

Prof. Dr. Hakan KESER*

Araştırma Makalesi
Sicil, 2024/I Sayı 51: 52-75
Makale Gönderim Tarihi: 25 Mart 2024
Makale Kabul Tarihi: 1 Nisan 2024

İş Sözleşmesinin İK'nun 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshinde, İşçinin Kişilik Haklarının İhlali ile Haksız Fesih Sonucu Talep Edilebilecek Haksız Fesih Tazminatı ve Manevi Tazminat

Öz

İş Kanunu'nun 25/II inci maddesi, işverence iş sözleşmesinin haklı sebeple bildirim süresiz olarak feshinde, işverenin dayanabileceği "işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarını" düzenlemekte ve söz konusu bu davranışların fesihte haklı sebep olacağını belirtmektedir. Uygulamada, zaman zaman bazı işverenlerce gerçek fesih sebebi başka olmasına rağmen, tazminat ödememek ve

uzun süren yargı sürecinden faydalanmak için, iş sözleşmesinin İK'nun 25/II nci maddesine dayanılarak haksız olarak feshedilmesine rastlanmaktadır. Çalışmada iş sözleşmesinin İK'nun 25/II inci maddesine dayanılarak yapılan haksız feshinde, işçinin kişilik haklarının ihlali ile bunun sonucu olarak haksız fesih sonucu talep edilebilecek haksız fesih tazminatı ve manevi tazminat ele alınarak incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Haksız fesih, kişilik hakları, manevi tazminat.

In the Unjust Termination of the Employment Contract Based on Article 25/II of the Labour Law, Compensation for Unjust Termination and Non-Pecan Damages That may be Claimed as a Result of Unjustified Termination With Violation of the Personal Rights of the Employee

Abstract

Article 25/II of the Labour Law regulates the "behavior of the employee that does not comply

with the rules of morality and good faith" that the employer can rely on in the termination

* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hakan.keser@yahoo.com.tr, ORCID: 0000-0002-7961-7358.

of the employment contract for justified reason without notice period and states that these behaviors will be a justified reason for termination. In practice, from time to time, some employers unjustly terminate the employment contract based on Article 25/II of the Labour Law in order to avoid paying compensation and benefit from the long judicial process,

even though the real reason for termination is different. In the study, in the unfair termination of the employment contract based on Article 25/II of the Labour Law, the violation of the employee's personal rights and the unfair termination compensation and non-pecuniary damages that can be claimed as a result of the unfair termination were examined.

Keywords:

Unfair termination, personal rights, moral compensation.

Giriş

4857 sayılı İş Kanunu (İK.) iş sözleşmesinin taraflarca feshine ilişkin olarak getirdiği düzenlemelerinde, eski 1475 sayılı İK'nda da olduğu gibi iki tür fesih şekli öngörmüştür. Bunlardan ilki 17 nci maddesinde düzenlemiş bulunduğu "sürelili (bildirimli) fesih", ikincisi ise, 24 ve 25 inci maddelerinde düzenlemiş olduğu "derhal (bildirimsiz) fesih" tir. Sürelili (bildirimli) fesihte, iş sözleşmelerinin feshinde karşı tarafa bir bildirim süresi tanınmakta, oysa derhal (bildirimsiz) fesihte bu tür bir bildirim süresi bulunmamaktadır.

İş sözleşmesinin haklı sebeple bildirim süresiz fesih hakkı, doğruluk ve dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklene-meyecek tarafa belirli veya belirsiz sürelili iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir hak olup, iş ilişkisinin taraflardan biri açısından çekilmez hale gelmiş olmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Çalışmamızda, öncelikle İK'nun 25/II inci maddesinde düzenlenen, işverence iş sözleşmesinin "işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarına" dayanılarak yapılabilecek haklı sebeple bildirim süresiz fesih ve haksız fesih kavramları üzerinde durulacaktır. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise, işverence iş sözleşmesinin feshinde gösterilen fesih sebebinin doğru gös-

terilmemesi ve iş sözleşmesinin feshi sebebine uygun fiili durumu gösterir işten çıkış kodunun seçilmemesi ya da hatalı kod seçiminin, işçinin kişilik haklarını ihlal etmesi konusu ele alınarak incelenmeye çalışılacaktır.

Çalışmamızın son bölümünde ise, işverence iş sözleşmesinin feshinde gösterilen fesih sebebinin doğru gösterilmemesi ve iş sözleşmesinin feshi sebebine uygun fiili durumu gösterir işten çıkış kodunun seçilmemesi ya da hatalı kod seçiminin işçinin kişilik haklarını ihlal etmesi durumunda, işçinin hak kazanacağı haksız fesih tazminatı ve manevi tazminat talep koşulları doktrin ve Yargıtay kararları ışığında değerlendirilecektir.

I. Fesih ve İK'nun 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Fesih / Haksız Fesih Kavramları

A - Fesih Kavramı

İş sözleşmesi, taraflara sürekli borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona

erdirmesi mümkündür¹. Bu anlamda fesih²; sözleşme taraflarından birinin iş sözleşmesini sona erdirmeye ilişkin iradesini karşı tarafa bildirmesi olarak tanımlanabilecektir. Diğer yandan, fesih bildirimini bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanı olduğundan³, karşı tarafa "ulaşması" yeterli olup karşı tarafça kabulüne de gerek bulunmamakta ve hakkın kullanılması ile iş sözleşmesi sona ermiş olmaktadır⁴. Bir başka anlatımla ise, bir hak olan fesih hakkı, taraflar açısından iş sözleşmesi yapmakla doğan⁵ tek taraflı olarak kullanılabilen ve iş sözleşmesini sona erdirdiği için de karşı tarafa yöneltilmesi gereken bozucu yenilik doğuran nitelikte olan bir haktır⁶. Fesih, bozucu yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukuki alanını etkilediğinden açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural ola-

rak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir⁷.

4857 sayılı İK'nun 19 uncu maddesi, işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olmasından söz etse de bu özellikle iş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından getirilmiş bir düzenlemedir. Bu anlamda feshin yazılı şekil şartına tabi olması, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır⁸. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğurur ve bundan tek taraflı olarak dönülemez⁹. Önemli olan nokta feshin "açık ve kesin" bir şekilde yapılmasıdır¹⁰. Fesih bildiriminde "fesih" sözcüğünün bulunması şart değildir. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse, bunun fesih anlamına geldiği kabul edilecektir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilecektir. Yani, bir başka ifade ile, taraflardan birinin davranışı fesih iradesini belirgin şekilde ortaya koyuyor ise, olayların akışından bir tarafın davranışı ile sözleşmeye son verildiği anlaşılabiliriyorsa, bu davranışın da fesih şeklinde değerlendirilmesi gerekecektir. Örneğin, işçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması gibi¹¹. Diğer yandan, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde de bunu kabul etmeyen işçi yönünden işverenin feshinin gerçekleştiği kabul edilmektedir¹².

- 1 Yarg. 7. HD. 15.01.2014 t., E.2013/15874, K.2014/310, Yarg. 9. HD. 19.04.2012 t., E.2010/5854, K.2012/13856, Yarg. 9. HD. 05.04.2012 t., E.2010/5187, K.2012/11539, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.
- 2 Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Baskı, İstanbul 2023, s. 475 vd.; Süzek, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul 2021, 538 vd.; Demir, Fevzi ; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, İzmir 2018, s. 311 vd. ; Ulusoy, Muharrem Emre; Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, Mart 2023, s. 373 vd.; Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Uluçan, Devrim/ Başkan, Esra; İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 179 vd.; Keser, Hakan; 4857 Sayılı İş Kanunu Ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Ankara 2016, s. 23 vd.
- 3 Yarg. 9. HD. 22.12.2020 t., E.2020/3602, K.2020/19460, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.
- 4 Çalık, Şefik; İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Legal Yayınları, İstanbul 2005, s. 69. Ayrıca, bu anlamda bkz. Yarg. 9. HD., 16.11.1982 t., E.1982/8143, K.1982/8954; Yarg. 9. HD. 25.02.1988 t., E.1988/206, K.1988/1674, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.
- 5 Oğuzman, M. Kemal: Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri, B. 3, İstanbul, 1984, s. 167.
- 6 Yarg. 7. HD. 15.01.2014 t., E.2013/15874, K.2014/310, Yarg. 9. HD. 05.04.2012 t., E.2010/5187, K.2012/11539, Yarg. 9. HD. 19.04.2012 t., E.2010/5854, K.2012/13856, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; Oğuzman, s. 167; Farklı görüş için bkz. Saymen F. Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 553 "Saymen'e göre, fesih bildirimiyile birlikte iş sözleşmesi, bildirim süresi kadar süren belirli süreli iş sözleşmesine dönüşmekte; o sebeple de süreli fesih hakkının, bozucu yenilik doğuran bir hak değil, değiştirici yenilik doğuran bir hak olarak anlaşılması gerekmektedir.

- 7 Yarg. 9. HD. 09.03.2020 t., E.2016/14905, K.2020/3886; Yarg. 7. HD. 15.01.2014 t., E.2013/15874, K.2014/310, Yarg. 9. HD. 19.04.2012 t., E.2010/5854, K.2012/13856, Yarg. 9. HD. 05.04.2012 t., E.2010/5187, K.2012/11539, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.
- 8 Yarg. 9. HD. 09.03.2020 t., E.2016/14905, K.2020/3886; Yarg. 9. HD. 15.05.2019 t., E.2016/1444, K.2019/ 11176, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.
- 9 Yarg. 9. HD. 13.04.2022 t., E.2022/3174, K.2022/4466; Yarg. 9. HD. 05.04.2012 t. E.2010/5187, K.2012/11539, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.
- 10 Demir, Fevzi; İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanun'un Başlıca Yenilikleri, Tes-İş, Ankara, 2003, s. 20; Süzek, s. 398.
- 11 Yarg. 9. HD. 09.03.2020 t., E.2016/14905, K.2020/3886; Yarg. 7. HD. 15.01.2014 t. E.2013/15874, K.2014/310, Yarg. 9. HD. 19.04.2012 t., E.2010/5854, K. 2012/13856, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.
- 12 Yarg. 9. HD. 09.03.2020 t., E.2016/14905, K.2020/3886; Yarg. 7. HD. 15.01.2014 t., E.2013/15874, K.2014/310, Yarg. 9. HD. 19.04.2012 t., E.2010/5854, K. 2012/13856, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

B - İK'nun 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Fesih / Haksız Fesih Kavramları

İK. iş sözleşmesinin taraflarca feshine ilişkin olarak getirdiği düzenlemelerinde, iki tür fesih şekli öngörmüştür. Bunlardan ilki 17 nci maddesinde düzenlemiş bulunduğu "sürelili (bildirimli) fesih", ikincisi ise, 24 ve 25 inci maddelerinde düzenlemiş olduğu "derhal (bildirimsiz) fesih" tir. Sürelili (bildirimli) fesihte, iş sözleşmelerinin feshinde karşı tarafa bir bildirim süresi tanınmakta, oysa derhal (bildirimsiz) fesihte bu tür bir bildirim süresi bulunmamaktadır.

İK'nun 24 ve 25 inci maddeleri uyarınca, işçi ve işveren söz konusu maddelerde belirtilen hallerde belirli süreli ya da belirsiz süreli olan iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilecektir¹³. Görüldüğü üzere, iş sözleşmesinin İK'nun 24 ve 25 inci maddeleri uyarınca feshinde, bildirim süresi bulunmamakta ve iş sözleşmesi bildirim yapıldığı tarihte sona ermektedir. Bildirimli fesihten farklı olarak, belirli süreli iş sözleşmeleri de bildirimsiz fesih suretiyle feshedilebilecektir. Diğer yandan, bildirimsiz fesihte sözleşme taraflarının İK'nun 24 ve 25 inci maddelerinde düzenlenen "haklı sebeplerden birine" dayanması gerekmektedir. İş sözleşmesinin feshinde birden fazla haklı sebep gösterilmişse, bunlardan birinin varlığı sözleşmenin feshi için yeterli olacak ancak, iş sözleşmesini fesheden taraf, fesih bildiriminde bildirdiği haklı sebebi, daha sonra haklı da olsa başka bir haklı sebep ile değiştiremeyecektir¹⁴.

İş sözleşmesinin haklı sebeple bildirim süresiz

fesih hakkı, doğruluk ve dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklene-meyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir hak olup, iş ilişkisinin taraflardan biri açısından çekilmez hale gelmiş olmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır¹⁵. İş ilişkisine devamın çekilmez hale gelip gelmediğinin ölçütünü ise, objektif iyi niyet/dürüstlük kuralları oluşturacak, taraflardan birinin davranışı yüzünden iş ilişkisinde bulunması gereken güven temeli çökerse, karşı taraf haklı sebeple bildirimsiz fesih hakkını kullanabilecektir.

4857 sayılı İK. 25 inci maddesi, işveren için iş ilişkisinin devamının çekilmez hale gelmesi durumunu ortaya çıkarabilecek haklı sebepleri; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ile işçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması olarak 4 ana başlıkta toplamıştır.

Çalışmamızın konusunu oluşturan İK'nun 25/II inci maddesi, işverence iş sözleşmesinin haklı sebeple bildirim süresiz olarak feshinde, işverenin dayanabileceği "işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarını" düzenlemekte, söz konusu bu davranışların fesihte haklı sebep olacağını belirtilmektedir. Maddede bu konuda bir sınırlamaya gidilmemiş ve bendin başlığında da ifade edildiği üzere, madde içeriğinde belirtilen davranışların benzerleri de haklı sebep olarak kabul edilecektir. Buna göre, aşağıda açıklanacağı üzere, İK. m. 25/2 işverenin işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller kapsamında sayılabilecek davranışlarını 9 bent halinde sıralamıştır. İşveren bu bentlerden birine girebilecek bir işçi davranışı ile karşılaştığında, iş sözleşmesini İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca haklı sebeple bildirim süresiz olarak feshedebilecektir.

İK'nun 25/II inci maddesi, her ne kadar işveren için iş ilişkisinin devamının çekilmez hale gelmesi durumunu ortaya çıkarabilecek haklı sebepleri belirlemiş olsa da işveren açısından haklı fesih

13 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, "bildirimsiz feshi" de Borçlar Kanunu kapsamındaki iş sözleşmeleri için farklı olarak düzenlemiştir. Buna göre, 435 inci maddesi uyarınca, taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilecektir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılacaktır.

14 Yarg. 9. HD. 03.04.2006 t., E.2006/4712, K.2006/8244, Bkz. Yarg. 9.HD, 25.02.1981 t., 282/2820, M. Ekonomi İncelemesi, İHU, İş K.md.16, No: 5.

15 Süzek, s. 691.

sebeplerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesini haklı sebeple fesih yetkisinin kullanılma süresi sınırsız değildir. Zira, 4857 İK'nun 26 ncı maddesinde, fesih sebebinin öğrenildiği tarih ile olayın gerçekleştiği tarih başlangıç esas alınmak üzere iki ayrı süre öngörülmüştür. Bu süreler içinde fesih yoluna gitmeyen işverenin feshi, haklı bir feshin sonuçlarını doğurmayacaktır. Bu süre, feshe neden olan olayın diğer tarafça öğrenilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak belirlenmiştir¹⁶. Ancak, yine aynı madde uyarınca, işçinin maddî çıkar sağlamış olması halinde bir yıllık bu süre işlemeyecektir. Buna göre, haklı feshe sebep olan olayda işçinin maddî bir menfaati olmuşsa, altı işgününe riayet etmek koşuluyla olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin işverenin haklı sebeple fesih imkânı olacaktır¹⁷. Altı iş günlük süre işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erecektir¹⁸. Hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri altı iş günlük sürenin hesabında dikkate alınmayacaktır¹⁹. Hâkimin resen dikkate alacağı bu süreler içinde iş sözleşmesinin "haklı sebeple" feshedildiğini ispat yükü işverene ait olacaktır²⁰.

4857 sayılı Kanun'un "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığını taşıyan 25 inci maddesinin son fıkrasına göre, işverenin haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshettiği durumda fesih bildirimiminin yazılı yapılması şartı aranmamaktadır²¹.

16 Yarg. 9. HD. 14.12.2015 t., E.2014/23702, K.2015/35185, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

17 Yarg. 9. HD. 14.12.2015 t., E.2014/23702, K.2015/35185, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

18 Yarg. 9. HD. 14.12.2015 t., E.2014/23702, K.2015/35185, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

19 Yarg. 9. HD. 12.03.1979 t., E.1979/2732 K.1979//3884, T. ESENER İncelemesi, İHU, İş K.md.18, No: 2.

20 Yarg. 7. HD.12.02.2014 t., E.2013/19321, K.2014/3674, Çalışma ve Toplum, 2014/4, s. 335-337; Yarg. 9. HD, 11.03.2004 t., E.2004/15367 K.2004/4765, Madenci, Temmuz-Ağustos 2004, s. 33.

21 Yarg. 22. HD. 24.01.2017 t., E.2017/496, K.2017/824; Yarg.22. HD. 12.05.2014 t. E.2014/11693, K.2014/ 12407,

Haksız fesih kavramı ise,

- Haklı sebep yokken veya
 - Bir haklı sebep bulunmasına rağmen gerçek olmayan başka bir sebebe dayanılarak yapılan,
 - Haklı sebebin ispatlanamadığı,
 - İleri sürülen haklı sebebin kanuni unsurlarından yoksun olduğu ya da
 - Feshin İK'nun 26 ncı maddesinde belirtilen süreler içinde yapılmadığı²²
- durumlarda yapılan feshi ifade etmektedir²³.

II. İK'nun 25 inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshin, İşten Çıkış Kodlarına Yansıması ve İşçinin Kişilik Haklarını İhlal Etmesi

A- İK'nun 25 inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshin Sosyal Güvenlik Kurumu İşten Çıkış Kodlarına Yansıması

İşveren için iş ilişkisinin devamının çekilmez hale gelmesi durumunu oluşturabilecek, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarını düzenleyen ve bunları iş sözleşmesinin bildirim süresiz feshinde haklı sebep olarak gösteren İK'nun 25/2 nci maddesine dayanılarak yapılan fesihlerin, işçiler açısından ciddi hukuki sonuçları bulunmaktadır.

Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

22 Yarg. 9. HD. 14.12.2015 t. E.2014/23702, K.2015/35185. Ancak haklı sebeple bildirim süresiz feshinde dayanılabilecek sebeplerin 26 ncı maddedeki kanuni süre içinde kullanılmaması feshi haksız kılsa da, güven ilkesi zedelendiği için geçerli sebebin varlığına etki etmeyecek, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiği kabul edilebilecektir. Yarg. 9. HD. 27.09.2017 t., E.2016/22383, K.2017/14275; Yarg. 9. HD. 22.04.2019 t., E.2019/205, K.2019/ 9469, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; KAR, Bektaş; İş Güvenliği ve Uygulaması, (2008 Yılı Emsal Kararları ile), Ankara 2009 s. 239-240.

23 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 675; Göktaş, Seracetin; Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2020, s. 115.

İş Sözleşmesinin İK'nun 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshinde, İşçinin Kişilik Haklarının İhlali ile Haksız Fesih Sonucu Talep Edilebilecek Haksız Fesih Tazminatı ve Manevi Tazminat

Zira İK'nun 25/2 nci maddesine göre yapılan fesihlerde, işçi her şeyden önce herhangi bir tazminata (ihbar ve kıdem tazminatı) hak kazanmamasının yanında, fesih sebebinin haksız olarak ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir davranış olarak gösterilmesinin olumsuzluklarını hem kendi iş ve aile çevresinde, hem de gelecekteki iş hayatında yaşayabilmektedir.

İşçi ve işveren arasındaki ilişkinin temeli olan iş sözleşmesinin feshedilmesi, sözleşmenin kurulması kadar doğal bir hukuki işlem olmasına karşın, işçinin iş sözleşmesinin feshi sebebinin fesih bildiriminde doğru olarak gösterilmesi ve buna uygun fiili durumu gösterir Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) işten çıkış kodunun seçilmesi büyük önem taşımaktadır. Zira, fesih bildiriminde dayanılan İK'nun 25/2 nci maddesindeki haklı sebep ve işçinin işten çıkış sebebinin gösterecek SGK işten çıkış kodu, işçinin çalışma süresine bağlı kıdem ve ihbar tazminatı haklarına hak kazanıp kazanamayacağını, işsizlik ödeneği alıp alamayacağını ve işçinin bundan sonraki çalışma hayatında karşılaşılabileceği zorlukları doğrudan etkilemektedir.

Bu anlamda, işverence iş sözleşmesinin feshinde gösterilen fesih sebebinin doğru gösterilmemesi veya iş sözleşmesinin feshi sebebine uygun fiili durumu gösterir işten çıkış kodunun seçilmemesi ya da hatalı kod seçimi, işçi açısından ciddi kayıplara yol açabilecektir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu²⁴'nun 9 uncu maddesi uyarınca işverenler, iş sözleşmeleri sona eren işçiler için düzenleyecekleri "sigortalı işten ayrılış bildirgesini" e-sigorta (internet, elektronik ve benzeri ortamda Kurumun veri tabanına aktarılması) yoluyla işten ayrılış tarihini takip eden 10 (on) gün içinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdürler. İş sözleşmesinin sona ermesi sonrasında işçi adına hazırlanan "işten ayrılış bildirgesinde" iş sözleşmesinin işçi-İşveren tarafının hangisinin isteğiyle ve hangi sebeple sonlandığını gösteren rakamsal kod "işten ayrılış kodu" olarak ifade edilmek-

tedir. Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin ekindeki sigortalı işten ayrılış bildirgesi örneğinin arka kısmında, işten ayrılış sebepleri güncel haliyle 1'den 50'ye kadar 50 adet kodla sınırlı olarak belirlenmiştir²⁵.

Sosyal Güvenlik Kurumu, 01.04.2021 tarihinde yayınladığı Genelge²⁶ ile "İşçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı sebebi ile iş sözleşmesinin feshedildiğini" göstermek amacıyla kullanılan "Kod-29"u yürürlükten kaldırarak, bunun yerine İK'nun 25/II inci maddesine paralel şekilde iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshedildiğini göstermek üzere 41 nolu koddan sonra gelen 9 ayrı kod altında yeni bir düzenleme yapmıştır.

Kod-29 uygulaması yürürlükten kaldırılmadan önce, bu kod kapsamında hırsızlık, cinsel taciz, hakaret, mala zarar verme, yalan söyleme, sataşma, kavga, uyuşturucu madde ve alkol kullanma gibi fiillerin olması bu kodla işten çıkarılan işçiler hakkında çalışma hayatında ve toplumda olumsuz bir algı, hatta ön yargı oluşmasına sebep olmuş ve bu olumsuz algı ve ön yargı işçilerin yeni iş bulma noktasında birçok zorlukla karşılaşmalarına sebep olmuştur²⁷.

Buna göre, 01.04.2021 tarihinde yapılan değişiklik ile işverenin iş sözleşmesinin feshinde haklı sebep olarak dayanabileceği

- 25/II-a yani, "İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması" Kod 42,

- 25/II-b yani, "İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda

25 Camkurt, Mehmet Zülfi; SGK İşten Çıkış Kodlarının "Masumiyet Karinesi" ve İşçinin "Lekelenmeme Hakkı"na Aykırılığın Yönelik Değerlendirme, İş ve Hayat Dergisi, Ekonomi Hukuk ve Sosyal politika, Yıl: 9, Sayı: 18, s. 23.

26 01.04.2021 tarih ve E-69053920-010.06.01-23171689 (2021/9) sayılı Genelge.

27 Camkurt, s. 27.

24 RG. 16.06.2006 t., S: 26200.

bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması” Kod 43,

- 25/II-c yani “İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması” Kod 44,

- 25/II-d yani, “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” Kod 45,

- 25/II-e yani, “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” Kod 46,

- 25/II-f yani, “İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi” Kod 47,

- 25/II-g yani, “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” Kod 48,

- 25/II-h yani “İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” Kod 49,

- 25/II-ı yani, “İşçinin kendi isteği veya savsaması 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” Kod 50

olarak belirlenmiştir. İK'nun 25/II nci maddesinde sayılan bu durumlar “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” madde başlığından da anlaşılacağı üzere, sınırlı sayıda değildir, işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan benzer söz ve davranışları da işverene 25/II nci madde uyarınca fesih hakkı verecektir²⁸. Bu durumda benzeri durumlarda hangi kodun kulla-

nılacağı hususu da halen belirsizlik taşımaktadır.

Söz konusu bu kodlar sayesinde, işçinin son ayrıldığı işten sonra işe gireceği yeni işyeri işverenin, işçinin hangi neden ve suçlamayla işten çıkartıldığını daha somut ve anlaşılabilir bir şekilde görmesi sağlanmıştır.

Uygulamada zaman zaman, ihbar ve kıdem tazminatı ödemek istemeyen ve yargılama sürecinin oldukça uzun süreceğini ve enflasyonist ortamda düşük faizlerle bu ödemeleri birkaç yıl sonra yapmayı daha avantajlı gören bazı işverenler, işçinin iş sözleşmesini farklı bir sebeple feshetmelerine rağmen, fesih bildiriminde farklı bir sebep göstererek SGK'ya bildirdikleri işten çıkış kodunu da ihbar ve kıdem tazminatı ödemek zorunda olmayacakları farklı bir kod ile bildirebilmektedirler.

Bir yanlışlık olduğu düşünülerek işten ayrılış koduna yönelik değişiklik ve düzeltme talebi, işçi ve işveren tarafından SGK'ya birlikte müracaat edilmek suretiyle yapılması durumunda, SGK tarafından istenilen değişiklik yapılmaktadır. İşverenlerin işten ayrılış kodunun değiştirilmesi-düzeltilmesine yönelik talepleri ise, buna ilişkin belgelerin SGK'ya sunulması halinde yapılmaktadır. Ancak, işçinin tek başına işten ayrılış kodunun değiştirilmesi için SGK'ya başvurması halinde, işten ayrılma kodu ile ilgili herhangi bir değişiklik yapılmamaktadır²⁹.

İşçi için bildirilen işten çıkış kodunun işçi, işçi ile işverenin birlikte ya da işverenin tek başına başvurmasına rağmen SGK tarafından değiştirilmemesi-düzeltilmemesi halinde, çıkış kodunun gerçeğe aykırı olarak işveren tarafından bildirildiğini iddia eden işçi dava yoluna başvurabilecektir. İşveren tarafından işten ayrılış bildirgesinde, çıkış kodunun yanlış olarak SGK'ya bildirildiğini iddia eden işçi, ya işçilik alacaklarının tespiti niteliğinde eda davası ya da işten ayrılış kodunun düzeltilmesine yönelik bir tespit davası açabilecektir³⁰.

28 Yarg. 9. HD. 10.02.2020 t., E.2016/13418, K.2020/1813; Yarg. 9. HD. 04.07.2019 t., E.2017/11351, K.2019/ 15019, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

29 SGK'nın 22.02.2013 tarih ve 2013/11 sayılı Genelgesinde 03.07.2015 tarih ve 347 sayılı (2015/9) sayılı Genelgesiyle yapılan değişiklik. Camkurt, s. 31.

30 Yarg. 9. HD. 09.05.2022 t., E.2022/4828, K.2022/5676,

İşe iade davalarında verilen kararlar işverenin işten ayrılış kodunu düzeltmesi için zorlayıcı bir etkiye sahip olmadıkları gibi, kıdem ve ihbar tazminatı alacağına ilişkin görülen davada çıkacak sonuç da işverene böyle bir yükümlülük getirmemektedir³¹.

İş Kanunu uygulamasında, bilgisayar ortamında veya özlük dosyalarında saklanan, işçinin özel ve mesleki hayatına ilişkin işçi hakkındaki tüm bilgiler ve belgeler kişisel veri niteliğindedir³². Buna göre, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu³³ ile İş Kanunu hükümleri birlikte dikkate alındığında, "işten ayrılış kodu" da mahiyeti itibarıyla işçi hakkında özel bilgi içerdiğinden "kişisel veri" olarak kabul edilebilecektir. Bu bağlamda, iş sözleşmesinin sona ermesi hangi sebebe dayanırsa dayansın işverenlerin dikkat ve özen yükümlülüğü çerçevesinde, azami dikkat göstererek işten ayrılış kodunu doğru olarak belirlemesi, çıkış kodlarının yer aldığı işten ayrılış bildirgesi ve ayrılış kodunun dayanağı belgeleri (mahkeme kararı, disiplin kurulu kararı, disiplin cezası kararı vb.) muhafaza etme konusunda hassasiyet göstermesi gerekmektedir.

B- İK'nun 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshin İşçinin Temel Kişilik Haklarını İhlali

Kişilik, insanı diğer insanlardan ayıran, sadece somut bir insana özgülenmiş, sadece o insana özgü olan özelliklerin bütünüdür. "Kişilik hakları", bireyin kendisini kendi seçimleri, kendi yetenekleri doğrultusunda gerçekleştirmesini sağlayan, kişinin kendisi olarak var olmasının güvencesi niteliğinde haklardır³⁴. Yine bir başka tanıma göre, "kişilik hakkı", çok geniş bir anlama sahip olup,

kişinin bağımsız varlığını ve bütünlüğünü oluşturan, yaşam, beden ve ruh tamlığı, vicdan, din, düşünce ve çalışma özgürlüğü, onuru, ismi, resmi, sırları ile aile bütünlüğü ve duygusal değerlerin tümü bu hakkın bileşenleridir³⁵.

Yargıtay ise, kişisel haklar olarak ifade ettiği kişilik haklarının, kişinin kendi hür ve bağımsız varlığının bütünlüğünü sağladığını ifade ettikten sonra, hayat, beden, ruh tamlığı, vicdan, düşünce, ekonomik çalışma özgürlüğü, servet, şeref, haysiyet, itibar, ün, ad, sır ve resimlerin hep kişisel varlıklar olduğunu belirtmiştir³⁶.

Kişinin onuru, şerefi ve saygınlığı onun toplum içindeki tüm manevi değerlerinden oluşur. Herkesin içinde yaşadığı toplumda ilişkiler kurduğu çevrelerde kişisel bir onuru, şerefi ve saygınlığı vardır. Kişiyi küçük düşürmek, yanlış tanıtmak, gülünç ya da zor duruma sokmak, kişiye düşmanca bir ortam hazırlamak amacıyla yapılan davranışlar manevi değeri nasıl zedelerse, bir olayın aktarılması ya da olay veya kişinin eleştirilmesi de çok kez şeref ve saygınlığa, onura müdahale niteliğinde olabilecektir. Ancak bu müdahalenin haksız olması, diğer bir deyimle hukuka aykırı bulunması gerekecektir³⁷.

Kişinin haklarını ve bu hakların korunmasını düzenleyen Türkiye Cumhuriyeti Anayasası³⁸ hükümlerinin dışında, Türk Medeni Kanunu³⁹(TMK) "Kişiliğin Korunması" başlıklı 23 üncü maddesinin 2 nci fıkrasında, kimsenin özgürlüklerinden vazgeçemeyeceğini veya özgürlüklerin hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlanamayacağını belirttiğinden sonra, "Saldırıya Karşı" başlıklı 24 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında da, hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimsenin, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebileceğini belirtmiştir. TMK'nun 24 üncü

Camkurt, dn. 21.

31 Yarg. 9. HD. 22.06.2022 t., E.2022/7128, K.2022/8175, Camkurt, dn. 24.

32 Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / BAYSAL, Ulaş; İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2022, s. 983.

33 RG. 07.04.2016 t. S: 29677.

34 Özveri, Murat; İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 79. s. 3255-3296.

35 Güzel, Ali; İş Hukukunda Yetki ve Özgürlük" Prof. Dr. Turhan Esenene Armağan Cilt I, İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi Özel Sayısı, Ankara, 2016, s. 111.

36 Yarg. 7. HD. 20.01.2015 t., E.2014/14808, K.2015/131, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/1, s. 485.

37 Yarg. 7. HD. 20.01.2015 t., E.2014/14808, K.2015/131, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/1, s. 485.

38 RG. 09.11.1982 t. S: 17863 (Mükerrer).

39 RG. 08.12.2001 t. S: 24607.

maddesinin 2 nci fıkrası uyarınca, kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır. Buna göre, sadece burada sözü edilen hukuka uygunluk sebeplerinden birinin varlığı halinde ihlal, hukuka uygun kabul edilebilecektir.

Görüldüğü üzere, TMK. m. 24/II maddesi uyarınca, Kanunda belirtilen hukuka uygunluk sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yönelik her türlü saldırı hukuka aykırı sayılacağından, kişilik hakkı ihlalinin söz konusu olduğu durumlarda, ihlale yol açan fiilin hukuka aykırılığının ayrıca değerlendirilmesine ihtiyaç bulunmamaktadır⁴⁰.

Kişilik hakkının ihlalinin söz edilebilmesi için, müdahale fiilinin belirli bir yoğunluk arz etmesi, bir başkasının kişilik alanında hoş görülemez ve kabul edilemez bir müdahale şeklinde ortaya çıkmış olması gerekmektedir⁴¹. Yani bir başka ifade ile, kişilik ihlalinin anlaşılabilir, hukuken korunan kişilik değerlerinin belirli bir yoğunlukta zedelenmesidir⁴². Bu anlamda, işverence iş sözleşmesinin feshinde gösterilen fesih sebebinin doğru gösterilmemesi veya iş sözleşmesinin feshi sebebine uygun fiili durumu gösterir işten çıkış kodunun seçilmemesi, işçinin kişilik değerlerinin belirli bir yoğunlukta zedelenmesine yol açıyorsa, bu durumun hukuka aykırılığının ayrıca değerlendirilmesine ihtiyaç olmayacak, işçinin kişilik haklarına yönelik bu müdahale hukuka aykırı sayılacaktır.

Kişisel değerlerin en önemlileri onur, saygınlık, şeref ve haysiyettir. İnsanın insan oluşundan kaynaklanan temel özelliklerinin bütününe ifade eden şeref ve haysiyet, kişilik hakkının konusunu

oluşturan sosyal kişilik değerlerindedir⁴³. Şeref ve haysiyet, kişinin gerek doğuştan sahip olduğu gerekse ait olduğu toplumun gerekli saydığı ahlaki niteliklere sahip olduğu ya da öyle kabul edildiği için o kişiye atfedilen değeri ifade etmektedir⁴⁴. Toplumun kişiye temelde sahip olduğu karakteri dolayısı ile atfettiği değer olarak ahlaki şeref ve haysiyet, o toplumda benimsenmiş ahlaki değer yargılarına ve dini inanışlara dayanmaktadır. Kişinin toplumsal hayat içerisinde ilişkileri ve faaliyetleri dolayısı ile çevreye karşı kazandığı saygınlık toplumsal şeref ve haysiyet olarak ifade edilmektedir⁴⁵. Şeref ve haysiyet kişiye, zamana ve yere göre değişen farklı değerlerden oluşmaktadır. Bu yüzden, şeref ve haysiyete yönelik bir ihlalin gerçekleşmiş olup olmadığına karar verirken, o zaman ve o yerde hâkim olan ahlaki değer hükümleri ile kişinin içinde bulunduğu özel durumlar dikkate alınmalıdır⁴⁶.

Belirli bir meslek veya sanata sahip kişinin, bu meslek ve sanatı yürütürken çevreye karşı kazandığı mesleki ve ticari itibar da bu kapsamda korunan kişilik değerleri arasında sayılabilecektir⁴⁷. Bir kimsenin mesleki ve ticari itibarını sarsacak şekilde ağır ve haksız eleştirilerde bulunmak, onun hakkında yersiz açıklama ve suçlama yoluyla mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığını sarsmak, bu şekilde kişinin bir anlamda iktisadi yaşamdaki varlığına son vermek ya da ciddi anlamda zedelemek kişilik hakkına saldırı olarak kabul edilmektedir⁴⁸.

Saldırının, hangi biçimde yapıldığının önemi yoktur. Saldırı sözle, fiziksel şiddet kullanılarak yapılabileceği gibi, işverence yapılan fesih bildi-

40 Turan Başara, Gamze; Kişiliğin İhlalinden Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat ile Haksız Kazancın İadesi, Ankara 2018, s. 53; Antalya, O. Gökhan; Manevi Zarar, Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması, İstanbul 2017, s. 54; Keskin, A. Dilşad; Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat, Ankara 2016, s. 190.

41 Keskin, s. 194.

42 Turan Başara, s. 53.

43 Erlüle, Fulya; Türk Borçlar Kanunu'na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat, 2. Basım, Ankara 2015; Keskin, s. 177.

44 Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan; Türk Özel Hukuku, C. II, Kişiler Hukuku, 17. Basım, İstanbul 2016, s. 127; Turan Başara, s. 23; Yarg. 7. HD. 20.01.2015 t., E.2014/14808, K.2015/131, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/1, s. 485.

45 Kılıçoğlu, Ahmet M.; Şeref Haysiyet ve Özel Yaşama Basın Yoluyla Saldırlardan Hukuksal Sorumluluk, 2.Basım, Ankara 1993, s. 61; Erlüle, s. 96; Turan Başara, s. 24.

46 Dural/Öğüz, s.128; Keskin, s. 178; Turan Başara, s. 25.

47 Dural/Öğüz, s. 128; Erlüle, s. 96; Turan Başara, s. 24.

48 Antalya, s. 88; Turan Başara, s.24.

riminde işçinin onur ve saygınlığını, kişilik haklarını zedeleyecek ölçüde gerçek dışı ifadeler kullanılması şeklinde de gerçekleşebilecektir. Bu anlamda, kişinin insan olmak sıfatı ile sahip olduğu özelliklerin ve kendisini geliştirme gayretleri sonucunda elde ettiği niteliklerin olmadığı veya eksik olduğu fikrini uyandıran, kişiyi toplum içerisinde küçük düşürmeye yönelik her türlü sözlü, yazılı veya görsel yolla yapılan beyanlar ya da davranışlar şeref ve haysiyetin ihlali sonucunu doğuracaktır⁴⁹. Bunun gibi, bir kimsenin itibarını sarsacak gerçek olmayan olayların açıklanması, ileri sürülmesi de şeref ve haysiyetin ihlali niteliğini taşıyacaktır⁵⁰.

Kişi olarak işçilerin de kişilik haklarının her yerde ve herkese karşı hukuka aykırı saldırılardan korunmasını isteme hakkı bulunmaktadır. Kişilik hakkı ihlalinin, işyerinde işverence ya da diğer işçilerce yapılması veya işyeri dışında farklı kişilerce yapılması bir fark yaratmayacak, tüm bu durumlar hukuka aykırı sayılacaktır. Bu anlamda, iş sözleşmesinin, işverene bağımlılık unsuru kapsamında vermiş olduğu, emir ve talimatlarda bulunma hakkı kapsamında işverenin vereceği her türlü talimat ve yapacağı her türlü işlemde, işveren açısından en önemli sınır işçinin kişilik hakları olacaktır⁵¹.

İşverenin işçinin kişilik haklarını koruma yükümlülüğünün doğması için, iş sözleşmesinin yapılması yeterlidir. İşçinin kişilik haklarını koruma yükümlülüğü herhangi bir koşul ya da şarta bağlı olmaksızın iş ilişkisinin kurulmasıyla birlikte doğmaktadır. İşveren işçinin kişilik haklarını koruma yükümlülüğü kapsamında, işçinin kişilik haklarını ihlal edecek her türlü işlemde ve eylemde sakınmakla yükümlüdür⁵². İşverenin işçinin kişilik haklarını koruma yükümlülüğünü düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 417 nci maddesi de, ilk fıkrasında "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlığı altında, işverenin, hizmet iliş-

kinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğunu belirtmiştir.

İşverence, işçinin kişisel haklarına yapılabilecek bir saldırının önceden tanımlanabilmesi, hangi şekilde yapıldığında eylemin kişisel haklara saldırı sayılabileceğinin kesin bir kurala bağlanması mümkün değildir. Bu sebeple her olayın kendi özellikleri dikkate alınarak ortada kişisel haklara ilişkin bir saldırı olup olmadığının tespiti büyük önem taşımaktadır.

Kişisel haklara saldırı, işverence doğrudan yapılan bir fiil olabileceği gibi, haksız olarak İK. m. 25/II nci maddesine dayanılarak yapılan bir fesihte işçinin onur ve saygınlığını zedeleyecek bir sebebin gösterilmesi ve bunun SGK çıkış koduna yansımaları şeklinde de olabilecektir. İşverenin bu fiili işçinin kişilik hakkını ihlal anlamına gelecek ve hukuka aykırı sayılacaktır. Fesih sebebinin gerçeğe aykırı olarak belirlenmesi ve gerçek durumu yansıtmayan işten çıkış kodunun SGK'ya bildirilmesi, işçiye yönelik bir hakaret veya onur kırıcı iftira niteliğine sahip olacaktır. Bu bildirim; özel nitelikli kişisel veri niteliği taşıması, güncelliği, kişi hakkında önyargıya sebep olması, kişi açısından risk doğurması hususları dikkate alındığında⁵³, işverenin bu davranışı, işçinin itibarını sarsacak bir davranış olarak kabul edilecek ve işçinin şeref ve haysiyetinin ihlali niteliğini taşıdığı ifade edilebilecektir.

Nitekim aynı görüşte olan Anayasa Mahkemesi de vermiş olduğu bazı kararlarında, işçi-işveren uyuşmazlıklarının kimi durumlarda, bazı temel hak ve hürriyetler ile kişisel haklara da müdahale teşkil edebildiğini açıkça kabul etmektedir. Anayasa Mahkemesi'ne göre, mesleki hayat, özel hayat kavramı içinde değerlendirilebilmekte olup, bir iş sözleşmesinin sona ermesi, işçinin özel hayatına, bu anlamda kişilik haklarına mü-

49 Dural/Öğüz, s. 129; Keskin, s. 178; Erlüle, s. 97, Turan Başara, s. 26.

50 Turan Başara, s. 60.

51 Bu yönde Özveri, s. 3255.

52 Özveri, s. 3258.

53 Camkurt, s. 54.

dahale teşkil edebilmektedir. Örneğin, Anayasa Mahkemesi Neslihan Özdemir başvurusunda⁵⁴vermiş olduğu kararında; özel bir şirkette çalışan başvuruçunun işveren ile arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle, özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğini kabul etmiştir.

Anayasa Mahkemesi söz konusu kararda; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin⁵⁵, kişinin meslek hayatını etkileyen bir tedbirin kişinin özel hayatına yönelik ciddi olumsuz etkilerinin bulunduğu veya bulunma ihtimalinin olduğu durumların konu edildiği başvuruları incelemesi sonucunda;

- Bu sonuçların çok ağır olduğu ve kişinin özel hayatını önemli derecede etkilediği durumlarda, sonuca dayalı yaklaşım kapsamında Sözleşme'nin 8 inci maddesinin⁵⁶ kapsamı içine girebileceğini ifade etmesini ve

- Söz konusu olumsuz etkilere ilişkin değerlendirilmede, kişinin yakın çevresi üzerindeki, özellikle de maddi bakımdan ortaya çıkan sonuçların, diğerleri ile ilişki kurma ve geliştirme olanaklarının ve itibarı üzerindeki olumsuzlukların dikkate alınması gerektiği görüşünü⁵⁷,

esas almıştır. Burada olumsuz sonuçların değerlendirilmesinde; işçinin, işverenin eylemi öncesi ve sonrasındaki yaşamı kıyaslanarak maruz

kaldığı olumsuz etki tespit edilmektedir.

Anayasa Mahkemesi, söz konusu başvuruda, işveren ile arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilen işçinin;

- Fesih sonrasında mevcut işini yapamaz duruma geldiği,

- Bu bağlamda mesleki ilişkileri ile mesleki itibarının zedelendiği ve

- Fesih öncesindeki yaşamıyla kıyaslandığında birçok olumsuz etkiye maruz kaldığı iddialarının

bir bütün olarak sonuca dayalı yaklaşım çerçevesinde, özel hayata saygı hakkının usul güvenceleri kapsamında incelenmesini uygun görmüş ve bu anlamda özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesi mevcut olayda, işverenin fesih sebebi olarak gösterdiği olayın, işverenin tek taraflı beyanına dayandığını belirterek, işçinin eyleminin işe ve işyeri ortamına nasıl ve ne gibi olumsuz yansımalarının olduğunun ve işçiye izafe edilen eylem nedeniyle iş sözleşmesinin sürdürülmesinin beklenemeyeceği hususunun ortaya konulmamış olduğunu yani, haksız feshin yapılmış olduğunu ifade etmiştir. Mahkeme iş sözleşmesinin feshinin işverenin amacına uygun ve orantılı olup olmadığı hususunda özel hayata saygı hakkına ilişkin Anayasa'da belirtilen güvencelerin gözetildiği özenli bir yargılama yapılmaması ve anayasal güvencelerin korunması açısından pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmemiş olması sebebi ile işçinin Anayasa'nın 20 nci maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.

Görüldüğü üzere, Anayasa Mahkemesi Kararı ve Kararda değinilen Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararından da anlaşılacağı üzere, bir işçinin iş ilişkisini etkileyen en önemli fiillerden biri olan feshin yapılması sürecinde, haksız yapılan bir feshin kişinin özel hayatına yönelik ciddi olumsuz etkilerinin bulunup bulunmadığının göz önünde tutulması gerekmektedir.

Bu durum özellikle çalışmamızın konusu oluş-

54 Neslihan Özdemir, B. No: 2018/29512, 13/4/2022, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/29512>, Erişim: 10.03.2024.

55 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin, 19 uncu maddesi uyarınca, sözleşme ve protokolleri gereği Taraflar'a yüklenilen taahhütlere uyulmasını sağlamak için, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kurulmuştur. Mahkeme devamlı görev yapar. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi için bkz. <https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf>, Erişim: 10.03.2024.

56 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, m. 8 "Özel ve aile hayatına saygı hakkı" 1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. 2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir.

57 Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Denisov/Ukrayna, § 107s.

turan İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca yapılan fesihlerde büyük önem taşımaktadır. Zira işverence gerçek olmamasına rağmen farklı amaçlarla, İK'nun 25/II inci maddesinde sözü edilen ağır sebeplerden birinin fesih sebebi gösterilmesi sonucu, fesih sonrasında işçinin mesleğini başka bir işyerinde sürdürmez duruma gelmesi, bu anlamda mesleki ilişkileri ile mesleki itibarının zedelenmesi, bu ağır sonuçların, fesih sonrası hayatının fesih öncesindeki hayatıyla karşılaştırıldığında işçinin özel hayatını önemli derecede etkilemesi söz konusu olabilecektir.

Buna göre, işverence gerçek olmamasına rağmen farklı amaçlarla, İK'nun 25/II inci maddesinde sözü edilen ağır sebeplerden birinin fesih sebebi olarak gösterilmesi;

- Gösterilen sebebe göre işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılmasına ya da şeref ve haysiyetinin ihlaline neden olacağından,

- Özel hayatını etkileyeceğinden ve

- İşçinin iktisadi yaşamını ciddi anlamda zora sokacağından,

işçinin kişilik hakkına yapılan bir saldırı olarak kabul edilecektir.

C- İK'nun 25 inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshin Masumiyet Karinesini ve İşçinin Lekelenmeme Hakkını İhlali

Yukarıda da ifade edildiği üzere, İK'nun 25 inci maddesine dayanılarak yapılacak olan feshin konusunu, maddede 9 bent halinde yazılmış bulunan haklı sebepler ve bunların benzerleri oluşturabilecektir.

İK'nun 25/II nci maddesinde 9 bent halinde sayılan işverenin iş sözleşmesini feshinde dayandırılabileceği haklı sebeplerin hepsi aynı ağırlıkta olmasa da, gerçek durumu yansıtmadığı takdirde işverence işçinin; kendi vasıfları hakkında yalan söylemesi, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması,

işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işveren, ailesi veya işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması, işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaktan ısrar etmesi, işçinin kendi isteği veya savsaması 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 gibi sebeplere dayanılarak yapılacak haksız fesihler, işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılmasına ya da şeref ve haysiyetinin ihlaline sebep olabileceği gibi, işçinin sonraki iş başvurularında sorun çıkması, işçiye ön yargıyla bakılması, yeni işveren ve işçiler tarafından sorgulanması gibi istenmeyen durumların ortaya çıkması sonuçlarını da doğurabilecektir.

Bu denli ciddi sonuçların ortaya çıkabileceği göz önünde tutulduğunda, doktrinde⁵⁸ de ifade edildiği üzere, her ne kadar masumiyet karinesi ve lekelenmeme hakkı ceza muhakemesi hukuku alanına ait temel esaslar olarak kabul edilseler de bu esasların iş hukuku uygulamasında da yani işçi-işveren arasındaki iş sözleşmesinin özellikle sona ermesi aşamasında da göz önünde tutulmaları gerektiği kabul edilebilecektir.

Masumiyet (suçsuzluk) karinesi, hakkında suç isnadı bulunulan bir kişinin adil bir yargılama sonunda suçlu olduğuna dair kesin hüküm tesis edilene kadar masum sayılması gerektiğini ifade etmekte ve hukuk devleti ilkesinin de bir gereğini oluşturmaktadır⁵⁹. Masumiyet karinesi

58 Camkurt, s. 47.

59 AYM. 12.2013 t., E.2013/133, K.2013/169, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

ile yargılama makamlarının önyargılı hareket etmemesinin sağlanması yanında, kişinin toplum nezdinde suçlu konumunda bulunması engellenerek, dışsal bir koruma sağlanması da amaçlanmaktadır. Bu anlamda dışsal koruma kişinin toplum nezdinde kirlenme, lekelenme durumunun oluşmasını, insan onuru, şerefi ve saygınlığının zarar görmemesini amaçlamaktadır⁶⁰. Üst kavram olan olarak kabul edilebilecek olan "onur"; insanın kendine karşı duyduğu saygı, şeref, öz saygı, haysiyet, izzetinesis" diğer şekliyle de "başkalarının gösterdiği saygının dayandığı kişisel değer, şeref, itibar" olarak ifade edilmiştir⁶¹. Masumiyet karinesi hukuk devleti ilkesinin bir gereği ve adil yargılanmanın esas unsurlarından biri olarak görülmekte olup⁶² hem Anayasamızda hem de kabul ettiğimiz çeşitli uluslararası metinlerde yer almıştır⁶³.

Kişinin toplum nezdinde saygınlığının, onurunun zarar görmemesi amacına hizmet etmekte olan lekelenmeme hakkı ise, kişilerin bir suç ithamı ile karşılaştıklarında bile, kendini rahat ve güvende hissetmesini sağlamayı amaçlayan bir haktır⁶⁴. "Lekelenme" kelime anlamı itibariyle "kişinin isminin kötüye çıkması"; "lekelenmek" ise "kişinin kötü anılması, itibarının zedelenmesi" olarak tanımlanmaktadır⁶⁵.

Masumiyet karinesinin bir sonucu olarak nitelendirilebilecek, aralarında çok kuvvetli bir bağ olmakla birlikte aslında başlı başına ve çok önemli temel bir insan hakkı olan "lekelenmeme

hakkı", suç şüphesi nedeniyle hakkında soruşturma veya kovuşturma yürütülen kişinin, bu işlemlerden dolayı onur, şeref ve haysiyetinin zarar görmemesi, toplum içindeki saygınlığının zedelenmemesi, hakkında henüz kesin hüküm verilmemiş kişinin masumiyetine zarar verecek, kişiyi toplum nezdinde mahkûm edecek her türlü söz, yayın, haber gibi davranışlardan kaçınma olarak tanımlanmaktadır⁶⁶.

Lekelenmeme hakkında daha çok kişinin toplum nezdinde onur ve şerefının korunması, saygınlığına zarar gelmemesi amaçlanmaktadır⁶⁷. Kişinin gerçekleşen bir ithama ilişkin olarak herhangi bir belirleme yapılmadan suçlu olarak görülmesi, gösterilmesi kişinin lekelenmesine ilişkindir⁶⁸. Kişinin itibarının zarar görmesi tehdidinde karşı, lekelenmeme hakkı büyük önem taşımaktadır⁶⁹. Bu anlamda, lekelenmeme hakkı, kişinin toplum nezdinde onur ve şerefının korunmasını ve itibarına zarar gelmemesini ifade eden temel haklardan biri olarak kabul edilmektedir⁷⁰.

Görüldüğü üzere, masumiyet karinesi ve lekelenmeme hakkının, ceza muhakemesi hukuku dışında, iş hukuku uygulamasında, yani işçi-işveren arasındaki iş ilişkisinde de özellikle İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca yapılan haksız fesihlerde dikkate alınmasının gerektiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır⁷¹. Bu anlamda, İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca yapılan fesihlerde, şartlarının oluşup oluşmadığının tespitinde ve fesih işleminin uygulanması sırasında yapılacak değerlendirmelerde "masumiyet karinesi" ve "lekelenmeme hakkı"nın göz ardı edilmemesi gerekmektedir⁷².

Buna göre, işverence iş sözleşmesinin İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca, "Ahlak ve iyi niyet ku-

60 Akıncı, Fatih; Lekelenmeme Hakkı, TAAD, Yıl: 11, Sayı: 43, Temmuz 2020, s. 177.

61 <https://sozluk.gov.tr/?kelime=onur>, (E.T. 18.11.2019).

62 Hatice Derya Ormanoğlu, "Anayasal Bağlamda ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Boyutuyla Suçsuzluk Karinesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2016, Cilt: 65, Sayı: 4, s. 2241-2243.

63 T.C. Anayasası, m. 15/2: "Suçluluğu mahkeme kararı ile saptanıncaya kadar kimse suçlu sayılamaz."; m. 38/4: "Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz." Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, m. 6/2: "Hakkında suç isnadı bulunan bir kimse, hukuka göre suçlu olduğu kanıtlanıncaya kadar masum sayılır."

64 Uysal, Cem: Ceza Hukukunda Suçsuzluk Karinesi Üzerine Bir İnceleme ve Lekelenmeme Hakkı, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2017. s. 138; Akıncı, s. 186.

65 Camkurt, s. 45.

66 Eyüp Kara, "Lekelenmeme Hakkı", Adalet Dergisi, Yıl: 2012, S: 43, s. 188; Camkurt, s. 46.

67 Centel, Nur/Zafer, Hamide, Ceza Muhakemesi Hukuku, Baskı 7, İstanbul 2010, s. 153; Kara, s. 190.

68 Akıncı, s. 188.

69 Bu yönde bkz. Gülsün, Ramazan, "İnsan Onuru ve Lekelenmeme Hakkı, International Journal of Legal Progress, 2015, C. 1, S. 2, s.18-21; Akıncı, s. 186.

70 Camkurt, s. 46.

71 Bu yönde, Camkurt, s. 47.

72 Camkurt, s. 48.

rallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığı altında sayılan haklı sebeplerden birine dayanarak feshedilmesine karar verildiğinde, işverenin masumiyet karinesini göz önünde tutarak, işçinin lekelenmeme hakkını korumak zorunda olduğuna şüphe bulunmamaktadır. Bu sebeple, öncelikle işçi suçsuzluğunu kanıtlamak zorunda olmadığından, işverenin, İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca işçinin iş sözleşmesinin feshinde haklı sebep olarak gösterdiği durumu ispat etmesi gerekmektedir⁷³. Bunun için de İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca fesihte dayanacağı haklı sebebe ilişkin işçi hakkında yapılan suçlamaların ortaya konulmasına yönelik, titiz ve ön yargısız bir bakış açısıyla araştırma, inceleme, soruşturma yapmalı, lehe aleyhe tüm delillerin toplanmasını sağlamalı ve ilgililerin bilgisine başvurulmalıdır⁷⁴.

Yargıtay kararlarında da açıkça belirtildiği üzere; her ne kadar İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca yapılan haklı fesihlerde gösterilen sebebin ceza hukuku anlamında suç niteliği taşıması gerekmeseyse⁷⁵, suç teşkil eden fiilin bir ceza yargılamasıyla tespit edilmiş⁷⁶, işçi hakkında bir mahkûmiyet kararı verilmiş⁷⁷ olması zorunluluğu bulunmasa da işverenin, işçinin iş sözleşmesini aslında farklı bir sebeple feshetmesine rağmen gerçek fesih sebebini göstermeksizin İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca ağır bir haklı fesih sebebine dayanması ve buna uygun SGK işten ayrılış kodunu girmesi, işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılmasına ya da şeref ve haysiyetinin ihlaline sebep olabilmektedir.

İşverence yapılabilecek bu tür bir fesih işlemi

de tereddütsüz işçinin "lekelenmeme hakkına" aykırılık oluşturacaktır. Bunun gibi, somut ve hukuken kabul edilebilir delillerle ispatlanamamış bir fiilden dolayı işçinin suçlu kabul edilip, iş sözleşmesinin yine İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca feshedilerek, buna göre çıkış kodunun belirlenmesi de masumiyet karinesine aykırılık teşkil edecektir. Bu anlamda, işverenin İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca ağır sebeplere dayanarak yapacağı haksız fesih ve buna bağlı SGK çıkış kodu, işçinin şeref ve itibarını zedeleyecek ve kişilik haklarının zarar görmesine neden olacaktır. Diğer yandan, bu durum işçinin sonraki iş başvurularında sorun çıkması, işçiye ön yargıyla bakılması, yeni işveren ve işçiler tarafından sorgulanması gibi istenmeyen durumların yanında, işçinin Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hak ve hürriyetini kısıtlayan, engelleyen nitelikte birtakım sonuçların ortaya çıkmasına da neden olabilecektir. Sonuç olarak, çalışma hayatında işçi hakkında oluşan bu önyargılı yaklaşım, yanlış ve olumsuz kanaat ise, işçinin lekelenmeme hakkının ihlali anlamına gelecektir⁷⁸.

III. İK'nun 25 inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Fesih Durumunda İşçinin Tazminat Hakları

A- Genel Olarak

İşverenin; haksız olarak İK. 25/II nci maddesinin bazı hükümlerine dayanarak yapacağı bir fesih sonucunda, işçinin onur ve saygınlığının zedelenmesi durumunda karşılaşılabileceği yaptırımlar iki başlık altında incelenebilecektir. Bu başlıklar işçi tarafından TBK. m. 438/2 uyarınca talep edilebilecek olan haksız fesih tazminatı ve yine işçi tarafından talep edilebilecek olan manevi tazminattır. Somut, ispat edilebilir bir maddi zararın doğması sonucu, genel hükümler uyarınca her durumda talep edilebilecek olan

73 Ünver, Yener/Hakeri Hakan, Ceza Muhakemesi Hukuku, 14.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 29-30; Camkurt, s. 46.

74 Camkurt, s. 48

75 Yarg. 22.HD., 10.04.2012 t., E.2011/ 13991, K.2012/6817, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

76 Yarg. 9. HD. 05.04.2005 t., E.2004/17749, K.2005/12132, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

77 Yarg. 9. HD. 05.04.2005 t., E.2004/17749, K.2005/12132, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; Ayrıca bkz. Mollamahmutoğlu, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş; İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara, Eylül 2019, s. 230 vd.

78 Camkurt, s. 48.

maddi tazminat çalışmamız kapsamı dışında tutulmuştur.

B- İşçinin Haksız Fesih Tazminatı Hakkı

İK. iş sözleşmesinin 24 ve 25 ncü maddeleri uyarınca yapılan fesihlerin haksız olması durumunda bunun sonuçlarına ilişkin bir düzenleme getirmemiş, bunun aksine, iş sözleşmesini 24 ve 25 ncü maddeleri uyarınca feshedenlerin diğer taraftan tazminat haklarının saklı olduğunu belirtmiştir (m. 26/son). Yani fesheden tarafın, bu fesih sebebi ile bir zarara uğraması durumunda karşı taraftan tazminat isteyebileceğini belirtmesine karşın, haksız feshe maruz kalabilecek olan tarafın haklarından söz etmemiştir.

Buna karşılık, TBK. 438 inci maddesinde, işveren tarafından haklı sebep olmaksızın yapılan feshin sonuçlarını, 439 uncu maddesinde de işçi tarafından haklı sebep olmaksızın yapılan feshin sonuçlarını düzenlemiştir. Kanımızca, doktrinde de ifade edildiği üzere, Yargıtay 22. HD'nin 2017 yılında vermiş olduğu kararın aksine, haksız fesih tazminatı sadece TBK. kapsamındaki işçilere değil, İş Kanunu kapsamındaki işçilere de uygulanacaktır⁷⁹.

Çalışmamız kapsamında, bir işverenin; haksız olarak İK. m. 25/II nci maddesine dayanarak yapacağı haksız bir fesih sonucunda, uygulama alanı bulacak olan ve işçinin haklarının düzenlenmiş olduğu TBK'nun 438 inci maddesi uyarınca işveren, haklı sebep olmaksızın iş sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine, belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilecektir. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesinde işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde et-

mekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilecektir.

TBK. 438 inci maddesinin ikinci fıkrasında ise, hâkimin, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebileceğini, ancak belirlenecek tazminat miktarının, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamayacağını hükme bağlamıştır. Uygulamada bu tazminat "haksız fesih tazminatı" olarak adlandırılmıştır⁸⁰.

Madde metninden de anlaşılacağı üzere, haksız fesih tazminatı, tamamen hâkimin takdirine bağlı bir tazminattır. Hâkim ödenmesine veya ödenmemesine karar verebilecektir⁸¹. Buna göre, hâkim somut olayın bütün durum ve koşullarını, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarını, sözleşmenin devam süresini ve fesih için ileri sürülen sebebi tazminatın takdirinde göz önünde tutacaktır⁸². Haksız feshin hukuka aykırılık bakımından ağırlığı, işçinin kişilik haklarının zedelenmesinin derecesi ve varsa işçinin birlikte kusuru da takdiri etkileyecektir⁸³. Kanımızca, İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca yapılan haksız fesihlerde, masumiyet karinesinin ve lekelenmeme hakkının ihlali de hâkimin takdirinde büyük önem taşıyacaktır.

Haksız fesih tazminatına hükmedilebilmesi için işçinin mutlaka zarara uğraması şart değildir⁸⁴. Fesih sonucu işçi bir zarara uğramasa bile, hâkim haksız fesih tazminatına hükmedebilecek,

80 Göktaş, s. 259; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/Özkaraca, s.689; Urhanoğlu, İstar; Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih ile Sona Ermesi, Hacettepe HFD, 12(1), 2022, s. 85-121, s. 95; Süzek, s. 730.

81 Süzek, 731; Urhanoğlu, s. 96.

82 Urhanoğlu, s. 95; Senyen Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Ankara 2020, s. 339; Göktaş, s. 260; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/Özkaraca, s. 689.

83 Süzek, s. 729; İşçinin kişilik haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle manevi tazminat hakkı da bulunmakta olup işçi, manevi tazminat davası açmışsa artık kişilik haklarının ihlalinin haksız fesih tazminatının değerlendirilmesinde dikkate alınmayacağı görüşü için bkz. Göktaş, 2020, s. 262. Urhanoğlu, s. 96.

84 Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/Özkaraca, s. 689; Alpagut, Gülsevil; Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İHD, 2011/31, s. 141; Senyen Kaplan, s. 482; Göktaş, s. 260.

79 Aynı görüş için bkz. Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/Özkaraca, s. 690; Süzek, s. 728; Kar, Bektaş; Haksız Fesih Tazminatı, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, s. 2-3.

feshin haksız şekilde yapılmış olması bu tazminatın takdiri için yeterli olacaktır. Zira haksız fesih tazminatının amacı, işverenin derhal fesih hakkını hukuka aykırı olarak kullanmasının önlenmesi ve sözleşmesi haklı bir sebep olmaksızın sonlandırılan işçinin manevi açıdan tatmin edilmesidir⁸⁵.

Haksız fesih tazminatı, yine 438/I de düzenlenmiş bulunan bakiye süre ücreti ile birlikte talep edilebilecek⁸⁶, hesaplanmasında işçinin çıplak ücreti esas alınacaktır⁸⁷. Diğer yandan, TBK m. 438/III ün nispi nitelikte bir hüküm olduğu ve bu sebeple haksız fesih tazminatının taraflarca sözleşmede altı aydan fazla kararlaştırılmasının mümkün olduğu da kabul edilebilecektir⁸⁸.

C- İşçinin Manevi Tazminat Hakkı

İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca, işverence işçinin kişilik hakları ihlal edilerek yapılan haksız fesihlerde, işçinin İK. ve TBK'dan doğan işçilik haklarının yanında ayrıca manevi tazminat isteme hakkı bulunup bulunmadığına ilişkin olarak, İK. ve TBK'nda özel bir hüküm bulunmamaktadır. Yukarıda da ifade edildiği üzere İK. m. 26/son, sadece iş sözleşmesini 24 ve 25 inci maddeler uyarınca feshedenlerin, diğer taraftan tazminat haklarının saklı olduğunu belirtmiş, buna karşın işverence yapılabilecek haksız fesihlerde işçinin tazminat hakkından söz etmemiştir. İşverence İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca yapılacak bir haksız fesih sonucu somut, ispat edilebilir bir maddi zarar doğması durumunda genel hükümler uyarınca talep edilebilecek olan maddi tazminat çalışmamız kapsamında dışında olduğundan, böyle bir durumda işçinin manevi tazminat hakkı üzerinde durulacaktır.

Tazminat bir kimsenin şahıs varlığında ya da

malvarlığında iradesi dışında meydana gelen eksilmelerin giderimi şeklinde ifade edilmektedir⁸⁹. Bir kimsenin sahip olduğu ihlal edilebilir değerler, sadece mal varlığı değerleri olmayıp, kişilik hakkı çerçevesinde ele alınan ve kişinin manevi varlığını oluşturan değerlerin de ihlal edilmesi ve bu ihlalin söz konusu değerlerde bir eksilmeye sebep olması mümkündür. Kişi varlığında meydana gelen eksilmelerin giderilmesi de manevi tazminat aracılığı ile sağlanmaktadır⁹⁰. Bu anlamda, manevi tazminat, kişinin varlığına, kişilik haklarına yöneltilen saldırı sonucunda, saldırıya uğrayanın manevi zararını, çektiği üzüntüyü ve uğradığı ruhsal sarsıntıyı gidermeye yardımcı olacak, ruhsal tatminini sağlayacak parasal karşılık olarak ifade edilebilecektir.

Manevi tazminat, kişilik hakkının ihlalinden kaynaklanan zararların giderilmesini sağlamaktadır. Kişilik hakkının ihlali kavramı ise, bu hakkın kapsamına dahil olan kişilik değerlerinin sınırlı sayıda olmayışı sebebi ile son derece geniş bir kavramdır. Kişilik değerlerinden her biri kendine özgü özellikler taşıdıkları için, bunların ihlal edilme biçimi, ihlal sonucunda ortaya çıkan zararın kapsamı da ihlal edilen değerlerin özelliğine göre değişecektir⁹¹.

TMK'nun 25 inci maddesi, kişilik hakları saldırıya uğrayan kişinin tazminat dışında, dava yoluyla hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebileceğini de düzenlemiştir. Ancak, TMK m. 25'te düzenlenen ve koruma davaları olarak adlandırılan bu davalar, saldırı tehlikesinin önlenmesine, sürmekte olan saldırıya son verilmesine ve sona etmiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitine ilişkindir. Fakat görüldüğü üzere, bu koruma davaları kişilik hakkının ihlalinden doğan zararın giderilmesi noktasında fonksiyonel değildir. Kişilik hakkının ihlalinden doğan

85 Gökaş, 2020, s. 261. Urhanoğlu, s. 96; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 689.

86 Gökaş, s. 261, 277-278; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 270; Urhanoğlu, s. 96; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/Özkaraca, s. 689.

87 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal s. 270-271. Urhanoğlu, s. 96; Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat/Özkaraca, s. 689; Süzek, s. 732.

88 Süzek, s. 732; Gökaş, s. 262; Urhanoğlu, s. 96.

89 Tandoğan, Haluk; Türk Mesuliyet Hukuku, İstanbul 2010, s. 315 vd.; Eren, s. 802; Turan Başara, s. 201.

90 Keskin, s. 21.

91 Keskin, s. 25.

zararın giderilmesi, ancak manevi tazminat ile sağlanabilir. Zira, kişilik değerlerine yönelik saldırının niteliği ve gerçekleşme biçimleri göz önüne alındığında, kişilik hakkı ihlalinin zarara yol açmadan önlenmesinin veya sona erdirilmesinin güç olduğu, saldırının hukuka aykırılığının tespitinin ise, ihlal edilen hakkın sahibinin uğradığı zararın giderilmesine hizmet etmediği sonucuna varılmaktadır⁹².

Kişilik hakkı ihlal edilenin, manevi tazminat talep hakkının dayanağını oluşturan genel hüküm TBK. m. 58 hükmüdür. Bunun yanı sıra, TMK. m. 25/3 ve TBK. m. 417/3 hükümlerinde de kişilik hakkına hukuka aykırı olarak saldırılan kimsenin manevi tazminat talebine ilişkin esaslar yer almaktadır.

TBK. "Kişilik hakkının zedelenmesi" başlıklı 58 inci maddesinde, kişilik hakkının zedelenmesinden zarar görenin, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebileceğini belirtmiştir. TMK. da 25/3 üncü maddesinde, kişilik haklarına yapılan bir saldırı sonucunda, saldırıya maruz kalanın manevi tazminat isteme hakkına sahip olduğunu belirtmiştir. Diğer yandan TBK, genel hizmet sözleşmelerine ilişkin olarak da "işçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417/3 üncü maddesinde, işverenin işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğüne aykırı davranışı durumunda ortaya çıkabilecek kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğunu düzenlemiştir.

Düzenlemelerden de anlaşıldığı üzere, manevi tazminat, manevi yönden zarar gören, elem ve keder içinde olan ve kişilik haklarına zarar gelen kimselerin bu zarara sebebiyet veren kişiden talepte bulunduğu bir miktar paradır. Aslen manevi tazminat talebi somut maddi bir zarara bağlı olmayan, tamamen kişinin belli olaylar sebebiyle yaşadığı psikolojik çöküntü haline ilişkindir. Amacı kişinin yaşadığı elem ve kederin bir nebze de olsa hafifletilmesidir. Manevi zarar miktarının belirlenmesi, bir yandan zarar görenin zararının

telafisini, diğer yandan onun duyduğu ruhsal ve psikolojik acıyı tatmin ederek denkleştirmek amacı güttüğünden, parayla ölçülemez; sadece hâkim tarafından takdir edilir⁹³. İhlalin zarar gören üzerinde yarattığı olumsuz etkiler ne derece şiddetli ise, ihlalin aynı oranda ağır olduğu kabul edilecektir⁹⁴.

Manevi tazminat talebinin şartları kişilik değerlerinin ihlali, kusur, manevi zarar ve illiyet bağıdır⁹⁵. Yani çalışmamız kapsamında manevi tazminat talebinde bulunulabilmesi için her şeyden önce, kişilik hakkının kusurlu bir davranış niteliğinde olan hukuka aykırı bir fiille ihlal edilmiş olması gerekmektedir. Bunun dışında, söz konusu kusurlu davranış sonucunda tazmini gereken bir manevi zarar doğmuş olmalı ve söz konusu manevi zarar ile hukuka aykırı ihlal fiili arasında illiyet bağı bulunmalıdır⁹⁶.

Kişilerin malvarlıklarını ve kişilik değerlerini doğrudan doğruya ya da dolaylı bir şekilde koruma amacını güden emredici davranış kurallarının ihlali halinde, hukuka aykırılık şartı gerçekleşmiş olacaktır⁹⁷. Yukarıda da ifade edildiği üzere, TMK.m.24/II uyarınca, kanunda belirtilen hukuka uygunluk sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yönelik her türlü saldırı hukuka aykırı sayılacağından, kişilik hakkı ihlalinin söz konusu olduğu durumlarda, ihlale yol açan fiilin hukuka aykırılığının ayrıca değerlendirilmesine ihtiyaç bulunmayacaktır⁹⁸.

Buna göre, işçinin iş sözleşmesinin farklı bir sebeple feshedilmesine rağmen, işverence gerçek fesih sebebi gösterilmeksizin, İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca, işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılmasına ya da şeref ve haysiyetinin ihlaline yol açabilecek bir haklı fesih sebebinin gösterilmesi ve buna uygun

92 Keskin, s. 23.

93 Keskin, s. 114.

94 Turan Başara, s. 209.

95 Eren, s. 814; Dural/Öğüz, s. 158-159; Turan Başara, s. 205.

96 Oğuzman/Öz, s. 257 vd., Eren, s. 792 vd.; Keskin, s. 142.

97 Kâneti, Selim; "Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur Kavramının Görevi", Sorumluluk Hukuku'nun Güncel Sorunları, Sorumluluk Hukukundaki Yeni Gelişmeler, I. Sempozyumu, İstanbul 1980, s. 98.

98 Turan Başara, s. 53; Antalya, s. 54; Keskin, s. 190.

İş Sözleşmesinin İK'nun 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshinde, İşçinin Kişilik Haklarının İhlali ile Haksız Fesih Sonucu Talep Edilebilecek Haksız Fesih Tazminatı ve Manevi Tazminat

SGK işten ayrılış kodunu girilmesi, yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere işçinin lekelenmeme hakkını da ihlal eden kişilik haklarına bir saldırı olarak değerlendirilecektir. TMK.m.24/II uyarınca da bu saldırı hukuka aykırı sayılacağından, işçinin manevi tazminat davası açabilmesi için ana koşulun gerçekleştiği ifade edilebilecektir.

Kişilik hakkının ihlali niteliğini taşıyan hukuka aykırı fiilin failinin, bu fiil sebebiyle meydana gelen zarardan sorumlu tutulması için kural olarak kusurlu olması gerekir⁹⁹. Kusur bilindiği üzere, zarar verenin, hukuka aykırı sonucu istemek veya bu sonucu istememekle beraber hukuka aykırı davranıştan kaçınmak için iradesini yeterli derecede kullanmamasıdır¹⁰⁰. Sorumluluk hukukunda kusurun, kast ve ihmâl olmak üzere iki çeşidi vardır. Kast da olsa ihmâl de olsa, kişilik hakkı ihlalinde zarar veren, zarar görene karşı her türlü kusurundan sorumludur.

Subjektif kusur teorisine göre, zarara sebep olan kişi, davranışın zararlı sonuçlarını önceden görüp bundan kaçınma ve başka türlü davranma imkânına sahipken gerekli iradî çabayı sarf edip bunu gerçekleştirmediği için kusurlu kabul edilecektir¹⁰¹. Kusurlu olan her davranış hukuka aykırı bir davranış olarak ortaya çıkar, yani kusurlu bir davranışın hukuka aykırı olmaması mümkün değildir¹⁰². İşverence gerçek fesih sebebi gösterilmeksizin, İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılmasına ya da şeref ve haysiyetinin ihlaline yol açabilecek bir haklı fesih sebebinin

gösterilmesi ve buna uygun SGK işten ayrılış kodunu girilmesinde, işverenin kusurlu bir davranışının bulunduğuna şüphe duyulmayacaktır.

Manevi tazminat talebi için kusurlu davranış sonucunda ortaya çıkmış olması gereken manevi zarar ise, kişiliğe yönelik saldırı nedeniyle çekilen acı, duyulan elem, ızdırap ve üzüntü, psikolojik dengede ortaya çıkan bozulma ve yaşama sevincindeki azalma olarak kabul edilebilecektir¹⁰³. Bu anlamda, manevi zarar¹⁰⁴, kişiliğe yapılan saldırılar sonucu duyulan bütün ruhsal ve bedensel acıları, ağrıları, üzüntüleri, kaybolan yaşama arzusu ve sevincini, bozulan ruhsal dengesini, hareket ve kendini geliştirme özgürlüğünün kısıtlanması/engellenmesi sebebiyle duyulan sıkıntıyı, rahatsızlık ve eziklik duygusunu kapsayan hukuki bir kavramdır¹⁰⁵.

Kelime anlamıyla zarar, bir eksilmeyi, ziyanı, kaybı, olumsuz bir sonucu ifade eder. Tazminat yükümlülüğün doğması, öncelikle bir zararın varlığını gerektirir¹⁰⁶. Zararın türünün belirlenmesinde kullanılan en temel ölçüt, zararı doğuran olayın ihlal ettiği menfaatin niteliğidir. Zararı doğuran olayın sözleşmeye aykırılık veya haksız fiil olmasına bakılmaksızın, ihlal edilen menfaatin niteliğine ve eksilmenin üzerinde gerçekleştiği varlığın ne olduğuna göre zarar maddi zarar

99 Keskin, s. 233, Eren, s. 790.

100 Oğuzman/Öz, s. 54; Eren, s. 641. Gönül Koşar, Günhan, Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur ve Etkisi, 1.bs, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 7; Gönül Koşar, Günhan, "Haksız Fiil Hukukunun Amacı", AÜHF, 2020, C. 69 S. 3, s. 1437-1473, s. 1450; Uyumaz, Alper; Sorumluluk Hukukunda Kusur Kavramı ve Kusurun Tespitine İlişkin Bir Öneri, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIII, S. 1, 2023, s. 503-546, s. 507.

101 Eren, s. 642.

102 Eren, s. 641. Ayrıca bkz, İBA Hasan, "Hukukun Bir Dalı Bakımından Hukuka Aykırı Olan Fiil Hukukun Diğer Dalları Bakımından da Hukuka Aykırıdır" Önermesinin Doğruluk Değeri", NEÜHF, 2022, C. 5, S. 2, s. 762-787; Uyumaz, s. 508.

103 Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015, s. 532; Genç Ardemir, Arzu; Türk Borçlar Kanunu'nun Manevi Tazminat ile İlgili Hükümlerinin (TBK. m. 56 ve 58) Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Hasan Erman'a Armağan, İstanbul 2015, s. 64; Ayan, Mehmet; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Konya 2015, s. 260.

104 Manevi zararda, bir kimsenin kişilik hakkına yönelmiş haksız bir saldırı dolayısıyla duyduğu fiziki ve manevi acı ve ızdırabın, hayat zevklerinde bir azalmanın söz konusu olduğunu, bu azalmanın mal varlığında meydana gelmediğinden ve hesaplanabilir olmadığından tam olarak zarar kelimesi ile ifade edilemeyeceği, dolayısıyla manevi tazminatın kişinin manevi üzüntüsünün telafisini amaçladığı görüşü için bkz. Serozan, Rona; Manevi Tazminat İstemine Değişik Bir Yaklaşım, Haluk Tandoğan'ın Hatırasına Armağan, Ankara 1990, s. 70; Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, İstanbul 2014, s. 40.

105 Ertaş, Şeref; Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği ve Miktarının Tespiti, Prof. Dr. İlhan E. Postacıoğlu'na Armağan, İstanbul 1990, s. 65.

106 Keskin, s. 47.

ve manevi zarar olarak ikiye ayrılacaktır¹⁰⁷.

TMK. ve TBK'nda manevi tazminat, "kişilik hakkının zedelenmesinden kaynaklanan zarar" ile ilişkilendirilmiş ve böylece manevi zararın, kişilik hakkının ihlalinden doğan bir zarar olduğu dolaylı olarak ifade edilmiştir¹⁰⁸. Bu anlamda, bir kimsenin kişi varlığını oluşturan hukuki değerlerin ihlali sebebi ile, uğradığı objektif eksilme ve kayıplar manevi zararı meydana getirir. Böylece manevi zararın unsurları, kişi varlığı, kişi varlığında bir eksilme meydana gelmesi ve bu eksilmenin zarar görenin iradesi dışında gerçekleşmesi olarak sayılabilir¹⁰⁹. Kişilik hakkını ihlal eden hukuka aykırı fiil sonucunda, kişilik değerlerinde meydana gelen azalmanın bir miktar para ödemesi suretiyle veya başka bir yolla giderilmesi bu yaptırımın temel amacıdır¹¹⁰.

İşverence gerçek fesih sebebi gösterilmeksizin, İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılmasına ya da şeref ve haysiyetinin ihlaline yol açabilecek bir haklı fesih sebebinin gösterilmesi ve buna uygun SGK işten ayrılış kodunu girilmesi durumunda, işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılması, bu durumun şeref ve haysiyetinin ihlaline sebep olması, lekelenmeme hakkının ihlali, işçinin sonraki iş başvurularında sorun çıkması, işçiye ön yargıyla bakılması, yeni işveren ve işçiler tarafından sorgulanması ve işçinin Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hak ve hürriyetini kısıtlayan, engelleyen nitelikte birtakım sonuçların ortaya çıkması, işçinin kişilik haklarının ihlalinden kaynaklanan "manevi zarar" olarak kabul edilebilecektir.

Diğer yandan, manevi zararın tazmin edilebilmesi için, kişilik hakkına yönelik hukuka aykırı ihlal ile manevi zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması da gerekmektedir. İlliyet bağı, sorumluluğun bağlandığı olay veya fiil ile gerçekleşen zarar arasındaki sebep sonuç ilişkisini ifade eder.

Zararla fiil arasında illiyet bağının bulunması, zararın fiilin bir sonucu olarak ortaya çıkması ve fiil olmadan zararın meydana gelmeyeceğinin mutlak olarak görülmesi anlamına gelir. Sorumluluğun asli şartını ve tazminat hukukunun esasını illiyet bağı oluşturur. Bir kimsenin davranışı ile arasında illiyet bağı kurulmamış olduğu bir zarardan sorumlu tutulması mümkün değildir¹¹¹.

Buna göre, işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılması, bu durumun şeref ve haysiyetinin ihlaline sebep olması, lekelenmeme hakkının ihlali, işçinin sonraki iş başvurularında sorun çıkması, işçiye ön yargıyla bakılması, yeni işveren ve işçiler tarafından sorgulanması ve işçinin Anayasayla güvence altına alınan çalışma hak ve hürriyetini kısıtlayan, engelleyen nitelikte birtakım sonuçların ortaya çıkmasının sebebi, işverence gerçek fesih sebebi gösterilmeksizin, İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılmasına ya da şeref ve haysiyetinin ihlaline yol açabilecek bir haklı fesih sebebinin gösterilmesi ve buna uygun SGK işten ayrılış kodunu girilmesi ise, illiyet bağının olduğu kabul edilecektir.

Sonuç olarak, işçinin iş sözleşmesi haksız bir biçimde ve işçinin kişilik hakları ihlal edilecek şekilde feshedildiğinde, işçinin diğer işçilik haklarının yanında manevi tazminat talebinin de kabul edilmesi gerekecektir¹¹². İşçinin kişisel veya ekonomik özgürlüğün kısıtlanması kişiliğin ihlali anlamına geleceğinden, özgürlüğün kısıtlanmasının zarar gören işçi üzerindeki sonuçları ve etkileri, bunların ağırlığı, özellikle işçinin psikolojik ve ruh sağlığı, yaşamı mesleği ve sosyal çevresiyile olan ilişkileri üzerindeki etkileri dikkate alınarak manevi tazminat miktarı belirlenecektir¹¹³.

Yargıtay ise konuya ilişkin olarak, her olayın kendine özgü niteliklerini ve özelliklerini göz önünde tutarak farklı yönde kararlar vermektedir. Buna göre, Yargıtay uyuşmazlıkların nitelikle-

107 Keskin, s. 63.

108 Keskin, s. 22.

109 Eren, s. 531; Keskin, s. 112

110 Keskin, s. 124.

111 Tandoğan, s. 71; Keskin, s. 247.

112 Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 475.

113 Antalya, s. 208; Turan Başara, s. 301.

rini dikkate alarak vermiş olduğu bazı kararlarda, feshin haksız olduğu her durumun kişilik haklarına saldırı niteliği taşımayacağını, kişilik haklarına saldırıdan bahsedebilmek için işçiye iftira niteliğinde bir olay isnat edilmesi gerektiğini¹¹⁴; iş sözleşmesinin haksız şekilde feshedildiği, kesinleşen mahkeme kararı ile sabit olsa da fesih bildirimini ya da işverence tutulan tutanaklarda davacının kişilik haklarına saldırı niteliğinde bir eylem bulunmadığı takdirde, işverenin fesih hakkını kullanmasının işçiye manevi tazminat hakkı vermeyeceğini ifade etmektedir¹¹⁵.

Ancak buna karşın Yargıtay, yine uyuşmazlıkların kendine özgü nitelikleri ve özelliklerini dikkate alarak vermiş olduğu bazı kararlarında ise, işveren yetkilisinin fesihte haksız olarak elinde görüntüler bulunduğunu belirterek işçiye ahlaksızlıkla suçlamasının¹¹⁶; hatta işçiye verilen olumsuz sicil notu nedeniyle görevde yükselme sınavına girmesinin engellenmesi durumunun dahi, işçiye manevi tazminat talep hakkı verdiğini kabul etmiştir. Yargıtay yine Gönen (Balıkesir) Asliye Hukuk Mahkemesi'nin iş mahkemesi sıfatıyla vermiş olduğu konu ile ilgili çok önemli bir kararı da onaylayarak, iş sözleşmesinin haksız olarak, İK. m. 25/II-e (hırsızlık vb. doğruluk ve bağlılığa aykırılık) sebebi ile feshedilmesinin hak ihlali niteliğinde olduğunu ve işçi lehine manevi tazminata hükmedilebileceğini kabul etmiştir¹¹⁷.

Konuya ilişkin önemli tespitlerde bulunan Gönen (Balıkesir) Asliye Hukuk Mahkemesi (İş Mahkemesi sıfatıyla), iş sözleşmesinin feshi sebeplerinin kişilik hakkı ihlali niteliği taşıması nedeniyle açılan manevi tazminata ilişkin olarak vermiş olduğu Kararında; öncelikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin birçok içtihadında belirtilmiş

olan, mesleki ya da iş niteliğindeki ilişkilerin de özel hayat kapsamına girdiği ve özel yaşama saygı bağlamında kişinin şan ve şöhretinin korunması gerektiği hususlarını ifade etmiştir. Diğer yandan mahkeme, hiçbir somut olgu isnat etmeden İK'ndaki madde metinlerinin aynen tekrarı ile işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde ve fesihte dayanılan işçi davranışlarının aynı zamanda toplum içinde duyulduğunda kişiyi utandıracak, hatta bir kısmı ceza kanununda suç olarak, bir kısmınınsa kanunlarda yüz kızartıcı davranış olarak nitelendirilebilecek eylemler olması durumunda, fesih sebebinin somutlaştırılmasının, ispatlanmasının gerektiğini ifade etmiştir.

Mahkeme, işverenin ortada bu ağırlıkta davranışlar yokken, İK. m. 25/II uyarınca iş sözleşmesini feshettiği takdirde, somut olayın koşullarına göre işçinin yok yere toplum nezdinde küçük düşeceğini, şeref ve saygınlığının zedeleneceğini bilmesi gerektiğini, TMK m. 2/1 uyarınca herkesin haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uygun davranmak zorunda olduğunu belirtmiştir. Buna göre mahkeme, bir işçinin İK'da en ağır ve haksız davranışları düzenleyen maddeye dayanılarak haksız yere işten çıkartılması durumunda, işverenin maddeyi somutlaştırıp ispat etmediği takdirde, insanların zihinlerinde maddede açıkça sayılan hırsızlık, güveni kötüye kullanma gibi davranışlara ilişkin olarak işçi hakkında bir algının oluşacağını ifade etmiştir. Bu algının oluşması sonucunda da işçinin toplumdaki dışlanacağını, itibarını kaybedeceğini ve bu nedenle iş bulamayacağını kabul ederek, bizim de katıldığımız üzere bu durumun manevi tazminat gerektiren özel hayata ilişkin bir hak ihlali olacağına hükmetmiştir.

Diğer yandan, manevi tazminat taleplerine ilişkin olarak TBK'nun 72 inci maddesinin de göz ardı edilmemesi önem taşımaktadır. Nitekim "Zamanaşımı" başlıklı 72 nci maddenin 1 inci fıkrası uyarınca tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrayacaktır. Ancak, tazminat ceza kanunları-

114 Yarg. 9. HD. 19.06.2019 t., E.2016/8444, K.2019/13817, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

115 Yarg. 9. HD. 09.05.2016 t., E. 2015/1107, K.2016/11532, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

116 Yarg. 9. HD. 16.04.2015 t., E.2014/2671, K.2015/14580 Çalışma ve Toplum 2015/4, s. 265-266.

117 Yarg. 9. HD. 15.10.2019 t., E.2019/583 K.2019/804; İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu, Bülten, Sayı 1, Kasım 2023, <https://www.istanbulbarosu.org.tr/files/yayinlar/eyayin/doc/IS-GHK-Bulten-112023-1.pdf>, Erişim tarihi: 18.03.2024.

nın daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanacaktır.

Sonuç

İş sözleşmesi taraflara sürekli borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddeleri uyarınca, işçi ve işveren söz konusu maddelerde belirtilen hallerde belirli süreli ya da belirsiz süreli olan iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilecektir.

İş Kanunu'nun 25/II inci maddesi, işverence iş sözleşmesinin haklı sebeple bildirim süresiz olarak feshinde, işverenin dayanabileceği işçinin "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarını" düzenlemekte ve söz konusu bu davranışların fesihte haklı sebep olacağını belirtmektedir.

İşveren için iş ilişkisinin devamının çekilmez hale gelmesi durumunu oluşturabilecek, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarını düzenleyen ve bunları iş sözleşmesinin bildirim süresiz feshinde haklı sebep olarak gösteren İK'nun 25/2 nci maddesine dayanılarak yapılan fesihlerin, işçiler açısından ciddi hukuki sonuçları bulunmaktadır. Zira İK'nun 25/2 nci maddesine göre yapılan fesihlerde, işçi her şeyden önce herhangi bir tazminata (ihbar ve kıdem tazminatı) hak kazanamayacaktır. Diğer yandan, fesih sebebinin haksız olarak ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir davranış olarak gösterilmesi durumunda ise, bunun olumsuzluklarını hem kendi iş ve aile çevresinde, hem de gelecekteki iş hayatında yaşayabilecektir.

Bu yüzden, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin temeli olan iş sözleşmesinin feshedilmesi, sözleşmenin kurulması kadar doğal bir hukuki işlem olmasına karşın, işçinin iş sözleşmesinin feshi sebebinin, fesih bildiriminde doğru olarak gösterilmesi ve buna uygun fiili durumu gösterir Sosyal Güvenlik Kurumu işten çıkış kodunun seçilmesi

de büyük önem taşımaktadır.

Belirli bir meslek veya sanata sahip kişinin, bu meslek ve sanatı yürütürken çevreye karşı kazandığı mesleki ve ticari itibar en önemli kişilik değerleri arasında sayılabilecektir. Bir kimsenin mesleki ve ticari itibarını sarsacak şekilde ağır ve haksız eleştirilerde bulunmak, onun hakkında yersiz açıklama ve suçlama yoluyla mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığını sarsmak, bu şekilde kişinin bir anlamda iktisadi yaşamdaki varlığına son vermek ya da ciddi anlamda zedelemek kişilik hakkına saldırı olarak kabul edilmektedir. Saldırının, hangi biçimde yapıldığının önemi yoktur. Saldırı sözle, fiziksel şiddet kullanılarak yapılabileceği gibi, işverence yapılan fesih bildiriminde kişilik haklarını zedeleyecek ölçüde gerçek dışı ifadeler kullanılması şeklinde de gerçekleşebilecektir.

Bu anlamda, işçinin insan olmak sıfatı ile sahip olduğu özelliklerin ve kendisini geliştirme gayretleri sonucunda elde ettiği niteliklerin olmadığı veya eksik olduğu fikrini uyandıran, kişiyi toplum içerisinde küçük düşürmeye yönelik her türlü sözlü, yazılı veya görsel yolla yapılan beyanlar ya da davranışlar işçinin şeref ve haysiyetinin ihlali sonucunu doğuracaktır. Bunun gibi, bir işçinin itibarını sarsacak gerçek olmayan olayların açıklanması, ileri sürülmesi de şeref ve haysiyetin ihlali niteliğini taşıyacaktır.

Bu anlamda, işçinin kişisel haklarına saldırı, tazminat ödemek istemeyen ve uzun sürecek olan yargılama süreci ile düşük faizlerden yararlanmak isteyen bir işverence haksız olarak İK. m. 25/II nci maddesine dayanılarak yapılan bir fesihte, işçinin onur ve saygınlığını zedeleyecek bir sebebin gösterilmesi ve bunun SGK çıkış koduna yansımaları şeklinde de gerçekleşebilecektir.

Fesih sebebinin gerçeğe aykırı olarak belirlenmesi ve gerçek durumu yansıtmayan işten çıkış kodunun SGK'ya bildirilmesi, işçiye yönelik bir hakaret veya onur kırıcı iftira niteliğine sahip olacaktır. Bu bildirim; özel nitelikli kişisel veri niteliği taşıması, güncelliği, kişi hakkında önyargıya sebep olması, kişi açısından risk doğurması hu-

İş Sözleşmesinin İK'nun 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshinde, İşçinin Kişilik Haklarının İhlali ile Haksız Fesih Sonucu Talep Edilebilecek Haksız Fesih Tazminatı ve Manevi Tazminat

susları dikkate alındığında, işverenin bu davranışının işçinin itibarını sarsacak bir durum olduğu ve işçinin şeref ve haysiyetinin ihlali niteliğini taşıdığı ifade edilebilecektir. İşverence yapılabilecek bu tür bir fesih işlemi tereddütsüz işçinin "lekelenmeme hakkına" aykırılık oluşturacağı gibi "masumiyet karinesinin" de ihlali anlamına gelecektir.

Böyle bir durumda TBK'nun 438 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği işçinin altı aylık ücretinden fazla olamayacak bir tazminat olan haksız fesih tazminatının işçiye ödenmesine karar verebileceği gibi, işçi tarafından manevi tazminat da talep edilebilecektir.

Manevi tazminat, kişilik hakkının ihlalinden kaynaklanan zararların giderilmesini sağlamaktır. Kişilik hakkının ihlali kavramı ise, bu hakkın kapsamına dahil olan kişilik değerlerinin sınırlı sayıda olmayışı sebebi ile son derece geniş bir kavramdır. Kişilik değerlerinden her biri kendine özgü özellikler taşıdıkları için, bunların ihlal edilme biçimi, ihlal sonucunda ortaya çıkan zararın kapsamı da ihlal edilen değer özelliğine göre değişecektir. İş sözleşmesi İK. m. 25/II uyarınca haksız olarak feshedilen işçinin, manevi tazminat talebinde bulunabilmesi için her şeyden önce, kişilik hakkının kusurlu bir davranış niteliğinde olan hukuka aykırı bir fiille ihlal edilmiş olması, bu kusurlu davranış sonucunda tazmini gereken bir manevi zarar doğmuş olması ve söz konusu manevi zarar ile hukuka aykırı ihlal fiili arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir.

İşverence gerçek fesih sebebi gösterilmeksizin, İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca, işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılmasına ya da şeref ve haysiyetinin ihlaline yol açabilecek bir haklı fesih sebebinin gösterilmesi ve buna uygun SGK işten ayrılış kodunun girilmesi durumunda işçinin kişilik hakkının kusurlu bir davranış niteliğinde olan hukuka aykırı bir fiille ihlal edilmiş olduğu ifade edilebilecektir. Bu hukuka aykırı fiil sonucu, işçi-

nin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılması, bu durumun şeref ve haysiyetinin ihlaline sebep olması, lekelenmeme hakkının ihlali, işçinin sonraki iş başvurularında sorun çıkması, işçiye ön yargıyla bakılması, yeni işveren ve işçiler tarafından sorgulanması ve işçinin Anayasayla güvence altına alınan çalışma hak ve hürriyetini kısıtlayan, engelleyen nitelikte birtakım sonuçların ortaya çıkması, işçinin kişilik haklarının ihlalinden kaynaklanan manevi zarar olarak kabul edilebilecektir.

Sözü edilen bu manevi zararın ortaya çıkmasının sebebi; işverence gerçek fesih sebebi gösterilmeksizin, İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılmasına ya da şeref ve haysiyetinin ihlaline yol açabilecek bir haklı fesih sebebinin gösterilmesi ve buna uygun SGK işten ayrılış kodunun girilmesi ise, illiyet bağının da olduğu kabul edilecektir. Buna göre, işçinin iş sözleşmesi haksız bir biçimde İK'nun 25/II nci maddesi uyarınca, işçinin kişilik hakları ihlal edilecek şekilde, gerçek olmayan bir haklı sebebe dayanılarak feshedildiği durumlarda, işçinin diğer işçilik haklarının yanında manevi tazminat talebinin de kabul edilmesi gerektiği ifade edilebilecektir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Fatih; Lekelenmeme Hakkı, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl: 11, Sayı: 43, Temmuz 2020, s. 177-202.
- Alpagut, Gülsevil; Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İHD, 2011/31, s. 913-961.
- Antalya, O. Gökhan; Manevi Zarar, Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması, İstanbul 2017.
- Ayan, Mehmet; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Konya 2015.
- Camkurt, Mehmet Zülfi; SGK İşten Çıkış Kodlarının "Masumiyet Karinesi" ve İşçinin "Lekelenmeme Hakkı"na Aykırılığına Yönelik Değerlendirme, İş ve Hayat Dergisi, Ekonomi Hukuk ve

- Sosyal Politika, Yıl: 9, Sayı: 18, s. 21-63.
- Centel, Nur/Zafer, Hamide; Ceza Muhakemesi Hukuku, Baskı 7, İstanbul 2010.
 - Çalık, Şefik; İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Legal Yayınları, İstanbul 2005.
 - Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, İstanbul 2023.
 - Demir, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Bası, İzmir 2018.
 - Demir, Fevzi; İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanun'un Başlıca Yenilikleri, Tes-İş, Ankara 2003.
 - Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan; Türk Özel Hukuku, C. II, Kişiler Hukuku, 17. Basım, İstanbul 2016.
 - Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015.
 - Erlüle, Fulya; Türk Borçlar Kanunu'na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat, 2. Basım, Ankara 2015.
 - Ertaş, Şeref; Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği ve Miktarının Tespiti, Prof. Dr. İlhan E. Postacıoğlu'na Armağan, İstanbul 1990, s. 65-112.
 - Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim/ Baskan, Esra; İş Hukuku, 10. Bası, İstanbul 2020.
 - Genç Arıdemir, Arzu; Türk Borçlar Kanunu'nun Manevi Tazminat ile İlgili Hükümlerinin (TBK.m.56 ve 58) Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Hasan Erman'a Armağan, İstanbul 2015, s. 45-60.
 - Göktaş, Seracettin; Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2020.
 - Gönül Koşar, Günhan; "Haksız Fiil Hukukunun Amacı", AÜHFD, 2020, C. 69 S. 3, s. 1437-1473.
 - Gönül Koşar, Günhan; Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur ve Etkisi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.
 - Gülsün, Ramazan; "İnsan Onuru ve Lekelenme Hakkı, International Journal of Legal Progress, 2015, C. 1, S. 2, s. 18-21.
 - Güzel, Ali; İş Hukukunda Yetki ve Özgürlük" Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Cilt I, İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi Özel Sayısı, Ankara, 2016, s. 93-126.
 - İBA Hasan; "Hukukun Bir Dalı Bakımından Hukuka Aykırı Olan Fiil Hukukun Diğer Dalları Bakımından da Hukuka Aykırıdır" Önermesinin Doğruluk Değeri", NEÜHFD, 2022, C. 5, S. 2, s. 762-787.
 - Kaneti, Selim; "Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur Kavramının Görevi", Sorumluluk Hukuku'nun Güncel Sorunları, Sorumluluk Hukukundaki Yeni Gelişmeler, I. Sempozyumu, İstanbul 1980, s. 29-66.
 - Kar, Bektaş; Haksız Fesih Tazminatı, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, s. 2-21.
 - Kar, Bektaş; İş Güvencesi ve Uygulaması, (2008 Yılı Emsal Kararları ile), Ankara 2009.
 - Kara Eyüp; "Lekelenme Hakkı", Adalet Dergisi, Yıl: 2012, S: 43, s. 188-197.
 - Keser, Hakan; 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Ankara 2016.
 - Keskin, A. Dilşad; Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat, Ankara 2016.
 - Kılıçoğlu, Ahmet M.; Şeref Haysiyet ve Özel Yaşama Basın Yoluyla Saldırılarından Hukuksal Sorumluluk, 2. Basım, Ankara 1993.
 - Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş; İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara 2022.
 - Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş; İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara, Eylül 2019.
 - Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, İstanbul 2014.
 - Oğuzman, M. Kemal; Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri, B. 3, İstanbul, 1984.
 - Ormanoğlu, Hatice Derya; "Anayasal Bağlamda ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Boyutuyla Suçsuzluk Karinesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2016, Cilt: 65, Sayı: 4, s. 2241-2276.

İş Sözleşmesinin İK'nun 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshinde, İşçinin Kişilik Haklarının İhlali ile Haksız Fesih Sonucu Talep Edilebilecek Haksız Fesih Tazminatı ve Manevi Tazminat

- Özveri, Murat; İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları, Çalışma ve Toplum, C. 4, S.7 9. s. 3255-3296.
- Saymen F. Hakkı; Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay; Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Ankara 2020.
- Serozan, Rona; Manevi Tazminat İstemine Değişik Bir Yaklaşım, Haluk Tandoğan'ın Hatırasına Armağan, Ankara 1990.
- Süzek, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul 2021.
- Tandoğan, Haluk; Türk Mesuliyet Hukuku, İstanbul 2010.
- Turan Başara, Gamze; Kişiliğin İhlalinden Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat ile Haksız Kazancın İadesi, Ankara 2018.
- Ulusoy, Muharrem Emre; Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, Mart 2023.
- Urhanoğlu, İftar; Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih ile Sona Ermesi, Hacettepe HFD, 12(1), 2022, s. 85-121.
- Uysal, Cem; Ceza Hukukunda Suçsuzluk Karinesi Üzerine Bir İnceleme ve Lekelenmeme Hakkı, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2017.
- Uyumaz, Alper; Sorumluluk Hukukunda Kusur Kavramı ve Kusurun Tespitine İlişkin Bir Öneri, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIII, S. 1, 2023, s. 503-546.
- Ünver, Yener/Hakeri Hakan; Ceza Muhakemesi Hukuku, 14. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018.