

Prof. Dr. Murat ŞEN

Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırlık ve Sonuçları

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.02.2012 Tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)

1. GİRİŞ

İş sözleşmesinin tam iki tarafa borç yüklemesi ve kişisel ilişki kurması gibi özellikleri, işçinin işverene karşı yerine getirmesi gereken sadakat borcu karşılığında, işverenin de işçiyi koruma ve gözetme borcunu ortaya çıkarmakta hatta bu borca işverenin sadakat borcu da denilmektedir¹.

Sadakat bağı, işçi açısından işverenin ve işyerinin çıkarlarını korumayı, işverene ekonomik, ticari ve mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmayı; işveren açısından ise işçinin kişiliğini korumayı, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayı gerektirmektedir². Bu nedenle işveren işçiye yardımcı olmak, onun çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmak, gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almakla yükümlüdür³. Başka bir ifadeyle, işveren, bu borç nedeniyle işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınma, tehlikeleri

önleme yükümlülüğü altına girmektedir⁴.

Genel olarak ifade edilen bu hususların ihlali halinde ne tür yaptırımların mümkün olduğu, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri dışındaki işçinin kişiliğine yönelik ihlaller durumunda ortaya çıkan hukuki imkânların türleri ve bu arada manevi tazminat talebinin söz konusu olup olmayacağı tartışılmalı bir husustur. Bu nedenle Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.02.2012 tarih, 2009/42452 Esas ve 2012/3132 Karar sayılı kararı çerçevesinde, işçinin kişilik haklarına aykırılık şeklinde ortaya çıkacak koruma ve gözetme borcu kapsamında manevi tazminata hükmedilip hükmedilemeyeceği bu çalışmada ele alınacaktır.

II. YARGITAY KARARI

DAVA

Davacı vekili, ücret, fazla çalışma karşılığı ücret ile manevi tazminatın davalı işverenden tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B. Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacı ile davalı şirket arasında belirli süreli yurtdışı iş sözleşmesi yapıldığını, akit uyarınca davalı şirketin Kazakistan'da Tengiz bölgesindeki tesislerinde çalışmaya başladığını, işverenin gerekli emniyet tedbirlerini almaması sebebiyle vuku bulan olayda arkadaşlarının ve kendilerinin yaralandıkları ve zor kurtulduklarını, bundan sonra da gerekli can güvenliğinin sağlanmaması sebebiyle ve bahse konu olaylar neticesinde sözleşmesinin sona erdiğini, maddi ve manevi olarak bundan zarar gördüğünü ve kusuru olmaksızın sona eren hizmet sözleşmesi nedeni ile bakiye ücretlerinden mahrum kaldığını, ödenmeyen ücret ve fazla çalışma ücretleri bulunduğunu belirterek, ücret, fazla çalışma ücreti ve manevi tazminat isteğinde bulunmuştur.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının çalışma ortamının güvenliğinin sağlandığını, burada kalanların çalışmasına devam ettiğini, davacının yurda dönmek istemesi nedeni ile akdin sona erdiğini ve dolayısı ile akdin davacı tarafından bozulduğunu, kavgadan dolayı işverenin bir kusurunun bulunmadığını, manevi tazminat isteminin de koşullarının oluşmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, manevi tazminat koşullarının oluşmadığı, davacının fazla mesai ücretinin ödendiği, ödenmeyen ücret alacağı bulunduğunun gerekçesi ile 225,49 TL ücret alacağının davalıdan tahsiline, fazla çalışma ücreti ve manevi tazminat isteminin reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz

Karar davacı vekili tarafından manevi tazminat isteminin reddi nedeni ile davalı vekili tarafından ise süre tutum dilekçesi ile temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe

1. Miktar ve değeri temyiz kesinlik sınırını aşmayan taşınır mal ve alacak davalarına ilişkin nihai kararlar HUMK.'nun 426/A maddesi uyarınca temyiz edilemez. Kesinlik sınırı kamu düzeni ile ilgilidir. Temyiz kesinlik sınırı belirlenirken yalnız dava konusu edilen taşınır malın veya alacağın değeri dikkate alınır. Faiz, icra (inkar) tazminatı, vekalet ücreti ve yargılama giderleri hesaba katılmaz.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 06.06.1975 gün ve 1975/6-8 sayılı içtihadında, 5521 sayılı Yasada açık düzenleme olmamakla birlikte, bu yasanın 15. maddesindeki düzenleme gereği HUMK.'nun 426/A maddesindeki kesinlik sınırının iş mahkemelerinde verilen kararlarda da uygulanması gerektiği, grup halinde açılan davaların salt iş mahkemelerine özgü bir dava türü olmadığı, bu nedenle seri olarak açılan davalarda her dosya için kesinlik sınırına bakılması gerektiği açıkça belirtilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı vekili tarafından temyize konu edilen miktar karar tarihi itibarı ile 1.400,00 TL kesinlik sınırı kapsamında kaldığından davalı vekilinin temyiz isteminin HUMK.'nun 426/A, 432 maddeleri, uyarınca REDDİNE,

2. Davacı vekilinin temyizine gelince;

İş sözleşmesinin işverene yüklediği gözetme borcu, işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek borçlarını yükler. İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinin sadece bir bölümünü ifade etmektedir. Ancak iş güvenliği hukuku bakımından, işverenin işçiyi gözetme borcu, "iş güvenliği önlemlerini alma borcu" anlamında kullanılmaktadır.

Özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözet-

me, yani iş güvenliği tedbirleri alma borcunu düzenleyen temel hüküm Borçlar Kanunu'nun 332. maddesidir. Madde kapsamına göre, işverenin önlem alma yükümlülüğü;

İşletme tehlikelerine karşı işçinin korunması,

Uygun ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlanması,

İşverenle beraber ikamet eden işçi için sağlığa uygun yatacak yer sağlanması, şeklinde üç ana grupta toplanmaktadır. Düzenleme ile özellikle işçinin çalışması sırasında karşılaşacağı tehlikelere karşı korunması göz önünde tutulmuş ve işverenin bu tehlikelerin sebebiyet verdiği zararlardan dolayı sorumluluğu, önleyici nitelikte kurala bağlanmıştır.

İşverenin kamu hukukuna dayanan işçiyi gözetme borcunu düzenleyen temel kural, 4857 sayılı Kanun'un 77. maddesidir. Bu maddeye göre işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız olarak bulundurmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar. İşveren işçinin sağlığını ve hayatını tehlikeye sokacak riskleri ortadan kaldırarak, ona işletme tehlikelerine ve meslek hastalıklarına karşı her türlü tedbirin alındığı bir işyeri ve iş ortamı hazırlamalıdır.

Özel hukukta düzenlenen kurallara uymamanın yaptırımını tazminat ödenmesini öngörürken, kamu hukuku kuralları ise genel olarak idari ve cezai yaptırımlar getirmektedir.

İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır.

İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarar gören işçi, işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir. Bunun yasal dayanağı Borçlar Kanunu'nun 46 ve 47. maddeleridir. İşverenin işçiyi koruma borcu kapsamındaki, ihmali ya da kusurlu davranışı, bilerek ve

isteyerek hareket etmiş olması ya da bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve özeni göstermemesi, başka bir deyimle alınması gereken iş güvenliği önlemlerini almaması biçiminde ortaya çıkar. İşverenin gözetme ve koruma borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde, işçi maruz kaldığı zarar durumuna göre, maddi ve manevi tazminat taleplerinde bulunabilir. Ayrıca bu borcun yerine getirilmemesi, işverenin kendisine düşen ifa hazırlıklarını yapmamış olması nedeniyle onun alacaklının temerrüdü durumuna düşmesine yol açabilir.

Borçlar Kanunu'nun 344. maddesi uyarınca, "muhik sebeplerden dolayı gerek işçi gerekse iş sahibi, bir ihbara lüzum olmaksızın her vakti akti feshedebilir. Ezcümlle, ahlaka müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsnüniyet kaidelelerinden iki taraftan birine artık akti icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik bir sebep teşkil eder. Bu gibi hallerin mevcudiyetini hakim taktir eder. Fakat işçinin kendi kusuru olmaksızın duçar olduğu nispeten kısa bir hastalığı yahut kısa müddetli bir askeri mükellefiyeti ifa etmesi, muhik sebep olarak kabul edemez." Aynı kanunun 345/1 maddesinde ise; "Muhik sebepler, bir tarafın akite riayet etmesinden ibaret olduğu taktirde, bu taraf diğer tarafa onun akit ile müstahak iken mahrum kaldığı ferî menfaatler de nazara alınmak üzere tam bir tazminat itasıyla mükellef olur. Bundan başka hakim vaktinden evvel feshin mali neticelerini, hali ve mahalli adeti gözönünde tutarak taktir eder" hükmüne yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/I.a maddesi işçiye, "İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması" halinde haklı fesih hakkı vermektedir. Kanunun 26/2 maddesindeki düzenleme işçiye bu nedenle fesihten dolayı tazminat isteme hakkı vermektedir.

Dosya içeriğine göre davacının davalıya ait yurtdışı işyerinde çalışırken, işyerinde yabancı uyruklu işçilerin saldırısı sonucu yaralandığı, işverenin gerekli güvenlik önlemlerini almaması nedeni ile bu saldırı sonunda kişilik haklarının hukuka aykırı şekilde ihlal edildiği, davacının işverenin güvenlik önlemlerini almaması ve kişisel güvenliğinin tehlikede olması nedeni ile

belirli süreli iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği anlaşılmaktadır.

Öncelikle kişilik hakları, beden bütünlüğü iş yerinde gerekli iş güvenliği önlemleri nedeni ile zarara uğrayan, bu nedenle elem ve acı duyan işçinin Borçlar Kanunu'nun 322. Maddesi yolu ile aynı kanunun 47, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77 ve 24/II.a⁵ maddeleri yolu ile aynı kanunun 26/2 maddesi uyarınca davacı işçi, davalıya ait işyerinde işverenin gerekli güvenlik önlemleri almaması nedeni ile yabancı uyruklu işçilerin saldırısı sonucu yaralanması nedeniyle acı ve üzüntü duyduğunu belirterek manevi tazminat talep etmiştir. Davalı işverenin çalışanları gözetme ve koruma borcu kapsamında işyerinde gerekli güvenlik önlemleri almadığı, davacının işyerinde yabancı uyruklu işçilerin saldırısı sonucu yaralandığı anlaşıldığından, Borçlar Kanunu'nun 47. maddesine göre cismani zarara uğrayan kişiye zararın ağırlığına ve diğer tazminat öğeleri dikkate alınarak yargıç tarafından adalete uygun bir tazminat verilmelidir. Mahkemece yazılı gerekçe ile manevi tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.02.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi⁶.

III. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Karara konu uyuşmazlık, işverenin işçileri koruma ve gözetme borcunun kapsamı ile buna aykırılık halinde ortaya çıkacak sonuçlara ilişkindir. Bu çerçevede, yerel mahkemenin ve Yargıtay Özel Dairesinin karar ve gerekçelerini özetlemekte yarar vardır.

A. Yerel Mahkemenin Kararı ve Gerekçesi

Dava konusu uyuşmazlıkta, davacı işçi, işverenin yurtdışında bulunan işyerinde çalışırken, işyerinde çalışan yabancı uyruklu işçilerin saldırısı sonucu yaralanmış, işverenin gerekli güven-

lik önlemlerini almaması ve kişisel güvenliğinin de tehlikede olması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiştir.

Karardan anlaşıldığı kadarıyla yerel mahkeme, somut olayı işverenin koruma ve gözetme borcu açısından tartışmamış ve manevi tazminat koşulları oluşmadığı için manevi tazminat isteminin reddine karar vermiştir. İlk derece mahkemesinin söz konusu uyuşmazlığı karara bağlarken gerekçe belirtmeksizin sadece manevi tazminat koşullarının oluşmadığı gibi yalın bir ifadeye yer verdiği görülmektedir.

B. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bozma Kararı ve Gerekçeleri

Yerel mahkemenin kararı, konumuzu ilgilendiren yönüyle, davacı vekilince, olayda işverenin koruma ve gözetme borcuna aykırılık olduğu ve tazminat yaptırımına hükmedilmesi gerektiği yönüyle temyiz edilmiştir.

Yargıtay, iş sözleşmesinin işverene yüklediği koruma ve gözetme borcunun, işverene işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınma ve tehlikeleri önleme borçlarını yüklediğini ifade etmiştir. Bu kapsamda işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmasının, işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinin sadece bir bölümünü karşıladığı belirtilmiştir. Bu borcun hem Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinde düzenlenen hükümlerle özel hukuka, hem de İş Kanunu'nun 77. maddesinde düzenlenen hükümlerle de kamu hukukuna dayanan yönlerinin bulunduğu vurgu yapılmış; özel hukuka dayanan aykırılıkların yaptırımının, bu tehlikelerin sebep olduğu zararlardan dolayı sorumluluk şeklinde ortaya çıkan tazminat yaptırımı olduğu, kamu hukukuna dayanan kurallara aykırılık halinde ise idari ve cezai yaptırımların uygulanması gerekeceği hususu açıklığa kavuşturulmuştur.

Bu çerçevede işçinin, Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi yoluyla aynı Kanun'un 47, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77 ve 24/I.a maddeleri yoluyla da aynı Kanun'un 26/2 maddesi uyarınca işçinin tazminat istediği belirtilmiş ve işçinin, davalıya ait işyerinde işverenin gerekli güvenlik önlemleri almaması nedeni ile işçi-

Geniş kapsamlı olan ve somut sınırları bulunmayan işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, öncelikle işçinin kişiliğine saygı gösterilmesini ve kişiliğinin korunmasını gerektirir.

lerin saldırısı sonucu yaralanması nedeniyle acı ve üzüntü duyduğunu belirterek manevi tazminat talebinin Borçlar Kanunu'nun 47. maddesi gereği hüküm altına alınması gerekirken alınmamasını bozma nedeni saymıştır.

C. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı

Geniş kapsamlı olan ve somut sınırları bulunmayan işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, öncelikle işçinin kişiliğine saygı gösterilmesini ve kişiliğinin korunmasını gerektirir. Bu kapsama, bir taraftan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması, diğer taraftan da işçiye gerekli bilgi ve belgelerin verilmesi, yol gösterilmesi ve işyerine getirdiği eşyalarının korunması gibi yükümlülükler girer. Bunun yanı sıra koruma ve gözetme borcu ile yoğun bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi kastedilse de, işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinin sadece bir bölümünü ifade eder. Ancak belirtelim ki, iş güvenliği hukuku bakımından, işverenin işçiyi gözetme borcu, "iş güvenliği önlemlerini alma borcu" anlamında kullanılmaktadır. Bu kapsamda iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı gereken önlemlerin alınması suretiyle çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli bir şekilde rasyonel düzenlenmesi amaçlanmaktadır⁷.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamı, mevzuat hükümleri yanında dürüstlük ve iyiniyet kuralları ile belirlenir ve sınırları çizilir⁸.

Görüldüğü üzere, bu borç işverene bir taraftan işçinin kişiliğinin korunması diğer ta-

raftan da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yükümlülüğü getirmektedir. Bu nedenle her iki hususu da ayrı başlıklar altında kısaca açıklamakta yarar vardır.

1. İşçinin Kişiliğini Koruma

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, işverenin borçlarını sayarken 417/I maddesiyle "İşçinin kişiliğinin korunması"na yer vermiştir. Buna göre, "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 getirmiştir.

İşçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin bu düzenleme, iş kanunlarına tabi tüm iş ilişkilerinde uygulanır. Bu hükmün gerekçesinde "işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde "ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle" yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür."⁹ sözcüklerine yer verilerek örneklerle bu borcun kapsamı belirlenmeye çalışılmıştır.

Anayasadan doğan bir yükümlülük olan işçinin kişiliğinin korunması ve gözetilmesi

(saygı gösterilmesi) borcu, onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve onurunun, kişisel ve mesleki saygınlığının, ahlaki değerlerinin, özel yaşam alanının, genel olarak özgürlüğünün korunmasını içerdiği gibi işyerinde cinsel ve psikolojik tacize (mobbinge) uğramamalarını da gerektirir¹⁰.

TBK. m. 417'deki düzenlemeyle, işçinin kişiliğinin korunmasındaki kapsamın tüketici bir şekilde düzenlenmediği ve kişisel verilerin hukuka uygun biçimde kullanımının da bu kapsamda olduğu kabul edilmektedir¹¹. Dolayısıyla işveren TBK. m. 419 gereği "işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır." Bu nedenle iş hukuku bağlamında, bilgisayar ortamında veya özlük dosyalarında (İş K. m. 75) saklanan, işçinin özel ve meslek yaşamını da kapsayacak şekilde onunla ilişkili veya ilişkilendirilebilen tüm bilgileri ifade eden, kimlik numarası, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum yılı, mahkumiyeti, siyasi veya sendikal faaliyeti, sağlık ve hastalık durumu, e-mail yazışmaları, din, ırk, etnik kökeni ve cinsel tercihi gibi tüm bilgiler kişisel veri olarak kabul edilir; ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri işverenin açıklamaması yükümlülüğü de işçinin kişiliğinin korunması kapsamında değerlendirilir.

Şu halde denilebilir ki, Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, genel olarak kişilik haklarının korunmasına ilişkin TMK. m. 24'ün, bireysel iş hukukunda genel hizmet sözleşmesindeki özel düzenlemesidir. Ancak TMK. m. 24, kişilik haklarının hukuka aykırı olarak yapılan saldırılara karşı kişiliğin korunmasını düzenlemiş olmasına rağmen, TBK. m. 417, işçinin kişilik haklarını sözleşmeden doğan sorumluluk çerçevesinde korumaktadır. Bu açıdan biri haksız fiil sorumluluğunu, diğeri ise sözleşmeden doğan sorumluluğu esas almakta ve ispat yükünün dağılımı, yardımcı kişilerin sorumluluğu, kusur ve zamanaşımı süreleri açısından farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır¹².

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma

İşverenin koruma ve gözetme borcu kapsamına işçinin kişiliğinin korunmasının yanı sıra işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması da girmektedir. Hatta, işverenin koruma ve gözetme borcu ile daha ziyade iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kastedilmekte, bu kapsamda iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı gereken önlemlerin alınması suretiyle çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli bir şekilde düzenlenmesi amaçlanmaktadır¹³. İşveren işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30.12.2012 tarihinde yürürlükten kalkarak yerini 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4 ve devamı maddelerine bırakacak olan 77. maddesine göre, "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar..." Bu hükme paralel bir düzenleme TBK. m. 417/II'de yer almaktadır: "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür."

Söz konusu hükümde "her türlü önlemi almak"tan söz edildiği için, iş sağlığı ve güvenliği açısından bir önlemin alınması gerekli ise, işverenler bir sınırlama getirilmeksizin bu önlemin alınmasından sorumlu tutulmuşlardır. Öğreti ve Yargıtay uygulamasında, işverenin sadece mevzuatta yer alan önlemleri alması ile yetinemeyeceği, mevzuatta öngörülmemiş ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ge-

rekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de alması gerektiği kabul edilmiştir¹⁴.

Ayrıca bu kapsamda yer almak üzere TBK. m. 418 ile, işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşayan, kusuru olmaksızın hastalık, kaza, gebelik gibi nedenlerle iş görme edimini yerine getiremeyen ve SGK yardımlarından yararlanamayan işçiye belirli sürelerle bakım ve tedavi yükümlülüğü de getirilmiştir. 1 Temmuz 2012 tarihinde yerini 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na bırakan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinde de "İş sahibi, akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur..." sözcüklerine yer verilerek işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasına yönelik düzenlemelere yer verilmiştir.

D. İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcuna Aykırılığın Yaptırımı

İşçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüğünü yerine getirmemiş olacağından sözleşmeye aykırı davranmış olur ve kendisinden öncelikle maddi ve manevi zararların giderilmesi istenebilir¹⁵. TBK. m. 112'ye göre, "Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür." Bu durum ayrıca bir özel hükümle TBK. m. 417/III'de düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Dolayısıyla bu maddeye göre artık doğrudan işçinin kişilik haklarının ihlâlinde işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi mümkündür¹⁶.

Bu bağlamda, Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'ndaki genel hükümlerle iş mevzuatındaki özel hükümlerde, işçinin kişilik

haklarının ihlal edilmesi halinde bir çok hukuki imkân ve yaptırım söz konusu olabilmektedir. Buna göre, saldırının (tecavüzün) önlenmesi, saldırıya son verilmesi, saldırının hukuka aykırılığının tespiti, saldırının kınanması, bu yöndeki kararların üçüncü kişilere bildirilmesi veya yayımlanması (TMK. m. 25/I-II, TBK. m. 58/II), maddi ve manevi tazminat, manevi tazminat yerine diğer bir giderim biçimi ya da bunun tazminata eklenmesi (TMK. m. 25/III, TBK. m. 58/I-II) gibi imkânların yanı sıra, ayrımcılık tazminatı ve sendikal tazminat (İş K. m. 5/VI, STİSK. m. 25) ile iş sözleşmesinin geçersizliği (TBK. m. 27) ve işçi tarafından sözleşmenin haklı nedenle feshi ve tazminat (İş K. m. 24/II, b, c, d; İş K. m. 26/II) gibi yaptırımlar da mümkündür¹⁷. Bunun yanı sıra, İş Kanunu'nun 77 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hükümleri olan kamu hukuku kurallarına aykırılığın yaptırımı genel olarak idari ve cezai yaptırım ise de, bu kapsamda da koruma ve gözetme borcuna aykırılık nedeniyle işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 77, 83, İş K. m. 24/1,a). Ayrıca Türk Ceza Kanununun 132 ve devamı maddelerindeki "Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar" kapsamında kişilik haklarının ihlaline ilişkin yaptırımlar da söz konusu olabilir¹⁸.

Görüldüğü üzere, işverenin koruma ve gözetme borcu iş sözleşmesinden doğduğundan, işçi iş kazasından doğan vücut bütünlüğünün zedelenmesi nedeniyle açacağı tazminat davasında sözleşmeye aykırılıktan doğan (akdi) sorumluluk hükümlerine dayanabilmektedir (TBK. m. 112). Kural olarak, iş kazası sonucu ölen işçinin yakınlarının destekten yoksun kalma tazminatı açısından haksız fiil hükümlerine dayanması gerekirken, TBK. m. 417/III hükmü gereğince, işçinin ölümü nedeniyle açılacak tazminat davalarında da sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk esaslarına dayanma imkânı bulunmaktadır. Aynı düzenlemenin eski Borçlar Kanunu açısından da geçerli olduğu görülmektedir (BK. m. 332/II)¹⁹. Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri, işçinin lehine düzenlemeler getirmekte, TBK. m. 112'de olduğu gibi kusursuzluğun ispatını işverene yüklemekte, bu tür uyumsuzluklarda dava

zamanaşımını da on yıl olarak kabul etmektedir (TBK. m. 146)²⁰. Eğer bu durum haksız fiil sorumluluğuna dayandırılırsa, işçinin işverenin kusurunu ispat etmesi aranacağı gibi (TBK. m. 49), dava da iki yıllık haksız fiil zamanaşımına tabi olacaktır (TBK. m. 72).

Kaldı ki, işverenin bu davranışı, işçinin kişiliğın korunmasına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki emredici davranış kurallarının ihlali anlamına da geldiği için söz konusu kuralların ihlali aynı zamanda bir haksız fiil oluşturur. Bu durumda, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri ile haksız fiil sorumluluğundan doğan dava haklarının yarıştığı kabul edilir²¹. Bunun sonucu olarak, işçinin zararın tazmini için sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin yanı sıra haksız fiil sorumluluğu hükümlerine de gidebileceği kabul edilmektedir²². Ancak sözleşmeye dayanan sorumluluk hükümlerine başvurusu işçinin yararınadır. Bu husus TBK. m. 417/III'de de emredici bir şekilde düzenlenmiştir: "İşçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir."

E. İşçinin Korunması ve Gözetilmesi Borcuna Aykırılık Halinde Manevi Tazminat

Yukarıda açıklandığı üzere, işveren, işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığı takdirde, maddi ve manevi tazminat yaptırımının yanı sıra diğer bir giderim biçimi ya da bunun tazminata eklenmesi yaptırımına da maruz kalabilir.

Gerçekten de, TMK. m. 25/III'e göre kişiliğine saldırıda bulunulan kişi, maddi tazminat talebinde bulunabileceği gibi manevi tazminat da isteyebilir: "Maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır".

TBK. m. 58'e göre de, "Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir

miktar para ödenmesini isteyebilir. Hakim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir."

Şu halde, iş ilişkisinde işçinin kişiliğine yapılan saldırılarda doğrudan manevi tazminata hükmedilmesi mümkündür. Yargıtay da, "... Davacıya, davalı işveren vekili tarafından etkili eylemde bulunulduğu tartışmasızdır. Sözü edilen eylem tek başına BK 49. madde uyarınca kişilik hakkına saldırı olup manevi tazminatı gerektirir. Mahkemece feshin haksızlığının kabulü de bu olguyu doğrulamaktadır. Hiç bir gerekçe işçinin dövülmesini haklı kılmaz, işçinin yalnız maddi varlığı değil manevi varlığı da yasalarca koruma altındadır."²³ sözcükleriyle, işçinin kişilik haklarına yapılan saldırıların manevi tazminatı gerektireceğini karara bağlamıştır. Somut olayda da işçinin kişiliğine saldırıda bulunulduğu, kişilik hakkının zedelenmesi ve zarar gördüğü tartışmasız olduğuna göre, manevi tazminata hükmedilmesi gerekeceği açıktır.

Bu arada belirtilmesi gereken bir husus, TBK. m. 58 hükmünün bir haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hüküm olmasına rağmen burada uygulama alanı bulacağı hususudur. Zira, TBK. m. 114/II hükmüne göre, "Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hallerine de uygulanır". Bu nedenle, işverenin koruma ve gözetme borcuna aykırılığa dayandırılan davada, haksız fiil sorumluluğunu düzenleyen TBK. m. 49 ve devamında yer alan hükümler yani kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk esasları, müterafik (birlikte) kusur (TBK. m. 52), maddi tazminat (TBK. m. 54), manevi tazminata (TBK. m. 56) ilişkin kurallara da başvurulabilir.

F. Somut Olay Açısından Değerlendirme

Somut olayda, yerel mahkemece davacının manevi tazminat talebi reddedilirken işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında herhangi bir değerlendirme yapılmadığı görülmektedir.

Yargıtay, yerel mahkemenin kararını bozar-

ken, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu konusunda bir takım gerekçelere yer vermiştir. Yargıtay, 818 sayılı Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki hükümleri göz önünde bulundurarak sonuca gitmeye çalışmış ise de gerekçelerinin bazılarında isabet kaydedememiştir. Her ne kadar kararın verildiği 13.02.2012 tarihi itibarıyla henüz yürürlüğe girmemiş ise de, 04.02.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 11.01.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin kararda değerlendirilmemiş olması bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Zira, somut uyuşmazlığa ilişkin işverenin işçinin kişiliğini koruma borcunun kapsamı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile daha somut bir şekilde belirlenmiştir.

Yargıtay, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu özel hukuk ve kamu hukuku kuralları açısından ayrıma tabi tutarak incelemiş; özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözetme borcunu, Borçlar Kanunu'nun 332. maddesine dayandırarak iş güvenliği tedbirleri alma kapsamında değerlendirmiş ve madde kapsamına göre, işverenin önlem alma yükümlülüğünün; işletme tehlikelerine karşı işçinin korunması, uygun ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlanması ile işverenle beraber ikamet eden işçi için sağlığa uygun yatacak yer sağlanması şeklinde üç ana grupta toplandığını belirtmiştir. Gerçekten de BK. m. 332/I hükmüne göre, "İş sahibi, akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur." Söz konusu düzenleme ile önleyici nitelikte bir kural getirildiği ve özellikle işçinin çalışması sırasında karşılaşılabilecek tehlikelere karşı korunmasının göz önünde tutulduğu ve işverenin bu tehlikelerin sebebiyet verdiği zararlardan dolayı sorumluluğunun bulunduğuna vurgu yapılmıştır. Bu düzenlemede, işverenin koruma ve gözetme borcu açısından daha ziyade iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yönü ele alınmaktadır. Somut uyuşmazlıkta ise, işin niteliğinin ortaya çıkardığı tehlikelere karşı önlem alınmasından daha çok işçinin

kişiliğinin korunmasına yönelik bir durumun varlığı görülmekte olduğundan bire bir uyuşmamaktadır.

Diğer taraftan Yargıtay, işverenin kamu hukukuna dayanan işçiyi gözetme borcunu düzenleyen temel kuralın ise, 4857 sayılı Kanun'un 77. maddesi olduğunu ifade etmiştir. Bu maddeye göre işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız olarak bulundurmamak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. İşveren işçinin sağlığını ve hayatını tehlikeye sokacak riskleri ortadan kaldırarak, ona işletme tehlikelerine ve meslek hastalıklarına karşı her türlü tedbirin alındığı bir işyeri ve iş ortamı hazırlamalıdır. Kamu hukukuna dayanan işçiyi gözetme borcuna ilişkin hükümlerin somut olay açısından uygulanamayacağı görülmektedir. Zira somut olayda işin niteliğinden kaynaklanan bir tehlike değil, işyerindeki diğer kişilerin saldırısından kaynaklanan bir tehlike ve zarar bulunmaktadır.

Temyiz mahkemesi, özel hukukta düzenlenen kurallara uymamanın yaptırımının tazminat ödenmesi olduğunu, kamu hukuku kurallarına aykırılığın ise genel olarak idari ve cezai yaptırım gerektirdiğini ise isabetle belirtmektedir.

Yüksek Mahkeme'nin işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamını özel hukuk ve kamu hukuku ayırımına tabi tutarak açıklamasına ve bunların yaptırımlarına yer vermesine rağmen daha sonra, koruma ve gözetme borcu kapsamında, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunmasının da bulunduğunu belirtmesi, bu düzenlemenin yasal dayanağını açıklamaktan uzak bulunmaktadır. Zira bu husus da koruma ve gözetme borcunun özel hukuktaki kapsamı içine girmekte ve genel ve özel düzenlemelerle korunarak yaptırıma bağlanmaktadır. Dolayısıyla daha sistematik olarak bu hususun da özel hukuk kuralları içinde yer aldığı belirtilmesi ve 6098 sayılı Türk

Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi hükmüne de atıf yapılması isabetli olurdu.

Yargıtay'ın, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarar gören işçinin, işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahip olduğunu ifade edip, bunun yasal dayanağının Borçlar Kanunu'nun 46. ve 47. maddeleri olduğunu ifade etmesi ve bunun işverenin kasıt ve ihmal ile gerçekleşebileceğini belirtmesi somut olay açısından geçerliliği olmayan bir bilgi olarak değerlendirilmektedir. Zira, somut olayda, işin niteliğinden kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığına ve buna aykırı davranıldığına ilişkin bir durum bulunmamakta, işçinin aynı işyerindeki yabancı işçiler tarafından saldırıya uğradığı bilinmektedir. Bu durumda ise, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılığın değil, işçinin kişiliğinin korunmasına yönelik hükümlere aykırılığın bulunduğu kuşkusuzdur.

Yüksek Mahkeme, haklı fesih açısından 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlükten kalkan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 344. maddesi ile 345/I hükümlerine yer vererek, haklı sebep varsa akdin bildirim süresine gerek olmaksızın derhal feshedilebileceğini ve haklı sebebin sözleşmeye aykırılıktan dolayı ortaya çıkması halinde de tazminat istenebileceğini isabetle belirtmektedir. Borçlar Kanunu'nun 344. maddesi ile 345/I maddesindeki hükümler karşılığında, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda 435. ve 437/I hükümlerine yer verilmiştir. Temyiz mahkemesinin dayandığı her iki hüküm gerek 818 ve gerekse 6098 sayılı Kanunlarda yer alan paralel düzenlemeler olup haklı nedenle feshin yasal dayanaklarını göstermektedir.

Ancak Yargıtay'ın, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/I. a maddesindeki "İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa" hükmüne yer vererek somut olay açısından işçiye haklı fesih imkânı tanıdığını ifade etmesi tartışılacak niteliktedir. Zira söz konusu hükme dayanılabilmesi için, iş sözleşmesinin konusu olan işin işçinin yaşamı veya sağlığı için tehlike yaratması ve bu tehlikenin işin niteliğinden kaynaklanmış bulunması ge-

rekir²⁴. Somut olayda ise, yapılan işin niteliğinden kaynaklanan bir nedenle işin yapılmasının işçinin sağlığını veya yaşayışını tehlikeye sokan bir durum bulunmamakta, işçi işin niteliğinden kaynaklanmayan bir şekilde diğer işçiler tarafından saldırıya uğramaktadır. Dosya içeriğine göre davacının davalıya ait yurtdışı işyerinde çalışırken, işyerinde yabancı uyruklu işçilerin saldırısı sonucu yaralandığı, işverenin gerekli güvenlik önlemlerini almaması nedeni ile bu saldırı sonunda kişilik haklarının hukuka aykırı şekilde ihlal edildiği, davacının işverenin güvenlik önlemlerini almaması ve kişisel güvenliğinin tehlikede olması nedeni ile belirli süreli iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinin anlaşıldığı Özel Dairece belirtmekte ancak isabetsiz bir tarzda bu durumun İş K. m. 24/1,a kapsamında haklı fesih nedeni oluşturduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle Yargıtay'ın, somut olay açısından ileri sürdüğü bu gerekçeye katılma imkânı bulunmamaktadır.

IV. SONUÇ

İş hukuku yargılamasında, yukarıda yer verilen Yargıtay kararı, işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında iş kazasından doğan talepler dışında, manevi tazminata hükmedilen ender kararlardan biridir. İşçinin kişilik değerlerine saldırılması halinde, TBK. m. 417'nin açık düzenlemesi gereği, Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümleri göz önünde tutularak manevi tazminata hükmedilebilmesi mümkündür.

Yargıtay kararında, karar tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri esas alınmış, gerekçe itibarıyla doyurucu olmayan açıklamalarda bulunmuş ancak isabetli bir sonuca ulaşılmıştır. Oysa ki, karar tarihi itibarıyla kabul edilmiş ve Resmi Gazete'de yayımlanmış olan fakat henüz yürürlüğe girmemiş bulunan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki hükümlerden yararlanılacak olsa idi, daha doyurucu gerekçelerle isabetli sonuca ulaşmak mümkün olabilirdi. Kaldı ki, sözü edilen Kanun'a dayanılmasa bile, kapsamı çok geniş olan işçiyi koruma ve gözetme borcunun, yukarıda belirtildiği şekilde işçinin kişiliğinin de korunması sonucunu

doğurduğu, buna aykırılık halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği ve bunun, maddi ve manevi tazminat hakkı kazandıracacağı sonucuna ulaşılabilir.

Somut uyuşmazlıkta, işçinin işyerindeki diğer işçiler tarafından saldırıya uğrayarak kişiliğinin (yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve onurunun, kişisel ve mesleki saygınlığının, ahlaki değerlerinin, özel yaşam alanının, genel olarak özgürlüğünün) korunamadığı tartışmasızdır. Bu nedenle, işçinin korunması ve gözetilmesi borcu kapsamında salt bu gerekçe ile iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirilebileceği ve tazminata hak kazanılabileceğinin belirtilmesi gerekirdi. Oysa Yargıtay, borcun kapsamı içerisinde yer alan fakat somut uyuşmazlıkta söz konusu olmayan İş K. m. 24/1, a veya İş K. m. 77 gibi gerekçelerle sözleşmenin feshinin haklı nedene dayandığı ve manevi tazminat istenebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Sonuçta, Yargıtay'ın ulaştığı sonucu isabetli buluyorum ancak kararındaki gerekçelere katılmıyorum.

DİPNOTLAR

- 1 Bkz. Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. B., Ankara 2011, s. 624.
- 2 Bkz. Ferit Hakkı Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 483 vd.; Turhan Esener, İş Hukuku, 3. B., Ankara 1978, 156 vd.; Münir Ekonomi, İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1987, s. 128-129; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, 3. B., İzmir 1998, s. 205 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 528 vd.; Ercan Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. B., C. I, Ankara 2008, s. 462, vd.; A. Can Tuncay, "İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü", Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaşgünü Armağanı, C. II, İstanbul 2001, s. 1043, vd.; Gülsevil Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart 2012, s. 23 vd.; Sarper Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, Türk Borçlar Kanunu HMK ve TTK'na Göre Yenilenmiş 8. B., İstanbul 2012, s. 359-360; Emine Tuncay Kaplan, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 24, Aralık 2011, s. 41; Mahmut Kabakcı, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri", TBB Dergisi, s. 86, 2009, s. 255; İbrahim Aydın, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", Tühis, Kasım 2005, s. 22.
- 3 Süzek, s. 419; Tankut Centel, İş Hukuku, C. I, Bireysel İş Hukuku, 2. B., İstanbul 1994, s. 162
- 4 Emine Tuncay Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", Kamu-İş, C. 7, s. 2, 2003, s. 3; Kaplan, İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, s. 41.
- 5 Her ne kadar kararda 24/II. a denilmiş ise de, bunun yazım yanlışlığı olduğu, doğrusunun 24/I. a olması gerektiği kararda yer verilen gerekçe ve ifadelerden anlaşılmaktadır.
- 6 Y. 9. HD., 13.2.2012, E. 2009/42452, K. 2012/3132, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/3, s. 200-203.
- 7 Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 626. Ayrıca bkz. Tankut Centel, "Yeni Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 24, Aralık 2011, s. 13.
- 8 A. Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/ E. Tuncay Senyen-Kaplan, İş Hukuku, 4. B., Ankara 2011, s. 124; Süzek, s. 419.; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 625; Kaplan, İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, s. 41; Kaplan, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu, s. 3.
- 9 Murat Şen, İçtihatlı, Gerekçeli ve Kısa Açıklamalı İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları, Ankara 2013, s. 44.
- 10 Kaplan, İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, s. 43-49; Süzek, s. 420.
- 11 Centel, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s. 14-15.
- 12 Kaplan, İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, s. 42.
- 13 Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 25. B., İstanbul 2012, s. 174-175; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 626; Kabakcı, s. 249 vd.
- 14 Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 4. B., İstanbul 2005, s. 128; Süzek, s. 426-427; Y. 10. HD., 01.12.2011, E. 2010/8217, K. 2011/16816.
- 15 Çelik, s. 180.
- 16 Bkz. Hayrunnisa Özdemir, "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", EÜHFD, C. XIV, S. 1-2 (2010), s. 259; Özlem Bal, "Türk İş Hukukunda Manevi Zarara Sebep Olan Haller", AD., s. 43, 2012, s. 267
- 17 Kaplan, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu, s. 16; Centel, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s. 15; K. Ahmet Sevimli, "İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat" Çalışma ve Toplum, 2010/1, s. 298-306.
- 18 Aydın, Kişiliğin Korunması, s. 23-25; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, 2006, s. 69, s. 143; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 638; Süzek, s. 425-426
- 19 Süzek, s. 436.
- 20 Çelik, s. 185; Centel, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s. 18.
- 21 Süzek, s. 436-437; Kemal Oğuzman, "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu", İ.Ü.H.F. m., C. XXXIV, S. 1-4, 1969, s. 339.
- 22 Süzek, s. 437.
- 23 Y. 9. HD., 26.03.2009, E. 2007/41164, K. 2009/8092, karar ve kararın değerlendirilmesi için bkz. Sevimli, Manevi Tazminat, s. 295-308.
- 24 Akyiğit, s. 1069-1070; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 724-725; Süzek, s. 709-710; Mustafa Kılıçoğlu, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2005, s. 258-259. İşin niteliğinden kaynaklanan hastalıklar, çoğu zaman meslek hastalıklarıdır. Bkz. Tunçomağ/Centel, s. 201.