

İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA İŞÇİNİN İŞ GÖRME BORCU

Av. Büşra MUŞ

I. GİRİŞ

İş görme borcu, iş sözleşmesi kapsamında işçiye yüklenen temel borçtur. İş görme borcu kapsamında işçi, iş sözleşmesi ve ilgili kanun hükümlerine göre, işverenin talimatları doğrultusunda, işverenin menfaatleri gereğince emeğini tahsis etmekle yükümlüdür. Bu çalışmada işçinin iş sözleşmesi kapsamında iş görme borcunun unsurları ve iş görme borcunu yerine getirmemesinin hukuki sonuçları ele alınacaktır.

II. İŞ GÖRME BORCUNUN UNSURLARI

A. İşçinin İşi Kendisinin Yapması

Türk Borçlar Kanunu'nun 83. maddesinde borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlunun, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü olmadığı düzenlenmiştir. Yine Türk Borçlar Kanunu'nda işçinin borçlarını düzenleyen hükümler incelendiğinde 395. maddede sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçinin yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlü olduğunun hükmedildiği görülmektedir. İş sözleşmesinde işçinin kişiliği göz önünde bulundurularak sözleşme kurulduğundan işçinin işi bizzat ifa etmesinde işverenin haklı menfaati olduğu kabul edilmektedir.¹ Bu nedenle işçinin iş görme borcunu ifası bakımından Türk Borçlar Kanunu madde 83 hükmündeki genel kuraldan ayrılma yoluna gidilmiştir.

İşçinin işi kendisinin yapması zorunluluğunun nitelikli işçi çalıştırılmasının gerekli olduğu, işçinin kişisel durumunun ve özellikle subjektif niteliklerinin göz önünde bulundurulduğu işlerdeki önemi açıktır. Ancak niteliksiz işçilerle yapılan iş sözleşmesinde dahi işçinin işi bizzat kendisinin yapma borcu vardır.²

İşçi, yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlü kişi olduğundan izinli olduğu ve çalışmadığı günlerde yerine çalışacak birini göndermeyecektir. Ayrıca işçinin ölümü halinde de iş sözleşmesi kendiliğinden sona ereceğinden iş görme borcu mirasçılara geçmediği gibi; işverenin de bu borcun yerine getirilmesini mirasçılardan isteme hakkı bulunmamaktadır. Ancak işverenin onayı ile mirasçı iş görme edimini devam ettirirse, o halde mirasçı ile işveren arasında yeni bir iş sözleşmesinin yapıldığı kabul edilmektedir.³

Türk Borçlar Kanunu'nun 395. maddesi emredici nitelikte olmayıp tamamlayıcı niteliktedir. Bu hükmün aksi iş sözleşmesinde kararlaştırılabileceği gibi durumun icabından da anlaşılabilir. İş görme ediminin üçüncü kişiye devri halinde sözleşmenin durumu hususu doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre işçinin görmekle yükümlü olduğu iş, bir günlüğüne bile olsa üçüncü bir kişiye devredildiğinde bu kişinin işçi adına değil, kendi adına işverenle yaptığı bir günlük iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı kabul edilmektedir.⁴ Bir diğer görüşe göre ise geçici bir süreliğine iş görme borcunun üçüncü kişiye devrinin mümkün olduğu ve bu durumda

¹ Özkan, Zeynep Aslı: İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, s. 124

² Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, s. 290

³ Demir, Fevzi: İş Hukuku Ve Uygulaması, s. 157

⁴ Özkan, Zeynep Aslı: İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, s. 126

işverenle üçüncü kişi arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmadığı kabul edilmektedir. Yargıtay da işçinin, iş görme borcunu bizzat ifa edeceği gibi sürekli olmamak koşulu ile başkası tarafından da ifa edilmesinin mümkün olduğuna dair hüküm kurmuştur.⁵

İşçinin, iş görme yükümlülüğünü yerine getirirken işin niteliğinin elverdiği ölçüde ifa yardımcısından yararlanması da tarafların anlaşmasıyla mümkün kılınmıştır. Bu durumda ifa yardımcısı ile işveren arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmamakta, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükleri devam etmektedir. Yargıtay da konuya örnek olarak; kapıcılık hizmetlerine eşin yardım etmesi halinde bu durumun aile içi yardım kapsamında değerlendirileceğine⁶, ancak kapıcılık hizmetlerini tamamen eşin yerine getirmesi halinde ise artık iş sözleşmesinin kapıcının eşiyle kurulduğu sonucuna varmaktadır.⁷

B. İşçinin Çalışma Koşullarına Uyması

İşçi, iş görme borcunu yerine getirirken kanuna ve iş sözleşmesine aykırı olmamak koşuluyla işverence verilen talimatlara uymak zorundadır. İşveren kural olarak işçiyi, iş sözleşmesinde kararlaştırılanın dışında bir iş yapmaya zorlayamaz.

Ayrıca işçi, işi sözleşmede kararlaştırılan yerde, genellikle işyerinde yapar. İşverenin birden çok işyeri olması halinde ise yazılı rızası olmadıkça işçi bir işyerinden başka bir işyerine nakledilemez. Bunun gibi işçi, işyerinin uzak bir yere taşınmasında yeni işyerinde çalışmaya da zorlanamaz.⁸

C. İşçinin İşini Özenle Yapması

İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.⁹ İşçinin iş görme yükümlülüğünü yerine getirirken özenle davranması işin görüldüğü esnada gerekli tüm dikkati göstermesi, mesleki bilgisini ve yeteneğini kullanarak hareket etmesi anlamına gelmektedir. İşçinin göstermesi gereken özenin derecesi konusunda somut bir ölçüt bulunmamaktadır. Özen derecesi her iş ilişkisinin özellikleri doğrultusunda tespit edilmelidir.

İşçinin özen borcu sadece edim sonucuna yönelik değildir.¹⁰ İşçi, iş görme yükümlülüğünü yerine getirirken işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye de özen göstermekle yükümlüdür.¹¹ İşçinin işini özenle ifa etmesi yükümlülüğü iş sözleşmesinin devamı esnasında her aşamada varlığını sürdürmektedir.

⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2007/10-753 Esas, 2007/730 Karar, 17.10.2007 tarihli kararı, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2014/825 Esas, 2014/4355 Karar, 21.02.2014 tarihli kararı

⁶ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2005/1799 Esas, 2005/7500 Karar, 14.07.2005 Tarihli Kararı

⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/34525 Esas, 2016/18667 Karar, 27.10.2016 Tarihli Kararı

⁸ Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, s. 292

⁹ Türk Borçlar Kanunu, Madde 396/1

¹⁰ Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, s. 293

¹¹ Türk Borçlar Kanunu, Madde 396/2

III. İŞ GÖRME BORCUNU YERİNE GETİRMEMENİN HUKUKİ SONUÇLARI

A. İş Sözleşmesinin Feshi

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesinin (h) bendi uyarınca işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi halinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda borca aykırılığın şartları da sağlandığı takdirde işçi, işverenin uğradığı zararlardan da sorumlu tutulabilecektir.

İlgili maddenin (1) bendinde ise işçinin iş görme borcunu özenle yerine getirmemesinin yaptırımı düzenlenmiştir. İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda yine işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

İşçinin iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmemesi bazı hallerde de işverene, iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih hakkı vermektedir. İş görme borcuna aykırı davranan işçinin sözleşmesinin devam ettirilmesi işverenden beklenemez. Ancak bu konuda da işçinin işini eksik ve yetersiz yerine getirmesi belirli bir ağırlığa ulaşmalıdır. Önemsiz sayılabilecek durumlara işverenin katlanması beklenir. Buna karşılık işçinin bu davranışı, uyarılara rağmen devam ediyor ve işyerinde olumsuzluklara yol açıyorsa artık bunun geçerli sebep olarak kabul edilmesi gerekir.¹²

Bunun dışında işçinin işverene otuz günlük ücreti tutarına ulaşmamakla birlikte özen yükümlülüğüne aykırı davranışı nedeniyle verdiği bir zarar söz konusu ise haklı sebepten söz edilemez. Ancak bu durum işverene, işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih hakkı vermektedir. Yargıtay da bir kararında forklift kullanma yeterliliği olmamasına rağmen onu kullanarak iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atan işçinin verdiği zarar otuz günlük ücretinden az olmasına rağmen işverene iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih hakkı verdiğine hükmetmiştir.¹³

B. İşçinin İşverene Karşı Sorumlu Olması

Türk Borçlar Kanunu'nun 400. maddesinde işçinin, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumlu olacağı hükme bağlanmıştır. Ancak yine aynı maddede bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulacağı düzenlenmiştir. İşçi iş görme yükümlülüğüne aykırı davranarak bir zarara sebebiyet vermişse; kastı bulunmasa dahi en azından kusurunun bulunması halinde işçinin sorumlu tutulabileceği Yargıtay Kararlarında da görülmektedir.¹⁴

¹² Çelik, Nuri/Caniklioglu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, s. 295

¹³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/36747 Esas, 2006/340 Karar, 17.01.2016 Tarihli Kararı

¹⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/18628 Esas, 2017/12716 Karar, 11.09.2017 Tarihli Kararı

Ancak burada işçinin ifa ettiği işin zarara yatkın olup olmaması işçinin doğabilecek zararlardan sorumluluğunun belirlenmesi bakımından önemlidir.¹⁵ Yine de hoş görülmesi mümkün hata payının üzerine çıkılması durumunda işçinin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Yargıtay da bir kararında¹⁶ “İş güvenliği hükümleri, işçi sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik titizlikle uyulması gereken kurallardır. Bu konuda işverenin alması gereken tedbirlerin yanında işçinin de yükümlülükleri vardır. İşçinin kasıtlı bir davranışı ya da görevini savsaması sonucu işin güvenliği yönünden bir tehlike meydana gelmesi durumunda, işveren açısından derhal “haklı nedenle fesih hakkı” ortaya çıkar. İşçinin bu konuda uyarılması veya hatırlatmada bulunulmasına gerek olmadığı gibi, belli bir zararın oluşması da gerekmez. Aynı bentte belirtilen işçinin otuz günlük ücretinin tutarıyla karşılanamayacak bir zarar vermesi, işin güvenliğini tehlikeye düşürmekten bağımsız bir fesih nedenidir. Güvenlik hizmeti veren bekçinin uyuması veya görev yerini terk etmesi (Yargıtay 9.HD. 4.11.2008 gün 2007/30651 E, 2008/30368 K.), yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu yerde yasaklanmış olmasına rağmen sigara içilmesi (Yargıtay 9.HD. 21.12.2009 gün 2009/12861 E, 2009/36369 K), basınçla veya yüksek ısıyla çalışabilir bir cihazın kontrolü ile görevlendirilen işçinin görevini savsaması gibi durumlar, işin güvenliğini tehlikeye düşüren davranışlara örnek olarak verilebilir.” hükmederek işçinin bazı durumlarda hatalarının hoş görülemeyeceğini vurgulamıştır.

IV. SONUÇ

İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinin işçiye yüklediği temel borç iş görme borcudur. İşçinin iş görme borcu kapsamında işi kendisinin yapması, kanun ve sözleşmede belirlenen çalışma koşullarına uyması, işi özenle yapması gerekmektedir. Ancak işçinin yapmakla yükümlü olduğu işi ifa ederken bazı durumlarda üçüncü kişilerden de yardım alabileceği görülmektedir. İşçinin iş görme borcuna aykırı davranması durumunda 4857 Sayılı Kanun kapsamında işverenin haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. İşçinin eksik, yetersiz, özensiz ifası bazı durumlarda da geçerli fesih sebebini oluşturmaktadır. Ayrıca işçi, iş görme borcu kapsamında işverene kusuru ile verdiği zararlardan da sorumludur.

¹⁵ Özkan, Zeynep Aslı: İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, s. 140

¹⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/33648 Esas, 2019/5169 Karar, 11.03.2019 Tarihli Kararı