

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/22,77

1475 S.İşK/14

**T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2008/34679

Karar No. 2010/26086

Tarihi: 28.09.2010

- İŞYERİNDE CAN GÜVENLİĞİNİN TEHLİKEYE DÜŞMESİ
- HAKLI NEDENLE İŞÇİNİN FESHİ
- KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ Davacı işçi işe girerken Irak' ta çalışma ortamının yeterince güvenli olmayabileceğini öngörebilecek durumdadır. Ancak yine de ilgili işyerine gitmeden, bölgedeki karışıklıkların kendisi için yakın ve ciddi bir tehlike oluşturup oluşturmadığını bilebilecek durumda değildir. Nitekim davacı işçi kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak için ülke dışında ve bölgesel karışıklıkların olduğu Dohuk Şantiyesinde göreve gitmiş ve bir yıl kadar bu yerde çalışmıştır.

Dosya içinde bulunan Dohuk şantiye şefinin işverene gönderdiği 9.4.2007 tarihli mail yazısında son günlerdeki olumsuz gelişmelerin can güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü bildirmiştir. 21.3.2007 tarihinde nevrüz kutlamalarının gerginliğe yol açtığı, olayın ardından Irak güvenlik görevlilerinin kendisini sorguladığı, can güvenliğinin sağlanamadığı imajının yaygınlaşması halinde kalifiye istihdamında sorunlar yaşanabileceği bildirilmiştir. Şu hale göre işyerinde 21.3.2007 tarihinden sonra çalışan işçiler arasında ciddi

bir gerginlik olmuş ve işçilerin can güvenliğine dair tehlike ciddi şekilde artış göstermiştir.

Davalı şirketin Dohuk şantiyesinde en yetkili kişi de işverenden konuyla ilgili önlem almasını talep etmiştir, işverenin bölgesel karışıklıklara müdahale etmesi beklenemez ise de, işyerinde can güvenliğinin sağlanması için gereken tedbirlerin alınması, bu yönde gerekli önlemlere rağmen sonuç alınmaması durumunda, gerekirse, işyerinde faaliyetin askıya alınması zorunludur. Zira hiçbir kazanç, can güvenliğinin üzerinde değildir.

Somut olayda davacı işçinin 12.4.2007 tarihinde işyerinden ayrılması iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 24/ I ve 77 maddeleri uyarınca kıdem tazminatına hak kazandıran bir durumdur.

DAVA: Taraflar arasındaki, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28/09/2010 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat S. E ile karşı taraf adına Avukat N. Y. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hâkimi Ş.Çil tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1.Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işçi iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin I. bendine uyan nedenlerle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Davalı işveren davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının Irak'taki çalışma koşullarını bilerek işe girdiği ve Irak'taki çalışma ortamının güvenli olmadığını kabulü gerekirse de, işveren tarafından bu konuda önlem alınmasının mümkün olmadığı, işçi ve işverenin riskleri paylaşması gerektiği belirtilerek davacının feshinin haklı olmadığı sonucuna varılmış, kıdem tazminatı isteği reddedilmiştir.

Davacı işçi kararı temyiz etmiştir.

Davacının elektrik formeni olarak davalı işverenin Irak'ın Erbil şehrinde bulunan şantiyesinde 1 yıl kadar çalıştığı tartışma dışıdır. Davacı işçi işe girerken Irak' ta çalışma ortamının yeterince güvenli olmayabileceğini öngörebilecek durumdadır. Ancak yine de ilgili işyerine gitmeden, bölgedeki karışıklıkların kendisi için yakın ve ciddi bir tehlike oluşturup oluşturmadığını bilebilecek durumda değildir. Nitekim davacı işçi kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak için ülke dışında ve bölgesel karışıklıkların olduğu Dohuk Şantiyesinde göreve gitmiş ve bir yıl kadar bu yerde çalışmıştır.

Dosya içinde bulunan Dohuk şantiye şefinin işverene gönderdiği 9.4.2007 tarihli mail yazısında son günlerdeki olumsuz gelişmelerin can güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü bildirmiştir. 21.3.2007 tarihinde nevrüz kutlamalarının gerginliğe yol açtığı, olayın ardından Irak güvenlik görevlilerinin kendisini sorguladığı, can güvenliğinin sağlanamadığı imajının yaygınlaşması halinde kalifiye istihdamında sorunlar yaşanabileceği bildirilmiştir. Şu hale göre işyerinde 21.3.2007 tarihinden sonra çalışan işçiler arasında ciddi bir gerginlik olmuş ve işçilerin can güvenliğine dair tehlike ciddi şekilde artış göstermiştir.

Davalı şirketin Dohuk şantiyesinde en yetkili kişi de işverenden konuyla ilgili önlem almasını talep etmiştir, işverenin bölgesel karışıklıklara müdahale etmesi beklenemez ise de, işyerinde can güvenliğinin sağlanması için gereken tedbirlerin alınması, bu yönde gerekli önlemlere rağmen sonuç alınamaması durumunda, gerekirse, işyerinde faaliyetin askıya alınması zorunludur. Zira hiçbir kazanç, can güvenliğinin üzerinde değildir.

Somut olayda davacı işçinin 12.4.2007 tarihinde işyerinden ayrılması iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 24/ I ve 77 maddeleri uyarınca kıdem tazminatına hak kazandıran bir durumdur. Mahkemece anılan isteğin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteğin reddi hatalı o lup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davacı yararına takdir edilen 750,00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28/09/2010 gününde oybirliği ile karar verildi.