

Olumsuz Sonuçlanan İş Görüşmesi Sürecinde İşverenin Dürüstlük Kuralı, İyi Niyet ve Güven İlkesine Aykırı Davranmasından Doğan Sorumluluğu

Öz

İş sözleşmelerinin kurulması aşamasında yaşanan iş görüşmesi sürecinde, işveren ve işçi adayının yapılması muhtemel olan iş sözleşmesinin içeriği, şartları, tarafların hak ve yükümlülükleri üzerinde görüşmeler yapmaktadırlar. Ancak, iş görüşmesi sürecinde işverene oranla ekonomik açıdan daha zayıf olan işçi aday, işveren tarafına göre daha fazla zarara uğrama ihtimaliyle karşı karşıya kalabilmektedir. Nitekim işçi aday zaman zaman iş görüşmesinin ilerleyiş şekline göre, işverenin yanıltıcı davranışlarına güvenerek mevcut işi ve özel hayatı ile ilgili hatalı kararlar vermek ve harcamalar yapmak durumunda kalabilmekte, bazı hallerde de kişilik haklarının ihlal edilmesi durumuyla karşılaşabilmektedir.

İş görüşmesi sürecinin başlamasıyla, işveren ve işçi adayının arasında güven ilkesine dayalı bir hukuki ilişkinin kurulduğu ve kurulan bu hukuki ilişki sonucunda da işveren ve işçi aday arasında

birbirlerine karşı özen gösterme olarak ifade edilebilecek davranış yükümlülüklerinin ortaya çıktığı kabul edilmektedir. İş görüşmesi sırasında işveren açısından ortaya çıkan bu davranış yükümlülükleri; iş sözleşmesinin yapılması veya şartlarının tespiti hususunda işçi adayının kararlarına etki edecek konularda aldatıcı davranışta bulunmamayı, işçi adayının kişisel verilerini korumayı, gerekli bilgileri işçi adayına vermeyi, hataya düşmemesi için onu uarmayı, işçi adayının kişilik ve malvarlığı değerlerine zarar vermemek/korumak için gerekli özeni göstermeyi ve ayrımcılık yapmamayı kapsamaktadır.

İş görüşmesi sürecinin başlamasıyla oluşan güven ilişkisinden doğan bu davranış yükümlülüklerine, kusurlu olarak aykırı davranan işveren, sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında işçi adayının maddi ve manevi zararlarının tazmini talepleri ve ilgili kanuni düzenlemelerde yer alan idari yaptırımlarla karşılaşabilecektir.

Anahtar Sözcükler:

İş görüşmesi, güven ilkesi, sözleşme öncesi sorumluluk.

Employer's Liability Arising from Behaviors Contrary to the Principle of Honesty, Good Faith and Trust in Job Interviews with Negative Results

Abstract

During the job interview process, which is a process experienced during the establishment

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

of employment contracts, the employer and the candidate employee negotiate on the content, terms and rights and obligations of the possible employment contract. However, during the job interview process, the candidate employee, who is economically weaker than the employer, may face the possibility of suffering more damage than the employer. Indeed, from time to time, depending on the progress of the job interviews, the candidate employee may have to make wrong decisions and make expenses regarding his/her current job and private life by relying on the misleading behavior of the employer and in some cases, he/she may encounter the violation of his/her personal rights.

It is accepted that a legal relationship based on the principle of trust is established between the employer and the candidate employee with the start of the job interview process and that as a result of this legal relationship, obligations of conduct that can be expressed as due care

towards each other arise between the employer and the candidate employee. These obligations of conduct that arise from the employer during job interviews; It includes not to act deceptively in matters that will affect the candidate's decisions regarding the conclusion of the employment contract or the determination of its terms, to protect the candidate's personal data, to provide the candidate with the necessary information, to warn him/her not to make mistakes, to show the necessary care to not harm/protect the candidate's personality and property values, and not to discriminate.

The employer who acts in violation of these behavioral obligations arising from the trust relationship formed with the start of the job interview process may face claims for compensation for the candidate's material and moral damages within the scope of pre-contractual liability and administrative sanctions included in the relevant legal regulations.

Keywords:

Job interview, trust principle, pre-contract responsibility.

Giriş

İş sözleşmelerinin kurulması aşamasında büyük önem taşıyan iş görüşmesi süreci, tarafların birbirlerini tanıdıkları, yeterliliklerini, kişisel özelliklerini gözlemledikleri ve öğrendikleri bir süreçtir. Bu süreç olumlu olarak sonuçlanabileceği gibi, olumsuz olarak da sonuçlanabilmektedir. Zira ne işverenin ne de işçi adayının iş görüşmesi sürecini olumlu olarak sonuçlandırma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak iş görüşmesi sürecinde, işçi adayının da işverenin de bu görüşmelerde iyi niyetle, dürüstlük kuralına uygun olarak hareket ederek, görüşmenin diğer tarafının herhangi bir zarar görmemesine özen göstermesi gerekmektedir. Aksi takdirde, iş görüşmesi sürecinin olumsuz sonuçlandığı hallerde, tarafların maddi manevi

zarar görmeleri ihtimali söz konusu olabilecektir.

İş görüşmesi sürecinde işveren ve işçi adayının dürüstlük kuralı ve güven ilkesine uygun davranma yükümlülüklerine, kusurlu olarak aykırı davranıp, görüşmenin başlamasıyla aralarında kurulmuş bulunan güven ilişkisini ihlal eden taraf, bundan doğan zarardan Türk Hukukunda özel olarak düzenlenmemiş olan ancak doktrin ve Yargıtay tarafından kabul edilmiş olan "sözleşmenin kurulmasından önceki kusurlu davranıştan doğan sorumluluk" kapsamında sorumlu olacaktır.

Çalışmamızda, iş görüşmesi sürecinde işverene oranla ekonomik açıdan daha zayıf olan işçi adayının, işverenin dürüstlük kuralı ve güven ilkesine uymayan davranışları sebebi ile farklı şekillerde zarara uğraması durumunda, talep edebileceği

hakları ve işverenin karşılaşılabileceği diğer yaptırımlar ele alınarak incelenmiştir. Öncelikle kavramsal açıklamalar yapıldıktan sonra, işverenin iş görüşmesi sürecinde dürüstlük kuralı ile güven ilkesine uyma yükümlülüğü ve buna aykırı davranmasından doğan sorumluluğu kısaca açıklanmıştır. Daha sonra, işverenin olumsuz sonuçlanan iş görüşmesinde dürüstlük kuralı ve güven ilkesine uyma yükümlülüğüne aykırı davranışı olarak değerlendirdiğimiz, “işverenin işçi adayının iş görüşmesi sürecinde sunmuş olduğu belgeleri Kişisel Verileri Koruma Kanunu kapsamında korumaması”, “işverenin işçi adayında iş görüşmesi sürecinde yaratılan olumlu beklentiye/güvene aykırı davranması” ve “işverenin iş görüşmesinde eşitlik ilkesine aykırı davranması” durumlarında, işçi adayınca yapılabilecek talepler ve işverenin karşılaşılabileceği idari yaptırımlar ele alınarak incelenmiştir.

I. İş Görüşmesi, Dürüstlük Kuralı, İyi Niyet ve Güven İlkesi Kavramları

A- İş Görüşmesi Kavramı

Bir işveren ile iş başvurusunda bulunan aday işçi arasında gerçekleşen ilk iletişim süreci olarak tanımlanabilecek olan “iş görüşmesi”, taraflar arasında sağlıklı bir iş ilişkisi kurulması açısından önemli bir role sahiptir. İş görüşmesi sürecinde, işveren, işçi adayının yeteneklerini, deneyimlerini ve kişisel özelliklerini değerlendirmeye çalışırken, işçi adayı da iş başvurusunda bulunduğu işyerinin kültürü ve işin gereklilikleri hakkında bilgi edinmektedir. İş görüşmesi uygulamada genellikle iş başvurusunda bulunan adayın işe uygunluğunun ve potansiyelinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir.

İş arayan işçi adaylarının genellikle başvuruları sonucu yapılan iş görüşmesi, çok önemli bir süreç olup, başvuran işçi adaylarının sahip oldukları yeteneklerini, deneyimlerini, kişisel özellikleri ile iletişim becerilerini işverene doğru bir şekilde

gösterebilmelerine imkân sağlamakta ve işverenin aday hakkında olumlu ya da olumsuz bir izlenim edinmesine hizmet etmektedir. İş görüşmesi öncesi, iş başvurusunda bulunan aday işçilerin kendilerinin hazırladığı ve işverene ilettiği oldukları özgeçmişleri ile doldurmuş oldukları işverence hazırlanmış olan iş formları, işverence değerlendirilerek iş görüşmesine bir zemin hazırlamaktadır.

Görüldüğü üzere, iş görüşmesi, kural olarak bir şekle tabi olmayan iş sözleşmelerinin kurulması aşamasında yaşanan bir süreçtir. İşveren ve işçi adayı hiç görüşme yapmaksızın bir anda bir iş sözleşmesi yapamayacakları için, iş görüşmesi sürecinde, yapılması muhtemel olan iş sözleşmenin içeriği, şartları, tarafların hak ve yükümlülükleri üzerinde görüşmeler ve değerlendirmeler yapmaktadırlar. İş görüşmesi sürecinde, işverenin işçi adayı hakkında karar verebilmesi için işçi adayı hakkında yeterli bilgiye sahip olması gereği kabul edilmekle birlikte, işverenin işçi adayı hakkında sınırsız bilgi edinme çabası, işçi adayının kişilik haklarıyla çatışabilecektir¹. Bu anlamda, iş görüşmesi sürecinde, işveren ve işçi adayı arasında tarafların beyanlarının yarattığı beklentiler sebebiyle, bir ilişkinin doğmuş olduğu da ifade edilebilecektir. Ancak iş görüşmesinin, kural olarak karşı tarafa sözleşmeyi yapma yükümlülüğü yüklemeyeceği de ifade edilebilecektir². Buna göre, iş görüşmesi sonucunda iş sözleşmesi imzalanabileceği gibi, iş görüşmesinin olumsuz sonuçlanması ve taraflar arasında herhangi bir sözleşme yapılmaması da mümkün olabilecektir.

B- Dürüstlük Kuralı ve İyi Niyet Kavramları

Dürüstlük kuralı, toplumdaki ilişkilerin ön-
görülebilirliğini ve sürdürülebilirliğini sağlayan;

1 Süzek Sarper/Başterzi, Süleyman; İş Hukuku, 24. Bası, İstanbul 2024, s. 323.

2 Yürekli, Sabahattin; İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo), İÜHFM C. LXXII, S. 2, (541-580), 2014, s. 555; Antalya, O. G.; Marmara Hukuk Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükmeler. V/1,1. Ankara 2019, s. 134.

toplum halinde yaşayan insanların toplumsal rollerinin iş bölümüne dayanarak farklılaşması durumunda, her role ilişkin olarak kişinin o rolde bulunan normal, makul ve orta zekâlı bir kişi gibi davranışları sergilemesinin beklenmesini anlatan bir kavramdır³. Dürüstlük kuralının uygulanması, birbiriyle hukuki ilişkide bulunan tarafların karşılıklı güven ilişkisi içerisinde birbirlerine karşı bir taahhüt altına girdiği varsayımına dayanmaktadır⁴. Bir başka anlatımla, dürüstlük kuralı, tarafların birbirine olan güven ilişkisi içerisinde haklarını kullanırken riayet etmeleri gereken kuralları belirlemektedir⁵. Bu anlamda dürüstlük kuralı, bireylerin davranışlarından dolayı sorumluluğunu belirleyen önemli bir ölçüttür⁶. Tarafların karşılıklı güven ilişkisi içerisinde birbirlerine karşı bir taahhüt altına girdiği varsayımı sadece sözleşmeden doğan ilişkilere değil, sözleşme öncesi ilişkilere de uygulanabilecektir⁷.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun⁸(TMK) 2 nci maddesi; "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır." hükmünü içermektedir. Hüküm kişilerin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uyması gerektiğine vurgu yapmıştır. Bu husus objektif iyi niyet/objektif özen yükümlülüğü olarak doktrinde ifade edilmektedir. Dürüst davranış kurallarının neler olduğu belirlenmemiş olmakla birlikte, aynı veya benzer durumlarda dürüst, namuslu, orta zekâlı ve makul bir insandan beklenen tavır ve davranışlar dürüst davranış olarak kabul edilebilecektir⁹.

Dürüstlük kuralları belirli bir davranışı gerektiren kuralları kapsayan ve kişilerin dışında oluşmuş ve toplumca benimsenmiş olan kurallardır¹⁰.

TMK'nın 2 nci maddesinin 2 nci fıkrası ise, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasının hukuk düzeyince korunmayacağı hükmünü içermektedir. Bu düzenleme ile hakkın kötüye kullanılması yasaklanmış ve kişi hakkını kullanırken dürüstlük kurallarına aykırı davranırsa veya kanunen korunan bir hakkını, kötüye kullanırsa bu durumda hukuken himaye edilmeyeceği açıkça ifade edilmiştir. Buna göre, eğer dürüstlük kuralına aykırı hareket edilmişse, hak kötüye kullanılmış sayılacak ve hak sahibinin karşı tarafa zarar verme kastı ile hareket etmiş olup olmaması sonucu değiştirmeyecektir¹¹.

Bir hakkın kötüye kullanılmasından söz edilebilmesi için, her şeyden önce ortada bir hakkın varlığı gerekmektedir. Hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmış olması ve hakkın kötüye kullanımının başkasını zarara uğratmış olması da, hakkın kötüye kullanıldığından söz edilebilmesinin diğer koşulları olacaktır. Hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak, kötüye kullanılması yasağı emredici bir hüküm olması ve kamu düzenini ilgilendirmesi sebebi ile taraflar ileri sürmese bile mahkemece resen dikkate alınacaktır. Hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasından dolayı bundan zarar gören kişi, uğradığı zararın önlenmesini, durdurulmasını veya tazmin edilmesini talep edebilecektir.

Hukuki işlemlerde tarafların birbirlerini koruyucu bir tutum içinde olmaları gerektiği düşüncesi dürüstlük kuralından çıkmaktadır¹². Zira dürüstlük kuralının, güven teorisine uygun olarak, hukuki işlemlerin yapılmasında da uygulanma imkânı bulunmaktadır. Dürüstlük kuralına göre, bir irade beyanının muhatabı olan kimse bu be-

3 Demirboğa Dursun Ali; Dürüstlük Kuralının İş Etiğine Etikisi, Gaziantep University Journal of Social Sciences, 17, 2018, Etik Özel Sayı, 25-33, s. 25.

4 Demirboğa, s. 26; Akyol, Şener; Medeni Hukukta Çelişki Yasağı, İstanbul 2007, s. 13.

5 Demirboğa, s. 26; Antalya, O. Gökhan/Topuz, Murat; Medeni Hukuk, İstanbul 2016, s. 355.

6 Demirboğa, s. 26

7 Akyol, s. 13; Demirboğa, s. 26.

8 RG. 08.12.2001 t. S: 24607.

9 Tekinay, Selahattin Sulhi Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş İlaveli 6.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992, s. 166, Ateş, Derya "Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları", TBB Dergisi, 2007, S. 72, s. 82; Umutlu, Hasan Hüseyin/Önder, Mehmet Fahrettin; İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş

Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı, Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 2020, Cilt: 2 Sayı: 2, 158 - 177, s.161; Demir Fevzi; Hukukun Temel Kavramları, İzmir 2014, s. 439.

10 Demirboğa, s. 27

11 Demir s. 441.

12 Serozan, Rona; Medeni Hukuk, 7. Baskı, İstanbul 2017, s. 279; Demirboğa, s. 27.

yana normal, makul, orta zekâlı bir kimsenin verebileceği anlamı vermek zorunda olacaktır¹³. Buna göre, normal ve orta zekâlı kişilerin sosyal gruplar içinde karşılıklı güven ve ahlaka dayalı davranışları sonunda ortaya çıkan toplum ve iş yaşamının gereklerine cevap veren kurallar bütünü olarak tanımlanan¹⁴ dürüstlük kuralı, iyi niyet kurallarından farklı bir niteliktedir¹⁵. Dürüstlük kuralı objektif bir nitelik taşımakta iken, iyi niyet kişinin iç durumunu dikkate aldığı için subjektif bir nitelik taşımaktadır¹⁶. Kelime anlamı olarak herhangi bir kimse veya konuda hiçbir kötü düşünce beslememe¹⁷ olarak tanımlanan iyi niyet, TMK'da yer almıştır. TMK iyi niyetin bir tanımını yapmamış ancak, 3 üncü maddesinde "Kanunun iyi niyete hukukî bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyi niyetin varlığıdır. Ancak, durumun gereklerine göre kendisinden beklenen özeni göstermeyen kimse iyi niyet iddiasında bulunamaz." hükmünü getirmiştir. Bu anlamda iyi niyet, somut olayda bir hakkın doğumuna engel olan bir unsurun varlığı veya hakkın doğumu için aranan unsurlardan birinin yokluğu durumunda, bilgisizlik veya yanlış bilginin kişide mazur görülebildiği bir hal olarak tanımlanabilecektir¹⁸.

Görüldüğü üzere, TMK. 3 üncü maddesinde iyi niyet iddiasının kabulü için ön koşul olarak kişinin kendisinden beklenen özeni göstermesini şart koşmuştur. İyi niyetin korunmasının temel sebebi, bireylerin hukuki ilişkilerde kendilerini güvende hissetmelerini sağlama amacıdır¹⁹.

Niyet kavramının; özel bir eylemin icrasına yönelik olarak, amaçlı, hedefli, şuurlu ve dinamik bir insanî davranışı ifade ettiği ve içgüdüsel davranışların

arkasında da bir takım kasıt veya itici motifler aranabileceği²⁰ düşünüldüğünde, TMK'nın "dürüst davranma" başlıklı 2 nci maddesinin de, madde içeriğinde doğrudan söz edilmese de iyi niyet kapsamında değerlendirileceği ifade edilebilecektir²¹.

C- Güven İlkesi Kavramı

Toplumsal hayatın birçok alanında karşımıza çıkan güven; "korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat"; "itimat durumunda karar verirken kişinin karşı tarafın davranışları hakkında iyimser beklentiler içine girmesi" veya "kişinin karşı taraftan gelecek davranışların kendisi için yararlı, olumlu en azından zararlı olmayacağı konusunda beklenti içinde olması, varsayması ve inanması" olarak tanımlanabilecektir²². Güven günlük hayatın ve çalışma hayatının vazgeçilmez bir unsurudur. Güvenin ortadan kalkması, yani bir başka ifade ile karşı tarafın dürüstlüğüne ve iyi niyetine duyulan inancın ortadan kalkması bireysel ve toplumsal ilişkilerin sürdürülmesini neredeyse ortadan kaldıracak bir durumdur.

Bir bireyin başka bir birey veya olayın sonucu hakkında sahip olduğu olumlu beklentiler bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturmaktadır. Zira, günlük hayatımızda kişilerin kurmuş oldukları ilişkilerde "risk alma" eğilimi, doğrudan aralarındaki güven ilişkisine dayalıdır. Belirsizlik halini azaltan güven ilişkisinin sağlam temeller üzerine kurulu olması, bireylerin risk alabilmeleri ihtimalini artırmaktadır²³.

Güven ilkesi ise, bir kimsenin dahil olduğu bir

13 Akyol, s. 33; Demirboğa, s. 28.

14 Demirboğa, s. 27.

15 Edis, S. Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, 4. Basıdan Tıpkı Basım, Ankara 1993 s. 299; Demirboğa, s. 27.

16 Çavdar, Pelin; Türk Hukukunda Dürüstlük ve İyi Niyet İlkelerinin Karşılığı Olarak İngiliz Hukukunda "Good Faith" İlkesi, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9 Sayı: 1, 163-186, s. 166.

17 <https://sozluk.gov.tr>, ET. 31.03.2025.

18 Demirboğa, s. 27.

19 Ercan, İsmail; Medeni Hukuk Giriş ve Başlangıç Hükümleri, İstanbul, 2012, s. 67.

20 Tanım ve ayrıntılı bilgi için bkz. Çetintaş, İbrahim; Niyet Kavramı Bağlamında Fiillerin Hakikat Değeri, Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi Yıl: 2014/1, Sayı: 32, s. 52-53.

21 Çetintaş, s. 53.

22 <https://sozluk.gov.tr>, 20.01.2025 ; Diğer tanımlar için bkz. BÖRÜ, Deniz/İslamoğlu, Güler/Birsel, Melek; Güven: Bir Anket Geliştirme Çalışması, Öneri Dergisi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yıl 2007, Cilt: 7 Sayı: 27, 49-59, s. 49.

23 Seçgin, Damla; Taksirli Suçlarda Güven İlkesi, Premium Sosyal Bilimler E-Dergisi, 21.10.2023, C: 7, S. 35, 1385-1399, s. 1386.

bireysel veya toplumsal ilişkide, kendisi dışındaki diğer kişilerin eylemlerinin gerektirmekte olduğu davranış nizamlarına bağlı kalacağına inanması ve bu doğrultuda hareket etmesi olarak anlaşılabilecektir²⁴. Bu anlamda, çok taraflı bir hukuki işlemde; kişinin kendisine zarar verecek istenmeyen bir neticenin meydana gelmemesi için, kendisinin göstereceği özen ve sorumluluğu, hukuki işlemin diğer tarafından beklemesi ve buna olan inancı doğrultusunda kendi edimini gerçekleştirmesi de güven ilkesi kapsamında olacaktır. Dürüstlük ilkesinin temelinde güven prensibi bulunmaktadır²⁵.

Güven ilkesinin sağlıklı işleyebilmesi için, nerede güven duyulması gerektiği nerede dikkatli olunması ve kontrolün ele alınması gerektiğini belirleyerek, güven ve kontrol dengesi kurmak gerekmektedir. Bu anlamda, kişiler iyi niyet kuralı gereğince ve öngörebildikleri ölçüde, karşılarındaki kişilerin olası olumsuz davranışlarını da hatalarını da dikkate almak durumundadırlar²⁶. Bu sebeple karşılarındaki kişinin fark edilebilecek derecede olan olumsuz davranışını, kişinin tecrübeleri ile fark edebilmesi doğrultusunda güven ilkesi sınırlanabilecektir. Ancak, kişilerin toplum içerisinde sürdürdükleri hayat ve sosyal yapı içerisinde, diğer bireylerin kurallara uygun hareket etmesine dair haklı beklentisi çerçevesinde her daim dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun hareket etmeleri beklenemeyecektir²⁷.

Güven ilkesi, TMK. m.2/1'de yer verilmiş olan dürüstlük kuralına dayanmakta²⁸ ve söz konusu düzenleme kanuni düzenlemelerin yetersiz kaldığı durumlarda haksızlığı düzeltici, kanundaki kuralları tamamlayıcı bir fonksiyonu yerine getirmektedir²⁹.

Güven ilkesi, kendisine güven duyulan kimse- nin, hukuk düzenince kendisinden beklenen dav-

rranışı ihlal etmesi durumunda, özen yükümlülü- ğünü ihlal edenin kendisi olduğunun ve meydana gelen zarardan dolayı sorumlu tutulmasının tes- pitinde büyük önem taşımaktadır³⁰.

II. İşverenin İş Görüşmesinde Dürüstlük Kuralı ile Güven İlkesine Uyuma Yükümlülüğü ve Aykırı Davranmasından Doğan Sorumluluğu

A- İşverenin İş Görüşmesinde Dürüstlük Kuralı ve Güven İlkesine Uyuma Yükümlülüğü

İşveren ve işçi adayı arasında bir iş sözleşme- sinin yapılması, işverenin ya da işçi adayının bir girişimine dayalı olabilecektir. Bu girişimler, ga- zetelerle ya da işyerine asılmak sureti ile yapılan duyurular, yazılı ya da sözlü olarak doğrudan doğ- ruya gerçekleştirilen başvurular, istihdam büro- larına yapılan başvurular veya günümüzde sıkça rastlandığı gibi internet üzerinden hizmet veren kariyer sitelerinden yapılan seçimler şeklinde or- taya çıkabilmektedir.

Bilindiği üzere, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanu- nu³¹(TBK) uyarınca, bir sözleşme; tarafların irade- lerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklama- larıyla kurulmakta ve irade açıklaması, açık veya örtülü olabilmektedir. Sözleşme yapmayı öneren kimse, kabul için bir süre belirledi ise, bu sürenin sona ermesine kadar önerisiyle bağlı olacaktır. Buna göre, kabul beyanı bu süre içinde kendisine ulaşmazsa; öneren, önerisiyle bağlılıktan kurtula- caktır. Kabul için süre belirlenmeksizin hazır olan bir kişiye yapılan öneri hemen kabul edilmezse; öneren, önerisiyle bağlılıktan kurtulacaktır. Ka- bul için süre belirlenmeksizin hazır olmayan bir

24 Bu yönde bkz. Altundere, N. Tıp Ceza Hukuku ve Güven İlkesi. Sağlık Hukuku Makaleleri, İstanbul 2012, s. 105-106.

25 Altundere, s. 106.

26 Seçgin, s. 1388.

27 Seçgin, s. 1388.

28 Yürekli, s. 542.

29 Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2010, s. 1084; Yürekli, s. 542.

30 Eren, s.1084; Yürekli, s. 542.

31 RG. 04.02.2011 t. S: 27836.

kişiye yapılan öneri ise, zamanında ve usulüne uygun olarak gönderilmiş bir yanıtın ulaşmasının beklenebileceği ana kadar, önereni bağlayacaktır (m.1,3,4).

İş ilânları ve aracılık etmek konusunda kurumlara verilen yetkiler ve iş görüşmesi için yapılan çağrı, tek başına bağlayıcı bir sözleşme yapma önerisi değil, sadece sözleşme görüşmesine girişmek konusunda yapılan bir davet niteliğini taşımaktadır³². Aynı şekilde aday işçiler tarafından yapılan başvurular da aynı nitelikte sayılacaktır.

İşveren ve işçi aday, bir iş sözleşmesinin yapılmasına ya da yapılmamasına yönelik kararlarını, iş görüşmesinde sunulan yazılı belgeler ve sözlü açıklamalara dayanarak vermektedirler. Bu anlamda işveren, aday işçiden önceki işverenlerden alınan çalışma belgelerini, yeterlilik söz konusu olan durumlarda bunlara ilişkin belgeleri ve sağlık raporu isteyebileceği gibi, aday işçi de işveren ve işyerine ilişkin bilgileri işverenden talep edebilecektir³³.

Görüldüğü üzere, iş sözleşmelerinin kurulması öncesindeki iş görüşmesi aşaması, kurulması olan iş sözleşmesinin her iki tarafı için de büyük önem taşımaktadır. Zira her iki taraf da bu iş görüşmesinin ilerleyiş şekline göre, kendi iş ve özel hayatları açısından çok önemli ve sonradan geri dönülmesi zor kararlar verebileceklerdir.

İş görüşmesinde işverene oranla ekonomik açıdan daha zayıf olan işçi adayının, iş görüşmesinin ilerleyiş şekline göre iş ve özel hayatı açısından çok önemli ve sonradan geri dönülmesi zor kararlar vermesi durumunda, işveren tarafına göre daha fazla zarara uğrama ihtimali olduğu ifade edilebilecektir. Yine bunun gibi, işverenin iş görüşmesi sürecinde işçi aday hakkında elde ettiği tüm kişisel verileri kontrolsüz kullanması ve korumaması durumu da işçi aday açısından ayrı bir risk unsurudur. Bütün bunlar iş görüşmesi süreci-

nin ve işverenin iş görüşmesi sürecinde dürüstlük kuralı ile güven ilkesine aykırı davranmamasının ne derece önemli olduğunu göstermektedir.

İşveren ve işçi aday iş görüşmesine başladıktan sonra, sözleşmenin içeriğini, şartlarını, tarafların hak ve yükümlülüklerini değerlendirirler. Bu anlamda iş görüşmesi sürecinin başlamasıyla işveren ve işçi adayının arasında güven ilkesine dayalı hukuki bir ilişkinin³⁴ kurulduğu kabul edilmektedir³⁵.

Kurulan bu hukuki ilişki sonucunda da, işveren ve işçi aday arasında birbirlerine karşı özen göstermenin bir sonucu olarak davranış yükümlülüklerinin³⁶ ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bu yükümlülükler taraflar arasında oluşacak güven ilkesinin temelini teşkil etmektedir. Davranış yükümlülüklerinin dayanağı, dürüstlük kuralıdır³⁷. Zira, bir borç ilişkisinde, taraflar arasında güvene dayanan bir ilişki meydana geldiğinden, bu borç ilişkisinin hukuki dayanağı TMK. m.2'de yer verilen dürüstlük kuralı ve onun görünüm şekli olan güven ilkesi olacaktır³⁸. Buna göre, iş görüşmesi sırasında işverenin de, işçi adayının da dürüstlük kuralına uygun davranmaları gerekmektedir³⁹.

İş görüşmesi sırasında işverenin dürüstlük kuralına ve güven ilkesine uyma yükümlülüğü, "iş sözleşmesinin yapılması veya şartlarının tespiti hususunda işçi adayının kararlarına etki edecek konularda aldatıcı davranışta bulunmamayı, gerekli bilgileri işçi adayına vermeyi ve işçi adayını

32 Yürekli, s. 542.

33 Süzek/Başterzi, s. 324; Eyrenci, Öner; İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s. 239.

34 "İş görüşmesinin başlaması ile iş sahibi ve işçi aday arasında edim yükümlülüklerinden bağımsız bir borç ilişkisi doğduğu kabul edilecektir." Süzek/Başterzi, s. 324.

35 Tunçomağ, Kenan; Türk Borçlar Hukuku Cilt: 1 Genel Hükümler Ankara 1976, s. 212; Yürekli, s. 545.

36 Serozan Rona: "Culpa in Contrahendo", "Akdin Müspet İhlali" ve "Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme" Kurumlarının Ortak Temeli, Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi, İstanbul Üniversitesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, 1968, s. 117 vd.; Eyrenci, s. 241-242; Yılmaz, Hamdi; Sözleşme Görüşmelerinde Kusur "Culpa in Contrahendo" ve Sorumluluğun Hukuksal Niteliğinde Yeni Görüşler, Yargıtay Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 3, Temmuz 1985, s. 234. Yılmaz, s. 234.

37 Yılmaz, s. 234; Yürekli, s. 542.

38 Antalya, s. 135.

39 Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2009 s. 68; Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin İş Hukuku, Ankara 2011, s. 454.

hataya düşmemesi için uyarmayı"⁴⁰, "işçi adayının kişilik ve malvarlığı değerlerine zarar vermemek/korumak için gerekli özeni göstermeyi", "işçi adayının kişisel verilerini korumayı" ve "ayrımcılık yapmamayı" kapsamaktadır. İş sözleşmesinin, iş görüşmesi sürecinin sonucunda yapılıp yapılmaması, işverenin dürüstlük kuralına ve güven ilkesine uygun davranması yükümlülüğünü değiştirmemektedir⁴¹.

B- İşverenin İş Görüşmesinde Dürüstlük Kuralı ve Güven İlkesine Uyma Yükümlülüğüne Aykırı Davranmasından Doğan Sorumluluğu

İş görüşmesi sürecinde işveren ve işçi adayının dürüstlük kuralı ve güven ilkesine uygun davranmaları yükümlülüklerine kusurlu olarak aykırı davranıp, görüşmesinin başlamasıyla aralarında kurulmuş bulunan güven ilişkisini ihlal eden taraf, bundan doğan zarardan sorumlu olacaktır⁴². Bu sorumluluğun kaynağını haksız fiil, sözleşme ve sebepsiz zenginleşme ile tam olarak açıklamak kanuni düzenlemeler dikkate alındığında mümkün olamayacağından, doktrinde özü ve niteliği farklı yeni bir sorumluluk türü kabul edilmiş ve buna sözleşme görüşmesi aşamasında henüz taraflar arasında bir sözleşme kurulmamış olması sebebi ile "sözleşmenin kurulmasından önceki kusurlu davranıştan doğan sorumluluk" adı verilmiştir⁴³. Latince "culpa in contrahendo" adı verilen ve Türk Hukuku'nda özel olarak düzenlenmemiş⁴⁴ olan sözleşme görüşmesi esnasındaki kusurdan doğan sorumluluğu Yargıtay da "sözleşme öncesi sorumluluk" olarak nitelendirmektedir⁴⁵.

Sözleşme öncesi sorumluluğun kaynağına iliş-

kin bizim de katıldığımız hakim olan görüş⁴⁶, sözleşme ilişkisi görüşüdür⁴⁷. Bu görüşe göre, "sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk, niteliği gereği sözleşme sorumluluğu veya sözleşme sorumluluğu benzeri bir sorumluktur. Zira, sözleşme görüşmesinin başlamasıyla görüşenler arasında sözleşme benzeri bir güven ilişkisi doğmaktadır. Görüşülmeye başlanan sözleşme daha sonra ister kurulsun ister kurulmasın, ister geçerli ister geçersiz olsun bu ilişki görüşmelere katılan taraflara birbirine özen gösterme, birbirini aydınlatma ve koruma yükümleri yüklemektedir. Bir başka ifade ile, sözleşme görüşmesinin fiilen başladığı anda görüşmeciler arasında yüksek düzeyde bir özen ve koruma yükümlülüğü doğmaktadır. Bu yükümlülüklerin ihlali, aynen sözleşmeden doğan bir yükümlülüğün ihlali gibi sözleşme sorumluluğuna neden olmaktadır⁴⁸. Buradaki durum mevcut bir hukuki ilişkiye aykırılık söz konusu olduğu için, sözleşme ilişkisine çok benzemektedir⁴⁹. Yargıtay da sözleşme ilişkisi görüşüne katılmaktadır⁵⁰.

Sözleşme ilişkisi görüşüne göre, taraflar daha sözleşme kurulmadan karşılıklı özen gösterme yükümlülükleri içeren bir sözleşme benzeri hukuki ilişki içerisinde bulunduklarından, taraflardan biri, kişi ve mal varlığına sözleşme görüşmesi safhasında özensizliği yüzünden bir zarar vermesi durumunda, sözleşme hukukuna göre giderim borçlusu olacaktır⁵¹. Bu anlamda, güven ilişkisinin ihlaline en azından kıyas yoluyla sözleşme sorumluluğuna⁵² ve sözleşmelerin ihlaline⁵³ ilişkin hükümlerin uygulanacağı ileri sürülmüştür⁵⁴. Kusuru

40 Yürekli, s. 549.

41 Eren, s. 1090; Yürekli, s. 550.

42 Eren, s. 1084; Yılmaz, s. 234; Yürekli, s. 542.

43 Bkz. Eren, s. 1084; Süzek/Başterzi, s. 325; Tunçomağ, s. 212; Yalman Süleyman, Türk-İsviçre Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk, Ankara 2006, 37 vd.; Yürekli, s. 543.

44 Antalya, s. 135; Serozan, 110; Yürekli, s. 560.

45 Yarg. 19. HD. 01.12.2005 t., E. 2005/2865, K. 2005/11959, Lexpera.

46 Sözleşme Öncesi Sorumluluğun (Culpa in Contrahendo'nun) Hukuki niteliğine ilişkin ayrıntılı bilgi ve farklı görüşler için bkz. Yürekli, s. 544 vd.; Eren, 1085, dn. 443; Antalya, s. 136.

47 Yürekli, s. 546; Tunçomağ, s. 212; Eren, s. 1086, dn. 445; Süzek/Başterzi, s. 325; Ulsan, İlhan: Culpa in Contrahendo Üstüne, Prof. Dr. Ümit Yaşar Doğanay Anısına Armağan, İstanbul 1982, s. 305; Yalman, s. 83.

48 Tunçomağ s. 212; Eren, s. 1086, dn. 445; Süzek/Başterzi, s. 325; Ulsan, s. 305.

49 Tunçomağ, s. 212.

50 YHGK., 01.12.2010, E. 2010/13-593, K. 2010/623, Lexpera.

51 Serozan, s. 111, dn. 9; Eyrenci, s. 241, dn. 5.

52 Bak. Eren, s. 1086, dn. 445.

53 Süzek/Başterzi, s. 325.

54 Oğuzman/Öz, s. 36, 324. YALMAN, s. 83.

ile sözleşme kurulmadan karşılıklı özen gösterme yükümlülükleri getiren bu ilişkiyi ihlal eden, yükümlülükleri riayet etmeyen tarafın davranışı, mevcut bir ilişkinin ihlali olması dolayısıyla borca aykırılık esasına tabi tutulmaktadır⁵⁵.

Sözleşme öncesi sorumluluğun söz konusu olabilmesi için, öncelikle taraflar arasında sözleşme görüşmesi sürecinde birbirlerine karşı özen gösterme olarak ifade edilen davranış yükümlülüklerine, kusurlu olarak aykırı davranılmış olması gerekecektir. Şayet bu aykırı davranış karşı tarafa zarar vermişse ve bu davranış ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağı varsa sözleşme öncesi sorumluluk söz konusu olacaktır⁵⁶.

Sözleşme öncesi sorumluluğun kaynağına ilişkin olarak sözleşme ilişkisi görüşü kabul edildiğinde, sözleşme görüşmesi sırasında taraflardan biri koruma yükümlülüğünü kusurlu davranışıyla ihlal ederse, diğer tarafın uğradığı zarar haksız fiil hükümlerine göre değil, TBK.m.112 vd. sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre tazmin edilecektir⁵⁷. Doktrinde bu durumda TBK.m.112'nin yanı sıra TBK.m.116 ve 146'nın da uygulanacağı⁵⁸, bu şekilde zarara sebep olan tarafın kusursuzluğunu ispat zorunda kalacağı ve yardımcı kişinin verdiği zararı tazminden gerekli özenin gösterildiğini ispat ederek kurtulamayacağı ifade edilmiştir⁵⁹. Yani bir başka ifade ile ispat yükü, sorumluluktan kurtulmak isteyen tarafa ait olacak, zamanaşımı süresi de, zarar veren davranıştan itibaren 10 yıl olacaktır⁶⁰.

Yukarıda belirtilen hükümler çerçevesinde, işveren ve işçi adayları arasında sözleşme görüşmesine başlamakla oluşan güven ilişkisine, dürüstlük ilkesinden doğan davranış yükümlülüklerine, işverenin kusurlu olarak aykırı davranması⁶¹ durumunda, sözleşme öncesi sorumluluk kapsamın-

da işçi adayının zararlarının tazmini söz konusu olabilecektir⁶². İşverenin iş görüşmesi sürecinde, dürüstlük kuralı ile güven ilkesine uygun hareket edip etmediğinin tespitinin kesin kurallara tabi tutulması güç olacağından, işverenin iş görüşmesi sürecinde olası davranışlarının dürüstlük kuralı ile güven ilkesine uygun olup olmadığının, davranış yükümlülüklerine aykırılık teşkil edip etmediğinin her olayın kendi özellikleri göz önüne alınarak değerlendirmesi yerinde olacaktır.

III. İşverenin Olumsuz Sonuçlanan İş Görüşmesinde Dürüstlük Kuralı ve Güven İlkesine Uyma Yükümlülüğüne Aykırı Davranmasının Sonuçları

A- Genel Olarak

İşveren ve işçi adayları arasında yürütülen iş görüşmesinin olumlu sonuçlanması durumunda taraflar arasında iş sözleşmesi imzalanacak ve iş ilişkisi kurulmuş sayılacaktır. Ancak taraflar arasında sürdürülen iş görüşmesi sürecinin olumsuz sonuçlanması durumunda, her ne kadar taraflar bu süreci olumlu olarak sonuçlandırma yükümlülüğü altında bulunmasalar da, görüşmeler sürecinde dürüstlük kuralı ve güven ilkesine aykırı bir durum söz konusu olmuş ise, bunun hukuki sonuçları olacağına bir şüphe bulunmamaktadır. Nitekim yukarıda da açıklandığı üzere, taraflar kusurlu hareketlerinden dolayı sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında sorumlu olacaklardır.

Çalışmamız kapsamında düşünüldüğünde, iş görüşmesi aşamasında işverenin işçi adayına; aralarında dürüstlük kuralı gereğince kurulmuş bulunan güven ilişkisini ihlal etmesi veya dürüstlük kuralına aykırı davranması sonucu bir zarar

55 Oğuzman/Öz, s. 324; Yürekli, s. 546.

56 Ayrıntılı bilgi için bkz. Yürekli, s. 548 vd.; Antalya, s. 135.

57 Antalya, s. 135; Oğuzman/Öz, s. 324, Yürekli, s. 546.

58 Eren, s. 1087; Tunçomağ, s. 213; Yürekli, s. 547.

59 Oğuzman/Öz, s. 324; Yürekli, s. 546.

60 Oğuzman/Öz, s. 324; Yürekli, s. 546.

61 Buradaki sorumluluk dürüstlük kuralı (TMK. m. 2) gereğince ortaya çıkan güven ilişkisinin ihlali sonucu meydana gelen sorumluluktur. Eren, s. 1083.

62 Yarg. 19. HD., 28.4.2005 t., E. 2005/1932, K. 2005/4790.

vermesi durumunda, işveren, sözleşme öncesi sorumluluk ve ilgili kanuni düzenlemeler kapsamında vermiş olduğu bu zarardan sorumlu olacaktır. Zira yukarıda açıklandığı üzere, işçi adayı ve işverenin arasında iş görüşmesinin başlaması ile ve hatta görüşme öncesinde birbirleri ile sosyal temas kurulduğunda TMK m. 2'deki dürüstlük kuralından doğan bir güven ilişkisi ve bu güvenden doğan karşılıklı koruma yükümlülüğünün doğduğu kabul edilmektedir⁶³.

İşçi adayının olumsuz sonuçlanan iş görüşmesinde karşılaşılabileceği istenmeyen durumlar farklılık gösterebilmektedir. Nitekim kimi işçi adayı, bu süreç sonucunda iş görüşmesinde sunmuş olduğu kişisel verilerinin yer aldığı belgelerin işverence korunmaması durumu ile karşılaşabilmekte; kimi işçi adayı, işverenin iş görüşmesinde yaratılan olumlu beklentiye/güvene aykırı davranılması sebebi ile zarar görebilmekte; kimi işçi adayı ise, işverenin ayrımcı tutumu sebebi ile işe alınmayabilmektedir. İşveren tüm bu durumlarda, iş görüşmesinde dürüstlük kuralı ve güven ilkesine uyma yükümlülüğüne uymaması sebebi ile olası zararlardan sorumlu olacak ve ilgili kanuni düzenlemelerde yer alan farklı yaptırımlarla karşı karşıya kalabilecektir.

B- İşverenin İşçi Adayının İş Görüşmesi Sürecinde Sunmuş Olduğu Belgeleri Kişisel Verileri Koruma Kanunu Kapsamında Korunmaması ve Sonuçları

1. İşverenin İşçi Adayının İş Görüşmesi Sürecinde Sunmuş Olduğu Belgeleri Kişisel Verileri Koruma Kanunu Kapsamında Korunmaması

İş görüşmesi sürecinde, işverenin aday işçiyi tanıma ve onun söz konusu pozisyona uygun olup olmadığını değerlendirme amacı, kişisel veri işle-

me faaliyetini zorunlu kılabilir. Ancak bu durumun aday işçinin kişisel verilerinin ihlal edilmesine imkan vermemesi gerekmektedir. Aday işçinin kişisel verileri, aday işçiye ilişkin veya onunla ilişkilendirilebilen özel ya da mesleki yaşamına dair tüm bilgi, işaret ve notları ifade etmektedir.⁶⁴ Bir bilginin aday işçi ile ilişkilendirilebilir olması, bir ya da daha fazla belge veya dosyadaki verilerin bir araya getirilerek aday işçinin kimliğinin tespit edilebilmesi anlamına gelmektedir⁶⁵.

İşverenin aday işçiyi tanıma ve onun söz konusu pozisyona uygun olup olmadığını değerlendirme amacı ile iş görüşmesinde işçi adayının kişisel verilerini işleme faaliyeti uygun görülse de, doktrinde de yerinde olarak ifade edildiği üzere, işe başvuran adayın kişisel verilerinin işlenmesinde ölçülülük ilkesine uyulması da önem taşımaktadır⁶⁶. Bir başka anlatımla, işverenin iş sözleşmesinin kurulması aşamasında gerekli olan ve aynı zamanda sözleşmenin yerine getirilmesi için gerekli olan verileri elde etmesi ve işlemesi durumunda, işçi adayının kişilik haklarının en az düzeyde zedelenmesi için çaba göstermesi gerekmektedir⁶⁷. Bu anlamda işveren, sadece aday işçinin başvurduğu iş için uygun nitelik ve yeteneklere sahip olup olmadığını değerlendirmek amacıyla bilgi toplayabilecek, belirli, açık ve yalnızca meşru amaçlar için bunları işleyebilecek, işlendikleri amaç için gereken süre kadar bu verileri saklayabilecektir⁶⁸.

Buna göre, iş görüşmesi sürecinde işveren, işçi adayının kişisel verilerini ölçülülük ilkesi çerçevesinde, hukuka uygun bir şekilde toplamak, top-

63 Nomer, Haluk Nami, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Bası, İstanbul 2021, s. 459-460; Tunçomağ, s. 213; Yıldırım, Emine; Culpa in Contrahendo Sorumluluğu ve Menfi Zarar İlişkisi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi HFD. C: 3 S: 1, Y: 2025, s. 61.

64 Okur, Z.; Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı. Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2011, 368-408, s. 370; KAYA, Tuğçe; İş Görüşmeleri Sürecinde İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C: 4, S: 2, s. 35; Demir Kübra; İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi ve İşverenin Sorumluluğu AkdHFD Aralık 2022, C. 12, S. 2, s. 1075-1090, s. 1082.

65 Gürsel, İlke; İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara 2016, s. 52; KAYA, s. 35.

66 Demir s.1082; Çatalkaya, Deniz Ugan; İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul 2019, s. 313, Sevimli, Ahmet K. İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006, s. 158.

67 Demir s. 1082.

68 Çatalkaya, s. 313, Sevimli, s. 158; Demir s. 1082.

lanılan kişisel verilerin doğru ve işçi adayının işe girme amacını tespiti elverişli ve oranlı olmasına dikkat etmek, yalnızca gerektiği ölçüde işlemek ve güvenli bir şekilde depolamakla yükümlü olacaktır⁶⁹.

İş görüşmesi esnasında, işçi adayının işverene sunmuş olduğu başvuru belgelerinin, işveren tarafından 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu⁷⁰(KVKK) çerçevesinde kullanılması ve korunması gerekmektedir. Çalışma belgeleri, sertifikalar, öz geçmiş gibi aday işçinin mülkiyetinde olan ve işverene sadece aday seçimi amacı ile teslim edilmiş olan evrak, işverence en iyi bir biçimde saklanmalı ve özenle kullanılmalıdır. Zira işçi adayının kişisel verilerinin korunması doğrultusunda, işveren ile adayın menfaatlerinin dengelenmesi gerekmektedir⁷¹. Bu aşamada, iş görüşmesine başlamaları ile kurulmuş bulunan güven ilişkisinin⁷², taraflara yüklemiş olduğu özen gösterme yükümlülüğü söz konusu olacaktır. Sözleşme öncesi özen gösterme yükümlülüğü; belirtildiği üzere, karşı tarafın kişiliğinin ve malvarlığının korunması gibi yükümlülükleri de içermektedir⁷³. Bu kapsamda, işverence hazırlanmış ve aday işçiden doldurması istenmiş sorular içeren evraklar, işveren tarafından istenen tıbbi muayene raporları, yetenek testleri, kendisine uygulanan test sonuçları ve grafolojik raporlar gibi işverenin mülkiyetinde bulunan aday işçi ile ilgili tüm belgelerin, aday işçi tarafından hazırlanmış olan başvuru belgeleri ile birlikte yetkili olmayan kişilerin eline geçmemesi için kapalı olarak saklanması gerekmektedir.

İşveren tarafından işçi adayından talep edilmiş bulunan ve KVKK. m.3/1-d uyarınca kişisel veri olarak kabul edilen sağlık raporlarına ilişkin olarak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da m.15/5 ile bir düzenleme getirerek, sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgilerinin gizli

tutulacağı esasını getirmiştir. Bu yükümlülüğün, işverence işçi adayından talep edilecek sağlık raporu hakkında da geçerli olacağına şüphe bulunmamaktadır.

İş görüşmesi sonucunda şayet iş sözleşmesi yapılmamışsa, aday işçinin mülkiyetindeki belgeler, yani başvuru yazısı dışındaki işçi tarafından verilen tüm evrak, yine kendisine geri verilmelidir. Buna karşın aday işçi, işverenin mülkiyetinde bulunan belgeleri kişiliği hakkında bilgiler içerse bile işverenden talep edemeyecek ancak, iş sözleşmesi yapılmaması durumunda, kişilik alanına ilişkin bilgilerin verilmesini ve saklanmasını sadece aday seçimi süresi ile sınırlı olarak kabul etmiş olması sebebi ile kişiliğinin korunması açısından sözü geçen belgelerin ortadan kaldırılmasını istemek hakkına sahip olacaktır. Bir başka anlatımla, iş görüşmesi sırasında, işverenin edindiği tüm şahsi belgelerin, iş görüşmesinin olumlu sonuçlanmaması halinde silinmesi, yok edilmesi veya belgelerin işçi adayına geri verilmesi gerektiği ifade edilebilecektir⁷⁴. Zira kişisel verilerin, amaç gerektirdiğinden daha uzun süre tutulmaması esas gereği bu belgeler uzun süre saklanamayacaktır⁷⁵.

İşverenin dürüstlük kuralı ve güven ilkesinden doğan sözleşme öncesi özen yükümlülüğüne aykırı davranarak, iş görüşmesi sürecinde, işçi adayının kendisine sunmuş olduğu başvuru belgelerini KVKK çerçevesinde kullanmaması ve korumaması veya duruma göre yok etmemesi halinde işverenin iş görüşmesinde dürüstlük kuralı ve güven ilkesine aykırı davranmasından söz edilebilecektir.

2. İşverenin İşçi Adayının İş Görüşmesi Sürecinde Sunmuş Olduğu Belgeleri Kişisel Verileri Koruma Kanunu Kapsamında Korumamasının Sonuçları

İş hukuku açısından tarafların kişisel verileri kişilik hakkı kapsamında değerlendirilmekte ve bu veriler özel hayatın gizliliği kapsamında ele

69 Çatalkaya, s. 313; Demir s. 1082

70 RG. 07.04.2016, S: 29677.

71 Kaya, s. 37.

72 Antalya, s. 176

73 Antalya, s. 180; Kaya, s. 37-38.

74 Uncular, S.; İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2018, s.78; KAYA, s. 39.

75 Kaya, s. 39.

alınmaktadır⁷⁶. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin en temel düzenleme bilindiği üzere, Anayasamızın özel hayatın gizliliğini düzenleyen 20/3 üncü hükmünde yer almaktadır. Buna göre, herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahip olup, bu hak; kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsamaktadır. Bununla birlikte kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilecektir. TBK'nın 419 üncü maddesi uyarınca da işveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkinlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilecektir. İK. da 75 inci maddesinin birinci fıkrasında, işverenin çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenleyeceğini, bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorunda olduğunu belirttiikten sonra, ikinci fıkrasında da işverenin, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralı ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlü olduğunu belirtmiştir.

Bu anlamda, İK.m.75 in içeriğine bakıldığında, işverenin iş sözleşmesi yapılması aşamasında işçinin kişisel verilerin işlenmesi için işçinin açık rızasının aranmayacağı ifade edilebilecektir. Nitekim KVKK'nın "kişisel verilerin işlenme şartları" başlıklı 5/2-c maddesinde de ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesinin mümkün olduğu haller arasında "bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması" durumu be-

lirilmektedir⁷⁷.

İşçinin kişisel verilerin kişilik hakkının bir parçası olarak kabul edilmesi nedeniyle, işçinin kişisel verilerinin korunması da işverenin sözleşme öncesi gözetim borcunun kapsamında olacaktır⁷⁸. Buna göre, iş görüşmesi sürecinde de işverenin, işçi adayının kimlik bilgileri, mesleği, medeni durumu, doğum tarihi, tabiiyeti, sağlık raporu, mahkûmiyet durumu, e-posta yazışmaları, ırkı gibi kişisel verilerini güven ilkesinden doğan özen yükümlülüğü kapsamında koruması gerekmektedir.

İşverenin iş görüşmesi sırasında işçi adayından temin etmiş olduğu ve işlediği kişisel bilgileri koruma yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda, KVKK ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu⁷⁹(TCK) kapsamında sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

KVKK'nın 3/1-ı maddesi uyarınca, veri sorumlusu, kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiyi ifade etmektedir. Tanımdan da görüldüğü üzere, iş görüşmesinde veri sorumlusu işveren olacaktır. Buna göre, veri sorumlusu olarak işverenin veri güvenliğini sağlama ve işçi adayını bu konuda bilgilendirmesi yükümlülüğü söz konusu olacaktır. İşçi adayı kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlendiği düşüncesinde ise, KVKK'nın 13 üncü maddesi uyarınca, KVKK'nın uygulanmasıyla ilgili taleplerini yazılı olarak işverene iletebilecektir. İşveren işçi adayının başvurusunda yer alan taleplerini, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde cevaplandırmakla yükümlüdür. İşveren işçi adayı tarafından kendisine yapılmış bulunan başvuruyu reddeder, yetersiz bir cevap verir ya da süresinde başvuruya cevap vermez ise, işçi adayı işverenin cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz ve herhâlde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde Kişisel Verileri Koruma Kuruluna şikâyetle bulunabilecek-

76 Gürsel, İlke; "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkilerine Etkileri", Legal İSGHD, S. 50 (2016), s. 765; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, İstanbul 2023, s. 381.

77 Gürsel s. 244.

78 Kaya, s. 36.

79 RG. 12.10.2004 t., S: 25611.

tir. Görüldüğü üzere, işçi adayının önce işverene başvurma zorunluluğu, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na yapılacak şikâyetten önce tüketilmesi gereken bir aşamadır⁸⁰. KVKK 18/1 inci maddesinde de kişisel verilerin güvenliğine ilişkin yükümlülüğün ihlalinde söz konusu olacak idari para cezalarını düzenlemektedir. Buna göre, işverenin, işçi adayına işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabilirliğini, kişisel veri toplamının yöntemini ve hukuki sebebini açıklaması; veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmemesi ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından verilen kararları yerine getirmemesi durumunda ciddi idari para cezaları ile karşılaşması söz konusu olabilecektir.

Diğer yandan, yine KVKK'nın 17 nci maddesinde belirtildiği üzere, kişisel verilere ilişkin suçlar bakımından TCK'nın 135-140 ıncı madde hükümleri de uygulanabilmektedir. Buna göre işveren; işçi adayının kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi durumunda⁸¹ bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası (m.135/1); işçi adayının kişisel verilerinin, hukuka aykırı olarak bir başkasına verilmesi, yayılması veya ele geçirilmesi durumunda, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası (m.136/1) ile karşılaşabilmektedir. Bunun dışında KVKK'nın 14 üncü maddesi uyarınca, işçi adayının kişisel verilerinin, hukuka aykırı olarak işlenmesi sonucu bir zarar doğdu ise, kişilik hakları ihlal edilen işçi adayı işverenden, genel hükümlere göre aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmış olan maddi ve manevi tazminat taleplerinde bulunabilmektedir⁸².

C- İşverenin İşçi Adayında İş Görüşmesi Sürecinde Yaratılan Olumlu Beklentiye/ Güvene Aykırı Davranması ve Sonuçları

1. İşverenin İşçi Adayında İş Görüşmesi Sürecinde Yaratılan Olumlu Beklentiye/ Güvene Aykırı Davranması

İşveren ile işçi adayı arasında yürütülen iş görüşmesi sürecinde, görüşmeler ilerledikçe görüşme taraflarında hayatın olağan akışı kapsamında bazı beklentilerin oluşabileceği açıktır. Böyle bir durum, görüşmesinin her iki tarafı için de söz konusu olabilecektir. Nitekim, işçiye çok ihtiyacı olan bir işveren görüşmeler ilerledikçe görüşmesinin olumlu gittiği ve işçi adayı ile iş sözleşmesi imzalayacağına ilişkin bir kanıya varabileceği gibi, işçi adayı da işverenin görüşmeler esnasında söyledikleri ve davranışları sonucu kendisinin işe alınacağı yönünde bir beklentiye sahip olabilecektir. Bu anlamda görüşmelerde işverenin işçi adayına başvurduğu işe alınma ihtimalinin yüksek olduğunu söylemesi, kendisinin gerçekten yüksek bir şansa sahip bulunduğunu ifade etmesi, işçi açısından işe alınacağına yönelik haklı bir beklenti yaratabilecektir. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde de, işçi adayının bu görüşmelere güvenerek mevcut işinden ayrılması, iktisadını değiştirmesi gibi önemli kararlar vermesi ve uygulaması söz konusu olabilecektir. Bu sebeple iş görüşmesi sırasında, işverenin yanıltıcı davranışlarda bulunmaması, işçi adayınca yanlış anlaşılacak, işçi adayında yanlış beklentiler oluşturabilecek ifade ve davranışlardan kaçınması büyük önem taşımaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, iş görüşmesi sürecinde, işveren işçi adayına açıklanması gereken hususları açıklamak, doğru bilgi vermek, her açıdan gereken dikkati ve özeni göstermekle yükümlüdür⁸³. Bunun gibi, iş görüşmesi sürecinde işverenin, işçi adayının çıkarlarına özen gösterme,

80 Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 393.

81 "Kişisel verinin, kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin olması durumunda birinci fıkra uyarınca verilecek ceza yarı oranında artırılır." TCK. m. 135/2.

82 Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 393; İşçinin kişisel verilerinin korunması hakkında ayrıca bkz. Caniklioglu, Nurşen: Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 19-21 Nisan 2018 İstanbul, s. 243-317; Manav, Eda; "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması" Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 19, Sayı 2, 2015, 95-136, s. 103 vd.

83 Oğuzman/Öz, s. 404; Tandoğan, Haluk, Türk Mesuliyet Hukuku, (1961 Yılı Birinci Basıdan Tıpkı Bası), İstanbul 2010, s. 403; Yıldırım, s. 62.

öngörülen iş sözleşmenin yapılmasına ket vuran ya da işçi adayının amacını zarara uğratabilecek olayları bildirme ve karşılaşılabileceği olası zararları engelleme yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bu yükümlülükler, işçi adayının güvenini sarsmamayı, iş sözleşmesinin imzalanmayacağını bildiği halde işçi adayında umut uyandırmamayı da içermektedir⁸⁴. Aksi takdirde iş görüşmesinin, işçi adayında uyandırılmış güvene karşı işverence haklı bir neden olmaksızın sonlandırılması halinde, sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında⁸⁵, işçi adayının sözleşmenin gerçekleşmemesi sebebiyle zarara uğradığı kabul edilecektir⁸⁶. Bu yüzden, işverenin iş görüşmesi sırasında görüşme sonucunun olumsuz da sonuçlanabileceği konusunda işçi adayını uyarması, görüşme ne kadar olumlu ilerlese de bunun iş sözleşmesinin kesin olarak yapılacağı anlamına gelmediği hususunda adaya bilgi vermesi gerektiği ifade edilebilecektir. Bunun gibi, işveren daha önce yapmış olduğu iş ilanları ve bilgilendirmelerinde belirli vaatlerde bulunmuş ancak daha sonra bunlardan vazgeçmiş ise, bu durumu ve yapılacak işle ilgili tüm bilgileri tereddüde yer vermeyecek bir biçimde iş görüşmesinde açıklamakla yükümlüdür⁸⁷.

İşverenin iş görüşmesi sırasında, yanıltıcı davranışlarda bulunması, işçi adayınca yanlış anlaşılabilir veya işçi adayında yanlış beklentiler oluşturabilecek ifade ve davranışlarda bulunması durumunda, işçi adayının geçerli bir sözleşme yapılacağına dair oluşan güveni sonucu yapmış olduğu harcamalar işverenden talep edilebilecektir. Zira işçi adayı böyle bir durumda zarar görmüş olduğundan bunun tazminini talep edebilecektir.

tir. Yani bir başka anlatımla, sözleşme görüşmesinin işçi adayında uyandırılmış güvenin aksine, işverence haklı bir neden olmaksızın kusurlu bir şekilde sonlandırılması halinde, işçi adayının uğradığı zararın talep edilmesi durumunda, zararın sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında işveren tarafından tazmin edilmesi gerekecektir. Zira, sözleşme öncesi sorumluluk, iş sözleşmesi kurulmasından önceki safhada yani iş görüşmesi sürecinde, taraflardan birinin diğer tarafa dürüstlük kuralına dayalı olarak kurulan sözleşme benzeri güven ilişkisine aykırı davranışı dolayısıyla verdiği zarardan doğan sorumluluktur. Burada sorumluluğun gerçekleşmesi için üzerinde görüşme yapılan sözleşmenin kurulması şart değildir⁸⁸. İş görüşmesi sürecinde işverenin işçi adayı ile aralarındaki dürüstlük kuralı gereğince ortaya çıkan güven ilişkisini ihlal etmesi veya dürüstlük kuralına aykırı davranması⁸⁹ sonucu işçi adayına zarar vermesi durumunda, sözleşme öncesi sorumluluk söz konusu olacaktır⁹⁰.

İş görüşmesi sırasında işveren ve işçi arasında ortaya çıkan güven ilişkisinin ihlali veya dürüstlük kuralına aykırı davranış sonucu ortaya çıkan işçi adayının zararından, işverenin sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında sorumlu tutulabilmesi için, sorumluluğun genel şartlarının bulunması gerekmektedir. Bu şartlar her türlü hukukî sorumluluğun doğumu için gerekli olan zarar, kusur ve illiyet bağıdır. Sorumluluk için aranan özel şart ise, "normatif anlamda korunmaya değer güvenin ihlal edilmesi" olacaktır⁹¹.

Güven olgusu, iş görüşmesine katılan kişinin davranışları ile oluşacaktır⁹². Güven, iş görüşme-

84 YHGK. 07.02.2001 t., E. 2000/1729, K. 2001/32, Lexpera; İşveren tarafının karşı tarafı sözleşmeye razı etmek için onu aldatması veya korkutması veya kendi kusuru ile yanılması ya da görüşme yapanın yetkisiz olduğunu bilmesine rağmen temsilci olarak hukuki işlem yapması sonucunda sözleşme geçersiz olur veya iptal edilirse de sözleşmeye güvenen işçi adayının ortaya çıkan zararı sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında değerlendirilecektir. Bkz. kıyasen Yıldırım, s. 63.

85 Bkz. kıyasen Kılıçoğlu, Ahmet Mithat, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Yeni Borçlar Kanunu'na Göre), 21. Baskı, Ankara, 2017, s. 123; Yıldırım, s. 63.

86 Gezder, s. 116, s. 195; Yıldırım, s. 63.

87 Teoman (Rehbinder), s. 751.

88 Yarg. 3. HD. 2.12.2024 t., E. 2023/5789 K. 2024/399, Lexpera.

89 Yalman; s. 38; YHGK. 01.12.2010 t., E.2010/13-593, K.2010/623.

90 Yarg. 3. HD. 02.12.2024 t., E. 2023/5789 K. 2024/3994, İstanbul BAM. 46. HD. 07/02/2024 t., E. 2021/3116, K. 2024/187, Lexpera ; Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Baskı, Ankara 2017, s. 1156; Ulsan, s. 287.

91 İstanbul BAM. 46. HD. 07/02/2024 t., E. 2021/3116, K. 2024/187, Lexpera.

92 Demircioğlu, Huriye Reyhan, Culpa in Contrahendo Sorumluluğu, Doktora Tezi, Ankara 2008, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, ET. 18.03.2025. s. 179.

sine katılan işveren veya işveren temsilcisinin söz ve yazı gibi olumlu bir davranışı ile uyandırabileceği gibi, açıklanması gereken bir hususun açıklanmaması suretiyle olumsuz bir davranışla da ortaya çıkarılabilecektir. Burada sözü edilen güven, ortalama, makul ve dürüst bir kişinin duyabileceği inanç olacaktır. Hukuk düzeni bu güveni, haklı güven olarak değerlendirerek koruma altına almaktadır. Sözleşmenin kurulacağına dair ciddi bir güvenin varlığından ancak öngörülebilir bir tarihte kurulabilecek, somut bir sözleşmeye ilişkin görüşme ilişkisinde bahsedilebileceğinden ilişkinin tarafları da belirlilik arz etmelidir⁹³.

İş görüşmesi sürecinde, işveren veya işveren temsilcisinin uyandırdığı güvenin hukuk düzeni tarafından korunmaya değer olarak nitelendirilmesi için, güven duyan işçi adayının TMK'nın 3 üncü maddesi çerçevesinde iyiniyetli olması gerekmektedir⁹⁴. Korunmaya değer güvenin ihlali şartı ise, haklı sebeplerle duyulan güvenin dürüstlüğü aykırı şekilde hayal kırıklığına uğratılması olacaktır. Böyle bir durumun var olup olmadığı da her bir somut olayın tüm koşulları tespit edilerek belirlenecektir⁹⁵. Sözleşmenin kurulmamış olması sorumluluğun doğmasında bir fark yaratmayacaktır. Ancak, sözleşme öncesi görüşmelerden doğan sorumluluğun kendine özgü ve temelini dürüstlük kuralından alan bir sorumluluk türü olduğu ve her olayın koşullarına göre mahkemece değerlendirilmesi gerektiği dikkate alındığında, kusurlu ihlalin hukukî sonuçlarının sözleşmenin kurulmuş yahut kurulmamış bulunmasına göre farklılık taşıyacağı kabul edilecektir⁹⁶.

İş görüşmesi süresince, ortada kurulmuş ve

geçerlilik kazanmış bir iş sözleşmesi bulunmasa bile, işveren ve işçi adayı arasında, iş görüşmesi yapmak suretiyle birbirlerinin özel menfaatlerine etki etme imkânına kavuşturan özel bir bağ kurulmuş sayılmaktadır. Bu bağ onları haksız fiilin genel koruma yükümlülüğü ve sahasının üzerinde, haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlerden özellikle zamanaşımı, ispat yükü ve yardımcı kişilerden sorumluluk bakımından daha elverişli koruma sağlayan bir sahaya taşımaktadır⁹⁷.

İş görüşmesi sırasında işçi yönünden korunmaya değer bir güveninin doğup doğmadığı ve bu güvenin ihlal edilip edilmediği hususunun tespit edilmesinde;

- İş görüşmesi sırasında işveren tarafından işçi adayına iş teklif edilip edilmediği;
- İş sözleşmesinin kurulacağı yönünde işçi adayında güven oluşturacak şekilde hareket edilip edilmediği;
- İş görüşmesi sırasında işverenin dürüstlük kuralına ve bu kapsamda objektif özen yükümlülüğüne aykırı davranıp davranmadığı;
- İşverenin iş görüşmesinde iş sözleşmenin yapılması hususunda ciddi bir niyetle katılıp katılmadığı;
- İş görüşmesinin olumsuz sonuçlanmasının işverenin tek taraflı iradesinin bir sonucu olup olmadığı

hususları dikkate alınacaktır⁹⁸. İş görüşmesi sonucunda, işçi adayının işverenden aldığı iş teklifi sebebiyle mevcut işinden ayrıldığı iddiasının da söz konusu olması halinde; bu iddianın mevcut durumun kendine özgü koşulları dikkate alınarak değerlendirilmesi önem taşıyacaktır. Yapılan değerlendirme sonucu, öncelikle işverenin iş görüşmesi sırasında, işçide hukuk düzeni tarafından korunmaya değer uyandırdığı bir güvenin var olup olmadığı belirlenecektir. Böyle bir güvenin varlığı ve işçi adayının duymuş olduğu bu güven sebebi ile gerçekleştirmiş olduğu eylemler sonucunda

93 İstanbul BAM. 46. HD. 07/02/2024 t., E. 2021/3116, K. 2024/187, Lexpera.

94 Bu yönde bkz. Güvenç, Özgür: Culpa in Contrahendo Sorumluluğu Bağlamında Sözleşme Görüşmelerinin Kesişmesi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, Y. 2014, Sa. 3-4, s. 382.

95 İstanbul BAM. 46. HD. 07/02/2024 t., E.2021/3116, K. 2024/187, Lexpera; Bkz. GEZDER, Ümit: Türk/İsviçre Hukukunda Culpa in contrahendo Sorumluluğu, İstanbul 2009, s. 115).

96 Yarg. 9. HD. 17.09.2020 t., E. 2016/20712, K.2020/8343; Yarg. 9. HD. 28.10.2020 t. E. 2017/17897, K. 2020/ 13824 Legalbank; İstanbul BAM. 46. HD. 07/02/2024 t., E. 2021/3116, K. 2024/187, Lexpera.

97 İstanbul BAM. 46. HD. 07/02/2024 t., E. 2021/3116, K. 2024/187, Lexpera.

98 Kıyasen bkz. İstanbul BAM. 46. HD. 07/02/2024 t., E. 2021/3116, K. 2024/187, Lexpera.

zarar gördüğünün kabul edilmesi durumunda ise, işverenin işçi adayına karşı kusurlu eylemleri sebebiyle sorumlu olduğu kabul edilecektir. Bu durumda da işçi adayı uğradığını iddia ve ispat ettiği zararlarını işverenden talep edebilecektir⁹⁹.

2. İşverenin İşçi Adayında İş Görüşmesi Sürecinde Yaratılan Olumlu Beklentiye/ Güvene Aykırı Davranması Durumunda İşçi Adayının Talep Edebileceği Tazminatlar

aa) Genel Olarak

İşverenin işçi adayında iş görüşmesi sürecinde yaratılan olumlu beklentiye/ güvene aykırı davranması durumunda, işçi adayının uğrayacağı zarar, maddi veya manevi ya da hem maddi hem manevi tazminat taleplerine konu olabilecektir. Sözleşme öncesi sorumluluğun koşullarından biri olarak yukarıda da değindiğimiz zarar, kişinin hukukça korunan maddi ve manevi varlıklarında istem dışı meydana gelen olumsuz değişiklikler, eksilmeler ve kayıplardır.

Maddi veya manevi tazminat talebinin söz konusu olabilmesi için kusurun olması şart olduğundan¹⁰⁰, kasıt ve ihtimal olarak iki türü bulunan kusurun hangisinin olduğu önem taşımayacak ve kast da olsa ihmal de olsa, iş görüşmesi sürecinde yaratılan olumlu beklentiye/güvene aykırı davranılması halinde işveren, zarar gören işçi adayına karşı her türlü kusurundan sorumlu olacaktır.

Subjektif kusur teorisine göre, zarara sebep olan kişi, davranışın zararlı sonuçlarını önceden görüp bundan kaçınma ve başka türlü davranma imkânına sahipken gerekli iradi 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. Buna göre, iş görüşmesi sürecinde işve-

renin, işçi adayında uyanmış olan işe alınacağına ilişkin güven duygusunu görüp bundan kaçınma ve işçi adayı uyarma, bilgilendirme imkânına sahipken, gerekli özeni gösterip bunu gerçekleştirmediği için kusurlu olduğu kabul edilecektir.

Bu anlamda, iş görüşmesi sürecinde işveren ve işçi adayı arasında ortaya çıkan güven ilişkisinin işverence kusurlu olarak ihlali veya işverenin dürüstlük kuralına aykırı davranması durumunda, işçi adayı öncelikle uğramış olduğu zararı, sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında işverenden talep edebilecektir¹⁰³. İşveren işçi adayında sözleşmenin yapılacağı konusunda güven uyandırmışsa, bu durumda kusurlu kabul edilecektir¹⁰⁴.

İşveren ortaya çıkan maddi ve manevi zarardan; kusuru ve eylemi ile işçi adayının uğradığı zarar arasında illiyet bağı bulunması durumunda sorumlu olacaktır. Zira, maddi ve manevi zararın tazmin edilebilmesi için, malvarlığı hakları ve kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı ihlal ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Illiyet bağı, sorumluluğun bağlandığı olay veya fiil ile gerçekleşen zarar arasındaki sebep sonuç ilişkisini ifade eder¹⁰⁵. 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 olan bir zarardan sorumlu tutulması mümkün değildir¹⁰⁶.

kımından Hukuka Aykırı Olan Fiil Hukukun Diğer Dalları Bakımından da Hukuka Aykırıdır" Önermesinin Doğruluk Değeri", NEÜHFD, 2022, C. 5, S. 2, s. 762-787; 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. 508.

103 Gezder s. 118.

104 Yıldırım, s. 65.

105 Keskin, s. 246; Başara Turan, Gamze; Kişiliğin İhlalinden Kaynaklı Maddi ve Manevi Tazminat ile Haksız Kazancın İadesi, Ankara 2018, s. 131; Tandoğan, Haluk; Türk Mesuliyet Hukuku, İstanbul 2010, s. 71 vd.

106 Tandoğan, s. 71; Keskin, s. 247.

99 İstanbul BAM. 46. HD. 07/02/2024 t., E. 2021/3116, K. 2024/187, Lexpera; Yarg. 3.HD. 02.12.2024 E.2023/ 5789, K. 2024/3994, Lexpera.

100 Keskin, A. Dilşad; Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat, Ankara 2016, s. 233, Eren, s. 790.

101 Eren, s. 642.

102 Eren, s. 641. Ayrıca bkz, İBA Hasan, "Hukukun Bir Dalı Ba-

bb) İşçi Adayı Tarafından Talep Edilebilecek Maddi Tazminat

Bir kimsenin malvarlığında istem dışında meydana gelen eksilmeye, "maddi zarar" denmektedir. Maddi tazminat ise, maddi zararın giderilmesi için sorumlu kişi tarafından ödenmesi gereken ve para ile ifade edilebilen bir edimdir.

Maddi zarar, malvarlığının aktifinin azalması ve pasifinin artması veya mal varlığının kazanç kaybına uğratılması olarak tanımlanabileceği gibi; zarar verici eylem veya olay olmasaydı, malvarlığının alacağı durum ile eylem sonucu ortaya çıkan durum arasındaki fark ya da parayla ölçülebilen bazı değerlerin eksilmesi veya yitirilmesi olarak da ifade edilebilecektir¹⁰⁷.

Maddi tazminat, maddi zararın ortadan kaldırılmasını ve zarar görenin ekonomik durumunun mümkün olduğu kadar eski haline getirilmesini yani, bir başka ifade ile, maddi tazminat zarar verici olay meydana gelmeseydi, zarar görenin ekonomik durumu nasıl olacaktıysa bu durumu tekrar sağlamayı amaçlamaktadır.

Zarar doğduktan sonra bu zarara sebebiyet veren kişiye bu zararı telafi ettirmek esasına dayanan tazminat, Türk Borçlar Kanunu'nun 51/1 inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirleyecektir. Maddi zarar farklı şekillerde telafi edilebilir. Buna göre maddi zarar; bazen zarar verici olay meydana gelmeseydi malvarlığı ne durumda olacak idiyse, malvarlığının o duruma getirilmesi suretiyle; bazen de zarar verici olay sonucu zarar görenin malvarlığında meydana gelen değer eksilmesi karşılığında bir miktar para ödenmesi suretiyle telafi edilebilecektir. Bu iki durum dışında, bir de zarara uğrayanın malvarlığının eski hale getirilmesiyle birlikte, ayrıca devam eden zararın parayla da tazmin edilmesi de mümkündür.

Çalışmamızın konusu kapsamında düşünüldüğünde, iş görüşmesi sürecinde işverenin, işçi adayını ile aralarında dürüstlük kuralı gereğince kurulmuş bulunan güven ilişkisini ihlal etmesi veya dürüstlük kuralına aykırı davranması sonucu, işçi adayının bir zarar görmesi durumunda, işverenin sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında vermiş olduğu bu zararı tazmin etmesi şekli, nakden tazmin şeklinde olacaktır. Buna göre, işverence, işçi adayının malvarlığının zarar verici olaydan sonraki durumu ile bu olay meydana gelmeseydi bulunacağı durum arasındaki değer farkının para ile ödeyecektir. Bu durumda işveren, iş görüşmesinde işçi adayını koruma/özen yükümlülüğünü kendi kusuruyla ihlal ederek işçi adayını zarara uğratmış olduğu için tazminat borçlusu konumundadır.

İşçi adayını tarafından talep edilebilecek maddi tazminat, öncelikle iş görüşmesi sırasında işverence kendisinde uyandırılan güvene dayanarak yapmış olduğu ve sonradan gereksiz ve faydasız olduğu anlaşılan masraflardır. Zira aradaki güven ilişkisine dayanarak gereksiz ve faydasız masraf yapan işçi adayını zarar etmiştir¹⁰⁸. Buna göre, sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında, işverence öncelikli olarak tazmin edilecek olan maddi zarar; menfi zarar olarak ifade edilen, kurulacağına veya geçerliliğine güvenilen bir sözleşmenin kurulmaması durumunda söz konusu olan ve sözleşme görüşmesi hiç yapılmıyaydı uğranılmayacak olan zarar olacaktır¹⁰⁹. Söz konusu bu zarar dışında, sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında istisnai olarak müspet zararın da talep edilmesi de mümkündür¹¹⁰. Sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında istisnai olarak talep edilebilecek olan müspet zarar, sözleşmenin hiç veya gereği

¹⁰⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman/Öz, s. 42; Karabayır Mehmet Salih/Şeker Muzaffer; Haksız Fiil Nedeniyle Meydana Gelen Maddi Zarar ve Çeşitleri İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Dergisi Yıl 2021, Cilt: 2 Sayı: 1, 37-42, s. 39 vd.

¹⁰⁸ Bkz. kıyasen Gezder, s. 191; Sanlı, Kerem Cem, Hukuk ve Ekonomi Perspektifinden Sözleşme Hukuku ve Sözleşme Yaptırımlarının Ekonomik Analizi, 2. Baskı, İstanbul, Ocak 2017, s. 611; Yıldırım, s. 66.

¹⁰⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Tekinay s. 1312; Yavuz, s. 376; Yıldırım, s. 66; Tandoğan, s. 427; Eren s. 1014; Nomer, s. 454; Oğuzman/Öz, s. 508; Özkaya, s. 173; Tunçomağ, s. 214; Uygur, Turgut, Türk Borçlar Kanunu Şerhi, C. I, 3. Baskı, Ankara 2013, s. 348.

¹¹⁰ Yıldırım, s. 66; Tekinay, s. 1312; Gezder, s. 200; Demircioğlu, s. 332; Yavuz, s. 377; Uygur, s. 348.

gibi veya zamanında ifa edilmemesinden doğan zarardır¹¹¹. Bir başka anlatımla menfi zarar: sözleşmenin kurulmamasından veya geçerli olmasından; müspet zarar ise, ifa edilmemesinden doğan zararı ifade etmektedir¹¹².

İş görüşmesi sırasında, işveren ve işçi arasında ortaya çıkan güven ilişkisinin işverence ihlali veya işverenin dürüstlük kuralına aykırı davranışı sonucu, işçi adayının sözleşmenin varlığına ve sözleşmeye uyulacağına duyduğu güven sebebiyle uğradığı zarar, menfi zarar olarak ifade edilmektedir¹¹³. Yani, işçi adayının yapılacağına, hükümlerine uyulacağına ve yerine getirileceğine inanmış olduğu bir sözleşmenin hüküm ifade etmemesi/ yapılmaması yüzünden güveni boşa çıkmış olacağından, sözleşmenin yapılmaması nedeniyle yapılan masrafların, sözleşmeyi yapmaktan kaçınan tarafça karşılanması söz konusu olacak ve bu şekilde de sözleşmenin yapılacağına güven duyan işçi adayının zararı işverence karşılanacaktır¹¹⁴.

Burada amaç zarara uğrayan işçi adayının, iş görüşmesine veya işverenin iş görüşmesindeki davranışlarına, sözlerine güvenerek uğradığı zararın meydana gelmesinden öncesindeki parasal durumuna geri getirilmesi olacaktır¹¹⁵. Yani burada, işçi adayının maddi durumunu, sanki bu iş görüşmesi ve bu görüşmeye dayalı eylemler hiç yapılmamış hale geri getirmek amaçlanmaktadır. Bu şekilde, iş görüşmesi gerçekleşmeseydi işçi adayının malvarlığının olacağı hal yeniden tesis

edilerek, malvarlığındaki azalmaların ortadan kaldırılması hedeflenecektir¹¹⁶.

İş görüşmesi sırasında, işveren ve işçi adayları arasında ortaya çıkan güven ilişkisinin işverence ihlali veya işverenin dürüstlük kuralına aykırı davranışı sonucu işçi adayının iş sözleşmesinin kurulmamasından doğan zararı, iş görüşmesi sürecindeki işverenin kusurlu davranışlarından, işverenin temerrüdü sebebiyle sözleşmeden dönmesinden, yetkisiz temsilden veya geçersizlikten doğmuş olabilecektir.

İş görüşmesi sırasında, iş sözleşmesinin kurulacağına veya geçerli olacağına dair kendisinde güven uyandırılan işçi adayının malvarlığında, bu sözleşmenin kurulmaması veya geçerli olmaması nedeniyle meydana gelen azalma işçi adayının rızası dışında bir azalmadır. İşçi adayı işveren ile iş görüşmesine hiç başlamamış olsaydı, söz konusu azalma ortaya çıkmayacağından, bu azalma iş sözleşmesinin kurulmaması sebebiyle, güvenin boşa çıkması dolayısıyla uğranılan zarar olarak ifade edilebilecektir¹¹⁷.

Gazetelerle yapılan ilanları, istihdam bürolarına yapılan başvuruları, internet üzerinden hizmet veren kariyer sitelerinden yapılan seçimleri ya da işçi adayı tarafından doğrudan yapılan başvuruları takiben, taraflar arasında yapılacak iş görüşmesine katılmak için işçi adaylarının zaman zaman şehirlerarası yolculuklar ya da otel konaklamaları gibi harcamalar yapmalarına sıkça rastlanmaktadır. Bu gibi durumlarda işçi adayının iş görüşmesine katılmak için yapmış olduğu harcamaların işverence ödenmemesinin, "işverenin iş görüşmesindeki kusurlu davranışı sonucu uğranılan zarar" olarak değerlendirilip değerlendirilmemesi, iş görüşmesinin organizasyonunun ne şekilde yapıldığına bağlı olacaktır.

Herhangi bir iş başvurusuna ilişkin olarak ya-

111 Eren, s. 1056. Yıldırım, s. 73; Topuz, Murat, Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi, 3. Bası, Ankara, 2023, s. 126. YHGK, 05.07.2006 t., E. 2006/499 K. 2006/507, Lexpera; "Müspet zarar, sözleşme nedeniyle cebe girmesi gereken paranın, girmemesi nedeniyle meydana gelen zarardır. Bu niteliği gereği, müspet zarar daima ileriye dönük olup, bir beklenti kaybıdır." Yarg. 23. HD. 24.05.2018 t., E. 2018/207 K. 2018/3330, Lexpera.

112 YHGK. 05.07.2006 t., E. 2006/499 K. 2006/507, Lexpera.

113 "Kusurlu davranıştan sonra sözleşme yine de kurulmuş ise ve kusurlu davranış sözleşmeden doğan borçlardan biri ihlal ediyorsa bu durumda, sözleşme öncesi sorumluluk değil Türk Ticaret Kanunu m. 112 ve devamındaki borca aykırılık hükümleri uygulanacaktır." Oğuzman/Öz, s. 509.

114 Yarg. 3. HD. 08.12.2011 t., E. 2011/11238 K. 2011/18434, Lexpera.

115 Bu yönde kıyasen bkz. Gezder, s. 196; Özkaya, s. 174; Yıldırım, s. 67.

116 Bu yönde kıyasen bkz. Ergüne, Mehmet Serkan, Olumsuz Zarar, Doktora Tezi, İstanbul 2007, [https:// tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/), ET. 04.04.2025 s. 37.

117 YHGK. 29.6.2016 t., E. 2014/1169, K.2016/863; Yarg. 3. HD. 7.10.2019 t., E. 2019/1130 K. 2019/ 7495; Yarg. 3. HD. 10.3.2020 t., E. 2019/4983 K. 2020/2182, Lexpera; Tandoğan, s. 427; Yıldırım, s. 70.

pılan bir iş görüşmesinde, bu görüşmeler olumlu veya olumsuz sonuçlandığında, eğer taraflar arasında, bir yükümlülük ihlali yok ise, tarafların her biri iş görüşmesine ilişkin masraflarına kendisi katlanacaktır¹¹⁸. Ancak genel kural bu olmakla birlikte, iş görüşmesi teklifinin işveren tarafından yapılmış olması durumunda bu kural değişiklik gösterebilecektir.

Buna göre, işverenin işçi adayını özellikle davet ederek iş görüşmesinin yapılmasını istemesi durumunda, işverenin işçi adayının iş görüşmesine katılmak için yapmış olduğu harcamaları karşılaması gerektiği ifade edilebilecektir. Buna karşın, bu tür özel bir davet olmadığı hallerde ise, genel kural uyarınca, işverenin işçi adayının iş görüşmesine katılmak için yapmış olduğu harcamaları karşılanması gerektiğinden söz edilemeyecektir. İşçi adayı işe alınsa dahi sonuç değişmeyecektir ancak, tabii ki bu durumun aksi yeni yapılan iş sözleşmesinde kararlaştırılabilecektir¹¹⁹. Tanışma ve iş görüşmesi talebi işçiden gelmiş ise, her ne kadar işverenin işçi adayının iş görüşmesine katılmak için yapmış olduğu harcamaları karşılama yükümlülüğü olmasa da, uygulamada yapılan yazışmalarda bu hususun açıkça belirtildiğine sıkça rastlanmaktadır¹²⁰. Bir başka anlatımla, işverenin işçi adayına özel bir daveti olmaması durumunda, işçi adayının iş görüşmesine katılmak için yapmış olduğu harcamaların işverence karşılanmaması, işverenin iş görüşmesinde dürüstlük kuralı ile güven ilkesine aykırı davranması olarak değerlendirilemeyecektir.

İşverenin işçi adayını özellikle davet ederek tanışmaya zorlamış olması durumunda ise, işverenin ödeme yükümlülüğü yolculuk, konaklama ve beslenme giderlerini kapsayacak, buna karşılık işçi adayının bir başka işyerinde çalışması halinde alınan bir izin gününün, hatta doğabilecek bir ücret kaybının tazmin edilmesi söz konusu

olmayacaktır¹²¹. Böyle bir durumda, işverenin yolculuk, konaklama ve beslenme giderlerini ödeme yükümlülüğünde olmasına rağmen, iş görüşmesi sonucunda bu ödemeyi yerine getirmemesi durumunda, işverenin iş görüşmesinde dürüstlük kuralı ile güven ilkesine aykırı davranması sebebiyle, işçi adayı sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında yolculuk, konaklama ve beslenme giderlerini talep edebilecektir. Zira, sözleşme görüşmesi her ne kadar taraflara sözleşme yapma yükümlülüğü yüklemese de, işçi adayının özellikle davet edilerek tanışmaya zorlanmış olduğu bir durumda, yolculuk, konaklama ve beslenme giderlerinin karşılanmaması, işverenin özen yükümlülüğüne aykırı davranışı olarak değerlendirilecek ve işçi adayının sözleşme görüşmesinden doğan masraflarını karşılamak zorunda olduğu ifade edilebilecektir.

İş görüşmesi sırasında, iş sözleşmenin kurulacağına veya geçerli olacağına dair kendisinde kusurlu olarak güven uyandırılan işçi adayı, iş sözleşmesinin kurulacağına veya geçerli olduğuna güvenerek yaptığı tüm masrafları ve maddi kayıpları, maddi tazminat kapsamında talep edebilecektir¹²². Zira iş görüşmesi sonucunda, işverenin işçi adayında uyandırmış olduğu güvene uygun olarak bir iş sözleşmesinin imzalanmamış olması durumunda, tüm bu masraflar boş yere yapılmış olacaktır.

İşçi tarafından talep edilebilecek maddi tazminat kapsamına girebilecek olan masraflara ve maddi kayıplara¹²³;

- İş sözleşmenin yapılması umularak alınmış olan sağlık raporu masrafları,
- Ödenmiş olan harçlar,
- Kargo/posta telefon giderleri,
- Noter ücretleri,
- Seyahat ve konaklama masrafları,

118 Antalya, s. 134.

119 Rehbinden, Manfred; İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar, Çeviren Asis. Dr. Ömer Teoman, İstanbul Hukuk Mecmuası Cilt: 45 Sayı: 1-4, 745-759, s. 749.

120 Rehbinden, s. 750.

121 Rehbinden, s. 750.

122 Yarg. 13. HD. 08.12.2011 t., E. 2011/11238 K. 2011/18434 Lexpera; Gezder, s. 196.

123 Bu yönde bkz. Oğuzman/Öz, s. 411; Ergüne, s. 294; Eren, s. 1057; Nomer, s. 454; Yıldırım, s.71; Özkaya, s. 173; YHGK. 15.12.2010 t., E. 2010/618, K. 2010/668, Lexpera.

- İş görüşmesinin olumlu sonuçlanacağı inancı ile sözleşmenin yapılacağına inanılarak başka bir sözleşme yapma fırsatının kaçırılması dolayısıyla uğranılan zararlar¹²⁴,
- Şehir veya ilçe değişimi söz konusu olacağı durumlarda yeni bir ev kiralanması amacıyla yapılan masraflar¹²⁵,
- Başka bir sözleşmenin yerine getirilmemesi ve mevcut iş sözleşmesinin feshedilmesi sebebi ile uğranılan zararlar¹²⁶ ve
- Dava masrafları¹²⁷

örnek olarak sayılabilecektir.

İş görüşmesi sırasında, iş sözleşmenin kurulacağına veya geçerli olacağına dair kendisinde güven uyandırılan işçi adayı, iş sözleşmesinin kurulacağına veya geçerli olduğuna güvenerek yaptığı harcamaları kural olarak sadece menfi zarar olarak sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında talep edebilmekle birlikte, doktrinde istisnai olarak hakkaniyet gerektiriyorsa menfi zararı aşan bir tazminatı da talep edebileceği ifade edilmektedir. Bu görüş sahipleri TBK. m.35/2 de yer alan, "hâkim hakkaniyetin gerektirdiği durumlarda, ifadan beklenen yararı aşmamak kaydıyla, daha fazla tazminata hükmedebilir" hükmü ile TBK m. 47/2 de yer alan "hakkaniyet gerektiriyorsa, kusurlu yetkisiz temsilciden diğer zararların giderilmesi de istenebilir" hükümlerine atıf yapmaktadırlar¹²⁸. Ancak böyle bir durumda da tazminat miktarının hiçbir zaman müspet zararı aşmaması gerektiği de ifade edilmektedir¹²⁹.

Yukarıda belirtilen görüşten hareket ederek, hakkaniyet gerektirdiğinde, özellikle de iş görüşmesi sürecinde ekonomik durumu iyi olan işverenin ağır kusurunun olduğu durumlarda, iş sözleşmesinin kurulacağına veya geçerli olacağına

na dair kendisinde güven uyandırılan işçi adayının, mevcut işinden de bu sebeple ayrılması suretiyle çok ciddi bir maddi kayba uğraması/tazminat haklarını kaybetmesi durumunda, menfi zararı aşan müspet zararı da talep edebileceği ifade edilebilecektir¹³⁰. Ancak böyle bir durumda da genel kabul, menfi zararın müspet zarar ile sınırlı olduğu şeklindedir¹³¹. Hakkaniyet gerektirdiğinde menfi zararı aşan müspet zararın talep edilip edilmeyeceği hususunun her somut olayın kendine özgü nitelikleri dikkate alınarak hâkim tarafından değerlendirileceği¹³² ve menfi zarar tazminat talebinin müspet zarardan fazla olması durumunda, hâkim tarafından menfi zararın müspet zararla eşitlenebileceği veya altına indirebileceği ifade edilebilecektir¹³³.

İşçi adayı tarafından maddi tazminat kapsamında talep edilebilecek menfi zararın hesabında, TBK'nın 50 nci maddesi uyarınca hâkim, uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirleyecek¹³⁴ ve TBK'nın 51 inci maddesi uyarınca, durumun gereğini ve kusurun ağırlığını göz önüne alarak tazminatı takdir edecektir. Buna göre, hâkim TBK.m. 52 uyarınca, işçi adayının da zararın doğmasında ya da artmasında etkili olması yahut ortak kusurlu olması durumunda, sözleşme öncesi sorumlulukta tazminatı indirebilecektir¹³⁵.

cc) İşçi Adayı Tarafından Talep Edilebilecek Manevi Tazminat

Yukarıda da ifade edildiği üzere, tazminat bir kimsenin şahıs varlığında ya da malvarlığında iradesi dışında meydana gelen eksilmenin gide-

124 Bkz. kıyasen Ergüne, s. 298 vd; Nomer, s. 455; Özkaya, s. 174; Yıldırım, s. 72.

125 Eren s. 1057

126 Bkz. kıyasen Eren s. 1057; Tandoğan, s. 428; Uygur, s. 709; Yıldırım, s. 73.

127 Tandoğan, s. 428; Yıldırım, s. 73.

128 Yıldırım, s. 74; Gezder, s. 200; Tekinay, s. 1312; Uygur, s. 348. Özkaya, s. 175.

129 Özkaya, s. 175.

130 Bkz. kıyasen Yıldırım, s. 74; Gezder, s. 200; Özkaya, s. 175.

131 Yıldırım, s. 75; Gezder, s. 198; Tandoğan, s. 428-429; Uygur, s. 708.

132 Yıldırım, s. 75; Demircioğlu s. 334; Gezder, s. 198. Farklı görüş için bkz. Oğuzman/Öz, s. 509 vd.

133 Yıldırım, s. 75.

134 Bkz. kıyasen Yıldırım, s. 77; Gezder s. 202.

135 Bkz. kıyasen Yarg. 8. HD. 23.09.2014 t., E. 2014/18173 K. 2014/16767, Lexpera.

rimini ifade etmektedir¹³⁶. 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 sağlanmaktadır¹³⁷. 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.

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 edilmiştir¹³⁸. Bu anlamda, bir kimsenin kişi varlığını oluşturan hukuki değerlerin ihlali sebebi ile, uğradığı objektif eksilme ve kayıplar manevi zararı meydana getirecektir. Böylece manevi zararın unsurları, kişi varlığı, kişi varlığında bir eksilme meydana gelmesi ve bu eksilmenin zarar görenin iradesi dışında gerçekleşmesi olarak sayılabilecektir¹³⁹. Kişilik hakkını ihlal eden hukuka aykırı fiil sonucunda, kişilik değerlerinde meydana gelen azalmanın bir miktar para ödenmesi suretiyle veya başka bir yolla giderilmesi bu yaptırımın temel amacıdır¹⁴⁰.

Kişilik hakkının ihlali kavramı, 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 ve ihlal sonucunda ortaya çıkan zararın kapsamı, ihlal edilen değer özelliğine göre de-

ğişecektir¹⁴¹.

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 maddesi uyarınca, kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilecektir. TMK’nın.25/3 üncü maddesine göre de, kişilik haklarına yapılan bir saldırı sonucunda, saldırıya maruz kalanın manevi tazminat isteme hakkı bulunmaktadır. Diğer yandan, TBK’nın genel hizmet sözleşmelerine ilişkin “işçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417/3 üncü maddesinde ise, işverenin işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğüne aykırı davranışı durumunda ortaya çıkabilecek kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu düzenlenmiştir.

Düzenlemelerden de anlaşıldığı üzere, manevi tazminat, manevi yönden zarar gören 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 edilir¹⁴². İhlalin zarar gören üzerinde yarattığı olumsuz etkiler ne derece şiddetli ise, ihlalin aynı oranda ağır olduğu kabul edilecektir¹⁴³.

136 Tandoğan, Haluk; Türk Mesuliyet Hukuku, İstanbul 2010, s. 315 vd.; Eren, s. 802; Turan Başara, Gamze; Kişiliğin İhlalinden Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat ile Haksız Kazancın İadesi, Ankara 2018, s. 201.

137 Keskin, s. 21.

138 Keskin, s. 22.

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

140 Keskin, s. 124.

141 Keskin, s. 25.

142 Keskin, s. 114.

143 Turan Başara, s. 209.

İş görüşmesi sürecinde, işveren ve işçi aday arasında ortaya çıkan güven ilişkisinin işverence ihlali veya işverenin dürüstlük kuralına aykırı davranışı sonucu işçi adayının sözleşmenin varlığına ve sözleşmeye uyulacağına duyduğu güvenin boşa çıkması durumunda, işçi adayının manevi tazminat talebinin söz konusu olabilmesi için her şeyden önce; işçi adayının kişilik hakkının kusurlu bir davranış ile ihlal edilmiş olması gerekmektedir. Bunun dışında, söz konusu kusurlu davranış sonucunda bir manevi zararın doğmuş olması ve söz konusu manevi zarar ile kusurlu davranış arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir¹⁴⁴. Bir başka ifade ile manevi tazminatın söz konusu olması için kişilik değerlerinin ihlali, kusur, manevi zarar ve illiyet bağının bulunması gerekmektedir¹⁴⁵.

Bu anlamda, işverenin sözleşme görüşmesi sırasında işçi adayını tam olarak bilgilendirmemesi, sözleşmenin kurulmama ihtimali konusunda işçi adayını uyarmaması, yanıltıcı davranması ve bunun sonucunda işçi adayının güveninin boşa çıkması durumunda, işçi adayının kişilik haklarının ihlalinin ve işverenin kusurunun gerçekleştiği kabul edilecektir. Bu tecavüz karşısında, işçi adayının manevi acı, yaşama zevkinde bir azalma olması durumunda, bu durum işçi adayının kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı bir saldırı sayılacak ve oluşan bu manevi zararın tazmini gündeme gelebilecektir. Bu durumda söz konusu manevi tazminat talebinin zaman aşımı TBK. m. 146 uyarınca, 10 yıl olacaktır¹⁴⁶.

İşçi adayında oluşabilecek manevi zarar¹⁴⁷,

144 Bkz. kıyasen Oğuzman/Öz, s. 257 vd. Eren, s. 792 vd.; Keskin, s. 142.

145 Eren, s. 814; Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan; Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku 24. Baskı, İstanbul 2024, s. 158-159; Turan Başara, s. 205.

146 Oğuzman/Öz, s. 344.

147 Manevi zararda, bir kimsenin kişilik hakkına yönelmiş haksız bir saldırı dolayısı ile 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, dolayısı ile 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/

uyandırılan yanlış güven sonucu duyulan bütün ruhsal ve bedensel acılar, üzüntüler, kaybolan yaşama arzusu ve sevinci, bozulan ruhsal denge ve rahatsızlık olarak ifade edilebilecektir¹⁴⁸.

Buna göre, iş görüşmesi sırasında işveren ve işçi aday arasında ortaya çıkan güven ilişkisinin boşa çıkması durumunda işçi adayının manevi tazminat talep edebilmesi için, işçi adayının şahsında meydana gelen manevi zarar ile işverenin kusurlu davranışı arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde görüşmeler olumsuz sonuçlanmış olsa bile işçi adayının şahsında meydana gelen manevi zarar ile işverenin kusurlu davranışı arasında illiyet bağı yoksa işçi adayını manevi tazminat talep edemeyecektir.

Nitekim çalışmamız sürecinde ulaşılmış olduğumuz İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 46. Hukuk Dairesi'nin, iş görüşmesi sürecinde işveren ve işçi aday arasında ortaya çıkan güven ilişkisinin boşa çıkması iddiası ile işçi aday tarafından manevi tazminat talebi ile açılan bir dava hakkında vermiş olduğu kararında; Mahkeme öncelikle "manevi zararın, kişilik değerlerinde oluşan objektif eksilme olduğunu, duyulan acı, çekilen ızdırabın manevi zarar değil onun görüntüsü olarak ortaya çıkabileceğini, bu haliyle de somut davada; davacının hali hazırda çalıştığı işinden ayrıldığı, davalı yanca sözleşmenin kurulacağı yönünde davacıda güven oluşturacak şekilde hareket edildiğinin açık olduğunu, ancak sözleşme ilişkisinin davalı yanın tek taraflı iradesi sonucu kurulmadığını" belirtmiştir. Mahkeme bu tespiti yaptıktan sonra, sözleşme görüşmesi sırasında tarafların dürüstlük kuralına uygun davranma yükümlülüğü altında olduklarını, bu yükümlülüğün sözleşmenin yapılması hususunda ciddi bir niyetle görüşmelere katılmayı gerekli kıldığını, somut olayda davalı şirketin objektif özen yükümlülüğünü ihlal ettiğini ve davacının hukuken korunmaya değer güvenini zedelediğini, bu durumda da davalının

Öz, M. Turgut; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, İstanbul 2014, s. 40.

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

davacıya karşı kusurlu eylemleri sebebiyle manevi zarardan sorumlu olduğunun kabulü gerektiği yönünde görüş bildirerek, işçi adayının sözleşme öncesi sorumluluk kapsamında manevi tazminat talep edebileceği hususunu kabul etmiştir.

D- İşverenin İş Görüşmesinde Eşitlik İlkesine Aykırı Davranması ve Sonuçları

1. İşverenin İş Görüşmesinde Eşitlik İlkesine Aykırı Davranması

Eşitlik genel olarak yapı, değer, boyut, nicelik ve nitelik bakımından birbirinden ne fazla ne eksik olmamayı, aynı haklardan yararlanmayı ve aynı düzeyde olmayı ifade eden bir kavramdır. Türk Hukukunda da herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu, hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamayacağı ve Devlet organları ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda oldukları esası, 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10 uncu maddesinde düzenlenmiştir.

Söz konusu bu düzenleme, genel olarak devletin vatandaşlara karşı tarafsızlığını ve bu tarafsızlık çerçevesinde kamu organlarının görevlerini yerine getirirken vatandaşlara eşit davranmakla yükümlü olduklarını; yasama yürütme ve yargının, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin herkesi kanun önünde eşit kabul edip buna göre davranmalarını güvence altına almayı hedefleyen bir düzenlemedir¹⁴⁹. Eşitlik ilkesi devlete yükümlülükler getirdiği gibi, kişiler açısından da bir temel hak oluşturmaktadır¹⁵⁰.

Buna karşın, eşitlik ilkesini kamu hukukunda

olduğu kapsam ve genişlikte iş hukuku alanında uygulamak mümkün olmamaktadır. İşverenin eşit işlem borcu denildiğinde, ilk olarak işverenin iş ilişkilerinde, yani bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçi ile işçi çalıştıran işveren arasında kurulan ilişkilerin her aşamasında, işçilere karşı mutlak bir eşit işlem borcu olduğu akla gelebilecek ve bunun sonucu olarak da iş sözleşmesinin yapılması, devamı ve sona ermesi aşamalarında hiçbir konuda hiçbir işçiye farklı bir işlem yapılamayacağı düşünülebilecektir.

İlk bakışta, işverenin iş ilişkilerinde eşit işlem borcu kavramı mutlak bir eşitlikten söz ediyor gibi görünse de, iş sözleşmesi yapan tarafların, karşılıklı olarak çıkarları ile maddi varlıklarını korumak ve geliştirmek amacıyla iş sözleşmesinin taraflarını seçmeye, içeriğini kendi yararına oluşturmaya ve yine gerekli gördüğünde de usulüne uygun biçimde sona erdirmeye hakkı olduğunun kabulü gerekecektir¹⁵¹.

Gerçekten, iş hukuku alanında işverenin eşit işlem borcunun Anayasal anlamda mutlak bir eşitlik anlamı taşımadığı, ancak kanuni düzenlemelerde yer alan esaslar dâhilinde, işverenin sözleşme yapma özgürlüğünü zedelemeyen bir borç olduğu kabul edilebilecektir. Doktrinde de ifade edildiği üzere¹⁵², burada önemli olan nokta, sözleşme özgürlüğü ilkesinin işçiler arasında eşitliği sağlama esası ile bağdaştırılabilmesidir. İşverenin sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işçilerini seçmede önemli çıkarı vardır. Bu anlamda işvereni eşit işlem borcundan bahisle, kadın erkek, eğitimli eğitimsiz ayırımı yapmaksızın başvuran herkesle iş sözleşmesi yapmakla yükümlü tutmak, çalışma hayatının gerçekleri ile bağdaşmayacaktır. Bu yüzden, işyerinde birliğe ve uyuma dayanan adil bir çalışma düzeninin kurulması ve eşit işlem yapma borcunun sözcük anlamıyla mutlak olarak anlaşılmaksızın, eşit işlerde çalışanlara eşit haklar sağlanması şeklinde konunun ele alınması ve bunun sınırları ile istisnalarının belirtilmesi yerinde olacaktır.

149 Ulucan, Devrim; Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 5, Nisan 2000, S: 3, s. 192.

150 Süzek/Başterzi, s. 477; Öden, Merih; Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi, Ankara 2003, s. 132.

151 Ulucan, s. 192.

152 Ulucan, s. 194.

Anayasamızın 10 uncu maddesindeki genel düzenleme dışında eşitlik ilkesi ve işverenin eşit işlem borcu, Türk İş Hukuku alanında pozitif dayanaklarını İK'nın 5 inci maddesi, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun (TİHEKK) 6 ncı maddesi ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun¹⁵³(STİSK) 25 inci maddesinde bulmaktadır.

Eşit işlem borcuna ilişkin olarak sadece kadın ve erkek işçiler arasında cinsiyete dayalı bir ücret ayırımı yasağı getiren eski 1475 sayılı İş Kanunu'nun aksine, İK. "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5 inci maddesinde konuyu ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

İş görüşmesi uygulamada genellikle tek kişi ile yapılan seçimler üzerinden yürütülmekteyse de, zaman zaman aynı pozisyon için birden fazla işçi adayı ile de iş görüşmesinin yürütüldüğüne rastlanmaktadır. İşverenin işçi adayını seçerken ortaya çıkabilecek ayrımcılık; işçi adaylarının işle ilgili olmayan kriterlere göre seçilmesi ve seçilmeyen işçi adayların kendilerinde olan bazı ayırıcı özellikler dolayısıyla seçilmemesi olarak tanımlanabilecektir¹⁵⁴. Bunun gibi, işveren tarafından yapılacak seçme işlemi; işle ilgili ölçütlere dayanmıyorsa, önyargı içeriyorsa ve esasında bir grubun, cinsiyetin, ırk ya da etnik kökenin bir başkasına tercihi amaçlanıyorsa, yine ayrımcılıktan söz edilebilecektir¹⁵⁵.

İK'nın 5 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacaktır. Görüldüğü üzere, burada son derece geniş bir ayrımcılık yasağından söz edilmektedir. Hükümde "benzeri sebepler" ifadesine yer verildiğinden ayırım yasağı sadece sayılan hallerle sınırlı olmayacak, benzeri nedenlerle de işveren bu yasağı ihlal edemeyecektir¹⁵⁶. Madde, 3 üncü fıkrasında ise, işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılma-

dıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağını belirtmektedir. Söz konusu iki fıkra karşılaştırıldığında, ilk fıkra "iş ilişkisinden" söz edildiği, üçüncü fıkra ise, "iş sözleşmesinin yapılmasından, şartlarının oluşturulmasından, uygulanmasından ve sona ermesinden" bahsedildiği görülmektedir. Bu düzenleme karşısında İK'nın 5 inci maddesinin ilk fıkrasında getirilmiş bulunan ayrımcılık yasağının iş sözleşmesinin kurulmasından sonraki dönemi kapsadığı, yani iş görüşmesi sürecinde böyle bir yasağı getirmede ancak, üçüncü fıkrasında sözü edilen biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak yapılabilecek ayrımcılık yasağının iş görüşmesi sürecini de kapsadığı ifade edilebilecektir¹⁵⁷.

Görüldüğü üzere, İK.m.5/3 genel anlamda ayrımcılığın dışında, kadın işçilere ilişkin olarak, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet ayrımcılığını ve gebelik nedeniyle farklı muameleyi önlemeyi amaçlamaktadır. Buna göre, işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir kadın işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacak ve aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacaktır. Bunun dışında, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını da haklı kılmayacaktır (m.5/3,4,5).

Bu anlamda İK'nın 5 inci maddesinin iş görüşmesinde işçi adaylarına karşı sadece cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılmasını yasakladığı ifade edilebilecektir. Bir başka ifade ile, cinsiyet veya gebelik dışında, maddenin ilk fıkrasında sözü edilen ayrımcılık sebeplerine ilişkin işveren iş görüşmesi sürecinde iş

153 RG. 07.11.2012 t., S: 28460.

154 Demir s. 1083.

155 Demir s. 1084.

156 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 434.

157 Bu yönde bkz. Demir s. 1085.

hukuku açısından herhangi bir ayrımcılık yasağına tabi olmayacaktır.

İK.m.5 de iş görüşmesi sürecinde, yani iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik dışında açık bir ayrımcılık yasağı bulunmamasına karşın, TİHEKK, İK daki bu boşluğu ortadan kaldırmıştır. TİHEKK “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında, İş Kanunu kapsamına giren veya girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu kapsamda olmak üzere; işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; “işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz” hükmünü getirerek, işverenin iş görüşmesinde de ayrımcılık yasağına tabi olduğunu açıkça ifade etmiştir. Madde üçüncü fıkrasında da, işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişinin, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemeyeceği esasını ayrıca belirtmiştir.

Görüldüğü üzere, TİHEKK’nın açık düzenlemesi karşısında, işverenin, işçi adaylarına bilgilendirme, başvuru, seçim kriterleri ve işe alım şartlarını kapsayan iş görüşmesi sürecinde cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı(m.3/2) ayrımcılık yapamayacağı ifade edilebilecektir. Bir başka anlatımla, işveren, işçi adayını bu özelliklerinden ötürü işe almazsa artık işveren ayrımcılık yasağına aykırı davranmış olacaktır¹⁵⁸. Ancak yine TİHEKK’nın “Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller” başlıklı 7 nci maddesi uyarınca, iş görüşmesi sürecinde işverence, işçi adayında zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde bu gerekliliklerin aranması, sadece belli

bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlarda buna uygun adayın seçilmesi, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi sebebiyle yaşa dayalı farklı muamele yapılması durumlarında ve maddede belirtilen benzer spesifik durumlarda işçi adayına ayrımcılık yapıldığı iddiasında bulunulamayacaktır.

Türk İş Hukuku alanında işverenin iş görüşmesi sürecinde özellikle sendikalı sendikasız işçi ayrımı yapmasını önlemeye yönelik diğer bir düzenleme de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda¹⁵⁹(STİSK) yer almaktadır. STİSK’nın “Sendika özgürlüğünün güvencesi” başlıklı 25 inci maddesi uyarınca, işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamayacaktır. Buna göre, işveren iş görüşmesi sürecinde işçi adayına telkinde bulunarak iş sözleşmesinin yapılması için belli bir sendikaya girmesini veya girmemesini, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmesini veya üyelikten çekilmesini veya herhangi bir sendikaya üye olmasını veya olmamasını şart koşamayacaktır.

2. İşverenin İş Görüşmesinde Eşitlik İlkesine Aykırı Olarak Ayrımcılık Yapmasının Sonuçları

İK’nın 5 inci maddesi her ne kadar “Eşit davranma ilkesi” başlığını taşısa da, içerik olarak ayrımcılık yasağı ile sınırlı olup geniş anlamda eşit davranma borcunu kapsamamaktadır¹⁶⁰. İşverenin İK.m.5 de düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranmasının yaptırımı olarak ayrımcılık tazminatı, maddenin altıncı fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin ayrımcılık yasağına aykırı davranması durumunda işçi dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminatı ve yoksun bırakıldığı hakları talep edebilecektir¹⁶¹. Ayrımcılığın ya-

¹⁵⁹RG. 07.11.2012 t., S: 28460.

¹⁶⁰Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, , s. 435; Ayrıntılı bilgi için bkz. Adınır Ünal, Canan; İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, İstanbul 2018, s. 99.

¹⁶¹Düzenleme metni emredici nitelikte olduğundan, anılan hükme aykırı olan sözleşme maddeleri de geçersiz

¹⁵⁸Bu yönde bkz. Süzek/Başterzi, s. 325 vd.

pıldığını ispat yükü işçidedir. Ancak 5 inci maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde ayrımcılık yapılmadığını işveren ispatla¹⁶² yükümlü olacaktır.

Yaptırımın düzenlendiği fıkra “iş ilişkisinde veya sona ermesinde” yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçinin, dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminatı ve yoksun bırakıldığı haklarını talep edebileceği belirtilmiştir. Doktrinde, her ne kadar “İş Kanunu m.5/6 fıkrasının açık düzenlemesi gereği, işe almada ayrımcılığa uğrayan işçinin işverenden özel bir tazminat niteliği taşıyan ayrımcılık tazminatını talep edemeyeceği, buna karşılık genel hükümlere göre, sözleşme görüşmesine dayanarak tazminata hak kazanabileceği ifade edilmiş olsa da¹⁶³, kanımızca m.5/6’da yer alan “iş ilişkisinde ... yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında” ifadesinin, cinsiyet ayrımcılığı gibi çok önemli bir ayrımcılığı engellemeyi amaçlayan 3 üncü fıkraya aykırılığı da, ayrımcılık tazminatı kapsamına aldığı savunulabilecektir. Zira aksi düşünüldüğünde, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak yapılabilecek ayrımcılığı önlemek amacıyla, özel bir fıkra düzenlenmiş olan bu yükümlülüğe aykırı davranmanın, bir yaptırıma tabi olmayacağı ifade edilebilecek ve bu da amaca göre yorum ilkesi ile bağdaşmayacaktır. Bu sebeple kanımızca, iş görüşmesinde işçi adaylarına karşı biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem

yapılması yasağına aykırılık halinde de, işçi adayı tarafından ayrımcılık tazminatı talep edilebilecektir. Buna göre, işçi adayı tarafından kendisine karşı cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapıldığı iddia edildiğinde ve bu ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren yaptırımlarla karşılaşmamak için bunun nesnel ve makul bir sebebe dayandığını ispatlamak yükümlülüğünde olacaktır. Böyle bir durumda kanımızca ayrımcılık tazminatının hesabında dikkate alınacak ücret, işçi adayının başvurmuş olduğu işe ilişkin aylık çıplak ücretin brütü olacaktır. Bu görüşümüzün kabul edilmemesi durumda da, doktrinde ifade edildiği üzere, işçi adayı, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılmamasına rağmen, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılığa uğraması durumunda, sözleşme öncesi sorumluluğa dayanarak, genel hükümlere göre yukarıda ayrıntılı olarak açıklanmış olan maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilecektir¹⁶⁴.

İK.m.5/3 uyarınca, işveren iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik dışında, herhangi bir ayrımcılık yasağına tabi olmayacağından, maddenin ilk fıkrasında sözü edilen diğer ayrımcılık sebeplerine ilişkin iş görüşmesinde bir ayrımcılık yapıldığı iddiası ile işçi adayı İK.m.5/6 uyarınca ayrımcılık tazminatı talep edemeyecektir.

Diğer yandan, TİHEKK işverene işçi adaylarına bilgilendirme, başvuru, seçim kriterleri ve işe alım şartlarını kapsayan iş görüşmesi sürecinde cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı(m.3/2) ayrımcılık yasağı getirmiş olduğundan, işverenin iş görüşmesinde bu yasağı aykırı davranması durumunda, işçi adayının işverene itiraz ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvuru hakkı bulunmaktadır. TİHEKK m.17/2 uyarınca, işçi adayı ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiası ile öncelikle iddia ettiği uygulamanın düzeltilmesini işverenden talep edecek ve

olacaktır. Yarg. 9. HD. 16.12.2015 t. E. 2014/25111, K. 2015/35644, Yarg. 9. HD. 18.02.2010 t. E. 2008/20714, K. 2010/3912, Yarg. 9. HD. 30.06.2011 t. E. 2009/17321, K. 2011/19795, Legal bank Elektronik Hukuk Bankası.

162 Ayrımcılık yasağına aykırılığın ispatına ilişkin olarak ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek/Başterzi, s. 494 478; Albayrak, Hakan/Yuvalı, Ertuğrul: “İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Legal İHSGHD, 2012, C. 9, S. 34, s. 107; Okur, Zeki: “İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı”, İÜHFİM (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan), C. I, 2016, Özel Sayı, s. 591; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 466.

163 Süzek/ Başterzi, s. 325.

164 Süzek/ Başterzi, s. 325.

bu talebinin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvuru yapılabilecektir. Ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna yapılan başvuruda, işçi adayının iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, işverenin ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekecektir. İşverenin ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat edememesi ve ayrımcılık yasağının ihlalinin varlığının tespit edilmesi durumunda, TİHEKK'nın 25/1 inci maddesi uyarınca, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, işverenin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan işveren hakkında idari para cezası uygulanacaktır¹⁶⁵.

İşverenin iş görüşmesi sürecinde özellikle sendikali sendikası işçi ayrımı yapması, bunu sorgulaması, işçi adayına belli bir sendikaya girmesini veya girmemesini; sendika üyeliğini sürdürmesini veya üyelikten çekilmesini telkin etmesi ya da iş sözleşmesinin yapılmasını herhangi bir sendikaya üye olma veya olmama şartına bağlaması durumunda, STİSK'nın 25/4 üncü maddesi uyarınca işçi adayının talebi üzerine işverenin, bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminatla karşılaşması söz konusu olabilecektir. Ancak, iş görüşmesi sürecinde kendisine işveren tarafından, belli bir sendikaya girmesi veya girmemesi; sendika üyeliğini sürdürmesi veya üyelikten çekilmesinin telkin edildiğini ya da iş sözleşmesinin yapılmasını herhangi bir sendikaya üye olma veya olmama şartına bağlandığını iddia eden işçi adayı bu iddiasını yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlamalıdır. Yargıtayca; sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçiye olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı,

işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, yani sendikanın yetki tespiti başvurusunda bulunup bulunmadığı ve yetki alıp almadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikali olup olmadığı, işyerinde sözleşmesi feshedilen sendikali işçilerin bulunup bulunmadığı ve işyerinde sendikaya üye olan ve iş yerinde çalışan toplam işçi sayısı ve üyelik tarihleri hususların araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir¹⁶⁶.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, STİSK m.25 uyarınca talep halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere mahkemece sendikal tazminata hükmedilecektir. Söz konusu fıkra, "yukarıdaki fıkralara aykırılık durumunda" sendikal tazminat ödenmesinden söz ettiğine ve ilk fıkra da işe alım sürecine ilişkin olduğuna göre, buradaki tazminatın hesabında kanımızca işçi adayının başvurmuş olduğu işe ilişkin aylık çıplak ücretin brütü dikkate alınacak ve bir yıllık tutarı hesaplanacaktır. Böyle bir durumda, işçi adayı hiçbir zarara uğramamış olsa bile sendikal tazminata hak kazanacaktır, zira sendikal tazminat bir tür medenî cezadır¹⁶⁷. Yargıtay sendikal tazminatın belirlenmesinde işçinin hizmet süresinin esas alınması gerektiğini kabul ettiğinden¹⁶⁸ bir yıllık ücret tutarında bir sendikal tazminata hükmedilebileceği ifade edilebilecektir.

Sonuç

İşveren ve işçi adayı arasında yürütülen iş görüşmesinin olumlu sonuçlanması durumunda, taraflar arasında iş sözleşmesi imzalanacak ve iş ilişkisi kurulmuş sayılacaktır. Taraflar arasında sürdürülen iş görüşmesi sürecinin olumsuz sonuçlanması durumunda ise, her ne kadar taraflar bu süreci olumlu olarak sonuçlandırma yükümlülüğü altında bulunmasalar da, görüşmeler sürecinde

165 TİHEK. 2020/08 sayılı kararı; TİHEK. 2020/176 sayılı kararı; Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Ayrımcılık Yasağı Kararları 2018-2020, <https://www.tihek.gov.tr/public/pdf/files/vfqm4.pdf>, ET.21.05.2025, s.115-116.

166 Yarg.22. HD. 26.01.2015 t. E. 2014/35959, K. 2015/1111, Yarg. 9. HD. 30.04.2015 t. E.2015/7385, K.2015/ 15939.

167 Sur, Melda; İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 11. Bası, Ankara 2024 s.67; Narmanlıoğlu, Ünal: Karar İncelemesi, Legal İHSGHD, 2005/5, s. 240-251, s. 249.

168 Yarg. 9. HD. 27.10.2008 t., E. 2008/38211, K. 2008/28868.

dürüstlük kuralı ve güven ilkesine aykırı bir durum söz konusu olmuş ise, bunun hukuki sonuçları olacağına bir şüphe bulunmamaktadır.

İş görüşmesi sırasında işverenin dürüstlük kuralına ve güven ilkesine uyma yükümlülüğü, iş sözleşmesinin yapılması veya şartlarının tespiti hususunda işçi adayının kararlarına etki edecek konularda aldatıcı davranışta bulunmamayı, işçi adayının kişisel verilerini korumayı, gerekli bilgileri işçi adayına vermeyi, hataya düşmemesi için uyarmayı, işçi adayının kişilik ve malvarlığı değerlerine zarar vermemek/korumak için gerekli özeni göstermeyi ve ayrımcılık yapmamayı kapsamaktadır. İş sözleşmesinin, iş görüşmesi sonucunda yapılıp yapılmaması, işverenin dürüstlük kuralına ve güven ilkesine uygun davranması yükümlülüğünü değiştirmemektedir.

İş görüşmesi sürecinde işveren, dürüstlük kuralı ve güven ilkesine uygun davranma yükümlülüğüne kusurlu olarak aykırı davranıp, görüşmesinin başlamasıyla işçi adayı ile aralarında kurulmuş bulunan güven ilişkisini ihlal etmesi durumunda, işçi adayının doğabilecek zararlarından sorumlu olacaktır. İşverenin sözleşme görüşmesi sürecindeki kusurdan doğan sorumluluğu "sözleşme öncesi sorumluluk" olarak ifade edilmektedir. İşverenin iş görüşmesi sürecinde, dürüstlük kuralı ile güven ilkesine uygun hareket edip etmediğinin tespitinin kesin kurallara tabi tutulması güç olacağından, işverenin iş görüşmesi sürecinde olası davranışlarının dürüstlük kuralı ile güven ilkesine uygun olup olmadığının her olayın kendi özellikleri göz önüne alınarak değerlendirmesi yerinde olacaktır.

İşçi adayının olumsuz sonuçlanan iş görüşmesi sebebiyle karşılaşılabileceği durumlar farklılık gösterebilmektedir. Nitekim kimi işçi adayı, bu süreç sonucunda iş görüşmesinde sunmuş olduğu kişisel verilerinin yer aldığı belgelerin işverence korunmaması durumu ile karşılaşabilmekte; kimi işçi adayı, işverenin iş görüşmesinde yaratılan olumlu beklentiye/güvene aykırı davranılması sebebi ile zarar görebilmekte; kimi işçi adayı ise, işverenin ayrımcı tutumu sebebi ile işe alınmayabilmektedir. İşveren tüm bu durumlarda, iş görüşmesinde dürüstlük

kuralı ve güven ilkesine uyma yükümlülüğüne uymaması sebebi ile sorumlu olacak ve ilgili kanuni düzenlemelerde yer alan farklı yaptırımlarla karşı karşıya kalabilecektir.

Buna göre, işverenin iş görüşmesi sırasında işçi adayından temin etmiş olduğu ve işlediği kişisel bilgileri koruma yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda, KVKK ve TCK kapsamında sorumluluğu söz konusu olabilecek, fiiline göre ciddi idari para cezaları, hapis cezası ve bir zarar doğması durumunda tazminat talepleri ile karşılaşılabilecektir.

İşverenin işçi adayında iş görüşmesi sürecinde yaratılan olumlu beklentiye/ güvene aykırı davranması ve iş görüşmesinin olumsuz sonuçlanması durumunda, işçi adayının duymuş olduğu bu güven sebebi ile gerçekleştirmiş olduğu eylemler dolayısıyla bir zarar görmesi halinde de, işveren yine işçi adayının iddia ve ispat ettiği zarara ilişkin olarak maddi ve manevi tazminat talepleri ile karşılaşılabilecektir.

Diğer yandan işveren, iş görüşmesinde eşitlik ilkesine aykırı davranması durumunda, İK uyarınca, iş görüşmesinde işçi adaylarına karşı biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılması yasağına aykırılık söz konusu ise, ayrımcılık tazminatı ya da genel hükümler uyarınca tazminat talepleri ile karşılaşılabilecektir.

Buna karşın, İK.m.5/3 uyarınca işveren iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik dışındaki herhangi bir ayrımcılık yasağına tabi olmayacağından, maddenin ilk fıkrasında sözü edilen diğer ayrımcılık sebeplerine ilişkin iş görüşmesinde bir ayrımcılık yapıldığı iddiası ile işçi adayı ayrımcılık tazminatı talep edemeyecektir. Ancak, TİHEKK işverene iş görüşmesi sürecinde cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasağı getirmiş olduğundan, işverenin iş görüşmesinde bu yasağı aykırı davranması durumunda işçi adayı, TİHEKK m.17/2 uyarınca, ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiası ile öncelikle iddia ettiği uygulamanın düzeltilmesini işverenden ta-

İşverenin iş görüşmesi sürecinde özellikle sendikali sendikasız işçi ayrımı yapması durumunda ise, STİSK'nın 25/4 üncü maddesi uyarınca, işçi adayının açacağı bir davada mahkemece hükmedilecek işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmak üzere sendikal tazminatla karşılaşması söz konusu olabilecektir. Buradaki tazminatın hesabında kanımızca işçi adayının başvurmuş olduğu işe ilişkin aylık çıplak ücretin brütü dikkate alınacak ve hesaplama buna göre yapılacaktır.

İşverenin iş görüşmesi sürecinde özellikle sendikali sendikasız işçi ayrımı yapması durumunda ise, STİSK'nın 25/4 üncü maddesi uyarınca, işçi adayının açacağı bir davada mahkemece hükmedilecek işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmak üzere sendikal tazminatla karşılaşması söz konusu olabilecektir. Buradaki tazminatın hesabında kanımızca işçi adayının başvurmuş olduğu işe ilişkin aylık çıplak ücretin brütü dikkate alınacak ve hesaplama buna göre yapılacaktır.

KAYNAKÇA

- Adınır Ünal, Canan; İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, İstanbul 2018.
- Akyol, Şener; Medeni Hukukta Çelişki Yasağı, İstanbul 2007.
- Albayrak, Hakan/Yuvalı, Ertuğrul: "İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Legal İHSGHD, 2012, C. 9, S. 34, (s. 73-113).
- Altundere, Nazan; Tıp Ceza Hukuku ve Güven İlkesi. Sağlık Hukuku Makaleleri, İstanbul 2012.
- Antalya, O. Gökhan; Marmara Hukuk Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükümler. V/1,1. Ankara 2019.
- Antalya, O. Gökhan/TOPUZ, Murat; Medeni Hukuk, İstanbul 2016.
- Ateş, Derya "Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları", TBB Dergisi, 2007, S. 72, (s. 79-93).
- Başara Turan, Gamze; Kişiliğin İhlalinden Kaynaklı Maddi ve Manevi Tazminat ile Haksız Kazancın İadesi, Ankara 2018.
- Börü, Deniz/İslamoğlu, Güler/Birsel, Melek; Güven: Bir Anket Geliştirme Çalışması, Öneri Dergisi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yıl 2007, Cilt: 7 Sayı: 27, (s. 49-59).
- Caniklioğlu, Nurşen; Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 19-21 Nisan 2018 İstanbul, (s. 243-317).
- Çatalkaya, Deniz Ugan; İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul 2019.
- Çavdar, Pelin; Türk Hukukunda Dürüstlük ve İyi Niyet İlkelerinin Karşılığı Olarak İngiliz Hukukunda "Good Faith" İlkesi, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9 Sayı: 1, (s. 163-186)
- Çelik, Nuri /Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/ Özkara, Ercüment; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Baskı, İstanbul 2023.
- Çetintaş, İbrahim; Niyet Kavramı Bağlamında Fiillerin Hakikat Değeri, Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi Yıl: 2014/1, Sayı: 32, (s. 51-70).
- Demir, Fevzi; Hukukun Temel Kavramları, İzmir 2014.
- Demir, Kübra; İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi ve İşverenin Sorumluluğu AkdHFD Aralık 2022, C. 12, S. 2, (s. 1075-1090).
- Demirboğa Dursun Ali; Dürüstlük Kuralının İş Etiğine Etkisi, Gaziantep University Journal of Social Sciences, 17, 2018, Etik Özel Sayı, (s. 25-33)
- Demircioğlu, Huriye Reyhan; Culpa in Contrahendo Sorumluluğu, Doktora Tezi, Ankara 2008, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, ET. 18.03.2025.
- Dural, Mustafa/ Ögüz, Tufan; Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku 24. Baskı, İstanbul 2024.
- Edis, Seyfullah; Medeni Hukuka Giriş ve Baş-

- langıç Hükümleri, 4. Basıdan Tıpkı Basım, Ankara 1993.
- Ercan, İsmail; Medeni Hukuk Giriş ve Başlangıç Hükümleri, İstanbul, 2012.
 - Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2010.
 - Ergüne, Mehmet Serkan; Olumsuz Zarar, Doktora Tezi, İstanbul 2007, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, ET. 04.04.2025.
 - Ertaş, Şeref; Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği ve Miktarının Tespiti, Prof. Dr. İlhan E. Postacıoğlu'na Armağan, İstanbul 1990.
 - Eyrenci, Öner; İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991.
 - Gezder, Ümit; Türk/İsviçre Hukukunda Culpa in Contrahendo Sorumluluğu, İstanbul 2009.
 - Gürsel, İlke; İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı Ankara 2016.
 - Gürsel, İlke; "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkilerine Etkileri", Legal İSGHD, S. 50 (2016), (s. 763-848).
 - Güvenç, Özgür; Culpa in Contrahendo Sorumluluğu Bağlamında Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, Y. 2014, S. 3-4, (s. 363-406).
 - 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).
 - Karabayır Mehmet Salih/ Şeker Muzaffer; Haksız Fiil Nedeniyle Meydana Gelen Maddi Zarar ve Çeşitleri İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Dergisi Yıl 2021, Cilt: 2 Sayı: 1, (s. 37-42).
 - Kaya, Tuğçe; İş Görüşmeleri Sürecinde İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C:4, S: 2, (s. 34-47).
 - Keskin, A. Dilşad; Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat, Ankara 2016.
 - Kılıçoğlu, Ahmet Mithat, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Yeni Borçlar Kanunu'na Göre), 21. Bası, Ankara, 2017.
 - Manav, Eda; "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması" Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 19, Sayı 2, 2015, (s. 95-136).
 - Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin İş Hukuku, Ankara 2011.
 - Narmanlıoğlu, Ünal: Karar İncelemesi, Legal İSGHD, 2005/5, (s. 240-251).
 - Nomer, Haluk Nami, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Bası, İstanbul 2021.
 - Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, İstanbul 2014.
 - Okur, Zeki; Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı. Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2011, (s. 368-408).
 - Okur, Zeki; "İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı", İÜHFM (Prof. Dr. Fevzi Şahlan'na Armağan), C. I, 2016, Özel Sayı, (s. 587-600).
 - Öden, Merih; Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi, Ankara 2003.
 - Özkaya, Eraslan; Yanılma Aldatma Korkutma Davaları (Hata/Hile/İkrah Davaları), 4. Baskı, Ankara 2019.
 - Rehbînder, Manfred; İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar, Çeviren Asis. Dr. Ömer TEOMAN, İstanbul Hukuk Mecmuası Cilt: 45 Sayı: 1-4, (s. 745-759).
 - Sanlı, Kerem Cem; Hukuk ve Ekonomi Perspektifinden Sözleşme Hukuku ve Sözleşme Yaptırımlarının Ekonomik Analizi, 2. Baskı, İstanbul, Ocak 2017.
 - Seçgin, Damla; Taksirli Suçlarda Güven İlkesi, Premium Sosyal Bilimler E-Dergisi, 21.10.2023, C: 7, S. 35, (s. 1385-1399).
 - Serozan Rona; "Culpa in Contrahendo", "Akadin

- Müşpet İhlali" ve "Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme" Kurumlarının Ortak Temeli, Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi, İstanbul Üniversitesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, 1968, (s. 108-129).
- Serozan, Rona; Medeni Hukuk, 7. Baskı, İstanbul 2017.
 - Serozan, Rona; Manevi Tazminat İstemine Değişik Bir Yaklaşım, Haluk Tandoğan'ın Hatırasına Armağan, Ankara 1990.
 - Sevimli, Ahmet K.; İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006.
 - Sur, Melda; İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 11. Bası, Ankara 2024.
 - Süzek Sarper/Başterzi, Süleyman; İş Hukuku, 24. Bası, İstanbul 2024, s. 323.
 - Tandoğan, Haluk; Türk Mesuliyet Hukuku, İstanbul 2010.
 - Tekinay, Selahattin Sulhi; Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş İlaveli 6.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992.
 - Topuz, Murat, Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi, 3. Bası, Ankara, 2023.
 - Tunçomağ, Kenan; Türk Borçlar Hukuku Cilt: 1 Genel Hükümler Ankara 1976.
 - Turan Başara, Gamze; Kişiliğin İhlalinden Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat ile Haksız Kazancın İadesi, Ankara 2018.
 - Ulucan, Devrim; Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması, Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 5, Nisan 2000, S: 3, (s.191-202).
 - Uluhan, İlhan; Culpa in Contrahendo Üstüne, İstanbul 2021.
 - Umutlu, Hasan Hüseyin/ Önder, Mehmet Fahrettin; İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı, Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 2020, Cilt: 2 Sayı: 2, (s. 158-177).
 - Uncular, Selen; İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2018.
 - Uygur, Turgut; Türk Borçlar Kanunu Şerhi, C. I, 3. Baskı, Ankara 2013.
 - 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).
 - Yalman, Süleyman; Türk-İsviçre Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk, Ankara 2006.
 - Yavuz, Nihat; Türk Borçlar Kanunu Şerhi, C.I, 2. Baskı, Ankara 2015.
 - Yıldırım, Emine; Culpa in Contrahendo Sorumluluğu ve Menfi Zarar İlişkisi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi HFD. C: 3 S: 1, Y: 2025, (s. 59-80).
 - Yılmaz, Hamdi; Sözleşme Görüşmelerinde Kusur "Culpa in Contrahendo" ve Sorumluluğun Hukuksal Niteliğinde Yeni Görüşler, Yargıtay Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 3, Temmuz 1985, (s. 234-252).
 - Yürekli, Sabahattin; İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo), İÜHFM C. LXXII, S. 2, (s. 541-580), 2014, (s. 541-579).