

İş İlişkisinde Yapay Zeka Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshine Etkileri

Die Auswirkungen des Einsatzes künstlicher Intelligenz im Arbeitsverhältnis auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Doç. Dr. Esra Yiğit*

ÖZ

Bilindiği üzere yapay zeka hayatın her alanına etki eden bir araç haline gelmiştir. Bu araç, özellikle çalışma hayatında hem işverenler hem de işçiler tarafından, iş süreçlerini daha hızlı ve kolay yürütmek ve hatta çoğu zaman karar almak amacıyla kullanılmaktadır. Bu kullanım şüphesiz ki farklı yönleriyle iş sözleşmesinin sona ermesini de etkilemektedir. Bununla birlikte, Türk Hukukunda yapay zekanın açıkça düzenlendiği hukuki bir dayanağın henüz yürürlükte olmaması, yapay zekanın getirdiği problemlerin, mevcut iş hukuku mevzuatı çerçevesinde yorumlanmasını ve çözülmesini gerektirmektedir. Bu noktada işverenin, yönetim hakkı çerçevesinde işyerinde yapay zeka kullanımına ilişkin kuralları belirlemesi önem arz etmektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği bakımından işverenin yapay zeka sistemlerini kullanmak istemesi halinde, işçinin bu sistemlere uyum sağlaması ve sistemleri özenli kullanması gerekliliği doğmakta ve bunlara aykırılık, fesih için geçerli ya da haklı neden olabilmektedir. Bunun yanında, işçinin yapay zeka kullanımı da veri güvenliği bağlamında pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Yine iş sözleşmesinin feshinde yapay zekanın karar alıcı olup olmaması meselesi de yapay zekanın iş sözleşmesindeki konumunu ilgilendirmektedir. Özellikle yapay zekanın

* Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, (yigit@tau.edu.tr). ORCID: 0000-0002-8312-7941.



fesih kararına etkisi, otomatik karar alma yasağını ihlal edebilmekte, ancak işçinin feshe karşı itiraz yolu yine İş Kanunları uyarınca belirlenmektedir. Bu noktada işverenlerce işyerinde uygulanmak üzere bir Yapay Zeka Kullanım Politikası oluşturulması önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Yapay zeka, iş sözleşmesinin feshi, iş sağlığı ve güvenliği, otomatik karar alma yasağı, performans takibi.*

The Impact of Artificial Intelligence Use in Employment Relationships on the Termination of Employment Contracts

ABSTRACT

Artificial intelligence has become a tool that affects almost every aspect of contemporary life. In particular, within working life, it is used by both employers and employees to conduct work processes more rapidly and efficiently and, in many cases, to support or even directly make decisions. Such use inevitably influences the termination of employment contracts in various respects. Nevertheless, the absence of a legal framework currently in force in Turkish law that explicitly regulates artificial intelligence necessitates that the legal problems arising from its use be interpreted and resolved within the framework of existing labour law legislation. In this context, it becomes especially important for employers, within the scope of their managerial authority, to determine the rules governing the use of artificial intelligence in the workplace. Where employers seek to employ artificial intelligence systems, particularly in relation to occupational health and safety, employees are required to adapt to these systems and to use them with due care. Failure to comply with such obligations may constitute a valid or just cause for termination of the employment contract. In addition, employees' use of artificial intelligence gives rise to a number of concerns, particularly with regard to data security. Furthermore, whether artificial intelligence functions as a decision-maker in the termination of employment contracts directly relates to its position within the employment relationship. In particular, the extent to which artificial intelligence influences termination decisions may

lead to a violation of the prohibition of automated decision-making. Nevertheless, the employee's right to challenge the termination continues to be governed by the provisions of labour law. At this point, it is of particular importance for employers to establish an Artificial Intelligence Usage Policy to be implemented in the workplace.

Keywords: *Artificial intelligence, termination of the employment contract, occupational health and safety, prohibition of automated decision-making, performance monitoring.*

GİRİŞ

Yapay zeka teknolojilerinin gelişimi, çalışma yaşamında artık göz ardı edilemez bir dinamizm kazanmıştır. Dijitalleşme bugüne kadar süreçleri hızlandırmak için bir araç olarak görülürken, artık yapay zeka, bilişsel insan faaliyetlerinin yerini alma potansiyeli taşımaktadır. Bu dönüşüm, iş sözleşmesinin kurulmasından sona ermesine kadar geniş bir yelpazede hukuki sonuçlar doğurur.

İşbu çalışmada, yapay zeka kullanımının iş sözleşmesinin feshi bakımından etkileri incelenecektir. Çalışmanın asıl amacı iş sözleşmesinin feshi türlerini ve fesih şartlarını açıklamak değil, yalnızca işyerlerindeki yapay zeka kullanımının fesih sebebi olabilmesi veya tam tersine feshi önleyebilmesi olasılıklarını incelemektir. Bu kapsamda işçi veya işverence yapay zeka kullanımının, iş sözleşmesinin işçi veya işverence feshi için sebepler doğurması ve bu sebeplerin geçerli ya da haklı neden olabilmesi üzerinde durulacaktır.

A. Yapay Zeka Kavramı

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre yapay zeka; “bir bilgisayarın, bilgisayar kontrolündeki bir robotun veya programlanabilir bir aygıtın insana benzer biçimde algılama, öğrenme, fikir yürütme, karar verme, sorun çözme, iletişim kurma vb. işlevleri sergileyebilme yeteneği”dir.

Türk Hukukunda yapay zekayı tanımlayan bir mevzuat hükmü bulunmamakla birlikte; halen ilgili komisyonda olan Yapay Zeka Kanunu Teklifi¹ yapay zekanın tanımı bakımından yol gösterici olabilir.

Öncelikle belirtelim ki, gerek bu Kanun teklifi gerekse de çalışmanın devamında söz edeceğimiz Avrupa Birliği Yapay Zeka Kanunu, aslında doğrudan “yapay zeka”nın değil, “yapay zeka sistemi”nin tanımını yapmaktadır. Zira her iki düzenleme de, aslında ürün güvenliğini ve yapay zeka sistemlerinin yaratabileceği riskleri düzenleme amacı gütmektedir. Dolayısıyla bu regülasyonlarda yapay zeka kavramının değil, yapay zeka sisteminin tanımı ve düzenlemeleri göze çarpmaktadır.

Türk Hukukundaki Yapay Zeka Kanunu teklifine göre ise yapay zeka; *“insan benzeri bilişsel işlevleri yerine getirebilen ve öğrenme, mantık yürütme, problem çözme, algılama ve dil anlama gibi yeteneklere sahip bilgisayar tabanlı sistemleri”* ifade eder.

Yapay zeka tanımı bakımından başvurulabilecek bir diğer kaynak, her ne kadar ülkemiz için bağlayıcı olmasa da, bir Avrupa Birliği düzenlemesi olan Yapay Zeka Kanunu (AI Act)'dur. İlgili düzenlemenin resmi adı Yapay Zekaya İlişkin Uyumlu Kurallar Belirleyen 2014/2689 sayılı Yönetmelik olmakla birlikte, uygulamada Yapay Zeka Kanunu olarak adlandırılmaktadır². İlgili düzenlemenin yürürlük tarihi 01.08.2024'tür.

Kanuna göre yapay zeka sistemi; *“çeşitli otonomi seviyelerinde çalışmak üzere tasarlanmış, devreye alındıktan sonra uyarlanabilirlik sergileyebilen ve açık veya örtülü hedefler doğrultusunda; fiziksel veya sanal ortamları etkileyebilecek tahminler, içerikler, öneriler veya kararlar gibi çıktıların nasıl üretilceğini, aldığı girdilerden yola çıkarak çıkarsayan makine tabanlı bir sistem”*dir.

Görüldüğü üzere tüm tanımlarda, yapay zekanın bilişsel özellikleri bulunan otonom bir sistem olduğu ve tıpkı insan gibi

¹ Teklif Esas No: 2/2234, Dönemi ve Yasama Yılı: 28/2.

² Parlamento Onay Tarihi 13.03.2024, Son Onay Tarihi 21.05.2024, Yayınlanma Tarihi 12.07.2024.

düşünsel çıktılar oluşturabildiği kabul edilmiştir. Dolayısıyla yapay zeka sistemi kavramının; öğrenme, akıl yürütme ve problem çözme gibi insana benzer zeka performanslarını simüle eden bilgi teknoloji sistemleri için bir şemsiye terim olarak tanımlanması mümkündür³.

Yapay zeka sistemlerinin belirleyici özellikleri, özerklik ve öğrenme yeteneğidir. Klasik yazılımlar belirli bir "giriş-işlem-çıkıtı" şemasına göre deterministik bir şekilde çalışırken; yapay zeka olarak adlandırılan sistemler, verilerden öğrenebilir, örüntüleri tanıyabilir ve işleyiş şekillerini bağımsız olarak ayarlayabilir ve geliştirebilir⁴.

Tüm bu özellikleri nedeniyle yapay zeka, hem işçiler hem de işverenler tarafından sıklıkla kullanılmakta ve bu kullanımın sonucunda ortaya çıkan sonuçlar ve kararlar, çoğu zaman iş sözleşmesinin sona ermesine yol açabilmektedir.

B. Yapay Zeka Sistemlerinin Kullanımında Uyulması Gereken Temel İlkeler

Yapay zeka sistemlerinin beraberinde getirdiği faydaların yanı sıra pek çok soruna da yol açma riskinin olması, bu sistemlerin kullanımı için bazı temel ilkelerin aranması gerekliliğini doğurmuştur. Özellikle AB Yapay Zeka Kanunu'nda yapay zeka sistemlerinin kullanımında uyulması gereken pek çok ilke düzenlenmiştir.

Çalışmamızın ana konusunu oluşturmamakla ve aslında Türk Hukuku bakımından bağlayıcılığı bulunmamakla birlikte, bu ilkelerin Türk İş Hukukunda yapay zeka kullanımına da ışık tutabileceği açıktır. Dolayısıyla ilgili Kanunda yer alan bu ilkelerin kısaca açıklanması uygun bulunmuştur.

İlgili Kanun, yapay zeka sistemlerinin geliştirilmesi, piyasaya arz edilmesi ve kullanılması sürecine ilişkin kapsamlı bir normatif çerçeve oluşturmaktadır. Kanunun en önemli yönlerinden biri, yapay zekaya

³ Sebastian Naber/Willem Niemeyer, "KI als Kündigungsggrund", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 19/2025, s. 1357; Mesut Serdar Çekin, *Yapay Zeka Teknolojilerinin Hukuki İşlem Teorisine Etkileri*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 10.

⁴ Naber/Niemeyer, s. 1357-1358.

ilişkin etik ve hukuki ilkeleri bütüncül bir sistem içinde düzenlemesidir. Bu ilkelerin önemli bir bölümü doğrudan madde hükümlerinde değil, Kanunun genel amacını ve yaklaşımını açıklayan Giriş Bölümü (Recitals) içinde yer almakta ve maddi hükümlerin yorumuna yön veren temel esasları ortaya koymaktadır. Özellikle Recital 27, düzenlemeye hakim olan ilkeleri sistematik bir şekilde sıralamakta ve yapay zeka kullanımının temel esaslarını belirlemektedir.

İlgili düzenlemeye göre, yapay zeka kullanımında dikkate alınması gereken sekiz temel ilke şu şekildedir:

(i) İlk olarak, *“insan denetimi ve gözetimi ilkesi”*, yapay zeka sistemlerinin insanın karar alma özerkliğini zayıflatmaması gerektiğini ifade eder. Bu ilke Recital 27’de etik bir temel olarak düzenlenmiştir. Ayrıca md. 14, yüksek riskli yapay zeka sistemlerinde insan gözetiminin etkili ve kesintisiz biçimde sağlanmasını zorunlu kılmaktadır. Böylece nihai karar yetkisinin insanda kalması, Kanunun temel yaklaşımı olarak belirlenmiş olmaktadır.

(ii) İkinci olarak, *“teknik sağlamlık ve güvenlik ilkesi”*, Recital 27’de etik bir ilke olarak yer almakta; bu ilkenin uygulanmasına yönelik zorunluluklar ise md. 15’te düzenlenmektedir. İlgili madde, yüksek riskli sistemlerde doğruluk, dayanıklılık ve siber güvenlik yükümlülükleri öngörerek, teknik arızaların ve kötüniyetli müdahalelerin yol açabileceği zararları sınırlandırmayı hedeflemektedir.

(iii) Üçüncü ilke olan *“gizlilik ve veri yönetimi”*, yapay zeka sistemlerinin yüksek veri kalitesi ve hukuka uygun veri işleme süreçleri üzerine inşa edilmesini gerektirir. Recital 27 bu ilkeyi bir etik çerçeve olarak ortaya koyarken, md. 10 veri yönetişimine ilişkin bağlayıcı hükümler içermektedir. Bu maddede, eğitim, test ve doğrulama verilerinin hukuka uygun, temsili ve önyargı içermeyen nitelikte olması gerektiği açıkça belirtilmektedir⁵.

(iv) Dördüncü olarak *“şeffaflık ilkesi”*, Recital 27’de temel bir yapay zeka ilkesi olarak tanımlanmıştır. Bu ilke, yüksek riskli sistemler

⁵ Mesut Serdar Çekin/Alper Işık/M. Furkan Akıncı/Ahmet Esad Berketaş, *Veri Hukuku*, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2026, s. 589 vd.

bakımından md. 13'te, genel görünürlük ve bilgilendirme yükümlülükleri bakımından ise md. 50'de düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler aracılığıyla kullanıcıların bir yapay zeka sistemiyle etkileşimde olduklarını bilmeleri ve sistemin kapasitesini, sınırlarını ve kullanım koşullarını anlamaları amaçlanmaktadır.

Hemen ekleyelim ki, işverenlerin iş ilişkisinde yapay zeka kullanmaları halinde bu durumu işçilere bildirmeleri md. 26/7'de özel bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir⁶.

(v) Bir diğer ilke olarak, “*çeşitlilik, ayrımcılık yapmama ve adalet ilkesi*” de Recital 27'de belirtilen etik ilkeler arasında yer almaktadır. Özellikle md. 10, veri setlerinde ayrımcı sonuçlara yol açabilecek sistematik önyargıların engellenmesine yönelik zorunluluklar getirerek bu ilkeyi somutlaştırmaktadır. Ayrıca md. 5, sosyal skorlama ve belirli tür biyometrik kategorileştirme gibi temel hak ihlallerine yol açabilecek uygulamaları tamamen yasaklayarak, ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlamaktadır.

(vi) Bir diğer ilke olan “*toplumsal ve çevresel refah ilkesi*” Recital 27 ve Recital 6'da vurgulanmakta olup; yapay zeka sistemlerinin, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde olumlu sonuçlar üretmesi gerektiğini ifade eder.

(vii) Önemli bir ilke olarak “*hesap verebilirlik ilkesi*”, Recital 27'de etik bir çerçeve olarak yer almakla birlikte; bu ilke, md. 9'da risk yönetim sistemi ve md. 72'de piyasaya arz sonrası izleme yükümlülüğü gibi düzenlemelerle somutlaştırılmıştır. Bu düzenlemeler, yapay zeka sağlayıcıları ile kullanıcılarının, sistemin tüm döngüsü boyunca sorumluluk taşımasını zorunlu kılmaktadır.

(viii) Son olarak Recital 6'da açık biçimde belirtildiği üzere Kanunun aslında temel prensibi olarak nitelendirilebileceğimiz ilke; “*insan merkezli yapay zeka ilkesi*”dir. Bu prensip, hem teknik hem de hukuki tüm yükümlülükler yön veren bir üst ilke niteliğindedir. Temel hakların korunması, insan onuru, demokratik değerler ve hukukun üstünlüğü çerçevesinde şekillenen bu ilke, özellikle md. 5'teki

⁶ Karadeniz, s. 345.

yasaklamalar aracılığıyla güçlü bir hukuki koruma alanına yerleştirilmiştir.

Sonuç olarak AB Yapay Zeka Kanunu, yapay zeka kullanımına ilişkin etik ilkeleri yalnızca genel bir yönlendirme olarak değil, aynı zamanda zorunlu teknik ve hukuki gerekliliklerle bağlantılı bir mekanizma çerçevesinde düzenlemiştir. Recital 27’de sıralanan ilkeler Kanunun omurgasını oluşturmakta; yükümlülüklerle dair diğer hükümler ise bu ilkelerin uygulanmasına yönelik bağlayıcı normatif yapıyı meydana getirmektedir. Bu yönüyle Kanun, insan merkezli, güvenilir ve temel haklarla uyumlu yapay zeka uygulamalarının geliştirilmesini ve kullanılmasını amaçlayan kapsamlı bir düzenlemedir.

İşverenler de işyerlerinde kullandıkları yapay zeka sistemlerini bu temel ilkeler çerçevesinde şekillendirmelidirler. Ayrıca bu temel ilkelere uygun olmayan yapay zeka sistemlerinin kullanılmasının, bu sistemlerin yardımıyla yapılan feshi de sakatlayabileceği unutulmamalıdır. Örneğin işyerinde performans ölçümüne hizmet eden bir yapay zeka sistemi kullanıldığını düşünelim. Bu yapay zeka sisteminin performans ölçümünde kullandığı ölçütlerin, işçilere açıklanmaması halinde, şeffaflık ilkesine aykırılık söz konusu olur. İşverenin, bu yapay zeka sisteminin çıktılarına güvenerek yaptığı bir fesih de, performans ölçüm kriterlerinin işçiye açıkça bildirilmemiş olması nedeniyle, geçersiz hale gelebilir.

Kısacası işverenler, aşağıda açıkladığımız fesih süreçlerinin hukuka uygunluğu için, yukarıda bahsettiğimiz ilkelere uygun yapay zeka sistemleri oluşturmalı ve kullanmalıdır.

C. İstihdam Alanında Yapay Zeka Kullanımının Yüksek Riskli Kategoride Olması

AI Act, yapay zeka sistemlerini risk temelli bir yaklaşımla sınıflandırmakta olup; “kabul edilemez risk” (md. 5), “yüksek risk” (md. 6 ve Ek III), “sınırlı risk” (md. 50) ve “asgari risk” kategorilerini öngörmektedir. Özellikle md. 6 ve Ek III, hangi yapay zeka sistemlerinin yüksek riskli sayılacağını belirlemekte ve bu sistemler için md. 8 vd. hükümlerinde ayrıntılı yükümlülükler düzenlenmektedir.

İstihdam alanında kullanılan yapay zeka sistemlerinin büyük çoğunluğu, AI Act Ek III, madde 4 uyarınca açıkça yüksek riskli sistemler arasında sayılmıştır⁷. Bu kapsamda; işe alım, aday eleme, performans değerlendirme, terfi ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin karar süreçlerinde kullanılan yapay zeka sistemleri yüksek risk kategorisine girmektedir⁸. Bunun temel nedeni, bu sistemlerin bireylerin geçim kaynaklarını doğrudan etkileyen kararlar üretmesi ve md. 10'da düzenlenen veri yönetimi ile md. 13'te düzenlenen şeffaflık yükümlülükleri kapsamında ciddi riskler barındırmasıdır. Ayrıca md. 14 uyarınca insan gözetiminin zorunlu tutulması, bu sistemlerin tamamen otomatik karar mekanizmalarıyla çalışmasının doğurabileceği sakıncaları açıkça ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede, iş ilişkilerinde yapay zeka kullanımının hukuki sınırlarının belirlenmesi, yalnızca teknik değil aynı zamanda temel haklara ilişkin bir gerekliliktir. Özellikle iş sözleşmesinin feshi gibi işçinin ekonomik ve sosyal varlığını doğrudan etkileyen süreçlerde, yapay zekanın rolünün dikkatle sınırlandırılması gerekir. Bu nedenle, yapay zekanın fesih süreçlerine etkisinin incelenmesi, hem AI Act'te öngörülen yüksek risk yaklaşımının iş hukuku bakımından somutlaştırılması hem de Türk hukukunda mevcut boşlukların doldurulmasına katkı sağlaması bakımından önem arz etmektedir.

D. Fesih Türlerine Göre Yapay Zekanın Etkileri

Bilindiği üzere, iş sözleşmesinin feshinde; işçinin iş güvencesine tabi olup olmamasına ya da fesih sebebinin ağırlığına göre, farklı fesih türleri söz konusu olmaktadır.

Kısaca özetlemek gerekirse, işçinin iş güvencesine tabi olması halinde; işveren iş sözleşmesini md. 18'de belirtilen geçerli nedenlerden birine dayanarak feshedebilmektedir⁹. Geçerli nedenle fesih dışında, İŞK.

⁷ Risk kategorileri hakkında detaylı bilgi için bkz. Çekin/Işık/Akıncı/Berктаş, s. 583 vd.

⁸ Çekin/Işık/Akıncı/Berктаş, s. 588.

⁹ Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 7. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2025, s. 747 vd; Levent Akın/Hande Bahar Aykaç, *İş Hukuku Bireysel İş İlişkileri*, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2025, 749 vd; Sarper

md. 24 ve 25'te yer alan haklı nedenler söz konusu ise, iş sözleşmesi işçi veya işverence haklı sebeple derhal de feshedilebilmektedir¹⁰.

Geçerli nedenler İşK. md. 18'de işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak sayılmıştır¹¹. Haklı nedenler ise, işçi bakımından md. 24'te, işveren bakımından md. 25'te olmak üzere; sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık ve benzerleri, zorlayıcı nedenler ve yalnızca işveren bakımından gözaltı ve tutukluluk olarak gruplandırılmıştır¹².

Yapay zeka kullanımının yaygınlaşması, bu fesih sebeplerinin de yeniden yorumlanmasını gerektirmektedir. Zira yapay zeka sistemlerinin işçiler veya işverenlerce kullanımı, somut olayın özelliklerine göre, bu fesih sebeplerinden birini ya da birkaçını doğurabilir.

Bu kapsamda yapay zeka sistemlerinin kullanımının, özellikle performans, işçinin yapay zeka sistemlerine uyumsuzluğu, iş sağlığı ve güvenliği kuralları, meslek sırlarının ifşası ve hatta mobbing gibi pek çok nedenle iş sözleşmesinin feshine sebep olması mümkündür. Yapay zeka sistemlerinin feshe etkisi bakımından her somut olay geçerli ya da haklı neden olarak kendi özelinde değerlendirilmekle birlikte; genel çerçevede yapay zekanın feshe etkisi aşağıdaki başlıklarda ele alınabilir.

1. Performans Sebebiyle Fesih Bakımından Yapay Zeka

Yapay zekanın çalışma hayatında en çok kullanıldığı alanlardan biri, işçinin performansının ölçülmesidir. Nitekim artık pek çok yapay

Süzek/Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, 25. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2025, s. 641 vd; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 35. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 485 vd.

¹⁰ Ekmekçi/Yiğit, s. 848 vd; Süzek/Başterzi, s. 759 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 604 vd; Akın/Aykaç, s. 815 vd.

¹¹ Ekmekçi/Yiğit, s. 747 vd; Akın/Aykaç, s. 750 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 506 vd; Süzek/Başterzi, s. 641 vd.

¹² Ekmekçi/Yiğit, s. 849 vd; Akın/Aykaç, s. 816 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 606 vd; Süzek/Başterzi, s. 760 vd.

zeka sistemi ile, işçinin gerek işteki performansı, gerekse de işteki performansını etkileyebilecek fiziksel özellikleri takip edilebilmektedir.

Bilindiği üzere performans düşüklüğünün fesih için geçerli neden olabilmesi bakımından mahkemelerin aradığı bazı ölçütler bulunmaktadır. ilgili kararlara göre, performans nedeniyle fesih için, öncelikle performans ölçüm kriterlerinin işçiye bildirilmiş olması, bu ölçütlerin ve hedeflerin ölçülebilir ve objektif olması, performans düşüklüğünün bir süre devam etmesi, performansın yükselmesi için işverence tedbirleri alınması ve buna rağmen performansın gerekli seviyeye yükselmemiş olması ve işçinin başka bir yerde istihdamının da mümkün olmaması gerekir¹³.

Nitekim bu ölçütleri topluca içeren bir mahkeme kararına göre;

“...İş sözleşmesinin performans düşüklüğü sebebiyle geçerli şekilde feshi için; işçiden beklenen performans düzeyi ile bu performansa ait ölçüm kriterlerinin gerek işe girişte ve gerekse zaman içinde iş ve görev tanımı çerçevesinde belirlenmesi ve çalışanlara tebliğ edilmesi, performans ölçüm kriterleri ile performans hedeflerinin belirli veya belirlenebilir, ölçülebilir, objektif ve ulaşılabilir olması, düşük performans düzeyinin kabul edilemeyecek bir süre devam etmesi ve alınan tedbirlere rağmen istenilen düzeye yükselmemesi, “ feshin son çare olması” ilkesi uyarınca performansı düşük işçinin başka yer veya pozisyonda istihdamının mümkün olmaması, performans ölçüm kriterlerinin bilimsel ve objektif olup olmadığının işçinin çalıştığı iş ve sektör konusunda uzman olan bilirkişi raporu ile tespit edilmesi zorunludur...”(Y22HD, 17.04.2012, 2011/14693, 2012/7585; İstanbul BAM 32HD, 22.02.2024, 2119/283).

İşte bu noktada, mahkemelerin aradığı belirlenebilir, ölçülebilir, objektif ve ulaşılabilir performans ölçme sisteminin, yapay zeka yardımı ile kurulması mümkündür. Hatta yapay zeka, bir işçinin performans düşüklüğünün hangi sebepten kaynaklandığını, hangi dönemlerde ve hatta hangi gün veya saatlerde performansının düştüğünü, bir insana oranla daha kolay ve hızlı tespit edebilir. Buna ek olarak bir yapay zeka sistemi, insan tarafından yapılan performans değerlendirmelerine

¹³ Ekmekçi/Yiğit, s. 750; Akın/Aykaç, s. 750 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 512 vd; Süzek/Başterzi, s. 646 vd.

nazaran, kişisel beğenilerden ve önyargılardan uzak değerlendirmeler yapabilmesi bakımından daha objektif de olabilir¹⁴.

İşverenin yapay zeka sistemi ile performans takip etmesi durumunda, Yargıtay'ın aradığı ölçütler yine geçerli olur. Yani, performans yapay zeka ile ölçülüyor olsa da, işveren yine yapay zekanın performans ölçümünde kullandığı kriterleri işçilere açıkça bildirmeli, bu kriterler ölçülebilir olmalı, hedefler gerçekleştirilebilir nitelikte olmalı, işçinin performans düşüklüğü belirli bir süre devam etmeli ve fesih son çare olmalıdır. Kısacası, işverenin performans ölçümünde yapay zekadan faydalanması, fesih için aranan ölçütleri ortadan kaldırmaz.

Ekleyelim ki, bazen yapay zeka performans nedeniyle fesih için değil, tam tersine performans sebebiyle feshi önleme için de kullanılabilir. Söz gelimi, performans düşüklüğünün nasıl giderilebileceği konusunda işçiye özel alınabilecek tedbirlerin tespitinde de yapay zeka kullanılması ve yapay zekadan destek alınarak işçinin performansının yukarıya çekilmesi mümkündür.

Bir örnekle açıklamak gerekirse, işçinin elle tutma refleksi yetersiz ise, yapay zeka sistemli giyilebilir bir eldiven, işçinin bu yetersizliğini gidermeye yarayabilir. Aynı şekilde söz gelimi, işçinin performans düşüklüğü, işçinin görme engelinden kaynaklı ise, yapay zeka sistemli bir gözlük ile işçi işe uygun hale gelebilir ve böylece iş sözleşmesinin feshi önenebilir¹⁵.

Bu noktada işverenin, fesihten önce, işçinin performansını yükseltmek için bir yapay zeka sistemi kurma/satın alma ve işçiye tahsis etme zorunluluğu olup olmadığı akla gelebilir.

Kanaatimizce işverenin, salt feshin önlenmesi için, yapay zeka sistemlerini temin etme ve işçinin kullanımına sunma zorunluluğu yoktur. Yani işverenden, söz gelimi görme engeli bulunan bir işçinin iş

¹⁴ Muhammed Enes Yıldız, "Karanlık Fabrikalar ve Yapay Zekanın İş İlişkilerine Etkisi", *Yapay Zeka ve Hukuk*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 509.

¹⁵ Stefan Müller: "Künstliche Intelligenz und allgemeiner Kündigungsschutz", *NZA-RR*, 2025, s. 593-594.

sözleşmesini feshetmemek için, bu engeli kaldıran yapay zeka destekli bir gözlük temin edip işçiye kullandırması beklenemez. Diğer bir ifade ile, yapay zeka sistemleri bu gibi durumlarda fesih sebeplerini ortadan kaldıracaksa de, işverenin sözleşmeyi feshetmeden önce bu gibi araçlar temin etme zorunluluğundan söz edilemez. Zira, bu yapay zeka sistemleri, maliyet ve ulaşılabilirlik bakımından, henüz işverenlerin temin etmesi kesinlikle beklenebilecek “zorunlu” araçlar haline gelmemiştir.

Bu doğrultuda, işverence bu gibi yapay zeka sistemlerine başvurmadan işçinin yetersizliği nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi, salt bu nedenle feshin geçersizliği sonucunu da doğurmaz.

Görüşümüz bu yönde olmakla birlikte, zamanla bu teknolojilerin gelişmesi ve yaygınlaşması, bu gibi sistemleri daha ucuz ve daha ulaşılabilir hale getirebilir. Nasıl ki günümüzde işverenin işçiye bir bilgisayar temin etmesi adeta işin olağan ve zorunlu bir parçası olarak görülüyor ve işveren bilgisayar temin edebiliyor ise, zaman içerisinde bahsini ettiğimiz yapay zeka destekli bir gözlük veya eldiven de bu konuma gelebilir. O ihtimalde işverenin fesih yoluna gitmeden önce bu gibi araç gereçleri temin etmesi ve aksi halde feshin geçersiz olacağı ileri sürülebilir. Ancak günümüz koşullarında, işverenlerin böyle bir zorunluluğu bulunmadığı ve bu sistemleri kullanmamanın feshi geçersiz hale getirmeyeceği kabul edilmek gerekir.

2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yapay Zeka Kullanımından Kaynaklanan Fesih

Yapay zekanın kolaylaştırıcı etkisi, işverenlerin bu sistemleri iş süreçlerine entegre etme isteğini arttırmakta ve bu da işçilerin ilgili sistemleri öğrenmek ve kullanmak durumunda kalmalarına yol açmaktadır.

Gerçekten de yapay zeka teknolojilerinin, özellikle işverenlerin iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmelerini kolaylaştırdığı söylenebilir. Dolayısıyla işverenlerin bu sistemleri kullanmakta önemli bir menfaatleri de söz konusudur. Bu durumun en iyi örneği, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amaçlı kullanımdır. Zira özellikle işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında iş

sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün yerine getirilmesi, yapay zeka sistemlerinin kullanımı ile kolaylaşabilir.

Kısaca bahsetmek gerekirse TBK md. 417 uyarınca işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Maddede geçen “her türlü önlem” kavramını, Yargıtay şu şekilde yorumlamaktadır:

“...İşveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz...” (Y10HD, 20.09.2022, 2021/5721, 2022/10871).

Görüldüğü üzere işverenin alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri belirlenirken, teknolojinin getirdiği tüm imkanlar göz önünde bulundurulur ve bu husus, işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde önem arz eder. Bu bağlamda işverenin, işçiyi korumak için yapay zeka sistemlerini kullanmasının, aslında bir tercihten ziyade, bir zorunluluk olarak karşımıza çıktığını söylemek yanlış olmaz.

İş sağlığı ve güvenliği önlemi olarak yapay zekadan faydalanmanın bir örneği olarak, tehlike tespitine yarayan “computer vision” teknolojileri gösterebilir. Bu sayede işveren, çalışanların koruyucu ekipman giyip giymediğini, yasaklı nesnelere taşıyıp taşımadığını veya tehlikeli bölgelere yetkisiz giriş yapıp yapmadığını tespit edebilir.

Aynı şekilde giyilebilir teknolojiler vasıtasıyla yapay zeka, ergonomik riskleri ortaya çıkararak ve yorgunluk eğilimlerini tespit

ederek, uzun vadede tekrarlayan faaliyetlerden kaynaklanan işe bağlı hastalıkları ve yaralanmaları azaltmaya yardımcı olabilir¹⁶.

Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. İşte bu noktada, işverenin özellikle iş sağlığı ve güvenliği amacıyla işyerinde yapay zeka teknolojilerinin işçilerce kullanılması yönünde talimat vermesi mümkündür. Ancak her işçinin bu teknolojileri kullanabilme yeteneği ve becerisi, diğer bir deyişle işyerindeki yapay zeka sistemlerine uyum sağlama oranı aynı olmayabilir. Burada da akla, işçinin yapay zeka teknolojilerine uyum sağlayamamasının bir fesih sebebi olup olmayacağı gelir.

Kanaatimizce bu durum bir fesih sebebi olabilir. İşyerine getirilen teknolojinin fesih sebebi olması konusunda değerlendirilmesi gereken, işverenin ilgili yapay zeka sistemini kullanmaktaki menfaatinin seviyesidir. İşverenin ilgili sistemi kullanmaktaki menfaati ne kadar fazla ise, işçinin bu teknolojiye uyum sağlayamamasının fesih sebebi olabilmesi de o kadar mümkün olur.

Söz gelimi bir işyerinde yaşanan veya yaşanması muhtemel kazaları önlemenin en kesin yolu, bir yapay zeka sisteminin kullanılması olabilir. Bu durumda işveren, yaşanacak iş kazalarını önleme yükümlülüğü altında olduğundan, işçinin de ilgili sistemi öğrenmesini ve kullanmasını talep edebilir. Şayet işçi, bir sebeple, ilgili teknolojiyi kullanamıyor ve kaza riski de bu sebeple artıyorsa, işçinin bu uyumsuzluğunu fesih için geçerli bir neden olarak kabul etmek mümkün olabilir.

Tabii ki bu uyumsuzluğun geçerli neden olabilmesi için, işçiye ilgili sistemi kullanmak konusunda gerekli eğitimin verilmiş olması ve buna rağmen işçinin bu konuda yetersiz kalmış olması şarttır. Yoksa, yeni sisteme dair eğitim verilmeden ve işçinin sistemi tanınmasına fırsat

¹⁶ Jens Günther/Mark Gerigk/Louise Arnold: "Künstliche Intelligenz im Arbeitsschutz – Chancen, Risiken und rechtliche Leitplanken", *NZA*, 2025, s. 1366.

tanımadan, işçinin yapay zeka teknolojisine uyumsuzluğu nedenine dayanılarak yapılan fesih, geçersiz olmak gerekir¹⁷.

3. İşçinin Davranışları Nedeniyle Fesih Bakımından Yapay Zeka

İş ilişkisinde yapay zeka sistemleri yalnızca işverenler tarafından kullanılmamaktadır. Yapay zeka uygulamalarının artık her an erişilebilir olmasıyla, özellikle işçilerin üstlendikleri iş görme borcunu ifa ederken kullandıkları en önemli kaynaklardan biri haline gelmiştir.

Nitekim Fishbowl tarafından farklı şirketlerden 11.793 çalışanla yapılan anket sonuçlarına göre;¹⁸ çalışanların yaklaşık yarısı (%43), iş görevlerine yardımcı olması için ChatGPT veya diğer yapay zekâ araçlarını kullandığını belirtmiştir. Katılımcıların %57'si ise iş yerinde yapay zekâ araçlarını kullanmadığını ifade etmiştir. Bazı şirketler yapay zekâ teknolojilerini yasaklamış olmasına rağmen, ankete göre katılımcıların %68'i yapay zekâyı yöneticilerine bildirmeden kullandıklarını söylemiştir. Çalışanların %32'si ise üretken yapay zekâyı yöneticilerinin bilgisi dâhilinde kullandığını belirtmiştir.

Yapay zeka sistemlerinin işçiler tarafından sıkça kullanılması, faydalarının yanında bazı riskler de getirmiştir. Bu riskler bazen iş sözleşmesinin feshi için geçerli veya haklı neden olabilmektedir.

Fesih nedenleri bakımından incelemeye geçmeden önce belirtelim ki; işçinin yapay zeka kullanım talimatlarına aykırı davranmasının geçerli veya haklı nedenle fesih sebebi olması için, işçiye bu kullanım talimatlarının açıkça bildirilmiş olması ve bu talimatlar hakkında işçinin bilgilendirilmiş olması gerekir. Bu noktada işverenlerce işyerinde uygulanmak üzere, yazılı bir Yapay Zeka Kullanım Politikası veya benzeri bir düzenleme yapılması önemlidir.

Bu düzenlemelerde yapay zeka sistemlerinin tanımı, işyerinde hangi sistemlerin açıkça yasaklandığı, kısıtlandığı veya serbestçe kullanılabilceği, bu sistemlere yüklenebilecek veya yüklenmesi yasak

¹⁷ Müller, s. 593.

¹⁸ <https://humanfirewall.io/case-study-on-samsungs-chatgpt-incident>, Erişim Tarihi 24.02.2026.

olan veriler ve belgeler, işçinin bu talimata aykırı hareketlerinin sonuçları gibi hususların yazılması ve işçinin bu talimatları okuyup anladığını ispat edebilmek için işçinin imzasının alınması faydalı olur.

a) İşçinin, Yapay Zeka Kullanımına İlişkin Talimatlara Aykırı Davranması Nedeniyle Fesih

İşçilerin yapay zeka kullanmasının faydalarının yanı sıra doğurduğu riskler, işverenlerin yönetim hakkı kapsamında, işyerinde yapay zeka kullanımına dair talimatlar verme ve düzenlemeler yapma ihtiyacını doğurmaktadır. Bu kapsamda işveren, işyerinde bazı yapay zeka sistemlerinin kullanımını kısıtlayabilir veya yasaklayabilir.

Gerçekten de riskleri düşünüldüğünde, buradan doğacak zararların önlenmesi için işverenin, işyerinde yapay zeka kullanımına dair kurallar koymakta haklı bir menfaati olduğu şüphesizdir. İşçi de konulması halinde, işyerinde yapay zeka kullanımına dair bu talimatlara uymakla yükümlüdür.

Söz gelimi işveren, işyerinde bazı yapay zeka uygulamalarının işyerinde veya iş süreçlerinde kullanımını tamamen yasaklayabilir. Ya da işveren, yapay zeka uygulamalarının kullanımını yasaklamamakla birlikte, bu uygulamalara işyerine dair bazı verilerin/belgelerin yüklenmesini yasaklayabilir. Başka bir ihtimal olarak işveren, işyerinde yalnızca kendisinin belirlediği yapay zeka uygulamasının/uygulamalarının kullanılmasını şart koşabilir.

Şayet işveren bu gibi kurallar öngördüyse, işçinin bu talimatlara aykırı davranması, iş sözleşmesinin feshi için geçerli veya göre haklı neden olabilir. Şüphesiz ki bu ihtimalde işverenin koyduğu kullanım talimatlarına, işverenin bu talimatlardaki amacına ve işçi tarafından gerçekleştirilen ihlalin ve sonuçta ortaya çıkan zararın ağırlığı önem arz eder. Bu doğrultuda, işçinin yapay zeka kullanım talimatlarına aykırı davranmasının geçerli neden ya da haklı neden bakımından kategorik şekilde ayrılması olanaklı değildir.

b) İşçinin Yapay Zeka Kullanımı ile Meslek Sırlarını İfşası Nedeniyle Fesih

İşçilerin iş görme borçlarını yerine getirirken sıkça yapay zekaya danışmalarının beraberinde getirdiği sorunların en önemlilerin biri, işverenin sırlarının yapay zeka sistemlerine yüklenmiş olması ve ilgili sistem tarafından kaydedilmesidir.

Türk Borçlar Kanunu md. 369 uyarınca; işçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, iş ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. Hatta işçi, işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranması, iş sözleşmesinin feshi için geçerli veya haklı neden olabilir. Hatta işçinin sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranması sonucunda haklı nedenle fesih, İŞK. md. 25/II-(e) bendinde açıkça düzenlenmiştir. İlgili bende göre, *“İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması”* fesih için haklı nedendir.

İşverenin meslek sırlarının ifşası, bazen yapay zeka sisteminin işçi tarafından kullanılması yoluyla da olabilir. Nitekim 2023 yılında basına yansıyan bir olayda, Samsung şirketinin çalışanları, hatalı şirket içi kaynak kodlarını, donanım test programlarını ve şirket içi toplantı notlarını chatgpt isimli sisteme yüklemişlerdir¹⁹. Çalışanların bu davranışı, şirket sırlarının ifşasına neden olmuştur. Olayın ardından şirket disiplin süreci yürütmüş ve ardından şirket çalışanlarının yapay zeka kullanımlarını kısıtlayan bir düzenleme yapmıştır. Hatta bu olayın ardından başka şirketlerin de bu tip politikalar hazırladıkları yolunda haberler çıkmıştır.

Benzer şekilde, söz gelimi bir avukat, işverenin taraf olduğu bir sözleşmeyi, başka bir dile çevirmek amacıyla yapay zeka sistemine

¹⁹ www.bloomberg.com, Erişim Tarihi 24.02.2026.

yüklediğinde, ilgili sözleşmenin tüm içeriği ile birlikte, artık o yapay zeka sisteminin veri tabanına kaydedilmiş olma ihtimali bulunur. Sözleşme içeriğini kaydetme ihtimali bulunan bir sistemin, daha sonra başka biri tarafından sorulan ve cevabı bu sözleşme içeriğini de ilgilendiren bir soruya, daha önce öğrendiği sözleşmenin içeriğine dair bilgileri de içeren bir cevap vermesi de muhtemeldir.

Böylece, bir işçi, yapay zeka yardımı ile iş görme borcunu kolay ve hızlı şekilde yerine getirmek isterken, işverenin meslek sırlarını da takip edilemez ve hatta geri döndürülemez bir şekilde başka bir platforma kaydetmiş olabilmektedir.

İşte bu durum, somut olayın özelliğine göre, iş sözleşmesinin işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli neden ile veya İşK. md. 25/II-(e) bendi uyarınca haklı nedenle feshi için sebep olabilir. Şüphesiz ki işverenin bu durumu fesih sebebi yapabilmesi için, ilgili işçinin yapay zeka sistemini kullanmak suretiyle meslek sırlarının ifşasına sebep olduğunu ispat etmesi gerekir. Zira geçerli ya da haklı nedenle fesihlerde fesih nedenini ispat yükümlülüğü işverenin üzerindedir.

c) İşçinin Yapay Zeka Kullanımının İşK. md. 25/II-(1) Bendi Uyarınca Fesih Sebebi Olabilmesi

İşyerinde yapay zeka kullanımı zorunluluğu, İşK. md. 25/II-(1) bendi uyarınca, iş sözleşmesinin feshi için haklı neden doğurabilir. Şöyle ki;

İlgili düzenleme uyarınca, *“İşçinin kendi isteği veya savaşaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması”* fesih için haklı nedendir.

Görüldüğü üzere bentte birden fazla olay, fesih sebebi olarak düzenlenmiştir.

(i) İlk olarak; yukarıda, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla yapay zeka sistemlerinin kullanılması yolunda talimat verebileceğinden ve işçinin bu talimatlara uymak zorunda olduğundan söz etmiştik. İşçinin, işverenin yapay zeka araçlarını kullanma talimatına uymaması, somut olayın özelliklerine göre İşK. md.

25/II-(1) bendi uyarınca haklı neden olabilir. Örneğin, işverenin, gürültülü bir işyerinde işçilerin maruz kaldığı gürültü seviyesini ölçmek amacıyla işyerine kurduğu bir makinenin olduğunu varsayalım. İlgili makinenin açılıp kapatılması ile görevli olan işçinin bu görevini yerine getirmemesi ve bu nedenle ortamdaki gürültü seviyesinin ölçülememesi, işin güvenliğinin tehlikeye düşmesi anlamına gelir.

Aynı şekilde, böyle bir işyerinde, işçinin, kulak sağlığının korunması için kullanılmasını zorunlu tuttuğu bir akıllı kulaklığı işçinin kullanmaması, yine işin güvenliğinin tehlikeye düşmesi sonucunu doğurabilir.

Bu gibi örnekleri çoğaltmak mümkündür. Tüm bu hallerde, kanaatimizce, İşK. md. 25/II-(1) bendi uyarınca haklı nedenle fesih gündeme gelebilir.

Ekleyelim ki, işin güvenliğinin tehlikeye düşmüş sayılması için mutlaka zarar meydana gelmiş olması gerekmez. İşçinin zarar tehdidi yaratması, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaması nedeniyle risk doğması veya ramak kala durumunun meydana gelmesi yeterlidir²⁰. Ancak bu durum işçinin kendi isteği veya savsaması nedeniyle yani kusuru sonucu ortaya çıkmamış ise haklı fesih nedeni doğmaz.

(ii) İkincisi, yine aynı bentte işçinin, *“işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması”* bir fesih sebebi olarak yer almaktadır.

Bilindiği üzere yapay zeka sistemleri, klasik sistemlere oranla çoğu zaman daha yüksek maliyetlidir. İşçinin, kendisine iş görürken kullanması için tahsis edilen bir yapay zeka sistemini, özen borcuna aykırı şekilde kullanarak, otuz günlük ücretinin aşan tutarda hasara uğratması bir fesih sebebi olabilir. Burada, yukarıdaki sebepten farklı olarak; zararın ortaya çıkmış olması aranmıştır²¹.

Tabii ki bu fesih sebebi anlamında, işçinin yapay zeka sistemine verdiği zararın miktarı belirlenirken, TBK md. 400 uyarınca, işçinin ilgili

²⁰ Ekmekçi/Yiğit, s. 951.

²¹ Ekmekçi/Yiğit, s. 952.

hasarın oluşmasındaki kusuru dikkate alınır. Bu noktada da, işverenin ilgili yapay zeka sisteminin nasıl kullanılacağı hakkında işçiye eğitim vermiş olup olmadığı, işçinin tecrübesi ve işçinin mesleki bilgisinin yapay zeka sistemini kullanmaya uygunluğu gibi unsurlar önem arz eder.

Bir diğer ihtimal olarak, işçi, yapay zeka sistemini işverenin kurallarına aykırı şekilde kullanarak, işverenin maddi zararına da sebep olabilir. Şöyle ki, bazı yapay zeka sistemleri bireysel kullanımları ücretsiz olarak sağlarken, kullanımın iş/profesyonel amaçlı olması halinde yapay zeka programına bir ücret ödenmesini şart koşmaktadır. Böyle bir programın, işçi tarafından işverenin izni olmadan iş amaçlı kullanılması, daha sonra işverenin bu kullanımdan dolayı ödeme yapmak zorunda kalmasına sebep olabilir. İşte böyle bir durumda da, yine İşK. md. 25/II-(1) bendi uyarınca haklı nedenle fesih gündeme gelebilir.

4. İşin, İşyerinin ve İşletmenin Gerekleyle Fesih Bakımından Yapay Zeka

Fesih için geçerli nedenlerin ikinci grubu, işin, işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenlerdir. İşK. md. 18'in gerekçesine göre bu sebepler, işyeri dışı ve işyeri içi sebepler olarak ikiye ayrılır.

İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir.

İşyerinde yapay zeka kullanımı, bazen işin, işyerinin veya işletmenin gerekleriyle fesih için geçerli neden oluşturabilir. Gerçekten de artık bazı işyerlerinde insan tarafından yapılan bir kısım işlerin yapay zeka sistemleriyle yürütüldüğü görülmektedir.

Örneğin robot garsonlar, restoranlarda garson yerine siparişin müşteri tarafından doğrudan sisteme girildiği makineler, randevu organize eden veya dil öğreten asistan robotlar gibi bazı yapay zeka sistemleri günlük hayatta da karşımıza çıkmaya başlamıştır.

İşte bu durumun, yani işyerindeki insan gücünün yerini yapay zeka sistemlerinin almasının, işyerinde bir işgücü fazlalığı oluşturması kaçınılmazdır. Bu durumda, iş sözleşmesinin işverence işin, işyerinin veya işletmenin gerekleriyle, yani geçerli nedenle feshedilmesi mümkün olabilir²². Hatta bu durum, İş Kanunu md. 18'in gerekçesinde verilen geçerli neden örneklerinden, "işyerinde yeni bir teknolojinin uygulanması" kapsamına girer.

Gerçekten de, işverenin, söz gelimi güvenlik hizmetini başka bir işverene gördürmeye başlaması ile, bu işleri yapay zeka sistemlerine gördürmeye başlaması arasında, fesih için geçerli neden değerlendirmesi bakımından bir fark yoktur. Nasıl ki ilk durum fesih için geçerli neden olarak kabul ediliyorsa (Y9HD, 07.05.2024, 5208/7872), işverenin bazı işlerini yapay zekaya gördürme tercihi de bir geçerli neden olarak kabul edilebilir.

Hemen ekleyelim ki, bilindiği üzere Yargıtay, işin, işyerinin ve işletmenin gerekleri sebebiyle fesihte, işverence bir "işletmesel karar" alınmasını aramaktadır. Yargıtay'a göre; bu sebeplerle fesih, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işverenin tepkisini oluşturmaktadır.

Yargıtay işletmesel kararı şu şekilde açıklamaktadır:

"İşletme içi sebeplerden, işverenin, işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için, teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirler anlaşılmalıdır. Bu tedbirler aracılığıyla işveren, işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını (yönetsel karar alma hakkını) kullanmaktadır. İşveren, işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde, mahkemeler tarafından dikkate alınacak olan husus, işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte, işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığıdır" (Y9HD, 10.02.2025, 2024/14265, 2025/1325; Y22HD, 18.09.2018, 9730/19040).

²² Yıldız, s. 519.

Yargıtayca da isabetle belirtildiği gibi, işletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısacası işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşveren, aldığı kararın yerindeliliğini değil, fesih nedeninin geçerli bir neden olduğunu kanıtlamalıdır.

Bu kapsamda, işverenin yapay zeka sistemlerini kullanma kararı da yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşveren, anayasal girişim özgürlüğü kapsamında iş süreçlerini yapay zeka ile yürütmeye, otomatize etmeye veya dijitalleştirmeye karar verebilir. İşveren, feshin geçerli olup olmadığı bakımından, yalnızca aldığı bu kararın gerçekten bir istihdam fazlalığı oluşturduğunu ispatlamakla yükümlüdür. Bu doğrultuda işveren, işçinin daha önce yaptığı hangi görevlerin hangi kapsamda teknoloji tarafından devralındığını ortaya koymalıdır.

Kısacası işverenin, insan gücü yerine yapay zeka kullanma kararının doğruluğu değil; bu kararın iş sözleşmesinin feshine etkisi mahkemece denetlenebilir.

5. İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı Bakımından Yapay Zeka

Yapay zekanın özellikle çalışma süresi ve performans ölçme amacıyla kullanımının önemli risklerinden biri, bu algoritmik yönetimin ve izlemenin, çalışanlarda "sürekli gözetim" hissi yaratarak stres, baskı ve bunlara bağlı olarak tükenmişlik sendromu, anksiyete bozukluğu ve depresyon gibi hastalıklara neden olmasıdır²³. Daha başka bir ifadeyle, yapay zekanın işyerinde yoğun kullanımı, işçinin orantısız şekilde izleme ve gözetlemeye maruz kalması anlamına gelebilir²⁴.

Şayet işçinin maruz kaldığı izleme ve gözetleme uygulaması, artık mobbing olarak adlandırılacak düzeyde ise veya işyerindeki bu tür uygulamalar işçi için artık iş sözleşmesinin devamını çekilmez kılıyor ise, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğar.

²³ Günther/Gerink/Arnold, s. 1366.

²⁴ Yıldız, s. 510.

E. İş Sözleşmesinin Feshi Kararının Alınmasında Yapay Zekanın Etkisi ve Otomatik Karar Alma Yasağı

Türk Hukuku bakımından bağlayıcı olmamakla birlikte, Veri Koruma Tüzüğü(GDPR)'nde yer alan bir hüküm, iş sözleşmesinin feshi kararının bir yapay zeka sistemi aracılığıyla alınması ihtimali bakımından önem arz etmektedir.

GDPR md. 22 uyarınca, kişinin kendisiyle ilgili hukuki sonuçlar doğuran veya benzer biçimde kendisini kayda değer şekilde etkileyen, profil çıkarma da dahil olmak üzere yalnızca otomatik işleme faaliyetine dayalı bir karara tabi olmama hakkı vardır. Bu husus, otomatik karar alma yasağı olarak ifade edilmektedir²⁵.

İşyerlerinde kullanılan yapay zeka sistemlerinin de otomatik veri işleme faaliyeti yürütmesi karşısında, iş sözleşmesinin feshi kararının yapay zeka sistemi ile alınıp alınamayacağı tartışmalı hale gelmektedir.

Bu duruma örnek olarak, işten alma ve çıkarma kararı verme yetkisi olan önemli pozisyonlarda, robotların görevlendirilmesi hali verilmektedir²⁶. Böyle bir ihtimalde, yani söz gelimi bir işyerinde genel müdür olarak bir robotun görevlendirilmesi halinde, robotun topladığı verilerle bir fesih kararı vermesi halinde, kararın yapay zeka sistemince alındığı ve otomatik karar alma yasağına aykırılık oluşacağı ifade edilmektedir²⁷.

²⁵ Yiğitcan Çankaya, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2024, s. 213 vd; Özgür Oğuz/Cemal Mert Tüzemen, "Yapay Zekanın İş Hukukuna Etkisi", *GSÜHFD*, 2025/1, s. 604-605.

²⁶ Oğuz/Tüzemen, s. 602.

²⁷ Otomatik fesih kararına dair Amsterdam Temyiz Mahkemesi'nin 2023 yılında verdiği karar, bu konudaki ilk karar olarak gösterilmektedir (Çankaya, s. 218-219). İlgili davalarda mahkeme, altı şoförün iş sözleşmelerinin sadece uygulama üzerinden elde edilen verilere dayanılarak otomatik veri işleme yoluyla sona erdirilmesini, şoförlerin karar sürecine itiraz edemediğinden ve kararın alınmasında insan müdahalesinin olmadığından bahisle, otomatik karar alma yasağına aykırı bulmuştur (karar ve başka örnekler için bkz. Çankaya, s. 218 vd).

Kanaatimizce bu hususun iki ihtimale ayrılarak değerlendirilmesi uygun olur.

(i) İlk ihtimal olarak, genelde uygulamada görüldüğü haliyle, aslında yapay zeka sistemleri fesih kararına dayanak olabilecek çıktılar sunuyor olabilir. Bu ihtimalde yapay zeka, yalnızca fesih sebebinin oluşup oluşmadığı noktasında işverene adeta rehberlik etmektedir. Söz gelimi performans ölçümü yapan bir yapay zeka sistemi, performansı düşük olan işçileri tespit edebilir ve bu işçileri işverene bildirebilir.

Aynı şekilde, bir yapay zeka sistemi, işçinin işin güvenliğini tehlikeye düşüren hareketlerde bulunduğunu tespit edebilir ve hatta belki işçinin işyerinde bulunmamasının daha güvenli olduğu yolundaki tespitini işverene bildirebilir.

Bu iki durumda ilgili işçilerin iş sözleşmelerinin bu nedenlerle feshedilip feshedilmeyeceği, yani yapay zekanın aldığı kararın uygulanıp uygulanmayacağı, her halükarda işverenin tasarrufundadır. Yani bu durumda iş sözleşmesinin feshedilip feshedilmeyeceği, hala işverenin vereceği karara bağlıdır. Dolayısıyla bu ihtimalde otomatik karar alma yasağına aykırılıktan söz edilemez. Zira bu şekilde kullanılan yapay zeka sistemi, olsa olsa fesih sebebi olabilecek olguların çıktılarını işverene sunarak, fesih kararı alınmasını “önermiş” olur. Karar yine işverence alınır ve uygulanır.

(ii) İkinci bir ihtimal olarak, işyerindeki yapay zeka sistemi yalnızca feshe dayanak olabilecek olguları tespit etmeyip, bu tespitler ışığında bir fesih kararı alıyor ve bu kararı işverene değil, işveren adına doğrudan işçiye bildiriyor olabilir. Bu ihtimalde yapay zekanın aldığı fesih kararı, doğrudan işçiye bildirilmiş olacağından, iş sözleşmesi de bu yolla sona erdirilmiş olur. Henüz ülkemizde uygulamada pek rastlanmasa da, böyle bir ihtimalde yapay zekanın kararı ile iş sözleşmesinin feshedildiğinden ve dolayısıyla GDPR'daki otomatik karar alma yasağının ihlal edildiğinden söz edilebilir.

Ekleyelim ki, bu iki ihtimalde de işçinin feshe itiraz hakkı bakımından bir fark yoktur. Yani ister yapay zeka yalnızca feshi önermiş olsun, ister fesih kararı yapay zeka sistemi tarafından alınıp, doğrudan yine bu sistem tarafından işçiye bildirilmiş olsun, işçinin bu kararlara

itiraz hakkı bakımından bir fark yoktur. Kısacası, iş sözleşmesi yapay zeka sistemi kullanılmadan feshedilen işçi ile yapay zeka sistemi kararı ile feshedilen işçinin feshine karşı başvurabileceği hukuki yollar aynıdır. Zira iş hukuku mevzuatında, yapay zekanın aldığı otomatik bir fesih kararına karşı öngörülmuş özel bir itiraz düzenlemesi yoktur. Bu bakımdan, otomatik yollarla alınan ve alınmayan fesih kararına karşı işçinin itiraz hakkı ve bunun sonuçları değişmemektedir.

F. Yapay Zeka Kullanımı ve KVKK Arasındaki Bağlantı

İş sözleşmesinin yapay zeka kullanımı ile feshine itirazla doğrudan ilgili olmamakla birlikte, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun ilgili kişinin haklarını düzenleyen 11. maddesindeki düzenlemeyi burada zikretmek uygun olur. İlgili düzenlemeye göre, herkes, veri sorumlusuna başvuru yaparak, *"işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme"* hakkına sahiptir.

İşçi de bu kapsamda, şayet münhasıran yapay zeka sistemi ile veriler analiz edilmiş ve fesih kararı alınmış ise, bu Kanun uyarınca işverene başvuruda bulunabilir ve itiraz hakkını kullanabilir. Hatta başvurusuna cevap almaz ise veya verilen cevabı yeterli görmez ise, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na başvuru yapılabilir²⁸. Kurulun incelemesi neticesinde işveren hakkında yaptırım kararı verilebilir.

Ekleyelim ki, işçinin KVKK md. 11 uyarınca itiraz hakkını kullanması, iş sözleşmesinin feshine yapacağı itirazdan bağımsız bir süreçtir. Zira bu yol, yalnızca kişisel verilerin hukuka uygun işlenip işlenmediğinin idari yoldan denetlenmesi anlamına gelir. Şayet işçi, yapay zekanın aldığı otomatik fesih kararına itiraz etmek istiyorsa, yine iş hukuku mevzuatı uyarınca hukuki yolları izlemelidir.

²⁸ Kanun kapsamında ilgili kişinin bu hakkına dair detaylı bilgi için bkz: Çekin/Işık/Akıncı/Berke, s. 352 vd; Ömer Ekmeççi/Nafiye Yücedağ/Elif Beyza Akkanat-Öztürk/Şehriban İpek Aşıkoğlu, *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, 4. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2026, s. 413 vd.

Aynı şekilde işverenin yalnızca KVKK'da yer alan aydınlatma ve gerektiğinde rıza alma yükümlülüğünü yerine getirmesi, yapay zeka kullanımında alması gereken önlemlere dair yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz. Kısacası işveren, yapay zeka kullanımına dair politikasını, KVKK'da yer alan yükümlülüklerden bağımsız ve ayrı şekilde oluşturmalıdır. Bununla birlikte, işverenin aydınlatma ve rıza metinlerinde, yapay zeka kullanımına ilişkin de bilgilendirme yapması önem arz eder. Diğer bir deyişle işveren, aydınlatma ve rıza yükümlülüklerini yerine getirirken, bu metinlerde yapay zeka kullanımına da atıf yapmalı, yapay zeka politikası ile aydınlatma/rıza arasında gerekli bağlantıyı kurmalıdır.

Nihayet, işveren, fesih kararını yapay zekanın çıktılarına uyarak aldığı durumda da, -iş güvencesine tabi işçiler bakımından- feshin geçerli/haklı nedene dayandığını ispat etmekle yükümlü olur. İşveren, bu konudaki ispat yükünden veya feshe bağlı diğer sonuçlardan, yapay zeka sistemi kullandığını gerekçe göstererek kurtulamaz.

SONUÇ

Yapay zeka, çalışma hayatında sadece bir verimlilik aracı değil, aynı zamanda iş hukukunun temel taşlarını test eden bir dönüşümdür.

Aslında yapay zekanın iş sözleşmesinin feshine etkisi, bir geçidin inşasına benzetilebilir. Yapay zeka, mevcut yolun bazı kısımlarını çok daha hızlı ve verimli hale getirirse de, yol üstündeki köprülerin nereye inşa edileceğine veya tünellerin nereden geçeceğine dair nihai kararlar, bir mühendis tarafından, tüm güvenlik riskleri ve yasal düzenlemeler göz önünde bulundurularak verilir.

Bu kapsamda yapay zeka, sadece hazırlık ve optimizasyon için bir araçtır, nihai kararın sorumluluğunu alamaz. Kısacası, işveren, fesih kararını alırken yapay zekadan destek alabilirse de; fesih kararının sonuçları her durumda işverenin üzerinde doğar.

Yapay zeka teknolojilerinin çalışma hayatına entegrasyonu, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin klasik kavram ve kurumların yeniden yorumlanmasını zorunlu kılmaktadır. Türk hukukunda yapay zekaya özgü açık bir düzenlemenin bulunmaması, ortaya çıkan sorunların mevcut iş hukuku normları çerçevesinde çözümlenmesini

gerektirmektedir. Bu bağlamda, yapay zeka kullanımının feshe etkisi, her somut olay bakımından geçerli veya haklı neden sistematığı içerisinde değerlendirilmelidir.

Çalışmamızda ulaşılan temel sonuçlardan ilki, işverenin yönetim hakkı kapsamında işyerinde yapay zeka kullanımına ilişkin açık ve yazılı kurallar belirlemesinin zorunlu olduğudur. Yapay zeka kullanım politikasının önceden bildirilmediği durumlarda, bu politikaya aykırılığa dayanılarak yapılan fesihlerin hukuka uygunluğu tartışmalı hale gelecektir. Özellikle performans ölçümü amacıyla kullanılan yapay zeka sistemlerinin şeffaf, objektif ve ölçülebilir kriterlere dayanması ve bu kriterlerin işçiye bildirilmiş olması gerekmektedir. Aksi halde, yapay zeka çıktısına dayanılarak yapılan fesih geçersizlik riski taşıyacaktır.

Performans düşüklüğünün giderilmesinde yapay zekanın kullanılabilmesi mümkün olmakla birlikte, kanaatimizce işverenin salt feshi önlemek amacıyla yüksek maliyetli yapay zekâ sistemlerini temin etme yükümlülüğü bugün için bulunmamaktadır. Ancak teknolojinin yaygınlaşması ve erişilebilir hale gelmesiyle birlikte bu değerlendirmenin gelecekte değişebileceği göz ardı edilmemelidir.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından ise durum farklıdır. Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerektirdiği önlemleri alma yükümlülüğü çerçevesinde, bazı yapay zeka sistemlerinin kullanımı işveren açısından fiilen zorunluluk niteliği kazanabilir. Bu durumda, gerekli eğitim verilmesine rağmen işçinin sisteme uyum sağlayamaması geçerli, hatta somut olayın özelliklerine göre haklı fesih sebebi oluşturabilecektir.

İşçinin yapay zeka kullanımı ise özellikle meslek sırlarının ifşası ve veri güvenliği bakımından önemli riskler doğurmaktadır. İşveren sırlarının yapay zeka sistemlerine yüklenmesi, İş Kanunu hükümleri uyarınca haklı feshe kadar varabilecek sonuçlar doğurabilir. Bununla birlikte, fesih sebebinin ispat yükünün her halükarda işverene ait olduğu unutulmamalıdır.

Son olarak, yapay zekanın fesih kararında oynadığı rol bakımından, günümüzde çalışma hayatında kararın nihai olarak insan iradesinde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda yapay zeka, feshe dayanak oluşturabilecek verileri analiz eden ve öneride bulunan bir araç olarak

kullanılmaktadır. Ancak nadiren de olsa görülen bir yol olarak kararın münhasıran otomatik sistem tarafından alınması, otomatik karar alma yasağı bakımından sakınca doğurabilir. Ancak, her durumda fesih kararının hukuki sorumluluğu işverene aittir ve işveren, yapay zeka sistemine dayanmış olmasını sorumluluktan kurtulma aracı olarak ileri süremez.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Peer-Review: Externes Peer-Review-Verfahren.

Interessenkonflikt: Der/die Autorinnen unterliegt/unterliegen keinem Interessenkonflikt.

Finanzielle Unterstützung: Der/die Autorinnen erklärt/en, dass diese Studie keine finanzielle Unterstützung erhalten hat.

ZUSAMMENFASSUNG

Die zunehmende Integration künstlicher Intelligenz (KI) in die Arbeitswelt führt zu tiefgreifenden strukturellen Veränderungen im Arbeitsverhältnis und wirft insbesondere im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverträgen neue rechtliche Fragestellungen auf. Während KI-Systeme einerseits Effizienz, Objektivität und Optimierungspotenziale versprechen, erzeugen sie andererseits erhebliche Risiken in Bezug auf Transparenz, Datenschutz, Verantwortlichkeit und Grundrechtsschutz. Da das türkische Recht bislang keine ausdrückliche gesetzliche Regelung zur künstlichen Intelligenz enthält, sind die durch ihren Einsatz entstehenden Probleme im Rahmen der bestehenden arbeitsrechtlichen Vorschriften zu lösen.

Die Untersuchung zeigt, dass die Auswirkungen des KI-Einsatzes auf die Kündigung von Arbeitsverträgen differenziert nach Kündigungsarten zu betrachten sind. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts befugt ist, den Einsatz von KI-Systemen im Betrieb zu regeln. Voraussetzung für die arbeitsrechtliche Relevanz eines Verstoßes gegen KI-Nutzungsregeln ist jedoch, dass entsprechende betriebliche Richtlinien klar formuliert, den Arbeitnehmern bekannt gemacht und nachweisbar kommuniziert wurden. Ohne transparente Vorgaben kann eine auf einen Verstoß gestützte Kündigung rechtlich angreifbar sein.

Im Bereich der leistungsbedingten Kündigung eröffnet KI neue Möglichkeiten der objektiven Leistungsmessung. KI-Systeme können Leistungsdaten präzise analysieren, Muster erkennen und Ursachen für Leistungsdefizite identifizieren. Dadurch können die von der Rechtsprechung geforderten Kriterien wie Messbarkeit, Objektivität und Nachvollziehbarkeit grundsätzlich besser erfüllt werden. Allerdings ist entscheidend, dass die zugrunde liegenden Bewertungskriterien dem Arbeitnehmer im Vorfeld mitgeteilt wurden. Fehlt es an Transparenz, kann eine auf KI-gestützte Leistungsanalyse gestützte Kündigung unwirksam sein.

Nach unserer Auffassung besteht gegenwärtig keine generelle Verpflichtung des Arbeitgebers, zur Vermeidung einer Kündigung kostenintensive KI-Systeme anzuschaffen oder bereitzustellen. Der Arbeitgeber ist insbesondere nicht verpflichtet, allein zur Abwendung einer

personenbedingten Kündigung spezielle KI-gestützte Hilfsmittel (etwa intelligente Assistenzsysteme) zur Verfügung zu stellen. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass sich diese Bewertung mit zunehmender Verbreitung und wirtschaftlicher Zugänglichkeit entsprechender Technologien zukünftig ändern könnte.

Anders stellt sich die Situation im Bereich des Arbeitsschutzes dar. Nach der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle nach dem Stand von Wissenschaft und Technik erforderlichen Schutzmaßnahmen zu ergreifen. In diesem Kontext kann der Einsatz bestimmter KI-Systeme –etwa zur Gefahrenanalyse oder zur Überwachung sicherheitsrelevanter Parameter– faktisch zu einer Pflicht werden. Verweigert ein Arbeitnehmer trotz angemessener Schulung und Einweisung die Nutzung eines sicherheitsrelevanten KI-Systems oder ist er aus von ihm zu vertretenden Gründen dauerhaft nicht in der Lage, dieses zu bedienen, kann dies nach unserer Auffassung einen verhaltens- oder personenbedingten Kündigungsgrund darstellen. Voraussetzung bleibt jedoch stets eine angemessene Schulung sowie die Berücksichtigung des Verschuldensmaßstabs.

Ein weiteres zentrales Problemfeld betrifft die Nutzung von KI durch Arbeitnehmer selbst. Insbesondere die Eingabe betrieblicher Informationen in externe KI-Systeme birgt erhebliche Risiken für Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse. Die unbefugte Offenlegung solcher Informationen kann – je nach Schwere und Verschulden –einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Auch hier ist jedoch zu betonen, dass die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes beim Arbeitgeber verbleibt.

Darüber hinaus kann die Einführung von KI-Systemen im Betrieb im Rahmen betriebsbedingter Kündigungen relevant werden. Ersetzt der Arbeitgeber menschliche Arbeitskraft durch automatisierte Systeme, kann dies – als unternehmerische Entscheidung– grundsätzlich einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen. Eine gerichtliche Überprüfung hat sich dabei nicht auf die Zweckmäßigkeit der unternehmerischen Entscheidung zu erstrecken, sondern lediglich darauf, ob die Entscheidung tatsächlich umgesetzt wurde und zu einem Wegfall des Beschäftigungsbedarfs geführt hat.

Von besonderer Bedeutung ist schließlich die Frage, ob eine Kündigungsentscheidung selbst durch ein KI-System getroffen werden darf. Hier ist zwischen zwei Konstellationen zu unterscheiden: Wird KI lediglich als Entscheidungsunterstützung eingesetzt und verbleibt die Letztentscheidung beim Arbeitgeber, liegt kein unzulässiger automatisierter Entscheidungsprozess vor. Erfolgt die Kündigung hingegen ausschließlich automatisiert, ohne menschliche Überprüfung, bestehen erhebliche Bedenken im Hinblick auf das Verbot automatisierter Einzelentscheidungen sowie auf den Schutz personenbezogener Daten. Unabhängig davon bleibt die arbeitsrechtliche Verantwortung für die Kündigung stets beim Arbeitgeber; er kann sich nicht mit dem Hinweis auf ein KI-System seiner Darlegungs- und Beweislast entziehen.

Insgesamt zeigt die Untersuchung, dass künstliche Intelligenz im Kündigungsrecht weder als eigenständiger Kündigungsgrund noch als rechtlich neutrale Technologie verstanden werden darf. Vielmehr ist sie als Instrument einzuordnen, dessen Einsatz an die grundlegenden arbeitsrechtlichen Prinzipien –insbesondere Transparenz, Verhältnismäßigkeit, Menschenwürde, Gleichbehandlung und das Ultima-Ratio-Prinzip– gebunden bleibt. Nach unserer Auffassung darf KI die Entscheidungsfindung unterstützen, sie darf jedoch nicht die normative Verantwortung des Arbeitgebers ersetzen. Die Zukunft des Kündigungsrechts liegt daher nicht in der Automatisierung der Entscheidung, sondern in der rechtsstaatlich kontrollierten Integration technologischer Innovationen in bestehende arbeitsrechtliche Strukturen.

KAYNAKÇA

- AKIN Levent/AYKAÇ Hande Bahar, *İş Hukuku Bireysel İş İlişkileri*, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2025.
- ÇANKAYA Yiğitcan, *Yapay Zekanın İş İlişkisine Etkileri*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2024.
- ÇEKİN Mesut Serdar, *Yapay Zeka Teknolojilerinin Hukuki İşlem Teorisine Etkileri*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.
- ÇEKİN Serdar Çekin/IŞIK Alper/AKINCI M. Furkan/BERKTAŞ Ahmet Esad/, *Veri Hukuku*, 2. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2026.
- ÇELİK Nuri/CANIKLIOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat/ÖZKARACAERCÜMENT, *İş Hukuku Dersleri*, 35. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.
- EKMEKÇİ Ömer/YİĞİT Esra, *Bireysel İş Hukuku*, 7. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2025.
- EKMEKÇİ Ömer/YÜCEDAĞ Nafiye/AKKANAT-ÖZTÜRK Elif Beyza/AŞIKOĞLU Şehriban, *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, 4. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2026.
- GÜNTHER Jens/GERIGK Mark/ARNOLD Louise, "Künstliche Intelligenz im Arbeitsschutz – Chancen, Risiken und rechtliche Leitplanken", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Yıl 2025, 1364-1368.
- KARADENİZ Salih, "Avrupa Birliği Yapay Zeka Kanununun Risk Grupları ve İlgililerin Yükümlülükleri Bağlamında İncelenmesi", *HBV-HFD*, 29(1), 2025, s. 307-365.
- MÜLLER Stefan, "Künstliche Intelligenz und allgemeiner Kündigungsschutz", *NZA-RR*, Yıl 2025, 593-597.
- NABER Sebastian/NIEMEYER Willem, "KI als Kündigungsgrund", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 19/2025, 1357-1363.
- OĞUZ Özgür/TÜZEMEN Cemal Mert, "Yapay Zekanın İş Hukukuna Etkisi", *GSÜHFD*, 2025/1, 587-611.
- SÜZEK Sarper/BAŞTERZİ Süleyman, *İş Hukuku*, 25. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2025.
- YILDIZ Muhammed Enes, "Karanlık Fabrikalar ve Yapay Zekanın İş İlişkilerine Etkisi", *Yapay Zeka ve Hukuk*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 508-512.

