

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması

1. Genel Olarak

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 11.1.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu [TBK]¹; iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunmasını, onun anayasal güvence altındaki maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı (Ay. m. 17/I) çerçevesinde ele almıştır. Nitekim, TBK m. 417; genel olarak, işçinin maddi ve manevi varlığının her tür taciz ile mesleki tehlikeye karşı korunması için, işverene önlem alma yükümünü öngörmüştür. Buna göre, işyerinde işçinin sağlığının ve güvenliğinin (yani, onun yaşamının, sağlığının ve bedeni bütünlüğünün) sağlanması için, işverene getirilen iş kazası ve meslek hastalığına karşı önlem alma zorunluluğunun, salt maddi varlığın korunması olarak ele alınmaması gerekmektedir.

Bu bağlamda, tacizin maddi varlığa karşı da ortaya çıkabilmesine karşın esas olarak işçinin manevi varlığına (ruh haline) yönelmesi nedeniyle; işçinin maddi ve manevi varlığın

korunması konusunda, onun (yaşamı, sağlığı ve bedeni bütünlüğü bakımından) karşılaşacağı mesleki tehlikelerin yanı sıra, tacizlere karşı korunmasının da, bir bütün içinde ve hep birlikte, işçinin kişiliğinin korunması çerçevesinde düşünülmesi gerekmektedir. Değişik bir söyleyişle; tacize karşı sağlanacak korumanın, mesleki tehlikelere karşı öngörülen korumadan ayrı düşünülmesi, hukuken olanaklı değildir. Tüm bu koruma bütününe de, kişinin maddi ve manevi varlığını, yani kişiliğini koruma ve geliştirme hakkı çerçevesinde biçimlendiği görülmektedir.

Bu bakımdan, genel olarak işçinin kişiliğinin korunması konusunda, aşağıda ilkin, işçiyi tacize karşı koruyacak bir düzenin oluşturulması için TBK m. 417'de öngörülen koruma mekanizması ve sonra da, mesleki tehlikelere karşı yine TBK m. 417'de işverene getirilmiş, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümü irdelenecektir.

Diğer yandan, işçinin kişiliğinin korunması sorununun; TBK m. 417'deki düzenlemeyle tü-

ketilmediği ve kişisel verilerin usulüne (hukuka) uygun biçimde kullanımının da, yukarıda belirtilen korumayla yakın ilişki içinde olduğu ve birlikte düzenlendiği izlenmektedir. Ancak, işçinin kişiliğinin korunması, aşağıda sadece genel olarak irdeleneceği için, yapılacak açıklamalarda TBK m. 417'nin çizmiş bulunduğu çerçeveye sınırlı kalınacaktır.

II. İşyerinde Tacize Karşı Sağlanacak Düzen

1. Öngörülen Koruma

TBK m. 417/I, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” hükmünü taşımaktadır.

Bu anlamda, BK'nın daha önce psikolojik (mobbing) ve cinsel tacizleri özel olarak ele almamış bulunması karşısında içinde bulunulan dönemde genel hükümlere göre bir sonuç varıldığından, tacizlere ilişkin özel hüküm olarak TBK m. 417/I hükmünün, “ileri hüküm” biçiminde nitelendirilmesi olanaklıdır. Nitekim, her ne kadar TBK m. 417'ye ilişkin madde gerekçesinin hemen başında, “818 sayılı Borçlar Kanununun 332'nci maddesini karşılamaktadır.” deniliyorsa da; en azından, TBK m. 417'nin ilk fıkrasını karşılayacak bir hükmün, BK m. 332'de yer almadığı açıktır.

2. Korumanın Kapsamı

İşçinin işyerinde karşılaşılabileceği taciz ortamı, temel olarak, psikolojik (mobbing) ve/veya cinsel tacizden oluşur. Bunu TBK m. 417/I, “özellikle” sözcüğüyle ifade etmek istemiştir. Ancak, anılan hükümdeki “dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen” anlatımının doğruluk ve yerindelik derecesi, tartışmaya açıktır. Çünkü, en azından dürüstlük kuralının (MK m. 2); hukuken, “dürüstlük ilkeleri” biçiminde, çoğul olarak ifade edilemeyeceği açıktır.

Kaynak metin (İsviçre BK m. 328/I tümce

1) dikkate alınacak olduğunda ise; aslında burada anlatılmak istenenin, “dürüstlük ilkeleri” yerine, “ahlakın korunması” olduğu ve işçinin ahlaki bir düzen içinde yer almasının düşünüldüğü görülmektedir. Nitekim, madde gerekçesinde aynen, “.. işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde “ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir ..” denilmektedir.

Buna karşılık, yukarıya alınan alıntının hemen devamında aynen, “.. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır ..” anlatımına yer verilmektedir. Bununla, cinsel tacize karşı önlem alma yükümünün, sanki “ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmek”ten farklı bir yükümlülük olduğu gibi, yerinde olmayan bir izlenim yaratılmaktadır. Oysa, işyerindeki taciz ister psikolojik ve isterse cinsel nitelikte olsun, her iki durumun da ahlaka uygun düşmeyeceği açıktır.

Gerçekten, psikolojik taciz sonucu işçi; özgüvenini yitirmeye, işinden zevk almamaya ve giderek, verimsizleşmeye başlar. Bu anlamda, işçinin görevinde yükseltilmemesi, işyerinde tecrit edilip kendisiyle kasten sosyal ilişki kurulmaması ve kendisinin söylediklerine itibar edilmemesi, psikolojik tacizin en çok rastlanan ve en açık örneklerini oluşturmaktadır².

Bunun gibi, “cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı ve istenmeyen davranışlar”³ olarak tanımlanan cinsel taciz eylemleri de, ahlaka uygun hareketlerden sayılmamaktadır. Cinsel taciz eylemlerinin mağdurları ise; mutlak kadınlar olmayıp, uygulamada erkekler de cinsel taciz mağduru olabilmektedir⁴.

Bu bağlamda, işyerindeki tacizin, Türk hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu'ndan sonra ilk kez, bu defa TBK tarafından ele alındığı söylenmelidir. Ancak, 4857 sayılı Yasa, sadece cinsel tacizi konu edinmişken; TBK m. 417/I, hem cinsel ve hem de psikolojik tacizi ele almıştır. Bu açıdan, taciz kavramının TBK tarafından ele alınış biçiminin, daha geniş kapsamlı olduğu belirtilmelidir. Ayrıca, her iki yasanın tacize

yaklaşım biçimi, konu bakımından da farklıdır. Nitekim, İş K., sorunu bir iş sözleşmesinin feshi sorunu olarak ele alırken; TBK, işverenin yükümlülükleri ve işçinin kişiliğinin korunması açısından, konuya yaklaşmaktadır.

3. İşçi Karşısında Sorumluluk

İşyerinde işçinin karşılaşacağı taciz durumlarının, işçinin kişilik haklarına ters düşeceği söylenmelidir. Bu nedenle, işçinin kişiliğini koruma yükümü altında bulunan işveren; işyerinde ortaya çıkabilecek her tür tacize karşı önceden ve tacize uğranılmış olduğunda da, daha sonra işçinin daha çok zarar görmemesi için, gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmaktadır (TBK m. 417/I).

Alınması söz konusu olacak önlemler içinde, tacizde bulunan işyerinin diğer bir işçisinin iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshi de yer alır. Her ne kadar TBK'da, işçinin işyerinin diğer bir işçisi tarafından taciz edilmesi, İş K. m. 25/bent II f. b'de olduğu gibi "haklı neden" olarak gösterilmemişse de; böyle bir hareketin, TBK m. 417/I'deki "işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen"e uygun düşmeyip, işverenden "dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen" durum ve koşullar (TBK m. 435/II) arasında yer alması gerektiği söylenebilir.

Yine, bunun gibi işçi de; işyerindeki tacize karşı gerekli önlemleri almakla yükümlü bulunan işverenin, söz konusu önlem alma yükümünü (TBK m. 417/I) yeterince yerine getirmedğinde veya bizzat işveren tacizde bulunduğu, İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde olduğu üzere (İş K. m. 24/bent II f. b ve d), hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmelidir (TBK m. 435).

Diğer yandan, tacize uğrayan işçi, kişilik haklarının ihlal edilmiş bulunduğu gerekçesiyle ve sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre, işverenden manevi tazminat isteyebilir (TBK m. 58, 417/III). Ancak, mahkeme, manevi tazminat adı altında bir miktar paranın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimini kararlaştırabilir veya manevi tazminata ekleyebilir. Nitekim, mahkeme, özellikle tacize uğrayan işçinin kişilik haklarının ihlalini, yani

tacizi kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayınlanmasına hükmedebilir (TBK m. 58/II).

III. İşyerinde Sağlanacak Sağlık ve Güvenlik Ortamı

1. Sağlık ve Güvenlik Ortamını Sağlama Yükümü

TBK m. 417/II, "İşveren, 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." hükmünü taşımaktadır. Söz konusu düzenleme ise, gerek anlatım ve gerekse içerdiği öz itibarıyla, "İşverenler işyerlerinde 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 yükümlüdürler." hükmünü içeren İş K. m. 77/I'den farklı görünmemektedir. Böylece, her iki yasaya tabi iş (hizmet) sözleşmeleri bakımından, paralellik sağlanmış bulunmaktadır. Bunun çok gerekli olup olmadığı (yerindelik) konusu ise, tartışılır niteliktedir.

2. Sağlıksız ve Güvensiz Ortamdan Doğan Sorumluluk

a. Sorumluluğun Türü

İşveren için TBK m. 417/II-III'de öngörülen sorumluluk; türü bakımından, hukuki sorumluluk, yani anılan hükme aykırılık yüzünden ortaya çıkacak zararı tazmin etme (tazminat) sorumluluğudur. Nitekim, TBK m. 417/III hükmünde aynen, "İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir." denilmek suretiyle, tazminat sorumluluğunun temel alındığı, açıkça belirtilmektedir.

Esasen, özel hukuk nitelikli TBK'dan, kamu hukuku araçlarını (yaptırımlarını) seferber etmesi beklenemez. Bu açıdan, doğabilecek ce-

zai sorumluluğun, esas itibariyle, Türk Ceza Kanunu hükümlerine bırakıldığı söylenmelidir.

Ancak, bu durum, kamu hukuku nitelikli mevzuat hükümlerinin, sözleşme metninde yer almayarak, sözleşmeden doğan söz konusu tazminat sorumluluğu üzerinde etki yapmayacağı anlamını taşımamaktadır. Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına dahil bulunan, kamu hukuku ağırlıklı yasa hükümleri; iş (hizmet) sözleşmesinin metninde yer almasalar bile, sözleşme içeriğini biçimlendirmek suretiyle, işverenin hukuki (tazminat) sorumluluğu üzerinde etkide bulunmaktadır⁵.

b. Sorumluluğun Hukuki Niteliği

“İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak(la) .. yükümlüdür” anlatımını taşıyan BK m. 417/II hükmündeki “gerekli her türlü” ve devamındaki “noksansız” sözcükleri karşısında; buradaki işveren sorumluluğunun hukuki niteliğinin, “kusura dayanmayan (kusursuz) sorumluluk” olduğu söylenmelidir.

Konuya ilişkin olarak, anılan hükmün madde gerekçesinde yer verilen anlatımlar ise; dikkate değer olup, söz konusu madde metniyle açıkça uyum içinde değildir. Gerçekten, anılan hükmün madde gerekçesinde aynen, “.. Fıkraya göre, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. “Buna göre, işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.” Nitekim, 4857 sayılı İş Kanununun “İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri” kenar başlıklı 77’nci maddesinin birinci fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir ..” denilmektedir.

Bu bağlamda, ilkin, İş K. m. 77/T’deki düzenlemenin; TBK m. 417/II’deki hükümlerle, tıpatıp örtüştüğü söylenmelidir. Nitekim, her iki hükümde de, “gerekli her türlü” ve “noksansız” sözcükleri yer almaktadır. Buna göre, TBK’ya tabi iş (hizmet) sözleşmeleri açısından, artık “kusura dayalı (kusur) sorumluluk” esasına

göre işverenin sorumlu tutulmasından vazgeçildiği söylenmelidir. Bu anlamda, TBK m. 417/II; daha önce BK m. 332/T’de yer alıp kusur sorumluluğu anlamını taşıyan “akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede” sözcüklerinin yerine, kusursuz sorumluluk esasını çağrıştıran ve anımsatan “gerekli her türlü” ve “noksansız” sözcüklerine yer vermektedir.

Yukarıya alınan madde gerekçesindeki “... Buna göre, işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür...” anlatımı ise, kusur sorumluluğunun varlığı anlamını taşımaktadır. Aslında, söz konusu tümce, kaynak düzenleme olan İsviçre BK m. 328/II hükmünü karşılamaktadır. Ancak, hem kaynak yasa metni (İsviçre BK m. 328/II) ve hem de yukarıya alınan gerekçe metni kusur sorumluluğu esasını içerirken; madde gerekçesinin ilişkin olduğu TBK m. 417/II hükmü, daha önce belirtildiği üzere, kusursuz sorumluluk temelinde yükselmektedir. Böylelikle, madde gerekçesi ile madde metni arasında, açık bir uyumsuzluk varlığı ortaya çıkmaktadır. Bu da; TBK’ya ait yasalaşma sürecinin, sorgulanması gereken ciddiyet düzeyini, tüm açıklığıyla göstermektedir.

c. Sorumluluğun Kapsamı

TBK m. 417/II hükmünün benimsediği kusursuz sorumluluk esası karşısında; iş kazası ile meslek hastalığından doğan işverenin sorumluluğuna ilişkin daha önceki Yargıtay kararları⁶, bu kez daha da perçinlenmiş bir halde, varlıklarını sürdürmeye devam edecektir.

Diğer yandan, işçiye veya yakınlarına yapılacak sosyal sigorta yardımlarının peşin sermaye değeri tutarları; uygulamada şimdiye kadar, hükmedilecek tazminat tutarından düşülmektedir. Çünkü, ödemede bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu, yaptığı ödeme ölçüsünde ve yasa (5510 sK. m. 21) gereği, işçinin veya yakınlarının haklarına halef olmaktadır⁷.

Bu bağlamda, BK'nın konuya ilişkin açık düzenleme içermemesine karşılık, TBK m. 55/I tümce 2; destekten yoksun kalma zararları ile bedeni zararların hesaplanması hakkında, "Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez." hükmünü getirmektedir. Söz konusu hükmü, TBK m. 417'yle öngörülen kusursuz sorumluluk esasının pekiştirilmesi olarak değerlendirmek, doğru olur.

Gerçekten, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin veya işçi yaşamını yitirdiğinde yakınlarının maddi tazminat talepleri, Kurum tarafından karşılanmamış zararların giderilmesine yönelecektir. Bu bağlamda, "kusur" ögesi dikkate alınarak, birlikte (müterafık) kusur nedeniyle tazminat miktarında indirim gitmek veya nedensellik bağının kesilmesi yüzünden tazminat isteğinin tümüne hükmetmemek gerekirken; artık, TBK m. 55/I tümce 2 hükmü karşısında, böyle bir indirim mümkün olmayacaktır. Çünkü, her iki durum da, "işverene kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri" içinde yer almaktadır. Nitekim, 5510 sayılı Yasa m. 21/I hükmü; işverenin kusurunun varlığını dikkate alarak, Kuruma ancak işverenin "kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu" ortaya çıkacak iş kazası ile meslek hastalıklarında rücu etme olanağını tanımaktadır. Buna göre, Kurum, işverene ancak kusuru bulunduğu takdirde, yaptığı harcamaları rücu edebilecektir.

Böylece, Kurum; işverenin kusuru bulunmasa (yani, rücu olanağı söz konusu olmasa) dahi, sosyal devlet (Ay. m. 2) olmanın gereği olarak, sosyal güvenlik ödemelerini yapacak, ama bunlar için işverene rücu talebinde bulunmayacaktır. Ancak, ölen işçinin yakınlarının açacağı desten yoksun kalma tazminatına ilişkin davada mahkeme; TBK m. 55/I cümle 2 uyarınca indirim gitmemek suretiyle, iş kazasının veya meslek hastalığının oluşmasında kusuru bulunmayan işverene rücu edilemeyen ama Kurum tarafından karşılanmış zarar için, tazminata hükmetmek durumunda kalacaktır.

Bu sonucun kabulü ise, işverenin kusuruna bakılmaksızın herşeyden sorumlu tutulmasından başka bir anlam taşımamaktadır. Nitekim, TBK m. 55 hükmüne ilişkin madde gerekçesinde, "... rücu edilemeyen ... sosyal güvenlik ödemeleri; teknik arıza, tam-kaçınılmazlık halindeki ödemeler ve benzeri ödemeler bu tazminatlardan indirilemeyecektir ..." denilmektedir.

Buna gerekçe olarak, "... İnsan zararlarına ilişkin tazminat hakkının, rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ve ifa amacını taşımayan diğer edinimlerle bir bağı ve bağlantısı yoktur. Bu nevi ödemelerin denkleştirilmesi, zarar vereni ödüllendirme anlamına gelir ..." anlatımına yer verilmektedir. Yasa koyucunun söz konusu anlatımından, "zararın karşılanması" ile "zararın rücuu" kavramlarının birbirine karıştırıldığı anlaşılmaktadır. Çünkü, kusuru bulunmayan işveren, rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri karşısında, teşvik edilmiş olmaz. Kaldı ki, işverene bazı sosyal güvenlik ödemelerinin rücu edilememesinin nedeni, sigortalıya kendisinin zarar vermemiş olmasıdır. Nitekim, ölen işçinin yakınlarının zararı, yapılacak sosyal güvenlik ödemeleri kusurunun yokluğu nedeniyle işverene rücu edilemeyecek olsa dahi, Kurum tarafından giderilmek zorundadır. Çünkü, sosyal devlet ilkesi (Ay. m. 2), işverene rücuun mümkün olmadığı durumlarda dahi, sigortalı işçi ile yakınlarına sosyal güvence sağlama düşüncesine dayanır.

İşveren ölen sigortalı işçinin yakınları karşısında kendisine kısmen veya tamamen rücu edilemeyen ödemelerden de sorumlu tutulduğu takdirde, sosyal devlet ilkesinin sorgulanmaya başlanması gerekir. Gerçekten, işveren, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ait prim tutarlarını Kuruma yatırmak suretiyle, kendisinin sorumlu tutulamayacağı riskleri üstlenmiş olur. Bu durumda, Kurum, sosyal devlet ilkesi (Ay. m. 2) gereğince, işverene yüklenemeyecek risklere karşı sigortalı işçi ile yakınlarını güvence altına almış bulunur. İşverene kusur atfının hukuken mümkün bulunduğu durumlarda ise, doğal olarak, Kurumun kendisine başvurması (rücuu) söz konusudur. Ancak, işveren kusurunun bulunmadığı hallerde dahi doğacak zararlardan sorumlu tutulabilecek, yani doğacak

zararları karşılama yükü herhalükarda işverene ait olacak ise, artık Kuruma ve giderek sosyal devlet ilkesine gerek bulunup bulunmadığını sorgulamak gerekecektir. Çünkü, bu durumda sonuçta, doğmuş zararın tümünden her halde işveren sorumlu tutulmaktadır.

IV. Zamanaşımı Süresi

İşçinin kişiliğini koruma yükümü altında bulunan, yani işçiyi gözetme borcunu üstlenmiş olan işveren buna aykırı davrandığı takdirde, iş kazasına uğrayıp veya meslek hastalığına tutulup işçi yaşamını yitirebilir yahut vücut bütünlüğü zedelenmiş ya da kişilik hakları ihlal edilmiş olabilir. Bu gibi durumlar için TBK m. 417/III, tıpkı BK m. 332/II hükmünde olduğu üzere, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine bağlı olunmasını öngörmektedir.

İster BK m. 332/II ve isterse TBK m. 417/III olsun, her iki hükmün de sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanmasını öngörmesine karşın, söz konusu iki hükmün kapsam yönünden birbirinden farklı oldukları görülmektedir. Nitekim, BK m. 332/II, sadece işçinin ölmesi üzerine onun yardımıyla (desteğinden) yoksun kalanları kapsarken; TBK m. 417/III, ölümünü beklemeyip işçiyi de, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk hükümlerine göre zararını tazmin ettirme olanağını tanımış bulunmaktadır.

Böylelikle, işçinin veya yakınlarının tazminat konusunda kullanacakları dava hakkı; BK'nın yürürlükte olduğu dönemde olduğu üzere (BK m. 125 ve 332/II), haksız fiil zamanaşımı süresi yerine, on yıllık genel zamanaşımı süresine tabi olacak ve on yıl geçtikten sonra zamanaşımına uğrayacaktır (TBK m. 146).

V. Sonsöz

İşçinin kişiliğinin korunması konusunda, genel olarak, TBK m. 417 hükmüyle işyerindeki tacizlere karşı işçinin koruma altına alınmış bulunması, günümüz eğilimlerine uygun düşmekte ve bunlarla gereken uyumu sağlamış görünmektedir. Nitekim, ülkemiz mevzuatında, kamuoyu gündemini daha fazla işgal etmeye başlayan psikolojik taciz (mobbing) durumlarına karşı, ilk kez TBK tarafından hukuki güven-

ce tanındığı söylenebilmektedir.

Diğer yandan, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümü konusunda, TBK'ya İş K.'dakine koşut bir düzenleme getirilmiştir. Böyle bir paralelliği sağlamanın, ne ölçüde çalışma yaşamına yarar sağlayacağı tartışması bir yana bırakılacak olunduğunda; TBK m. 55/I cümle 2'yle son anda getirilen değişikliğin, işverenin sorumluluğunun türüne ilişkin geçmişteki tartışmaları sona erdirecek nitelikte olduğunu söylemek gerekecektir. Buna göre, ölen işçi, uygun nedensellik bağına ortadan kaldıracak derecede % 100 kusurlu olsa veya önüne geçilemeyecek (kaçınılamayacak) bir iş kazası ortaya çıkmış bulursa dahi, sonuçta kusuru bulunmayan işveren bundan sorumlu tutulabilecektir. Bu anlamda, kuşkusuz, SGK ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının Türkiye'deki varlık nedenini, kayıtlı ekonomi içindeki işveren kesimine uygulamada açıklama olanağı ortadan kalkmaktadır.

DİPNOTLAR

- 1 RG. 4.2.2011, No. 27836
- 2 Ayrıntılı bilgi için bkz. H. G. Küçükçaya, "İşyerinde Psikolojik Taciz", İstanbul Barosu Dergisi LXXXV, 1 (2011), 103 vd.; M. Turanlı, "Türk Hukuku'nda Yeni Bir Kurum: Mobbing", Suç ve Ceza-Ceza Hukuku Dergisi, 2 (2010), 187 vd.
- 3 U. Aydın, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002, 91.
- 4 Bkz. K. Bakırcı, İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000, 68 vd.
- 5 Bkz. T. Centel, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982, 65-66.
- 6 Bu konuda bkz. İ. Ulsan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, 114 vd.
- 7 Ayrıntılı bilgi için bkz. A. Güzel, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar – Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu (yay.), Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İstanbul 1996, 283-284; K. Tunçomağ, İşkazasından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri, İstanbul Barosu Dergisi LXI, 4-6 (1987), 219-220.