

İŞYERİNDE YAPAY ZEKA KULLANIMI VE İŞÇİ HAKLARI

1. Giriş

Teknolojik gelişmeler, çalışma hayatını köklü biçimde dönüştürmektedir. Özellikle yapay zeka (YZ) tabanlı uygulamalar, işverenlerin yönetim süreçlerinde daha verimli, hızlı ve düşük maliyetli çözümler geliştirmesine olanak tanımaktadır. Ancak bu dönüşüm, işçi-işveren ilişkisinde klasik iş hukuku kurallarının sorgulanmasına ve yeni hukuki tartışmaların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. İş Kanunu'nun temel amacı, işçiyi koruma prensibine dayalıdır; buna karşın yapay zeka uygulamaları, işçinin kişisel verilerinin işlenmesi, iş güvencesi, eşitlik ilkesi ve özel hayatın gizliliği gibi alanlarda yeni riskler doğurmaktadır. Bu çerçevede 2025 yılı itibarıyla Türkiye'de işyerinde yapay zeka kullanımına ilişkin hukuki sınırların hem ulusal mevzuat hem de uluslararası düzenlemeler dikkate alınarak yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

2. Yapay Zekanın İşyerindeki Uygulama Alanları

İşverenler, yapay zekayı en çok işe alım süreçlerinde kullanmaktadır. Adayların özgeçmişlerinin otomatik taranması, belirli kelime gruplarına göre sıralanması ve algoritmaların 'en uygun aday' seçimini yapması, insan kaynakları birimlerinin karar alma süreçlerini kökten değiştirmiştir. Benzer şekilde performans değerlendirmeleri de giderek algoritmik sistemlere devredilmektedir. Örneğin çağrı merkezlerinde; çalışanların müşteriyle iletişim hızları, ses tonu analizi veya bilgisayar başında geçirdikleri süreler algoritmalar tarafından ölçülmekte ve işverenlere raporlanmaktadır.

Bunların yanında vardiya planlaması, izin süreçleri, üretim bandındaki iş akışının takibi gibi alanlarda da yapay zeka kullanılmaktadır. Daha tartışmalı olan uygulamalar ise disiplin süreçleri ve fesih kararlarıdır. Bazı işverenler, düşük performans ya da devamsızlık tespitlerinde yalnızca yapay zeka raporlarını dayanak gösterebilmekte, bu da iş güvencesi bakımından ciddi sorunlar yaratmaktadır.

3. İşçi Hakları Açısından Ortaya Çıkan Riskler

Yapay zekanın işyerinde yaygınlaşması, işçi hakları bakımından dört temel risk doğurmaktadır: ayrımcılık ve eşitlik ilkesine aykırılık, şeffaflık sorunu, özel hayatın gizliliğinin ihlali ve iş güvencesinin zedelenmesi. Algoritmalar, eğitildikleri veri setlerinde mevcut önyargıları yeniden üretebilir. Bu durum, yaş, cinsiyet, engellilik veya etnik köken temelli dolaylı ayrımcılık yaratabilir. İşe alımda, örneğin 'genç ve dinamik' adayları önceliklendiren bir algoritma, eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır.

Şeffaflık sorunu ise işçilerin, haklarında alınan kararların hangi verilere dayandığını ve algoritmanın nasıl çalıştığını bilememesinden kaynaklanır. Bu eksiklik, işçinin kendisini savunma hakkını zayıflatmaktadır. Sürekli dijital gözetim altında kalmak ise Anayasa'nın özel hayatın gizliliğine dair hükümleriyle çelişebilir. Özellikle kameralarla izleme veya klavye hareketlerinin kaydedilmesi ölçsüzlük tartışmalarına neden olmaktadır. Ayrıca, yalnızca algoritmik raporlara dayanılarak yapılan fesihler, İş Kanunu'nun öngördüğü geçerli neden kavramıyla bağdaşmamaktadır.



4. Mevzuat ve Düzenlemeler

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu, işverenin yönetim hakkına sınır çizerken işçinin kişilik haklarını da koruma altına almaktadır. 6698 sayılı KVKK ise işçilerin kişisel verilerinin işlenmesini sıkı denetime tabi tutmaktadır. Özellikle biyometrik veriler (yüz tanıma, parmak izi) yüksek riskli veri kategorisinde kabul edilmekte ve ancak zorunlu hallerde işlenebilmektedir.

Uluslararası düzeyde Avrupa Birliği’nin 2024 yılında kabul ettiği Yapay Zeka Yasası (AI Act), yüksek riskli yapay zeka sistemlerinin şeffaflık, insan gözetimi ve denetlenebilirlik ilkelerine uymasını zorunlu kılmıştır. Türkiye’nin AB müktesebatına uyum süreci çerçevesinde, bu düzenlemelerin Türk iş hukukuna da yansması kaçınılmazdır.

5. Yargı ve Kurul Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2024 tarihli bir kararında, yalnızca yapay zeka yazılımına dayanılarak yapılan fesih işleminin geçersiz olduğuna hükmedilmiştir. Karara göre işveren, işçinin performansına ilişkin objektif kriterler sunmakla yükümlüdür. Benzer biçimde KVKK Kurulu’nun 2024/102 sayılı kararında, işyerine giriş-çıkışlarda yüz tanıma sistemlerinin zorunlu tutulması ölçülülük ilkesine aykırı bulunmuş ve işverene idari para cezası uygulanmıştır. Bu kararlar, yapay zeka kullanımında hukuki sınırların netleşmeye başladığını göstermektedir.

6. İşverenler ve Çalışanlar İçin Öneriler

İşverenlerin yapay zeka sistemlerini kullanırken şeffaflık ve ölçülülük ilkelerine dikkat etmeleri zorunludur. Algoritmik karar süreçleri belgelenmeli, çalışanlara aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilmeli ve yalnızca gerekli veriler işlenmelidir. Disiplin veya fesih kararlarında, algoritmik raporlar destekleyici unsur olabilir; ancak tek başına gerekçe oluşturamaz.

Çalışanlar ise haklarındaki algoritmik kararlara karşı şeffaflık talep etme, KVKK çerçevesinde verilerinin hangi amaçla işlendiğini öğrenme ve gerekli durumlarda itiraz etme hakkına sahiptir. İş sözleşmelerinde yer alan yapay zeka denetim hükümleri dikkatle incelenmeli ve işçinin rızası dışında veri işlenmesine izin verilmemelidir.

7. Sonuç

2025 yılı itibarıyla yapay zeka, iş yaşamında yalnızca teknolojik bir yenilik değil, aynı zamanda hukuki bir tartışma alanı haline gelmiştir. İşverenlerin verimlilik kaygısıyla başvurduğu bu sistemler, işçilerin kişisel haklarını tehdit etme potansiyeli taşımaktadır. Dolayısıyla iş hukuku, yapay zekanın sunduğu fırsatlarla doğurduğu riskler arasında denge kurmak zorundadır. Önümüzdeki yıllarda Türk mevzuatının, AB AI Act’e paralel biçimde yapay zekaya özgü düzenlemeler getirmesi kaçınılmaz görünmektedir. Aksi halde işyerlerinde algoritmik ayrımcılık, ölçsüz gözetim ve şeffaf olmayan karar alma süreçleri, iş güvenesi davalarının ve KVKK şikayetlerinin artmasına neden olacaktır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

