

İlgili Kanun / Madde
4857.S. İŞK/32, 41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/42452

Karar No. 2012/3132

Tarihi: 13.02.2012

- İŞYERİNDE İŞÇİNİN YABANCILAR TARAFINDAN SALDIRIYA UĞRAMASI
- İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU
- SALDIRI SONUCU YARALANAN İŞÇİNİN MANEVİ TAZMİNAT İSTEYEBİLECEĞİ

ÖZETİ: Öncelikle kişilik hakları, beden bütünlüğü işyerinde 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.a 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 Kanununun 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.

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:

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 sözleşme nedeni ile bakiye ücretlerinden mahrum kaldığını, ödenmeyen ücret ve fazla çalışma ücretleri bulunduğunu belirterek, ücret, fazla çalışma ücreti ve manevi tazminat isteminde 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 bulunduğu gerekçesi ile 225,49 TL ücret alacağının davalıdan tahsiline, fazla çalışma ücreti ve manevi tazminat isteminin reddin 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.'un 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 (ınkar) 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.'un 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.'un 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 gözetme, 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 Kanunu'nun 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 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.

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 vakit akti feshedebilir. Ezcümle, ahlakla müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından 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 etmemesinden 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 işçiyi, "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 işçiyi 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 işyerinde 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.a 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 Kanununun 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.

F) Sonuç:

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