AV. ESRA TOZ

KOCAELİ BAROSU

İŞVERENİN TEMEL YÜKÜMLÜLÜĞÜ OLAN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU

İş hukuku mevzuatımızın temel kanunu olan iş kanunumuzun 8. Maddesine göre ; ‘’ İş sözleşmesi bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafında (işveren) ücret ödenmeyi üstlendiği sözleşmedir. ‘’ Bu madde üzerine düşünülmeden yorumlandığında sanki işverenin tek yükümlülüğü ücret ödemek gibi gözükse de işin aslı çok farklıdır.

İşverenin sorumlulukları işçilerin menfaatleri de gözetilerek belirlenmelidir. Bu belirlemede esas alınacak esas ölçü Türk Medeni Kanununun 2. maddesinde belirtilen dürüstlük kuralı olmalıdır. Bu bağlamda işveren dolayısıyla işçisinin emeğini ve çalışma gücünü sınırsız ve keyfi kullanamaz.

İşverenin koruma ve gözetme borcunu düzenleyen kurallar kaynağını uluslararası sözleşmeler ve Anayasadan almakla birlikte, uygulamadaki esas kurallar 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Yargıtay uygulamasında işverenin kusursuz sorumlu olduğu kabul edildiği için işverenlerin sorumluluğunun ağırlığı daha iyi anlaşılacaktır. Dolayısıyla işverenler basit bir şekilde ve çok az maliyetle alınabilecek tedbirleri ihmal etmeleri yüzünden yüklü miktarda tazminatlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. İşverenin bu yükümlülüğü mevzuatımızda yer alan kanunlarımızda farklı başlıklar altında düzenlenmiştir.

İşverenin mevzuatımızdaki yükümlülüklerine kısaca ele almak gerekirse aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz.

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda işverenin görev ve sorumlulukları temel başlıklar halinde aşağıdaki şekildedir:

- Gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü
- Bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü
- Sağlık gözetimi ve denetimi yükümlülüğü
- Örgütlenme yükümlülüğü ,
- İşverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü
- Denetleme yükümlülüğü
- Kayıt bildirim yükümlülüğü olarak sıralayabiliriz.

4857 sayılı İş Kanununda kısaca işverenin görev ve sorumlulukları temel başlıklar halinde aşağıdaki şekildedir:

- -Çalışma belgesi verme
- Hafta tatili kullandırma
- Yıllık ücretli izin ve mazeret izni
- İşverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü
- Ücreti tam ve zamanında verme
- İş arama izni verme

- Emzirme ve süt izni kullandırmak
- Ara dinlenmesi
- İşçi özlük dosyası düzenlemektir.

Sosyal Güvenlik hukukuna göre kısaca işverenin görev ve sorumlulukları temel başlıklar halinde aşağıdaki şekildedir:

- Ücretin tam ve eksiksiz olarak sosyal güvenlik kurumuna bildirilmesi
- Çalışanın işe giriş ve işten ayrılış bildirimlerinin zamanında kuruma bildirilmesi
- Aylık prim hizmet belgelerinde eksik gün nedenlerinin doğru olarak bildirilmesi
- Kurumdan geçici iş göremezlik ödeneği alacak sigortalıların iş ve işlemlerinin belirtilen sürelerde kuruma bildirilmesi
- Sosyal güvenlik gereği primlerin belirtilen sürede ödenmesidir.

Vergi hukukuna göre kısaca işverenin görev ve sorumlulukları temel başlıklar halinde aşağıdaki şekildedir:

- Ücret ve diğer mali yükümlülüklerin yerine getirilmesi
- İş sözleşmesinden doğan tazminat
- Ücretlerin vergilendirilmesi ilgili dairelere bildirilmesi işverenin en önemli yükümlülüklerindendir.

Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun açısından işverenin görev ve sorumlulukları temel başlıklar halinde aşağıdaki şekildedir:

- Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek,
- Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek
- Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır.

İŞVERENİN GÖZETME BORCU YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Spesifik olarak ele alacağımız yükümlülük ise işverenin işçiyi gözetme borcudur. İşverenin gözetme borcuyla ilgili şöyle bir tanım yapmak uygun olabilir.*; İşverenin koruma ve gözetme borcu, işverenin hizmet sözleşmesine dayanarak çalıştırdığı işçisini korumak, işçisinin çıkarları doğrultusunda görmüş olduğu iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli bütün önlemleri almak, işçinin menfaatlerinin zedelenmemesi için zarar verici her türlü davranıştan kaçınmak ve bunun gibi önlemleri alma yükümlülüğüdür*.

İşçiyi gözetme borcunun sınırlarını belirlemeye çalışırsak temel başlıklar halinde aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz.;

1) İşçinin Hayatının, Maddi Vücut Bütünlüğünün ve Sağlığının Korunması

İşçinin yaşam ve sağlık bütünlüğü, işverenin işletmesinden ve işçinin işçiye olan sadakatinden önce gelmektedir. Bundan dolayı işçinin kişilik hakkı tehlikeye girdiğinde, işi reddedebilir ve 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 1. fıkrası gereği iş sözleşmesini derhal feshedebilir

İşçinin hayatının ve sağlığının korunmasıyla ilgili 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417. maddesinin 2. fıkrasında da düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür

2)İşçinin Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşamının Korunması

İşçinin kişiliğinin korunması 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde ayrı bir başlık altında düzenlenmiştir. Belirtilen hükme göre, işveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. Bu hüküm kapsamında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun, işvereni işçinin kişiliğini korumaya yönelik önlemleri kendisinden dürüstlük ilkelerine göre beklenebilecek ölçüde almakla yükümlü kıldığı ve buna göre dürüstlük ilkelerine uygun bir işyeri düzeni kurmayı öngördüğü söylenebilir.

2) İşçinin Kişilik Değerlerinin Bilgisayar Verilerine Karşı Korunması

Anayasanın özel hayatın gizliliği başlıklı 20. maddesine göre, herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak, kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir. Görüldüğü gibi işçinin kişilik hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunması anayasal güvence altına alınmıştır.

3) İşyerinde Çalışanların Cinsel Taciz Eylemine Karşı Korunması

Türk iş hukuku açısından cinsel taciz, işçiden, cinsel temas olmaksızın, cinsel çıkar sağlamak amacıyla, kişiliğine, ruhsal ve vücut bütünlüğüne yönelik, istenmeyen, aşağılayıcı, onur kırıcı her türlü davranış olarak tanımlanabilir. Genel anlamda cinsel taciz ise, bir bireyin diğer bir bireyi rızası olmadan elle, sözle, gözleri ve bedeni ile cinselliğini hedefleyerek rahatsız etmesidir şeklinde tanımlanmaktadır . 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde işverene, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir çalışma ortamı sağlamanın yanında, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunmalarını ayrıca belirtme gereği duyulmuştur. Buna göre işveren, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları, uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür104. Yine 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun ilgili maddelerine göre, psikolojik tacize veya ayrımcılığa maruz kalan işçiler, Kanunun 17. maddesi gereği Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvuru yapabilirler.

Yukarıda kısaca açıklamaya çalıştığımız yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren bazı müeyyidelere tabidir.

İŞVERENİN GÖZEME BORCUNA AYKIRI DAVRANIŞIN MÜEYYİDELERİ

İşverenin gözetme ve koruma borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde, işçi maruz kaldığı zarar durumuna göre, maddi ve manevi tazminat taleplerinde bulunabilir. Ayrıca bu

borcun yerine getirilmemesi, işverenin kendisine düşen ifa hazırlıklarını yapmamış olması nedeniyle onun alacaklının temerrüdü durumuna düşmesine yol açabilir. Örneğin, işveren bir kadın işçiyi kendi gücüne uygun iş vermemişse, onun işi reddetme imkanı mevcuttur. Genel olarak, işverenin alacaklının temerrüdüne düşmesi durumlarında, işçinin çalışmayı reddetme hakkı mevcuttur. İşçi, işverene karşı, örneğin belirli güvenlik önlemlerinin alınması için ifa davası, kişilik haklarına tecavüz niteliğindeki açıklamalar sebebiyle MK. 25. maddesine göre, önleme veya tespit davası açabilir. Pratik açıdan önemi bulunmayan bu davaların ön şartı, işçinin işverenin iş yerinde çalışmaya hakkı olması veya işverenin gözetme ve koruma borcuna aykırı davranmamasına rağmen alacaklının temerrüdü durumunda bulunmasıdır. Zira işveren alacaklının temerrüdü durumuna düşmüşse, işçinin çalışma mecburiyeti olmadığı için onun ifa davası açmasında korunan bir menfaati bulunmamaktadır. Ayni şekilde işçinin işyerinde çalışma hakkı yoksa, ifa davasının açılması için ortada bir hukuki menfaati yoktur. Gözetme ve koruma borcunun gereği gibi yerine getirmeyen işveren, İş kanununda öngörülen para cezalarına çarptırılabilir. Ayrıca işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmaması halinde, İş Kanunu gereğince işyeri kapatılabileceği gibi, işin durdurulması da mümkündür.