

İŞ HUKUKU'NDA İŞÇİNİN SİGARA İÇME ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLARI

Yrd. Doç. Dr. Zeki OKUR

Dicle Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

GİRİŞ

“Sigara içmek”, özellikle Hukukumuzda bu konuda yasakları içeren yasanın kabul edilmesi ile birlikte son günlerde medyada ve toplumda çok güncel bir konu haline gelmiştir. Getirilen bu yasaklamalar dışında, sigara içilmesi, sigara içmenin sağlığa etkileri bakımından tıp bilimi ve halk sağlığı alanında da önemini ve güncelliğini sürekli koruyan bir konudur. Sigara içme ile ilgili hukuki değerlendirmeler yapılmaya kalkışıldığında, konunun daha çok tıp bilimi ve halk sağlığı boyutuyla incelendiği, hukuki ve hatta özellikle iş hukuku boyutuyla konunun fazla araştırılmadığı, konunun mahkeme kararlarına da pek yansımadağı göze çarpar.

Hâlbuki sigara içenlerin büyük bir bölümünü bir işyerinde çalışan işçiler oluşturmaktadır. İşyerinde sigara içenler yanında içmeyenlerin de bulunmasına bağlı olarak, işyerinde sigara içenler ile içmeyenler arasında iki farklı bakış açısı ve buradan çıkabilecek tartışmalar söz konusu olmaktadır. Sigara içmeyenler, sigara dumanına maruz bırakılmaları ile kendilerinin rahatsız edildiklerini ve bu yolla “sağlıklarının tehlikeye” sokulduğunu, dolayısıyla kendilerinin korunması için gerekli önlemlerin alınması gerektiğini iddia ve talep ederlerken; sigara içenler kendilerinin “kişisel özgürlüklerine” dayanarak sigara içme özgürlüklerinin varlığını iddia etmektedirler. Sigara içme ile ilgili yasaklar, sigara içenler tarafından özel yaşamları ve kişisel özgürlüklerine müdahale olarak görülmekte ve genellikle kendilerine ayırım yapıldığını düşünmektedirler. Bu da çözülmesi gereken bir hukuki problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşyerinde sigara içmenin yalnızca sigara içenler ile içmeyenlere ilişkin etki ve sonuçları söz konusu olmayıp, işçinin işyerinde sigara içmesinin işyerine ve dolayısıyla işverene ilişkin etki ve sonuçları da söz konusu olmaktadır. Her şeyden önce işyerinde sigara içilmesi, işveren için ek masrafa yol açmaktadır. Zira işyerinde sigara içilmesi, işçilerin çalışma isteklerinin ve işe yoğunlaşmalarının azalmasına etki ederek

verimin düşmesine ve dolayısıyla işyerinde üretimin azalmasına neden olmaktadır. Öte yandan işyerinde sigara içilmesi, işyerinde yapılan işe bağlı olarak, işyerinde yangın ve patlama tehlikesine neden olabilmektedir. Bu durumlar sigara içen işçi ile işveren arasında çözülmesi gereken başka türden hukuki problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bu açıklamalar ışığında, sigara içmenin dünya çapında birçok insanı ve özellikle iş hukuku bakımından sigara içen işçiler ile pasif içici durumunda kalan işçiler ile genel olarak işvereni ilgilendiren bir konu olduğu, işyerinde sigara içmenin birtakım hukuki problemler ortaya çıkardığı vurgulanmalıdır.

Bu çalışmada işçinin işyerinde sigara içmesine bağlı olarak ortaya çıkan hukuki problemler ve buna ilişkin hukuki çözüm konuları İş Hukuku açısından incelenecektir. Öncelikle Türkiye’de sigara içenlere ilişkin istatistikî bilgiler verilecek, sigara içmenin sigarayı aktif ve de pasif içenler bakımından sağlık boyutu itibariyle zararları ve işyerinde sigara içmenin işyerine ve işverene olan etkileri belirlenmeye çalışılacaktır. İkinci olarak, işyerinde sigara içilmesinin işveren, sigara içen işçi ve pasif içici durumundaki işçi arasında ortaya çıkardığı menfaat çatışmaları dolayısıyla beliren hukuki problemler ayrı ayrı irdelenecektir. Üçüncü olarak, Türk Hukuku’nda sigara içme özgürlüğüne ilişkin anayasal boyuta da değinilerek, sigara içme özgürlüğünün anayasal dayanakları ve sınırlama hükümleri incelendikten sonra, mevzuatımızda sigara içme yasaklarına ilişkin düzenlemelere değinilecek ve özellikle İş Hukuku açısından işyerinde sigara içmenin sözleşme ve işverenin yönetim hakkı ile düzenlenmesi olanağı tartışılacaktır. Son olarak sigara içme yasağı konusundaki düzenlemelere aykırılığın hukuki ve cezai boyutu genel olarak, işveren, sigara içen ve sigara içmeyen işçi bakımından ayrı ayrı irdelenmeye çalışılacaktır. Çalışma genel değerlendirmeleri ve varılan sonuçları içeren bir sonuç bölümü ile bitirilecektir.

I- “SİGARA”NIN TANIMI

Sigara tütünden imal edilen bir ürün olduğundan, öncelikle tütün ürününü tanımlayıp, daha sonra bu tanımdan hareketle sigarayı tanımlamak gerekmektedir.

Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un¹ 2. maddesinde, tütün ürünü, “...tüttürme, emme, çiğneme ya da buruna çekerek kullanılmak

¹ RG, 19.01.2008, S.26761.

üzere üretilmiş, hammadde olarak tamamen veya kısmen tütün yaprağından imal edilmiş madde ..." olarak tanımlanmaktadır.

Tütün, Tütün Mamulleri ve Alkollü İçkiler Piyasası Düzenleme Kurumu tarafından hazırlanan "Tütün Mamullerinin Zararlarından Korumaya Yönelik Üretim Şekline, Etiketlenmesine ve Denetlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"² in 4. maddesinde ise, tütün ürünleri için "...genetik olarak değiştirilsin ya da değiştirilmesin tütün yaprağının tamamen veya kısmen hammadde olarak kullanılması ile yapılan içme, burna çekme, emme ya da çiğneme amaçlı tüm ürünleri" ve ağızdan kullanıma yönelik tütün ürünleri için de "... içmek ya da çiğnemek amaçlı olanların dışında, tamamen veya kısmen tütünden mamul, toz ya da parçacık halinde ya da bunların herhangi bir bileşimi şeklinde, özellikle tek kullanımlık torba ya da gözenekli torba veya bir gıda ürününü andırır şekilde piyasaya arz edilen ağızdan kullanıma yönelik tütün mamulleri" tanımları yapılmaktadır.

Türk Dil Kurumu tarafından, sigara, "ince kâğıda, kıyılmış tütün sarılarak hazırlanan, silindir biçiminde, ağızdan dumanı çekilen nesne"³; sigara içmek ise, "sigarayı bir ucundan yakıp öbür ucundan dumanını emerek içine çekmek"⁴ şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu tanımlar inceleme konumuz bakımından yeterli ve açıklayıcı tanımlardır. Tütünün yakılarak ağızdan tütürülmesi dışındaki kullanım şekilleri, her ne kadar bazı yasalarda yasak kapsamı içinde sayılmakta ise de, inceleme konumuz bakımından sorun yaratan tütünün sigara şeklinde yakılarak tütürülmesi şeklindeki kullanımıdır. Sigaranın işyerinde yakılarak, ağızdan tütürülmesi ve duman çıkarılması şeklindeki kullanımı, işyeri ve diğer işçiler için yarattığı tehlike bazında önem arz etmektedir.

II- TÜRKİYE'DE SİGARA İÇMEYE İLİŞKİN İSTATİSTİKİ VERİLER

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), dünyada en büyük sağlık sorununun sigara içilmesi olduğunu ilan etmiştir. Örgütün araştırmalarına göre, dünyada her yıl 4 milyon insan sigara içmeye bağlı hastalıklar dolayısıyla hayatını kaybetmekte, eğer, gerekli önlemler alınmazsa bu sayının, önümüzdeki 20 yılda 10 milyona çıkacağı tahmin edilmektedir⁵.

² RG, 06.01.2005, S.25692.

³ <http://www.tdk.org.tr>, 27.10.2008.

⁴ <http://www.tdk.org.tr>, 27.10.2008.

⁵ Bu konuda bkz. <http://data.euro.who.int/Default.aspx?TabID=2444>, 27.10.2008.

Türkiye’de sigara içme konusunda yapılan istatistikler incelendiğinde; sigara tüketiminin, 1993 yılında yıllık tüketimin 4,7 milyar paket (22 Trilyon TL); 1994 yılında yıllık tüketimin 5.4 milyar paket (61 Trilyon TL) ve 1995 yılında yıllık tüketimin 5,7 milyar paket (95 Trilyon TL) olduğu görülür⁶. Dünya Sağlık Örgütü’nün ülkeler bazında yaptığı araştırmaların Türkiye istatistiklerine göre; 2003 yılı itibariyle 15 yaşın üzerindeki erkeklerinin % 49 u, bayanların ise % 17,6’sı sigara içmektedir⁷. Söz konusu sonuçlar nüfusa oranlandığında, Türkiye’deki her iki erkekten birinin ve her altı bayandan birinin sigara içmekte olduğu görülmektedir. Başka bir araştırma ise, Türkiye’deki erkeklerin % 65’inin, kadınların da % 24’ünün sigara kullandığını, toplam bağımlı sayısının 17 milyon kişi olduğunu ortaya koymaktadır⁸.

Anadolu Ajansı’nın haberine göre, son 10 yılda Türkiye’de 1 trilyon 224 milyar 100 milyon adet sigara üretildi. 1998 yılında 123 milyar adet olan yıllık sigara üretimi, 2007 yılında 125,9 milyar adede ulaştı. Devletin resmi verilerine göre, ekonomik kriz yıllarında sigara tüketimi artıyor. Resmi verilere göre, 2007 yılı itibariyle ülkede kişi başına yıllık 1.523 adet, bir başka ifadeyle 76,1 paket sigara içiliyor. Bu şekilde günlük sigara tüketimi de kişi başına 4,2 adet olarak belirleniyor. Türk halkı, sigaraya her gün ortalama 45 milyon 205 bin YTL ödüyor. Kişi başına da yılda ortalama 233,8 YTL harcanıyor⁹. Dünya Sağlık Örgütü’nün 2008 yılı raporuna göre, Türkiye sigara tüketiminde dünyada ilk 10’da yer almaktadır¹⁰.

Söz konusu sonuçlar, Türkiye’de çok sayıda sigara tiryakisi ve bağımlısı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu da beraberinde sağlığa, ekonomiye ve hukuka ilişkin problemler ortaya çıkarmaktadır.

III- SİGARA İÇMENİN SAĞLIĞA İLİŞKİN BOYUTU

Yapılan bilimsel araştırmalar, sigaranın içinde çok sayıda zehirli madde bulunduğunu göstermektedir¹¹: Polonyum - 210 (kanserojen), Radon (radyosyon), Metanol (füzeyakıtı), Toluen (tiner), Kadmiyum (akü metali), Bütan (tüpgaz), DDT (böcek öldürücü), Hidrojen Siyanür (gaz

⁶ Bkz. <http://sigara.uzerine.com/index.jsp?objid=58>, 27.10.2008.

⁷ Dünya Sağlık Örgütü’nün sigara içme konusundaki istatistik listeleri için bkz. <http://data.euro.who.int/Default.aspx?TabID=2444>, 27.10.2008.

⁸ <http://www.radikal.com.tr/Default.aspx?aType=Detay&ArticleID=887712&Date=10.07.2008&CategoryID=79>, 27.10.2008.

⁹ Bu konuda ayrıntı için bkz. <http://www.arkitera.com/g71-sigara-yasagi.html?year=&alD=920>, 27.10.2008.

¹⁰ Bkz. <http://data.euro.who.int>, 27.10.2008.

¹¹ Bu konuda bkz. <http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sigara/sigara.asp>, 27.10.2008.

odaları zehiri), Aseton (oje sökücü), Naftalin (güve kovucu), Hidrojen Siyanür (gaz odaları zehiri), Arsenik (fare zehiri), Amonyak (tuvalet temizleyicisi) , Karbon (eksoz Monoksit gazı), Nikotin ve 3.885 toksit madde. Ayrıca sigara içme sonucunda ciğerlerde oluşan Katran (asfalt) maddesini de unutmamak gerekir.

Sigara içmenin sağlığa etkileri, sigarayı aktif ve pasif içenler bakımından ayrı ayrı incelenmelidir:

1- Aktif İçiciler Bakımından

Günümüzde sigara içmenin sağlığı olumsuz etkilediği açık bir şekilde tespit edilmiş; sigaranın sağlık üzerindeki kötü etkileri araştırmalarla kanıtlanmıştır. Buna bağlı olarak, 4207 sayılı “Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un¹² 4. maddesi ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan “Tütün Mamullerinin Zararlarından Korumaya Yönelik Üretim Şekline, Etiketlenmesine ve Denetlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’ in¹³ 7. maddesine göre, sigara paketinin üzerinde “Yasal uyarı: Sağlığa zararlıdır” temel uyarısının yer alması gerekir. Aynı paket üzerinde 0.1.01.2006 tarihinden itibaren de, “Sigara/tütün içmek öldürür” veya “Sigara/tütün içmek öldürebilir” ile “Sigara/tütün içmek size ve çevrenizdekilere ciddi zararlar verir” şeklindeki iki genel uyarıdan biri ve Ek-1 de tanımlanan ek uyarılardan biri bulunmak zorundadır¹⁴. Sigara içmenin sağlığa zararlı olduğu uzun bir süreden beri bilinmektedir¹⁵.

¹² RG, 19.01.2008, S.26761.

¹³ RG, 06.01.2005, S.25692.

¹⁴ Ek sağlık uyarıları listesi:

1. Sigara içenler genç yaşta ölür.
2. Sigara içmek damarları tıkar, kalp krizine ve felçlere neden olur.
3. Sigara içmek ölümcül akciğer kanserine neden olur.
4. Hamile iken sigara içmek bebeğe zarar verir.
5. Çocukları koruyun: Dumanınızı onlara solutmayın.
6. Sağlık kuruluşları sigarayı bırakmada size yardımcı olabilir.
7. Sigara içmek yüksek derecede bağımlılık yapar, başlamayın.
8. Sigarayı bırakmak ölümcül kalp ve akciğer hastalıkları riskini azaltır.
9. Sigara içmek ağrılı ve yavaş bir ölüme neden olabilir.
10. Sigarayı bırakmak için doktorunuzdan ve'den yardım isteyin.
(Yardım istenecek sağlık kuruluşunun telefonu, posta/internet adresi, Sağlık Bakanlığı ve Kurumca belirlenecektir.)
11. Sigara içmek kan akışını yavaşlatır ve cinsel iktidarsızlığa neden olur.
12. Sigara içmek cildin erken yaşlanmasına neden olur.
13. Sigara içmek spermelere zarar vererek doğurganlığı azaltır.
14. Sigara dumanında benze, nitrosamine, formaldehit ve hidrojen siyanit gibi kanser yapıcı maddeler bulunur.

¹⁵ Sigaranın sigara içenlerin sağlığına etkisi konusunda bkz. <http://www.istanbulsaqlik.gov.tr/w/sigara/sigara.asp>, 27.10.2008.

Öncelikle tütünün ve de dolayısıyla sigaranın, kanserojen bir madde olduğu bilinmektedir. Bunun yanında sigara içmenin ayrıca kalp ve akciğer hastalığına yol açtığı, damar tıkanıklığı yaparak felce neden olduğu da bilinmektedir. Yapılan istatistiklere göre, akciğer kanseri olanların % 90'ının uzun yıllardır sigara içtikleri, kronik bronşit ve de akciğer rahatsızlıklarına sahip olan insanların % 85'inin sigara içenler oldukları ve de sigaranın en önemlisi kalp-tansiyon hastalıklarına sebep olduğu tespit edilmiştir¹⁶. Bu araştırmalara göre, sigara tiryakisi erkeklerin % 40'ı henüz emeklilik yaşına gelmeden hayatını kaybetmektedir. Bu oran sigara kullanmayanlarda % 18'dir. Sigara kullanan kadınlarda ise rahim kanseri riski çoğalmakta; hamile kadınların sigara içmesi ise sakat ve ölü doğumlarla sonuçlanmaktadır¹⁷.

Dünya Sağlık Örgütü'nün 2008 yılı raporuna göre, insanların ölümüne neden olan 8 nedenin 6'sının arka planda sigaraya bağlı olduğunu ortaya koymaktadır¹⁸. Sigaradan ölümler bakımından ise, Türkiye'de her yıl ülkemizde 100.000 insanımızı erken yaşlarda sigaraya kurban vermekteyiz. Eğer önlem alınmazsa önümüzdeki 20 yılda bu sayının 250.000'e çıkacağı tahmin edilmektedir¹⁹.

2- Pasif İçenler Bakımından

Sigara dumanının, istemsiz (edilgen sigara içenleri), başka deyişle, "sigara içmemesine karşın, sigara içilen ortamda bulunanları" etkilediği gerçeği, 1972 yılından itibaren ileri sürülmeye başlanmıştır. 1979 yılında ise, pasif sigara içicilerin maruz kaldığı çevresel sigara dumanının akciğer kanseri oluşum mekanizmasındaki olumsuz rolü ispatlanmıştır. Yapılan araştırmalara göre, sigara içmeyenlerde ortaya çıkan akciğer kanserlerinin % 20-30'u, çevresel sigara dumanından kaynaklanmaktadır. Bu oran, kimi araştırmalarda % 60 olarak gösterilmektedir. Ayrıca işyerlerinde veya ev ortamlarında istemsiz sigara içiciliğinin, kadınlarda serviks (rahim ağzı) kanseri riskini artırdığına ilişkin verilerde elde edilmiştir²⁰. Pasif içiciliğin koroner arter riskini de artırdığı gözlenmiştir. Sigara içenlerle aynı ortamda yaşayan-

¹⁶ Bu istatistikler konusunda bkz. Baumberger, Roger: Rauchen am Arbeitsplatz, Bern 2002, s.7 vd.

¹⁷ Bkz. <http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sigara/sigara.asp>, 27.10.2008.

¹⁸ Bkz. <http://data.euro.who.int>, 27.10.2008; ayrıca <http://www.radikal.com.tr/Default.aspx?aType=Detay&ArticleID=887712&Date=10.07.2008&CategoryID=79>.

¹⁹ Uzm. Dr. Nihal Özşeker'in verileri için bkz. <http://www.resetsym.com/haber/page/2/>.

²⁰ Bu konuda Uz. Dr. Mine Çağlar'ın yazısı için bkz. <http://www.kibrisgazetesi.com/index.php/cat/col/88/art/5019>.

ların koroner arter hastalığına yakalanma riskinin % 20-50 daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Çevresel sigara dumanının etkisiyle dünyada 600 bin kişi, ülkemizde ise her yıl 8 bin 750 kişi hayatını kaybetmektedir. Çevresel sigara dumanında kanser yapıcı maddelerin sigara ile çekilenden 10 kat daha fazla olduğu dahi iddia edilmektedir²¹.

İşyerinde sigara içilmesi ile havadaki duman yoğunluğu artmakta ve böylelikle pasif içicilerin sağlık problemleri baş göstermektedir; bu da çalışma gücünün düşmesine ve sonuçta işçinin ekonomik anlamda olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır. Pasif içici durumdaki işçinin yaşadığı sağlık problemleri dolayısıyla işe gelememesi, işvereni de direkt etkileyecek ve işveren bu işgücü kaybının sonuçlarına da katlanmak zorunda kalacaktır. Sonuçta hem işçi, hem de işveren ekonomik olarak etkilenip, zarara uğrarlar.

IV- İŞYERİNDE SİGARA İÇMENİN İŞYERİ, İŞLETME VE İŞVEREN BAKIMINDAN ETKİ VE SONUÇLARI

Sigara içen kişi, hem kendisinin hem de aynı ortamda olan ve sigara içmeyen çalışma arkadaşlarının yaşam ve çalışma kalitesine etki eder. Bu durumda sigara içen işçi, sigara içmeye bağlı olarak çalışma süresi kaybı olacak ve de sigara içen işçi ile sigara içmeyip de çalışma ortamındaki sigara dumanından etkilenen işçinin çalışma arzusu azalacak ve çalışma motivasyonları düşecektir. Bu durum işyerinde hatalı üretime neden olabilecek ve hatalı üretim de işverenin sorumluluğunu gerektirecektir.

Öte yandan sigara içen işçinin sigara içmeye bağlı olarak sağlığı etkilendiği ve de hasta olma ihtimali arttığı için, işçinin çalışmaya devamında problemler ve kesintiler olmakta, bu da sigara içen işçinin sigara içmeyen işçiye göre işverene ek masraflar çıkarmasına neden olmaktadır. İşyerinde sigara içen bir işçinin sigara içmeyen bir işçiye göre işverene daha çok maliyete sahip olduğu bir gerçektir²². İşveren hem işyerinde sigara içilmesi yüzünden işçilerinin sağlık dolayısıyla iş devamsızlıkları nedeni ile ortaya çıkan masraflarını üstlenmek zorunda kalacak; hem de işyerinde sigara içildiği için belli bir takım ek güvenlik, havalandırma ve temizlik masraflarına katlanmak zorunda kalacaktır. İsviçre'de yapılan bir araştırma, işyerinde işçilerin sigara içmemelerine

²¹ Uzm. Dr. Nihal Özşeker'in verileri için bkz. <http://www.resetsym.com/haber/page/2/>.

²² Baumberger, s.22.

bağlı olarak işverenin işçi başına ortalama olarak 1000 CHF (yaklaşık 1.200 YTL) para tasarrufu yapabildiğini ortaya koymuştur²³.

V- İŞYERİNDE SİGARA İÇİLMESİNE BAĞLI OLARAK İŞVEREN İLE SİGARA İÇEN İŞÇİ VE SİGARA İÇMEYEN İŞÇİ ARASINDAKİ MENFAAT İLİŞKİSİ VE ORTAYA ÇIKAN HUKUKİ SORUNLAR

İşyerinde sigara içilmesi, işyerinde çalışan sigara içen işçi, sigara içmeyen işçi ve işveren arasında zıt menfaatlerden kaynaklanan üçlü bir hukuki ilişkinin ortaya çıkmasına neden olur. Sigara içen işçi ile işveren ve sigara içmeyen işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi çerçevesinde; sigara içen işçi ile sigara içmeyen işçi arasında da sözleşme dışı hukuki ilişki çerçevesinde farklı menfaatler ortaya çıkacaktır.

Menfaat çatışması, öncelikle, işyerinde sigara içen işçi ile işveren arasında ortaya çıkar. İşverenin temel amacı, yaptığı işten para kazanmaktır. Bu amaca ulaşmak için, işyerinde işçi çalıştırmak durumundadır. Karın artırılması ya da en azından zarar edilmemesi için işçinin işyerinde en verimli şekilde çalışmasının sağlanması gerekir. Dolayısıyla işçinin çalışmaya ilişkin istek ve motivasyonu, işçinin nitelikleri, masrafların düşüklüğü gibi konular işveren açısından hayati öneme sahiptir. İşçinin sigara içmesine bağlı olarak kendisinde ortaya çıkacak verim düşüklüğü, işveren için ek maliyet demektir.

Ayrıca sigara içen işçi her ortamda ve her zaman sigara içmek isteyeceğinden işverenden sigara molası verilmesini veya işyerinde sigara içilebilen ayrı bir bölüm yapılmasını talep edecektir ki, bu da işverene ek masraflar getirecektir. İşverenin sigara içen işçilere sigara içme molası için izin vermesi durumunda da, sigara içenler içmeyenlere göre daha ayrıcalıklı konuma gelecek; bu durumda işyerinde huzursuzluklara neden olabilecektir.

İşçinin işyerinde geçerli olan sigara içme yasaklarına uymaması da sigara içen işçi ile işveren arasında hukuki sorunların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Özellikle işçinin sigara içme yasaklarına uymayarak işyerinde bir zarara sebebiyet vermesi, işverenin işçinin işine son vermesine ve ortaya çıkan zararları işçiden tazmin etmesine neden olabilecektir.

²³ Witta, A./Gutzwiller, F./Largiader, F./Frick, T.: "Zur Problematik des Passivrauchens am Arbeitsplatz: eine Umfrage am Universitaetsspital Zürich", Schweiz Med Wochenschrift 1997, 127, s.95-101; Kristein, M.M.: "How much can business expect to profit from smoking cessation?", Prev Medizien 1993, 12, s.358-381.

İşyerinde sigara içilmesi, işveren ile sigara içmeyen işçi arasında da bazı hukuki sorunlara neden olabilir. Her şeyden önce, işverenin sigara içenlere sigara içme molası imkânı tanıması durumunda, sigara içmeyenler kendilerine olumsuz anlamda ayrımcılık yapıldığı ve kendilerine eşit davranılmadığı hissine kapılabileceklerdir. Bu nedenle sigara içmeyenler de haklarını savunmak için sigara içmenin yasa, toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmesi ile düzenlenmesini isterler. Sigara içmeyen işçi, iş sözleşmesine dayanarak işverenden kendilerini koruma yükümü çerçevesinde işyerinde sigara içmeyi yasaklamasını, sınırlanmasını veya düzenlenmesini talep edip, onu buna zorlayabilir²⁴. Öte yandan sigara içmeyen işçiler işverenden sağlıklarının korunması bakımından işyerinde gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilirler.

İşyerinde sigara içilmesi aynı zamanda işyerinde sigara içen ile içmeyen işçi arasında da sözleşme dışı bir ilişkinin meydana gelmesini sağlar. Sigara içen ve içmeyen işçiler ilk olarak işyerinde bir araya gelirler. Sigara içmeyen işçiler, sağlıklarını korumak ve rahatsız olmamak için işyerinde sigara içilmemesini ve işyerinde soludukları havanın sürekli temiz tutulmasını isterler. Sigara içmeyen işçi, işyerinde sigara içilmesinden rahatsız olur. Sigaradan rahatsız olan işçi sigara içen işçiden öncelikle sigara içerek kendisini rahatsız etmemesini ister. Sigara içen işçinin sigara içmeyen işçinin isteklerini dikkate almaması, her iki işçi arasında tartışma ve hatta kavgaya dahi neden olabilir. Sigara içme sonucunda sağlığı bozulan veya başkaca zararlara maruz kalan pasif içici konumdaki işçi, işyerinde sigara içen işçiden uğramış olduğu zararların tazminini talep etme yoluna gidebilecektir. Bu durumda sigara içmeyen işçi, sigara içen işçiye karşı hukuki taleplerini iş sözleşmesine dayandıramayacaktır. Sigara içmeyen işçi sigara içen işçiye karşı taleplerini iş sözleşmesine değil de, aralarında sözleşme olmadığı için sözleşme dışı ilişkiye dayanarak, kısacası haksız fiile dayandırarak ileri sürebilecektir.

VI- ANAYASA AÇISINDAN SİGARA İÇME ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLANMASI

1- Genel Anlamda Sigara İçme Özgürlüğü

Hak ve özgürlük kavramları, anayasal ve yasal metinlerde, mahkeme kararlarında ve öğretilerde genellikle birlikte kullanılırlar. Bu kavramlar iç içe olduklarından, bunları birbirinden ayırt edilme

²⁴ İşverenin işçiye koruma yükümlülüğü hakkında bkz. Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2008, Yenilenmiş 21. Bası, s. 162 vd.

güçlüğü bulunmaktadır. Ancak hak ve özgürlük kavramları, aynı anlamı ifade etmezler²⁵. Genel olarak hak ve özgürlük konusunda özetle şunlar söylenebilir:

Özgürlük, felsefi anlamda hiçbir baskı altında kalmadan kişinin davranışlarını düzenlemesi, bunu yaparken yasaklarla karşılaşmamasıdır; yani özgürlük, serbest insan eylemi olarak nitelendirilebilecektir²⁶. Hak ise, yasalarla özgürlükleri sağlamak için kişiye tanınan yetkililerdir²⁷. Bir hakka sahip olmak, o hakka sahip olmaya ve hakka dayanan taleplerde ısrar etmeye yetkili olmaktır²⁸. Bu anlamda, hakların mahkeme önünde öne sürülebilme özelliği bulunmaktadır.

Bu açıklamalar ışığında konuya yaklaşıldığında, bir “sigara içme özgürlüğü”nden de bahsedilebilir. Sigara içme özgürlüğü, sigara içme konusunda insanların “serbest hareket etme gücü”ne, daha basit bir ifadeyle “sigara içip-içmeme erki”ne sahip olmaları şeklinde tanımlanabilir²⁹. Bu anlamda sigara içme özgürlüğü bir üst kavram olup, yapısında belli haklar barındırır. Söz konusu haklar da, sigara içmeye başlama, sigara içme ile sigara içmeme ve sigarayı bırakma haklarıdır.

Bu anlamda bir sigara içme özgürlüğünün varlığı söz konusudur. Ancak, söz konusu özgürlük hukuksal anlamda anayasada açık bir şekilde düzenlenmemiştir³⁰. Anayasada her ne kadar birçok özgürlük düzenlenmiş ise de, bu düzenleme özgürlüklerin anayasada düzenlenen özgürlüklerle sınırlı olduğu anlamına gelemez. Çünkü özgürlüğün tanımına bağlı olarak, özgürlüklerin sayısı sınırsızdır. Nitekim Anayasamızın 12. maddesinin 1. fıkrası, doğal hukuk anlayışından esinlenerek, “herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir” düzenlemesine yer vererek, sahip olunan hak ve özgürlüklerin sadece Anayasada belirtilen

²⁵ Bkz. Akın, İlhan: Temel Hak ve Özgürlükler, Genişletilmiş Üçüncü Bası, İÜHF yay., İstanbul 1971, s. 7; Kaboğlu, İbrahim: Kolektif Özgürlükler, Diyarbakır 1989, s. 14 vd.

²⁶ Gözler, Kemal: “Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları”, Ankara Barosu dergisi, Yıl.47, S.1, Ocak 1990, s.31-67; s.35 vd.

²⁷ Tunaya, Tarık Zafer: Siyasal Kurumlar ve Anayasa Hukuku, 5. Bası, İstanbul 1982, s.187; Tuncay, A. Can: İşçi Sendikası Üyelığının Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul 1975, s.43-44; Eren, Fikret: “Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı”, AÜHFD 1974, C.XXXI, S.1-4, s.252; Kaboğlu, s. 15; Çelik, s.387; Pekin, Faruk: Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar, İstanbul 1985, s.16-17; Antalya, O. Gökhan: “Türk Hukukunda Sendika Özgürlüğü”, Yargıtay Dergisi, S.1-4, 1981, s.400.

²⁸ Donnelly, Jack: İnsan Hakları, (Çev. Mustafa Erdoğan-Levent Korkut), Ankara 1995, s.19; Kaboğlu, s.15.

²⁹ Bkz. Gözler, s.35 vd.

³⁰ İsviçre Hukukundaki benzer durum için bkz. Baumberger, s.25 vd.

hak ve özgürlükler değil, genel olarak özgürlüklere sahip olduğunu kabul etmiştir³¹.

Her ne kadar bazı özgürlükler anayasada düzenlenmiş ise de, sigara içme özgürlüğü, Anayasada açık düzenleme şansına kavuşmayan sınırsız sayıdaki “isimsiz özgürlük’ten biri olarak nitelendirilebilir³². Sigara içme özgürlüğü “kişisel özgürlükler’in kapsamında görülür Bu anlamda kişiliği geliştirme hakkı, kapsayıcı bir hak olarak, anayasada düzenlenmeyen kişisel özgürlüklerin dayanağını oluşturacaktır³³.

1982 Anayasası’nın kişisel özgürlükler ile ilgili 17. maddesinde, “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” düzenlemesine yer verilmiştir. Bu düzenleme, Hukukumuzda “sigara içme özgürlüğü’nün hukuki dayanağını oluşturacaktır³⁴. Benzer şekilde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8. maddesinde düzenlenen kişiliğin korunması temel hakkı da söz konusu sigara içme özgürlüğün uluslararası hukuk dayanağını oluşturacaktır.

1982 Anayasası, çeşitli temel hak ve özgürlükleri düzenleyerek, güvence altına almıştır. Temel hak ve özgürlüklerin Anayasa tarafından tanınıp düzenlenmesinin çeşitli hukuki sonuçları vardır. Zira 1982 Anayasası’nın “Anayasasının Bağlayıcılığı ve Üstünlüğü” başlığını taşıyan 11. maddesine göre, “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır”. Bu hüküm gereğince yasama, yürütme, yargı organları ve idare makamları ile üçüncü kişiler, anayasaya uygun bir şekilde hareket etmek zorundadırlar. Bu düzenleme ile bir yandan, temel hak ve özgürlüklerin devlete karşı korunması, diğer yandan özel kişilere karşı korunması amaçlanmıştır; bu şekilde temel hak ve özgürlüklerin ve kişisel özgürlük kapsamında

³¹ Aynı yönde Gözler, s.35 vd.

³² Gözler, s.36 vd.; İsviçre Hukukunda aynı yönde bkz. Baumberger, s.27 vd.

³³ Alman Hukuku için bkz.; Dreier, Horst: Grundgesetz Kommentar, Band I, 2. Auflage, Tübingen 2004, Art.2, s.346 vd.; İsviçre Hukuku için bkz. Stocker, Werner: “Hat der Nichtraucher überhaupt Rechte”, BJM, Nr.4, 1980, s.173; Baumberger, s.26-27. Sigara içme özgürlüğünün kişisel özgürlüğün kapsamında görülmesine bağlı olarak, kişilerin sigara içme özgürlükleri kapsamında uyuşturucu kullanma özgürlüğü vb. diğer özgürlüklerinde söz konusu edilebileceğine ilişkin olarak bkz. Baumberger, s.29.

³⁴ Gözler, s.37 vd.

sayılan sigara içme özgürlüğünün özel hukuk ilişkilerinde doğrudan etki edeceği kabul edilmiştir³⁵.

Anayasa ayrıca temel hak ve özgürlüklerin korunması ile ilgili olarak başka genel nitelikte hükümlere de yer vermiştir. Anayasa ilk olarak m.40/1 de “Temel Hak ve Hürriyetlerin Korunması” başlığı altında; “Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlal edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkânının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir.” düzenlemesine yer vermektedir. Söz konusu hüküm, her ne kadar, “Kişinin Hakları ve Ödevleri” başlıklı bölümün son maddesi olarak öngörülmüş olsa da, madde hükmünde yer alan “Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetler” anlatımından, hükmün sadece kişi hakları ve özgürlükleri için sınırlı olmayıp, Anayasada düzenlenen bütün hak ve özgürlükler için ve dolayısıyla sigara içme özgürlüğü için de geçerli olduğu sonucuna varılacaktır³⁶.

Hak ve özgürlüklerin korunması bakımından ayrıca Anayasa’nın 36. maddesinin düzenlediği “hak arama hürriyeti”nin de burada belirtilmesi gerekir. Buna göre; “Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı ve davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.” (m.36/1). Bu

³⁵ Anayasa hükümlerinin özel hukuk ilişkilerindeki etkisi hakkında bkz. Hirsch, E. : “Anayasanın Özel Hukuk Kurallarına Etkileri”, Türkiye Barolar Birliğinin Düzenlediği Birinci Türk Hukuk Kongresine Sunulan Tebliğ, Ankara 1971, s.12 vd; Tuncay, Sendika Üyeliği, s.65; Tanör, s.252 vd; Eyrenci, Öner: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s.48; Tuçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, s.4. Anayasa hükümlerinin özel hukuk ilişkilerindeki etkisine ilişkin olarak İsviçre Hukukunda direkt bir düzenleme bulunmayıp, yeni kabul edilen İsviçre Anayasası m.35/III’te dolaylı bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, bütün makamlar - yasa koyucu, hükümet ve idare ve mahkemeler temel hakların özel kişiler arasında geçerli olması için gerekli özeni göstermekle yükümlüdürler. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Rhinow, Renè: Die Bundesverfassung 2000, Basel, Genf, München 2000, s.153; benzer yönde bkz. BGE 111 II, 245-253 f= JAR 1986, s.235. İsviçre Hukukunda özel hukuk alanında temel haklara müdahalelere karşı korumanın kişilik haklarına müdahale olarak algılanmakta (ZGB 27 f) ve buna dayanılarak korunmaktadır. Bkz. Rehbindler, Manfred: Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. neubearbeitete Auflage, Bern 2002, s. 231; Müler, Jörg Paul: Grundrechte in der Schweiz, 3. Auflage, Bern 1999, s.8 vd. Alman Hukukunda Anayasada Anayasa hükümlerinin üçüncü kişileri bağladığına ilişkin genel bir hüküm bulunmayıp, sadece sendika özgürlüğü ile ilgili bir düzenleme bulunmaktadır. Bkz. Gamillscheg, Franz: Kollektives Arbeitsrecht, München 1997, s.191; Maunz, Theoder/Dürig, Günther: Grundgesetz, Kommentar, München 1998, Art 9, Rdnr.332; MünchArbR/Löwissh-Rieble, s.80. Fransız Hukuku’nda, Anayasada açık bir düzenleme bulunmamasına rağmen, özgürlüklerin özel hukuk ilişkilerinde doğrudan Anayasaca korunduğu kabul edilmektedir, bkz. Zirpel, Rolf Rüdiger: Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie im französischem Recht, Köln 1969, s.27. Avusturya Hukuku’nda temel hak ve özgürlüklerin özel hukuk ilişkilerinde dolaylı etkisi kabul edilmektedir. Bkz. Haberlik, Heike: Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer, Diss., Wien 2002, s.111.

³⁶ Kaboğlu, s.288; Gözübüyük, A. Şeref: Anayasa Hukuku, Ankara 1986, s.165.

madde hükmü de 40. madde hükmü gibi, Anayasada düzenlenen bütün hak ve özgürlükler için geçerlidir³⁷.

2- Sigara İçme Özgürlüğünün Sınırlanması

Her özgürlük, sınırsız değildir. Bu anlamda sigara içme özgürlüğü de sınırsız değildir. Özellikle sigara içmenin sigara içen kişinin sağlığına etkisi yanında, ayrıca sigara dumanına maruz kalan ve de sigarayı pasif konumda içmek zorunda kalan kişinin ve çevrenin etkilenmesi söz konusu olacaktır. Sigara içenin dayandığı kişisel özgürlük kapsamında sigara içme özgürlüğünün karşısında sigara içmeyenlerin dayanacağı “sağlık hakkı”, “yaşam hakkı” ve “çevre hakkı” söz konusu olabilecektir. Çünkü sigara içmeye bağlı olarak sigara içen kişi sigara içmeyenlerin sağlıklı ve temiz bir hava solumasına, yaşam ve sağlık haklarına ve çalışma haklarına zarar vermektedir. Bu nedenle sigara içme özgürlüğünün hukuken sınırlanması gerekmektedir³⁸.

Sigara içme özgürlüğü, anayasada temel hak ve özgürlüklerin genel olarak sınırlanmasını düzenleyen 13. madde çerçevesinde sınırlanabilecektir. Buna göre, “Temel hak ve hürriyetler, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin, Cumhuriyetin, milli güvenliğin, kamu düzenin, genel asayişin, kamu yararının, genel ahlakın ve genel sağlığın korunması amacı ile ayarınca Anayasanın ilgili maddelerinde öngörülen özel sebeplerle, Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak kanunla sınırlanabilir”.

Anayasanın iki tür sınırlama sebebi kabul ettiği görülmektedir. Birincisi, 13. maddenin 1. fıkrasında sayılan “genel sınırlama sebepleri”; ikincisi ise, Anayasanın ilgili maddesinde düzenlenen “özel sınırlama sebepleri”dir. Hemen belirtelim ki, sigara içme özgürlüğü için, bu özgürlük Anayasanın bir maddesinde düzenlenmediğinden “özel sınırlama sebebi” doğal olarak yoktur. Genel sınırlama sebebi olarak ise, 13. maddede sayılan sebeplerden sadece “genel sağlığın korunması” gösterilebilir. Öte yandan yukarıda değindiğimiz gibi sigara içmeyenler yönünden “yaşam hakkı” (m.17/I), sağlık hakkı” (m.56/I), “çevre hakkı” (m.56/I), “çalışma hakkı” (m.49/I) sınırlama için neden teşkil edecek temel hak ve özgürlüklerdir. Çünkü söz konusu temel hakların korunmasının sağlanması, devletin temel ödevlerinden biridir (m.56/II).

³⁷ Kaboğlu, s.288.

³⁸ Sigara özgürlüğünün hukuken sınırlandırılması gerekliliği için bkz. Gözler, s.38 vd.

VII- SİGARA İÇME YASAKLARI

Sigara içme özgürlüğüne ilişkin mevzuat düzenlemeleri ile sigara içmenin yasaklandığı işyeri, işyerleri bölümleri, üretim yerleri söz konusudur. Sigara içme yasağına ilişkin mevzuat düzenlemeleri dışında ayrıca sigara içme özgürlüğü taraflar arasında bağtlanacak iş sözleşmesi ve/veya toplu iş sözleşmesi ile düzenlenebileceği gibi, bunun yanında mevzuat ve sözleşme düzenlemelerinin söz konusu olmadığı durumlarda sigara içme özgürlüğü ayrıca işverenin yönetim ve talimat verme yetkisi çerçevesinde de düzenlenebilecektir. Aşağıda söz konusu ayrıma göre yasaklamalar belirtilecektir.

1- Mevzuatta Sigara İçme Yasakları

Mevzuat düzenlemeleri ile getirilen sigara içme yasakları çerçevesinde, sigara içmenin yasaklandığı işyeri, işyeri bölümleri, üretim yerleri ve yerlerde çalışan işçiler sigara içemeyeceklerdir. Aksi halde sigara içme yasağına uymayan işçiler ve benzer şekilde buna imkân veren işverenler ilgili yasalarda düzenlenen yaptırımlara tabi olacaklardır. Sigara içme yasakları çeşitli genel yasalarla düzenlendiği gibi, özellikle 4857 sayılı İş Yasasına dayanarak çıkarılan bazı tüzük ve yönetmeliklerde düzenlenmiştir.

Mevzuatta düzenlenen ve işçilerin çalıştıkları yerlerde sigara veya tütün ürünlerini tüketmelerini yasaklayan düzenlemeler hukuki nitelik bakımından mutlak emredici nitelikte düzenlemelerdir³⁹. Bu nedenle taraflar, mevzuattaki sigara içme yasaklarına ilişkin düzenlemelerin aleyhine bir düzenlemeye kendi aralarında yapacakları sözleşmede kararlaştıramayacaklardır. Aksi halde, taraflarca mevzuattaki sigara içme yasaklarına aykırı bir şekilde kararlaştıran düzenlemeler hukuken geçersiz sayılacaklardır.

a- Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, kişileri ve gelecek nesilleri tütün ürünlerinin zararlarından, bunların alışkanlıklarını özendirici reklam, tanıtım ve teşvik kampanyalarından koruyucu tertip ve tedbirleri almak ve herkesin temiz hava soluyabilmesinin sağlanması yönünde düzenlemeler yapmak amacıyla hazırlanmış olup, belli işyerlerinde

³⁹ Mutlak emredici iş hukuku düzenlemeleri hakkında bkz. Çelik, s.18 vd.

tütün ürünlerinin tüketimi ve dolayısıyla sigara içme yasakları öngörmektedir. Söz konusu Kanununun 2. maddesinde genel tütün ürünleri ve dolayısıyla sigara içmeye ilişkin yasaklar düzenlenmiştir; Buna göre, aşağıda belirtilen işyerlerinde çalışan işçiler ve hizmet alımında bulunan kişiler tütün ürünleri tüketemeyecek ve dolayısıyla sigara içemeyeceklerdir. Tütün ürünlerinin ve dolayısıyla sigara içme yasağının söz konusu olduğu işyerleri;

- Kamu hizmet binalarının kapalı alanlarında,

- Koridorları dahil olmak üzere her türlü eğitim, sağlık, üretim, ticaret, kültürel, spor, eğlence ve benzeri amaçlı özel hukuk kişilerine ait olan ve birden çok kişinin girebileceği (ikamete mahsus konutlar hariç) binaların kapalı alanlarında,

- Taksi hizmeti verenler dahil olmak üzere karayolu, demiryolu, denizyolu ve havayolu toplu taşıma araçlarında,

- Okul öncesi eğitim kurumlarının, dershaneler, özel eğitim ve öğretim kurumları dahil olmak üzere ilk ve orta öğrenim kurumlarının, kültür ve sosyal hizmet binalarının kapalı ve açık alanlarında,

- Özel hukuk kişilerine ait olan lokantalar ile kahvehane, kafeterya, birahane gibi eğlence hizmeti verilen işletmelerde,

- Açık havada yapılan her türlü spor, kültür, sanat ve eğlence faaliyetlerinin yapıldığı yerler ile bunların seyir yerlerinde,

tütün ürünlerinin tüketilmesi yasaktır.

Ancak söz konusu tütün ürünlerinin dolayısıyla sigara içme yasaklarının uygulanması gereken yerlerden;

- Yaşlı bakım evlerinde, ruh ve sinir hastalıkları hastanelerinde, cezaevlerinde,

- Şehirlerarası veya uluslararası güzergahlarda yolcu taşıyan denizyolu araçlarının güvertelerinde,

- Otelcilik hizmeti verilen işletmelerde,

- Açık havada yapılan her türlü spor, kültür, sanat ve eğlence faaliyetlerinin yapıldığı yerler ile bunların seyir yerlerinde,

sigara içilecek alanlar oluşturulabilecektir.

Söz konusu düzenlemeler çerçevesinde işçilerin çalıştığı işyerlerinde koridorlar dahil olmak üzere kapalı alanlarda sigara

içmeleri yasaktır. Özellikle eğitim kurumlarında çalışan işçiler, kapalı alanlar yanında eğitim kurumlarının bahçelerinde de sigara içemeyeceklerdir. Ancak işçinin çalıştığı işyerinin açık alanlarında sigara içmesinin başkaca bir hukuki düzenleme ile yasaklanmadığı durumlar hariç sigara içme serbestisi söz konusudur. Açık alanlarda sigara içme serbestisi ile ilgili olarak ayrıca işçinin tabi olduğu iş sözleşmesi ve/veya toplu iş sözleşmesi hükümleri ile işverenin yönetim hakkı çerçevesinde sahip olduğu talimat verme yetkisi belirleyici olacaktır⁴⁰.

Söz konusu Kanun getirmiş olduğu sigara içme yasaklarına uymamaya ilişkin cezai hükümlere de 5. maddesinde yer vererek, yasağa rağmen sigara içenler hakkında 30.03.2005 tarih ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 39. maddesinde öngörülen hükümler çerçevesinde ceza verileceğini düzenlenmiştir. Ayrıca aynı madde ile Kanun ile getirilen sigara içme yasaklarını uygulanması ve tedbirlerin alınması ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen işletme sorumlularının önce yazılı olarak uyarılacağı, uyarıya rağmen verilen sürede yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere beş yüz YTL'den beş bin YTL'ye kadar idari para cezasının verileceği düzenlenmiştir. Ayrıca yasakların uygulanmasını denetlemekle görevli memurların görevlerini ihmal etmeleri durumunda gerekli disiplin cezalarının verileceği de düzenlenmiştir (m.5/son).

b- 2918 Sayılı Karayolları Trafik Kanunu

Kanun⁴¹, toplu taşıma araçlarında sigara içenler hakkında 4207 sayılı Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanun hükümlerinin uygulanacağını düzenlemektedir. Bu durumda karayollarında taşımacılık yapan araçlarda çalışan işçiler de araç içerisinde sigara içme yasağına tabi olacaklardır.

c- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

Tüzük⁴², 3. Bölümünde kimyasal etkilerle ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemler bazında, özel tedbir olarak, kurşun (m.61), civa (m.62), arsenik (m.63), fosfor (m.64), karbon sülfür (m.74), patlayıcı, parlayıcı veya kolay yanıcı maddeler (m.138) ile çalışmanın yapıldığı yerlerde işçilerin sigara içmelerini yasaklamıştır. Söz konusu yerlerde çalışmanın kapalı alanda yapılması ihtimalinde sigara içme konusunda var olan genel yasak çerçevesinde sigara içmek zaten yasaktır. Ancak çalışmanın açık havada yapılması

⁴⁰ Bu konuda bkz. aşağıda başlık 2 ve 3.

⁴¹ RG, 18.10.1983, S.18195.

⁴² RG, 11.01.1974, S.14765.

ihtimalinde, burada genel yasak uygulanmayacağından, bu durumda sigara içme yasağı Tüzük hükümleri çerçevesinde söz konusu olacaktır. Tüzük, ayrıca kapalı alan olarak akümülatör odalarında (m.288) sigara içme yasağı düzenlemiştir. Söz konusu yasak Tüzük'te düzenlenmemiş olsa idi bile söz konusu yerde genel yasaklamalar nedeni ile sigara içmek yasak olacaktır.

d- Tehlikeli Eşyanın Ticaret Gemileriyle Taşınmasına Dair Tüzük

Tüzük⁴³, içinde patlama ve parlamaya müsait maddelerin taşındığı gemi ambarlarında (m.9); tehlikeli maddelerin yükleme ve boşaltımında ambar ağzı ve çevresinde (m.11) ve kereste yüklü gemilerin ambar ve güvertelerinde sigara içilmesini yasaklamaktadır (m.9). Söz düzenlemelerle kapalı olan gemi ambarlarında yasak getirildiği gibi, taşınan yüke bağlı olarak açık alanlarda da sigara içme yasağı öngörülmüştür.

e- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük

Tüzük⁴⁴, lambahanelere (m.212) ve ocaklara (m.346) sigara ve sigarayı yakmaya yarayacak ateşin sokulmasını ve de dolayısıyla sigara içmeyi yasaklamaktadır. Bu yasağa aykırı davranan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedebilecektir⁴⁵.

f- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük

Tüzük⁴⁶, bu gibi işyerlerinde alınacak güvenlik tertipleri çerçevesinde, bu gibi işyerlerinin güvenlik alanlarında sigara içilmesini yasaklamaktadır (m.55).

g- Karayolları Trafik Yönetmeliği

Yönetmelik, tehlikeli maddelerin taşınmasında, patlayıcı, yanıcı ve yakıcı olanlarla kolayca ve kendi kendine ateş alan maddelerin yüklenmesi ve boşaltılması sırasında buldukları yere 30 metre

⁴³ RG, 08.10.1952, S.8227.

⁴⁴ RG, 22.10.1984, S.18553.

⁴⁵ Y. 9. HD, 26.04.2001, E.2001/4065, K.2001/7215, karar için bkz. Kazancı Bilişim.

⁴⁶ RG, 24.12.1973, S.14752.

mesafe içinde sigara ve benzerlerinin içilmesini yasaklamaktadır (m.132).

h- Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği

Yönetmelik⁴⁷, hasta odalarında ve müsaade edilen yerler dışında sigara içmeyi yasaklamaktadır (m.194).

ı- Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

Yönetmelik⁴⁸, yeraltı ve yerüstü maden işyerlerinde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için uyulması gerekli asgari şartları belirlemek amacı ile çıkartılmış olup (m.1), ek alınacak asgari önlemler çerçevesinde, yangın veya patlama tehlikesi olan yerlerde sigara içilmesine izin verilmeyeceğini düzenlemektedir.

i. Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

Yönetmelik⁴⁹, kanserojen veya mutajen maddelerle yapılan çalışmalarda maruziyetin önlenmesi ve azaltılması için, kanserojen veya mutajen maddelere maruz kalınan veya maruz kalma ihtimali bulunan yerlere uygun ikaz levhaları ve güvenlik işaretleri ile belirlenecektir. Bu yerlerde sigara kullanılmasının ve yeme, içmenin yasak olduğunu belirten ikaz levhaları bulunacaktır (m.7).

j- Su Ürünleri Toptan Ve Perakende Satış Yerleri Yönetmeliği

Yönetmelik⁵⁰, su ürünlerinin toptan ve perakende satışının yapıldığı işyerlerinde çalışanların sigara içmelerini yasaklamaktadır (m.10).

k. Kırmızı Et ve Et Ürünleri Üretim Tesislerinin Çalışma ve Denetleme Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik

Yönetmelik⁵¹, personel, bina ve ekipman ile ilgili hususları düzenleyen ilgili maddesinde; et ve et ürünleri ile ilgili hiçbir bölümde sigara içilmeyeceğini düzenlemektedir (m.10).

⁴⁷ RG, 13.01.1983, S.17927.

⁴⁸ RG, 21.02.2004, S.25380.

⁴⁹ RG, 26.12.2003, S.25328.

⁵⁰ RG, 19.06.2002, S.24790.

⁵¹ RG, 05.01.2005, S.25691.

1. Kuluçkahane ve Damızlık Kanatlı İşletmeleri Yönetmeliği

Yönetmelik⁵², çalışma izni almış kuluçkahane ve damızlık kanatlı işletmelerinin personel, bina ve ekipman yönünden dikkat etmeleri gereken zorunlu hususları 17. maddesinde düzenlemiş ve bu işletmelerde sigara içilmesini yasaklamıştır.

2- Sigara İçme Özgürlüğünün Sözleşme İle Düzenlenmesi

İşçinin işyerinde sigara içme özgürlüğü, taraflar arasında sözleşme ile de düzenlenebilir. Sözleşme, bireysel olabileceği gibi toplu iş sözleşmesi de olabilir⁵³. Burada öncelikle belirtilmesi gereken konu, mevzuat ile getirilen ve işyerlerinde sigara içmeye ilişkin yasakların mutlak emredici nitelikte olduklarıdır. Bu nedenle yasalarda var olan sigara içme yasaklarının söz konusu olduğu durumlarda, taraflar sigara içmeye olanak tanıyamayacaklardır. Aksi halde yasa yasaklanmış olduğu halde sözleşme ile işçiye işyerinde tanınmış olan sigara içme olanağı, Borçlar Kanunu'nun 20. maddesi gereği geçersiz sayılacaktır. Buradaki hükümsüzlük kısmi hükümsüz olacaktır. Ancak geçersiz sayılan hüküm olmadan iş sözleşmesinin yapılamayacağı söz konusu ise, tüm sözleşme geçersiz sayılacaktır (BK m.20/II).

Mevzuattaki sigara içme yasakları dışındaki durumlar için taraflar işyerinde sigara içme özgürlüğünü ve sınırlarını düzenleyebilirler. Nitekim işyerinde sigara içenler ve içmeyenler arasında oluşabilecek problemlerin engellenebilmesi açısından sigara içmenin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi faydalı olacaktır. Burada sigara içme özgürlüğünün sözleşmede düzenlenmesi olanakları olarak; sigara içmenin tamamen yasaklanması, sınırlı bir şekilde izin verilmesi ve sigara içme zaman dilimlerinin belirlenmesi şeklinde olabilecektir.

İşçinin sigara içmesinin iş ilişkisinde bir problem teşkil edip etmeyeceği, öncelikle iş sözleşmesi yapma görüşmelerinde söz konusu olabilecektir. Öncelikle işveren sigara karşıtı biri değilse ve yanında çalışan işçilerin sigara içmesine karşı değilse, bu durumda işçi ile işveren arasında yapılan görüşmelerde sigara içme konusu gündeme

⁵² RG, 20.03.2007, S.26468.

⁵³ İş sözleşmesi hakkında bkz. Y. 9. HD, 28.05.1996, E.1996/3239, K.1996/11913; toplu iş sözleşmesi hakkında bkz. Y. 9. HD, 02.04.1998, E.1998/4435, K.1998/6340; 15.02.1999, E.1998/19723, K.1999/2073. Kararlar için bkz. Kazancı Bilişim. Aynı yönde Alman Hukuku için bkz. Brox, Hans: Arbeitsrecht, 10.Auflage, 1991, s.20-2; 165. İsviçre hukuku için bkz. Baumberger, s.127;138. Uygulamada, sigara içme özgürlüğünün toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesine ilişkin örnek olarak, uygulamada bazı toplu iş sözleşmelerinde işçilere sigara yardımı yapılmasının kararlaştırıldığı görülmektedir; bkz. Y. HGK, 20.06.1979, E.1979/9-1055, K.1979/856, karar için bkz. Kazancı Bilişim.

gelmez. Ancak işveren sigara içilmesine karşı olan birisi ise ve işyerinde yapılan iş işyerinde sigara içilmemesini gerektiriyorsa, o zaman işveren işe yerleştireceği işçinin sigara içip içmediğini bilmek isteyecektir. İşverenin kural olarak, iş sözleşmesinin yapılması sırasında soru sorma hakkı⁵⁴, işçinin de kendisine sorulan soruları doğru cevaplandırma yükümlülüğü bulunmaktadır⁵⁵. İşverenin soru sorma hakkı, işçiyi korumak amacıyla sınırlandırılmıştır. Bu anlamda işveren, işçiye ancak işle ilgili konularda soru sorabilecektir⁵⁶. Burada öncelikle tespit edilmesi gereken konu, işverenin iş görüşmeleri sırasında işe başvuran işçi adayına sigara içip içmediğini sorup sormayacağı ve işçinin bu soruya doğru cevap vermek zorunda olup olmadığıdır. İşverenin işçinin sigara içip içmediğine ilişkin soruyu sormasında kendine göre haklı gerekçeleri olacaktır. Her şeyden önce işveren sigara içen bir işçiyi yaptığı iş nedeni ile işe almamak isteyebilecektir. Özellikle yanıcı ve patlayıcı madde üreten bir işyerine sahip olan bir işveren, güvenlik nedeni ile sigara içen bir işçiyi işe almamak isteyebileceği gibi, gıda ve yemek üreten bir tesisin sahibi olan işverende, hijyenik nedenlerle sigara içen bir işçiyi işe almak istemeyebilecektir. Burada "sigara içmeme"den kasıt, özellikle işçinin işyerinde sigara içmemesidir. Oysa işçinin işyeri ve çalışma saatleri dışında sigara içmesi konumuz bakımından önem arz etmeyecektir.

3- İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde Sigara İçmeye İlişkin Düzenlemeler

İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde, işçiye kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere talimat verme hakkına sahip olup, işçi de bu talimata uymakla yükümlüdür⁵⁷.

⁵⁴ İşverenin soru sorma hakkı hakkında bkz. Hanau, Peter/Adomeit, Klaus: Arbeitsrecht, 12. neubearbeitete Auflage, Neuwied/Kriftel 2000, s.175 vd.; Schaub, Günter: Arbeitsrechts Handbuch, 9. überarbeitete Auflage, München 2000, s. 187 vd; Daeubler, Wolfgang: Arbeitsrecht 2, 11. vollstaendig überarbeitete Auflage, Hamburg 1998, s.91 vd. Eyrenci, Öner : "İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Sorunlar", 15.Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s.250 vd.

⁵⁵ Hofmann, Paul: "Zur Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers", ZfA 1975, s.19 vd; Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg: Arbeitsrecht, 4. Auflage, München 1992, s.134.

⁵⁶ İşverenin soru sorma hakkının sınırları için bkz. Schaub, s.187; Daeubler, Arbeitsrecht 2, s.91; Eyrenci, İşe Giriş, s.250 vd.

⁵⁷ İşverenin yönetim hakkı hakkında bkz. Çelik, s.111 vd.; işçinin talimata uyma yükümlülüğü hakkında bkz. Çelik, s.130 vd.; Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1984, s.124, Taşkent, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s.44; Centel, Tankut: İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s.139; İsviçre Hukuku için bkz. Baumberger, s.116 vd.; Alman Hukukunda işin gerekleri nedeni ile sigara içmemenin yasaklanmak zorunda olduğu durumlar dışında (örn. Gıda üretim laboratuvarlarında) işverenin sigara içme yasakları getirirken işletme kurulunun onayını alması gerektiği hakkında bkz. Zöllner, Wolfgang/ Loritz, Karl-Georg: Arbeitsrecht, 4., neubearbeitete Auflage, München 1992, s.496-497.

İşveren yönetim hakkını uygularken, burada işçiler arasında ayırım yapmama, işçilere eşit davranma yükümlülüğündedir⁵⁸. Buna göre, işveren işyerinde yasa ve sözleşmelere uygun olarak sigara içme özgürlüğü ile ilgili talimat verebilecek, işçi de bu talimatlara uyma zorunda olacaktır. Burada özellikle sigara içmenin belli dönem ve aralıklarla içilmesine izin verildiği durumlara ilişkin olarak işverenin talimatı belirleyici olacaktır. İşverenin sigara içme konusunda talimat verirken bu konuda haklı nedenlerinin olması gerekir. Zaten yasa ve sözleşme ile düzenlenen sigara içme yasakları çerçevesinde işçiler söz konusu yasaklara uymakla mükelleftirler. Bunlar dışında sigara içme yasaklarının düzenlenmediği durumlar için işverenin sigara içme yasağı getirebilmesi için haklı nedenlerinin olması gerekir. Bununla birlikte yangın tehlikesinin bulunduğu işyerlerinde, işçilerin can ve mal güvenliğini sağlanması yönünden, işveren sigara içmeyi yasaklayabilecektir⁵⁹. Ayrıca işverenin sigara içme yasaklarının düzenlenmediği durumlarda bile işçinin iş veriminin düşmesi ve pasif işçilerin sağlığını korumak amacıyla sigara içme yasağı getirebileceği kabul edilmelidir⁶⁰. İşverenin sigara içme konusundaki talimatlarında, işçinin sağlığının korunması ve işçiler arasında sigara yönünden gelebilecek tartışmaların önlenerek, işyeri barışının sağlanması ön planda olacaktır.

VIII- SİGARA İÇME YASAKLARINA AYKIRILIĞA İLİŞKİN HUKUKİ SONUÇLAR

Sigara içme yasaklarına aykırılığa ilişkin hukuki sonuçlar başlığı altında, öncelikle genel olarak hukuki sonuçlar incelenecek, daha sonra özellikle işçinin işyerinde sigara içme yasaklarına aykırı davranmasına bağlı olarak işverenin hukuki sonuç olarak sahip olduğu haklar ile işyerinde sigara içmeyen ve sigara içilmesi yasak olmasına rağmen sigara içilmesi nedeni ile zarara uğrayan işçinin hukuki sonuçlar bakımından hakları incelenecektir.

⁵⁸ İşverenin işçilere eşit davranma yükümlülüğü hakkında bkz. Çelik, s.174 vd.

⁵⁹ Bu durumda yasağın işverenin yönetim hakkına değil de, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin İş Kanunu hükümlerine (m.77) dayanacağı hakkında bkz. Çelik, s.132.

⁶⁰ Çelik, s.132; Taşkent, Yönetim Hakkı, s.94; Ekonomi I, s.125; Centel I, s.139-140; Demir, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005, s.93-94; Sevimli, K. Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Doktora Tezi, İstanbul 2006, s.228-229;. İsviçre Hukuku bakımından aynı yönde Baumberger, s.117; Alman Hukuku bakımından bkz. Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl: Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Band, 7. Auflage, Berlin/Frankfurt a. M. 1963, s.239; Hanau, Peter/ Adomeit, Klaus: Arbeitsrecht, Zehnte Auflage, Berlin 1992, s.192; Alman hukukunda işverenin sigara içmeyen işçileri sigaranın olumsuz dumanından koruma yükümlülüğünün sadece dinlenme odaları için değil de aynı zamanda çalışma yerleri için de geçerli olduğuna ilişkin olarak bkz. LAGE Hamm 26.04.1990, 618 BGB; LAGE München 2.3.1990 und 27.4.1990, Nr.4,5.

1- Genel Olarak

a- Sigara İçme Yasaklarına Aykırı Sözleşme Hükümlerinin Geçersizliği

İşçi ile işveren arasında yapılacak sözleşmede sigara içme yasaklarına ilişkin olarak aksi yönde düzenlemelere yer verilerek yasak olan yerlerde sigara içilebileceğine ilişkin düzenlemeler emredici kurallara aykırı olduğundan geçersizdir. Burada geçersizlik, sözleşmenin sadece ilgili hükümleri açısından söz konusu olacaktır (BK m.20/II).

b- İdari Para Cezası

aa- Sigara İçen İşçi Bakımından

Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, getirmiş olduğu sigara içme yasaklarına uymamaya ilişkin cezai hükümlere de 5. maddesinde yer vererek, yasağa rağmen sigara içenler hakkında 30.03.2005 tarih ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 39. maddesi hükümlerine göre cezalandırılacaklarını düzenlenmiştir. Ancak söz konusu cezanın verilebilmesi için sigara içilmesinin işyerine en yakın kolluk birimlerine şikâyet edilmesi gerekir. İdari para cezası şikâyete bağlı tutulmuştur (m.39/III).

İşçileri, Maliye ve Sağlık Bakanlıklarının Resmi Gazete'de yayımlanan tebliğine göre, belirtilen yerlerde tütün ürünü tüketenlere ilgili idari birim amirinin yetkili kıldığı kamu görevlileri tarafından idari para cezası verilecektir. Tütün ürünü tüketiminin ispatında, usulüne uygun olarak tanzim edilen tutanak veya olay raporu, varsa ihbarda bulunan, şikâyetçinin ya da diğer kişilerin beyanlarını içeren tutanak ve ispata yarar fotoğraf, video kaydı gibi görsel dokümanlar yeterli olacaktır. Kişinin ekonomik durumunun müsait olmaması ve bir ay içinde başvurması halinde idari para cezasının ilk taksitinin peşin ödenmesi koşuluyla bir yıl içinde dört eşit taksitte ödenmesi kararı da verilebilecektir. Taksitlendirme başvurusu, idari yaptırım kararının tebliğini takip eden bir ay içinde kararı veren idareye yapılacaktır. Talepler de idareler tarafından değerlendirilip, karara bağlanacaktır.

bb- İşveren Bakımından

Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 5. maddesi, bu Kanun ile getirilen tütün ürünleri içme yasaklarının uygulanması ve tedbirlerin

alınması ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen işletme sorumlularının önce yazılı olarak uyarılacağını, uyarıya rağmen verilen sürede yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere beş yüz YTL'den beş bin YTL'ye kadar idari para cezasının verileceğini düzenlemiştir. Burada da idari para cezasının verilebilmesi için öncelikle uyarı gerekmektedir. Uyarı olmadan ceza verilemeyecektir.

2- İşverenin Hakları

Burada işverenin işçinin işyerinde sigara içme yasaklarına aykırı davranmasına bağlı olarak, işverenin sahip olduğu haklar belirtilecektir.

a- İş Sözleşmesinin Feshi

İşçinin mevzuat ve/veya sözleşme düzenlemeleri ile yasa ve sözleşmeye uygun olarak işverenin talimatı ile getirilen sigara içme yasaklarına aykırı davranışı, duruma göre işçinin iş sözleşmesinin işverence feshini gerektirir. Bu durum özellikle tehlikeli, yanıcı ve patlayıcı maddelerle çalışılan işyerlerinde işçinin yasağa rağmen sigara içmesi ve işyeri güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işveren için iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih halini oluşturacaktır (İşK m.25/II-1)⁶¹. Burada işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğması için işçinin işyeri güvenliğini tehlikeye düşürmesi yeterli olup, bir zararın meydana gelmesi zorunlu değildir⁶². Hatta "Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük", maden ocaklarına kibrit ve sigara sokmayı yasaklamakta; bu yasağa aykırı davranıp, sigara içmeyip, sadece sigara ve sigarayı yakmaya müsait ateşi maden ocağına sokan işçinin iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilebileceğini düzenlemektedir⁶³. Bu durumda işçinin maden ve taş ocaklarına yanıcı madde ve sigara sokması, işin güvenliğini tehlikeye sokması için yeterli görülmüştür. Ancak işçinin iş sözleşmesinin sigara içmek nedeni ile işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürmek nedeni ile feshedilebilmesi için, işyerinin güvenliğini gerçekte tehlikeye düşürmesi aranacak, bunun tespiti içinde gerekirse bir bilirkişi ile işyerinde keşif yapılması gerekecektir⁶⁴. İşyeri güvenliğinin tehlikeye düşmediği durumlarda işverenin haklı nedenle fesih hakkı olamayacaktır.

⁶¹ Y. 9. HD, 09.04.1992, E.1991/16257, K.1992/13937; 02.11.2004, E.2004/1834, K.2004/24692, kararlar için bkz. Kazancı Bilişim.

⁶² Y. 9. HD, 09.04.1992, E.1991/16257, K.1992/13937; 02.11.2004, E.2004/1834, K.2004/24692, kararlar için bkz. Kazancı Bilişim.

⁶³ Y. 9. HD, 26.04.2001, E.2001/4065, K.2001/7215, karar için bkz. Kazancı Bilişim

⁶⁴ Y. 9. HD, 13.11.1989, E.19889/6773, K.1989/9789; 26.05.1997, E.1997/4276, K.1997/9779, kararlar için bkz. Kazancı Bilişim.

Öte yandan yangın tehlikesi olmayan işyerlerinde, işçinin sigara içmesine bağlı olarak, sigara dumanının üretilen mallara sinmesi ve söz konusu malların iade edilmesine bağlı olarak işveren bir zarar uğrayabilecektir. Bu durumda işçinin verdiği zararın otuz günlük ücreti tutarıyla ödenmeyecek derecede ise, bu durumda işveren işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının "ı" bendine dayanarak haklı nedenle feshedebilecektir.

İşçinin işyerinde sigara içmesine ilişkin mevzuat ile getirilen yasaklar dışında, sözleşme ile (iş sözleşmesi ve/veya toplu iş sözleşmesi) getirilen yasaklara uymama halinde, işveren sözleşme ile öngörülen hukuki yaptırımını uygulayabilecektir. Buna göre, sözleşmede sigara içmenin hukuki yaptırımı olarak iş sözleşmesinin feshi öngörülmüşse, işveren işçinin sigara içmesine bağlı olarak işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir⁶⁵.

İşçinin işyerinde işyeri kuralları ile getirilen sigara içme yasağına uymaması nedeni ile işten çıkarılabilmesi için, işçinin sigara içtiğinin işverence kanıtlanması gerekir. Aksi halde yalnızca soyut iddiaya dayanan ve sigara içtiği ispatlanmayan işçinin iş sözleşmesinin feshi haksız fesih sayılacaktır⁶⁶.

b- Tazminat Davaları

İşçinin işyerinde sigara içmesinin yasak olmasına rağmen ve/veya yasak olmadığı halde işçinin işyerinde sigara içmesine bağlı olarak işyerinde zarar gelmesine bağlı olarak, işverenin uğradığı maddi zararlardan işçi hukuken sorumlu olacaktır. Bu durum özellikle işyerinin yanıcı ve patlayıcı maddeler ile üretim yaptığı yerde, işçinin sigara içmesine bağlı olarak meydana gelen yangın ve patlama olaylarında meydana gelecek zararlar açısından söz konusudur. Benzer şekilde, işçinin işyerindeki üretim aşamasında sigara içmesi ve sigaradan bazı malların zarar görmesi ile sigara dumanının üretilen mallara sinmesine bağlı olarak meydana gelen zararlar da tazmine konu olabilecektir.

İşveren, işçinin işyerinde sigara içmesine bağlı olarak verdiği zararı işçiden tazmin etme yoluna gidebilecektir (İşK m.26/II). Talebin

⁶⁵ Y. 9. HD, 30.01.1995, E.1994/15644, K.1995/1235;28.05.1996, E.1996/3239, K.1996/11913; 02.04.1998, E.1998/4435, K.1998/6340; 15.02.1999, E.1998/19723, K.1999/2073, kararlar için bkz. Kazancı Bilişim.

⁶⁶ Y. 9. HD, 13.05.2004, E.2004/717, K.2004/11689, karar için bkz. Kazancı Bilişim.

dayanağı, haksız fiil olabileceği gibi (BK m.41), işçinin sözleşmeyi gereği gibi ifa etmemesinden dolayı sözleşmeye aykırılık da olabilecektir (BK m.66 vd). İşveren, işçinin sigara içtiğini, sigara içmeye bağlı olarak oluşan zararı, işçinin kastı ya da ihmali ve zarar ile işçinin sigara içmesi arasındaki illiyet bağına ispat etmek zorundadır⁶⁷. Zamanaşımı, haksız fiil hükümlerine dayanan davalarda, Borçlar Kanunu'nun 60. maddesi; borca aykırılığa dayanan davalarda Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi hükümlerine tabi olacaktır.

3- Sigara İçmeyen İşçinin Hakları

Bu başlık altında işyerinde sigara içmeyen işçinin işyerinde sigara içilmesinin yasak olmasına rağmen sigara içilmesine bağlı olarak işverene ve sigara içen işçiye karşı yöneltebileceği hukuki sonuçlar ayrı ayrı irdelenecektir:

a- İşverene Karşı

İşveren işçinin korunmasına yönelik olarak işyerinde gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşyerinde sigara içmeye bağlı olarak işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlık ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike bulunması durumunda; işçi, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu"na başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecektir. Kurul, aynı gün acil olarak toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, işçiye yazılı olarak bildirilir (İŞK. m.83/I). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun bulunmadığı işyerlerinde, talep, işveren ve işveren vekiline yapılır. İşçi, tespit yapılmasını ve durumun kendisine yazı ile bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili buna yazılı olarak cevap vermek zorundadır (m.83/II). Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde, işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir (m.83/III). İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içindeki ücret ve diğer hakları saklıdır (m.83/IV).

Kurulun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirlerin işverence alınmaması durumunda, işçi, altı işgünü içinde, İş Kanunu'nun 24. maddesinin I. bendine dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilir (m.83/V). Yasanın ilgili düzenlemeleri karşısında belirtilen durumlarda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının ve iş

⁶⁷ İşçinin özellikle yanma ve patlama riski nedeniyle sigara içmesinin yasak olduğu bölgede bilerek sigara içmesi işçinin kastını oluşturacaktır.

sözleşmesini feshetme hakkının var olabilmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun bu yönde bir kararının olması gerekir. İşçi haklı da olsa, kurul kararını almadan iş sözleşmesini feshederse, bu fesih haksız fesih sayılacaktır⁶⁸.

Öte yandan işyerinde sigara içilmesi yasak olduğu halde sigara içmeye izin veren işveren de burada kusurlu olduğu için sigaradan rahatsız olan işçi, aynı zamanda işverene karşı da zararın tazmini davasını açabilecektir. İşçinin işverene karşı açacağı tazminat davasının hukuki dayanağı işverenin işçiyi koruma borcuna aykırılıktan kaynaklanan sözleşmeye aykırılığa dayanabileceği gibi, haksız fiil hükümlerine de dayanabilecektir⁶⁹.

b- Sigara İçen İşçiye Karşı

İşyerinde sigara içilmesi, duruma göre, sigara içmeyen işçi ile sigara içen işçi arasında da hukuki sorunların ortaya çıkmasına yol açabilir. Burada sigara içmeyen işçinin sigara içilmesine bağlı olarak, haksız fiil hükümleri çerçevesinde sigara içen kişiye karşı dava açma hakkı söz konusudur. Açılan davada, sigara içmeyen işçi, işyerinde sigara içilmesi nedeniyle sağlığının bozulması sonucu meydana gelen zararları, özellikle parça başı ücretle çalışmasına bağlı olarak iş verimindeki düşüklük dolayısıyla uğrayacağı ücret kaybına ilişkin zararları ile sigara içilmesi dolayısıyla hastalanıp işe gelememesi nedeni ile oluşan zararlarını talep edebileceği gibi⁷⁰; psikolojik anlamda zarar görmesine bağlı olarak manevi zararlarının tazmininde talep edebilecektir⁷¹. Bu durumlarda, davacı işçinin kişilik haklarına saldırı

⁶⁸ Ekmekçi, Ömer: "4857 sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen "Yeni İş Yasası" Seminer yayını, İstanbul 2002, s.192. Ancak doktrinde işçinin iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle iş sözleşmesini feshedebilmesi için mutlaka 83. maddede yer alan prosedürü işletmesine gerek olmadığı, 24. maddenin II. bendinin (f) fıkrasındaki "çalışma şartları uygulanmazsa" hükmünün bu olanağı sağladığı görüşü için bkz. Süzek, Sarper: İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005, s.695 vd.; Akın,Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliği", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasıca Düzenlenen "III. Yılında İş Yasası" Semineri yayını, İstanbul 2005, s.323-324.

⁶⁹ İsviçre Hukuku bakımından aynı yönde bkz. Baumberger, s.155.

⁷⁰ Burada sigara içilmesinden etkilenme ile zarar görme arasında bir ayırım yapılabilir. Etkilenme zarar görmeden önceki basamaktır. Etkilenme, sigara dumanının dinlenme odasına veya kişiye ait dolaba dolması ile oluşur. Etkilenmede kişi sigara dumanının kokusundan rahatsız olur, duman kokusu elbiseleri ve saçına siner; hatta geçici öksürme krizi, gözlerde kullanılan kontak lenslerin dumanı kaldıramaması, kısa süreli mide bulanması gibi şekillerde de olabilir. Her ihtimalde dumana maruz kalan işçinin yaşam kalitesi ve çalışma istemini etkileyen bir durum ortaya çıkar. Zarar görme ise, etkilenmenin bir ileri aşaması olup, kişinin sağlığının bozulmasını ifade eder.

⁷¹ İsviçre Hukuku bakımından aynı yönde bkz. Baumberger, s.156.

sebebiyle uğradığı maddi zararın tazmini için, hukuka aykırı saldırı, maddi zarar, saldırıyla zarar arasında uygun illiyet bağı ile failin kusuru veya kusursuz sorumluluk halinin bulunması aranacaktır⁷². Zamanaşımı, haksız fiil hükümlerine dayanan davalarda, Borçlar Kanunu'nun 60. maddesindeki sürelerle tabi olacaktır.

Öte yandan işyerinde sigara içilmesinin yasak olmasına rağmen işçinin işyerinde sigara içmesi durumlarında, bu durumdan rahatsız olan sigara içmeyen işçi, haksız fiil olarak sigara içmenin devam etmesi durumunda, işyerinde sigara içilmesinin durdurulması veya engellenmesi şeklinde bir karar alınmasını da talep edebilecektir (MK m.24/I, m.25/I)⁷³. Çünkü günümüzde pasif sigara içmenin zararları tıbben kesin olarak ispatlanmıştır.

SONUÇ YERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Yakın bir zamanda sigara içmeye ilişkin yasakları düzenleyen yasal düzenlemelerin yürürlüğe girmesi ile sigara içme konusu toplumda çok güncel bir konu haline gelmiştir. İşyerinde sigara içilmesi daha çok genel anlamda sigara içmenin sosyal ve sağlık boyutları ile incelenmekte; konunun iş hukuku boyutu ihmal edilmektedir. Ayrıca işyerinde sigara içmeye ilişkin mahkeme kararlarının azlığı ve hatta mevcut az sayıdaki kararın değerlendirilmesine yönelik çalışmaların sayıca yetersizliği de dikkat çekmektedir.

Sigara, tütün ürünü olarak tanımlanmakta ve sigara içmek tütünün yakılarak dumanın insan tarafından içine çekilmesi ile tüketilmesi şeklinde nitelendirilmektedir. Bu anlamda tütünün sağlık bakımından hem sigara içen kişiye hem de sigara kullanmayıp sigarayı pasif konumda içmek durumunda kalan kişiye ciddi zararları bulunmaktadır.

Sigara içmek, her ne kadar Anayasada direkt olarak düzenlenmemişse de, Anayasamız temel hak ve özgürlükleri sınırlı olarak saymamış, bu özgürlüklerin daha da genişletilebileceğini düzenlemiştir. Doğal hukuk anlayışına da uygun olarak Anayasamızın bu düzenlemesi çerçevesinde sigara içmenin kişisel özgürlükler

⁷² Oğuzman, M. Kemal/Seliçi, Özer/Oktay, Saibe: Kişiler Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 7. Baskı, İstanbul 2002, s.155; Zevkililer, Aydın/Acabey, Beşir/Gökyayla, Emre: Medeni Hukuk (Giriş-Başlangıç Hükümleri, Aile Hukuku), Ankara 1997, s.503.

⁷³ Türk Medeni Kanunu, Kanun No.4721, 22.11.2001 Tarih, RG.8.12.2001, S.24607.

Kamu-İş; C:10, S:3/2009

kapsamında bir özgürlük olarak kabul edilmesi mümkündür. Söz konusu özgürlük anayasada düzenlenen genel sınırlama sebepleri ve öteki hak ve özgürlüklerin korunması amaçlı olarak sınırlanabilecektir.

İşyerinde işçinin sigara içmesine bağlı olarak, işyerinde sigara içen işçi ile işveren; sigara içen işçi ile sigara içmeyen diğer işçiler ve sigara içmeyen işçi ile işveren arasında birtakım hukuki sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Öncelikle işçinin sigara içmesine bağlı olarak, işçinin veriminde ve yaptığı işin kalitesinde bir düşüklük olmakta, ayrıca işçinin sigara içmeye bağlı olarak hastalanması ve işe devamsızlığına neden olmakta, buna bağlı olarak da işveren de ekonomik anlamda etkilenmektedir. Bu nedenle işverenin işyerinde sigara içilmesini düzenlemeye ilişkin bir hukuki yararı vardır.

Öte yandan işyerinde sigara içilmesinden özellikle sigara içmeyen işçiler rahatsız olacaktır. Bu etkilenme, direkt sağlık etkisi olabileceği gibi sigara dumanının elbise dolapları içerisindeki giysilere sinmesi gibi dolaylı da olabilecektir. Bu rahatsızlıkları duyan sigara içmeyen bir işçi, işverenden sağlık ve güvenliğinin korunmasını isteyerek, sigara içmenin işyerinde düzenlenmesini ve kendisinin korunmasını talep edebileceği gibi, sigara içen işçiden de kendisinin bu yolla rahatsız edilmemesini talep edebilecektir. İşverenin gerekli önlemleri almaması durumunda, işçi, duruma göre iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yoluna gidebilecektir. Benzer şekilde uğradığı maddi ve manevi zararları hem işveren hem de sigara içen işçiden talep edebilecektir.

Mevzuatımızda sigara içmeye ilişkin çeşitli yasaklara yer verilmiştir. Söz konusu yasaklar ile ilgili düzenlemeler incelendiğinde, söz konusu düzenlemelerin mutlak emredici nitelikte düzenlemeler oldukları tespit edilmektedir. Bu nedenle söz konusu yasaklara ilişkin ayrık hükümlere taraflar arasında yapılacak olan sözleşmelerde -iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi- yer verilemeyecektir. Aksi halde söz konusu hükümler geçersiz sayılacaktır.

Mevzuattaki sigara içme yasaklarına ilişkin mutlak emredici nitelikteki düzenlemeler dışındaki durumlar için, taraflar, yapacakları iş sözleşmesinde işyerinde sigara içme konusunu serbestçe kararlaştırabileceklerdir. Bu anlamda öncelikle iş sözleşmesi yapma ön görüşmelerinde, kanaatimizce işveren haklı durumların varlığında işçiye sigara içme konusunu sorabilecek ve işçi söz konusu soruya

doğru cevap vermekle mükellef olacaktır. Aksi durumda işçinin sigara içme konusundaki yalan cevabına bağlı olarak işveren iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Sigara içme yasaklarına uymayan işçi bakımından işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Bu durum öncelikle tehlikeli ve yanıcı maddelerin üretildiği işyerlerindeki çalışan işçiler açısından geçerli olacaktır. Burada işçinin işyerini tehlikeye sokmuş olması, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için yeterli bir nedendir. Hatta maden ve taş ocağı gibi işletmelerde, işçinin maden ocağına sigara ve kibrit sokmasının bile “işin güvenliğini tehlikeye sokma” için yeterli olduğu kabul edilmektedir. Ancak diğer işyerlerinde işçinin sigara içmeye bağlı olarak iş sözleşmesinin feshi için, işçinin sigara içmeye bağlı olarak işyerinde üretilen mallara 30 günlük ücreti tutarında bir miktar ile ödeyemeyeceği bir zarara neden olması gerekecektir. Benzer şekilde sigara içme yasakları ile ilgili olarak sözleşme ile getirilen yasaklara ilişkin yaptırımlar da geçerli olacaktır.

İşyerinde sigara içmeyip de, işyerinde sigara içen işçilerin varlığından rahatsız olan işçi, özellikle tehlikeli ve patlayıcı maddelerin üretildiği işyerlerinde çalışması durumunda, acil olarak önlem alınmasını isteyecek, alınmaması durumunda çalışmama yoluna gidecek ve 6 iş günü içerisinde önlem alınmamasına bağlı olarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Benzer şekilde sigara içmeyen işçi, sigara içen işçiden sigara içmemesini ve sigara içmeye bağlı olarak kendisinde meydana gelen zararları tazmin etmesini isteyebilecektir. Söz konusu olabilecek zararlar, işçinin çalışmamasına bağlı olarak ücret kaybı, sağlık masrafları gibi maddi nitelikte olabileceği gibi sigara içmeden etkilenmeye bağlı olarak manevi nitelikte de olabilecektir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Kitap ve Makaleler

- Akın**, İlhan : Temel Hak ve Özgürlükler, Genişletilmiş Üçüncü Bası, İÜHF yay., İstanbul 1971.
- Akın**, Levent : “İş Sağlığı ve Güvenliği”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasıca Düzenlenen “III. Yılında İş Yasası” Semineri yayını, İstanbul 2005, s.323-324.
- Antalya**, O. Gökhan: “Türk Hukukunda Sendika Özgürlüğü”, Yargıtay Dergisi, S.1-4, 1981, s.400.
- Brox**, Hans: Arbeitsrecht, 10.Auflage, 1991.
- Centel**, Tankut : İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994.
- Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul 2008.
- Daeubler**, Wolfgang: Arbeitsrecht 2, 11. vollstaendig überarbeitete Auflage, Hamburg 1998.
- Demir**, Fevzi : İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005.
- Donnelly**, Jack : İnsan Hakları, (Çev. Mustafa Erdoğan-Levent Korkut), Ankara 1995.
- Dreier**, Horst : Grundgesetz Kommentar, Band I, 2. Auflage, Tübingen 2004.
- Ekmekçi**, Ömer: “4857 sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen “Yeni İş Yasası” Seminer yayını, İstanbul 2002, s.192 vd.
- Ekonomi**, Münir : İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1984.
- Eren**, Fikret: “Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı”, AÜHFD 1974, C.XXXI, S.1-4, s.252.
- Eyrenci**, Öner : “İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Sorunlar”, 15.Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s.250 vd.
- Eyrenci**, Öner : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984.
- Gamillscheg**, Franz : Kollektives Arbeitsrecht, München 1997.

Gözler, Kemal : “Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları”, Ankara Barosu dergisi, Yıl.47, S.1, Ocak 1990, s.31-67.

Gözübüyük, A. Şeref: Anayasa Hukuku, Ankara 1986.

Haberlik, Heike : Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer, Diss., Wien 2002.

Hanau, Peter/ Adomeit, Klaus: Arbeitsrecht, Zehnte Auflage, Berlin 1992.

Hanau, Peter/Adomeit, Klaus: Arbeitsrecht, 12. neubearbeitete Auflage, Neuwied/Kriftel 2000.

Hirsch, E. : “Anayasanın Özel Hukuk Kurallarına Etkileri”, Türkiye Barolar Birliğinin Düzenlediği Birinci Türk Hukuk Kongresine Sunulan Tebliğ, Ankara 1971, s.12 vd.

Hofmann, Paul : “Zur Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers”, ZfA 1975, s.19 vd.

Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl: Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Band, 7. Auflage, Berlin/Frankfurt a. M. 1963.

Kaboğlu, İbrahim: Kolektif Özgürlükler, Diyarbakır 1989.

Kristein, M.M.: “How much can business expect to profit from smoking cessation?”, Prev Medizien 1993, 12, s.358-381.

Maunz, Theoder/Dürig, Günther : Grundgesetz, Kommentar, München 1998.

Müller, Jörg Paul: Grundrechte in der Schweiz, 3. Auflage, Bern 1999.

Oğuzman, M. Kemal/Seliçi, Özer/Oktay, Saibe: Kişiler Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 7. Baskı, İstanbul 2002.

Pekin, Faruk: Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar, İstanbul 1985.

Rehbinder, Manfred: Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. neubearbeitete Auflage, Bern 2002.

Rhinow, Renè : Die Bundesverfassung 2000, Basel, Genf, München 2000.

Schaub, Günter : Arbeitsrechts Handbuch, 9. überarbeitete Auflage, München 2000.

Sevimli, K. Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Doktora Tezi, İstanbul 2006.

Stocker, Werner : “Hat der Nichtraucher überhaupt Rechte”, BJM, Nr.4, 1980, s.173.

Süzek, Sarper : İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005.

Kamu-İş; C:10, S:3/2009

Taşkent, Savaş : İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981.

Tunaya, Tarık Zafer: Siyasal Kurumlar ve Anayasa Hukuku, 5. Bası, İstanbul 1982.

Tuncay, A. Can : İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul 1975.

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999.

Witta, A./Gutzwiller, F./Largiader, F./Frick, T.: “Zur Problematik des Passivrauchens am Arbeitsplatz: eine Umfrage am Universitaetsspital Zürich”, Schweiz Med Wochenschrift 1997, 127, s.95-101.

Zevkliler, Aydın/Acabey, Beşir/Gökyayla, Emre: Medeni Hukuk (Giriş-Başlangıç Hükümleri, Aile Hukuku), Ankara 1997.

Zirpel, Rolf Rüdiger: Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie im französischem Recht, Köln 1969.

Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg: Arbeitsrecht, 4. Auflage, München 1992.

İnternet ve Diğer Kaynaklar

<http://www.tdk.org.tr>, 27.10.2008.

<http://data.euro.who.int/Default.aspx?TabID=2444>, 27.10.2008.

<http://sigara.uzerine.com/index.jsp?objid=58>, 27.10.2008.

<http://data.euro.who.int/Default.aspx?TabID=2444>, 27.10.2008.

<http://www.radikal.com.tr/Default.aspx?aType=Detay&ArticleID=887712&Date=10.07.2008&CategoryID=79>, 27.10.2008.

<http://www.arkitera.com/g71-sigara-yasagi.html?year=&aID=920>, 27.10.2008.

<http://data.euro.who.int>, 27.10.2008.

<http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sigara/sigara.asp>, 27.10.2008.

<http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sigara/sigara.asp>, 27.10.2008.

Baumberger, Roger: Rauchen am Arbeitsplatz, Bern 2002.

<http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sigara/sigara.asp>, 27.10.2008.

<http://data.euro.who.int>, 27.10.2008.

<http://www.radikal.com.tr/Default.aspx?aType=Detay&ArticleID=887712&Date=10.07.2008&CategoryID=79>

<http://www.resetsym.com/haber/page/2/>

<http://www.kibrisgazetesi.com/index.php/cat//col/88/art/5019>

<http://www.resetsym.com/haber/page/2/>

www.kazanci.com

BGE 111 II, 245-253 f= JAR 1986, s.235.

LAGE Hamm 26.04.1990, 618 BGB.

LAGE München 2.3.1990 und 27.4.1990, Nr.4,5.