

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü Çerçevesinde İşin ve İşyerinin Yönetiminde Yapay Zekâ Sistemleri Kullanımı

Öz

Bu çalışmada, Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü çerçevesinde, yapay zekâ sistemlerinin iş ve işyeri yönetiminde kullanılması iş hukuku perspektifinden ele alınmaktadır. Yapay zekâ sistemleri, işe alım süreçlerinden performans değerlendirmesine, işçilerin izlenmesinden işyerindeki görevlendirmelere kadar iş ilişkilerinin pek çok aşamasında ve giderek artan ölçüde kullanılmaktadır. Yapay zekâ sistemlerinin işyerlerinde kullanımı işletmesel verimlilik açısından önemli avantajlar sağlasa da ayrımcılık, özel hayatın gizliliği ve kişilik hakkının ihlali gibi ciddi hukuki riskleri bünyesinde barındırmaktadır. Nitekim Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü'nün risk temelli yaklaşımı çerçevesinde, işin ve işyerinin yönetiminde kullanılan yapay zekâ sistemleri, işçilerin temel

hak ve özgürlükleri bakımından oluşturdukları zarar potansiyeli nedeniyle, kural olarak, "yüksek riskli sistemler" olarak kabul edilmektedir. Çalışmada işverenlerin söz konusu yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin "uygulayıcısı" olarak yükümlülükleri ve sistemlerin işyerlerinde kullanımının hukuki sınırları Tüzük hükümleri çerçevesinde ele alınmaktadır. Ayrıca, Tüzüğün AB veri koruma mevzuatı (GDPR) ile kesişimi, Tüzüğün uygulama usulü ve Tüzükte öngörülen yaptırımlar çalışma kapsamında incelenmiştir. Türk hukukunda yapay zekâ konusundaki yasalastırma çalışmalarına sağlayacağı katkılar dikkate alınarak, Tüzükte yer alan düzenlemelerin Türk iş hukuku penceresinden değerlendirilmesine de çalışmanın sonuç bölümünde yer verilmektedir.

Anahtar Sözcükler:

Yapay zekâ, yüksek riskli sistem, şeffaflık, insan gözetimi, veri koruma.

The Application of Artificial Intelligence Systems in the Management of Work and the Workplace Under the European Union Artificial Intelligence Act

Abstract

This study examines the application of artificial intelligence systems in work and workplace

management from a labor law perspective within the framework of the European Union

Artificial Intelligence Act. Artificial intelligence systems are increasingly being employed across numerous stages of employment relations, from recruitment processes and performance evaluation to worker monitoring and task assignment in the workplace.

While the application of AI systems in workplaces offers significant advantages in terms of operational efficiency, it also carries serious legal risks, including discrimination and violations of privacy and personality rights. Indeed, under the risk-based approach of the EU AI Act, AI systems used in the management of work and the workplace are, as a rule, classified as “high-risk systems” due to their potential to

harm workers’ fundamental rights and freedoms.

This study analyses the obligations of employers as “deployers” of these high-risk AI systems and the legal boundaries of their use in workplaces, in light of the provisions of the Act. Furthermore, the intersection of the Act with EU data protection legislation (GDPR), its implementation procedure, and the sanctions stipulated within it are examined within the scope of the study. Considering its potential contributions to legislative efforts on AI in Turkish law, the concluding section of the study also provides an evaluation of the Acts regulations from the perspective of Turkish labor law.

Keywords:

Artificial intelligence, high-risk system, transparency, human oversight, data protection.

Giriş

Yapay zekâ, insan zekâsını taklit etmeye çalışarak öğrenme, akıl yürütme, problem çözme, dil işleme, algılama ve karar verme gibi insana özgü bilişsel işlevleri yerine getirebilen teorik yetenekler olarak tanımlanabilecek bir üst kavramdır¹. Yapay zekâ sistemleri ise yapay zekânın; veri, donanım ve yazılım ile birleşerek belirli bir görevi yerine getirmek üzere somut bir hale dönüşmesini sağlamaktadır. Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü² (Tüzük veya ABYZT) m. 3’te

de farklı düzeylerde özerklikle çalışacak şekilde tasarlanan ve kullanımına başlandıktan sonra uyum yeteneği gösterebilen, açık veya örtük hedefler doğrultusunda aldığı girdilerden, tahminler, içerikler, tavsiyeler veya fiziksel ya da sanal ortamları etkileyebilecek kararlar gibi çıktıları nasıl üreteceğine karar veren makine tabanlı sistemler olarak tanımlanan yapay zekâ sistemleri, kısaca yapay zekânın insan yaşamına müdahalesini somutlaştıran araçlardır.

Yapay zekâ sistemleri günümüz çalışma ilişkilerinde, işe alımdan performans yönetimine, işçilerin işyerinde izlenmesine hatta iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin belirlenmesine kadar geniş bir yelpazede kullanılmaktadır. Konunun bugüne kadar en fazla tartışılan ve çalışmalara konu olmuş iki yönü, işe alım süreçlerinde yapay zekâ sistemlerinin kullanımı³ ve işin yönetiminin

1 “Yapay zekâ” kavramına ilişkin ayrıntılı açıklamalar ve tarihsel gelişimi için bkz. Taburoğlu, Ö (2025), Yapay Zekâ 101, Say Yayınları, s. 17 vd.

2 Tam ismi “Yapay Zekâ Hakkında Uyumlaştırılmış Kurallar Getiren ve Bazı Birlik Yasama Tasarruflarını Değiştiren (AB) 2024/1689 sayılı Tüzük” şeklinde çevrilebilecek düzenleme 12 Temmuz 2024 tarihinde AB Resmî Gazetesi’nde yayımlanmış, 1 Ağustos 2024 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Her ne kadar kısaltılırken Artificial Intelligence Act “Avrupa Birliği Yapay Zekâ Yasası” şeklinde kullanılsa da tam isminden anlaşıldığı üzere Avrupa Birliği hukuku bakımından bir tüzük (regulation) niteliğindedir, dolayısıyla üye ülkeler bakımından tüm koşullarıyla bağlayıcı

olup tüm üye ülkelerde doğrudan uygulamaya girmiştir. 3 Bkz. Albassam, W. A. (2023). The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review of Current AI-Based Recruitment Strategies. International Journal

algoritmalarla devredildiği (özellikle platformlarda yapılan çalışmalar bağlamında) algoritmik yönetimdir⁴. Yapay zekâ ve çalışma ilişkileri konusunda başlangıçta daha sınırlı ele alınan ancak Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü ile gündeme daha sık gelen konulardan biri ise işverenin yönetim hakkını tamamen yapay zekâ sistemlerine devretmemekle birlikte yönetim hakkını kullanırken yapay zekâ sistemlerine başvurması halinde uyması gereken kurallardır.

Yapay zekâ sistemleri, iş ilişkisinin devamı sırasında özellikle iş organizasyonunun oluşturulması, işçilerin performanslarının değerlendirilmesi veya işçilerin izlenmesi amaçlarıyla kullanılmaktadır⁵.

İşyerlerinde, belirtilen amaçlarla kullanılan yapay zekâ sistemleri, verimlilik ve iş güvenliği açısından ciddi avantajlar sağlarken⁶, ayrımcılık, özel hayatın gizliliğinin ihlali ve psikososyal baskı gibi kişilik hakkını doğrudan ilgilendiren konularda önemli riskler barındırmaktadır. Bu nedenle AB Yapay Zekâ Tüzüğü, işverenin yönetim hakkını kullanırken yapay zekâ sistemlerine başvurmasına ilişkin çeşitli sınırlamalar getirmektedir.

Çalışmada, konu incelenirken öncelikle Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü'nün temel yaklaşımı ele alınacak, Tüzükte sistemlerin sağlayıcıları için ve uygulayıcıları olarak işverenler için öngörülen yükümlülüklerinin genel çerçevesi çizilecek, algoritmik yönetim, hizmet olarak yapay zekâ, yapay zekâ destekli yönetim ve işverenin yönetim hakkı kavramları ve yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin iş ilişkilerinde kullanımı iş hukuku bakımından değerlendirilecek, Avrupa Birliği veri koruma mevzuatı ile Tüzüğün kesişim noktaları ve de Tüzüğün yaptırımlarıyla birlikte ne şekilde hayata geçirileceği açıklanmaya çalışılacaktır. Çalışmanın sonunda ise genel hatlarıyla AB Yapay Zekâ Tüzüğü'nün Türk iş hukuku bakımından önemi ve anlamı analiz edilecektir. Belirtmek gerekir ki, çalışmada ele alınan konu çok boyutlu ve teorik açıdan oldukça derinliğe sahip bir konu olduğundan, çalışma ile güdülen amaç konuya ilişkin tüm meselelere ilişkin ayrıntılı hukuki değerlendirmeler yapmaktan ziyade Türk hukuku bakımından yapay zekâyâ dair yasal bir çerçeve oluşturulması çabalarına iş hukuku nazariyesinden ufak da olsa bir katkıda bulunabilmektir.

of Professional Business Review. 8, 1-25.; Çelebi Demir, D. (2025). İş İlişkisinin Kurulmasında Robot İşe Alım ve Yapay Zekâ Kullanımı. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 27, 205-253; Engin, M./Ozan Özparlak, B. (2022). İş Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık. E. Büyüksağış (Ed.), *Hukuk Perspektifinden Yapay Zekâ* içinde (1. Baskı, 227-280). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık; Çelik, E. S. (2025). İş Hukuku ve Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Açısından Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları. (Yayın No. 952971) [Yüksek Lisans Tezi, İbn Haldun Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y./Ahter Yakacak, G. (2023). Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 72, 1701-1757.

- 4 Bkz. Türe, G. (2024). Yapay Zekâ ve İş Hukuku: İşyerinde Algoritmik Yönetim. S. Ocak (Ed.), *Dijital İş Hukuku Uygulamaları* içinde (1. Baskı, 157-206). Ankara: Adalet Yayınevi; Ugan Çatalkaya, D./Güzel, A./ Heper, H. (2023). İş Hukukunun Yapay Zekâ ile Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi. Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi. 15, 25-110; Kelly-Lyth, A. (2021). The AI Act and Algorithmic Management. Comp. Labor Law & Policy Journal, International Labor Organization. (2022). The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts. <https://www.ilo.org/publications/algorithmic-management-work-and-its-implications-different-contexts>; Kim, P. (2023). Artificial Intelligence, Big Data, Algorithmic Management, and Labor Law. Washington University in St. Louis Legal Studies. Research Paper No 23-06-01.; Müllensiefen, Tobias. (2025). Algorithmic management in the workplace – existing regulations and their limitations. European University Institute, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, Centre for a Digital Society. 2025/48; Çanak Bozoflu, K. (2024). Yapay Zekâ Çağında Algoritmik İş İlişkileri. (Yayın No. 906851) [Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi; European Parliament. (2025). Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace: Shaping the future of work. European Parliamentary Research Service.
- 5 Çankaya, Yapay Zekâ, s. 184 vd.; Kaya, F. (2024). İş Hukukunda Dijital İzleme. (Yayın No. 860173) [Doktora Tezi,

İstanbul Bilgi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.; Alpagut, G./Karaca Yağcı, A. (2023). İşyerinde Yapay Zekâ Uygulaması ve Ayrımcılık. Sicil İş Hukuku Dergisi. 49, 11-44; Karadeniz, S. (2025). Avrupa Birliği Yapay Zekâ Kanunu'nun Risk Grupları ve İlgililerin Yükümlülükleri Bağlamında İncelenmesi. HBV Hukuk Fakültesi Dergisi. 29, 307-365. s. 312.

- 6 Örnek olarak Alp, Mustafa/Doğan, Sevil; "Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkisine Etkileri", Çalışma ve Toplum, 2021/4, s. 2601 vd.

1. Tüzüğün İş Hukuku Normları ile İlişkisi ve Risk Temelli Yaklaşımı

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü, işin ve işyerinin yönetiminde yapay zekâ sistemlerinin kullanımına yönelik uluslararası alanda yumuşak hukuk niteliğinde olmayan ilk kapsamlı yasal çerçeve mahiyetini haizdir⁷. Zira Tüzük, işe alım, performans değerlendirmesi, terfi, iş sözleşmesinin feshi ve çalışma koşullarının belirlenmesi gibi iş ilişkilerinin çekirdek alanlarında kullanılan yapay zekâ sistemlerini ele almaktadır. Dolayısıyla yapay zekâ ile iş hukuku, böyle geniş bir çerçevede ilk kez Tüzük ile birlikte yan yana gelmiştir. Ayrıca Tüzük; çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği ile işçi-işveren ilişkileri dâhil olmak üzere, politika alanındaki Birlik hukukunu ve ulusal iş hukuklarının sağladığı korumaları etkilememekte, bilakis yapay zekâ sistemlerinin şeffaflığı, teknik dokümantasyonu ve kayıt tutulması dâhil olmak üzere, belirli usuller ve yükümlülükler öngörerek mevcut hak ve başvuru yollarının etkinliğini güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Tüzük, üye devletlerde ve Birlik düzeyinde tanınan temel hakların kullanımını ve üye devletlerdeki endüstri ilişkileri sistemlerine özgü olarak tanınan grev hakkı ile diğer kolektif eylem biçimleri ile ulusal hukuk uyarınca toplu görüşme haklarını da etkilememektedir. Nitekim ABYZT m. 2/11 uyarınca, Tüzük, işverenler tarafından yapay zekâ sistemlerinin kullanımı bakımından işçilerin haklarının korunması konusunda işçiler lehine daha elverişli hükümler içeren kanun, tüzük veya diğer idari düzenlemelerin Birlik ya da Üye Devletler tarafından muhafaza edilmesini veya kabul edilmesini engellemez. Aynı hükme göre, işçiler lehine daha elverişli hükümler öngören toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasının teşvik edilmesi veya buna izin verilmesi de Tüzüğün ihlali anlamına gelmez.

Tüzüğün giriş bölümünde, Tüzükte “risk temelli”

bir yaklaşımın benimsendiği ifade edilmektedir⁸. Bu çerçevede Tüzük, yapay zekâ sistemlerini soyut bir teknolojik kategori olarak ele almak yerine, bu sistemlerin bireylerin temel hak ve özgürlükleri üzerindeki potansiyel etkilerini esas almakta; söz konusu etkilere bağlı olarak farklı düzeylerde hukuki yükümlülükler öngören kademeli bir düzenleme sistemi kurmaktadır. Tüzüğün temelini oluşturan bu yaklaşım, Tüzüğün maddeleri ve sistematiğinde de açıkça görülmekte, yapay zekâ sistemlerinin kullanımlarına ilişkin kurallarda, sistemlerin doğurdıkları risk düzeyine göre sorumluluklar belirlenmektedir. Bu kapsamda dört farklı risk kategorisine Tüzükte yer verildiği anlaşılmaktadır; bu kategoriler, kabul edilemez risk, yüksek risk, sınırlı risk ve asgari risk şeklindedir.

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü m. 5’te, insanların davranışlarını manipüle eden bilişsel teknikler kullanan, bireylerin zaaflarından (yaş, engellilik vb.) yararlanan yapay zekâ sistemleri kabul edilemez risk seviyesinde değerlendirilmekte ve belirli istisnalar haricinde yasaklanmaktadır. Örneğin işyerlerinde çalışanların duygu durumlarını analiz eden (emotion recognition) sistemlerin kullanımı bu kategoriye girmektedir.

Tüzüğün çekirdeği şeklinde adlandırılabilen

8 Bkz. Ebers, M. (2024). Truly Risk-based Regulation of Artificial Intelligence How to Implement the EU’s AI Act. EU Law Working Papers No. 101. Stanford-Vienna Transatlantic Technology Law Forum.; Türe, 2024, s. 162; Karadeniz, 2025, s. 318 vd.; Benzer, E. (2025). Yapay Zekâ’nın AB Hukuk Düzenindeki Görünümü: AB Yapay Zekâ Tüzüğü. Bilişim Hukuku Dergisi. 7, 187-221. s. 197 vd.; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Ahter Yakacak, 2023, s. 1739, 1745; Alpagut/Karaca Yağcı, 2023, s. 16; Çelebi Demir, 2025, s. 212.; Müllensiefen, 2025, s. 43.; Kusche, I. (2024). Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: Fundamental rights and risk. Journal of Risk Research. 1-14.s.2.; Wachter, S. (2024). Limitations and Loopholes in the EU AI Act and AI Liability Directives: What This Means for the European Union, the United States, and Beyond. Yale Journal of Law & Technology. 26-3, 671-718. s. 677 vd.; Holtgrewe, U./Dworsky, L. (2024). European Social Partners’ Approaches to Artificial Intelligence and Algorithmic Management. Incoding Case Studies Report. s. 18; European Parliament, 2025, s. 37; Ocak, G. (2025). Hukuki Boyutlarıyla Avrupa Birliği Yapay Zekâ Yasası Bağlamında Risk Temelli Yaklaşım. (Yayın No. 962483) [Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.; Çanak Bozoflu, 2024, s. 64.

7 Çankaya, s. 65.; Çanak Bozoflu, s. 63 vd.

yüksek risk kategorisine, kural olarak, insanların temel hakları, güvenlikleri veya hukuki statüleri üzerinde ciddi etki yaratma potansiyeli olan yapay zekâ sistemleri dahildir⁹. Tüzüğün 6. maddesi uyarınca, bir yapay zekâ sistemi iki temel durumda yüksek riskli kabul edilmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre, bir ürünün güvenlik bileşeni olarak işlev gören veya kendisi başlı başına Avrupa Birliği ürün güvenliği mevzuatına tabi bir ürün olan yapay zekâ sistemleri, yüksek risk kapsamında değerlendirilir (m. 6/1). Bunun yanında, Ek III'te (Annex III) sayılan alanlarda kullanılan yapay zekâ sistemleri de doğrudan yüksek riskli sistemler arasında yer almaktadır (m. 6/2). Ek III'te düzenlenen alanlar arasında, işin ve işyerinin yönetiminde kullanılan yapay zekâ sistemleri özel bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, işe alım, adayların ön elemelerden geçirilmesi, terfi, görev dağılımı, performans değerlendirmesi, iş ilişkisinin devamı veya sona erdirilmesi gibi konularda kullanılan yapay zekâ sistemleri yüksek riskli kabul edilmektedir¹⁰. Bu sistemlerin ortak özelliği, bireylerin kişilik hakları ve hukuki statüsü üzerinde doğrudan etkilere sahip olmalarıdır. Aşağıda açıklanacağı üzere bir yapay zekâ sisteminin yüksek riskli olarak sınıflandırılması, sistemin yasaklandığı anlamına gelmemekle birlikte, Tüzük kapsamında ayrıntılı düzenlemelere tabi tutulmasını gerektirmektedir. Aynı zamanda, yüksek riskli yapay zekâ sistemlerine ilişkin düzenlemeler, insan gözetimi, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi güvencelerin en yoğun biçimde devreye girdiği kategori olup, Tüzüğün çekirdeğini oluşturmaktadır.

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü'nde öngörülen başka bir kategori olan sınırlı risk kategorisi, yüksek riskli sistemlerden farklı olarak, bireylerin temel hakları veya güvenliği üzerinde ciddi bir tehdit oluşturmamakla birlikte, sistemi kullananların yanıltılması hatta manipüle edilmesi riski taşıyan yapay zekâ sistemlerini kapsamaktadır. Sınırlı riskli yapay zekâ sistemleri, Tüzükte doğrudan düzenleme konusu yapılmamıştır. Bunun yerine, sınırlı risk düzeyindeki sistemler için, Tüzüğün 50. maddesinde olduğu üzere, şeffaflık yükümlülükleri öngörülmüştür. Dolayısıyla Tüzük, sınırlı risk kategorisindeki yapay zekâ sistemlerinin kullanılmasının yasaklanmasını veya ağır önleyici koşullara bağlanmasını gerekli görmemekte; ancak sınırlı riskli bir yapay zekâ sistemi ile etkileşime giren (user) bireylerin, bir yapay zekâ sistemiyle etkileşimde olduklarını bilme hakkını güvence altına almaktadır.

Asgari risk kategorisi, Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü çerçevesinde, bireylerin temel hakları, güvenliği veya hukuki/ekonomik statüleri üzerinde kayda değer bir tehdit oluşturmeyen yapay zekâ sistemlerini ifade etmektedir. Tüzükte, asgari riskli yapay zekâ sistemleri için özel bir tanım yapılmamış, bu kategorinin sınırları yüksek riskli veya sınırlı riskli sistemler dışında kalan yapay zekâ sistemleri olarak çizilmiştir. Bu yönüyle asgari risk, Tüzüğün risk sınıflandırmasında artık alan (residual category) niteliği taşımaktadır. Avrupa Birliği yasama organı, asgari risk kategorisindeki sistemlerin düzenleyici müdahaleye konu edilmesini gerekli görmemiştir. Bu çerçevede asgari riskli yapay zekâ sistemleri bakımından, Tüzük herhangi bir şeffaflık yükümlülüğü, ön izin mekanizması, teknik standart veya insan gözetimi şartı öngörmemektedir. Asgari riskli sistemler, kural olarak serbestçe geliştirilebilir, piyasaya arz edilebilir ve kullanılabilir. Ancak bu serbesti, genel hukuk kurallarının uygulanmayacağı anlamına gelmemektedir. Bir başka ifadeyle, başta veri koruma, tüketicinin korunması, haksız rekabet hükümleri ve temel haklara ilişkin düzenlemeler olmak üzere yürürlükte olan tüm hukuk normları, asgari riskli yapay zekâ sistemleri hakkında uygulama bulur.

Yukarıda belirtildiği üzere, Avrupa Birliği Yapay

9 Kelly-Lyth, 2021, s. 4 vd.; Ocak, G. (2025). Hukuki Boyutlarıyla Avrupa Birliği Yapay Zekâ Yasası Bağlamında Risk Temelli Yaklaşım. (Yayın No. 962483) [Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. s. 168; Atalan, S. E. (2024). Uluslararası Hukuk Bağlamında Avrupa'da Yapay Zekâya İlişkin Düzenlemeler ve Kişisel Verilerin Korunması. (Yayın No. 901337) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. s. 97.

10 Kusche, 2024, s.2; Türe, 2024, s. 162; Guglielmetti, M. (2024). Automated Work and Workers' Rights: Platform Work and AI Work Management Systems in A. P. Del Castillo (Ed.), Artificial intelligence, labour and society (127-140). European Trade Union Institute. s. 134 vd.; Lešnik, A. (2025). Protection of Workers in Relation to the Use of Artificial Intelligence in the Workplace. *Lexonomica Journal of Law and Economics*. 17, 79-120. s. 85.

Zekâ Tüzüğü, yapay zekâ sistemlerinin iş ilişkilerini etkiler şekilde kullanılmasını, barındırdığı potansiyel tehlikeler nedeniyle yüksek riskli bir durum olarak addetmektedir. Söze konu yaklaşımın temelinde, yapay zekâ sistemlerinin iş ilişkilerinde kullanılması hâlinde işçilerin temel hakları, hukuki statüleri, ekonomik durumları ve mesleki gelecekleri üzerinde doğrudan ve belirleyici etkiler ortaya çıkabilmesi yatmaktadır (ABYZT Giriş 57). Bu nedenle aşağıda işin ve işyerinin yönetiminde yapay zekâ sistemlerinin kullanımı, Tüzükte öngörülen risk temelli yapı içerisinde, yüksek riskli yapay zekâ sistemlerine ilişkin düzenlemeler çerçevesinde incelenmektedir.

2. Yapay Zekâ Tüzüğü'nde Sağlayıcıların ve Uygulayıcı Olarak İşverenlerin Yükümlülükleri

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü, işyerinde yapay zekâ sistemlerinin kullanımına ilişkin dünyanın ilk kapsamlı yasal çerçevesini oluştururken, yukarıda açıklandığı üzere sorumlulukları muhtemel riskler esasında belirlemektedir. Bahsedilen esastan hareketle Tüzük, yüksek riskli olarak tanımlanan ve iş ilişkilerini doğrudan etkileyen sistemleri, temel hakları koruyacak bazı standartlara tabi tutmaktadır. Örneğin; işe alım, performans değerlendirmesi ve işten çıkarma gibi süreçlerde kullanılan yapay zekâ sistemleri, yine yukarıda ifade edildiği gibi yüksek riskli sayılmaktadır. Tüzük, sağlayıcı (provider) ve uygulayıcı¹¹ (deployer) rollerini birbirinden ayırarak her biri için farklılaşan ancak birbirini tamamlayan bir yükümlülükler silsilesi öngörmüştür¹². İş hukukunda işverenin yönetim hakkı,

bu düzenlemelerle birlikte farklı bir perspektiften ve farklı bir şekilde yeniden sınırlandırılmaktadır.

ABYZT m. 3/2'de sağlayıcı, bir yapay zekâ sistemini geliştiren veya geliştirilmesini sağlayan ve bu sistemi kendi adı veya ticari markası altında, ücret karşılığı veya ücretsiz olarak piyasaya süren ya da hizmete sokan gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanmaktadır. Sistemin teknik sorumlusu olan sağlayıcılar bakımından, yüksek riskli bir sistemi piyasaya arz etmeden önce farklı yükümlülükler öngörülmüştür. Bu kapsamda sağlayıcı, sistemin tüm gerekliliklere uygunluğunu garanti eden teknik dokümantasyonu hazırlamak, uygunluk değerlendirme prosedürlerini tamamlamak ve sistem için "CE" sertifikası almakla yükümlüdür (ABYZT m. 16). Ayrıca, sistemin yaşam döngüsü boyunca geçerli olacak bir kalite yönetim sistemi kurmalı ve sistemin eğitiminde kullanılan veri setlerinin önyargılardan arındırılmış, temsil gücü yüksek veriler olmasını sağlamalıdır (ABYZT m. 17). Sistemin siber güvenliğini ve doğru sonuçlara ulaşmasını sağlamak gibi, önyargılı kararlar almasını önleyecek insan gözetimi araçlarının sisteme entegre edilmesi de sağlayıcının yükümlülükleri arasındadır.

Tüzük çerçevesinde bir yapay zekâ sistemini işyerinde kullanan işverenler, sağlayıcı tarafından tasarlanan yapay zekâ sistemlerinin fiili uygulayıcısı konumundadır. İşverenin uygulayıcı sıfatıyla en önemli yükümlülüğü, insan gözetimi mekanizmalarını işleterek nihai kararın bir algoritma tarafından değil, eğitimli bir personel tarafından verilmesini sağlamaktır (ABYZT m. 26/2). Aynı düzenleme çerçevesinde işveren, sistemi yalnızca sağlayıcının belirttiği kullanım amacı dahilinde işletmeli, girdi verilerinin kalitesini denetlemeli ve sistemin üret-

11 Tüzükte kullanıcı (user) terimi yerine, sistemin kontrolünü elinde bulunduran ve onu mesleki faaliyetleri kapsamında kullanan kişiyi tanımlamak üzere uygulayıcı olarak Türkçeye çevrilebilecek "deployer" terimi tercih edilmiştir.

12 Wachter, 2024, s. 677; Müllensiefen, 2025, s. 80; Ebers, 2024, s. 36; Karadeniz, 2025, s. 315; Mantelero, A. (2024). The Fundamental Rights Impact Assessment (FRIA) in the AI Act: Roots, legal obligations and key elements

for a model template. Computer Law & Security Review: The International Journal of Technology Law and Practice. 54. s. 6; Büchel, J. (2025). AI regulation in the EU: implications for the workplace. Ai@Work Consortium. European Employers Institute. s. 2; Leşnik, 2025, s. 85 vd.; Varoğlu, O. (2023). Teknolojik Gelişmelerin İşçinin Özen Borcu Üzerindeki Etkisi. (Yayın No. 809276) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. s. 281; Ocak, 2025, s. 134.

tiği günlük kayıtları (logs) denetimler için saklamalıdır (ABYZT m. 26/5, 6). Nitekim yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin sağlayıcı tarafından sistemin kullanım ömrü boyunca olayların otomatik olarak kaydedilmesine teknik olarak imkân verecek şekilde tasarlanması da Tüzükte öngörülmüş bir başka yükümlülüktür (ABYZT m. 14/1). Aşağıda değinileceği üzere şeffaflık ilkesinin bir gereği olarak, sistemin varlığı ve karar verme mantığı hakkında çalışanlara açık bilgilendirme yapılması, çalışanın savunma ve itiraz hakkının korunması bakımından özel önem taşımaktadır ve işverenin uygulayıcı olarak yükümlülükleri arasındadır.

Tüzük, yapay zekâ sistemlerinin kullanımından doğabilecek sorumluluğu konunun öznelere arasında paylaştırmaktadır. Tasarım aşamasındaki hatalardan sağlayıcı sorumlu tutulurken, aşağıda ele alınacağı üzere yapay zekâ sisteminin işyerinde kullanım sürecindeki gözetim ve denetim eksiklikleri kural olarak işverenin sorumluluğunu doğurmaktadır.

3. Algoritmik Yönetim, Hizmet Olarak Yapay Zekâ, Yapay Zekâ Destekli Yönetim ve İşverenin Yönetim Hakkı

İşverenin yönetim hakkı, iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte doğar ve işin yürütümüne ilişkin talimat verme, iş organizasyonunu belirleme ve denetleme yetkilerini içerir¹³. İşveren, yönetim hakkını kullanırken mutlak değil, sınırlı bir egemenlik yetkisine sahiptir. Bu kapsamda verilen talimatların; kanun hükümlerine, toplu iş sözleşmesine ve bireysel iş sözleşmesine aykırı olmaması gerekir¹⁴.

13 İşverenin yönetim hakkı konusunda bkz. Taşkent Savaş (1981), İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, s. 29 vd; Baycık Gaye (2011), İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara, s. 101 vd; yönetim hakkının hukuki dayanağı konusundaki görüşler için bkz. Dursun Ateş Sevgi (2019), İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara, s. 36 vd.; Öztürk, Berna (2021), İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, s. 47 vd.

14 Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U. İş Hukuku. (2022). Güncellenmiş 7.Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları.

İşçinin borçlarının iş sözleşmesinde açıkça belirlenmiş olması ölçüsünde, yönetim hakkının alanı da daralmakta; başka bir ifadeyle, bu hakkın kapsamı, iş sözleşmesi hükümleriyle sınırlanmaktadır. Ayrıca, işveren, işin görülmesi ve işyeri düzeninin sağlanmasına yönelik talimatlar verebilir de bu yetki işçinin özel yaşamına uzanacak şekilde genişletilemez¹⁵. Dolayısıyla, işçinin özel hayatına ilişkin hususlarda talimat verilmesi kural olarak mümkün değildir. Bununla birlikte, özel yaşama müdahale niteliği taşımamak koşuluyla, işçinin işyeri dışında gerçekleşen ve işletmenin menfaatlerini olumsuz etkileyen davranışlarına ilişkin olarak da işverenin belirli talimatlar verebileceğinin kabulü gerekir¹⁶.

İşverenin yönetim hakkının hukuki sınırlarını belirlemek yeterince zorken, yapay zekâ sistemlerinin yönetim süreçlerine farklı şekillerde entegre edilmesi karşısında, sınırların tespiti daha karmaşık hâle gelmektedir¹⁷. Bu çerçevede algoritmik yönetim ve hizmet olarak yapay zekâ gibi iş hukuku bakımından yeni kavramların ele alınması önem taşımaktadır.

Öncelikle işin ve işyerinin yönetiminde yapay zekâ sistemlerinin kullanımı, öğretide çoğu zaman "algoritmik yönetim" kavramı ile birlikte ele alınsa da¹⁸, bu iki olgunun birebir örtüştüğünü söylemek güçtür. Algoritmik yönetim, işin planlanması, işçilerin yönlendirilmesi, performanslarının değerlendirilmesi ve iş ilişkisine ilişkin kararların büyük ölçüde veya tamamen algoritmalar tarafından alınmasını ifade eden ve genellikle platformlara bağ-

s. 86-87.

15 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2022, s. 88.

16 Güzel Ali (2016), "İş Hukukunda 'Yetki' ve 'Özgürlük'", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, 15(1), s. 114; Sevimli, K. Ahmet (2006), İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, s. 120; Öztürk, İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, s. 420 vd.

17 Türe, 2024, s.170.

18 Bkz. Ugan Çatalkaya/Güzel/Heper, 2023, s. 25 vd.; Türe, 2024, s. 157,158; Çelik, 2025, s. 20; Alpagut/Karaca Yağcı, 2023, s.14; Yılmaz, A. (2024). İş Hukukunda Dijitalleşme ve İş İlişkisine Etkileri. İstanbul Barosu Dergisi. 98, 154-175. s. 155 vd.; Wright, S. (2025). Artificial intelligence and work: A review of the European policy landscape. Journal of Industrial Relations. 67(5), s. 796 vd.; Nowik, P. (2025). AI Auditing Under Labour Law: Insights from the AI Act and the Platform Work Directive. Studies on Labour Law and Social Policy. 32, s. 300 vd.

lı çalışma ile gündeme gelen daha dar kapsamlı bir kavramdır¹⁹. Buna karşılık, işverenin yönetim hakkını kullanırken yapay zekâ sistemlerinden yararlanmasa, karar alma yetkisinin tamamen algoritmalara devredilmediği, ancak insan kararının önemli ölçüde yapay zekâ tarafından üretilen analiz, öneri veya tahminlere dayandığı daha geniş bir alanı kapsar. Hatta işverenin kendi bünyesinde bir yapay zekâ altyapısı oluşturmak ve yönetmek şeklinde bir uygulama yerine yapay zekâ hizmetleri sağlayan üçüncü kişilerden işin ve işyerinin yönetimi için, özellikle bulut teknolojisine başvurarak, hizmet satın alması söz konusu olabilmektedir²⁰. Hizmet olarak yapay zekâ (AI as a Service – AlaaS) kavramı ile ifade edilen bu ihtimalde, yapay zekâyı geliştiren ve kullanıma sunan tedarikçi, kullanan işveren ve etkilenen işçi olmak üzere üçlü bir ilişki kurulmaktadır²¹.

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü “algoritmik yönetim” kavramını doğrudan kullanmamakta ve düzenlememekte; bunun yerine, işin ve işyerinin yönetiminde kullanılan yapay zekâ sistemlerinin doğurabileceği riskleri ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Tüzüğün yapay zekâ konusunu düzenlerken ağırlıklı olarak kabul ettiği varsayım, yapay zekâ sistemlerinin kullanıldığı iş ve işyerlerinde de işverenin yönetim hakkının hukuken tamamen ortadan kalkmadığı, ancak bu hakkın kullanış

biçiminin yapay zekâ sistemleri vesilesiyle önemli ölçüde dönüştüğü yönündedir.

Yukarıda açıklanan çerçevede işin ve işyerinin yönetiminde yapay zekâ sistemleri kullanımı, işverenin yönetim hakkının teknik araçlar yoluyla icrası olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu teknik araçların karar alma süreçlerindeki ağırlığı arttıkça, iş hukuku öğretisinde insan iradesine dayalı olarak düzenlenen yönetim hakkı kavramı da yeniden yorumlanmayı gerektirmektedir. Yapay zekâ destekli yönetim uygulamalarında işveren, karar alma yetkisini muhafaza etmekle birlikte, fiilen yapay zekâ sistemlerinin sunduğu çıktıların belirleyici hâle geldiği görülmektedir. Özellikle performans ölçümü, verimlilik analizi ve risk değerlendirmesi gibi alanlarda, işverenin kararının algoritmik çıktılarla çerçevelendiği ve bu çıktılarından sapmanın pratikte zorlaştığı söylenebilir. Bu durum, yönetim hakkının görünürde işverende kalmasına rağmen, maddi anlamda algoritmalar tarafından işverenin iradesinin yönlendirilmesi sonucunu doğurmaktadır.

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü, doğrudan yasaklamamakla birlikte, özellikle yüksek risk kategorisine giren sistemler bakımından insan gözetimi, şeffaflık ve hesap verebilirlik yükümlülükleri öngörerek, yönetim hakkının tamamen otomatikleştirilmesi konusunda işverenleri sınırlamaktadır. Bu kavrayış ile, işverenin yönetim hakkını ortadan kaldırmak yerine, bu hakkın kullanımında insan iradesinin belirleyici rolü korunmaya ve sorumluluk bakımından bir belirsizlik oluşması engellenmeye çalışılmaktadır.

Yukarıda değinilen çerçevede, işverenin yönetim hakkının yapay zekâ sistemleri aracılığıyla kullanımı, Türk Borçlar Kanunu’nun 399. maddesinde yer alan işçinin düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu bakımından da kısaca değerlendirilmelidir. Anılan hüküm uyarınca işveren, işin görülmesine ve işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin genel düzenlemeler yapabilir ve özel talimatlar verebilir; işçiler ise bu düzenleme ve talimatlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymakla yükümlüdür. Yapay zekâ destekli yönetim uygulamala-

19 Türe, 2024, s. 200 vd.; Gültekin, F./Kılış, İ. (2025). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü Bakımından İşyerinde Yapay Zeka Kullanımı. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 180, 141-197. s. 159; Çanak Bozoğlu, 2024, s. 36-37.; International Labor Organisation (ILO). (2022). The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts. <https://www.ilo.org/publications/algorithmic-management-work-and-its-implications-different-contexts>. s. 6-7; Nowik, 2025, s. 299; Çelik, 2025, s. 21; Müllensiefen, 2025, s. 9, 20.

20 Çankaya, s. 145.; De Stefano, V./Wouters, M. (2022). AI and digital tools in workplace management and evaluation: An assessment of the EU’s legal framework. Panel for the Future of Science and Technology, European Parliamentary Research Service Scientific Foresight Unit, s. 7; Varoğlu, O. (2023). Teknolojik Gelişmelerin İşçinin Özen Borcu Üzerindeki Etkisi. (Yayın No. 809276) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. s. 33-34.

21 Çankaya, 2024, s. 146; Müllensiefen, 2025, s. 79; De Stefano/Wouters, 2022, s. 7.

rında talimatın fiili içeriğinin algoritmik sistemler tarafından şekillendirilmesi, dürüstlük ölçütünün sağlanabilmesi için talimatın dayanağının, kapsamının ve sonuçlarının işçi açısından öngörülebilir ve denetlenebilir olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü'nde öngörülen ve aşağıda ele alınacak şeffaflık esası ve insan gözetimi yükümlülükleri, TBK m. 399'daki dürüstlük kuralının teknolojik bağlamda somutlaşmış görünümü olarak nitelenebilir.

4. Yüksek Riskli Yapay Zekâ Sistemlerinin İş İlişkilerinde Hukuka Uygun Kullanımı

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü'nde iş ilişkileri alanında kullanılan yapay zekâ sistemlerinin yüksek risk kategorisinde değerlendirilmesi, iş hukuku bakımından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Zira iş hukuku, tarihsel gelişimi itibarıyla işçi ile işveren arasındaki güç dengesizliğine bir reaksiyon olarak ortaya çıkmıştır. Yapay zekâ sistemlerinin işin ve işyerinin yönetiminde kullanılması ise ilişkinin tarafları arasındaki güç dengesizliğini derinleştirme ihtimali taşımaktadır. Bu nedenle Tüzükte yer verilen, yüksek riskli yapay zekâ sistemleri konusundaki düzenlemeler, iş hukukunun temel ilkeleriyle doğrudan bir ilişki içerisindedir.

Yukarıda değindiğimiz bağlamda yüksek riskli yapay zekâ sistemleri bakımından Tüzükte getirilen yükümlülükler, yalnızca teknik uyum kuralları olarak değil, iş hukukunun koruyucu karakterinin teknoloji alanına yansımaları olarak da değerlendirilebilir. Söz konusu yansıma özellikle eşit davranma borcu, ayrımcılık yasağı, şeffaflık ve bilgilendirme yükümlülükleri ile insan gözetimi yükümlülüğü konularında ön plana çıkmaktadır.

4.1. Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı

Hukukun temel ilkelerinden biri olan eşitlik ilkesinin iş hukukundaki izdüşümü olan eşit davranma borcu, işverenin işçiler arasında keyfî, objektif temelden yoksun veya hukuken meşru bir nedene

dayanmayan farklı muamelelerde bulunmasını yasaklamaktadır²². Eşit davranma borcu, işverenin, işçileri arasında ayırım yapmama yükümlülüğü olarak dar anlaşılmamalıdır. Ayırım yapmama yükümlülüğü, şekli eşitlik anlayışının, eşit davranma borcunda tezahürüdür ve görünüşte tarafsız uygulamaların belirli gruplar üzerinde orantısız olumsuz etki yaratması şeklinde ortaya çıkan dolaylı ayrımcılığı da kapsamaktadır.

Yapay zekâ sistemlerinin işin ve işyerinin yönetiminde kullanımının giderek yaygınlaşması, eşit davranma borcunun ihlaline ilişkin riskleri teknik olarak daha karmaşık, hukuki olarak ise daha görünmez hâle getirmektedir²³. Yukarıda belirtildiği üzere savunmasız grupları (yaşlılar, engelliler vb.) istismar eden ayrımcı yapay zekâ sistemleri kabul edilemez risk seviyesindedir ve kullanımı Tüzük m. 5 ile yasaklanmıştır. İşin ve işyerinin yönetiminde kullanılan yüksek riskli yapay zekâ sistemleri bakımından ise Tüzükte getirilen yükümlülükler ile ayrımcılık engellenmeye çalışılmaktadır.

Yapay zekâ sistemlerinin ayrımcılık yaratma potansiyeli, çoğu zaman sistemlerin nesnel ve tarafsız olduğu varsayımının arkasına gizlenmektedir. Oysa yapay zekâ sistemleri, esas itibarıyla geçmiş verilere dayalı olarak eğitilen ve bu verilerde yer alan tarihsel eşitsizlikleri yeniden üretebilen araçlardır. İşe alım, terfi veya performans değerlendirmesi gibi alanlarda kullanılan algoritmalar, geçmişte ayrımcı uygulamaların hâkim olduğu veri setleriyle eğitildiğinde, bu ayrımcılığı teknik bir sonuç olarak yeniden üretme eğilimindedir²⁴. Yapay zekâ sis-

22 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 723.

23 Bkz. Ugan Çatalkaya/Güzel/Heper, 2023, s. 64 vd.

24 Engin/Ozan Özparlak, 2022, s. 246, 247; Ugan Çatalkaya/Güzel/Heper, 2023, s. 54; Alpagut/Karaca Yağcı, 2023, s. 15; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Ahter Yakacak, 2023, s. 1710; Türe, 2024, s. 177, 179; Müllensiefen, 2025, s. 28; Kim, 2023, s. 6; Lešnik, 2025, s. 94; ILO, 2022, s. 23; European Parliament, 2025, s.60; Aloisi, A./De Stefano, V. (2023). Between Risk Mitigation and Labour Rights Enforcement: Assessing the Transatlantic Race to Govern AI-Driven Decision-Making through a Comparative Lens. Osgoode Legal Studies. Research Paper No 4337517. s. 17; De Petris, P. (2024). Protection Against the Risks and Abuses of Algorithmic Management in the European Legal System: The Need for an Integrated Approach. US-China Law Review. 21, 465-478. s. 470, 471;

temlerinin kullanılmasından kaynaklanan ayrımcılığın çoğu zaman dolaylı biçimde ortaya çıkması da konuyu daha karmaşık bir hukuki sorun haline getirmektedir. Cinsiyet, engellilik veya etnik köken gibi doğrudan ayrımcılık yasakları kapsamında ki özellikler, algoritmalarda açıkça kullanılmasa dahi; eğitim geçmişi, ikamet yeri, çalışma sürekliliği veya devamsızlık oranı gibi dolaylı değişkenler aracılığıyla karar süreçlerini etkileyebilmektedir. Bu durum, görünüşte tarafsız kriterlere dayalı kararların, belirli gruplar üzerinde sistematik olarak olumsuz sonuçlar doğurmasına yol açmaktadır. Tüzük, bu nedenle yüksek riskli sistemler bakımından veri setlerinin “ilgili, temsil edici, hatalardan ve ayrımcı önyargılardan mümkün olduğunca arındırılmış” olmasını zorunlu kılmaktadır (ABYZT m. 10).

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü’nde, yukarıda açıklanan olgulardan hareketle, eşit davranma borcunun teknik düzeyde somutlaştırılması gerektiği yaklaşımı kabul edilmiştir. Buna göre işveren artık yalnızca ayrımcılık yapmama yükümlülüğü altında değildir; aynı zamanda kullandığı yapay zekâ sistemlerinin ayrımcı sonuçlar doğurmadığını aktif olarak gözetmek ve denetlemekle de yükümlüdür. Bu bağlamda ayrımcılık, yalnızca sonuç üzerinden değil; riskin öngörülebilirliği ve önlenilebilirliği üzerinden de değerlendirilmelidir. ABYZT m. 9/2’de temel haklar bakımından ortaya çıkabileceği bilinen ve makul surette öngörülebilir risklerin belirlenmesi ve analiz edilmesi gereği, aynı maddenin 5. fıkrasında ise m. 9/2 kapsamında belirlenen ve değerlendirilen risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması yükümlülüğü düzenlenmiştir. Dolayısıyla işverenin, kararın bir algoritmaya dayandığı savunması, Tüzüğün benimsediği yaklaşım karşısında hukuken kabul edilebilir değildir. Başka bir şekilde söylenecek olursa, eşitlik

artık yalnızca işverenin sübjektif tutumlarına karşı değil, aynı zamanda algoritmik karar süreçlerine karşı da aktif bir biçimde korunması gereken bir hukuki değer hâline gelmiştir.

İş hukukunda, eşit davranma borcu bakımından önemli ve tartışmalı hususlardan biri de ayrımcılığın ispatıdır²⁵. Çünkü çoğu zaman ayrımcı davranış örtülü şekilde gerçekleşir ve işveren tarafından ayrımcı davranışa ilişkin başka bir gerekçe ileri sürülür. İş ilişkisinin tarafları arasında işçi aleyhine mevcut bilgi asimetrisi de dikkate alındığında ayrımcılığın ispatının güçlüğü ortadadır²⁶. Bu nedenle AB mevzuatında 2000/43/EC ve 2000/78/EC sayılı Direktiflerde veya Türk çalışma mevzuatında İş Kanunu m. 5/6’da olduğu gibi ispat konusunda işçi lehine istisnalar tanınmaktadır. Algoritmik karar süreçleri de çoğu zaman şeffaf olmayan, karmaşık ve teknik unsurlar içerdiğinden, işçinin ayrımcı bir muameleye maruz kaldığını ortaya koyması burada da oldukça güçtür. Bu durum, ayrımcılığın fiilen “kanıtlanamaz” hâle gelmesi riskini doğurmaktadır. Tüzük, yapay zekâ sistemleri bakımından kayıt tutma (ABYZT m. 12) ve teknik dokümantasyon (ABYZT m. 11) yükümlülükleri öngörmek suretiyle, ayrımcılık riskini azaltmayı veya ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Böylece işçi veya denetim makamları, yapay zekâ sistemlerinin aldığı veya dayanak olduğu kararın hangi verilere ve hangi mantık çerçevesine dayandığını inceleyebilme imkânına sahip olmaktadır.

ABYZT m. 14’te öngörülen insan gözetimi yükümlülüğü de eşit davranma borcu ile doğrudan bağlantılıdır. Yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin çıktılarının, anlamlı bir insan denetimi olmaksızın uygulanması, ayrımcı sonuçların otomatikleşmesi anlamına gelmektedir. Bu noktada insan gözetimi, yalnızca teknik bir kontrol mekanizması değil; aynı zamanda ayrımcılığın önlenmesine yönelik normatif bir güvence işlevi görmektedir. İşverenin, yapay zekâ sistemlerinin çıktılarını eleştirel biçimde

Gültekin/Kılış, 2025, s. 157; Çelik, 2025, s. 33, 34; Aloisi, A./Gramano, E. (2019). Artificial Intelligence Is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring and Regulatory Issues in the EU Context. *Comp. Labour Law & Policy Journal*. 41, 101-127. s. 105; Oluwasheyi, M. (2025). Artificial Intelligence and Employment Law: Balancing Algorithmic Hiring, Workplace Surveillance, and Labor Rights. *Journal of Advanced Research in Artificial Intelligence & Its Applications*. 03, 1-8. s. 3; Çelebi Demir, 2025, s. 226 vd.

25 Bkz. Türe, 2024, s. 186 vd.; Ugan Çatalkaya/Güzel/Heper, 2023, s. 93 vd.

26 Ugan Çatalkaya/Güzel/Heper, 2023, s. 96.

değerlendirmesi ve gerektiğinde bu çıktılardan sapabilmesi, eşit davranma borcunun dijital çağdaki görünümü olarak düşünülebilir.

Son olarak, algoritmik ayrımcılık riski işyerindeki güç dengesizliği ile birleştiğinde daha da derinleşmektedir. İşçi, iş ilişkisi içindeki bağımlı konumu nedeniyle yapay zekâ sistemlerinin kararlarına karşı itiraz etmekte zorlanabilir; hatta bu kararların dayandığı yapay zekâ sisteminin varlığından dahi haberdar olmayabilir²⁷. Tüzüğün çalışanların bilgilendirilmesi ve şeffaflık konusunda öngördüğü yükümlülükler de (m. 13), bir boyutuyla söz konusu yapısal eşitsizliği dengelemeye yöneliktir.

Sonuç olarak Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü, eşit davranma borcu ve ayrımcılık yasağı konusunda, yapay zekâ sistemlerinin kendine özgü risklerini dikkate alarak, teknik ve kurumsal önlemlerle sorunlara çözüm aramaktadır. İşverenin yönetim hakkını yapay zekâ sistemleri aracılığıyla veya desteğiyle kullanmasının ayrımcılık konusunda yaratabileceği muhtemel olumsuz sonuçları dikkate alan AB Kanun Koyucusu sistemleri daha sıkı bir denetime tabi kılmak suretiyle bir savunma refleksi göstermektedir. Tüzüğe hâkim olan bu yaklaşım, iş hukukunun koruyucu fonksiyonunun dijitalleşmede olduğu gibi yapay zekâ alanındaki devrimsel gelişmeler karşısında da geçerliliğini yitirmediğini, bilakis yeni kurum ve vasıtalarla iş hukukuna güncellemeler geldiğini göstermektedir.

4.2. Şeffaflık ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

Yüksek riskli yapay zekâ sistemlerine ilişkin Tüzükte öngörülen temel yükümlülüklerden biri şeffaflık ve bilgilendirme yükümlülüğüdür (ABYZT m. 13). Şeffaflık ilkesi ilk olarak, devletin geniş takdir yetkisi ve tek yanlı işlem yapabilme gücünün, keyfiliğe ve denetimsizliğe açık bir alan yaratmasını engellemek amacıyla idare hukukunda ortaya çıkmıştır. İdare hukukunda, şeffaflık ilkesi idarenin işlem ve eylemlerinin gerekçeli, öngörülebilir ve denetlenebilir olması gereğini düzenler²⁸. Zaman

içerisinde özel hukukta da uygulama bulmaya başlayan ilke, çağdaş iş hukukunda işveren ve işçi arasındaki bilgi asimetrisini giderebilmek adına, işçinin kendisini ilgilendiren kararların dayanaklarını bilmesi, bu kararlara karşı hukuki yolları etkin biçimde kullanabilmesi ve işverenin yönetim hakkının keyfi kullanımına karşı korunması bakımından önem taşımaktadır²⁹. İş ilişkilerinde işveren bakımından söz konusu olan şeffaflık yükümlülüğü, klasik anlamda işverenin talimatlarının, performans kriterlerinin ve fesih gerekçelerinin işçi açısından öngörülebilir ve anlaşılabilir olmasını ifade eder³⁰ ve gün geçtikçe daha fazla düzenlemeye konu edilmektedir. Nitekim AB tarafından çıkarılan Genel Veri Koruma Tüzüğü, Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi ve Ücret Şeffaflığı Direktifi gibi güncel kaynaklara bakıldığında, çalışma ilişkileri bağlamında şeffaflık kavramının sıklıkla kullanıldığı ve bu konuda işveren bakımından yükümlülüklerin düzenleme konusu yapıldığı görülmektedir.

Bilgilendirme yükümlülüğü ise, şeffaflığın bir adım ötesine geçilerek, işverenin işçiyi etkileyen kararları konusunda aktif olarak açıklama yapmasını gerektirir. Nitekim AB hukukunda Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi m. 4'te veya Türk iş hukukunda m. 8/3'te, m. 109/1'de, m. 19/1'de yer alan yazılı bilgilendirme yükümlülükleri temelde yukarıda belirtilen amaçlara hizmet etmektedir. İşçinin bilgilendirilmesi aynı zamanda, işverenin koruma ve gözetme borcu çerçevesinde de gündeme gelen, örneğin Türk hukukunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından açıkça düzenlenerek, somutlaşan bir işveren yükümlülüğüdür.

Boyutuyla İyi Yönetişim İlkesi: İyi İdare. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 27-3, 497-532; Tanrıverdi, A. A. (2023). İdare Hukukunda Gerekçe İlkesi ve Sağladığı Hukuki Koruma. Kırıkkale Hukuk Mecmuası. 3-2, 551-580; Çelik, Z. (2012). Avrupa Birliği İdare Hukukunda Şeffaflık İlkesi ve Türk Hukukuna Yansımaları. (Yayın No. 319726). [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

27 Ugan Çatalkaya/Güzel/Heper, 2023, s. 93.

28 Bkz. Boz, S. S./Yurdaer, C./ Eraslan, Y. (2019). İdare Hukuku

29 Çanak Bozoflu, 2024, s. 105.

30 Türe, 2024, s. 196.

Yapay zekâ sistemlerinin işin ve işyerinin yönetiminde giderek daha yaygın biçimde kullanılmaya başlanması karşısında, Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü'nün, özellikle yüksek riskli yapay zekâ sistemleri bakımından düzenleyici normların merkezinde yer verdiği şeffaflık ve bilgilendirme yükümlülükleri iş ilişkileri bakımından da özel önem taşımaktadır. Şeffaflık ilkesinin yapay zekânın işin ve işyerinin yönetimi bağlamındaki en önemli boyutu, işçinin bir yapay zekâ sistemiyle etkileşimde olduğunu bilmesi ve kendisi hakkında alınan kararların yapay zekâ tarafından desteklendiğinin farkında olmasıdır. Bunun mümkün olabilmesi için ise işin veya işyerinin yönetiminde kullanılan yapay zekâ sisteminin yeterli şeffaflıkta çalışacak biçimde tasarlanması ve geliştirilmesi gerekmektedir. ABYZT m. 13'te sağlayıcı bakımından öngörülen bu yükümlülük, aynı zamanda ilgili hüküm uyarınca, sağlayıcı ve uygulayıcıların Tüzüğün üçüncü bölümünde düzenlenen yükümlülüklerine uygun türde ve düzeyde olmalıdır. Bu nedenle yüksek riskli yapay zekâ sistemlerine, uygun bir dijital formatta veya başka bir şekilde, uygulayıcılara yönelik talimatlar eşlik etmeli, bu talimatlar, uygulayıcılar açısından ilgili, erişilebilir ve anlaşılabilir olmalı, aynı zamanda özlü, eksiksiz, doğru ve açık bilgiler içermelidir (m. 13/2). Uygulayıcı olarak işverenin yapay zekâ sistemi konusunda gerekli bilgilere sahip olması işçileri gerektiği şekilde bilgilendirebilmesi için önem taşır. Nitekim ABYZT m. 26/7 uyarınca işyerinde yüksek riskli bir yapay zekâ sistemini hizmete sunmadan veya kullanmadan önce, işveren olan uygulayıcılar, işçi temsilcilerini ve etkilenen işçileri, yüksek riskli yapay zekâ sisteminin kullanımına tabi olacakları konusunda bilgilendirmelidir. Bu çerçevede işverenin, yapay zekâ destekli bir performans değerlendirmesi, görev değişikliği veya fesih kararı alması hâlinde, bu kararın hangi kriterlere dayandığını ve işçinin bireysel durumu üzerinde nasıl bir değerlendirme yapıldığını açıklayabilmesi gerekmektedir³¹.

İş hukuku bakımından şeffaflık ve bilgilendirme yükümlülüğü, özellikle ispat hukuku ile yakından

ilişkilidir. Alman hukukunda veya Türk hukukunda olduğu gibi işçilere iş güvencesi sağlanan mevzuatlarda, performans düşüklüğü, uyumsuzluk veya verimlilik gibi gerekçelerle yetersizliğe dayalı fesihlerde, işverenin fesih nedenini makul ve objektif bir biçimde ortaya koyması gerekmektedir. Söz konusu ispat yükü, AB Yapay Zekâ Tüzüğü m. 13'te öngörülen şeffaflık yükümlülüğü ile de uyumlu olup, yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin muhatapları bakımından anlaşılabilir olmasını ve işverenin söz konusu çıktılara uygun biçimde davranmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, yapay zekâ sistemlerinin ürettiği skorlar veya sınıflandırmalar, tek başına m. 13'te öngörülen yükümlülüğü karşılamak için yeterli değildir. Nitekim düzenlemenin m. 13/1 ve m. 14 hükümleri uyarınca, bu tür çıktılar, ancak sistemin işleyiş mantığına ilişkin genel açıklamalarla desteklendiği ve insan gözetimi altında değerlendirildiği ölçüde hukuki anlam kazanabilir. Bu çerçevede, ABYZT m. 14'te düzenlenen insan gözetimi yükümlülüğü, algoritmik değerlendirmelerin otomatik ve sorgulanamaz biçimde fesih gerekçesine dönüştürülmesini engelleyen tamamlayıcı bir güvence işlevi görmektedir³². Aksi hâlde, algoritmalara dayanan kararlar, işçinin feshe karşı korunmasını fiilen işlevsiz hâle getirme riski taşımaktadır.

Bilgilendirme yükümlülüğü konusunda değinilmesi gereken bir husus da yapay zekâ sistemlerinin işin ve işyerinin yönetiminde kullanılmasının toplu iş hukuku boyutudur. Yukarıda da belirtildiği üzere yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin işyerinde kullanılmaya başlanmasından önce, ABYZT m. 26/7 uyarınca, işveren olan uygulayıcılar, işçi temsilcilerini ve etkilenen işçileri, yüksek riskli yapay zekâ sisteminin kullanımına tabi olacakları konusunda bilgilendirmelidir. Ayrıca düzenlemede bilgilendirmenin, uygun olduğu hâllerde, işçilerin ve temsilcilerinin bilgilendirilmesine ilişkin Birlik ve ulusal hukuk ve uygulamada belirlenen kurallar ve usuller uyarınca sağlanması gerektiğine yer verilmiştir. Önümüzdeki dönemde, işyerlerinde

31 Ugan Çatalıkaya/Güzel/Heper, 2023, s. 94

32 Ugan Çatalıkaya/Güzel/Heper, 2023, s. 61 vd.; Çanak Bozoflu, 2024, s. 53 vd.; Türe, 2024, s. 177 vd.

yüksek riskli yapay zekâ sistemleri kullanılmasına işçilerin veya sendikaların itiraz ederek, idari veya yargısal denetim taleplerinden kaynaklanan uyuşmazlıkların gündeme gelmesi kuvvetle muhtemel gözükmektedir.

4.3. İnsan Gözetimi Sağlama Yükümlülüğü

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü'nün, hukuki bakımdan en özgün yönlerinden biri, insan merkezli bir hukuki yaklaşım çerçevesinde, yüksek riskli yapay zekâ sistemleri için insan gözetimi (human oversight) mekanizmasını normatif bir zorunluluk olarak getirmesidir. Tüzüğün "İnsan Gözetimi" başlıklı 14. maddesinde yer verilen bu ilke, yapay zekâ sistemlerinin kullanım ömrü boyunca gerçek kişiler tarafından denetlenmesini, yönlendirilmesini ve gerektiğinde müdahale edilmesini öngören bir çerçeve sunmaktadır. Özellikle iş hukuku gibi taraflar arasındaki sosyo-ekonomik eşitsizliğin belirgin olduğu alanlarda insan gözetimi, algoritmik süreçlerin mekanik sonuçlarının yerine, kararın gerçek bir iradeye dayanması bakımından önem taşır³³.

İnsan gözetimi ilkesi, Tüzüğün sistematiğinde iki aşamalı bir sorumluluk rejimi üzerine inşa edilmiştir. İlk aşama, sistemin sağlayıcısı tarafından tasarım aşamasında kurulan teknik altyapıdır. Sağlayıcılar, sistemin uygulayıcı tarafından denetlenebilmesini mümkün kılacak teknik dokümantasyon ve gerekli bilgileri sisteme entegre etmekle yükümlüdür (ABYZT m. 14/3). İkinci aşama ise sistemin işleyişi sırasında uygulayıcıya yüklenen operasyonel gözetim ödevidir. Bu kapsamda işveren, sistemi denetlemekle görevlendirdiği personelin, sistemin üretebileceği olası hataları ve "otomasyon önyargısı" (automation bias) olarak tanımlanan, teknolojik çıktılara sorgusuz itimat etme eğilimini fark edebilecek yetkinlikte olmasını sağlamak zorundadır (ABYZT m. 14/4).

Yukarıda değinilen düzenlemelerden anlaşıldığı üzere Tüzüğe hâkim olan kavrayış, hukuki açıdan irade beyanının yalnızca gerçek veya tüzel kişilere

(temsilcileri aracılığıyla) tanınmış bir yetki olduğu ve yapay zekâ çıktısının, tek başına bir hukuki sonuç doğurma kapasitesine sahip olmadığıdır. ABYZT m. 14 çerçevesinde, yapay zekâ sistemlerinin çıktıları bir insanın bu çıktıyı benimseyip işleme koymasıyla karar niteliği kazanmaktadır. Dolayısıyla, algoritmik bir analizin sonucu olarak gerçekleştirilen fesih, terfi veya görev değişikliği işlemlerinde sorumluluk, teknolojiye değil, o teknolojiyi gözetim altında tutmakla yükümlü olan işverene aittir³⁴. İşverenin, kararın yapay zekâ sistemleri tarafından üretildiği savunması, Tüzüğün normları karşısında geçerli bir mazeret teşkil etmemekte; aksine gözetim yükümlülüğünün ihlal edildiğine dair bir karine oluşturmaktadır.

Netice itibarıyla Tüzükte insan gözetimine ilişkin düzenlemeler yoluyla, teknolojinin hızı ile hakkaniyet arayışı arasındaki denge tesis edilmeye çalışılmıştır. AB Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) m. 22 ile de uyumlu olan bu yaklaşım, bireylerin tamamen otomatikleştirilmiş işlemlere tabi tutulmama hakkını güvence altına almaktadır. Yapay zekânın işin ve işyerinin yönetimi süreçlerine dahil edilmesi, işverenin yönetim hakkını teknik olarak güçlendirse de dürüstlük kuralı ve özen borcu kapsamındaki sorumluluğunu yoğunlaştırdığı söylenebilir. Hukuki sorumluluğun taşınması konusunda sağlayıcı ve uygulayıcı arasındaki teknik işbirliği zorunluluğundan doğan birtakım işçiyi koruyucu düzenlemeler söz konusu olsa da işçi karşısındaki nihai muhatap ve yapay zekâ sistemlerinden doğacak risklere karşı işçiyi koruması gerekenin işvereni olduğu, Tüzüğün iş hukukunun temel varsayımlarına uygun temel anlayıştır.

5. Avrupa Birliği Veri Koruma Mevzuatı ile Kesişim

Yapay zekâ sistemlerinin işin ve işyerinin yönetiminde kullanımı, kaçınılmaz olarak yoğun kişisel veri işleme faaliyetlerini de içermektedir³⁵. Bu nedenle AB Yapay Zekâ Tüzüğü ile Genel Veri Koru-

³³ Müllensiefen, 2025, s. 58.

³⁴ Aynı yönde Ugan Çatalkaya/Güzel/Heper, 2023, s. 85.

³⁵ Türe, 2024, s. 191, 195.

ma Tüzüğü arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Özellikle GDPR m. 22’de düzenlenen, bireylerin yalnızca otomatik işlemeye dayalı kararlara tabi tutulmama hakkı, iş ilişkileri bağlamında özel bir önem taşır.

İşçinin performansının değerlendirilmesi, terfi edilip edilmeyeceği veya iş sözleşmesinin sona erdirilip erdirilmeyeceği gibi kararların yalnızca otomatik sistemler tarafından alınması, GDPR m. 22 kapsamında ciddi hukuki sorunlar doğurabilmektedir. Bu nedenle, Tüzükte öngörülen insan gözetimi ve şeffaflık yükümlülükleri, veri koruma hukukunun iş ilişkileri bağlamındaki tamamlayıcı unsurları olarak da değerlendirilmelidir.

Yukarıda açıklanan çerçevede işveren, yapay zekâ sistemlerini kullanırken yalnızca Tüzüğe değil, aynı zamanda kişisel verilerin işlenmesine ilişkin genel ilkelere de uygun hareket etmekle yükümlüdür. Aksi hâlde, yapay zekâ destekli yönetim uygulamaları, işveren açısından birden fazla hukuki kaynaktan doğan çok katmanlı bir hukuki sorumluluk rejimini beraberinde getirecektir.

6. Uygulama, Denetim ve Yaptırımlar

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü çerçevesinde kurgulanan uygulama, denetim ve yaptırım rejimi, Tüzüğün kâğıt üzerinde kalmamasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede Tüzük ile, ulusal düzeyde ve Birlik düzeyinde otoritelerin eşgüdümlü çalışması öngörülmüşken; ihlallere karşı mali yaptırımların caydırıcılığı güçlendirilmiştir. İşin ve işyerinin yönetiminde kullanılan yüksek riskli yapay zekâ sistemleri söz konusu olduğunda, Tüzük ile getirilen denetim mekanizması sadece teknik bir uygunluğu değil, aynı zamanda temel hakların ve iş hukuku ilkelerinin korunup korunmadığını da sıkı bir takibe almaktadır.

Tüzüğün uygulama ve denetim mimarisi, Avrupa düzeyinde merkezi bir koordinasyon ve ulusal düzeyde yerel denetim birimlerinden oluşan hibrit bir model üzerine inşa edilmiştir. Birlik düzeyinde ihdas edilen Avrupa Yapay Zekâ Ofisi (AI Office),

özellikle genel amaçlı yapay zekâ modellerinin denetlenmesi, teknik standartların geliştirilmesi ve üye devletler arasındaki uygulama birliğinin sağlanmasıyla görevlendirilmiştir (ABYZT m. 64). Ulusal düzeyde ise üye devletler, tüzüğün uygulanmasını denetlemek üzere ulusal denetim makamları belirlemekle yükümlüdür (ABYZT m. 70). Yapay zekâ sistemlerinin işyerlerinde uygulanması bağlamında denetim süreci, Tüzük ile kurulan denetim makamları tarafından, veri koruma otoriteleri ve iş teftiş kurumlarıyla işbirliği içinde yürütülecektir. Denetim makamları; sistemlerin teknik dokümantasyonuna erişme, yerinde inceleme yapma ve sistemin riskli görülmesi durumunda piyasadan çekilmesine veya kullanımının durdurulmasına karar verme gibi geniş yetkilerle donatılmıştır (ABYZT m. 77).

Tüzükte öngörülen yaptırım rejiminde caydırıcılığın amaçlandığı, yaptırımların ağırlığından açıkça anlaşılmaktadır. Tüzük, ihlalleri kategorize ederek kademeli ve orantılı para cezaları öngörmüştür. En ağır yaptırım kategorisi olan yasaklanmış yapay zekâ uygulamalarına ilişkin hükümlerin ihlali durumunda (örneğin işyerinde duygu tanıma sistemlerinin kullanımı), ilgili kuruluşa 35 milyon Avro’ya veya küresel cirosunun %7’sine kadar ulaşabilen (hangisi daha yüksekse) (ABYZT m. 99/3) idari para cezaları verilebilmektedir. Yüksek riskli sistemlere ilişkin yükümlülüklerin (örneğin; veri yönetimi, şeffaflık veya insan gözetimi ihlalleri) yerine getirilmemesi halinde ise 15 milyon Avro veya cironun %3’ü oranında cezalar söz konusu olmaktadır (ABYZT m. 99/4). Yanlış veya yanıltıcı bilgi sunulması durumunda dahi ağır mali müeyyideler (7,5 milyon Avro veya cironun %1’i) öngörülmüştür (ABYZT m. 99/4). Bu cezaların belirlenmesinde ihlalin doğası, süresi, çalışanlar üzerindeki etkisi ve işletmenin büyüklüğü gibi kriterler dikkate alınmaktadır (ABYZT m. 99/7).

Sorumluluk ve denetim süreci, sadece idari cezalarla sınırlı kalmayıp, bireysel hak arama mekanizmalarını da içermektedir. ABYZT m. 85 uyarınca, Tüzüğün ihlal edildiği iddiası ile gerekçeleri olan her türlü gerçek veya tüzel kişi, ilgili denetim makamına şikâyetle bulunabilir. Ayrıca m. 86’ya

göre, Ek III'te listelenen yüksek riskli bir yapay zekâ sisteminin çıktısına dayalı olarak alınan ve hukuki sonuçlar doğuran veya etkilenen kişiyi sağlığı, güvenliği veya temel hakları üzerinde olumsuz bir etki yarattığını düşündürecek şekilde önemli ölçüde etkileyen bir karara maruz kalan kişi; yapay zekâ sisteminin karar alma prosedüründeki rolü ve alınan kararın temel unsurları hakkında uygulayıcıdan açık ve makul açıklamalar talep etme hakkına sahiptir³⁶. İş hukukundaki ispat yükü kuralları ile birlikte düşünüldüğünde, işçinin işverenden sistemin işleyişine dair somut veri ve belge talep edilebilmesi, iş ilişkisinde işçi aleyhine olan bilgi asimetrisini azaltmaya da hizmet etmektedir.

Sonuç ve Türk İş Hukuku Bakımından Genel Değerlendirme

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü, işin ve işyerinin yönetiminde yapay zekâ kullanımı konusunda insan odaklı bir hukuki çerçeve çizmektedir. Tüzükte risk temelli bir yaklaşım benimsenirken, özellikle işe alım, performans değerlendirmesi ve fesih gibi süreçlerde kullanılan yapay zekâ sistemleri "yüksek riskli" olarak sınıflandırılmaktadır. İş ilişkisinde işveren tarafından yapay zekâ sistemlerinin kullanımının yüksek riskli olarak sınıflandırılmasının ardında, teknolojik verimlilik lehine işçinin temel kişilik haklarının ihlal edilmesi ihtimali yatmaktadır. Tüzük, işverenin yönetim hakkını kullanırken yapay zekâ sistemlerine başvurusu olasılığını bütünüyle ortadan kaldırmamakta, ancak yönetim hakkının denetimsiz ve sorumluluktan arındırılmış algoritmik kararlara dönüşmesini engellemeyi esas almaktadır. Tüzükte işveren bakımından öngörülen şeffaflık, bilgilendirme, insan gözetimi ve kayıt tutma gibi yükümlülükler ile işçi algoritmik süreçlerin pasif bir nesnesi olmaktan çıkarılmakta; karar süreçleri üzerinde denetim ve itiraz imkânına sahip aktif bir hak öznesi hâline getirilmektedir³⁷. Böylece örneğin, ayrımcılık risklerine karşı işçinin pozisyonu tekno-

lojik düzlemde güçlendirilmektedir.

Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü, her ne kadar doğrudan Türk hukukunun bir parçası olmasa da Avrupa Birliği müktesebatına uyum süreci, ticari ilişkilerin küresel niteliği ve "Brüksel Etkisi"³⁸ olarak adlandırılan regülatif yayılma gücü nedeniyle Türk iş hukuku doktrini ve uygulaması bakımından temel bir referans kaynağı niteliğindedir. Türk mevzuatının mevcut yapısı, dijitalleşen iş ilişkilerinden ve yapay zekâ sistemlerinin devreye girdiği yönetim modellerinden doğan hukuki uyumsuzluklara cevap verebilmekten henüz uzaktır. Bahsedilen alanlarda doğan uyumsuzluklar Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu içerisinde yer alan genel ilkeler çerçevesinde çözülmeye çalışılmaktadır³⁹.

Türk iş hukuku bakımından, yapay zekâ sistemlerinin işin ve işyerinin yönetiminde kullanılması na dair Tüzüğün en dikkatle incelenmesi gereken noktası, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması meselesidir. TBK m. 399 uyarınca işverenin sahip olduğu talimat verme yetkisi, dürüstlük kuralı ve ölçülülük ilkesi ile sınırlandırılmıştır. Tüzüğün yüksek riskli sistemler için öngördüğü şeffaflık, bilgilendirme ve insan gözetimi yükümlülükleri, Türk hukukundaki dürüstlük kuralının dijital dünyadaki somut yansımaları olarak değerlendirilmelidir. İşverenin yönetim hakkını yapay zekâ sistemleri aracılığıyla kullanması, bu hakkın kapsamını genişletmemekte; aksine, algoritmik kararların işçi

38 Bkz. Almada, M./Radu A. (2024). The Brussels Side-Effect: How the AI Act Can Reduce the Global Reach of EU Policy. *German Law Journal*. 25, 646-663; Wachter, 2024, s. 676. Aloisi/ De Stefano, 2023, s. 16; Smuha/Yeung, 2025, s. 228.

39 Atalan, 2024, s. 94 vd.; Erdoğan, B. (2024). Algoritmaya Yönetim Sistemlerinde İşçinin Korunması. (Yayın No. 903131) [Yüksek Lisans Tezi, Bilgi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. s. 46 vd.; Çelik, 2025, s. 97 vd.; Özcan, M. M. (2025). İşçi Performansının Yapay Zeka Destekli Sistemlerle Dijital Olarak İzlenmesi ve Kişisel Verilerin Korunması. (Yayın No. 980679) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi; Kartöz, M. O. (2020). Şeffaflık ve Hesap Verilebilirlik Açısından Kişisel Verilerin Korunması ve Yapay Zeka. (Yayın No. 628176). [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

36 Ocak, 2025, s. 160.

37 Karadeniz, 2025, s. 348, 349.

açısından öngörülebilir ve denetlenebilir olması zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, Tüzük standartlarına uygun olmayan bir yapay zekâ kullanımı, Türk hukuku bakımından yönetim hakkının kötüye kullanılması ve talimatın hukuka aykırılığı sonucunu doğurabilecektir.

Eşit davranma borcu ve ayrımcılık yasağı bağlamında, İş Kanunu m. 5'te yer alan düzenlemeler, Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü'nün ayrımcılığın önlenmesine yönelik temel kurallarıyla paralellik arz etmektedir. Yapay zekâ sistemlerinin geçmiş verilerdeki önyargıları kullanarak ayrımcılığa yol açması riski, Türk hukukunda da işverenler bakımından mevcuttur. Tüzükte işverenin eşit davranma borcu, pasif bir kaçınma ödevinden ziyade, kullanılan teknolojik araçların ayrımcı sonuçlar doğurmadığını aktif olarak denetleme yükümlülüğünü de kapsayacak şekilde genişlemektedir.

Kişisel verilerin korunması noktasında, Türk hukukundaki düzenlemeler ile Avrupa Birliği'ndeki GDPR hükümleri ve Tüzükte kabul edilen esaslar arasında bir paralellik mevcuttur. Tüzüğün işyerinde kabul edilemez risk olarak tanımlayıp yasakladığı duygu tanıma sistemleri gibi uygulamaların, Türk hukukunda da "kişilik haklarının ihlali" ve "hakkın kötüye kullanılması" çerçevesinde hukuka aykırı kabul edilmesi kaçınılmazdır.

Sonuç olarak, Avrupa Birliği Yapay Zekâ Tüzüğü, Türk iş hukuku için yapay zekâ üst başlığı altında gerçekleşen teknolojik dönüşümün hukuki zemininin doğru oluşturulması adına önemli ve değerli bir yol haritası sunmaktadır. Yapay zekâ sistemlerinin halihazırda ülkemizde de işin ve işyerinin yönetiminde kullanılmaya başladığı bilinen bir gerçektir ve bu kullanımlardan doğan hukuki uyumsuzlukların yakın zamanda yargı makamlarının önüne taşınması kaçınılmaz görünmektedir. Bu durum göz önüne alındığında Türk hukukunun dürüstlük kuralı, kişilik haklarının korunması ve eşitlik ilkesi gibi genel ilkeleri, Tüzüğün getirdiği şeffaflık, bilgilendirme, insan gözetimi gibi özel yükümlülüklerle tahkim edilmek ve somutlaştırılmak zorundadır. Kuşku yoktur ki; Türk iş yargısı ve doktrini, yapay zekâ sistemlerinin işin ve işyerinin

yönetiminde kullanılmasından doğacak uyumsuzluklara, Tüzükte öngörülen insan merkezli yaklaşımla paralel çözümler üretecektir, fakat reaktif çözümlerin yanında, geçmişte iş sağlığı ve güvenliği alanında olduğu gibi, kanun koyucunun konuyu proaktif bir yaklaşımla ele alarak, zararları daha oluşmadan engelleyecek, bireylerin kişilik hakları ihlal edilmeden önce harekete geçecek, güçlü önleme ve denetim mekanizmaları oluşturması elzemdir. Çünkü, henüz muhtemelen başlarında olduğumuz yapay zekâ çağında da iş hukuku daha önceki dönemlerde olduğu gibi, yeni gelişmeleri dışlayan değil, onu insan onuru ve adalet süzgecinden geçirerek ehlileştiren bir disiplin olmak zorundadır. Yapay zekâ sistemleri ne kadar gelişirse gelişsin, iş hukukunun koruyucu karakteri ve insan odaklı yapısı, dünyada ve ülkemizde çalışma hayatındaki dönüşümün ahlaki pusulası olmaya devam etmelidir.

KAYNAKÇA

- Albassam, W. A. (2023). The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review of Current AI-Based Recruitment Strategies. *International Journal of Professional Business Review*. 8, 1-25. <https://openaccesssojs.com/JBReview/article/view/2089/969> (E. T. 25.12.2025).
- Almada, M./Radu A. (2024). The Brussels Side-Effect: How the AI Act Can Reduce the Global Reach of EU Policy. *German Law Journal*. 25, 646-663.
- Aloisi, A./De Stefano, V. (2023). Between Risk Mitigation and Labour Rights Enforcement: Assessing the Transatlantic Race to Govern AI-Driven Decision-Making through a Comparative Lens. *Osgoode Legal Studies. Research Paper No 4337517*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4337517> (E. T. 25.12.2025).
- Aloisi, A./Gramano, E. (2019). Artificial Intelligence Is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring and Regulatory Issues in the EU Context. *Comp. Labour Law & Policy Journal*. 41, 101-127.

- Alpagut, G./Karaca Yağcı, A. (2023). İşyerinde Yapay Zeka Uygulaması ve Ayrımcılık. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 49, 11-44.
- Atalan, S. E. (2024). Uluslararası Hukuk Bağlamında Avrupa'da Yapay Zekaya İlişkin Düzenlemeler ve Kişisel Verilerin Korunması. (Yayın No. 901337) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Benzer, E. (2025). Yapay Zekâ'nın AB Hukuk Düzenindeki Görünümü: AB Yapay Zekâ Tüzüğü. *Bilişim Hukuku Dergisi*. 7, 187-221.
- Boz, S. S./Yurdaer, C./ Eraslan, Y. (2019). İdare Hukuku Boyutuyla İyi Yönetişim İlkesi: İyi İdare. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 27-3, 497-532.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y./Ahter Yakacak, G. (2023). Yapay Zekanın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 72, 1701-1757.
- Büchel, J. (2025). AI regulation in the EU: implications for the workplace. *Ai@Work Consortium*. European Employers Institute.
- Çanak Bozoflu, K. (2024). Yapay Zeka Çağında Algoritmik İş İlişkileri. (Yayın No. 906851) [Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çankaya, Y. (2024). Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri. 1. Baskı. On İki Levha Yayıncılık.
- Çelebi Demir, D. (2025). İş İlişkisinin Kurulmasında Robot İşe Alım ve Yapay Zekâ Kullanımı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 27, 205-253.
- Çelik, E. S. (2025). İş Hukuku ve Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Açısından Yapay Zekâ Destekli Video Mülakat Uygulamaları. (Yayın No. 952971) [Yüksek Lisans Tezi, İbn Haldun Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çelik, Z. (2012). Avrupa Birliği İdare Hukukunda Şeffaflık İlkesi ve Türk Hukukuna Yansımaları (Yayın No. 319726) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi].
- De Petris, P. (2024). Protection Against the Risks and Abuses of Algorithmic Management in the European Legal System: The Need for an Integrated Approach. *US-China Law Review*. 21, 465-478.
- De Stefano, V./Wouters, M. (2022). AI and digital tools in workplace management and evaluation: An assessment of the EU's legal framework. Panel for the Future of Science and Technology, European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit. <https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/reports/219> (E. T. 25.12.2025).
- Ebers, M. (2024). Truly Risk-based Regulation of Artificial Intelligence How to Implement the EU's AI Act. *EU Law Working Papers No. 101*. Stanford-Vienna Transatlantic Technology Law Forum. (E. T. 30.12.2025).
- Engin, M./Ozan Özparlak, B. (2022). İş Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık. E. Büyüksağış (Ed.), *Hukuk Perspektifinden Yapay Zekâ* içinde (1. Baskı, 227-280). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Erdoğan, B. (2024). Algoritmaya Yönetim Sistemlerinde İşçinin Korunması. (Yayın No. 903131) [Yüksek Lisans Tezi, Bilgi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- European Parliament. (2025). Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace: Shaping the future of work. European Parliamentary Research Service. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU\(2025\)774670_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf) (E. T. 25.12.2025).
- Guglielmetti, M. (2024). Automated Work and Workers' Rights: Platform Work and AI Work Management Systems. in A. P. Del Castillo (Ed.), *Artificial intelligence, labour and society* (127-140). European Trade Union Institute.
- Gültekin, F./Kılış, İ. (2025). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü Bakımından İşyerinde Yapay Zeka Kullanımı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 180, 141-197.
- Güngör, T./Özgün Tekin, E. (2025). Avrupa Bir-

- liği Yapay Zeka Tüzüğü ve Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkisi. International Academic Social Resources Journal. 10-6, 631-649.
- Holtgrewe, U./Dworsky, L. (2024). European Social Partners' Approaches to Artificial Intelligence and Algorithmic Management. In coding Case Studies Report. https://www.researchgate.net/publication/380099117_European_social_partners%27_approaches_to_Artificial_Intelligence_and_Algorithmic_Management (E.T. 25.12.2025).
 - International Labor Organisation (ILO). (2022). The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts. <https://www.ilo.org/publications/algorithmic-management-work-and-its-implications-different-contexts> (E. T. 25.12.2025).
 - Karadeniz, S. (2025). Avrupa Birliği Yapay Zeka Kanunu'nun Risk Grupları ve İlgililerin Yükümlülükleri Bağlamında İncelenmesi. HBV Hukuk Fakültesi Dergisi. 29, 307-365.
 - Kartöz, M. O. (2020). Şeffaflık ve Hesap Verilebilirlik Açısından Kişisel Verilerin Korunması ve Yapay Zeka. (Yayın No. 628176). [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
 - Kaya, F. (2024). İş Hukukunda Dijital İzleme. (Yayın No. 860173) [Doktora Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
 - Kelly-Lyth, A. (2021). The AI Act and Algorithmic Management. Comp. Labor Law & Policy Journal. <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-39.pdf> (E.T. 25.12.2025).
 - Kim, P. (2023). Artificial Intelligence, Big Data, Algorithmic Management, and Labor Law. Washington University in St. Louis Legal Studies. Research Paper No 23-06-01. <https://ssrn.com/abstract=4476552> (E. T. 25.12.2025).
 - Kusche, I. (2024). Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk. Journal of Risk Research. 1-14.
 - Lešnik, A. (2025). Protection of Workers in Relation to the Use of Artificial Intelligence in the Workplace. Lexonomica Journal of Law and Economics. 17, 79-120. <https://doi.org/10.18690/lexonomica.17.1.79-120.2025> (E.T. 25.12.2025).
 - Mantelero, A. (2024). The Fundamental Rights Impact Assessment (FRIA) in the AI Act: Roots, legal obligations and key elements for a model template. Computer Law & Security Review: The International Journal of Technology Law and Practice. 54.
 - Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U. İş Hukuku. (2022). Güncellenmiş 7. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları.
 - Müllensiefen, Tobias. (2025). Algorithmic management in the workplace – existing regulations and their limitations. European University Institute, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, Centre for a Digital Society. 2025/48. <https://hdl.handle.net/1814/94099> (E.T. 25.12.2025).
 - Nowik, P. (2025). AI Auditing Under Labour Law: Insights from the AI Act and the Platform Work Directive. Studies on Labour Law and Social Policy. 32, 293-314.
 - Ocak, G. (2025). Hukuki Boyutlarıyla Avrupa Birliği Yapay Zeka Yasası Bağlamında Risk Temelli Yaklaşım. (Yayın No. 962483) [Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
 - Oluwasheyi, M. (2025). Artificial Intelligence and Employment Law: Balancing Algorithmic Hiring, Workplace Surveillance, and Labor Rights. Journal of Advanced Research in Artificial Intelligence & It's Applications. 03, 1-8. https://www.researchgate.net/publication/395996496_Artificial_Intelligence_and_Employment_Law_Balancing_Algorithmic_Hiring_Workplace_Surveillance_and_Labor_Rights (E.T. 25.12.2025).
 - Özcan, M. M. (2025). İşçi Performansının Yapay Zeka Destekli Sistemlerle Dijital Olarak İzlenmesi ve Kişisel Verilerin Korunması. (Yayın No. 980679) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım

- Beyazıt Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Öztürk, B. (2021). İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, 1. Baskı, Onikilevha Yayıncılık.
 - Smuha, N. A./Yeung, K. (2025). The European Union's AI Act. The Cambridge Handbook on the Law, Ethics and Policy of Artificial Intelligence. Cambridge University Press. 228-258.
 - Taburoğlu, Ö. (2025). Yapay Zeka 101. 1. Baskı. Say Yayınları.
 - Tanrıverdi, A. A. (2023). İdare Hukukunda Gereke İlkesi ve Sağladığı Hukuki Koruma. Kırıkale Hukuk Mecmuası. 3-2, 551-580.
 - Türe, G. (2024). Yapay Zekâ ve İş Hukuku: İşyerinde Algoritmik Yönetim. S. Ocak (Ed.), *Dijital İş Hukuku Uygulamaları* içinde (1. Baskı, 157-206). Ankara: Adalet Yayınevi.
 - Ugan Çatalkaya, D./Güzel, A./ Heper, H. (2023). İş Hukukunun Yapay Zeka ile Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi. Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi. 15, 25-110
 - Varoğlu, O. (2023). Teknolojik Gelişmelerin İşçinin Özen Borcu Üzerindeki Etkisi. (Yayın No. 809276) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
 - Wachter, S. (2024). Limitations and Loopholes in the EU AI Act and AI Liability Directives: What This Means for the European Union, the United States, and Beyond. Yale Journal of Law & Technology. 26-3, 671-718.
 - Wright, S. (2025). Artificial intelligence and work: A review of the European policy landscape. Journal of Industrial Relations. 67(5), 795-806. <https://doi.org/10.1177/00221856251394780> (E. T. 25.12.2025).
 - Yılmaz, A. (2024). İş Hukukunda Dijitalleşme ve İş İlişisine Etkileri. İstanbul Barosu Dergisi. 98, 154-175.