Security.” *Defence Science Journal* 66, sy. 6 (Kasım 2016): 600–604. doi:10.14429/dsj.66.10800.
- Kroet, Cynthia. “AB Teknoloji Komiseri, yapay zeka sorumluluk kurallarının kaldırılmasını savundu”. *Euro News*, 04 Eylül 2025, Erişim Tarihi: 19.05.2025. <https://tr.euronews.com/next/2025/04/09/ab-teknoloji-komiseri-yapay-zeka-sorumluluk-kurallarinin-kaldirilmasini-savundu>.
- Kuncel, Nathan R., David M. Klieger ve Deniz S. Ones. “In Hiring, Algorithms Beat Instinct”. *Harvard Business Review*, 2014.
- Küzeci, Elif. “Genetik Ayrımcılık Yasağı”. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, sy. 1 (2018): 89-131.
- Küzeci, Elif. *Kişisel Verilerin Korunması*. 4. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- Laudon, Kenneth C. “Markets and Privacy.” *Communications of the ACM* 39, sy. 9 (1996): 92-104.
- Laurim, Vanessa, Selin Arpacı, Barbara Prommegger ve Helmut Krcmar. “Computer, Whom Should I Hire? – Acceptance Criteria for Artificial Intelligence in the Recruitment Process”. İçinde *Proceedings of the 54th Hawaii International Conference on System Sciences*, 2021.
- Lee, Min Kyung, Daniel Kusbit, Evan Metsky ve Laura Dabbish. “Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers”. İçinde *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1603-12. Seoul Republic of Korea: ACM, 2015. doi:10.1145/2702123.2702548.

- Lepri, Bruno, Nuria Oliver, Emmanuel Letouzé, Alex Pentland ve Patrick Vinck. “Fair, Transparent, and Accountable Algorithmic Decision-Making Processes”. *Philosophy & Technology* 31, sy. 4 (01 Aralık 2018): 611-27. doi:10.1007/s13347-017-0279-x.
- Levin, Sam. “New AI can guess whether you’re gay or straight from a photograph”. *The Guardian*, 09 Ağustos 2017, Erişim Tarihi: 10.05.2025. <https://www.theguardian.com/technology/2017/sep/07/new-artificial-intelligence-can-tell-whether-youre-gay-or-straight-from-a-photograph>
- Lloreda, Claudia Lopez. “How Speech-Recognition Software Discriminates against Minority Voices”. *Scientific American*, Ekim 2020, Erişim Tarihi: 15.05.2025. <https://www.scientificamerican.com/article/how-speech-recognition-software-discriminates-against-minority-voices/>.
- Lukacik, Eden-Raye, Joshua S. Bourdage ve Nicolas Roulin. “Into the Void: A Conceptual Model and Research Agenda for the Design and Use of Asynchronous Video Interviews”. *Human Resource Management Review* 32, sy. 1 (Mart 2022): 100789. doi:10.1016/j.hrmr.2020.100789.
- Madde ve Gerekçesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü*. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Mart 2019.
- Maddi ve Manevi Varlığın Korunması, Özel Hayata Saygı ve Makul Sürede Yargılanma Haklarına İlişkin T.A.A. Kararı, No. 2014/19081 (Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi, 02 Ocak 2017).
- Mateescu, Alexandra ve Aiha Nguyen. “Explainer: Algorithmic Management in the Workplace”. Data & Society Research Institute, Şubat 2019.
- McCarthy, John, M. L. Minsky, N. Rochester ve C. E. Shannon. “A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence”, 31 Ağustos 1955.
- McCarthy, John. “What Is Artificial Intelligence?” Stanford Üniversitesi, 11 Aralık 2007.
- McClaren, Samantha. “How Hilton, Google, and More Have Dramatically Reduced Their Time to Hire”. *LinkedIn Talent Blog*, 24 Mayıs 2018, Erişim Tarihi: 03.04.2025. <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/how-these-companies-reduced-time-to-hire>.
- McGoldrick, Leif K. ve Jan Halánek. “Recent Advances in Noninvasive Biosensors for Forensics, Biometrics, and Cybersecurity.” *Sensors* 20, sy. 21 (2020).
- Memiş, Tekin. “Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Arasındaki İlişkiler ve Sorumluluk Düzeni”. *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 3, sy. 6 (2017): 9-23.
- Mollamahmutoglu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku Ders Kitabı*. 7. bs. Cilt 1: Bireysel İş Hukuku. Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2024.

- Murad, Andrea. "The Computers Rejecting Your Job Application", 02 Ağustos 2021, Erişim Tarihi: 05.04.2025.. <https://www.bbc.com/news/business-55932977>.
- myInterview. "Meet Taira, Your Virtual TA". Erişim 12 Haziran 2025, Erişim Tarihi: 12.06.2025. <https://www.myinterview.com/>.
- N.H.A.S, Dilusha, Weerasinghe E.J.K.D, Chamuditha S.M.A, Wijekoon K.W.M, Samantha Thelijjagoda ve Nishantha Giguruwa. "AI Bot to Increase the Accuracy and Efficiency of Hiring Process of Business Organizations". İçinde *2024 International Conference on Innovative Computing, Intelligent Communication and Smart Electrical Systems (ICSES)*, 1-6, 2024. doi:10.1109/ICSES63760.2024.10910737.
- Nachbar, Thomas B. "Algorithmic Fairness, Algorithmic Discrimination". *Florida State University Law Review* 48 (2021): 509-58. <https://www.fsulawreview.com/wp-content/uploads/2022/08/ALGORITHMIC-FAIRNESS-.pdf>.
- Naim, Iftekhar, M. Iftekhar Tanveer, Daniel Gildea ve Mohammed Ehsan Hoque. "Automated Analysis and Prediction of Job Interview Performance". *IEEE Transactions on Affective Computing* 9, sy. 2 (01 Nisan 2018): 191-204. doi:10.1109/TAFFC.2016.2614299.
- Narbay, Şafak ve Şerife Nur Kirazlı. "Otonom Araçlarda Yapay Zekâ, Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Sonuçları". *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11, sy. 1 (31 Ağustos 2023): 49-66. doi:10.56701/shd.1328031.
- Nawaz, Nishad ve Anjali Mary Gomes. "Artificial Intelligence Chatbots are New Recruiters". *International Journal of Advanced Computer Science and Applications* 10, sy. 9 (2019): 1-5.
- Nazila Adıgozalzade ve Ferid Adıgozalzade Başvurusu (Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi, 16 Mart 2022).
- Nguyen, Laurent Son ve Daniel Gatica-Perez. "I Would Hire You in a Minute: Thin Slices of Nonverbal Behavior in Job Interviews". İçinde *Proceedings of the 2015 ACM on International Conference on Multimodal Interaction*, 51-58. Seattle Washington USA: ACM, 2015. doi:10.1145/2818346.2820760.
- Nomer, Haluk N. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler El Kitabı*. 4. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.
- Odabaşı, Erbek. "Borç İlişkisinden Doğan Yan Yükümlerin Edim Yükümleriyle Karşılaştırılması". *İzmir Barosu Dergisi*, Eylül 2020, 61-155.
- Ogriseg, Claudia. "GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context." *Labour & Law Issues* 3, sy. 2 (14 Aralık 2017): 1–24. doi:10.6092/issn.2421-2695/7573.
- Oğuz, Özgür. "Çalışma Hayatında Algoritmik Ayrımcılık". *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 14, sy. 2 (23 Aralık 2024): 1851-86. doi:10.52273/sduhd.1581436.

- Oğuzman, M. Kemal ve M. Turgut Öz. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 22. bs. C. 1. 2 c. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2024.
- Özdemir, Hayrunnisa. *Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009.
- Özer Deniz, Miray. “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk”. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, sy. 45 (01 Temmuz 2021): 355-78.
- Özgür, Selahaddin Bilal. “Algoritmalar, Yapay Zekâ, Makine Öğrenmesi, Derin Öğrenme ve Uygulamaları: Beşeri Fayda Üretiminin Yazılımlar Tarafından Karşılanması”. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 10, sy. 1 (2021): 1-29.
- Özkan, Rabia. “Kişisel Veri Koruma Hukukunun Kişilik Hakkının Korunması Çerçevesinde Değerlendirilmesi”. *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 3, sy. 2 (31 Aralık 2021): 675-733.
- Özparlak, Başak Ozan. “Türk İş Hukukunda İşe Alım ve İş Sözleşmesinin Kurulması”. Doktora Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi, 2013.
- Özyiğit, Sinem. “Algoritmik Ön Yargı Nedeniyle Uğranılan Salt Malvarlığı Zararlarının Tazmini”. *İçinde Ceren Damar Şenel III. Genç Bilim İnsanları Sempozyumu 12-13 Aralık 2022 Bildiri Kitabı*, 191-218. Adalet, 2023.
- Palmer, Annie. “Amazon is tracking warehouse workers and says it could fire them for violating social distancing rules”. *CNBC*, 04 Haziran 2020, Erişim Tarihi: 24.04.2025. <https://www.cnn.com/2020/04/06/amazon-says-workers-could-be-fired-for-violating-social-distancing-rules.html>.
- Patrick, Parul ve Shabana Mazhar. “Core Functions of Human Resource Management and its Effectiveness on Organization: A Study”. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, Patrick, Parul ve Shabana Mazhar. “Core Functions of Human Resource Management and its Effectiveness on Organization: A Study”. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences* 9, sy. 5 (Mayıs 2019): 257-66., 9, sy. 5 (Mayıs 2019): 257-66.
- Phillips, Trisha, R. Kyle Saunders, Jeralynn Cossman ve Elizabeth Heitman. “Assessing Trustworthiness in Research: A Pilot Study on CV Verification”. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics* 14, sy. 4 (Ekim 2019): 1-12. doi:10.1177/1556264619857843.
- Prodoscore. “AI-powered data intelligence that provides visibility into optimal productivity”. Erişim Tarihi: 23.04.2025. <https://www.prodoscore.com/>.
- Puşcă, Corneliu. “Legal Aspects on the Implementation of Artificial Intelligence”. *EAI Endorsed Transactions on Creative Technologies* 7, sy. 24 (11 Haziran 2020): 164174. doi:10.4108/eai.13-7-2018.164174.

- Quantum Black AI by McKinsey. “The state of AI: How organizations are rewiring to capture value”, 03 Aralık 2025, Erişim Tarihi: 20.05.2025. <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai>.
- Quinn, Paul ve "Gianclaudio Malgieri. “The Difficulty of Defining Sensitive Data—The Concept of Sensitive Data in the EU Data Protection Framework.” *German Law Journal* 22, no. 8 (2021): 1583–1612. <https://doi.org/10.1017/glj.2021.79>.
- Rado, Türkân. *Roma Hukuku Dersleri*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1982.
- Rehbinder, Manfred. “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”. Çeviren Ömer Teoman. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 45, sy. 1-4 (1981): 745-59.
- Ren, Xiao Qi. “Sensitivity of Infrared Sensor Faucet on Different Skin Colours and How It Can Potentially Effect Equity in Public Health”. *BCIT Environmental Public Health Journal*, 17 Ağustos 2022, 16.
- Rival. “Simplify Talent Acquisition”, t.y., Erişim Tarihi: 24.03.2025. <https://rival-hr.com/platform/simplify-talent-acquisition/>.
- Russell, Stuart J. ve Peter Norvig. *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. 4. bs. Birleşik Krallık: Pearson Education Limited, 2022.
- Sağıroğlu, Şeref ve Mustafa Umut Demirezen. *Yorumlanabilir ve Açıklanabilir Yapay Zeka ve Güncel Konular*. 1. bs. Ankara: Nobel Yayın Grubu, 2022.
- Salgado-Criado, Jesus ve Celia Fernandez-Aller. “A Wide Human-Rights Approach to Artificial Intelligence Regulation in Europe”. *IEEE Technology and Society Magazine* 40, sy. 2 (Haziran 2021): 55-65. doi:10.1109/MTS.2021.3056284.
- Samuelson, Pamela. “Privacy As Intellectual Property?” *Stanford Law Review* 52, sy. 5 (2000): 1125–1173.
- Sarıbay Öztürk, Gizem. “İşverenin İşçileri ve Adayları Sosyal Medya Vasıtasıyla Araştırması”. İçinde *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV*, editör Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ, 97-108. On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- Savaş, Fatma Burcu. “İş Hukukunda ‘Siber Gözetim’.” *Çalışma ve Toplum*, no. 3 (2009): 97–132.
- Schmalenbach, Kian ve Sven Laumer. “Does Data-Driven Recruitment Lead to Less Discrimination? – A Technical Perspective”, 17. Almanya, 2020.
- Schmitt, David P, Jüri Allik, Robert R. McCrae ve Verónica Benet-Martínez, Lidia Alcalay, Lara Ault, Ivars Austers, vd. “The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations”, Mart 2007.
- Schwartz, Paul M. “Property, Privacy, and Personal Data.” *Harvard Law Review* 117, sy. 7 (2004): 2056–2128.

- Sevimli, Ahmet. "Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419". *Sicil İş Hukuku Dergisi* 6, sy. 24 (Aralık 2011): 120-39.
- Sevimli, K. Ahmet. "İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları". (Doktora Tezi, T. C. İstanbul Üniversitesi, 2006.)
- Sezgin, Serhat. *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerine Yönelik Müdahaleler*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2024.
- Shah, Satyan K., Sanjeev Arora, Betty Skipper, Summers Kalishman, T. Craig Timm ve Anthony Y. Smith. "Randomized Evaluation of a Web Based Interview Process for Urology Resident Selection". *Journal of Urology* 187, sy. 4 (Nisan 2012): 1380-84. doi:10.1016/j.juro.2011.11.108.
- Sharma, Anushree. "How AI reinvented hiring practice at L'Oréal". *People Matters*, 16 Ağustos 2018, Erişim Tarihi: 03.04.2025. <https://www.peoplematters.in/article/technology/how-the-worlds-largest-cosmetic-company-transformed-its-hiring-practice-with-ai-19006>.
- Sonderling, Keith E, Bradford J Kelley ve Lance Casimir. "The Promise and The Peril: Artificial Intelligence and Employment Discrimination". *University of Miami Law Review* 77, sy. 1 (08 Kasım 2022): 1-87.
- Sönmez, Burak. *An Analysis of the Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council Laying down Harmonised Rules on Artificial Intelligence (2021/0106) in the Context of Discrimination in Recruitment and New Horizons for Turkey*. 1. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023.
- Sözleşme Dışı Hukuki Sorumluluk Kurallarının Yapay Zekâya Uyarlanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi Direktif Teklifi, 2022/0303 § (2022).
- State of Wisconsin, Plaintiff-Respondent, v. Eric L. Loomis, Defendant-Appellant, No. 2015AP157-CR (Wisconsin Yüksek Mahkemesi, 13 Temmuz 2026).
- Stinson, Catherine. "Algorithms Are Not Neutral: Bias in Collaborative Filtering". *AI and Ethics* 2, sy. 4 (Kasım 2022): 763-70. doi:10.1007/s43681-022-00136-w.
- Sucu, İpek ve Elif Ataman. "Dijital Evrenin Yeni Dünyası Olarak Yapay Zeka ve Her Filmi Üzerine Bir Çalışma". *Electronic Journal of New Media* 4, sy. 1 (2017): 40-52. doi:10.17932/IAU.EJNM.25480200.2020.4/1.40-52.
- Suen, Hung-Yue, Kuo-En Hung ve Chien-Liang Lin. "Intelligent video interview agent used to predict communication skill and perceived personality traits". *Human-centric Computing and Information Sciences* 10, sy. 3 (2020): 12. doi:10.1186/s13673-020-0208-3.
- Suen, Hung-Yue, Kuo-En Hung ve Chien-Liang Lin. "TensorFlow-Based Automatic Personality Recognition Used in Asynchronous Video Interviews". *IEEE Access*, 03 Mayıs 2019. doi:10.1109/ACCESS.2019.2902863.
- Süzek, Sarper ve Süleyman Başterzi. *İş Hukuku*. 24. bs. İstanbul: Beta Yayınevi, 2024.

- Süzek, Sarper. “İşverenin Eşit Davranma Borcu”. *Sicil İş Hukuku Dergisi* Aralık, sy. 12: 24-38. Erişim 27 Mayıs 2025.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. 23. bs. İstanbul: Beta Yayınevi, 2023.
- Şakar, Müjdat. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 15. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve T.C. Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi. “Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2021-2025”, 2021.
- Talenteria. “Meet your Recruitment AI Agent”. Erişim Tarihi: 12.06.2025. <https://www.talenteria.com/landing-ai-recruiting-software>.
- Taştan, Furkan Güven. *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*. 2. bs. On İki Levha Yayıncılık, 2017.
- Textio. “Textio Recruiting”, 24 Mart 2025, Erişim Tarihi: 12.06.2025. <https://textio.com/products/recruiting>.
- This “Racist soap dispenser” at Facebook office does not work for black people*. YouTube, 2017, Erişim Tarihi: 15.05.2025. <https://www.youtube.com/watch?>
- Timmons, Kelly Cahill. “Pre-Employment Personality Tests, Algorithmic Bias, and the Americans with Disabilities Act”. *Penn State Law Review* 125, sy. 2 (2021): 389-452.
- Torres, Monica. “2 million job candidates are desperate to work for Google. Why?” *Ladders*, 26 Temmuz 2017, Erişim Tarihi: 02.04.2025. <https://www.theladders.com/career-advice/2-million-job-candidates-google>.
- Trakman, Leon, Robert Walters ve Bruno Zeller. “Is Privacy and Personal Data Set to Become the New Intellectual Property?” *International Review of Intellectual Property and Competition Law (IIC)* 50 (2019): 937–970.
- Turan Başara, Gamze. “Kişisel Veri İşleme Sözleşmesi”. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, sy. 16 (Aralık 2020): 57-90.
- Turan Başara, Gamze. “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 6. Maddesinde Yapılan Değişiklik Bağlamında Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi”. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28, sy. 4 (2024): 51-80.
- Türe, Gökhan. *İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması)*. 1. bs. Lykeion Yayıncılık, 2021.
- Türe, M. Gökhan. “İş Sözleşmesinin Kurulmasında İşçinin Hilesi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, sy. 41 (2019): 221-44.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. “Güncel Türkçe Sözlük”. Erişim Tarihi: 11.04.2025. <https://sozluk.gov.tr/>.

- Türkiye İstatistik Kurumu. “Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, 2024”, 09 Aralık 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Girisimlerde-Bilisim-Teknolojileri-Kullanim-Arastirmasi-2024-53446>.
- Ulucan, Devrim. “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, sy. Özel Sayı (2014): 369-83.
- Uluslararası Af Örgütü. “Ayrımcılık”. Erişim Tarihi: 02.05.2025. <https://www.amnesty.org.tr/icerik/ayrimcilik>.
- Umur, Ziya. *Roma Hukuku Ders Notları*. 3. baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010.
- Uncular, Selen. “Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme”. *Çalışma ve Toplum* 3 (2020): 1673-1700.
- Uncular, Selen. *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. 2. bs. Ankara: Seçkin Hukuk, 2018. v=YJjv_OeiHmo.
- Van Esch, Patrick, J. Stewart Black ve Denni Arli. “Job candidates’ reactions to AI-Enabled job application processes”. *AI and Ethics*, 2020, 119-30. doi:10.1007/s43681-020-00025-0.
- Van Esch, Patrick, J. Stewart Black ve Joseph Ferolie. “Marketing AI Recruitment: The next Phase in Job Application and Selection”. *Computers in Human Behavior* 90 (Ocak 2019): 215-22. doi:10.1016/j.chb.2018.09.009.
- Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen. Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Erişim Tarihi: 15.04.2025. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen>.
- Veriato. “User Activity Monitoring and Insider Risk Management for Modern Workplaces”. Erişim Tarihi: 23.04.2025. <https://veriato.com/>.
- Wang, Xiaomeng, Yishi Zhang ve Ruilin Zhu. “A Brief Review on Algorithmic Fairness”. *Management System Engineering* 1, sy. 1 (10 Kasım 2022): 7. doi:10.1007/s44176-022-00006-z.
- Wang, Yilun ve Michal Kosinski. “Deep Neural Networks Are More Accurate Than Humans at Detecting Sexual Orientation From Facial Images”. *Journal of Personality and Social Psychology* 114, sy. 2 (2018): 246-57.
- We tried the AI software companies like Goldman Sachs and Unilever use to analyze job applicants*. YouTube, 2017, Erişim Tarihi: 13.05.2025. <https://www.youtube.com/watch?v=QfuGRCmXmCs>.
- Wendehorst, Christiane ve Yannic Duller. “Biometric Recognition and Behavioural Detection Assessing the Ethical Aspects of Biometric Recognition and Behavioural Detection Techniques with a Focus on Their Current and Future Use in Public Spaces”. European Parliament, Ağustos 2021, Erişim Tarihi: 12.05.2025.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/696968/IPOL_STU\(2021\)696968_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/696968/IPOL_STU(2021)696968_EN.pdf).

Whitson, George M. “Artificial intelligence.” İçinde *Salem Press Encyclopedia of Science*, 2024.

Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work. Cenevre: International Labour Organization, 2019, Erişim Tarihi: 23.05.2025. <https://webapps.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/global-commission#more>.

Yang, Jenny R. ve Rachel See. “The Promise and Threat of Artificial Intelligence in Combating (or Worsening) Employment Discrimination”, 12, 2019.

Yargıtay 4. HD, 02.10.1978 tarihli ve 1977/11751 E., 1978/10809 K. sayılı kararı, No. 1978/10809 (Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 10 Şubat 1978).

Yargıtay 9. HD., E. 2016/20712 K. 2020/8343 T. 17.9.2020, No. E. 2016/20712 K. 2020/8343 (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17 Eylül 2020).

Yargıtay 9. HD., E. 2017/16279 K. 2020/10415 T. 5.10.2020, No. 2017/16279 E., 2020/10415 K. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10 Mayıs 2020).

Yıldırım, Gülşen. “Personel Seçiminde Beden Dilinin Rolü”. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Uludağ Üniversitesi, 2004.

Yıldız, Gaye Burcu. “İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu”. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2008.

Yılmaz, Süleyman ve Filiz Çavuşoğlu. *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*. Ankara: Yetkin Basımevi, 2020.

Yiğit, Yusuf. “İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü”. *Çalışma ve Toplum* 4, sy. 23 (01 Ocak 2009): 79-114.

Yosif, Umniyahasghar. “Kişisel Verilerin İşlenmesi Şartları ve 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Ruhu Olarak Genel İlkeler”. *Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi* 4, sy. 1 (31 Temmuz 2021): 22.

Yücedağ, Nafiye. “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 75, sy. 2 (2017): 765-90.

Yürekli, Sabahattin. “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)”. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 72, sy. 2 (2014): 541-80.

Yürük, Zehra. “Veri Sorumlusunun Veri Güvenliğine İlişkin İdari ve Teknik Tedbirleri Alma Yükümlülüğü”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 22, sy. 48 (30 Aralık 2023): 899-920. doi:10.46928/iticusbe.1218693.

Yüzer Eltimur, Dilara. “İnsan Haklarının Korunması Bağlamında Yapay Zekâ Uygulamaları”. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, sy. 2 (27 Aralık 2022): 559-94. doi:10.54704/akdhfd.1155778.

Zamora, Jennifer. “I’m Sorry, Dave, I’m Afraid I Can’t Do That: Chatbot Perception and Expectations”. İçinde *Proceedings of the 5th International Conference on Human Agent Interaction*, 253-60. Bielefeld Germany: ACM, 2017. doi:10.1145/3125739.3125766.

Zarsky, Tal. “The Trouble with Algorithmic Decisions: An Analytic Road Map to Examine Efficiency and Fairness in Automated and Opaque Decision Making”. *Science, Technology, & Human Values* 41, sy. 1 (Ocak 2016): 118-32. doi:10.1177/0162243915605575.

Zhou, Zhi-Hua. *Machine Learning*. Springer Nature, 2021.

Žliobaitė, I. ve B. Custers. “Using Sensitive Personal Data May Be Necessary for Avoiding Discrimination in Data-Driven Decision Models.” *Artificial Intelligence and Law* 24, sy. 2 (2016): 183–201. <https://doi.org/10.1007/s10506-016-9182-5>.

ÖZGEÇMİŞ

Ad ve Soyad:

Ezgi Sima ÇELİK

İletişim Bilgileri:

E-posta (1):

E-posta (2):

Eğitim:

2019 – 2023 Hukuk Lisans, Hukuk Fakültesi, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

İş Deneyimi:

2024 – ... Araştırma Görevlisi, Hukuk Fakültesi, MEF Üniversitesi, Türkiye

Yayınlar:

1. Çelik, E. S., (2024). İşe Alımda Adayın Kişisel Veri Güvenliği: Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi* 6(1), 1-13.