

# İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞGÖREN SEÇİMİNİN HUKUKİ BOYUTU

M. ZEKİ ADAL<sup>(1)</sup>

## ÖZ

İnsan kaynakları Yönetiminde önemli bir yeri olan işe alma süreci değişik aşamalardan oluşur. Sürecin tüm aşamalarında işveren, adaylardan ayrıntılı bilgiler toplayarak ve istediği soruları sorarak kimi işe alacağı konusunda karar verme özgürlüğüne ve hakkına sahiptir. Buna karşılık aday ise, kendisinden istenen bilgileri verirken bir ayrımcılığa uğramamak ve kişilik haklarını korumak ister. Tarafların sahip oldukları bu haklar bir karşıtlık yaratır. Her iki taraf için de bu hakların güvence altına alınması gerekir. Bu durum haklarının korunması konusunda tarafların birbirlerine karşı bazı yükümlülükler üstlenmesi sonucunu doğurur. Buna “koruma yükümlülüğü” denir. Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu’nda da düzenlendiği gibi koruma yükümlülüğü, tarafların karşılıklı güven ilişkisine ve dürüstlük kuralına uygun hareket etmeleri anlamına gelir.

Koruma yükümlülüğünün yanı sıra işveren için bir başka yükümlülük de ayrımcılık yapmama ve eşit davranma yükümlülüğüdür. İşveren işe alınacak işgörenlerin seçiminde ırk, dil, din, cinsiyet, vicdani kanaat ve fikir, medeni durum gibi konularda hiçbir şekilde ayırım yapmama ve eşit davranma yükümlülüğü altındadır.

Bu nedenle işverenin soru sorma hakkının sınırlandırılması gerekir. İşverenin hem ayrımcılığa yol açabilen, hem de adayın özel yaşamına ve kişilik haklarına müdahale niteliği taşıyan bazı soruları haklı bir neden olmadıkça hiç sormaması beklenir.

Koruma yükümlülüğü ve ayrımcılık yasaklarına aykırı davranılması, sözleşme görüşmelerinde kusur durumunu (*culpa in contrahendo*) ortaya çıkarır. Bu durumda işveren açısından adayın tazminat hakkının doğması (eğer bir zarar ortaya çıkmış, aday mağdur olmuş ise), adayın suskun kalma hakkı, adayın bu sorulara doğru yanıt vermemesinin işvereni yanıltma olarak kabul edilmemesi (yalan söyleme hakkı), gibi sonuçlar doğurur. Ayrıca taraflardan biri iş görüşmesi sırasında sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek suretiyle karşı tarafı yanıltırsa, işçinin sözleşmeyi derhal (tazminatsız) feshetme hakları vardır.

**Anahtar Kelimeler:** Culpa in contrahendo, işgören seçimi, iş kanunu.

**Jel Kodları:** K31, J71, J83

---

1 Prof. Dr., Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, [zekiadal@beykoz.edu.tr](mailto:zekiadal@beykoz.edu.tr)

## THE LEGAL ASPECT OF THE RECRUITMENT PROCESS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

### ABSTRACT

The recruitment process which has an important place in Human Resource Management consists of various steps. By asking questions and collecting information from the candidates in all stages of the process employers have the right and freedom to decide whom they hire. On the other hand, giving the necessary information requested from him, the candidate tries to protect his personal rights and doesn't want to be subject to any discrimination. Thus these rights of the two parties pose a contrast. In order to protect these rights both parties assume obligations towards each other. This obligation is called "obligation to protect". As set out in the Turkish Code of Obligations and Turkish Code of Civil Law, "obligation to protect" means that both parties act to each other in mutual trust and good faith.

Apart from this obligation the employer has another obligation which is called nondiscrimination and equal treatment. In the selection process employers have to abstain from making any discrimination regarding race, language, religion, sex, marital status, personal conviction and opinion and union membership. Therefore, employers' right and freedom to ask questions has to be restricted. The employer may not ask any questions which can lead to a discrimination, as well as some questions regarding candidate's private life and personal rights unless there is a justifiable reason.

The violation of the obligation to protect and prohibition of discrimination reveals "*culpa in contrahendo*" in contract negotiations. In this case the candidate has the right to indemnity (if the candidate suffer damage), has the right to remain silent or to give incorrect answers as it is not considered as lying (the right to lie). Besides this, if one of the parties gives wrong and incorrect information to the other and causes a deception, the party suffered from this deception has the right to terminate the contract immediately.

**Keywords:** Culpa in contrahendo, recruitment process, labor law.

**Jel Codes:** K31, J71, J83

## 1. Seçim Sürecinin Hukuki ve Etik Yönü

İnsan kaynakları yönetiminde önemli bir yeri olan işgören seçim süreci, adayların başvurularının alınması ile başlar ve işe alım kararının verilmesi ile sona erer. Ancak işe alım kararının karşısında, işgörenin de işi kabul etme kararının olması gerekir. Diğer bir deyişle, işe alım süreci her iki tarafın serbest iradesi ile oluşan ve birlikte alınan bir kararla sona erer ve bir iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu kararın alınmasını sağlayan en önemli unsur, işe alım öncesinde her iki tarafın birbirleri hakkında edindikleri bilgilerdir. Bu bilgiler işgören seçimi olarak adlandırılan bir süreç sırasında elde edilir. Seçim sürecinde işveren, adayların işe uygunluğunun belirlenmesi için çeşitli yöntemler kullanır (Acar, 2015: 131-150). İşveren, yönetim hakkının bir sonucu olarak, yeni bir iş ya da mevcut bir iş için ihtiyaç duyduğu sayıda ve nitelikte işgören almak veya almamak konusunda tamamen özgürdür. Söz konusu işe istediği elemanı seçme ve alma özgürlüğüne de sahiptir. Ancak isabetli ve doğru bir seçim yapabilmek için adaylar hakkında ayrıntılı bilgilere sahip olması gerekir ve bu nedenle kendi ölçülerine göre gerekli gördüğü her bilgiyi toplamaya çalışır. İşverenin aday hakkında bilgi toplama hakkı, sözleşme yapma özgürlüğünün bir parçasıdır

Buna karşılık aday, işe kabulünü sağlayabilmek için bu sorulara yeterli ve işvereni tatmin edici cevaplar vermeğe çalışır, ancak kişilik haklarına ve özel yaşamına ilişkin ayrıntılı sorulara muhatap olmak istemez ve bu tür sorularla karşılaşma ihtimali onu tedirgin eder. Bireyin kişilik haklarına ve özel yaşamına müdahalenin sınırlarını bireyin kendisinin belirlemesi esastır. Birey, kendi özel yaşamına ve kişiliğine ilişkin bilgileri başkalarına ne zaman ve ne ölçüde aktaracağı konusunda yasal zorunluluklar dışında tam bir özgürlüğe sahiptir.

Öte yandan aday hangi koşullarda çalışacağını bilmek, yapacağı iş ve çalışacağı işletme hakkında bilgi sahibi olmak ister. Bu bilgileri kendi çabasıyla değişik kaynaklardan sağlayabileceği gibi, iş görüşmeleri sırasında görüştüğü yetkililere soracağı sorularla da elde etmeye çalışır. İşverenin de adayın bu sorularına dürüst ve doğru cevaplar vermesi beklenir. Böylece işe alma sürecinde çeşitli yollarla (özgeçmiş, başvuru formları, mülakatlar ve testler gibi) her iki taraf arasında yoğun bir bilgi talebi ve bilgi akışı ortaya çıkar. Dolayısıyla, seçim sürecinin değişik aşamalarında her iki tarafın da birbirlerine karar vermelerini kolaylaştıracak doğru ve detaylı bilgiler vermesi beklenir. Gelecekte kurulacak bir iş ilişkisinin sağlıklı biçimde yürütülmesi için tarafların birbirlerine doğru bilgileri aktarmış ve gerçekleri söylemiş olmaları gerekir.

Sadece işveren açısından bakılırsa, işverenin aday hakkında yeterli bilgi almak için yazılı veya sözlü her soruyu sorabileceği, diğer bir deyişle sınırsız bir soru sorma hakkına sahip olduğu; buna karşılık adayın sorulan her soruya cevap verme ve doğru cevap verme yükümlülüğü altında olduğu düşünülebilir. Ancak hemen belirtelim ki, adayla ilgili kişisel

bilgilerin elde edilmesi, saklanması, kullanılması ve başka kişilere aktarılmasında belirli bazı sınırların olması gerekir. Daha önce de belirtildiği gibi aday, kişilik haklarını korumak amacıyla kişisel yaşam koşullarını ve özel yaşamını işverene açıklamama ve saklama hakkına sahiptir. Başta Anayasanın “Temel Haklar ve Ödevler” başlıklı ikinci kısmının “ Kişinin Hakları ve Ödevleri” başlıklı ikinci bölümündeki IV numaralı alt başlıkta yer alan özel hayatın gizliliği ve korunması ile ilgili hükümler olmak üzere, Türk Ceza Kanunu, Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu özel yaşam ve kişilik haklarının korunmasına ilişkin hükümler içermektedir.

Seçim ve işe alma sürecinde, bir tarafta işverenin adaylardan ayrıntılı bilgiler toplayarak ve istediği soruları sorarak kimi işe alacağına karar verme özgürlüğü ve hakkı, diğer tarafta ise adayın kendisinden istenen bilgileri verirken kişilik haklarını koruma hakkı ve çabası bir karşılık yaratır. Diğer bir deyişle, işverenin çıkarları ile işçinin kişilik hakları karşı karşıya gelir. Ancak burada işverenin bilgi edinebilme hakkını kullanma konusunda bir üstünlüğü vardır. Çünkü sorulara cevap vermeme ve istenen bilgileri vermeme halinde adayın işe kabul edilmeme riskinin bulunması, aday üzerinde önemli bir baskı yaratmaktadır. Bu dengenin işverenin lehine bozulmuş olması, işgörenin işe alma süreci sırasında temel haklarının korunması gereğini ortaya çıkarır. Bu gereklilik, işverenin bilgi edinme hakkını ancak objektif ve haklı nedenlere dayanarak kullanabilmesi sonucunu doğurur. Bu bakımdan adayın özel yaşamına ve kişilik haklarına müdahale niteliğindeki bazı soruların haklı bir neden olmadıkça hiç sorulmaması, diğer bir deyişle işverenin soru sorma hakkının sınırlandırılması söz konusu olur.

Gerek soru sorma hakkının sınırlandırılması, gerekse tarafların karşılıklı olarak birbirlerine doğru bilgi vermek yükümlülükleri, belirli bazı hukuki normlarla düzenlenmiştir. Gelişmiş Batılı ülkelerde çok yaygın biçimde kabul edilmiş ve uyulmaması halinde cezai yaptırımları olan bu normlar ülkemizde özellikle işe alım sürecinde henüz yeterince dikkate alınmamakta ve uygulanmamaktadır. Oysa hukukumuzda da, özellikle Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde tarafların bu bilgi alışverişinde karşılıklı güven ilişkisine dayanarak ve dürüstlük kuralı gereği, birbirlerini aydınlatmak, doğru bilgi vermek, gerçekleri saklamamak, karşısındakini aldatmamak, kişilik haklarına ve mal varlıklarına zarar vermemekle yükümlü olduklarını belirtmek gerekir.

## 2. Seçim Sürecinde İşverenin Bilgi Edinme Hakkının Sınırlandırılması

### a. Koruma yükümlülüğü

İşçi ve işveren arasında yapılan bir iş sözleşmesi bir borç ilişkisi niteliğindedir. Bir borç ilişkisi taraflara karşılıklı olarak belirli davranışları yerine getirme yükümlülüğü, diğer bir deyişle edim yükümlülüğü getirir. Ancak taraflar için edim yükümlülüğü iş sözleşmesi yapıldıktan sonra ortaya çıkar. Bu nedenle bir iş ilişkisi ortaya çıkmadan ve iş sözleşmesi yapılmadan önce, tarafların aralarında sözleşme görüşmeleri yapmalarının ve bilgi alışverişinde bulunmalarının taraflar için bir edim yükümlülüğü yaratmadığı düşünülebilir. . Ancak, bir borç ilişkisinden doğan yükümlülüklerin sadece edim yükümlülüklerinden oluşmadığı ve yan yükümlülüklerin de bulunduğu kabul edilmektedir. Yan yükümlülükler genel olarak dürüstlük kuralından, diğer bir deyişle karşılıklı güven ilişkisinden doğarlar. Yan yükümlülükler içinde yer alan koruma yükümlülüğü edimden bağımsız, edimle doğrudan ilişkisi olmayan yükümlülüklerdendir. *Edimden bağımsız koruma yükümlülükleri* sosyal temas sonucu ortaya çıkar. Toplumda kişiler bir hukuki ilişki kurmak için karşılıklı olarak bir ilişki içine girerler. Bir borç ilişkisinin kurulması amacıyla girilen sosyal ilişkiye teknik anlamda sosyal temas denmektedir (Aydınlı, 2004: 87) Sosyal temas, bir hukuki ilişki kurma amacıyla ortaya çıktığı gibi, herhangi bir hukuki ilişki kurma amacı olmadan da ortaya çıkabilir. Daha açık bir ifadeyle, sosyal temas bir sözleşmenin kurulması amacıyla tarafların bir araya gelmesi ile oluştuğu gibi, sözleşme kurulmakla taraflar arasında ortaya çıkan hukuki ilişkiler nedeniyle de gerçekleşebilir. Bu anlamda kişilerin henüz bir sözleşme kurulmadan önce birbirleriyle sözleşme görüşmelerine başlamaları ve sözleşme ile ilgili bilgi alışverişine bulunmaları sosyal temas olarak kabul edildiği gibi, iş ilişkisi kurulduktan sonra ve devamı süresince, hatta sona erdikten sonra da sosyal temas devam eder. Bunun yanı sıra, ortada bir sözleşme ilişkisi olmaksızın üçüncü kişiler de sosyal temasın etki alanına giriyorlarsa koruma yükümlülüğü içindedirler. Her üç sosyal temas şeklinde de tarafların karşılıklı mal ve can varlıklarını korumaya yönelik yükümlülükleri koruma yükümlülüklerinin içeriğini oluşturur (Aydınlı, 2004: 17-18 ve 71). Tarafların özen ve koruma yükümlülükleri, görüşmelerin bir sözleşme doğurmuş olup olmadığına bakılmaksızın, sözleşmeden bağımsız olarak görüşmeye başlamakla doğar (Yürekli, 2014: 577) . Bu nedenle, bir sosyal temas olarak nitelendirilen iş ilişkisi kurmak amacıyla yapılan sözleşme görüşmeleri sırasında, diğer bir deyişle sözleşme henüz yapılmadan da dürüstlük kuralı gereği koruma yükümlülüğü bulunduğu genel olarak kabul edilir (Süzek, 2013: 294).

Koruma yükümlülüğünün ve dolayısıyla işverenin adaya sorular sorarak bilgi edinme hakkının hukuki dayanağını genel olarak Medeni Kanununun 2. maddesinde düzenlenmiş olan dürüstlük kuralı ve güven ilkesi belirler (Eyrenci, 1991: 250; Aydın, 2005: 29). Bu kurala göre, bir kimse güven ilkesine dayanarak belirli bir kişiden kendisine yönelebilecek herhangi bir zarardan korunmayı bekleyebilir ve koruma yükümlülüğü gereği onun bu

güveninin korunması gerekir. Birbirlerini korumalarını gerektirecek kadar yakın bir ilişkiye, sosyal temasa giren kişiler, birbirlerine karşı özen göstermek, gerekli bilgileri vermek, gerçeğe aykırı davranışlarda ve söylemlerde bulunmamak, kişi ve mal varlıklarına, karşılıklı çıkarlarına zarar vermemek zorundadırlar(Süzek, 2013: 295). Hatta bu yükümlülük, tarafların dışındaki diğer kişilerin mal ve kişi varlıklarının zarar görmemesi için gerekli olan özeni göstermeleri zorunluluğunu da içerir (Aydın, 2004: 27). Bu özenin ölçütü ve sınırı dürüstlük kuralı ile belirlenir.

İşe alma sürecinde koruma yükümlülüğü, olumlu ve olumsuz davranışlar olarak nitelendirilebilecek iki tür davranışı içerir. Olumlu (aktif) davranış, karşı tarafa gerekli bilgileri doğru ve tam olarak verme, karşı tarafı aydınlatma ve onu zarara uğratmamak için gerekli çaba ve özeni gösterme şeklinde ortaya çıkar (bildirme, bilgi ve hesap verme yükümlülüğü). Olumsuz (pasif) davranış ise, karşı tarafı zarara uğratmama, kişilik haklarına ve özel yaşamına müdahaleden kaçınma, özel yaşama ilişkin bilgileri gizli tutma ve saklama olarak anlaşılmalıdır (kaçınma yükümlülükleri).

Koruma yükümlülüğü her iki taraf (işveren ve işgören) için söz konusu olsa da özellikle seçim ve işe alma sürecinde işverene bu konuda daha fazla sorumluluk düştüğü bir gerçektir. Gerek işe alma aşamasında, gerekse iş ilişkisinin devamında, koruma yükümlülüğü çerçevesinde özellikle işçinin kişiliğinin korunması ve kişilik haklarına saygı gösterilmesi ön plana çıkan bir husustur. İşçinin kişiliğinin korunması, onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin, kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının, ahlaki değerlerinin, genel olarak özgürlüğünün ve bu arada düşünce ve sendikal örgütlenme özgürlüğünün korunmasını içerir (Süzek, 2013: 406). Bu bağlamda işverenin, kurulacak olan iş ilişkisi ve işgörenin işi ile doğrudan bağlantısı olmayan nitelikteki özel yaşama ilişkin bilgi edinme çabaları, soruları ya da işgörenin özel yaşamına ilişkin görüş ve kanaat bildirimleri kişilik haklarına bir saldırı olarak kabul edilmekte ve koruma altına alınmaktadır. Anayasa'nın 20. maddesinde de "*Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. Adli soruşturma ve kovuşturmanın gerektirdiği istisnalar saklıdır...*" ifadesi yer almakta ve böylece özel yaşamın gizliliği ve dokunulmazlığı anayasal güvence altına alınmaktadır. Bu nedenle işçinin özel yaşamına ilişkin bilgilere ulaşarak işgören aleyhine alınacak kararlar (örneğin işe alınmaması), ayrımcılık yasağına aykırılık oluşturur.

## **b. Eşit davranma ve ayrımcılık yapmama yükümlülüğü**

İşveren, daha önce de belirtildiği üzere, sözleşme serbestisinin bir sonucu olarak adaylar arasından istediğini işe alma, istemediğini de almama hakkına sahiptir. Ancak bu seçimde işverenin adaylar arasında eşit davranma ilkesine göre hareket etmesi ve ayrımcılık yapmaması beklenir. Eşit davranma borcu (ilkesi) hukukun her alanında geçerli olan bir

ilkeden, “eşitlik” ilkesinden doğmuştur ve işe alım sürecinden başlayarak iş ilişkisinin sona erme aşamasına kadar, ilişkinin her aşamasında uyulması gereken bir hukuk normudur.

Ancak eşit davranma borcu göreceli (nisbi) bir nitelik taşır. Eşitlik ilkesi, iş sözleşmesinin kişisel özelliğini ortadan kaldırmadığından, işveren için farklı işçiler arasında sözleşme özgürlüğüne dayanarak işe alma, ücretler ve işten çıkarma konularında göreceli bir eşit davranma borcu söz konusudur (Mollamahmutoglu, 2004: 420-421).

Bununla birlikte eşit davranma borcu, bazı durumlarda mutlak bir nitelik taşır ve çoğunlukla şekli eşitlik anlamında ayırım yapmama yükümlülüğü bakımından söz konusu olur. Bu yükümlülük Uluslararası çalışma Örgütü’nün (ILO) ve Avrupa Birliği’nin birçok sözleşmesi ve yönergesinde yer almıştır. Ülkemizde de, eşit davranma borcunun temeli Anayasanın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi olmakla birlikte, bu borcun daha açık ve somut ifadesi, İş Kanununun 5., 12. ve 13. maddeleri ile Sendikalar Kanununun 31. maddesinde yer almaktadır. İş Kanununun 5. maddesinde düzenlenmiş olan *eşitlik ilkesi* gereğince işveren, işe alma sürecinin hiç bir aşamasında “*dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlere dayalı*” ve özellikle belirtildiği gibi, “*cinsiyet ve gebelik nedeniyle*” ayırım yapamaz.

Ayrımcılık yasağı, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun “*nefret ve ayrımcılık*” başlıklı 122. maddesinde de yer almaktadır. Buna göre “*dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle (...)* bir kişinin işe alınmasını (...) *engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*”

Gerek işe alım aşamasında, gerekse iş ilişkisinin devamı ve sona ermesi aşamalarında üzerinde en çok durulan konulardan biri, ırk ve cinsiyet ayırımıdır. Çalışma yaşamında özellikle farklı ırktan insanlara ve kadınlara yönelik ayırım dünyanın çeşitli ülkelerinde çok yaygın bir biçimde uygulanmakta ve bu nedenle bu ayrımcılığı önleyici tedbirler birçok uluslararası belgeye konu olmaktadır.

Ülkemizde de İş Kanunu Md. 5’de ırk ve dil temeline dayalı bir ayırım yasaklanmıştır. Bu yasağın etnik kökene dayalı ayrımcılığı da içerdiği açıktır. Buna karşılık Türkçe bilmeyen veya yabancı olan birinin işe alınmaması, ayrımcılık olarak kabul edilmemelidir. Çünkü iletişim güçlükleri, işin niteliği ve yabancıların işe alınma ve çalıştırılmalarındaki uluslararası ve ulusal düzenleme ve kısıtlamalar işvereni böyle bir ayırım yapmaya zorlayan haklı nedenler olarak kabul edilir (Mollamahmutoglu, 2004: 426).

Çalışma yaşamında en çok rastlanan ayrımcılık ise cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, toplumda kadınlara karşı yerleşmiş basmakalıp (stereo-tip) yargılardan kaynaklanmakta ve bu nedenle yoğunluğu toplumdan topluma değişmektedir. Çalışma

yaşamında kadın-erkek ayırımını ortadan kaldırma ve yasaklama çabaları uzun yıllardan beri uluslararası alanda çok sayıda belgeye konu olmuştur.<sup>(2)</sup> Bunlardan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 ve 111 sayılı sözleşmeleri Türkiye tarafından da onaylanmıştır. Bunun bir sonucu olarak da İş Kanununun 5. maddesi cinsiyet ayırmacılığını açık biçimde yasaklayan hükümler içermektedir.

İşe girişte cinsiyet ayırımı, iş görüşmelerinde *cinsiyete dayalı* önyargıları içeren sorular sorulması ya da görüşler öne sürülmesi ve adayın cinsiyeti nedeniyle işe kabul edilmemesi durumlarında söz konusu olur. Yine aynı şekilde, işin niteliği açısından bir zorunluluk olmadıkça, *işe sadece kadın veya erkek alınacağı* şeklindeki söylemler ve duyurular ya da *kadın işçilere daha düşük ücret önerileri* eşitlik ilkesine aykırı davranışlardır. Yabancı ülkelerde olduğu gibi, çalışma yeri ve işin niteliği gerektirmiyorsa, kadın işçinin hamilelik ve doğum nedeniyle mağdur edilmesi (örneğin işe alınmaması, işten çıkarılması vb.) ülkemizde de cinsiyet ayırmacılığı olarak kabul edilmektedir (Eyrenci, 1999: 254-255) .

Bu hükümlere karşılık, işveren ancak objektif haklı nedenlerin varlığı halinde cinsiyete dayalı bir ayırım yapabilir. Eğer söz konusu olan iş biyolojik ve işin niteliğinden kaynaklanan zorunlu bir nedenle vazgeçilmez biçimde sadece kadınlar veya erkekler tarafından yapılabilirse, işverenin bir ayırım yapması mümkündür. Diğer bir deyişle, işin sadece bir cinsle özgü bir iş olması, diğer cinsten beklenilmesinin işin niteliğine ve özelliklerine ters düşmesi işverene bu hakkı verir. Ancak işveren böyle bir zorunluluk bulunduğunu ispat etmekle yükümlüdür (Ring, 1998: 118). Bu tür işlere örnek olarak, dansçı, kadın giysileri mankenliği, aktristlik, opera sanatçılığı(soprano- bariton), kreş bakıcılığı, kadın epilasyon ve pedikür işleri gösterilebilir (Mollamahmutoğlu, 2004: 427).

Aynı şekilde, hamilelik nedeniyle bir ayırım da ancak haklı ve objektif bir nedene bağlı olarak yapılabilir. Bu ayırım, annenin ve doğacak çocuğun sağlığını koruma amacı söz konusu ise mümkündür. Örneğin radyasyona maruz kalma, hamileliğe zarar verebilecek ölçüde bedensel çaba harcama, psikolojik ve ruhsal rahatsızlığı yol açabilecek ortamlarda çalışma zorunluluğu gibi durumlarda hamilelik işe kabul edilmeme için haklı bir neden oluşturabilir.

Cinsiyet ayırımı kapsamına giren başka bir durum da cinsiyet değiştirme, transseksüellik ve cinsel eğilimlere göre yapılan ayırmacılıktır. Avrupa ülkelerinde bu tür ayırmacılıklar da cinsiyet ayırımı yasakları içine alınmıştır (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008: 142;

---

2 Bunların içinde önemli olan bazıları şunlardır: **UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, adopted in 1979**; **ILO sözleşme ve yönergeleri: Equal Remuneration: Convention 100 (1951); Discrimination (Employment&Occupation): Convention 111 (1951); Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment: Resolution 1985; ILO Action for Women Workers: Resolution (1991); Avrupa Birliği: Charter of Fundamental Rights of the European Union; Regulation (EC) No 1922/2006; Directive 2006/54/EC; Directive 2002/73/EC; Directive 2004/113/EC**



Mollamahmutoğlu, 2004: 426).

Cinsiyet ayırımına benzer şekilde yapılan bir diğer ayırımcılık da *medeni durumla* ilgili olan ayırımcılıktır. İşgörenin bekâr, evli, boşanmış veya evlilik dışı bir özel yaşamı olması ülkemizde de zaman zaman işe girişte bir ayırımcılığa konu olmaktadır. İşverenin işin niteliğinden doğan objektif ve haklı bir neden olmadıkça işe başvuran adaylar arasında medeni duruma bakarak bir ayırımcılık yapması eşitlik ilkesine aykırı bir davranış olarak kabul edilebilir (ILO, 2003: 19).

İşe alımda işverenin ayırım yapmama yükümlülüğü, İş Kanununun 5. maddesine göre siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farklılıklarını da kapsar. Bu ayırım yasağının kaynağını, Anayasanın 24. maddesinde garanti altına alınmış olan “*vicdan, dini inanç ve kanaat özgürlüğü*”, 25. maddede yer alan “*düşünce ve kanaat özgürlüğü*” ve 15. maddede yer alan “*kimse din, vicdan, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz*” şeklindeki ifade ve hükümler oluşturur.

Din alandaki ayırım yasağı, sadece dinler arasındaki bir ayırımcılık için değil, herhangi bir dine mensup olmama veya ateistlik için de söz konusudur (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008: 142).

İşe alımlarda konmuş olan yaş sınırlamalarının ayırımcılık olarak kabul edilip edilmeyeceği tartışma konusudur. İş Kanununun ilgili maddesinde açıkça belirtilmemekle birlikte “benzeri nedenlerle” ifadesinin ayırımcılık yasağının yaş için de geçerli olduğunu ileri süren görüşler vardır (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008: 142; Hromadka, 2009: 244). Bu yasak, yaşlıların gençlere, gençlerin de yaşlılara karşı bir ayırımcılığa tabi tutulması anlamında iki yönlü bir yasak olarak anlaşılmalıdır.

Yaşa dayalı ayırımcılık yasakları Yeni Zelanda, Avustralya, Kanada, ABD’ de uzun yıllardan beri yürürlüktedir. Avrupa Birliğinin 2000/78/EC sayılı yönergesi doğrultusunda AB ülkelerinin çoğunluğunda da yaşla ilgili ayırımcılık yasaklanmıştır.

Ayırımcılığa konu olan diğer önemli bir konu sendika üyeliğidir. Sendika üyeliği, sendika özgürlüğü ilkesine bağlı olarak güvence altına alınmış bir haktır. Sendika özgürlüğü, çalışanların ortak ekonomik, sosyal ve kültürel durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sendika kurma, sendikalara girme ve sendikadan çıkma, kısaca sendika halinde birleşme (koalisyon özgürlüğü) serbestisi olarak anlaşılır. Sendika özgürlüğü Anayasamızın 51. maddesinde de yer alan ve Anayasanın güvencesi altına alınmış temel bir haktır. Bu bağlamda Sendikalar Kanununun 31. maddesinde yer alan hükme göre, işgörenlerin işe alınmaları belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.

Sendika özgürlüğü kavramı insan hakları ile çok yakından ilgili ve özünü insan haklarından alan bir kavramdır. Bu nedenle uluslararası birçok sözleşmede yer almış ve demokratik ve *özgür toplumların vazgeçilmez* temel haklarından biri olmuştur.<sup>(3)</sup>

### **3. İşgören Seçiminin Değişik Aşamalarında İşverenin ve Adayın Koruma ve Eşit Davranma Yükümlülükleri**

#### **a. İşverenin iş ilanlarında koruma ve eşit davranma yükümlülüğü**

İşletmeler ihtiyaç duydukları elemanların temini için çeşitli kaynaklara başvururlar. Bunlar içinde çeşitli yayın organlarına verilen ilanlar ve internet gibi kaynaklarda yapılan duyurular önemli yer tutar. Bu duyurular, eleman ihtiyacı duyulan belirli işlere ve pozisyonlara yapılacak başvuru ve iş görüşmeleri için sadece bir davet niteliği taşır. Bu duyuruların bağlı olduğu şekil ve içerik koşulları ile ilgili olarak iş hukukunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle işveren iş ilanı verip vermemekte, bu ilanın içeriğini ve şeklini belirlemede tamamen özgürdür (Ertürk, 2002: 63). Bununla birlikte, gerek işletme içi, gerekse işletme dışına yapılacak bu duyurularda eşitlik ilkesine aykırı olarak cinsiyet, ırk, dil, din, sendika üyeliği, felsefi inanç gibi ayrımcılık içeren tercihler konması, ayrımcılık olarak kabul edileceğinden doğru değildir (Bröckermann, 2007: 75).

Ülkemizde çeşitli iş duyurularında “işe kabul koşulları” olarak belirtilen koşullar altında bu tür ayrımcı ifadeler zaman zaman rastlanılmaktadır. Örneğin işe “sadece erkek” ya da “sadece kadın eleman alınacağı” şeklinde ifadeler, eğer gerçekten haklı ve objektif bir nedenden ötürü bir zorunluluk taşıyorsa, ayrımcılık olarak kabul edildiği için ilanlarda yer almamalıdır. Ancak işin niteliği açısından haklı bir neden varsa, örneğin iş sadece kadın veya erkek işçiler çalıştırılmasını zorunlu kılıyorsa, iş ilanlarında bu tercihler belirtilebilir (Ring, 1998: 125). Buna karşılık, yaş sınırlamaları ve adayın ikamet yerinin işyerine yakın bir bölge olması gibi koşulların konmasında birçok haklı neden söz konusu olabilir. Bu nedenle yaş ve ikamet koşullarının ayrımcılık sayılıp sayılmayacağı tartışılabilir.

Ayrımcılık yasağı içine giren bir başka husus, adayın gördüğü eğitimin alındığı okullarla ilgilidir. Kuşkusuz işveren, işin niteliğine bağlı olarak, alacağı elemanın ne tür bir eğitim ve öğrenim kurumundan mezun olmasının gerekli olduğuna karar verme hakkına sahiptir. Örneğin, asgari eğitim düzeyini (ilköğretim, lise, önlisans, lisans vb), mezun olduğu okul türünü (meslek lisesi, düz lise, meslek yüksekokulu veya belirli lisans bölümü gibi), yabancı dil düzeyini belirleyip bunu bir kabul koşulu olarak açıklayabilir. Ancak zaman zaman görüldüğü gibi, aynı eğitimi aynı koşullarda veren belirli bazı öğretim kurumlarının adını vererek sadece bu öğretim kurumlarından mezun olanların başvurabileceğine dair bir sınırlamayı açık biçimde yapamaz. Böyle bir ayrımcılığın haklı ve objektif ölçütlerini

---

3 Sendika özgürlüğünün uluslararası kaynakları için ayrıntılı olarak bakınız: Engin Ünsal, 2003.

koymak ve haklılığını savunmak mümkün değildir, çünkü kurumlar arasında eğitim kalitesi açısından bazı farklılıklar olsa dahi, bu farklılıklar bireysel temele indirgenerek fırsat eşitliğini ortadan kaldırmak için haklı bir neden oluşturmaz.

Öte yandan, işverenin, işe alma sürecinin sonraki aşamalarında aksine bir açıklama yapmadığı takdirde, iş ilanlarında belirtilen koşullarla bağlı olduğu düşünülebilir. Çünkü ilanların içeriği ve koşulları işçinin işe başvurma konusundaki kararı açısından büyük etkiye sahiptir (Ertürk, 2002: 63). Özellikle, görev ünvanı, işyeri, işin niteliği ve sağlanan olanaklarla (ücret, sosyal yardımlar, eğitim vb.) ilgili olarak yapılmış duyurular bağlayıcıdır ve işvereni yükümlülük altına sokar. İşveren, ilanlarda belirtilen koşulları işe alma öncesinde değiştirmemiş, bu değişiklikleri işgörenin işi kabul kararı öncesi işgörene bildirmemiş ve işgören işe girdikten sonra haklı ve zorunlu bir neden olmadıkça yerine getirmemişse, bu davranış işçiyi yanıltma ya da “hile” olarak kabul edilmek gerekir.

### **b. İşverenin başvuru formlarında ve iş görüşmelerinde koruma ve eşit davranma yükümlülüğü**

İşe alma sürecinde işveren aday hakkında öğrenmek istediği bilgileri iş başvuru formunda yer alan çeşitli sorularla topladığı gibi, daha ayrıntılı bilgileri de adayla yaptığı iş görüşmesinde (mülakatta) elde etmek ister. Aynı şekilde işçi de, çalışacağı işletme, yapacağı iş ve işyerindeki çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olmaya çalışır. Bu nedenle iş görüşmeleri, her iki taraf için de kararlarını etkileyen en önemli süreçtir. Ancak bu süreçte inisiyatifin daha çok işveren tarafında olduğu, adayın işi kaybetmemek için daha çekingen ve pasif bir durumda olabileceğini ve işe girmek için işverenin her sorusuna cevap vermek zorunda kalacağını unutmamak gerekir. Bu nedenle işçinin işveren karşısında korunma ihtiyacı ön plana çıkar (Eyrenci, 1991: 239).

Buna karşılık işverenin de en uygun adayı seçmek için mümkün olduğu kadar fazla bilgi toplamak amacıyla işçiye soru yöneltilmede sınırsız bir hakka sahip olduğu düşünülebilir. Oysa yukarıda belirtilen koruma yükümlülükleri ve eşit davranma ilkesi nedeniyle işverenin soru sorma hakkının sınırlandırılması söz konusudur. İş Kanununda bu konuda açık hükümler yoksa da, gerek Medeni Kanun, gerekse Borçlar Kanunundaki hükümler bu sınırlamaları öngörmektedir. Sınırlamalar özellikle işçinin özel yaşamına müdahale, kişilik haklarına saldırı ve zarar verme, ayrımcılık gibi hususlara ilişkindir. Bu sınırlar, soruların mevcut somut işin özellikleriyle objektif bakımdan bağlı olup olmadıkları, başka bir deyişle sözleşmenin kurulmasına ve işin görülmesine etkisi olup olmadığına bakılarak çizilir (Ertürk, 2002: 151).

Bazı konularda ise adayın kendisine soru yöneltilmeden, dürüstlük kuralı gereği kendiliğinden bilgi vermesi ve açıklamalar yapması beklenir (*Offenbarungspflicht*)

(Akyiğit, 2007: 107; Bröckermann, 2007: 116). Bu açıklama yükümlülüğü bir taraftan işveren tarafından yöneltilen soruları yanıtlamak (bilgi verme yükümü) ve diğer taraftan kendiliğinden işverene belirli hususları açıklama yükümlülüğü (açıklama, haber verme yükümü) biçiminde oraya çıkabilir (Yürekli, 2014: 565). Aday, işe alınması halinde çalışmasını ve kendisine verilecek görevleri olumsuz etkileyecek, işini yapmasını engelleyecek ve işverence bilinmesi mümkün olmayan durumları işveren sormadan da açıklamak zorundadır. Buna karşılık, işveren de, eğer varsa, adayın işi ve işyeri ile ilgili bazı riskleri ve diğer olumsuzlukları aday sormadan açıklamak zorundadır (Ring, 1998: 126). Bu çerçevede, yapacağı iş ile doğrudan bağlantısı olmadıkça *adaya sorulmaması gereken sorular* şunlardır (Mollamahmutoglu 2004: 306; Sevimli, 2006: 151-158; Ertürk, 2002: 68-75).

- Dini inanç, etnik köken, felsefi ve siyasi vicdani kanaat ve görüşlerini, düşüncülerini açıklamaya yönelik sorular
- Özel yaşamla ilgili sorular (gelir kaynakları, kiminle oturduğu, ailesi, borçları olup olmadığı gibi)
- (Kadın adaya) nişanlılık, evlilik ve hamilelikle ilgili plan ve düşüncelerine ilişkin sorular
- Sendikal durumu ve sendikal tercihleri hakkındaki sorular
- Adayın kişilik haklarına tecavüz oluşturacak diğer sorular

Bunların dışında, bazı görüşlere göre, adayın sağlığı hakkında bir soru, ancak çalışma yeri ve işin niteliği ile doğrudan bağlantılı olması ve çalışmasına bir engel teşkil etmesi halinde mümkündür. Yine aynı şekilde, eski hükümlülüğe ilişkin sorular da işin niteliği açısından gerekli olduğu durumlarda sorulabilir. Hatta bu gibi durumlarda adayın durumunu sorulmadan açıklaması beklenir (Haberhorn, 2001: 39-40; Ring, 1998: 125-127; Sevimli, 2006: 156-157; Ertürk, 2002: 73-74).

### **c. İşverenin değişik kaynaklardan aday hakkında bilgi ve veri toplamada koruma yükümlülüğü**

İşe alma sürecinde işveren, iş görüşmeleri ve testler dışında başka kaynaklardan da aday hakkında bilgi toplamaya çalışır. Üçüncü kişilerden, özellikle adayın eski işvereninden bilgi toplanırken, adaya yöneltilmesi doğru olmayan soruların bu kişilere de yöneltilmesi doğru değildir.<sup>(4)</sup> Aday işe devam ediyorsa, adayın halen çalışmakta olduğu işvereninden bilgi sağlanması, ancak adayın izni ile söz konusu olabileceği, bu izin alınmayıp bunun aday aleyhine bir sonuç doğurması halinde *culpa in contrahendo* ilkesi uyarınca işverenden

tazminat talebinde bulunulabileceği yaygın bir görüştür (Eyrenci, 1991: 259-260; Ertürk, 2002: 77-78). Buna karşılık, Uluslararası Çalışma Örgütü böyle bir ayırım yapmaksızın, yani aday halen çalışıyor olsun olmasın, eski işvereninden bilgi alınmasında adayın izninin aranması görüşündedir (Sevimli, 2006: 158).

Öte yandan, eski işverenin de aday hakkında mutlaka bilgi vermesi zorunluluğu yoktur. Eğer bilgi verecekse de, bu bilgiler adayın işe alınması için gerekli bilgilerle sınırlı olmalı, adayın özel yaşamına, sendika üyesi olup olmadığına ilişkin bilgileri aktarmamalıdır.

Önemli diğer bir konu, adayla ilgili bilgilerin ve belgelerin saklanması ve gizliliğinin korunmasıdır. İşçi işverene kendisi ile ilgili bilgileri ve belgeleri göndermek ve vermek suretiyle işverenin koruma yükümlülüğü altına girmiştir. Bu nedenle işveren güven ilişkisi gereği bu bilgi ve belgeleri özenle saklamak ve üçüncü kişilerce haksız kullanımlara karşı korumak zorundadır. İşverenin bu sır saklama yükümlülüğü, adayın işe alınmaması halinde de geçerlidir. Adayların değerlendirilmesi bittikten sonra, işçi talep ettiği takdirde bu belgelerin işçiye geri verilmesi gerekir.

#### **d. İşverenin uyguladığı psikolojik testlerde koruma yükümlülüğü**

Personel seçim sürecinde adayların işin gerektirdiği yetenek, beceri ve davranışlara sahip olup olmadıklarını saptamak için değişik testlerin kullanılması son yıllarda oldukça yaygınlaşmıştır. Bu uygulamalar kişilik, yetenek, zekâ, dürüstlük, işe ilgi gibi testlerden oluştuğu gibi, son yıllarda yabancı ülkelerde giderek yaygınlaşan genetik testleri, grafolojik testler, HIV/AIDS testleri, alkol ve uyuşturucu testlerinin de kullanıldığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ve Avrupa Birliğinin çeşitli karar, tavsiye ve yönergelerinde ve Batılı ülkelerin birçoğunda bazı testlerin kullanımı konusunda sınırlamalar ve koşullar öngörüldüğü bir gerçektir. Ancak genel olarak belirtilebilecek temel koşul, tüm bu testler için adayın/ işçinin izninin önceden alınması, test hakkında gerekli bilgilerin verilmesi, amacının açıklanması, testlerin ehil ve uzman kişiler tarafından uygulanması ve test sonuçlarının gizli tutulmasıdır. Yapılacak testlerin işle ve işin gerektirdiği niteliklerle bağlantılı olması da diğer bir zorunluluktur. Testlerin bu kurallara uygun olarak yapılmaması halinde, işçinin kişilik haklarına saldırı olarak değerlendirilerek MK, md.24'ün yanı sıra, *culpa in contrahendo* gereği tazminat talebinde bulunulabileceği gibi, BK md 49'a göre manevi tazminat talebi de söz konusu olabilir (Eyrenci, 1992: 258; Ertürk, 2002: 75).

#### **e. İşçinin (adayın) iş görüşmelerinde işverene karşı yükümlülükleri**

İş görüşmelerinde aday da belirli yükümlülükler altına girer. Bu aşamada doğruluk ve güven kurallarına uyma yükümlülüğü işveren için olduğu kadar, aday için de söz konusudur. Aday, *kişilik haklarıyla* çatışmadığı ve görülecek iş ile ilişkisi bulunduğu ölçüde işverenin sorularını gerçeğe uygun biçimde, dürüstlük ve doğruluk kurallarına uyarak

yanıtlamak zorundadır.

İş ilişkisinin özelliği gereği açıklama yapılmasının beklenebileceği durumlarda (örneğin işin niteliği açısından işini yapmasını zorlaştıracak veya olanaksız kılacak ya da çevresine zarar verebilecek bir hastalığı ve sakatlığı olması halinde), *işverence sorulmamış olsa bile*, dürüstlük kuralı gereğince bu durumu hakkında işverene bilgi vermesi gerekir. Bunun yanı sıra adayın sözleşme görüşmelerinde edindiği sırları saklama ve üçüncü kişilere açıklamama yükümlülüğü de vardır (Süzek, 2013: 410).

#### **4. Sözleşme Görüşmelerinde Kusur (*Culpa in Contrahendo*) ve Kusurlu Davranışın Sonuçları**

İşe alma görüşmelerinde tarafların koruma yükümlülüklerinden doğan borçlarını kusurlu biçimde ihlal etmeleri, diğer bir deyişle koruma ve eşit davranma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi “sözleşme görüşmelerinde kusur (*culpa in contrahendo*)” durumunu ortaya çıkarır (Yüreklî, 2014; Aydınlı, 2004: 76; Akyiğit (2007: 106).

Yargıtay’a göre *culpa in contrahendo*, Türkçe “*akit görüşmelerinden doğan sorumluluk*”, “*sözleşme öncesi sorumluluk*” olarak adlandırılır. Bir tanıma göre de *culpa in contrahendo*, “*taraflar arasında sözleşme görüşmelerine başlamakla oluşan özel güven ilişkisinde, dürüstlük ilkesinden doğan davranış yükümlülüklerine taraflardan birinin kusurlu davranışıyla aykırı davranmasından doğan zararın, sözleşmeye ilişkin talep olarak tazmini sorumluluğu*”dur (Yüreklî 2014: 543).

*Culpa in contrahendo* ilkesi, tarafların sözleşme görüşmeleri sırasında birbirlerine karşı güven ilkesi sonucunda,

- gerçekleri açıklama,
- tehlikeler ve risklere karşı uyarma,
- teknik bilgi verme,
- yeni gelişen olaylardan haber verme

gibi yükümlülöklere uymama nedeniyle kusurlu davranışı ifade eder. Ayrıca, işe alımda ayrımcılık yapılması, adayda işe alınacağına ilişkin bir güven yaratılmış olması da *culpa in contrahendo* çerçevesinde tazminat talebine yol açabilir (Sevimli, 2006: 150).

Sözleşme görüşmelerinde kusur hem işveren ve aday için geçerlidir. Taraflardan birinin kusurlu davranışı karşı tarafa bir tazminat hakkı doğurduğu gibi, bu durumun iş ilişkisi kurulduktan sonra öğrenilmesi iş sözleşmesinin tek taraflı olarak süresiz feshedilmesi hakkını doğurur.

Sözleşme görüşmelerinde kusur (*culpa in contrahendo*) işveren için değişik sonuçlar ortaya çıkarır. İş görüşmelerinde aday, işverenin kusurlu davranışı (*culpa in contrahendo*) nedeniyle mağdur olmuş ve maddi veya manevi bir zarara uğramış ise, işverenden maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir ve işveren bu tazminatları ödemek zorunda kalır (Mollamahmutoğlu, 2004: 306; Ertürk, 2002: 83). Aynı şekilde, aday tanışma görüşmesine işverence davet edilmiş ve işveren tarafından kusurlu olarak işe alınacağı konusunda tam bir güven yaratılmışsa, adayın uğradığı (tanışma için yapılan giderler, konut değiştirme masrafları, önceki işin kaybedilmesi vb.) zararları da işveren tazmin etmek zorundadır (Akyiğit, 2007: 106, Süzek, 2013: 410) .

İşçi işe girdikten sonra, kendisine iş görüşmesi sırasında sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek suretiyle işverenin kendisini yanılttığını anlarsa, sözleşmeyi İş Kanunu md. 24/II'ye göre derhal feshedebilir ve hak etmiş ise kıdem tazminatı talebinde bulunabilir. Ancak işçi bu fesih hakkını işverenin bu davranışını öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanamaz (İş Kanunu Md.26).

İşverenin adaya sorulmaması gereken sorular sorarak kusurlu davranışta bulunması halinde ise, adayın suskun kalma hakkı doğar ve aday bu sorulara cevap vermeyebilir. Ancak bu gibi bir durumda adayın başvurusunun kabul edilmemesi riski büyüktür. Bu nedenle, adayın hukuka aykırı ve işiyle doğrudan ilgisi olmayan bu tür sorulara gerçeğe uygun olmayan cevaplar vermesi, diğer bir deyişle yalan söylemesi, işvereni yanıltma, dürüstlük veya güven ilkelerine aykırılık ve hile olarak kabul edilmez ve iş sözleşmesinin feshi için haklı bir neden oluşturmaz (Hanau ve Adomeit, 2000: 176-177; Richardi ve Annus, 2000: 9-12; Ertürk, 2002: 75-76; Mollamahmutoğlu, 2004: 306; Akyiğit, 2007: 107).

Sözleşme görüşmelerinde işçinin kusurlu (*culpa in contrahendo*) davranması halinde işçi için değişik sonuçlar ortaya çıkarır. İşçi işe girdikten sonra, işçinin iş görüşmesi sırasında gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek suretiyle işvereni yanılttığı anlaşılırsa, işverenin sözleşmeyi İş Kanunu Md.25/II'ye göre derhal feshetme hakkı vardır. Ancak bu maddedeki düzenlemeye göre, işverenin bu fesih hakkı ancak sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında adayın gerçeğe uygun olmayan bilgiler verilmesi halinde söz konusu olabilir. Ayrıca, işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, işverenin işçinin bu davranışını öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz (İş Kanunu Md.26). Bunun yanı sıra işveren böyle bir durumda, adayın iş görüşmeleri sırasında vermiş olduğu bilgilere dayanarak yaptığı işlemler nedeniyle bir zarara uğramışsa bu zararların tazmini için de dava açabilir.

## KAYNAKÇA

**Acar, Ahmet Cevat (2015)** "İnsan Kaynakları Temin ve Seçimi" İnsan Kaynakları Yönetimi içinde, İstanbul: Beta, s. 87-162.

**Akyiğit, Ercan (2007)** İş Hukuku, Ankara: Seçkin.

**Aydınlı, İbrahim (2004)** İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, İstanbul: Seçkin.

**Aydınlı, İbrahim (2005)** "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*,

19(6), s.21-42.

**Bröckermann, Rainer (2007)** *Personalwirtschaft*, 4. Baskı, Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.

**Ekin, Ali (2013)** *Adil ve Makul Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması*, Ankara: Adalet.

**Ertürk, Şükran (2002)** İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara: Seçkin.

**Eyrenci, Öner (1991)** "İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Sorunlar", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı içinde, s. 239-262.

**Haberkorn, Kurt (2001)** *Arbeitsrecht: aktuelles Grundwissen und praktisches Rüstzug*, 10. überarb. und erw. Aufl, Renningen: Renningen- Malmsheim.

**Hanau, Peter ve K. Adomeit (2000)** *Arbeitsrecht*, 12. Baskı, Heidelberg: Luchterhand.

**Hromadka, Wolfgang (2009)** *Arbeitsrecht für Vorgesetzte*, 2. Baskı, Münih: DTV.

**Hunold, Wolf (2001)** "Welche Fragen sind erlaubt?", *Arbeit und Arbeitsrecht*, 6(01), s.260-265.

**International Labour Office (2003)** International Labour Conference 91th Session 2003, Report I(B), Time for Equality at Work- Global Report under the Follow –up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva.

**Kılıçoğlu, Mustafa ve Kemal Şenocak (2008)** İş Kanunu Şerhi Cilt I, İstanbul: Legal.

**Mollamahmutoğlu, Hamdi (2004)** İş Hukuku, Ankara: Turhan.



**Richardi, Reinhard ve Georg Annuss (2000)** *Arbeitsrecht*, Heidelberg: Müller.

**Ring, Gerhard (1998)** *Arbeitsrecht*, Baden Baden: Nomos.

**Sevimli, K. Ahmet (2006)** İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul: Legal.

**Süzek, Sarper (2013)** İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul: Beta.

**Tuncay, Can (1999)** *Toplu İş Hukuku*, İstanbul: Alfa.

**Ünsal, Engin (2003)** *Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile T.C. Hükümetleri İlişkileri*, İstanbul: Beta.

**Yürekli, Sabahattin (2014)** “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (*Culpa in Contrahendo*)” *İÜHFM İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), s.541-580.