

İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCU İLE GÖZETME BORCU (İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BOYUTUYLA) ARASINDAKİ İLİŞKİ VE İŞVERENİN BU YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN İŞ İLİŞKİSİNİN AKİBETİNE ETKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Atanur KARAAHMETOĞLU

Kırklareli Üniversitesi/İ.İ.B.F., Ç.E.E.İ., İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
atanurkartal@hotmail.com ORCID ID: 0000-0001-8306-3178

Öz

İşverenin iş sözleşmesinden doğan temel yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülüklerin başlıca olanları, eşit davranma borcu ve işçiyi gözetme borcudur. Her iki yükümlülük de büyük öneme sahiptir ve her iki yükümlülük iş ilişkisinin akıbetine etki edebilmektedir. Aynı zamanda eşit davranma borcu ve gözetme borcu birbirini ile yakın ilişki içinde olan ve birbirlerini besleyen yükümlülüklerdir. İşverenin gözetme borcu kapsamında işçinin gerek kişiliğini gerek sağlığını ve güvenliğini koruyup gözetmesi gerekmektedir. Aynı şekilde işverenin gözetme borcu kapsamında işçilerine eşit davranması her ne olursa olsun işçileri arasında ayrımcılık yapmaması gerekir. İşverenin eşit davranma borcu kapsamında aynı pozisyonda olan tüm işçilerine eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin gerek çalışma koşulları gerek ücret konusunda tüm işçilerine eşit muamelede bulunması elzemdir. Eşir davranma borcu kapsamında yine işverenin tüm işçilerini ayırmaksızın koruyup gözetmesi beklenmektedir. Bu çalışmada işverenin eşit davranma borcu ile gözetme borcu arasında nasıl bir ilişki olduğu ve bu yükümlülüklerin iş ilişkisine ne gibi bir etkisi olduğu sorusuna cevap aranmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşçi, İşveren, Eşitlik İlkesi, Ayrımcılık Yasağı, Gözetme Borcu.

RELATIONSHIP BETWEEN THE EMPLOYER'S OBLIGATION TO TREAT EQUALLY AND THE OBLIGATION TO SURVEILLANCE (IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY) AND THE EFFECT OF THESE OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER ON THE OUTCOME OF THE LABOR RELATIONSHIP

Abstract

The employer has basic obligations arising from the employment contract. The main ones of these obligations are the duty of equal treatment and the duty of caring for the worker. Both obligations are of great importance and both obligations can affect the outcome of the business relationship. At the same time, the duty of equal treatment and the duty of care are obligations that are in close relationship with each other and nourish each other. Within the scope of the employer's duty of care, it is necessary to protect and protect the employee's personality, health and safety. Likewise, within the scope of the employer's duty of care, the employer must treat her employees equally and not discriminate against them no matter what. The employer has an obligation to treat all employees in the same position equally within the scope of the obligation of equal treatment. It is essential for the employer to treat all employees equally, both in terms of working conditions and wages. Within the scope of the obligation of equal treatment, the employer is expected to protect and take care of all its employees without discrimination. In this study, an answer was sought to the question of what kind of relationship there is between the employer's duty of equal treatment and duty of care, and what effect these obligations have on the employment relationship.

Keywords: Worker, Employer, Principle of Equality, Prohibition of Discrimination, Duty of Observation.

1. Giriş

Hizmet sözleşmesi kapsamında işçinin birtakım yükümlülükleri olduğu gibi işverenin de birtakım yükümlülükleri vardır. İşçinin hizmet sözleşmesinden doğan yükümlülükleri, iş görme, emir ve talimatlara uyma ve sadakat ve özen yükümlülüğüdür. İşverenin yükümlülükleri ise ücret ödeme, koruma ve gözetme ve eşit davranma yükümlülüğüdür.

İşverenin yükümlülükleri birbiri ile bağlantılı yükümlülükler olup, bu yükümlülükler iş sözleşmesi açısından büyük öneme sahiptir. İşverenin yükümlülükleri, iş sözleşmesinin akıbetine ve iş ilişkisinin selametine de etki etmektedir.

İşverenin hizmet sözleşmesinden doğan en önemli yükümlülüklerinden biri eşit işlem borcu olarak da bilinen eşit davranma yükümlülüğüdür. Bu yükümlülük kapsamında işverenin işçilerine eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak bu yükümlülük aynı konumda olan işçiler için geçerlidir. Buna göre işverenin aynı pozisyonda ve aynı koşullar altında bulunan işçilere eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır. Örneğin işverenin aynı bilgi, beceri ve donanıma sahip olan işçiler arasında ücret konusunda ayrımcılık yapmaması ve bu işçilere aynı ücreti ödemesi gerekmektedir. Aksi halde işveren ayrımcılık yasağını da ihlal etmiş olmaktadır. Ancak işverenin aynı bilgi, beceri ve donanıma sahip olmayan işçilere eşit ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bilakis aynı bilgi, beceri ve donanıma sahip olmayan işçilere işverenin eşit ücret vermesi hakkaniyet ile örtüşmeyen sonuçlara yol açabilmektedir. Benzer şekilde işverenin sendikalı olan işçi ile sendikalı olmayan işçiler arasında da ayrımcılık

yapmaması gerekir. Bir işçinin sırf belli bir sendikaya üye olması sebebiyle işçilik hak ve alacaklarında kısıtlamaya gidilmesi ayrımcı bir tutum ve davranış olacaktır. Yine belli bir sendikaya üye olan işçinin diğer işçilere göre düşük ücret alması ya da diğer işçilere sağlanan ek menfaatlerin bu işçilere sağlanmaması halinde ayrımcılık ortaya çıkacaktır. O sebeple işverenin eşit davranma yükümlülüğü de büyük öneme sahiptir

Görüldüğü üzere işverenin eşit davranma borcu büyük öneme sahiptir. İşverenin bu yükümlülüğünü ihlali doğrudan hizmet sözleşmesine ve iş ilişkisine etki edebilmektedir. İşverenin önemli yükümlülüklerinden biri de işçiye gözetme borcudur. Bu kapsamda işverenin işçinin hem beden bütünlüğünü hem de ruh bütünlüğünü korumakla yükümlüdür. Beden bütünlüğünün korunması kapsamında işçinin vücudumum zarar görmemesi, beden bütünlüğünün bozulmaması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. O nedenle işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her tür tedbiri almakla yükümlüdür. İşçinin ruh bütünlüğünün korunması kapsamında işçinin kişiliğinin korunması açısından işveren gereken tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu bağlamda işverenin işçinin kişiliğini koruma mükellefiyeti olmakla birlikte, işverenin kendisi de işçinin kişiliğine saygı göstermelidir. İşveren gerek kendisi işçinin kişilik değerlerine zarar vermemekle yükümlü olmakla birlikte, diğer işçilerin ya da üçüncü kişilerin işçisinin kişiliğine zarar vermesini engelleyecek tedbirleri almakla yükümlüdür.

Bu doğrultuda işverenin eşit davranma borcu ile gözetme borcu arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Zira işverenin tüm işçilerine eşit davranma yükümlülüğü olmakla birlikte, işçileri arasında ayırım yapmaksızın tüm işçilerini koruyup gözetmesi gerekmektedir. İşveren bir işçisini koruyup gözetirken, diğer bir işçisini koruyup gözetmediği takdirde hem gözetme borcuna hem de eşit davranma borcuna aykırı davranmış olmaktadır. İşverenin hiçbir gerekçe ile ayırım yapmaksızın tüm işçilerine eşit davranması, bütün işçilerine yönelik yükümlülüklerini yerine getirmesi, bütün işçilerinin kişiliğine saygı göstermesi gerekmektedir.

Bu çalışmada işverenin eşit davranma borcu ele alınmakla birlikte, işverenin gözetme borcu da ele alınmış ve işverenin eşit davranma borcu ile gözetme borcu arasında ne gibi bir ilişki olduğu, bu ilişkinin mahiyetinin ne olduğu ve bu yükümlülüklerin iş ilişkisini nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur. Böylelikle işverenin eşit davranma borcu ile gözetme borcunun öneminin daha iyi anlaşılması amaçlanmıştır.

2. Yöntem

2.1.Araştırmanın Modeli/Deseni

Bu çalışmada çalışma yaşamı ve iş hukuku mevzuatı açısından önemli bir konu olan işverenin eşit davranma ve gözetme borcu ele alınmıştır. Böylelikle işverenin bu iki borcu arasındaki ilişki ve bu borçların iş ilişkisine etkisi araştırılmıştır. Bu şekilde konuya ilişkin yapılan hukuki düzenlemeler ve söz konusu hukuki düzenlemelerin ele alınması amaçlanmıştır.

2.2.İncelenen Dökümanlar

Bu çalışmada gerek işverenin eşit davranma borcu ile gözetme borcu kapsamında mevzuat hükümleri ve mevzuat hükümleri ile paralel şekilde öğreti görüşleri ele alınmıştır. Bu kapsamda konuya ilişkin gerek Anayasal düzenlemeler gerek 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeler gerek konuya ilişkin diğer hukuki düzenlemeler ele alınmıştır.

2.3.Verilen Toplanması/Süreç

Bu çalışmada bir saha çalışması yapılmamış, bir anket ya da gözlem yöntemi uygulanmamıştır. O nedenle söz konusu yöntemler kullanılarak bir veri toplaması da yapılmamıştır. Bu çalışmada mevzuat hükümleri incelenerek bu kapsamda bir araştırma yapılmıştır.

2.4.Veritoplama Aracının Geliştirilmesi ve Verilerin Analizi

Araştırmada ilk olarak en temel hukuki düzenleme olan Anayasa düzeyinde konu incelenmekle birlikte, akabinde İş Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yer alan hükümler çerçevesinde konu incelenmiştir. Böylece Anayasa ile birlikte diğer kanuni düzenlemeler eşitlik ilkesi ve işçinin korunması perspektifinde bir analiz yapılmıştır.

3. Bulgular

İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında akdedilen bir sözleşme olmakla birlikte, taraflara karşılıklı yükümlülükler yükleyen bir sözleşmedir. Bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükleri olmakla birlikte, işverenin de iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükleri bulunmaktadır. Ancak bu çalışmanın konusu işverenin yükümlülükleri bilhassa eşit davranma borcu ve gözetme borcu olduğu için işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerine değinilmeyecektir.

İşveren işin görülmesi için işçilere emir ve talimat verebilme yetkisini haizdir. Ancak işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan yetkileri olmakla birlikte bunun bir uzantısı olarak yükümlülükleri de bulunmaktadır (Kotman, 2013). İşveren yönetim hakkı kapsamında emir ve

talimat verme yetkisini kullanmakla birlikte, eşit davranma ve gözetme yükümlülüğü kapsamında işçilere karşı sorumluluklarını yerine getirmekle mükelleftir (Günay, 2020; Özcan, 2013).

Bu bağlamda işveren emir ve talimat verme yetkisini kullanmak suretiyle işçilerden iş görme borcunu ifa etmelerini isteme hakkı olmakla birlikte, iş görme borcunu yerine getiren işçilere karşı ücret ödeme yükümlülüğü de vardır (Brors, 2002; Terzioğlu, 2019). Ancak işverenin tek yükümlülüğü ücret ödeme borcu olmayıp bunu tamamlar nitelikte eşit davranma ve gözetme yükümlülüğü de bulunmaktadır (Özcan, 2013; Günay, 2020; Çil, 2021, Ocak, 2013; Süzek, 2014). Ücret ödeme borcu bu çalışmanın konusu olmadığı için değinilmeyecek, ancak eşit davranma ve gözetme borcu farklı perspektiflerden ele alınacaktır.

3.1. İşverenin Eşit Davranma Borcu

İşçi işveren ilişkileri açısından eşitlik ilkesi büyük öneme sahiptir (Bulut, 2016; Erol, 2022). Eşitlik ilkesi kapsamında objektif ve haklı bir neden olmadıkça aynı işyerinde çalışan işçiler arasında işverenin ayrımcılık yapması söz konusu değildir (Akkurt, 2008; Süzek, 2008). Bu nedenle eşitlik ilkesi kapsamında işverenin kendi emrinde çalıştırdığı işçilere eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır (Demircioğlu vd., 2021; Yener, 2020). İşverenin işçilere eşit davranma yükümlülüğü o kadar önemlidir ki, Anayasa ile teminat altına alınmıştır (Deveci, 2020). İşverenin işçilere eşit davranma yükümlülüğü Anayasa'nın 10. maddesi ile hüküm altına alınmıştır. Anayasa'nın söz konusu hükmüne göre, *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir"* şeklinde konu düzenlenmiştir.

İş sözleşmesi kapsamında işverenin eşit davranma borcu da doğmaktadır (Çelik vd., 2023; Tiftik ve Adıgüzel, 2016.; Eren, 2021). İşverenin eşit davranma borcu, eşitlik ilkesinin iş hukukundaki bir tezahürü olarak ortaya çıkmış ve işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan en temel yükümlülükleri arasında yer almıştır (Erol, 2022; Bulut, 2023; Kılıçoğlu, 2008).

İşverenin eşit davranma yükümlülüğü, "eşit işlem yapma borcu" veya "eşit işleme tabii tutma borcu" olarak da bilinen bir borç olup, aynı pozisyonda olan işçilere dürüstlük ve iyi niyet kuralları çerçevesinde eşit davranma yükümlülüğü yükleyen, eşitlik ilkesini temel alan bir yükümlülüktür (Tunçomağ ve Centel, 2022; Yenisey, 2006; Akyiğit, 2024). Ancak önemle belirtmek gerekir ki, işverenin emrinde çalıştırdığı her işçisine aynı şartları sunması ve tüm işçilerine aynı muamelede bulunması söz konusu değildir. Zira eşitlik ilkesi de bunu amaçlamamaktadır. Eşitlik ilkesi, aynı işte, aynı verimlikte çalışan, nitelikleri aynı olan işçiler

arasında bir ayrımcılığın yapılmamasını amaçlamaktadır (Akkurt, 2008; Yener, 2020). Öyleyse işverenin aynı işte ve aynı verimlilikte çalışan ve nitelik yönünden de aynı olan işçilere eşit davranması ve işverenin yönetim hakkı kapsamında işçilere emir ve talimat verirken eşitlik ilkesini gözetmesi büyük öneme sahiptir (Özcan, 2013). Aksi halde işveren eşitlik ilkesine aykırı davranmış olacaktır ve böylesi bir durum da dürüstlük ilkesi ile örtüşmeyecektir (Aktay, 2013).

Bu sebeplerle işverenin işçilere eşit davranma borcu, anayasal ve yasal düzenlemelerle koruma altına alınmıştır (Karademir ve Yardımcıoğlu, 2014). Böylelikle hiçbir surette işçilerin ırk, renk, dil, din ve cinsiyet açısından eşitlikçi olmayan tutum ve davranışlara maruz kalamayacağı düzenlenmiş, hatta sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında dahi ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Bu yolla işverenin sendikal nedenlerle dahi ayrımcılık yapması engellenmek istenmiştir (Bulut, 2023; Yener, 2020).

Anlaşılabileceği üzere işverenin işçiler arasında ayrımcılığa yol açacak her türlü davranıştan kaçınması amaçlanmıştır (Süzek, 2008; Çelik vd., 2023). Ayrıca işverenin eşitlik ilkesine aykırı davranışları da yaptırıma bağlanmıştır (Erol, 2022; Demircioğlu vd., 2021).

Bu doğrultuda Anayasa'nın 10. maddesi ile paralel şekilde İş Kanunu'nun 5. maddesinde de eşitlik ilkesi yasal zeminde ele alınmıştır. Böylelikle iş ilişkilerine eşitlik ilkesinin hakim olması amaçlanmıştır (Deveci, 2020; Bulut, 2023).

Görülüyor ki, işin niteliğinden kaynaklanan herhangi bir zorunlu sebep olmadığı sürece işe işçi alımında ayrımcılık yapılamayacağı anlayışı benimsenmiştir (Karademir ve Yardımcıoğlu, 2014). Ayrıca bu anlayış iş ilişkisinin devamı müddetince de kabul edilmiştir (Kaplan, 2017).

Yapılan açıklamalar çerçevesinde, bir işçinin çalışma şartlarının belirlenmesinde, uygulanmasında ayrımcılık yapılamayacağı kabul edilmekle birlikte, eşitlik ilkesine aykırı şekilde iş ilişkisinin sona ermesi de engellenmiştir (Ekonomi, 2009). Öyleyse işveren, aynı işte çalışan, aynı durumda olan ve aynı nitelikteki işçiler arasında iş ilişkisinin her safhasında eşitlik ilkesine uygun hareket etme yükümlülüğü altındadır. Aksi takdirde işveren eşit davranma borcunu ihlal etmiş olacaktır (Akkurt, 2008; Erol, 2022; Kılıçoğlu, 2008). Konuyu bir örnekle açıklarsak, işverenin ayrımcılık yaparak aynı nitelikteki bazı işçilere diğer işçilerden farklı ek menfaatler sağlaması, eşit davranma borcuna aykırı olup, eşitlik ilkesinin de ihlali anlamına gelmektedir (Ulucan, 2013).

Söz konusu açıklamalardan hareketle aynı nitelikte veya eşit seviyedeki bir işte çalışan işçilere aynı ücretin ödenmesi gerekir. Aksi takdirde aynı nitelikte veya eşit seviyede işte çalışan işçilere farklı ücret ödemesinin yapılması eşitlik ilkesine aykırı olacaktır (Yenisey, 2006; Bulut, 2023). Ayrıca işçinin sadece o işyerinde aynı nitelikte veya aynı seviyede olan işçiden değil, başka bir işyerinde çalışan emsal işçiden de farklı muameleye tabi tutulması mümkün olmayacaktır (Erol, 2022; Yener, 2023).

Bu konuyu Yargıtay da ele almış ve aynı pozisyonda ve aynı nitelikte olan işçiler arasında ücret yönünden ayrımcılık yapılamayacağını, ancak aynı pozisyonda olan işçiler arasında bilgi, beceri ve uzmanlık alanı açısından farklılık olması halinde, bu farklılığın ücretlere de yansiyebileceğini, böyle bir durumda ise eşitlik ilkesinin ihlal edilmeyeceğini ifade etmiştir (Y.22.HD, E.24.04.2013, K. 2012/21804, K. 2013/8534).

Türkiye Cumhuriyeti'nde işverenin eşit davranma borcunun hukuki dayanağını Any m. 10 ve İş K. m. 5 hükmünde bulmak mümkündür. Anayasal bir dayanağı olan eşitlik ilkesi özel olarak İş Kanunu'nda da düzenlenmiştir (Kaplan, 2017). Ancak Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında işverenin eşit davranma borcuna dayanak teşkil edebilecek niteliği haiz başkaca hukuki düzenlemeler de bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi açısından önem arz eden bir diğer kanuni düzenleme de 20.04.2016 Tarih ve 29690 Sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunudur. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile iş yaşamında görülen uygulamalar da dahil olmak üzere tüm bireylere karşı ayrımcı tutum ve davranışların önlenmesi amaçlanmış ve bu yönde adımlar atılmıştır. Söz konusu kanun ile ayrımcılığın her türü engellenmek üzere hukuki düzenlemeler getirilmiştir (Yıldız, 2008). İş yaşamında eşitlik ilkesinin ihlali niteliğinde olan uygulamaların başında mobbing olarak da bilinen psikolojik taciz gelmektedir. Mobbing, temelde eşitlikçi olmayan bir davranış modelidir (Kutsal, 2017). Zira mobbingde işçiler arasından belli işçi ya da işçiler hedef alınmakta ve ona yönelik sistematik davranışlarda bulunmaktadır (Akbiyık, 2013). Yıkıcı ve yıpratıcı sonuçlar doğuran mobbing sürecinde sadece belli işçi veya işçilere yönelik aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik açıdan zarar verici davranışlar sergilenmektedir. Bu davranışlar sistematik olarak devam etmekte ve düzeyi her seferinde artmaktadır (Çelebi, 2015). Mobbing niteliğinde olan davranışlar ağırlığı ve şiddeti artan bir seviyede devam etmekte ve işçinin o işçi grubu içinde küçük düşürülmesi amaçlanmaktadır. Bilinçli bir şekilde işçinin psikolojisini yıkmak ve ona zarar vermek üzere hareket edilmektedir (Demir, 2009). İşçinin kendini kötü hissetmesi, aşağı, zayıf olduğunu düşünmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla işçiye sözler söylenmekte ve tüm

işçilerin içinde bu davranışlar yapılarak işçinin kendini daha kötü hissetmesi hedeflenmektedir (İnciroğlu, 2015). Mobbingde sistematik olarak, giderek artan şekilde yıkıcı ve yıpratıcı, kötü söz ve eylemler bütününden oluşan bir davranış silsilesi bulunmaktadır (Kehribar vd., 2017). Mobbing ile ilgili çok detaylı açıklamalar yapmak, mobbingin unsurlarını ayrı ayrı ele almak mümkündür. Ancak bu çalışmanın konusu doğrudan mobbing olmadığı için mobbing ile ilgili bu şekilde detaylı açıklamalar yapılmayıp, mobbingin çalışma konumuz ile ilgili kısımlarına değineceğiz. Mobbing aşağı, kötü, onur kırıcı söz ve eylemleri içeren bir davranış modeli olmakla birlikte eşitlik ilkesini de ihlal eden nitelikte davranışlardır (İzmirlioğlu, 2020). Zira işveren mobbing yapmak suretiyle işçiler arasında ayrımcılık yapmakta, belli işçi ya da işçileri hedef almak suretiyle o işçilere diğer işçilerden farklı davranmaktadır (Kutsal, 2017). İşveren, o işçilere diğer işçilerden farklı olarak kötü, aşağı, onur kırıcı şekilde davranmaktadır (İnciroğlu, 2015). Mobbingde işçinin psikolojisi ve ruhsal sağlığı esas alındığı için işçinin iş verimi, motivasyonu ve heyecanı gitmekle birlikte, işçinin ruh sağlığı da zarar görmektedir (Tanız, 2006). Mobbinge maruz kalan işçinin iş yaşamı zarar görmekle birlikte, aile yaşamı da zarar görmektedir. Zira işçi işyerinde yaşadığı olumsuzlukları ailesine de yansıtmaktadır. Mobbingin temelinde işçinin dışlanması olduğu için işçi, iş çevresinde ve sosyal çevresinde dışlanmakta bu da yıkıcı ve yıpratıcı sonuçlara yol açmaktadır (Tetik, 2016). Hal böyle olunca mobbince maruz kalan işçi yıkıcı ve yıpratıcı davranışlara maruz kalmakla birlikte, ayrımcılığa da maruz kalmaktadır (İzmirlioğlu, 2020).

Mobbing, eşitlik ilkesinin ihlal edildiği ve ayrımcılık yasağının çiğnendiği en tipik örneklerden biridir (Kutsal, 2017). Bu nedenle Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu da mobbing ile ilgili düzenleme getirmiştir. Any m. 10 ve İş K. m. 5 hükmü eşitlik ilkesinin ihlali nedeniyle mobbing ile ilgili hükümler olmakla birlikte, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu doğrudan mobbing ile ilgili düzenleme getirmiştir. Ancak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu mobbing kavramı yerine "işyerinde yıldırma" kavramını kullanmıştır. Kanaatinizce bu yanlış bir anlayış değildir. Zira mobbing yapmak suretiyle işçiye karşı işyerinde yıldırma yapılması amaçlanmaktadır. "Tanımlar" başlıklı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 2/g hükmünde "*işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*" şeklinde bir düzenleme getirilmiştir. Söz konusu hükümde "ayrımcılık temellerine dayanılarak.." demek suretiyle mobbingin ayrımcılık ile ilgisi ortaya konulmuştur. Zira mobbing, ayrımcılık temellerini bozan bir davranış silsilesidir (İzmirlioğlu, 2020). Ayrıca bahse konu hükümde mobbing niteliğindeki eylemler belirlenirken

"dışlamak" ifadesi kullanılmıştır. Belli işçi ya da işçilerin dışlanması ayrımcı bir davranıştır ve eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmektedir. Dolayısıyla işverenin işçilere mobbing niteliğinde davranışlarda bulunması eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmektedir (Kutsal, 2017).

İş yaşamında eşitlik ilkesinin ihlal eden başkaca uygulama ve durumlar da bulunmaktadır (Sur, 2017). Bu nedenle Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda iş yaşamında eşitlik ilkesini güçlendirmeye yönelik başkaca düzenlemeler de getirilmiştir. Örneğin Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanunu m. 2/1-f bendinde engelli; fiziki, zihni, ruhi ve duygusal yetilerinde çeşitli oranlarda kayıp yaşayan, bu nedenle diğer bireylerle birlikte eşit şartlarda tam ve etkin şekilde toplumsal yaşama katılım noktasında tutum ve çevre şartlarından etkilenebilen birey olarak ifade edilmiştir. Böylelikle iş yaşamında eşitlik ilkesini ilgilendiren düzenlemeler getirilmiştir. Zira söz konusu hükümde engellilerin eşitlikçi nitelikte olmayan tutum ve davranışlara maruz kalabileceği hususuna vurgu yapılmıştır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun temel amacı toplumsal yaşamda her alanda eşitliği sağlamak olduğu için, engelli işçilerle engelli olmayan işçiler arasında da eşitliğin sağlanması ve engellilere yönelik koruyucu, eşitliği güçlendirici nitelikte adımların atılması amaçlanmıştır (İzmirlioğlu, 2020). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun amacı eşitliği sağlamak olduğu için Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 5/1 hükmünde doğrudan ayrımcılık yasağına ilişkin bir düzenleme getirilmiş ve ayrımcılığın engellenmesi amaçlanmıştır. Yine Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanunu m. 5/2 hükmünde yetkili kişi ve kurumların ayrımcılığı engellemek adına farklı engelli gruplarının ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenlemeyle de kanun koyucu iş yaşamında eşitlik ilkesini güçlendirmeyi ve eşitlik ilkesinin uygulanabilirliğini arttırmayı amaçlamıştır. Dolayısıyla iş yaşamında eşitlik ilkesinin ihlali niteliğinde birçok uygulama bulunmaktadır. İşverenin de iş yaşamında eşitliği sağlama ve işçilere eşit davranma yükümlülüğü vardır (Yıldız, 2008).

Anlaşılabacağı üzere işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan temelinde işçiyi koruma anlayışı yatan çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır (Aydınlı, 2021; Aydınlı, 2021). Bununla birlikte işçinin de hizmet sözleşmesinden kaynaklanan çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır. Ancak bu çalışmanın konusu işverenin borçları özellikle eşit davranma borcu ve gözetme borcu olduğu için işçinin borçları üzerinde durulmayacak, yeri geldikçe konuyla bağlantılı olduğu nispette işçinin borçlarına değinilecektir.

3.2. İşverenin Gözetme Borcu

Teknolojinin gelişmesi ve artan makineleşme ile birlikte işverenin en dikkat çeken yükümlülüklerinden biri de gözetme borcu olmuştur (Mollamahmutoğlu vd., 2018). O nedenle işverenler önceden karşılaşmadıkları yeni risklerle ve tehlikelerle karşı karşıya kalabilmektedir (Arslan, 2014; İnciroğlu, 2019).

İşveren yeni şartlar çerçevesinde işyerini dizayn ederek iş sağlığı ve güvenliğine dönük yeni tedbirler almakla mükelleftir. İşveren bu tedbirleri almaz ve buna bağlı olarak rutin kontrolleri almazsa kuvvetle muhtemel iş sağlığı ve güvenliği tehlikeye düşmektedir. B-Öyle bir durumda da işverenin gözetme borcuna uygun davranması imkan dahilinde bulunmamaktadır (Kaplan, 2003; Tulukçu, 2014). İşverenin gözetme borcu kapsamında işçinin kişiliğini, beden ve ruh sağlığını koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. Zira söz konusu yükümlülük kapsamında işverenin her türlü tehlikeye karşı işçiyi koruyup gözetme mecburiyeti vardır (Akkurt, 2008; Evren, 2021; Eren, 2021).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden riskleri tamamen sona erdirerek sıfıra indirmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Ancak işverenin gözetme borcu kapsamında bu iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden riskleri asgari seviyeye indirmek için elinden geleni yapması gerekmektedir (Demircioğlu vd., 2021; Bayram, 2015). Aksi halde işverenin koruma ve gözetme borcuna uygun bir davranışı olmayacaktır. Ancak gözetme borcu kapsamında işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye düşmesini beklememesi, iş sağlığı ve güvenliği tehlikeye düşmeden gerekli adımları atması beklenmektedir (Aşan, 2021; Erol, 2022; Tulukçu, 2014; Akyiğit, 2024). İşveren bu şekilde bir hareket tarzını benimser ve ona göre hareket ederse hem işçilerin sağlığı ve güvenliği olabildiğince tehlikeye düşmemiş hem de işveren gözetme borcuna uygun davranmış olacaktır (Tunçomağ ve Centel, 2022; Erol, 2022).

İşverenin gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülükleri önemli bir yere sahiptir (Arslan, 2014; İnciroğlu, 2019; Yener, 2020; Günay, 2020). Bu kapsamda işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri alması, bunları uygulaması ve uygulanıp uygulanmadığını denetlemesi gerekmektedir (ILO C. 155; Akkurt, 2008; Tulukçu, 2014).

İşverenin gözetme yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliğine etki etmekle birlikte, iş düzenine ve iş verimliliğine de etki eden bir yükümlülüktür (Çelik vd., 2023; Evren, 2021). Dolayısıyla işverenin gözetme borcu hem iş sağlığı ve güvenliğine hem çalışan performansına hem de iş barışına katkı sağlamaktadır (Kaplan, 2003).

İşveren öncelikli olarak bu yükümlülük kapsamında işçinin kişiliğini sonra işçinin yaşamının, işçinin sağlığının, vücut bütünlüğünün, onur ve haysiyetinin, kişisel ve mesleki durumunun ve özel yaşamını korumakla yükümlüdür (Akkurt, 2008; Aşan, 2021; Yener, 2020).

İşçinin korunması ilkesinin bir tezahürü olarak işverenin gözetme borcu hayat bulmaktadır (Rüthers, 1996). Bu nedenle işverenin gereği gibi işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemesi halinde işçinin korunması ilkesi de çiğnenmiş olmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2018; Tulukçu, 2014; Yıldız, 2022).

Söz konusu açıklamalardan hareketle işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü, işverenin çalışanların hem kişiliğini hem de yaşamını koruması ve bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler alması şeklinde ifade edilebilir (Akyiğit, 2024; Aşan, 2021; Tunçomağ ve Centel, 2022).

İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğüne temel teşkil eden kanun 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (RG., 30.06.2012, S.28339) olmuştur. Hazırlanış felsefesi açısından İSGK, temelde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından işvereni yükümlülük altına sokmuştur. Ancak, işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü sadece İSGK ile sınırlı değildir. Zira 6098 sayılı TBK'nin 417. maddesinde de işverene koruma ve gözetme yükümlülüğü yüklenmiştir. TBK'nin 417. maddesinin 1. fıkrasında hizmet ilişkisi çerçevesinde işverenin işçinin kişiliğini koruma, saygı gösterme ve işyerinde dürüstlük ilkesine uygun bir düzen sağlama ve işçinin zarar görmemesi için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin 2. fıkrası, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilebilmesi için gerekli tüm önlemleri almak ve gerekli araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak üzere işvereni yükümlü tutmuş, işçilere de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alınan bu önlemlere uyma yükümlülüğü getirmiştir. Böylelikle işverene iş sağlığı ve güvenliğini sağlama, işçilere iş sağlığı ve güvenliğine uyma yükümlülüğü yüklenmiştir (Aydınlı, 2021; Erol, 2022; Karadurdu, 2017).

Türk Hukuku'nda işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Zira Mehaz İsviçre Hukuku'nda da işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü ile ilişkili düzenlemeler bulunmaktadır. Nitekim İsviçre Borçlar Kanunu (OR) m. 328/2'de işverenin çalışanlarına özen göstermekle yükümlü olduğu düzenlenmiş, işverenin işçinin kişiliğine saygı gösterme, koruma ve sağlığını gözetme yükümlülüğü hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin 3. fıkrasında, işverenin işçilerin sağlığını, hayatını ve vücut bütünlüğünü korumak için gerekli olan tecrübesi ve teknolojik gelişmelere göre uygulanması mümkün işyerinin koşullarına uygun tedbirler almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Bu doğrultuda işverenin bir yandan işçinin kişiliğini koruyarak saygı göstermesi, diğer yandan da beden sağlığını koruması gerekmektedir (Eren, 2021; Arslan, 2018; Karadurdu, 2017; Aşan, 2021; Yener, 2020). O halde iş ilişkisinin kapsamı ve işin niteliğine göre teknik yeterliliğe sahip işyerinin özelliklerine uygun şekilde işverenin tedbirler alması gerekmektedir. İşveren bu tedbirleri alırken hakkaniyet gereği kendisinden beklenen özeni göstermelidir (Günay, 2015; Yener, 2020). Aksi takdirde işveren iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yeterli tedbir almaz ve koruma ve gözetme yükümlülüğünü gerektiği şekilde yerine getirmezse bundan dolayı sorumlu olacaktır. Bu bağlamda koruma ve gözetme yükümlülüğünü işverenin gerektiği şekilde yerine getirmemesi nedeniyle işçinin sağlığının bozulması veya vücut bütünlüğünün bozulması halinde işverenin oluşan zararı tazmin etmesi gerekecektir (Akkurt, 2008; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2017).

İşverenin özel risk altında olan işçilere yönelik koruma yükümlülüğü bir kat daha önemlidir. Bu nedenle işverenin koruma yükümlülüğünün kapsamı iş ile ilgili bütün riskleri içerecek şekilde genişlemektedir (Kotman, 2018; Aygöl, 2020).

Anlaşılabacağı üzere işçinin kaliteli yaşam sürmesi, sağlığının ve vücut bütünlüğünün korunması için işveren her türlü tedbiri almakla yükümlüdür (Özdemir, 2014; Aşan, 2021). Böylelikle çalışanlar riskten arındırılmış, iş sağlığı ve güvenliği açısından her türlü önlemin alındığı ve kendilerini daha güvende hissettikleri bir ortamda rahatça çalışabilme imkanına sahip olacaklardır (Arslan, 2014; Öztürk, 2018). Ayrıca işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü sadece işçinin işi ifa etmesi sırasında söz konusu olmayıp, işçi işi ifa etmiyor olsa dahi işçinin bağlı olduğu işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü devam etmektedir (Erol, 2022; Kaplan, 2003). İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü işverenin temel bir yükümlülüğüdür (Rüthers, 1996; Brors, 2002; Yıldız, 2002).

Ayrıca işverenin bu yükümlülüğüne bağlı olarak ikincil yükümlülükleri de ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda işverenin özen yükümlülüğü de bulunmaktadır. İşverenin çalışanlarının zarar görmemesi adına gereken dikkat ve çabayı göstermesi gerekmektedir (Brors, 2002; Rüthers, 1996). Dolayısıyla koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamında işverenin özen yükümlülüğü de ortaya çıkmaktadır (Kaplan, 2003; Erol, 2022).

Koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamında işverenin çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır ve bu yükümlülüklerin temelinde de iş sağlığı ve güvenliğini sağlama (Y.HGK, 09.10.2013, E. 2013/21-102, K. 2013/1456), işçilerin daha sağlıklı olması ve kendilerini güven içinde hissettikleri bir ortamda çalışmalarını temin etme düşüncesi yatmaktadır. Ayrıca işveren iş ilişkisi kapsamında işçilerin kişiliğini korumakla onlara saygı göstermekle ve işyerinde

dürüstlük ilkesi çerçevesinde uygun bir çalışma ortamı ve düzeni sağlamakla yükümlüdür (Akyiğit, 2024; Tunçomağ ve Centel, 2022; Aşan, 2021; Eren, 2021).

Bu açıdan işveren, işçilerin herhangi bir psikolojik ya da cinsel tacize maruz kalmaması, bir şekilde psikolojik ya da cinsel tacize maruz kalan işçilerin daha fazla zarar görmemesi için tüm önlemleri alma noktasında sorumludur (ÇSGB, 2012). Zira işçilerin vücut bütünlüğünün zarar görmemesi yanında, psikolojik ve cinsel açıdan da zarar görmemesi işverenin üzerine düşen yükümlülüklerin kapsamına girmektedir (Yavuz, 2015; Lokmanoğlu, 2017; Evren, 2021). Bunun yanında işverenin söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmeyerek kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı sebebiyle işçinin ölmesi, vücut bütünlüğünün zedelenmesi ya da kişilik haklarının halel grmesi halinde oluşan zararları tazmin etmesi gerekir. Böyle bir durumda işverenin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu söz konusu olacaktır (ÇSGB, 2012; Bayram, 2015).

Hizmet sözleşmesi kişisel bir ilişkiye dayanan ve bu ilişkinin temelinde de genelde işçinin kişiliği olan bir sözleşmedir (Eren, 2022; Erol, 2022). Hizmet sözleşmesi kapsamında işçi ile işveren arasında yakın ve kişisel bir ilişkinin kurulması nedeniyle işverenin işçinin gerek kişiliğini gerekse beden ve ruh sağlığını koruması gerekmektedir (Tunçomağ ve Centel, 2022; Akyiğit, 2024; Günay, 2020; Yapışlar, 2019; Mollamahmutoğlu, 2004). Bu nedenle kişisel bir ilişkiye dayanan hizmet sözleşmesi kapsamında işçinin sadakat borcunun karşılığı olarak işverenin de işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü ortaya çıkmıştır (Karadurdu, 2017; Akkurt, 2008). Zira çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilecek birçok risk bulunmaktadır (Demircioğlu vd., 2021; Akyiğit, 2024).

İşçiler iş görme edimini yerine getirsin ya da getirmesin işyerinde iken her an iş sağlığı ve güvenliğine zarar verecek bir tehlikeye maruz kalabilir (Mollamahmutoğlu vd., 2018; Tunçomağ ve Centel, 2022). Bu açıdan işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü büyük öneme sahiptir (Brors, 2002; Yener, 2020; Erol, 2022).

İşverenin gözetme yükümlülüğü bünyesinde başkaca alt yükümlülükler de barındıran bir yükümlülüktür (Aşan, 2021; Bulut, 2023). Ancak, işverenin gözetme yükümlülüğünün kapsamını kesin çizgilerle ortaya koymak mümkün değildir (Erol, 2022; Bulut, 2023).

Görüldüğü üzere işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünün kapsamı çok geniştir ve farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Arslan, 2014). Zira iş ilişkisi sürecinde işçinin gerek kişiliğini gerek beden sağlığını olumsuz etkileyebilecek çeşitli hadiselerin yaşanması mümkündür (Ekonomi, 2008; Demircioğlu vd., 2021). Bu nedenle işverenin, iş ve işyeri

kaynaklı iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden riskleri önleme yükümlülüğü vardır. Öyle ki işverenin, emir ve talimatları doğrultusunda iş görme borcunu ifa eden her bir işçi üzerinde koruma ve gözetme yükümlülüğü bulunmaktadır (Akkurt, 2008; Bayram, 2015). Ayrıca işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünün söz konusu olması için işçinin mutlaka asıl işyerinde iş görme borcunu ifa etmesi şart olmayıp, organizasyonel bağımlılık kapsamında işin yapıldığı her yerde işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü söz konusu olmaktadır (Bulut, 2023; İnciroğlu, 2019). Her geçen gün teknolojiye yaşanan gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen risklerin sayısal olarak artmasına da yol açmıştır (ILO C. 135; Kaplan, 2003; Yener, 2020).

Hiç şüphe yok ki, işverenin gözetme borcu iş sağlığı ve güvenliğinin ayrılmaz bir parçasıdır (Demircioğlu, 2022; Sümer, 2025). İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından işverenin gözetme borcu büyük öneme sahiptir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her tedbiri almak, en ufak ayrıntıları dahi gözden kaçırmamakla yükümlüdür (Söyler, 2023; Akpınar, 2017). Zira ufak dikkatsizlikler dahi iş sağlığı ve güvenliği açısından ağır sonuçlara yol açabilmektedir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği açısından her türlü olasılığı düşünmek ve gerekli adımları atmak zorundadır (Üçışık, 2021). Gözetme borcunun bir gereği olarak işveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, bozulan iş sağlığı ve güvenliği sistemini yeniden tesis etmek ve eksikleri gidermekle mükelleftir (İnciroğlu, 2019). Bu eksiklerin ne olduğunu belirlemek ve bu eksikler doğrultusunda gerekli prosedürleri izlemek işverenin mesuliyetindedir (Kaplan, 2003). O halde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işverenin sorumluluğu altındadır. Bu nedenle işverenin yükümlülükleri vardır (Sümer, 2025; Söyler, 2023). İş sağlığı ve güvenliği açısından eksiklerin olması halinde işverenin gözetme borcunu yerine getirdiğini ifade etmek mümkün bulunmamaktadır (Demircioğlu, vd., 2020). İş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli adımlar atıldığı takdirde, işveren de gözetme borcunu yerine getirmiş olmaktadır (Kaplan 2003; Akpınar, 2017).

Bu doğrultuda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenin gözetme borcunu destekleyen temellere dayanmaktadır. Zira İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından çıkılması gereken basamaklar gösterilmiştir (Ekmekçi vd., 2022; Sümer, 2025). Bu basamaklardan ilki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından en baştan gerekli tedbirlerin alınması olmuştur. Bu açıdan en temel vazife de işverene yüklenmiştir (Üçışık, 2021; Söyler, 2023). İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere birbirini tamamlayan yükümlülükleri belirlenmiştir (Akpınar, 2017; Karakaş, 2015). Bu yükümlülükleri gözetme borcuna da etki etmektedir (İnciroğlu, 2019). Zira gözetme borcu kapsamında

işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından üzerine düşen tüm yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmektedir (Kaplan, 2003; Yalıpınar, 2018). Bu yükümlülükler kısaca değinecek olursak, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her türlü önlemi alma, risk değerlendirmesi yapma veya yaptıрма, iş kazası ve meslek hastalığını bildirme ve kayıt altına alma, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme, iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli bilgilendirmeleri yapma, sağlık gözetimi, kişisel koruyucu donanım sağlama, acil durum, tahliye ve yangınla mücadele etme ve gerekli ekipleri kurma şeklinde ifade edilebilir (Sümer, 2025; Kurt, 2015; Selek 2018). Söz konusu yükümlülüklerin her biri işverenin gözetme borcunun bir parçasıdır. İşverenin bu yükümlülüklerin bir kısmı yerine getirip diğerinin yerine getirmemesi gibi bir lüksü bulunmamaktadır (Üçışık, 2021; Söyler, 2023). İşveren bu yükümlülüklerin her birini yerine getirmekle mükelleftir (Yamakoğlu, 2016; Demircioğlu vd., 2020). İşveren bu yükümlülüklerden birini dahi yerine getirmezse iş sağlığı ve güvenliği zaafa uğramakta ve bu durum olumsuz sonuçları yol açabilmektedir (Ekmekçi vd., 2022; Akpınar, 2017). Bu nedenle gözetme borcunun bir gereği olarak işverenin söz konusu yükümlülüklerin tümünü yerine getirmesi, bu konuda azami özen göstermesi gerekmektedir (Kaplan, 2003; Yamakoğlu, 2016).

3.3. İşverenin Eşit Davranma Borcu ile Gözetme Borcu Arasındaki İlişki

İşverenin işçileri koruma ve gözetme yükümlülüğü olmakla birlikte, işçilere eşit davranma yükümlülüğü de bulunmaktadır. Zira koruma ve gözetme yükümlülüğü, eşit davranma yükümlülüğünü de beraberinde getirmektedir (Çelik vd., 2023; Tiftik ve Adıgüzel, 2016; Eren, 2021).

İşverenin eşit davranma yükümlülüğü, eşitlik ilkesinin iş hukukundaki bir tezahürü olarak ortaya çıkmış ve işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan en temel yükümlülükleri arasında yer almıştır (Erol, 2022; Bulut, 2022; Kılıçoğlu, 2009).

İşverenin gözetme borcu, ise işverenin işçisini farklı şekillerde zuhur edebilecek tehlikelere karşı korumasını ifade etmektedir. İşverenin gözetme borcu kapsamında birçok yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır (Aşan, 2021; Bulut, 2023). Bu nedenle işverenin gözetme borcunun kapsamı çok geniştir ve işverenin başkaca yükümlülüklerine de sirayet etmektedir (Bulut, 2023; Erol, 2022).

İşveren gözetme borcu kapsamında işçinin kişiliğine veya sağlığına ve beden bütünlüğüne gelebilecek tehlikeleri bertaraf etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca işverene bağlı çalışan işçi her nerede iş görüyor olursa olsun işverenin bu yükümlülüğü devam

etmektedir. Yeter ki, işçi işverenin otoritesi altında iş görsün veya iş görmeye hazır beklesin fark etmeyecektir (İnciroğlu, 2019; Bulut, 2023).

Bu doğrultuda işverenin iş ve işyeri kaynaklı işçiye zarar verebilecek, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilecek tehditleri engelleme yükümlülüğü vardır. İşverenin kendisine bağlı hareket eden ve iş görme borcunu ifa eden her bir işçi üzerinde gözetme yükümlülüğü vardır. İşverenin bu yükümlülüğü karşısında tüm işçiler eşit konumdadır (Bayram, 2015; Akkurt, 2008).

İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan ve birbirini tamamlar nitelikte yükümlülükleri vardır. Özellikle eşit davranma borcu ile gözetme borcunun birbirini tamamlayan iki borç olduğunu söylemek mümkündür (Kotman, 2013). İşverenlik sıfatının getirdiği yetkiler, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan bu yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır (Günay, 2020; Özcan, 2013).

İşverenin eşit davranma borcu ile gözetme borcu arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. İşverenin işçilerin bir kısmını koruyup gözetmesi, diğer bir kısmını dışlaması söz konusu değildir. Böyle bir durumda işveren hem eşit davranma borcuna hem de gözetme borcuna aykırı hareket etmiş olacaktır (Özcan, 2013; Günay, 2020; Çil, 2021; Ocak, 2013; Süzek, 2014).

İş sağlığı ve güvenliği boyutuyla işverenin gözetme borcunu ele aldığımızda işverenin eşit davranma borcunun önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Zira işverenin işçilerin bir kısmına yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermesi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilgilendirmeleri yapması ve gerekli tüm tedbirleri almasına karşın, işçilerin bir kısmına yönelik yeterli şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermemesi, gerekli bilgilendirmeleri yapmaması ve gerekli tedbirleri almaması halinde işçiler arasında ayrımcılık olacaktır. Böyle bir durum da iş sağlığı ve güvenliği anlayışına ters olmakla birlikte, eşitlik ilkesinin de ihlali niteliğinde bir davranış olacaktır. İşverenin tüm işçilerine yönelik her türlü iş sağlığı ve güvenliği yöntemini uygulaması ve her türlü tedbiri eksiksiz alması gerekmektedir (Kaplan, 2003; İnciroğlu, 2019; Sümer, 2025; Söyler, 2003; Akpınar, 2017; Karakaş, 2015; Kurt, 2015; Yalıpınar, 2018; Yamakoğlu, 2016).

3.4. İşverenin Yükümlülüklerinin İş İlişisine ve Hizmet Sözleşmesine Etkisi

Hizmet sözleşmesi, iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir (Korkmaz, 2017). Bu kapsamda işçinin hizmet sözleşmesinden doğan yükümlülükleri olmakla birlikte, işverenin de hizmet sözleşmesinden doğan yükümlülükleri bulunmaktadır (ILO C. 95; Demircioğlu vd., 2021; Terzioğlu, 2019; Eren, 2021).

Hizmet sözleşmesi karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir (Akkurt, 2008; Özdemir ve Urhanoglu, 2022; Korkmaz ve Alp, 2019). Bu kapsamda yükümlülüklerini yerine getiren taraf, karşı tarafın yükümlülüklerini yerine getirmesini beklemektedir (Eren, 202; Akkurt, 2008). Böyle bir durumda yükümlülüklerini yerine getiren taraf, karşı taraftan yükümlülüklerini yerine getirmesini talep edebilmektedir (Ocak, 2013; Kurşun, 2020; Terzioğlu, 2019). Örneğin iş görme yükümlülüğünü yerine getiren işçi, işverenden ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmesini talep edebilmektedir (Süzek, 2007).

Hizmet sözleşmesi kapsamında işçinin birtakım yükümlülükleri olduğu gibi işverenin de birtakım yükümlülükleri vardır (Brors, 2002; Erol, 2022; Yener, 2020). İşçinin hizmet sözleşmesinden doğan yükümlülükleri, iş görme, emir ve talimatlara uyma, sadakat ve özen yükümlülüğüdür. İşverenin yükümlülükleri ise ücret ödeme, koruma ve gözetme ve eşit davranma yükümlülüğüdür (Akyiğit, 2024; Çil, 2022; Süzek, 2007).

İşverenin yükümlülükleri birbiri ile bağlantılı yükümlülükler olup, bu yükümlülükler iş sözleşmesi açısından büyük öneme sahiptir (Gök, 2007; Özkan Koö, 2019).

İşverenin yükümlülükleri, iş sözleşmesinin akıbetine ve iş ilişkisinin selametine de etki etmektedir (Tunçomağ ve Centel, 2022; Günay, 2020). Zira hizmet sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçi, ekonomik ve kişilik olarak işverene bağımlıdır ve işverene muhtaçtır (Erol, 2022; Korkmaz ve Alp, 2019; Kotman, 201; Yener, 2020).

İşverenden aldığı ücret ile kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayan işçi bu ücret ile hayatını sürdürebilmektedir. Hak ettiği ücreti alamayan işçi kendisi ekonomik açıdan mahva uğramakla birlikte, ailesi de zor duruma düşebilmektedir (Cengiz, 2018). Yine çalışırken çeşitli tehlikelere maruz kalan işçi işverenin himayesine muhtaçtır (Özel ve Özdemir, 2004; Özekinci, 2009; Çevik, 2021). Bu nedenle işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü bulunmaktadır (Karadurdu, 2017; Akkurt, 2008). İşveren koruma ve gözetme yükümlülüğünü yerine getirmediği vakit, işçinin sağlığı ve güvenliği tehlikeye düşebilmektedir (Tunçomağ ve Centel, 2022; Akyiğit, 2024; Günay, 2020; Yapışlar, 2019; Mollamahmutoğlu, 2004). İşyeri ve iş kaynaklı tehlikelere yönelik işverenin gerekli tedbirleri almaması halinde işçinin iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalması mümkündür (Demircioğlu vd., 2021; Akyiğit, 2024). İş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan işçinin yaralanması hatta hayatını kaybetmesi mümkündür (Mollamahmutoğlu vd., 2014; Tunçomağ ve Centel, 2022). Böyle bir durumda yaralanan işçi bedenen ve madden zarar görmekle birlikte, işçinin hayatını kaybetmesi halinde de geride kalanlar maddi zorluklar içine düşebilmektedir (Brors, 2002; Yener, 2019; Erol, 2022). Özellikle o ailede çalışan tek birey hayatını kaybeden işçi ise, geride kalanlar büyük

maddi zorluklar içine düşebilmektedir. Bununla birlikte iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde zarar gören işçi olayın etkisiyle manevi açıdan da zarar görebilmektedir. Aynı şekilde iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan işçi hayatını kaybettiğinde, işçinin geride bıraktığı kişiler de yaşadıkları acı ve kedere bağlı olarak manevi açıdan zarar görebilmektedir (Karakaş, 2014). O nedenle işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü büyük öneme sahiptir (Aşan, 2021).

İşverenin önemli olan bir diğer yükümlülüğü de eşit işlem borcu olarak da bilinen eşit davranma yükümlülüğüdür (Akkurt, 2008; Süzek, 2008). Bu yükümlülük kapsamında işverenin işçilerine eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır (Demircioğlu vd., 2021;; Yener, 2020). Ancak bu yükümlülük aynı konumda olan işçiler için geçerlidir (Çelik vd., 2023; Tiftik ve Adıgüzel, 2020; Eren, 2021). Buna göre işverenin aynı pozisyonda ve aynı koşullar altında bulunan işçilere eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır. Örneğin işverenin aynı bilgi, beceri ve donanıma sahip olan işçiler arasında ücret konusunda ayrımcılık yapmaması ve bu işçilere aynı ücreti ödemesi gerekmektedir (Tunçomağ ve Centel, 2022; Yenisey, 2006; Akyiğit, 2024). Aksi halde işveren ayrımcılık yasağını da ihlal etmiş olmaktadır (Erol, 2022; Bulut, 2023; Kılıçoğlu, 2009). Ancak işverenin aynı bilgi, beceri ve donanıma sahip olmayan işçilere eşit ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır (Akkurt, 2008; Yener, 2020). Bilakis aynı bilgi, beceri ve donanıma sahip olmayan işçilere işverenin eşit ücret vermesi hakkaniyet ile örtüşmeyen sonuçlara yol açabilmektedir (Özcan, 2013). Benzer şekilde işverenin sendikalı olan işçi ile sendikalı olmayan işçiler arasında da ayrımcılık yapmaması gerekir. Bir işçinin sırf belli bir sendikaya üye olması sebebiyle işçilik hak ve alacaklarında kısıtlamaya gidilmesi ayrımcı bir tutum ve davranış olacaktır. Yine belli bir sendikaya üye olan işçinin diğer işçilere göre düşük ücret alması ya da diğer işçilere sağlanan ek menfaatlerin bu işçilere sağlanmaması halinde ayrımcılık ortaya çıkacaktır. O sebeple işverenin eşit davranma yükümlülüğü de büyük öneme sahiptir (Narmanlıoğlu, 2013).

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

İşverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. İşverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan en temel borçlarından biri eşit davranma borcu olmakla birlikte, diğeri de gözetme borcudur. İşverenin eşit davranma borcu ile gözetme borcu tamamen birbirinden bağımsız borçlar olmayıp, birbiri ile bağlantılı borçlardır. Kimi durumlarda gözetme borcu ile eşit davranma borcu iç içe girmiş durumdadır. Ayrıca işverenin gözetme borcunu yerine getirip eşit davranma borcunu yerine getirmeme ya da eşit davranma borcunu yerine getirip gözetme borcunu yerine getirmeme gibi bir lüksü bulunmamaktadır.

İşverenin hem gözetme borcunu hem de eşit davranma borcunu yerine getirmesi gerekmektedir. İşverenin bir de ücret ödeneme borcu bulunmaktadır ve işverenin ücret ödeme borcu da büyük öneme sahiptir. Ancak bu çalışmanın konusu olmadığı için ücret ödeme borcu ele alınmamıştır.

İşverenin eşit davranma yükümlülüğü de büyük öneme sahiptir. Öyle ki, eşitlik ilkesi kaynağını Anayasadan alan ve bu kapsamda iş hukukuna da sirayet eden bir ilkedir. Eşitlik ilkesi kapsamında her ne sebeple olursa olsun işverenin işçileri arasında ayrımcılık yapmaması gerekir. İşverenin işçilerine eşit muamelede bulunması ve onların haklarını koruması gerekir. Aksi halde işveren eşitlik ilkesine aykırı davranmış ve ayrımcılık yasağını ihlal etmiş olmaktadır. Ancak şu hususu belirtelim ki, eşitlik ilkesi bütün işçilerin her zaman her konuda eşit olduğu anlamına gelmemektedir. Eşitlik ilkesi aynı şartlara sahip ve aynı konumda olan işçiler arasında mevzu bahis yapılması gereken bir ilkedir. Zira aynı şartlara sahip olmayan ve aynı konumda olmayan işçiler arasında eşitlik ilkesinin uygulanmasını gündeme getirecek bir kıstas bulunmamaktadır. En nihayetinde şunu söyleyebiliriz ki, işverenin ücret nedeniyle veya sendikal nedenle ya da cinsiyete bağlı olarak ayrımcılık yapması hiçbir surette meşru değildir.

İşverenin iş sözleşmesinden doğan bir diğer önemli borcu da gözetme borcudur. Bu kapsamda işverenin işçilerinin kişiliği, beden bütünlüğü ve sağlığı için her türlü önlemi alması gerekmektedir. İşverenin gözetme borcu sadece iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri almaktan ibaret değildir. İşverenin gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler alması gereklidir ama tek başına yeterli değildir. Bunun yanında işverenin işçinin kişilik değerlerinin zarar görmemesi, kişiliğinin korunması açısından da gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. Bu bağlamda işverenin işçinin hem kişiliğine saygı göstermesi, işçinin kişiliğini koruması ve diğer işçilerle üçüncü kişileri işçinin kişiliğine zarar verecek davranışlarını men etmesi gerekmektedir. O halde işverenin hem kendisinin hem de başkalarının işçinin kişiliğine zarar vermemesi için işverenin gerekli adımları atması gerekmektedir. Dolayısıyla işverenin gözetme borcu çok yönlü ve iş ilişkisinin akıbetine etki edebilme imkanını haiz bir borçtur.

İşverenin gözetme borcunun bir tezahürü olarak işçilerine eşit davranma borcu da doğmaktadır. İşveren gözetme borcunun bir gereği olarak işçileri arasında ayrımcılık yapmaması tüm işçilerini gözetip koruması, bir işçisine sağladığı imkanları diğer işçisine de sağlaması gerekmektedir. İşveren bir işçisinin kişiliğine saygı gösterip onun kişiliğini koruyorsa diğer işçisinin de kişiliğini koruyup onun kişiliğine saygı göstermesi gerekir. İşverenin tüm işçilerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmesi, bazı işçilerinin sağlığını ve güvenliğini önemseyip diğer işçilerinin sağlığını ve güvenliğini

önemsememesi gibi bir davranışta bulunması söz konusu değildir. Aksi halde işveren hem gözetme borcuna hem de eşit davranma borcuna aykırı davranmış olacaktır.

Sonuç olarak işverenin gerek eşit davranma borcu, gerek gözetme borcu büyük öneme sahiptir. İşverenin bu yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Ayrıca gözetme borcu eşit davranma borcu arasında yakın bir ilişki olup, bu iki yükümlülük birbirini tamamlar niteliktedir. Her iki yükümlülük de yasal dayanağı bulunan ve kanun koyucunun büyük önem attığı yükümlülüklerdir. İşçilerin kendilerini psikolojik olarak daha iyi hissettikleri, beden ve ruh sağlıklarını muhafaza ettikleri ve huzurlu bir ortamda çalışabilmeleri için işverenin eşit davranma borcu ile gözetme borcu büyük öneme sahiptir.

Araştırmanın etik yönü

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın EtiğiYönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan“Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirigerçekleştirilmemiştir.

Bu araştırmanın etik kurul izni gerektirmeyen araştırmalardan olduğunu beyan ederim.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkarçatışması olmadığını beyan ederim.

Yazar katkı oranı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

Kaynakça

- Akbıyık İ. (2013). İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) ile bireysel ve kurumsal mücadele için öneriler. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1 (2), .33-38.
- Akkurt, S. S. (2008), Türk özel hukukunda iş sözleşmesi ile eser sözleşmesinden kaynaklanan başlıca yükümlülükler ve anılan sözleşmelerin ayırt edilmesi. *DEÜHFD*, 10(2), 13-61.
- Akpınar T. (2017). *İş sağlığı ve iş güvenliği*. (3. bs.). Ankara: Ekin Yayınları.
- Aktay N., Arıcı K., & Senyen Kaplan E. T. (2013). *İş Hukuku* (6. bs.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyiğit E. (2024). *İş hukuku*. (15. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Arslan S. (2014). İş sağlığı ve güvenliği kanununa göre işverenin genel yükümlülükleri. *MÜHFHAD*,1 (20), 767-808.
- Arslan Ertürk A. A. (2014). İş hukuku boyutlarıyla türkiye'de psikolojik taciz (mobbing) ve dünyadan örnekler. *MÜHFHAD*, 20 (1),
- Aşan G. (2021). *Türk hukukunda işverenin işçiyi gözetme borcu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi. İstanbul.
- Aydınlı İ. (2021). *İş sağlığı ve güvenliğinden doğan hukuki ve cezai sorumluluk*. (2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bayram F. (2015). *İşverenin sosyal sigorta yükümlülükleri*. (1.bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Berberoğlu Yalıpınar F. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Bulut A. (2016). *Türk iş hukukunda sendikal güvenceler* (1. bs.). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Bulut M. (2023). *İşveren Rehberi El Kitabı*. (3. bs.). İstanbul: Platon Hukuk.
- Cengiz İ. İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu. *TAAD*, (34), 123-142.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (2017). *Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği algısı araştırma raporu*. Ankara: ÇASGEM.
- Çelebi E. G. (2015). Anayasa mahkemesinin mobbing başvurularına ilişkin kararlarının değerlendirilmesi. *Anayasa Yargısı*. 32, 323-342.
- Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T., & Özkaraca E. (2023). *İş hukuku dersleri*. (36. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çevik R. (2021). *Hizmet sözleşmesinde iş görme borcunun ifa edilmemesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çil Ş. (2022). *İş hukuku yargıtay ilke kararları (2020-2021 yılları)*. (9. bs.). Ankara: Yetkin Yayınevi.
- ÇSGB. (2012). *İş kanunları ve türk borçlar kanununa göre sözleşme türleri*. Ankara: TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Demir Ş. (2009). Mobbing olgusunun hukuki değerlendirmesi. *Ankara Barsou Dergisi*. 27(2). 139-145.
- Demicioğlu M., Korkmaz D., & Kaplan H. A. (2020). *Sorularla iş sağlığı ve güvenliği hukuku*. (2. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Demircioğlu M., Centel T., & Kaplan H. A. (2021). *İş Hukuku*. (21. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Deveci Z S. (2020). İş hukukunda işverenin eşit davranma borcu ve özellikle iş sözleşmesinin feshi açısından önemi. *İzmir Barosu Dergisi*, 85 (2),
- Ekler Aygül Ö. (2020). Türk İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve İş Güvenliğini Örgütlemeye Yükümlülüğü Bağlamında Küçük İşyerleri İçin "Çoklu Hizmet Merkezi" Önerisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Ekmekçi Ö., Köme Akpulat A., & Ladün Akdeniz A. (2022). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku*. (2. bs.). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Ekonomi M. (2008). 4857 sayılı iş kanununa göre fazla çalışma kavramı. *Kamu İş.* 7(3), 1-14.
- Ekonomi M. (2009). Kadın işçilerin gebelik ve doğum halinde feshe karşı korunması. 22 (3), *Çalışma ve Toplum*, 22 (3), 11-33.
- Eren F. (2021). *Borçlar hukuku özel hükümler*. (9. bs.). Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Eren F. (2022). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (27. bs.). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Erol A. (2022). *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*. (1. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Evren Ö. K. (2021). *İşverenin El Kitabı*. (20. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Günay C. İ. (2020). *İş ve sosyal güvenlik hukuku dersleri*. (6. bs.). Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Günay C. İ. (2015). *Türk borçlar kanunu şerhi*. (2. bs.). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Gök A. (2007). *İşverenin hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- İnciroğlu L. (2013). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) konusunda işverenin sorumluluk ve yükümlülükleri. *Kamu İş Dergisi*. 13 (1). 103-113.
- İnciroğlu L. (2019). *İş sağlığı ve güvenliğinde çalışan ve işverenin hukuki ve cezai sorumlulukları*. (3. bs.). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- İzmirlioğlu A. (2020). İşyerinde psikolojik tacizin eşit davranma ilkesi bağlamında incelenmesi. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 5 (1), 1799-1819.
- Karadurdu B. (2017). *İşverenin koruma ve gözetme borcu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.

- Kandemir M., & Yardımcıoğlu E. (2014). *İş hukukunda eşitlik ilkesi*. Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 19 (30-31), 1-44.
- Karakaş İ. (2014). *İşçi alacakları ve tazminatları ile dava yolları*. (1. bs.). Ankara: Bilge Yayınevi.
- Karakaş İ. (2015). İşçi açısından iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları. *İş sağlığı ve güvenliği ders notları (2014)*. Ankara: Gurup Matbaacılık.
- Kehribar A., Karabela Ş. N., Yaşar K. K., Okur A., Derya M., Özgür C., & Çankaya F., (2017). Çalışma hayatında mobbing: nedenleri, bileşenleri ve hukuki durumu. *Bakırköy Tıp Dergisi*. 13(1), 1-9.
- Kılıçoğlu M. (2009). *İlke kararlar ışığında iş hukukunda temel kavramlar*. (1. bs.). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Korkmaz F., & Alp N. S. (2019). *Bireysel iş hukuku*. (4. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Korkusuz M. H. (2017). 6098 sayılı türk borçlar kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmesinin sona ermesinin sonuçları ve 4857 sayılı iş kanunu'na tabi işçilere etkisi (1. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kotman F. (2018). *Die pflicht des arbeitgebers zur sicherheitsfürsorge nach japanischem recht eine materiell- und prozessrechtliche untersuchung zu den hintergründen, den mechanisimen und der bedeutung der sicherheitsfürsorgepflicht im japanischen schadenersatzprozess*. Inaugural-Dissertation zur Erlangung der juristischen Doktorwürde dem Fachbereich Rechtswissenschaften, der Philipps-Universität Marburg.
- Kurt R. (2015). *Herkes için iş sağlığı ve güvenliği rehberi*. (2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Manav Özdemir A. E., & Urhanoğlu İ. (2022). Türk iş hukukunda ücretin güvencesi. *YBHD*, (2), 1137-1472.
- Mollamahmutoğlu H. (2004). 4857 sayılı yeni iş kanunu'nun getirdiği bazı önemli yenilikler. *Kamu İş*, 7 (4), 1-37.
- Mollamahmutoğlu H., Astarlı M., & Baysal U. (2018). *İş hukuku ders kitabı cilt 1: bireysel iş hukuku*. (2. bs.). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Narmanlıoğlu Ü. (2016). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. (5. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ocak U. (2013). 4857 sayılı iş kanununa göre 9. hukuk dairesinin emsal içtihatlarıyla işçilik alacakları. Ankara: Kalkan Matbaacılık.
- Özcan D. (2013). *İş hukukunda fesih ve iş güvencesi*. (1. bs.). Ankara: Adalet Yayınevi.

- Özdemir E. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku*. (1. bs.). İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özekinci E. (2009). *Borçlar kanunu ve iş kanununda yer alan iş sözleşmeleri ile uygulama alanları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Özel Ç., & Özdemir B. (2004). BK md. 321 Gereğince İşçinin Borcunu Özenle İfa Borcu ve İşçinin Bu Borca Aykırılıktan Doğan Sorumluluğunun Kapsamı. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 1 (1), 103-131.
- Özkan Koç S. D. (2019). İşçinin iş görme borcunu ifa etmemesi sebebiyle işverenin haklı nedenle fesih hakkı. *MÜHFHAD Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı*, 25(2), 1211-1235.
- Özkaraca E. (2013), 6356 sayılı kanun'da sendikal güvenceler. *Çalışma ve Toplum*, 38 (3), 173-216.
- Rüthers B. (1996). *Beschäftigungskrise und arbeitsrecht zur arbeitsmarktpolitik der arbeitsgerichtsbarkeit*. Frankfurter Institut – Stiftung Marktwirtschaft und Politik Kaiser-Friedrich-Promenade 157 61352 Bad Homburg 1996.
- Sarıbay Öztürk G. (2015). *İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin hukuki, idari ve cezai sonuçları*. (1. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Savaş Kutsal, F. B. (2017). *Türkiye insan hakları ve eşitlik kurumu kanunu doğrultusunda psikolojik taciz (eşitlik kurumu). iş hukukunda yeni yaklaşımlar*, (1. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Selek H. S. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği (İSG) temel konular*. (2. bs.). Ankara; Seçkin Yayıncılık.
- Senyen Kaplan E.T. (2003). İşverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamı. *Kamu İş.*, 7 (2), 2-15.
- Senyen Kaplan E. T. (2017). İş hukukunda eşitlik ilkesi ve cinsiyet ayrımcılığı. *TBB Dergisi*, (Özel Sayı), 225-258.
- Söyler İ. (2023). *İş sağlığı ve güvenliği ders kitabı*. (2. bs.). İstanbul: Platon Hukuk.
- Sur M. (2017). İş hukukunda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (37), 33-51.
- Sümer H. H. (2024). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku*. (7. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek S. (2007). İşçi ücretlerinin ödenmemesinin hukuki sonuçları. *AÜHFD*, 56 (4), 207-221.
- Süzek S. (2008). İşverenin eşit davranma borcu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (12), 24-38.

- Süzek S. (2014). İşyerinin devri ve hukuki sonuçları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı), 313-330.
- Tanır P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 11(4), 13-28.
- Terzioğlu A. (2019). İş hukukunda işverenin borcu olarak ücret. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (72), 1934-1952.
- Tetik S. (2010). Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 12 (18). 81-89.
- Tiftik M., & Adıgüzel A. (2016). *İş sağlığı ve güvenliği kanunu'na göre genel hizmet sözleşmelerinde işverenin işçiyi koruma borcu*. Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, (1), 711-748.
- Tulukçu N. B. (2014). İşverenin risk değerlendirmesi yükümlülüğünün hukuki boyutu. *MÜHFHAD Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan*, 20 (1), 711-748.
- Tunçomağ K., & Tankut Centel. (2022). *İş Hukukunun Esasları* (10. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ulucan D. (2013). Eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık. *DEÜHFD*, 15 (Özel Sayı), 369-384.
- Üçışık H. F. (2021). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku*. (1. bs.). İstanbul: Ötüken Neşriyat Yayınları.
- Yamakoğlu E. (2016). *İşverenin işyeri hekimi iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü*. (1. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yapışlar E. E. (2019). Eser sözleşmesinde iş sahibinin dönme hakkı (ayıp ve temerrüt halleri hariç olmak üzere). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Medipol Üniversitesi, İstanbul.
- Yavuz N. (2015). Türk borçlar kanunu şerhi c. 2. (2. bs.). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Yener M. Z. (2020). *İş sözleşmesinde iş görme ve ücret ödeme borcunda temerrüt* (1. bs.). Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Yenisey K. D. (2006). İş Kanunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 11 (4), 63-82.
- Yıldız E. (2022). *Asıl İşveren Alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri*. (1. bs.). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Yıldız G. B. (2008). *İşverenin eşit işlem yapma borcu*. (1. bs.). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Yunus Lokmanoğlu S. (2017). İşyerinde psikolojik taciz. *TAAD*, (30), 370-452.