



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI**

**4857 SAYILI İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN SAĞLIK SEBEBİYLE İŞ
SÖZLEŞMESİNİ FESHİ VE FESHİN SONUÇLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜLNİHAL GÖZTEPE

DANIŞMAN: DR. ÖĞR. ÜYESİ YAKUP KORKMAZ

**YALOVA
EKİM 2024**



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

4857 SAYILI İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN SAĞLIK SEBEBİYLE İŞ
SÖZLEŞMESİNİ FESHİ VE FESHİN SONUÇLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜLNIHAL GÖZTEPE
218104018

DANIŞMAN: DR. ÖĞR. ÜYESİ YAKUP KORKMAZ

YALOVA
EKİM 2024

ETİK BEYAN

“4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İşverenin Sağlık Sebebiyle İş Sözleşmesini Feshi Ve Feshin Sonuçları” başlıklı bu tez çalışmamı Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığımı, tez içinde sunduğum verilere, bilgilere ve dokümanlara akademik ve etik kurallar çerçevesinde ulaştığımı, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun bir biçimde sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin saptanması halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

İmza

Gülnihal GÖZTEPE



ÖNSÖZ

Bu çalışmada, işçinin sağlık sorunları sebebiyle, iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesinin şartları ve sonuçları İş Kanunu çerçevesinde ele alınmıştır. Öğretide çoğunlukla iş sözleşmesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık sebebiyle feshine ilişkin çalışmalar bulunurken sağlık sebebiyle iş sözleşmesinin feshi ile ilgili çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Özellikle işverenin sağlık sebebine dayanarak iş sözleşmesini sona erdirmesi konusu üzerine yapılan çalışmaların azlığı dikkate alınıp, uygulamada ortaya çıkan sorunları da göz önünde bulundurularak konu ile ilgili doktrindeki eksikliği gidermek ve uygulayıcılara yardımcı olmak amacıyla bu çalışma hazırlanmıştır.

Öncelikle yüksek lisans eğitimim boyunca bana yardımcı olan, akademik anlamda her zaman destekçim olan, bu kaygılı dönemi atlatma sürecimde yanımda olan sayın danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Yakup KORKMAZ'a teşekkür ederim.

Akabinde her zaman yanımda olan, benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve bugünlere gelmemde emeği büyük olan annem Semra MÜNİS'e teşekkür ederim.

Ekim – 2024

Gülnihal GÖZTEPE

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	i
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, UNSURLARI VE SONA ERME HALLERİ

1. İŞ SÖZLEMESİ KAVRAMI	3
1.1. İş Sözleşmesi.....	3
1.2. Unsurları	4
1.2.1. İş görme	4
1.2.2. Ücret	6
1.2.3. Bağımlılık	8
2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME HALLERİ	9
2.1. Fesih Dışındaki Sona Erme Halleri	9
2.1.1. Genel olarak.....	9
2.1.2. Ölüm	9
2.1.3. Anlaşılan sürenin dolması	11
2.1.4. Tarafların anlaşması (İkale sözleşmesi)	12
2.2. İş Sözleşmesinin Feshi.....	13
2.2.1. Fesih kavramı	13
2.2.2. İş sözleşmesinin geçerli sebeple feshi	15
2.2.2.1. İş güvencesi kavramı ve geçerli fesih usulü	15
2.2.2.2. Feshin geçersiz olması	18
2.2.2.3. Feshin kötüniyetli olması.....	20
2.2.3. İş sözleşmesinin haklı sebeple feshi	22
2.2.3.1. Haklı sebeple fesih usulü.....	22
2.2.3.2. İş sözleşmesinin feshinin haksız olması	25
2.2.3.3. Sağlık sebebiyle haklı fesihte işçinin savunmasının alınması hususu.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN SAĞLIK SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHİ

1. SAĞLIK, HASTALIK, İŞ GÖREMEZLİK VE ENGELLİLİK KAVRAMLARI.....	28
1.1. Sağlık ve Hastalık	28
1.2. İş Göremezlik.....	32
1.3. Engellilik, Sakatlık ve Özürlülük.....	34
1.4. Hastalığın İspatı	35
2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE SAĞLIK SEBEBİYLE GEÇERLİ FESHİ.....	36
2.1. Genel Olarak İşverenin Geçerli Feshi.....	36
2.2. İşçinin Yetersizliği Sebebi İle İş Sözleşmesini Geçerli Feshi	37

2.2.1. İşçinin uzun süre hasta olması	40
2.2.2. İşçinin sık sık rapor alması	42
2.2.3. İşçinin yaşlılığı ve emekliliği	44
3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE SAĞLIK SEBEBİYLE HAKLI FESHİ	45
3.1. İşçinin Hastalanması Veya Engelli Hale Gelmesi	47
3.1.1. İşçinin kastı, derli toplu olmayan yaşayışı, içkiye olan düşkünlüğü sebebiyle hastalanması veya engelli hale gelmesi	47
3.1.2. İşçinin kusuru olmadan hastalanması veya engelli hale gelmesi	52
3.2. İşçinin Gebeliği, Doğum Yapması.....	57
3.3. İşçinin Tedavi Edilemeyecek Şekilde Hastalanması	59
4. İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARINI İHLALİ.....	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN SONUÇLARI

1. GENEL OLARAK	63
2. ÇALIŞMA BELGESİNİN VERİLMESİ	67
3.İBRANAME VERİLMESİ	68
4. BORÇLARIN MUACCEL HALE GELMESİ	70
5. GERİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	70
6. KIDEM TAZMİNATI.....	71
7. İHBAR TAZMİNATI	75
SONUÇ.....	76
KAYNAKLAR.....	78
ÖZGEÇMİŞ.....	85

KISALTMALAR

Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
E.	: Esas
ERÜHFD	: Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
ET.	: Erişim Tarihi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HD.	: Hukuk Dairesi
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
KT.	: Karar Tarihi
m.	: Madde
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
T.	: Tarih
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
vb.	: ve benzeri
Y.	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu

4857 SAYILI İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN SAĞLIK SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHİ VE FESHİN SONUÇLARI

ÖZET

Bu tez, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde işverenin sağlık sebepleriyle iş sözleşmesini feshetme hakkını ve bu fesih işleminin sonuçlarını ele almaktadır. Çalışma kapsamında, işverenin sağlık gerekçesiyle iş sözleşmesini feshedebilmesi için gerekli koşullar, işverenin yükümlülükleri ve bu süreçte işçinin sahip olduğu haklar ayrıntılı olarak incelenmiştir. Ayrıca, sağlık sebeplerine dayalı fesihlerin Yargıtay tarafından nasıl değerlendirildiği ve bu fesihlerin iş güvencesi hükümleri kapsamında nasıl ele alındığına dair içtihatlar analiz edilmiştir. İşveren, işçiden kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesinden beklediği faydayı sağlayamadığı durumlarda, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca iş sözleşmesini geçerli veya haklı sebeple sona erdirebilir. İşçinin sağlık durumu nedeniyle iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirememesi, işverenin sözleşmeden beklediği yararın gerçekleşmediği anlamına gelir. Bu durumda, işverenin iş sözleşmesine bağlı kalmaya zorlanamayacağı kabul edilmektedir. İşverenin iş sözleşmesini feshetme hakkı, işçinin iş görme borcunu ifa edememesine dayanmaktadır. İşveren, işçinin sağlığı sebebiyle iş görme borcunu yerine getirememesi halinde somut olayın özelliklerine göre geçerli veya haklı sebeple fesih yoluyla iş sözleşmesini sona erdirme hakkına sahiptir. Kanun koyucu, geçerli fesih sebebi olan işçinin yetersizliği sebebinin ne şekilde değerlendirilmesi gerektiğine dair kesin bir düzenleme getirmemiştir. Bu konu, Kanun'un gerekçesi ve Yargıtay içtihatları ile şekillenmiştir. Bu çalışmada, işverenin hangi durumlarda işçinin sağlık durumu sebebiyle iş sözleşmesini geçerli veya haklı sebeple sona erdirebileceği ayrıntılı olarak incelenmiştir. Çalışmada, işverenin fesih hakkını kullanırken sağlık raporları, iş güvencesi, tazminat hakları gibi hukuki unsurların nasıl dikkate alınması gerektiğini belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, İşçi, İşveren, İş Sözleşmesi, Haklı Sebeple Fesih, Geçerli Fesih

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS DUE TO HEALTH REASONS BY THE EMPLOYER AND THE CONSEQUENCES OF TERMINATION UNDER THE LAW NO. 4857

ABSTRACT

This thesis examines the employer's right to terminate an employment contract due to health reasons under the framework of the Turkish Labor Law No. 4857, as well as the consequences of such termination. The study details the conditions required for an employer to terminate an employment contract based on health-related reasons, the employer's obligations, and the rights of the employee during this process. Additionally, the case law of the Court of Cassation regarding terminations based on health reasons and how these terminations are addressed under the job security provisions are analyzed. In cases where the employer cannot obtain the expected benefit from the employment contract due to reasons related to the employee, the employer may terminate the employment contract with a valid or just cause in accordance with the Turkish Labor Law No. 4857. If the employee is unable to fulfill their obligation to work due to health reasons, it means that the employer is not receiving the anticipated benefit from the contract. In such cases, it is accepted that the employer cannot be forced to remain bound by the contract. The employer's right to terminate the contract is based on the employee's inability to fulfill their obligation to work. If the employee is unable to perform their work obligation due to health issues, the employer has the right to terminate the employment contract with valid or just cause, depending on the specific circumstances of the case. The legislator has not established a definitive regulation on how the employee's inadequacy, which constitutes a valid reason for termination, should be evaluated. This issue has been shaped by the rationale of the Law and the case law of the Court of Cassation. In this study, the circumstances under which an employer can terminate an employment contract due to the employee's health condition, either with a valid or just cause, are examined in detail. In the study, it is emphasized how legal elements such as medical reports, job security, and compensation rights should be taken into consideration when the employer exercises the right to terminate the employment contract.

Keywords: Health, Worker, Employer, Employment Contract, Termination with Just Cause, Termination with Valid Cause

GİRİŞ

İş hukukunun temel yapı taşı işçi, işveren ve bu iki taraf arasında yapılan iş sözleşmesi oluşturmaktadır. İşçi ve işveren, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun emredici hükümlerine aykırılık oluşturmaksızın, sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde iş sözleşmesi yapabilirler. Ancak taraflar, bu sözleşmeyle süresiz olarak bağlı kalmak zorunda değildir ve belirli koşulların oluşması halinde iş sözleşmesini feshedebilirler. İşverenin sağlık sebeplerine dayanarak feshi, haklı sebeple feshi ve işçinin yetersizliği sebebiyle geçerli sebeple feshi olmak üzere iki başlık altında değerlendirilmektedir.

İş sözleşmesinin kurulması ve devamı sırasında işçinin sağlığının, yapacağı iş için uygun olup olmadığı önemli bir faktördür. İşçi, iş sözleşmesinin kurulması anında sağlıklı olabilir, ancak ilerleyen dönemlerde hastalanması, engelli duruma gelmesi mümkündür. Eğer işçinin sağlığı, iş sözleşmesinde belirtilen işi yapmaya elverişli değilse, taraflar iş sözleşmesini sürdürmeye zorlanamaz. Böyle bir durumda, işçi veya işveren iş sözleşmesini feshetme imkanına sahip olabilir.

İş Kanunu ile iş sözleşmelerinin geçerli nedenle feshi için işverenin, işçinin yetersizliğine, davranışlarına ya da işyeri gereklerine dayanması gerektiği düzenlenmiştir. İşveren, işçinin sağlığının iş sözleşmesini devam ettirmeye uygun olmadığını gerekçe göstererek sözleşmeyi geçerli sebeple feshedebilir. Bunun yanı sıra, derhal fesih yetkisi tanıyan koşullar oluşmuşsa, işveren ihbar süresi vermeden iş sözleşmesini sağlık sebepleriyle sona erdirebilir.

Çalışmada, işverenin sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini gerek geçerli, gerekse haklı sebeple nasıl feshedebileceği incelenecektir. Bu bağlamda, iş sözleşmesinin kurulması ve sona ermesi kavramlarına değinilecek; işverenin fesih hakkını hangi şartlar altında kullanabileceği tartışılacaktır.

Bu çalışma, 4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde işverenin sağlık sebepleriyle iş sözleşmesini feshetme süreçlerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Öğretide genellikle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi üzerine durulurken, bu çalışmanın odak noktası, işverenin sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi olacaktır. Çalışmada, iş sözleşmesinin fesih süreçleri, işçinin sağlığı ile ilgili yetersizliklerin iş hukuku bağlamında nasıl ele alındığı, Yargıtay kararları ve doktrindeki yaklaşımlar ile desteklenerek incelenecektir.

Çalışmanın ilk bölümünde, iş sözleşmesinin kurulması ve sona ermesi kavramları ele alınacaktır. İkinci bölümde ise sağlık, hastalık, engellilik ve iş göremezlik kavramları açıklanarak, bu kavramların iş sözleşmesine etkileri değerlendirilecektir. İş sözleşmesinin sağlık sebeplerine dayalı feshi, öğretideki görüşler ve Yargıtay kararları ışığında incelenecek, işverenin bu süreçlerdeki hakları ve yükümlülükleri detaylandırılacaktır. Son bölümde ise iş sözleşmesinin feshinin sonuçları değerlendirilecektir.

Sonuç olarak, bu çalışma, işverenin sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini feshetmesinin hukuki zeminini ve sonuçlarını ayrıntılı bir şekilde analiz etmeyi hedeflemektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, UNSURLARI VE SONA ERME HALLERİ

1. İŞ SÖZLEMESİ KAVRAMI

1.1. İş Sözleşmesi

Sözleşmeler, tarafların karşılıklı olarak birbirlerine uygun irade beyanlarını açıklamaları ile oluşan hukuki işlemlerdir.¹ Sözleşmenin tarafları, yeni bir borç ilişkisi tesis etmeyi, var olan borç ilişkisini değiştirmeyi veya bu ilişkiyi sona erdirmeyi sözleşmeler yoluyla kararlaştırabilirler. Sözleşmeler, her iki tarafa da borç yükleyebileceği gibi, sadece taraflardan birine de borç yükleyebilir.² İş sözleşmelerinde ise işçinin, işverenin talimatları doğrultusunda çalışması ve işverenin de bu çalışma karşılığında işçiye ücret ödemesi üzerine anlaşılır.³ İş sözleşmeleri işçiye de işverene de borç yüklemektedir.

İşçi ve işverenin aralarındaki iş ilişkisini düzenleyen sözleşmeler, genel olarak 4857 sayılı İş Kanunu (İş K.) ile Türk Borçlar Kanunu'nda⁴ düzenlenmektedir. İş K. m.8 ile iş sözleşmesi, işçinin iş görme yükümlülüğünü üstlendiği işverenin ise işin karşılığında ücret ödeme taahhüdünde bulunduğu sözleşme olarak tanımlanmıştır. Borçlar Kanununda ise iş sözleşmesini "hizmet sözleşmesi" adı altında düzenlemiş olup, bu sözleşmeyi işçinin bağımlı bir şekilde belirli ya da belirsiz bir süreyle iş görmeyi taahhüt ettiği, işverenin zamana ya da yapılan işe göre işçiye ücret ödemeyi kabul ettiği anlaşma olarak tanımlamıştır.⁵ Bu kanuni tanımlar birbirine paraleldir. İş Kanunu ve Borçlar Kanunundaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi, iş sözleşmelerinin üç ana unsuru vardır: İşçinin iş yapmayı üstlenmesi, işverenin bu işin

¹ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016, s.42.

² Fikret Eren, 6098 Sayılı Türk borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s.199-211.

³ Ünal Narmanhoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, s.167.

⁴ RG. 04.02.2011T., 27836S.

⁵ Cevdet Yavuz, Borçlar Hukuku Dersleri(Özel Hükümler), Beta Yayınları, 15.Baskı, İstanbul, 2018, s.467; Arzu Ertürk Arslan, "Yeni Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına ve Tarafların Borçlarına İlişkin Esasları" 6098 Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu (3-4 Haziran, 2011), Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, İstanbul, 2012, s. 532.

karşılığı olarak işçiye ücret ödemesi ve sözleşme konusu işin işçi tarafından işverene bağımlı olarak yapılması.⁶

İş sözleşmeleri, bireysel iş ilişkilerinin temelini oluşturur ve taraflar arasında kararlaştırılan iş ilişkisinde uygulanacak kuralların belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Taraflar, iş sözleşmesi ile kanunun emredici hükümlerini göz önünde bulundurarak, işçiye ödenecek ücret, çalışma süresi, izin hakları ve vardiya düzeni gibi konularda kendilerini bağlayıcı hükümler oluşturabilirler.⁷

1.2. Unsurları

İş Kanunu m.8 ile iş sözleşmesi, işçinin bağımlı bir şekilde iş görme yükümlülüğünü üstlenmesi, işverenin yapılan işin karşılığında işçiye ücret ödemeyi taahhüt etmesi ile oluşan anlaşma tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, bir iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için üç temel unsurun aynı anda bulunması gerekmektedir. Bunlar iş görme, ücret ve bağımlılıktır. İş sözleşmesinin geçerliliğinden bahsedebilmek için, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarının tamamının mevcut olması, bu unsurlarda bir eksikliğin bulunmaması şarttır.⁸

1.2.1. İş görme

İş sözleşmesinin mevcudiyetinden söz edebilmek için, öncelikli olarak işçinin iş görme yükümlülüğünün olması gerekmektedir. İşçi, iş sözleşmesi çerçevesinde işverene iş görme yükümlülüğünü üstlenen gerçek kişidir; tüzel kişiler işçi olarak kabul edilemez.

İş görme unsuru, işçinin iş sözleşmesine göre yapmayı taahhüt ettiği işi gerçekleştirmesi anlamına gelir. Tarafların yapımı konusunda anlaştığı iş, iktisadi olarak iş sayılabilecek,

⁶ Nurgül Kutbay, İş Sözleşmesinin Devri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s.46.

⁷ Havva Yakar Ağmaz, Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Yüksek Lisans Tezi, 2019, s.7; Narmanlioğlu, s. 163-164; Sarper Süzek, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2020, s.233 Nurgül Kutbay, İş Sözleşmesinin Devri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s.46

⁸ Süzek, s.223; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s.149; Şeyda Gülnar, Yalçın Görmez, İş Sözleşmesinin Unsurları, Özellikleri, Doğan Borçlar Ve Sona Ermesi, Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, 2023, s.120, (ET:08.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaunhfd/issue/84069/1468566>.

beden veya beyin gücüne dayalı artistik, teknik ve bilimsel çalışmaları kapsar. Burada temel ölçüt, insan emeğinin kullanılıp kullanılmadığıdır.⁹

İş görme, iş sözleşmesinin ana unsurudur ayrıca işçinin sözleşmeden doğan temel borcudur. İş ilişkilerinde öncelikli olarak işçi tarafından işin görülmesi gerekir.¹⁰ TBK'nın 395. maddesine göre, taraflar aksini kararlaştırılmadıkça, işçi sözleşme kapsamında üstlendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür. İşçinin kişisel özelliklerini ön plana çıkaran bu düzenleme nedeniyle, işçi üstlendiği iş doğrudan kendisi yerine getirmelidir.¹¹ İş sözleşmesinin ana unsuru ve işçinin temel borcu olan iş görme ile ilişkili olarak işçinin özen, itaat, sadakat, teslim ve hesap verme borçları da bulunmaktadır.¹²

İşçi, iş sözleşmesi kapsamında üstlendiği işi, görme borcu kapsamında özenle yerine getirmek zorundadır.¹³ İşçi, bu işi işyerinde veya işin niteliğine bağlı olarak işyerinin dışında bir yerde ifa edebilir; yani işin işyerinde yapılması bir zorunluluk değildir. İş sözleşmesinde yapılacak iş açıkça belirtilmişse, işveren işçiden yalnızca bu işin yapılmasını talep edebilir, başka işlerin yapılmasını isteyemez.¹⁴ Ancak iş sözleşmesinde işin meslek türü olarak belirtilmesi durumunda, işveren bu mesleğin kapsamına giren tüm işlerin yapılmasını isteyebilir.¹⁵ Bu halde işçi o meslek kapsamına giren tüm işleri özenle yerine getirmekle yükümlü olur.

Türk Borçlar Kanunu m.396 doğrultusunda, işçi iş görme borcunu ifa ederken işverene karşı sadakatli davranmak zorundadır. İş sözleşmesi ile tarafların arasında kişisel bir ilişki kurulduğundan, karşılıklı sadakat gereklidir.¹⁶ İşçinin sadakat borcu, işverenin çıkarlarını korumayı ve işverenin zararına olacak davranışlardan kaçınmayı içerir.¹⁷ İşçinin sadakat borcuna aykırı davranışların önceden belirlenmesi pek mümkün değildir. Kanun koyucu

⁹ Çelik, Canikloğlu, Canbolat, s.148; Süzek, s.223.

¹⁰ Yavuz, s.466.

¹¹ Narmanlıoğlu, s.250; Çelik, Canikloğlu, Canbolat, s.264.

¹² Gülnar, Görmez, s.123.

¹³ Recep Makas, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.4, 2012, s.151, (ET:10.04.2024) http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/16_4_5.pdf.

¹⁴ Sema Deniz Özkan Koç, İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.25, S.2, 2019, s.1214, (ET:08.08.2024), <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/51063/667727>.

¹⁵ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal İş Hukuku Ders Kitabı. 2. Baskı., Lykeion Yayınları, Ankara, 2018, s.141.

¹⁶ Kutbay, s.46; Süzek, s.347.

¹⁷ Çelik, Canikloğlu, Canbolat, s.277-278; Gülnar, Görmez, s.123-124; Kutbay s.46; Süzek, s.346.

kanuni düzenleme ile sadakat borcuna aykırı davranışlara örnekler vermiştir. Bu hükme göre, işçi ücret alarak üçüncü bir kişi lehine çalışamaz, özellikle işvereni ile rekabet edemez; iş görme sırasında öğrenilen üretim ve iş sırlarını kendi çıkarları için kullanamaz ya da başka biri ile paylaşamaz. Ayrıca, işverenin haklı menfaatinin korunması amacıyla işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi ile sır saklama yükümlülüğü sona ermez. İşçi, sadakat borcuna aykırı hareket eden başka bir işte çalışamaz ve iş görme esnasında öğrenmiş olduğu sırları, iş sözleşmesinin devamı süresince saklamakla yükümlüdür. Saklanması gereken sırlar; üretim süreci, satış organizasyonu, müşteri bilgileri ve işverenin mali veya kişisel durumu ile ilgili bilgilerdir. Herkesçe bilinen bilgiler bu yükümlülüğün kapsamına girmez.¹⁸

İşçi, iş sözleşmesi gereği iş görme borcunu ifa ederken işverence verilen emir ve talimatlara uymak, iş ile ilgili olarak işverene hesap vermek zorundadır. İşçi, iş görme borcunu yerine getirirken verilen talimatlara uymaması durumunda, iş görme borcuna; işyerindeki düzenlemelere uymaması durumunda ise itaat borcuna aykırılık meydana gelir.¹⁹ İşçinin, işverenin emir ve talimatlarına uymaması halinde işverenin İş K. 25/II düzenlemesi gereği fesih hakkı gündeme gelir.²⁰

Çalışmanın konusu olan, işverenin sağlık sebebine dayalı fesih hakkı, iş görme unsuruyla ilgilidir. İşverenin fesih hakkının gündeme gelebilmesi için işçinin, sağlık durumu nedeniyle iş görme borcunu gereği gibi yerine getirememesi gerekmektedir. İşçi, kusurlu veya kusursuz bir şekilde hastalanırsa ve bu hastalık nedeniyle işe uzun süre devam edemezse veya işe devam etse bile bu durum işyerindeki düzeni ve diğer işçilerin çalışmalarını olumsuz etkiliyorsa, işverenin fesih hakkı doğar. İşçi hastalandığında ve iş sözleşmesinin ana borcu olan iş görme yükümlülüğünü gerektiği gibi yerine getiremediğinde, belirli koşullar altında işverenin haklı veya geçerli sebeple fesih hakkı ortaya çıkabilir. Bu koşulların neler olduğu, çalışmanın üçüncü bölümünde ayrıntılı olarak incelenecektir.

1.2.2. Ücret

İş sözleşmesinin mevcudiyetinden bahsedebilmek olması gereken diğer temel unsur, işçinin yaptığı iş karşılığında işverence kendisine ücret ödenmesidir. İş sözleşmesinin tanımı

¹⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.151; Süzek, s.247.

¹⁹ Çelik, Canikloğlu, Canbolat, s.264-273.

²⁰ Gülnar, Görmez, s.123-124; Özkan Koç, s.1217.

başlığında da belirtildiği gibi, iş sözleşmesi, her iki tarafa da borç yükleyen ivazlı sözleşme türüdür.²¹ İşçi, sözleşme uyarınca iş görme yükümlülüğünü yerine getirirken, işveren de bu iş karşılığında işçiye ücret ödemeyele yükümlüdür.

Ücret, İş Kanunu m.32'de işçiye yapılan işin karşılığı olarak işveren ya da üçüncü kişilerce sağlanan, para olarak ödenen tutar şeklinde tanımlanmıştır. İş sözleşmelerinde, işçinin iş görme borcuna karşılık olarak işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin yaptığı iş karşılığı olarak ücret ödenmezse, iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemez. Hatır için yapılan ya da ahlaki bir gayeyle gerçekleştirilen ücret alınmadan yapılan çalışmalar, iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilmez.²²

Ücretin iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olması, ücretin açıkça belirlenmesini zorunlu kılmaz. Taraflar iş sözleşmesinde ücreti belirlememiş olabilirler. Ancak işçinin yapacağı iş karşılığında ücret ödenmesi olağan ve gerekli kabul ediliyorsa, taraflar arasında ücretin kararlaştırıldığı varsayılır.²³

Ücret, asıl ücret ile ücretin ekleri olarak ikiye ayrılır.²⁴ İşçinin iş görme karşılığı aldığı ücret ve buna ek olarak ödenen ikramiye, prim, bahşış ve komisyon gibi ek ödemeler bütünü, "giydirilmiş ücret" olarak adlandırılır.²⁵ Sözleşme serbestisi ilkesi gereğince, işçi ile işveren ücreti serbestçe kararlaştırabilirler.²⁶ Ancak tarafların belirlediği ücret, asgari ücretin altında olamaz.²⁷

²¹ Yavuz, s. 468.

²² Çelik, Canikloğlu, Canbolat, s.149; Süzek, s.224.

²³ Yarg. 9. HD., 2022/2680E., 2022/3849K., 22.3.2022T. sayılı kararında ücretin, asgarî ücretin altında kalmaması şartıyla iş sözleşmesinin taraflarınca serbestçe belirlenebileceği, ücretin miktarının iş sözleşmesinde açıkça belirtilmemiş olması halinde ücretin, Borçlar Kanunun 323. maddesinin ikinci fıkrasına göre tespit olunacağı belirtilmiştir. Bu karara göre iş sözleşmesinde ücret kararlaştırılmazsa ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler nazara alınarak belirlenecektir. Aynı yönde bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, S.64, 2020/1, s.573, (ET:01.04.2024) <https://www.calismatoplum.org/tr/yargitay-karari/ucretin-is-sozlesmesinde-belirlen-memis-olmasi-veya-gercegi-yansitmaması-halinde-ucret-arastirmasi-yapilmasinin-gerekmesi>, Yarg. 22.HD., 2016/13619E., 2019/13126K., 17.06.2019T.

²⁴ Ahmet Terzioğlu, İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.18, S.72, 2019, s 1939-1940, (ET:10.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/834075>; Tuğba Hilal Köken, İftar Urhanoglu, Şemalarla Bireysel İş Hukuku, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s. 102-103.

²⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.161; Süzek, s.362, Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.70.

²⁶ Terzioğlu, s.1939-1940.

²⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.165.

İş Kanunu m.32/2 gereğince, ücretin Türk parası ile ödenmesi esastır. Ancak, işçi ve işveren, ücretin yabancı para birimi cinsinden ödenmesini de kararlaştırabilirler.²⁸ Bu halde, ödeme gününde geçerli olan kur üzerinden Türk Lirası cinsinden ödeme yapılabilir.²⁹

Ücret, işçiye nakden ödenir.³⁰ İşveren, ücreti en geç ayda bir kez ödemekle yükümlüdür, ancak taraflar bu süreyi bir haftaya kadar kısaltabilirler. Ücret ödemesi işyerinde yapılabilir veya işçinin belirttiği bir banka hesabına yatırılabilir.³¹

1.2.3. Bağımlılık

İş görme ve ücret unsurları iş sözleşmelerini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayırt edici unsurlar değildir. İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran nokta bağımlılık unsurudur.³² Kanun koyucu, iş sözleşmesini tanımlarken bağımlılık unsuruna da yer vermektedir. Bu unsur, işçinin işverene kişisel ve hukuki açıdan bağlı olmasını ifade eder. İşçi, bu bağımlılık çerçevesinde, iş görme edimini işverenin emir ve talimatlarına uygun şekilde yerine getirmekle yükümlüdür.

Bağımlılık unsurunun kişisel olması, işçi ile işveren arasında bir hiyerarşi ilişkisi doğurur. İş sözleşmesinde taraflar arasında tam anlamıyla bir eşitlik bulunmaz; işveren, işçiye talimat verme ve bu talimatların yerine getirilip getirilmediğini denetleme yetkisine sahiptir. İşverene bu yönetim hakkını tanıyan bağımlılık unsuru, iş ilişkisindeki hiyerarşinin temelini oluşturur. Bağımlılık unsurunun yoğunluğu, tarafların aralarındaki işin özelliğine, işçinin konumuna ve sözleşmenin içeriğine göre değişiklik gösterebilir. Örneğin, işçinin evde çalışmasına izin verilmesi ya da deneyimli bir işçiye daha az talimat verilmesi gibi hallerde bağımlılık unsuru daha hafif olabilir. Bu unsur, işin ve işçinin durumuna bağlı olarak farklı şekillerde tezahür edebilir.

²⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.304.

²⁹ Narmanlıoğlu, s.305.

³⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.304; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.160; Narmanlıoğlu, s.302; Süzek, s.376.

³¹ Gülнар, Görmez, s.125; Ücret, Pirim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik'in 10'uncu maddesi gereğince, işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

³² Kutbay, s.48; Yakar, Ağmaz, s.9.

İş sözleşmesi ile işçi, işverenin otoritesi altına girer. İşçi, anlaşılan ücret karşılığı olarak belirli veya belirsiz bir süreyle işverenin hizmetinde çalışma yükümlülüğünü üstlenir. İşveren ise bu sözleşme ile işçiye talimat verme, işçinin yaptığı işi kontrol etme ve denetleme haklarına sahip olur. Dolayısıyla, işçi iş sözleşmesi gereği işverene bağımlı olarak, işverenin talimatlarına uygun bir şekilde iş görme borcunu yerine getirmek zorundadır.³³

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME HALLERİ

2.1. Fesih Dışındaki Sona Erme Halleri

2.1.1. Genel olarak

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin sonsuza kadar sürmesinin beklenilmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Kanun koyucu da bu durumun önüne geçebilmek adına TBK'nın 440 ila 443. maddeleri arasında sözleşmelerin genel sona erme sebeplerini hüküm altına almıştır. Bunun yanında İş K. 17, 24 ve 26. maddelerinde iş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesi hükümleri düzenlemiştir.³⁴ İş sözleşmeleri fesih dışında, Borçlar Kanunu hükümleri gereğince, taraflardan birinin ölümü, tarafların iş görme için anlaştıkları sürenin dolması ve tarafların karşılıklı olarak anlaşip sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik ortak iradeleri ile sona erer.³⁵

2.1.2. Ölüm

Ölüm halinde iş sözleşmesinin sona ermesi hususu TBK'nın 440 ve 441. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre işçinin ölümü ile işverenin ölümü hallerinde iş sözleşmesinin sona ermesi açısından birtakım farklılık bulunmaktadır.³⁶ İşçinin ölmesi

³³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.150.

³⁴ Narmanlıoğlu, s.330.

³⁵ Hasan Hüseyin Umutlu, İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Nedenleri, Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, C.4, S.1, 2022, s.73, (ET:20.08.2024) [Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi » Makale » İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDA SONA ERME NEDENLERİ \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/OSB/OSB-2022-00073); Sevde Bulun Tokkaş, İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.29, S.1, 2021, s.180-181, (ET:20.08.2024) [Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi » Makale » İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/SEL/SEL-2021-00180)

³⁶ Bulun Tokkaş, s. 182; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Ölümü ile Sona Ermesine Bağlı Hukuki Sonuçlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.14, S.1, 2024, s.743, (ET:20.08.2024) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi » Makale » İş Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Ölümü ile Sona Ermesine Bağlı Hukuki Sonuçlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme (dergipark.org.tr); Sümer, İş Hukuku, s.88

durumunda iş sözleşmesi direkt sona ererken işverenin ölmesi durumunda iş sözleşmesi her zaman doğrudan sona eremeyebilir.

Türk Borçlar Kanunu m.440'a göre işçinin ölmesi durumunda iş sözleşmesi sona ermektedir. İş görme borcu işçinin bizzat kendisi tarafından yerine getirilmesi gereken bir borç olması sebebiyle işçinin ölmesi halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer³⁷. İşçinin bizzat yerine getirmesi gereken iş görme borcu mirasçılara geçmez fakat bu sözleşmeden doğan ve kanundan doğan haklar mirasçılara intikal eder. İşçinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesi sona erdiği için işçinin kanunen, sözleşmeden doğan tüm hakları mirasçılara geçmektedir.³⁸ Ölen işçinin mirasçılarının veya işverenin ayrıca fesih bildiriminde bulunmaları gerekmemektedir.³⁹

Türk Borçlar Kanunu m.440 ayrıca işverenin, işçinin ölmesi durumunda işçinin eşi ile ergin olmayan çocuklarına, bunlar yoksa işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere ölüm tazminatı ödeyeceğini düzenlenmektedir. İşçinin çalışması beş yıldan uzun sürmüştse iki aylık ücret tutarında, beş yıldan kısa sürmüştse bir aylık ücret tutarında ödeme yapılmalıdır. Bu ölüm tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması, işçinin belirli kıdeme sahip olması önem arz etmez. Kıdem hususu yalnızca verilecek ücretin belirlenmesinde önem arz eder.⁴⁰ Burada dikkat edilmesi gereken husus ölüm tazminatının kıdem tazminatından farklı bir tazminat olduğudur.

İş Kanunu'na tabi olmayan işçilerin ve Kanuna tabi olduğu halde kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık kıdemi olmayan işçilerin ölümü halinde de işçinin eşi ile ergin olmayan çocukları, bunlar yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişiler ölüm tazminatına hak kazanırlar.⁴¹

Türk Borçlar Kanunu m.441, işverenin ölmesi durumunda iş sözleşmesinin akıbetini düzenlemektedir. Bu halde, işyerinin kısmen ya da tamamen devri ile gerçekleşen iş ilişkisi hükümleri kıyasen uygulanır. Eğer mirasçılar veya işçi iş sözleşmesini devam ettirmek

³⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.755; İpek Kocagil, İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.430, (ET:20.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787685>; Umutlu, s.76.

³⁸ Esra Baskan, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi Ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı, TBB Dergisi, S.104, 2013, s.59.

³⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.410-413.

⁴⁰ Süzek, s.521.

⁴¹ Bulun Toktaş, s.212; Umutlu, s.77.

istemezse, iş sözleşmesi kanunda belirtilen şartlar çerçevesinde veya iş sözleşmesinde bu duruma ilişkin özel bir düzenleme varsa o düzenlemeye göre sona erdirilir.⁴² Aynı maddede, bu duruma ilişkin bir istisna da düzenlenmiştir; şayet iş sözleşmesi işverenin kişisel özellikleri dikkate alınarak kurulmuşsa, işverenin ölmesi ile birlikte iş sözleşmesi kendiliğinden sonlanır.⁴³

2.1.3. Anlaşılan sürenin dolması

Belirli süreli iş sözleşmeleri, İş Kanunu m.11 gereği, belirli süre içinde tamamlanacak işlerde, belirli bir işin bitirilmesinde veya belirli bir sonucun elde edilmesine bağlı olarak, objektif koşullara dayanarak yapılmaktadır. Bu tür sözleşmeler, sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona erer ve tarafların ayrıca bildirimde bulunmaları gerekmez.

Esaslı bir sebep yoksa ardışık olarak belirli süreli iş sözleşmeleri yapılamaz.⁴⁴ Ancak, önemli bir sebep olduğu takdirde, üst üste belirli süreli iş sözleşmeleri yapılması mümkündür. TBK m.430 ve İş K. m.11 bu durumda esaslı bir sebep olmasını şart koşturmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi dolduktan sonra zımnen devam ettirilmesi durumunda, sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür, ancak bu süreçte taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş sayılmaz. Kural olarak, süre hariç ilk iş sözleşmesinin hükümleri, belirsiz süreli olarak devam eder. Ancak bu, aksi kanıtlanabilir bir karinedir. Taraflar, objektif bir sebebin varlığı halinde, belirli süreli bir sözleşme yapıldığını veya farklı şartları içeren yeni bir belirsiz süreli iş sözleşmesinin kurulduğunu ileri sürebilir ve ispatlayabilirler.⁴⁵

Taraflar, belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin sona ermesini bildirimine tabi tutabilirler. Eğer taraflar, sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği konusunda anlaşmışlar ve taraflardan biri fesih bildiriminde bulunmazsa, sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür.⁴⁶

⁴² Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.744-750; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.413.

⁴³ Baskan, s.69.

⁴⁴ Narmanlioğlu, s.217; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.415.

⁴⁵ Süzek, s.520.

⁴⁶ Umutlu, s.75

2.1.4. Tarafların anlaşması (İkale sözleşmesi)

İşçi ve işveren, aralarındaki iş sözleşmesini karşılıklı olarak yapacakları yeni bir sözleşme ile her zaman sona erdirebilirler. İş sözleşmesinin işçi ve işverenin karşılıklı anlaşmaları ile sona erdirilmesine "ikale sözleşmesi" denir.⁴⁷ İş sözleşmesi hangi türde yapılmış olursa olsun, Anayasa m.48'de düzenlenen sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğince, taraflar karşılıklı olarak bu sözleşmeyi sona erdirebilirler. İş sözleşmesinin tarafların sonradan yapacakları yeni bir anlaşmayla sona erdirilmesi, fesih olarak nitelendirilmez. Fesihte taraflardan biri, tek taraflı irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdirirken ikale sözleşmesinde taraflar, önceki sözleşmeyi sona erdirmek amacıyla karşılıklı irade beyanları ile yeni bir sözleşme yaparlar. Yargıtay kararlarında da ikale, tarafların ortak kararı ile iş sözleşmesini fesih dışındaki yollarla sona erdirmeye yönelik bir işlem olarak tanımlanmıştır.⁴⁸

Kanuni olarak düzenlenmeyen ikale sözleşmeleri, sözleşme niteliği taşıdığı için Borçlar Hukuku'nun genel ilkelerine tabidir.⁴⁹ İkale sözleşmesinin işçi ile işverenin aralarında yapılması, iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığının ve işverenin bazı yükümlülüklerden kaçınma niyetinde olup olmadığının belirlenmesi açısından önem taşır.⁵⁰

Mevzuatımızda ikale sözleşmelerinin şekli konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, ikale sözleşmelerinde şekil serbestisinin geçerli olduğu belirtilebilir. Fakat öğretideki bir görüşe göre, TBK m.13 uyarınca, yazılı olarak yapılmış iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi durumunda yazılı şekle uyulması gerektiği belirtilmiştir.⁵¹ Yazılı şekle uygun hareket edildiğinde, tarafların iradeleri net bir biçimde ortaya konmuş olur, ikalenin ispatı kolaylaşır ve işçiye iş ilişkisini sona erdirmeye konusunda tekrar düşünme fırsatı sunar. Bununla birlikte, öğretideki farklı bir görüş ise TBK m.13

⁴⁷ Cansu Kulaç, İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.10, S.2, 2023, s.385-386, (ET:21.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imuhfd/issue/79470/1345173>; Fuat Bayram, Arzu Yıldırım Coşkun, Türk İş Hukukunda İkale, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.18, S.2, 2023, s.429, (ET:21.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eruhfd/issue/80712/1382445>; Umutlu, s.73.

⁴⁸ Yarg. 22.HD. 2018/8116E., 2018/15946K. , 26.06.2018T. ; Yarg. 9.HD. 2017/24377E., 2018/8696K., 16.04.2018T.

⁴⁹ Hasan Nüvit Gerek, İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum, C.4, S.31, 2011, s.46, (ET:21.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71788/1155137>; Kulaç, s.386.

⁵⁰ Ufuk Aydın, İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, S. 3, C. 18, Mayıs 2004, s. 3-10.

⁵¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.238; Narmanlıoğlu, s.336.

düzenlemesinin sözleşmenin değiştirilerek devam ettirilmesine yönelik olduğunu, bu sebeple iş ilişkisinin sona erdirilmesi ile ilgisinin bulunmadığını ve bu nedenle ikale sözleşmelerinde herhangi bir şekil şartı aranmayacağını savunur.⁵²

Yargıtay, ikale sözleşmesinin herhangi bir şekil şartına bağlı olmaksızın yapılabileceği görüşündedir. Yargıtay kararlarında, ikale sözleşmesinin şekil şartına tabi olmadığı kabul edilmekle birlikte, ikalenin her türlü delille ispat edilebileceği de belirtilmiştir.⁵³

Kanaatimizce işçi ve işveren, karşılıklı rızalarıyla iş sözleşmesini her zaman sona erdirebilirler, bu anlaşma herhangi bir şekil şartına bağlı değildir.

2.2. İş Sözleşmesinin Feshi

2.2.1. Fesih kavramı

Fesih, sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeleri geleceğe etkili olacak şekilde sona erdiren, yenilik doğurucu bir haktır.⁵⁴ Fesih bildirimi ise, iş sözleşmesini işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanıyla sona erdiren irade beyanıdır.

Fesih hakkı, kanun koyucu tarafından hem işçiye hem de işverene tanınmış bir haktır. Fesih bildirimi ile iş sözleşmesini sona erdirmeye halinde, iradenin diğer tarafa iletilmesi yeterli olup, diğer tarafın fesih yönündeki bu iradeyi kabul etmesi gerekmez. Fesih bildirimi açık ve kesin bir şekilde yapılmalıdır; fesheden tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi bildirimden açıkça anlaşılmalıdır.⁵⁵ Fakat Yargıtay kararları doğrultusunda, fesih bildirimi her zaman açık bir

⁵² Bayram, Yıldırım Coşkun, s.430; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.295; Gerek, s.75; Serkan Taylan Karaç, Türk İş Hukuku Bağlamında İ kale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri Ve “Makul Yarar” Kavramı, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.50, s.392, (ET:15.02.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2331587>; Umutlu s.74-75.

⁵³ Yarg. 22.HD. 2012/2235 E., 2012/16652K., 12.07.2012T. sayılı kararında ş sözleşmesinin ikale yoluyla sonlandırılmasına yönelik iddiaların ispatının yazılı şekle bağlı olmadığı, her türlü delille ispat edileceği belirtilmiştir. Somut uyuşmazlıkta işveren bu hususta tanık listesi vermiş, ancak mahkemece tanıklar dinlenmeden sonuca gidilmiştir, işverene savunmasını ispat olanağı tanınmadan eksik inceleme ile karar verildiği için yerel mahkemenin kararı bozulmuştur. Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD. 2016/10549E., 2017/2359K., 21.02.2017T.

⁵⁴ Ali Güzel, İş Sözleşmesinin “Eylemli” Feshi ve Uygulama Sorunları, Çalışma ve Toplum, C.4, S.75, 2022, s.2489, (ET:30.08.2024) <https://dergipark.otr.tr/pub/ct/issue/73140/1191411>; Arif Kalkan, İş Sözleşmesinde Fesih Halleri, ERÜHFD, C. 13, S. 1, 2018, s.286, (ET:10.03..2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eruhfd/issue/37046/425551>.

⁵⁵ Kalkan, s.288; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.497; Güzel s.2489.

şekilde yapılmak zorunda olmayabilir.⁵⁶ Taraflardan birinin davranışlarından, sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi anlaşılıyorsa, bu davranışlar da fesih bildirimi olarak kabul edilebilir.⁵⁷

İş hukuku açısından, fesih, bildirimli fesih ve derhal fesih olmak üzere iki türde gerçekleşebilir. Bu fesihlerin ikisi de bozucu yenilik doğuran haklardandır, yani iş sözleşmesi, fesih iradesini beyan eden tarafın tek taraflı isteği ile diğer tarafın kabulüne gerek kalmadan sona erer.⁵⁸

Bildirimli fesih yolunda sözleşmeyi feshetme iradesine ilişkin bildirimin diğer tarafa ulaşmasından itibaren sözleşme sona erene kadar tarafların hak ve yükümlülüklerinde değişiklik olmamaktadır. Bu süreçte işçi iş görmeye, işveren ise işçiye yaptığı işin karşılığı ücret ödemeye devam etmektedir. Bildirimli fesih ile esasen belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarının sözleşme ile sınırsız olarak bağlı kalmaları zorunluluğunun önüne geçilmesi ve tarafların kişilik haklarının korunması amaçlanmıştır. İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin ömür boyu sürmesi kişi özgürlüğü ve Anayasa madde 48’de düzenlenmiş olan sözleşme özgürlüğü ile bağdaşmamaktadır.⁵⁹ Kanun koyucu, iş sözleşmesiyle bağlı kalmak istemeyen tarafın, sözleşmenin süresi ile orantılı bir bildirim süresi tanıyarak sözleşmeyi sona erdirmesini, bildirimli fesih olarak düzenlemiştir. Haklı nedenle derhal fesihte ise, sözleşmenin süresinden bağımsız olarak, dürüstlük kuralları çerçevesinde sözleşmenin devamının imkansız hale geldiği durumlarda tarafların iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye hakkı bulunmaktadır.

Bildirimli fesihte, iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen taraf, fesih iradesini karşı tarafa bildirmesinden itibaren İş K. 17. maddesindeki sürenin geçmesiyle iş sözleşmesi sona erer. Derhal fesih durumunda ise, fesih bildirimi karşı tarafa ulaştığı anda iş sözleşmesi sona erer. Çalışmanın konusu bakımından geçerli fesih kavramının önem arz etmesi sebebiyle bildirimli

⁵⁶ Yarg. 9.HD. 2011/19703E., 2012/38223K., 19.11.2012T. sayılı kararda işçinin işverene haber vermeden iş yerine gelmemesini, işçinin bu süreçte başka bir işverenin iş yerinde çalışması halinde, işçinin işyerini kendisinin terk etmesi hali eylemli fesih olarak kabul edilmiştir. İşçinin iş yerine gelmeyerek iş sözleşmesini feshettiği davranışlarından anlaşıldığı yönünde hüküm kurulmuştur. Yargıtay kararlarına göre işverenin işçiyi iş yerine almaması, işçinin iş yerine giriş kartının işçiden alınması gibi durumlarda da feshin davranışlardan anlaşılmaktadır, bu durumlarda ayrıca fesih bildiriminde bulunulmasına gerek yoktur.

⁵⁷ Çelik, Canbolat, Caniklioğlu, s.503; Güzel, s.2501; Süzek, s.527.

⁵⁸ Vedat Buz, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005, s. 57-60; Kalkan, s.286.

⁵⁹ Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara, 2019, s.192.

fesih kavramı için ayrı bir başlık açılmadan geçerli sebeple fesih kavramının içinde incelenecektir.

2.2.2. İş sözleşmesinin geçerli sebeple feshi

2.2.2.1. İş güvencesi kavramı ve geçerli fesih usulü

Taraflar arasındaki sözleşmeyi, feshe ilişkin irade beyanının açıklanmasından belirli süre sonra sona erdiren fesih türüne bildirimli fesih, sözleşmenin sona ermesi için geçmesi gereken süreye ise ihbar süresi denir.⁶⁰ Bildirimli fesih, İş Kanunu m.17 ile düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, belirsiz süreli olan iş sözleşmeleri işveren tarafından fesih bildirimi yapıldıktan sonra, işçinin kıdemine bağlı olarak belirtilen sürelerin geçmesiyle sona erer.⁶¹ Diğer bir ifadeyle, işverenin fesih bildiriminde bulunmasıyla iş sözleşmesi derhal sona ermez; kanunda belirtilen süreler geçtikten sonra iş sözleşmesi sona erer. Bildirimli fesihte sözleşmeyi sona erdirmek isteyen tarafın herhangi bir sebep gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır. İş sözleşmesini sona erdirmek isteyen taraf yalnızca bu iradesini diğer tarafa bildirir.⁶²

İş Kanunu 17. maddesi gereği kural olarak bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir fakat Türk Borçlar Kanunu madde 430/3 ile bu duruma bir istisna getirilmiştir. Borçlar Kanunu belirli süreli iş sözleşmelerinde anlaşılan sürenin on yıldan daha uzun olması durumunda, on yılın geçmesiyle sözleşmenin taraflarının altı aylık fesih ihbar süresine uyarak sözleşmeyi feshedebileceğini düzenlemektedir.⁶³ Bu düzenleme gereği taraflar on yıldan uzun süreli iş sözleşmesi konusunda anlaşılırsa, işçi veya işveren on yılın geçmesinden itibaren fesih ihbar süresine uyarak iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Kanun koyucu bildirimli feshin devamında İş K.'nın 18. maddesi ile iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin feshi için, işverenin geçerli bir sebebe dayanma

⁶⁰ Yavuz, s. 511; Eren, s.265-269; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.418.

⁶¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.426; Süzek, s.532.

⁶² Yusuf Yiğit, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Süreli Fesihte Geçerli Sebebe Dayanma Zorunluluğunun Koşulları, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.2, 2013, s.108, (ET:01.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iyyuhukuk/issue/86649/1534975>.

⁶³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.425.

zorunluluğunu düzenlemiştir.⁶⁴ Ancak, bu zorunluluk iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde uygulanmamaktadır.⁶⁵ Geçerli fesih sebebi ise madde gerekçesinde İş K. 25. maddesinde düzenlenen sebeplere göre daha hafif olmakla beraber işin ve işyerinin normal seyrini olumsuz biçimde etkileyen haller olarak belirtilmiştir.⁶⁶ Başka bir ifadeyle geçerli fesih sebebi, işin ve işyerinin gereklerinden, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan bir sebep olabilir.

İş sözleşmeleri özel hukuk kurallarına tabi olmakla birlikte, iş ilişkilerinde tam anlamıyla irade özgürlüğü bulunmamaktadır. İşveren, işçi karşısında daha güçlü bir konumda olduğundan, işçiye sözleşme sürecinde ve iş ilişkisi devam ederken baskı yapabilir veya keyfi bir şekilde iş sözleşmesini sonlandırabilir.⁶⁷ Bu gibi kötü niyetli durumlardan korunmak amacıyla kanun koyucu, işçiyi koruma altına almış ve iş güvencesi kavramını düzenlemiştir. İş güvencesi, özellikle işverenin keyfi fesihlerini engellemek amacıyla getirilmiştir.⁶⁸ Bir işçinin iş güvencesi kapsamına dâhil olması için işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışıyor olması, işçinin en az altı aylık kıdemine sahip olması gerekmektedir.⁶⁹

İş güvencesi kapsamındaki işçiler için geçerli fesih yapılabilmesi adına işverenin, İş Kanunu m.17 ile belirtilen bildirim sürelerine uyması gerekir. İşveren, işçinin kıdemine bağlı olarak belirlenen ihbar süresini uygulamak zorundadır. Bu süreler şu şekildedir:

- İş altı aydan az süren işçiler için 2 hafta,
- Altı aydan bir buçuk yıla kadar sürenler için 4 hafta,
- Bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürenler için 6 hafta,

⁶⁴ Dilara Barış, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s.50.

⁶⁵ Kalkan, s.299; Binnur Tulukçu, İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri, Terazi Hukuk Dergisi, C.12, S.131, 2017, s.3(makalenin internet sitesindeki sayfasıdır), (ET:01.03.2024) Jurix | İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri .

⁶⁶ Kalkan, s.300.

⁶⁷ Hasan Hüseyin Umutlu, Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak Ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, 2016, s.41.

⁶⁸ Talip Aras, İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2015, S. 119, s. 435; Umutlu, s.35.

⁶⁹ İlayda Karakaş, Mustafa Faal, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İşçi Hakları ve İş Güvencesinden Yararlanan İşçi Sayısının Az Olması Sorunu, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.9, 2019, s.69 (ET:01.03.2024) <https://www.jurix.com.tr/article/21167?u=216175&c=1>; Yusuf Yiğit, Türk İş Hukuku Açısından İş Güvencesi Uygulamasında En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olma Koşulu, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.20, S.2, 2012, s.200, (ET:01.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/262784>.

- Üç yıldan uzun süren işçiler için ise 8 hafta.

Kanunda düzenlenen bu süreler asgari olarak belirtilmiş olup iş sözleşmesi ile işçi lehine daha uzun süre verilmesi kararlaştırılabilir.⁷⁰ İşveren, fesih bildirimini yaptıktan sonra bu süreler boyunca işçiye yeni bir iş arama izni vermekle de yükümlüdür. Eğer işveren, ihbar süresini beklemek istemezse, bu süreye denk gelen ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini derhal sona erdirebilir.⁷¹

İşveren belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin uzun süreli hastalığı, sık sık hastalanması gibi geçerli sebeplerle iş sözleşmesini feshederken İş K. 19. maddesi gereğince fesih sebebini işçiye yazılı olarak bildirmelidir. İşverenin fesih sebebi, bildirimde açık ve kesin olarak gösterilmeli, işçinin bu konuda savunması alınmalıdır.⁷²

Fesih geçerli sebeple yapılmışsa ve işçinin bir yıllık kıdemi varsa, işveren kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretini ödemekle yükümlüdür. Ayrıca, işçinin ödenmemiş hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti gibi diğer alacakları varsa bunlar da fesih ile birlikte ödenmelidir.

Sağlık sebepleri ile yapılan geçerli fesihler, genellikle işçinin yetersizliğine dayanır. Bu tür fesihlerde, uyumsuzluk durumunda yukarıda belirtilen kıstaslar incelenir. Özellikle işçinin hastalığının işyerinde olumsuz etkilere yol açıp açmadığı, işverenin iş sözleşmesini sürdürmesinin beklenip beklenmeyeceği, işçinin iş görme borcunu yerine getirip getiremediği gibi hususlar değerlendirilir. Ayrıca, işçiden savunma alınıp alınmadığı, feshin yazılı yapıp yapılmadığı ve fesih nedenlerinin açıkça gösterilip gösterilmediği de feshin geçerliliğinin tespitinde önemlidir.⁷³

İşveren geçerli bir sebebe dayansa dahi, fesih iradesi yazılı, açık ve kesin bir biçimde belirtilmemişse, işçi işe iade talebinde bulunabilir. Yargıtay kararlarına göre, fesih öncesinde işçiden savunma alınmalı ve işçinin işten çıkarılma sebebi kendisine açık bir şekilde

⁷⁰ Aydın Başbuğ, Mehtap Yücel Bodur, İş Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018, s.184; Gülnar, Görmez, s.29.

⁷¹ Serhat Kartal, Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020, s.71.

⁷² Çelik, Canbolat, Caniklioğlu, s. 502-506; Süzek, 609-610.

⁷³ Barış, s.58-61.

belirtilmelidir.⁷⁴ İşçiye, savunması için makul bir süre tanınmalı ve savunması alınmadan yapılan fesih geçersiz kabul edilir.⁷⁵

Son olarak, iş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler için işverenin geçerli bir sebep gösterme zorunluluğu yoktur.⁷⁶ Bu işçiler, feshin geçersiz olduğunu öne sürerek işe iade talebinde bulunamazlar ancak kötü niyetli fesih durumunda tazminat talebinde bulunabilirler.⁷⁷

İşveren, sağlık sebebiyle geçerli fesih yolunu tercih ettiğinde, İş K. 18. maddesi gereğince işçinin sağlığının iş için yetersiz olduğu gerekçesiyle iş sözleşmesini sonlandırabilir.⁷⁸

2.2.2.2. Feshin geçersiz olması

Geçerli sebeple fesih sürecinde, işveren usulüne uygun olarak fesih bildiriminde bulunduktan sonra, kanunda belirtilen ihbar süresinin geçmesiyle iş sözleşmesi sona erer. Ancak, işveren belirtilen süreyi beklemek istemezse, ihbar süresine karşılık gelen ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi derhal feshedebilir. İş sözleşmesi sona erdiğinde, İş Kanunu'nun 32. maddesinin 5. fıkrası uyarınca işçi, ücret alacaklarının tamamını talep etme hakkına sahip olur. Ayrıca, kıdem tazminatı ve çalışma belgesi verilmesi gibi iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı hak ve yükümlülükler de ortaya çıkar.⁷⁹

Eğer işveren geçerli bir fesih sebebine dayanmamışsa, işçinin savunması alınmamışsa ya da usulüne uygun bir fesih gerçekleştirilmemişse, işçi, İş Kanunu'nun 20. maddesinin 1. fıkrası gereği, bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurabilir. Arabuluculuk aşamasında

⁷⁴ Yarg. 9. HD. 2017/24530E., 2018/7670K., 05.04.2018T. kararında iş sözleşmesinin feshinden önce işveren tarafından işçinin savunmasının alınmadığı, iş sözleşmesinin geçerli feshi için savunma almanın zorunlu olduğu, somut olayda işçinin savunmasının alınmamış olması sebepleriyle feshin geçersiz olduğu yönünde hüküm kurulmuştur. Aynı yönde bkz. Yarg. 7. HD. 2014/2211E., 2014/9720K., 30.04.2014T.; Yarg. 9. HD. 201../17532E., 2017/12196K., 06.07.2017T.

⁷⁵ Sümer, İş Hukuku, s.98-99; Süzek, s.609

⁷⁶ Barış Duman, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.11, S.1, 2020, s.5, (ET:20.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inuhfd/issue/51603/653672>; Korkmaz, Alp, s.192.

⁷⁷ Binnur Tulukçu, İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri, Terazi Hukuk Dergisi, C.12, S.131, 2017, s.5(makalenin internet sitesindeki sayfasıdır), (ET:01.03.2024) Jurix | İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri; Sümer, İş Hukuku, s.101-103.

⁷⁸ İlkiz Orhon, İşçinin Yetersizliği ve Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s.26.

⁷⁹ A. Murat Demircioğlu, Tankut Centel, İş Hukuku, 19. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s.169-179; Sümer, İş Hukuku, s.116.

anlaşmaya varılamazsa, arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden itibaren iki hafta içinde işe iade davası açılmalıdır. İşçinin, işe iade davası açmadan önce arabulucuya başvurması zorunludur. Aksi takdirde dava usulden reddedilir.

İşe iade davasında, işçi feshin geçersiz olduğunu ve işine geri dönmek istediğini talep eder. İş Kanunu m.20/2 gereği, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiğini ispat yükü işverenin üzerindedir.⁸⁰ İşçi, feshin farklı bir nedenle yapıldığını iddia ederse, bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Örneğin, işçi feshin, verimsizlik değil de sendikal faaliyete katılım nedeniyle yapıldığını iddia ediyorsa, bunu ispatlamak zorundadır.⁸¹

Yargıtay kararlarına göre, işverenin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshettiğini ispat etmesi gerekmektedir.⁸² İşveren, İş Kanunu m.19 gereği fesih bildirimini yazılı yapmalı, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmeli ve fesih öncesinde işçiden savunma almalıdır.⁸³ Bu usullerin yerine getirilmemesi durumunda, mahkeme feshin geçersiz olduğuna karar vererek işe iade kararı verebilir.⁸⁴

İşe iade davasını kazanan işçi, kararın tebliğinden itibaren on iş günü içinde işverene başvurarak işe başlamak istediğini bildirmelidir.⁸⁵ İşçinin işe başlama isteği samimi olmalıdır.⁸⁶ Eğer işçi bu süre içinde başvurmazsa, işverenin feshi geçerli sayılır ve işveren

⁸⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.511; Süzek, s.619; Sümer, İş Hukuku, s.99; Demircioğlu, Centel, s.176.

⁸¹ Sümer, İş Hukuku, s.99.

⁸² Yarg. 9. HD. 2015/26193E., 2016/3803K., 24.02.2016T. sayılı kararında İş K. m.20/2 ile feshin geçerli sebebe dayandırıldığının ispat yükü işverene ait olduğunu düzenlediğini, işveren ispat yükünü yerine getirirken, ilk olarak feshin şekil şartlarına uyduğunu, sonrasında fesih sebeplerinin geçerli olduğunu kanıtlaması gerektiği belirtilmiştir. Yargıtay somut uyuşmazlıkta işverenin fesihle alakalı karar aldığını, istihdam fazlalığına dayandığını, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlaması gerektiği vurgulanmıştır.

⁸³ Ender Gülver, İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanarak İşverence Derhal Feshi ve İşe İade, İÜHFM Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, 2016, C.1, s.406 (ET:01.06.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/321976>.

⁸⁴ Demircioğlu, Centel, s. 176-177.

⁸⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.514.

⁸⁶ Yarg. 22.HD. 2011/18310E., 2012/313K., 20.01.2012T. sayılı kararında işçinin işe iade başvurusunun gerçekçi olması gerektiği belirtilmiştir. İşçi işe başlama niyetinde olmamasına rağmen işe iade davasının neticelerinden faydalanmak amacıyla işe başvuru yaparsa bu halde geçerli iade başvurusu olarak nitelendirilemez. İşçi iade başvurusunun peşinden, işverenin işe başlama yönündeki daveti üzerine işe dönmezse, işçinin amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmektedir. Çalışma ve Toplum Ekonomi Ve Hukuk Dergisi, 2012/3, S.34, <https://calismatoplum.org.tr/yargitay-karari/ise-iade-sonrasi-ise-baslamak-icin-basvurmayan-iscinin-bosta-gecen-sure-ve-ise-iade-tazminat-talep-edemeyecegi>.

sadece geçerli feshe bağlı sonuçlardan sorumlu olur. İşveren, işçiyi eski işine iade etmek zorundadır; aksi takdirde, iş sözleşmesi bir aylık süre sonunda feshedilmiş sayılır.⁸⁷

Mahkeme işe iade davası neticesinde feshin geçersiz olduğu yönünde karar verir ve işçi de işe iade talep ederse işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmalıdır. Şayet işveren işçiyi işe başlatmazsa sözleşmeyi feshetmiş sayılır. Bu durumda iş sözleşmesi geçersiz feshin yapıldığı tarihte değil, işçinin işe başlatılmadığı tarihte sona ermiş olur. Diğer bir ifadeyle, iş sözleşmesi bir aylık işe başlatma süresinin dolması tarihinde ya da bu süre içinde işverenin işçiyi işe başlatmamaya dönük irade beyanı açıklaması ile feshedilmiş olur.⁸⁸

İşveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa, İş Kanunu'nun 21. maddesinin 4. fıkrası gereği işçiye en az dört, en fazla sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Ayrıca, boşta geçen süreler için işçiye dört aya kadar ücret ödenir. İşveren bu noktada ya işçiyi işe başlatmayı ya da tazminat ödemeyi tercih edebilir.⁸⁹

Ancak kanun koyucu, işçiye iş güvencesi tazminatı talep etme veya işe iade yerine tazminat alma gibi bir seçim hakkı tanımamıştır. İşçi, yalnızca işe iade talebinde bulunabilir. İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddeleri nispi emredici nitelikte olup, 21. maddenin son fıkrasında bu hükümler sözleşmelerle değiştirilemez.

2.2.2.3. Feshin kötünietli olması

İşverenin iş sözleşmesini fesih hakkını kötüye kullanması durumunda "kötünietli fesih" söz konusu olur. İş Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrası, işverenin bildirimli fesih hakkını kötüye kullanmasının yaptırımlarını düzenler. Bu hüküm, sadece işverenin kötü niyetli fesihlerine ilişkin olup, işçinin kötü niyetli feshi için bir yaptırım öngörmez. Ayrıca, Türk Borçlar Kanunu'nun 434. maddesi de işverenin kötü niyetli feshi halinde, işçiye bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemesi gerektiğini düzenler.

⁸⁷ Yarg. 7.HD. 2015/8707E., 2015/8125K., 06.05.20215T. kararında da görüldüğü üzere işçinin aynı koşullar altında işe başlatmalıdır. Yargıtay kararda işçi, geçersiz olduğu saptanan fesih zamanında çalışmakta olduğu işyerinde ve aynı işte işe başlatılması gerektiği belirtilmiştir. İşçiye fesihten önceki iş şartların tam olarak tesisi ve aynı parasal hakların ödenmesi gerekmektedir. İşçi aynı işyerine çağırılmalıdır. İşçinin farklı yerdeki aynı işverene ait işyerinde işe başlama zaruriyeti yoktur. İşçinin eski işine alınmasına rağmen iş düzeninin esaslı olarak değiştirilmesi yalnızca işçinin rızası ile olabilecektir.

⁸⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.523.

⁸⁹ Süzek, s.626.

Fesih hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığının belirlenmesinde, objektif iyi niyet kurallarına aykırılık dikkate alınır. İş Kanunu'nun 17/6 maddesi uyarınca, iş güvencesinden yararlanamayan işçiler için fesih hakkının kötüye kullanılması durumunda, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmesi öngörülmüştür.⁹⁰ Eğer işveren fesih için bildirim süresine de uymamışsa, işçi hem ihbar tazminatı hem de kıdem tazminatına hak kazanır.⁹¹

İş Kanunu m.17/6 ile Kanun'un 18, 19, 20 ve 21'inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödeneceği düzenlenmiştir. Kanuni düzenleme gereği iş güvencesinden yararlanan işçiler kötüniet tazminatı isteyemez.⁹² Şayet işveren fesih için bildirim koşuluna da uymamış ise bu halde ihbar tazminatı da ödemek zorunda kalır. Bunun yanında işçi bir yıllık kıdem şartını sağlıyorsa kıdem tazminatına da hak kazanır.⁹³

Yargıtay kararlarına göre, belirsiz süreli iş sözleşmeleri, bildirim süresi verilerek veya ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshedilebilir, ancak bu fesih dürüstlük ve iyi niyet kurallarına uygun olmalıdır. Aksi takdirde fesih hakkı kötüye kullanılmış sayılır. Örneğin, işçinin işvereni şikayet etmesi, dava açması veya sendikal faaliyetlere katılması gibi durumlar, fesihte kötü niyet göstergesi olarak kabul edilir.⁹⁴ Ayrıca, işçinin hastalığı sebebiyle yapılan fesih de bazı durumlarda kötü niyetli fesih sayılabilir.

Yargıtay, işçilerin hamileliği nedeniyle işten çıkarılmalarını da kötünietli fesih olarak değerlendirmiştir, ancak işçinin hamileliği sebebiyle verimliliği düşerse, bu fesih kötü niyetli

⁹⁰ Yavuz, s.512.

⁹¹ Caniklioğlu, s.183.

⁹² Yarg. 9.HD. 2019/6389E., 2019/19766K. 13.11.2019T. sayılı kararında işverenin fesih hakkını kötüye kullanması halinde İş K. m.17 gereği ihbar sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu, bu tazminata uygulamada kötüniet tazminatı denildiği belirtilmiştir. Yargıtay bu kararında kanunun 17. maddesinin altıncı fıkrasının açık hükmü gereğince, iş güvencesi kapsamına giren işçilerin kötüniet tazminatına hak kazanmasının mümkün olmadığını belirtmiştir. Aynı yönde bkz. Yarg. 22.HD. 2014/33470E., 2016/6083K., 02.03.2016T., Yarg. 9.HD. 2016/705 E., 2019/10251K., 07.05.2019T.; Burak Dıncırcı, Yargıtay Kararları Kapsamında Kötüniet Tazminatına Genel Bir Bakış, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 2, 2021, s.221. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2281036>.

⁹³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.440.

⁹⁴ Yarg. 9.HD. 2011/11965E., 2013/14285K., 13.05.2013 T. kararında işçinin işvereni SGK'ya şikayet etmesi sebebiyle yapılan feshin kötünietli olduğu yönünde hüküm kurmuştur.

sayılmaz.⁹⁵ Kötü niyetin tespiti için, işverenin fesihten elde edeceği fayda ile işçiye vereceği zararın objektif olarak karşılaştırılması gerekmektedir.

Kötüniyet tazminatı talep edebilmek için işçinin feshe ilişkin kötü niyeti ispat etmesi gereklidir. Kötü niyet ispatlanmadıkça tazminat talep edilemez.⁹⁶ İşçi, fesih hakkının kötüye kullanılması halinde sadece kötüniyet tazminatı talep edebilir, feshin geçersiz olduğunu öne süremez.⁹⁷

2.2.3. İş sözleşmesinin haklı sebeple feshi

2.2.3.1. Haklı sebeple fesih usulü

İşverenin iş sözleşmesini haklı sebeple derhal fesih hakkı, haklı sebep olarak kabul edilebilecek bir olayın meydana gelmesiyle doğar.⁹⁸ Belirtmek gerekir haklı bir sebebin meydana gelmesi ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermez. İş sözleşmesinin sona ermesi için fesih hakkına sahip olan tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini karşı tarafa bildirmesi gerekir.⁹⁹ Haklı sebeple fesihte fesih iradesinin karşı tarafa bildirilmesi ile sözleşme sona erer; karşı tarafın bu iradeyi kabul etmesi gerekmez. Fesih bildiriminin sonuç doğurması için bildirimin karşı tarafa ulaşması yeterlidir.

Kanun koyucu haklı neden kavramının ne olduğuna ilişkin bir düzenlemeye yer vermemiştir. Bunun yerine İş K. 24. maddesiyle işçinin, 25. maddesiyle işverenin hangi hallerde haklı sebeple iş sözleşmesini sona erdirebileceğini düzenlemiştir. Kanun koyucu bu maddelerde belirtilen sebeplerin meydana gelmesiyle fesih hakkı olan tarafın iş sözleşmesini derhal feshedebileceğini düzenlemiştir.¹⁰⁰ İş sözleşmesini feshetme konusunda haklı sebeple fesih

⁹⁵ Yarg, 9.HD. 2011/25631E., 2012/193K., 16.01.2021T. kararında işçinin hamile olması sebebiyle fesih hakkının kötüye kullanıldığı yönünde hüküm kurmuştur.

⁹⁶ Dinkirci, s.225-226.

⁹⁷ Süzek, s.623.

⁹⁸ Müjdat Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.175.

⁹⁹ Narmanlıoğlu, s.408; Süzek, s.717.

¹⁰⁰ Gülsevil Alpagut, İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı, Çalışma ve Toplum, C.3, S.74, 2022, s.1740-1741, (ET:01.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71239/1141928>.

hakkı olan tarafın takdir yetkisi vardır.¹⁰¹ Haklı sebeple fesih hakkına sahip olan tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye zorunluluğu bulunmamaktadır.

İş sözleşmesinin geçerli sebeple feshi usulü incelenirken işverenin kanunen uyması gereken usulü şartlar olduğunu belirtmiştik. İşveren İş K. 19. maddesi gereği geçerli sebeple fesihte yazılı fesih bildiriminde bulunmak ve bu fesih bildiriminde de fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşveren işçinin verimi veya davranışı sebebiyle feshedecekse yine İş K. gereği savunma almakla yükümlüdür. İşveren bu usulü şartları yerine getirmezse fesih geçersiz olacaktır. Kanun koyucu bu usul şartını kanunun sistematüğinden de görüleceği üzere geçerli sebeple fesih için düzenlemiştir. İş K. 19. maddesi haklı sebeple fesih usulü için uygulanmaz. Nitekim Yargıtay kararlarında da haklı sebeple fesihte işverenin feshi yazılı yapması ya da fesih nedenin açıkça ve kesin olarak belirtilmesi zorunluluğu aranmadığı belirtilmiştir.¹⁰²

İş sözleşmesinin haklı sebeple feshinde feshin, İş K. 109. maddesi gereği yazılı olarak yapılması gerekir. Ancak buradaki yazılılık koşulu geçerlilik değil ispat şartıdır.¹⁰³ Başka bir ifadeyle haklı bir nedenle iş sözleşmesinin sözlü olarak feshinde de feshi geçerli olur. Hukuki bir ihtilaf olmaması adına fesih iradesine yönelik beyanın yazılı olarak karşı tarafa bildirilmesi ve dayanan haklı sebebin açıkça gösterilmesi uygun olur.¹⁰⁴

Kanunda haklı fesih hakkının kullanılması için genel bir süre öngörülmemiştir. İş K. m.26 ile sadece ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedenleriyle iş sözleşmesinin sonlandırılması halinde haklı sebeple derhal fesih hakkının kullanımı süreye bağlanmıştır.¹⁰⁵ Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık sebebiyle tarafların iş sözleşmesini feshetme hakkı bu davranışın öğrenilmesinden başlayıp altı iş günü geçmesinden, her durumda eylemin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Belirtilen bu süreler hak düşücü sürelerdir. Diğer bir

¹⁰¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 539.

¹⁰² Yarg. 9. HD. 2016/16593E., 2017/10993K., 22.06.2017T. sayılı kararında 19. maddedeki yazılı bildirimin, fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi ile savunma alınması koşulu aranmaması gerektiği belirtilmiştir. Yarg. 7. HD., 2015/11680E., 2015/17044K., 29.09.2015T. sayılı kararında haklı nedenle fesihte yazılılık şartının aranmayacağı kabul edilmiştir.

Yarg. İBK, 1959/28E, 1959/17K., 18.02.1959T. kararında da İş sözleşmesinin feshinin yazılı şekle bağlı olduğunun bu sebeple İş Kanunu'nda düzenlenen şeklin bir geçerlilik şekli olduğunun kabulü doğru olmayacağı belirtilmiştir. Yargıya bu kararı ile de yazılılığın geçerlilik değil ispat şartı olduğu belirtilmiştir.

¹⁰³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.424.

¹⁰⁴ Kalkan, s.305.

¹⁰⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.424; Süzek, s.716; Sümer, s.114.

ifadeyle fiili öğrenmeden itibaren altı iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden başlayarak bir yıl içerisinde sözleşme feshedilmezse bu davranışa dayalı olarak iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilemez.¹⁰⁶ İşçinin maddi menfaat sağlaması hali söz konusu ise bir yıllık süre uygulanmaz. İşverenin haklı sebeple fesih hakkının kullanılması için düzenlenen altı iş günlük süre, işverenin feshe konu olacak fiili ve bu fiili gerçekleştiren faili öğrendiği günü izleyen günden itibaren başlar. Fakat sağlık sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde bu süreler geçerli olmayacaktır.

Haklı sebeple feshe konu olan eylem devam etmekteyse bu eylemin devamı süresince hak düşürücü süre işlemez, süre söz konusu eylemin sona ermesiyle başlar.¹⁰⁷ Haklı feshe konu davranış ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık oluştursa da altı iş günlük ve bir yıllık hak düşürücü sürenin kaçırılması halinde haklı sebepten kaynaklanan fesih hakkı kalkmaktadır, fesih haksız fesih haline gelmektedir.

Kanun koyucu İş K. m.26 ile sadece ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık sebebiyle fesih için hak düşürücü süreleri düzenlemiştir. İş sözleşmesinin sağlık sebebiyle yahut zorlayıcı sebeplerle haklı feshi için altı iş günü ve bir yıl olan hak düşürücü süreleri düzenlenmemiştir.

Haklı sebeple fesih ihbarının yapılabileceği süre açısından belirli süre belirtilmemiş olmakla birlikte Borçlar Kanunu ve İş Kanununda derhal ibaresine yer verilmiştir. Haklı sebeple fesih hakkının kullanılması gereken süresiyle ilgili genel kural, bu hakkın fesih sebebinin öğrenilmesinden itibaren makul süre içinde kullanılması gerektiğidir.¹⁰⁸ Bu makul süre olayın somut özellikleri ve şartları kendi çapında incelenerek hesaplanmalıdır. Fesih hakkının kullanılması gereken süre, meydana gelen olayın haklı neden oluşturup oluşturmadığını muhakeme etmeye yetecek ölçüde bir süre olmalıdır.

İş Kanunu'nun 20/2. maddesi uyarınca iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesini fesheden işveren, feshin geçerli sebebe dayalı olduğunu ispatla etmekle yükümlüdür.¹⁰⁹ İş K.

¹⁰⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.539,

¹⁰⁷ Narmanlioğlu, 323; Süzek, s.716; Çelik, Canbolat, Caniklioğlu, s.575.

¹⁰⁸ Sümer, s.114.

¹⁰⁹ Ömer Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Yayıncılık, , İstanbul 2017, s.197; Narmanlioğlu, s.468.

25/son hükmünün 20. maddeye yapmış olduğu atfı nedeniyle haklı sebeple iş sözleşmesini fesheden işveren gösterdiği sebebin haklı olduğunu ispatla yükümlüdür.¹¹⁰

İş sözleşmesini haklı sebeple fesheden taraf bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Haklı sebeple fesih hakkı kullanıldığında ihbar süresi beklenilmeden iş sözleşmesi derhal sona erer. İşverenin, iş sözleşmesini haklı feshinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanması işverenin fesih sebebine göre değişir. İşveren iş sözleşmesini ahlak ve iyi niyet hallerine dayandırarak yapmış olduğu haklı sebeplerle fesih halinde işçiye kıdem tazminatı ödememektedir. Konumuz açısından işverenin İş K. 25/I maddesinde düzenlenen sağlık sebebiyle haklı feshinde, işveren işçiye kıdem tazminatı ödemek durumundadır.

2.2.3.2. İş sözleşmesinin feshinin haksız olması

İş sözleşmesinin işverence haklı sebeple derhal feshinde haklı sebebin varlığını ispatla yükümlü olan taraf işverendir. İş K. 25/son hükmü gereği işçi iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğunu düşünürse İş K. 18, 20, 21 maddeleri gereği yargı yoluna başvurabilir. İşveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği yönündeki iddiasına rağmen yargılama sırasında feshin haklı sebebe dayandığını ispat edemezse fesih haksız olur. Haksız fesih halinde feshin haksız olduğunu iddia eden işçi iş güvencesi kapsamında ise işe iade talep edebilir ya da kıdem ve ihbar tazminatı talep edebilir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçi ise haksız fesih halinde ihbar tazminatı, şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı, altı aya kadar haksız fesih tazminatı talep edebilir.¹¹¹

Fesih haksız olsa dahi işçinin feshe konu davranışı geçerli sebeple feshe konu edilebilecek ağırlıktaysa fesih geçerli sebeple fesih olarak kabul edilebilir.¹¹² Bu durumda işçi yine kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır fakat işe iade talebi kabul edilmez.

¹¹⁰ Yarg. 9. HD. 2017/26346E., 2017/17905K., 09.11.2017T. sayılı kararında işçinin iş sözleşmesinden doğan sorumluluklarını kusurlu olarak ihlal ettiğini işverenin ispat etmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

¹¹¹ Süzek, s.729.

¹¹² Yarg. 9. HD. 2015/1642E., 2015/10040K., 11.03.2015T. sayılı kararında işçinin kusurunun hafif olduğu, sözleşmenin feshine sebep gösterilen hatalı üretimde yaptığı davranışın işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli sebep olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yargıtay somut uyuşmazlıkta işverenin iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanması sebebiyle geçerli olduğunu fakat bu sebebin haklı feshe konu olmayacağı yönünde hüküm kurmuştur.

2.2.3.3. Sağlık sebebiyle haklı fesihte işçinin savunmasının alınması hususu

İşverenin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshinde, İş Kanunu m.19/2 gereğince, işçinin savunması alınmadan, belirsiz süreli iş sözleşmesi işçinin yeterliliği ile ilgili sebeplerle feshedilemez. Ancak, işverenin haklı sebeple fesih hakkı, İş Kanunu'nun 25/II maddesi kapsamında saklıdır. İş K. m.25/son uyarınca, işçi, feshin bu maddede belirtilen nedenlere uygun olmadığı gerekçesiyle 18, 20 ve 21. maddeler doğrultusunda yargı yoluna başvurabilir. İş K. m.25/son fıkrasında, 19. maddeye atıf yapılmamıştır. Bu durum, kanun koyucunun, geçerli sebeple fesihte işçinin savunmasının alınmasını zorunlu kılarak, haklı sebeple fesih için bir düzenleme getirmemiş olmasından kaynaklanan bir çelişki yaratmıştır.

Bu çelişki, Yargıtay kararlarına da yansımış ve farklı görüşler oluşmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, İş K. m.19/2 doğrultusunda, haklı sebeple fesih durumlarında da işçinin savunmasının alınması gerektiğini vurgulamış, işçinin savunması alınmadığında feshin geçersiz olduğunu ifade etmiştir.¹¹³ Buna karşılık, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, İş K. m.25/son fıkrasında, 19. maddeye atıf yapılmamasını gerekçe göstererek, haklı sebeple fesihlerde işçinin savunmasının alınmasının gerekmediğini, sağlık sebepli fesihlerde savunma alınmamasının feshin geçersizliğine yol açmayacağını belirtmiştir.¹¹⁴

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu, bu içtihat ayrılığını giderme amacıyla verdiği kararda, haklı sebeple fesihte, özellikle sağlık sebeplerine dayalı fesihlerde işçinin savunmasının alınmasının zorunlu olmadığını belirtmiştir.¹¹⁵ Bu kararında, işçinin

¹¹³ Yarg. 9. HD. 2016/2983E., 2017/510K., 23.01.2017T. sayılı kararında işveren iş sözleşmesini İş K. 25/I uyarınca feshetmiş olmasına rağmen işçinin savunması alınmadığı gerekçesiyle feshin geçersiz olduğu yönünde karar verilmiştir. Aynı yönde bkz. Yarg. 9 HD. 2016/13617E., 2017/8796K., 24.05.2017T.; Yarg. 9 HD. 2016/6988E.. 2017/3648K.,13.03.2017T.

¹¹⁴ Yarg. 22 HD. 2012/2321E., 2012/16839K., 13.07.2012T. sayılı kararında somut verilere göre işçinin kesintisiz olarak raporlu olduğu sürenin ihbar önelini altı hafta aştığı ve bunun üzerine işverenin yasadan kaynaklanan bildirimsiz fesih hakkını kullanmış olması sebebiyle, fesih sebebi ve feshin kanuni dayanağı itibari ile fesihten önce yazılı savunma alınma zorunluluğu bulunmadığı gibi işçiye yazılı fesih bildirimi yapılmasının da şart olmadığı yönünde karar verilmiştir. Aynı yönde bkz. Yarg. 22 HD. 2013/10035E., 2013/14132K., 11.06.2013T.; Yarg. 22 HD. 2016/29395E., 2016/27966K., 15.12.2016T.

¹¹⁵ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu (YİBK), 2017/9 E. 2018/10 K., 19.10.2018 tarihli kararında şu gerekçeyi dayanak olarak göstermiştir: İş Kanunu'nun m.25/son düzenlemesine göre, işçi 18, 20 ve 21. maddelere dayanarak dava açabilecektir; ancak burada m.19'a atıf yapılmamıştır. Bu eksiklik, kanun koyucunun haklı sebeple fesih hallerinde işçinin savunmasının alınmamasını feshin geçersizliği olarak değerlendirmemesi amacıyla tasarlandığı şeklinde yorumlanmıştır. Savunmanın amacı, işçinin maddi gerçekliğe ulaşılmasını sağlamak, eylemlerini düzeltme fırsatı vermek ve işverenin fesih kararını gözden geçirmesini sağlamak olabilir. Ancak savunma, her durumda şekli bir zorunluluk değildir. İşçinin eylemlerini değiştiremeyeceği durumlarda savunma alınmasının gereksiz olduğu ifade edilmiştir. İş Kanunu m.19/2 ile sadece İş Kanunu m.25/II'nin saklı

savunmasının alınmasının, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihler için gerekli olduğu ancak sağlık gibi işçinin kontrolü dışında olan sebeplerle fesihlerde bunun gereksiz olduğu vurgulanmıştır.

Sonuç olarak, sağlık sebeplerine dayalı geçerli fesihlerde işçinin savunmasının alınması gerekirken, haklı sebeple fesihlerde işçinin savunmasının alınması zorunlu değildir. Sağlık raporları ve somut kanıtlara dayalı fesihlerde işçinin savunmasının alınması, feshin geçerliliğini etkilemez.¹¹⁶



tutulmasının sebebi, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihlerde savunmanın gerekli olmasıdır. Diğer haklı sebeple fesih hallerinde (m.25/I, m.25/III, m.25/IV), savunma alınması zorunlu değildir. Özetle, İş Kanunu m.19'da yer alan m.25/II vurgusu, hafif fesih sebeplerinde savunma alınması gerektiğini, daha ağır fesih sebeplerinde ise savunma alınmasına gerek olmadığını ortaya koymaktadır. Sağlık sebepleri, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili olmadığından, bu tür fesihlerde savunma alınmasının bir önem taşımadığı, sağlık raporlarının yeterli olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, sağlık sebeplerine dayanılarak yapılan fesihlerde işçinin savunmasının alınmasının zorunlu olmadığına karar verilmiştir.

¹¹⁶ Duman, s.9-10; Gülver, s.408; Kartal, s.155.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN SAĞLIK SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHİ

1. SAĞLIK, HASTALIK, İŞ GÖREMEZLİK VE ENGELLİLİK KAVRAMLARI

1.1. Sağlık ve Hastalık

Sağlık sebebiyle iş sözleşmesinin feshinde kuşkusuz en önemli iki kavram sağlık ve hastalık kavramlarıdır. İşveren İş Kanunu çerçevesinde sağlık sebebiyle iş sözleşmesini sona erdirirken işçinin sağlığının sözleşmesini sürdürmeye elverişli olmadığını öne sürebilir.

Sağlık ve hastalık kavramları birbirinin zıttı olan kavramlardır. Bu iki kavram esasen tıp biliminin konusuna giren kavramlardır.

İş hukuku bakımından sağlık kavramı için yapılmış herkes tarafından kabul edilen bir tanım bulunmamaktadır. Sağlık vücudun hasta olmaması, vücut esenliği, sıhhat afiyet olarak tanımlanabilir.¹¹⁷ Sağlık, Dünya Sağlık Örgütü'nce vücutta yalnızca hastalık ve sakatlıkların bulunmaması değildir; ayrıca bedenen, ruhsal ve sosyal açıdan tam anlamıyla iyi olma halidir.¹¹⁸ Bir başka tanıma göre sağlık, organizmanın yaşanan çevreye uyumlu olmasıdır.¹¹⁹ Bu tanımlar ışığında sağlık bir kimsenin gerek bedenen gerekse ruhen bir bütün olarak iyi olma hali olarak tanımlanabilir.¹²⁰ İşbu çalışmanın konusu açısından ise sağlık, hasta veya engelli olmama hali, iş sözleşmesini sürdürmeye elverişli beden ve ruha sahip olma durumu olarak tanımlanabilir. Sağlıklı kişi, bedensel ve ruhsal faaliyetlerini engelleyecek işlevsel bozuklukları olmayan kişidir.¹²¹

İş Kanunu'nun pek çok maddesinde işçinin hasta olmasından, hastalığının işçinin hak ve sorumlulukları üzerindeki etkisinden bahsedilmiş olsa da hastalığının tanımı yapılmamıştır. Tıpkı sağlık kavramında olduğu gibi hastalık kavramı için de iş hukukunda yapılmış herkes

¹¹⁷ Türk Dil Kurumu Büyük Sözlüğü, www.tdk.gov.tr.

¹¹⁸ Rukiye Yorulmaz, Ramazan Erdem, Sağlıklı Yaşam Üzerine Kavramsal Bir Çerçeve, Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, C.7, S.1, 2021, s.59; Ayşe Tekin, Sağlık-Hastalık Olgusu Ve Toplumsal Kökenleri (Burdur Örneği), Yüksek Lisans Tezi, 2007, s.22.

¹¹⁹ Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.3.

¹²⁰ Hakan Cindemir, Bulaşıcı Hastalıkların İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Nitelendirmesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.6, S.11, 2021, s.65, (ET:15.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imhfd/issue/65236/1003587>.

¹²¹ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2020, s.731-733.

tarafından kabul edilen bir tanım bulunmamaktadır. Hastalık kavramı genel olarak sağlık kavramının karşıtı olarak kabul edilebilir.¹²² Tıbbi olarak hastalık organizmanın işlevini kısmi olarak veya bütünüyle bozan, karakteristik ve belirtilerle tanımlanan anormal bir organizma durumu olarak tanımlanmaktadır.¹²³ Hastalık bedenlen ya da ruhen normal, sağlıklı olmama durumudur.

Bu tanımlar doğrultusunda üst solunum yolları enfeksiyonu, grip, kızamık, psikolojik rahatsızlar, vb. tıbben hastalıktır. Tıbben hastalık olarak nitelendirilen bu sağlıklı olmama halleri iş hukukunu işçinin iş sözleşmesi kapsamında iş görme borcunu yerine getirememesi halinde ilgilendirmektedir. Özetle tıbben hastalık olarak nitelendirilen her hal iş hukuku açısından önem arz etmeyebilir.¹²⁴ Ne zaman ki işçinin hastalığı, iş sözleşmesinin konusunu oluşturan iş görme borcunu yerine getirmesine engel olursa bu durum iş hukukunun konusuna dahil olacaktır. Bu doğrultuda iş hukuku kapsamında hastalığı işçinin iş görme ediminin ifasına engel olan ruhen veya bedenlen sağlıklı olmama hali olarak tanımlanabilir.

Bir işçinin hasta olması durumunda işçi iş sözleşmesini devam ettiremeyecek hale gelirse işveren iş sözleşmesini durumun gerekliliğine göre geçerli veya haklı sebeple feshedebilir. İş sözleşmesinin feshinde hastalık kavramı işin niteliğine göre değerlendirilir. Masa başında çalışan yahut ayakta çalışan bir işçi için bel fıtığı olması, boynunda düzleşme olması iş sözleşmesinin feshine sebep olacak bir hastalık değilken toptan hayvan yemi satılan bir işyerinde yem çuvallarını sırtında taşınmasını gerektiren bir iş yapıyor olması halinde bel fıtığı fesih sebebi olarak kabul edilebilir.¹²⁵ Başka bir örnek vermek gerekirse bir işçinin astım olması genel olarak iş sözleşmesinin feshine sebep olacak bir durum değilken işyerinde kaynakçı olarak çalışıyor olması, iş yerinde çalışabileceği başka uygun bir pozisyonun bulunmaması halinde iş sözleşmesinin feshi sebebi olabilir. Tüm bunlar ışığında iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi için işçinin yalnızca hasta olmasının yeterli olmadığı,

¹²² Ali Nazım Sözer, Hasta İşçinin İş İlişkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir, 1981, s.7 (çevrimiçi), (ET:22.01.2024)
<https://asozer.yasar.edu.tr/MAKALELER/HASTA%20ISCININ%20IS%20ILISKISI%20DOKTORA%20TEZ'.DOC>.

¹²³ Cindemir, s.64-65; Judy Howell, Hastalık, 2021, (ET: 25.01.2024 Hastalık - Eğitim - 2024 (kineshma.net)); Nursen Bolsoy, Ümrân Sevil, Sağlık-Hastalık Ve Kültür Etkileşimi, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C:9,S:3, 2006, s.80, (ET:25.01.2024) <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/29326>.

¹²⁴ Nurşen Caniklioğlu, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta Yayınları, İstanbul, 2002, s.7; Hediye Ergin, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2009, s.7.

¹²⁵ Yarg. 7.HD. 2014/17994 E., 2015/12810 K., 22.06.2015T.

işçinin hastalığı sebebiyle iş sözleşmesinden doğan iş görme edimini ifa edemeyecek durumda olması gerekir. Bununla birlikte işçi iş görme borcunu devam ettirebilecek durumda olsa da hastalığı sebebiyle İş K.'daki bildirim sürelerini aşacak şekilde devamsızlık yapması halinde iş sözleşmesinin feshi gündeme gelir.

Hastalık, iş hukuku anlamında sadece işçinin iş görme borcunu yerine getirememesine sebep olması halinde değil, aynı zamanda hastalık sebebiyle işçinin tedaviye ihtiyacı olduğunda, başka bir ifadeyle normalde iş görebilir durumda olmasına rağmen iş görmeyle geçireceği süreyi dolaylı bir iş göremezlik olarak tedavide geçirmesi durumunda da kabul edilmektedir. Ancak bazı durumlarda işçi tedaviye ihtiyaç duysa da işçinin tedavisi mesai saatleri dışında yapılabilmektedir. Bu durumda dolaylı da olsa iş görme konusunda bir engel bulunmayacağından iş hukuku anlamında bir hastalıktan söz edilemez.¹²⁶

İşçinin sağlığı gerek iş sözleşmesinin kurulması sırasında gerekse devamı sırasında iş görme borcunu yerine getirmeye elverişli olmalıdır. İşçinin sırf işe alınabilmek için sağlığı ile ilgili olarak işvereni yanıltması durumu söz konusu olursa işverenin fesih hakkı doğar. İşverenin, sağlık sebebiyle iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı, İş K. m.25/I fıkrası ile düzenlenmiştir. Bu madde kapsamında işçinin işvereni yanıltması gibi bir durum düzenlenmemiştir; ancak işçinin sağlık durumu ile ilgili işvereni yanıltması durumunda, işverenin haklı sebeple fesih hakkı doğar. İşverenin bu fesih hakkı İş K. 25/I maddesi kapsamında sağlık sebebiyle fesih kapsamında olmasa dahi işverene, dolaylı yoldan işçinin sağlığı sebebiyle fesih imkanı verir. Bu halde doğrudan sağlık sebebiyle fesih yolu tercih edilmediği için sağlık ve hastalık başlığı altında ele almak yerindedir.

İş sözleşmesinin kurulması sürecinde işçi ve işveren, dürüstlük kuralı gereği birbirlerine karşı doğru ve gerçeğe uygun bilgi vermekle yükümlüdürler. İşçinin, işvereni yanıltacak şekilde yanlış bilgi vermesi durumunda, bu yanıltıcı beyanlar hukuki sonuçlar doğurur. Eğer iş sözleşmesi, işçinin yanıltıcı beyanlarına dayanarak kurulmuşsa, fesih hakkı doğabilir. Ancak işçinin, işvereni sağlığı konusunda yanıltması durumunda, İş K. m.25/II gereği işverenin haklı fesih hakkı doğar. Yanıltmanın, iş sözleşmesinin esaslı noktalarına ilişkin olması gerekmektedir. Eğer işçi, bu yanıltıcı beyanlar olmaksızın işverenin sözleşme yapmayacağı önemli bir konuda işvereni yanıltmışsa, bu durum haklı fesih nedeni sayılır. İşçinin, sağlığı

¹²⁶ Sözer, s.8.

konusunda işvereni yanıltacak beyanları iş sözleşmesinin kurulmasına etkili olmamışsa, fesih söz konusu olmaz.¹²⁷

Yanıltma sadece yanlış bilgi vermekle değil, aynı zamanda işçinin açıklaması gereken bir durumu saklamasıyla da gerçekleşebilir.¹²⁸ Dürüstlük kuralı gereği, işçinin açıklama yapması gereken bir durumda susması işvereni yanıltma olarak değerlendirilir. Örneğin, X-ray cihazları ile çalışmayı gerektiren bir işte, hamile bir kadın işçinin hamileliğini gizlemesi, işvereni pasif bir şekilde yanıltma olarak kabul edilir ve bu durumda işverenin fesih hakkı doğar.

Yargıtay, bu tür uyumsuzluklarda, işçinin sakladığı rahatsızlığının iş görme borcuna etkisini ve iş yerinde başka bir işte çalışabilme olasılığını araştırılması gerektiğini belirtmektedir.¹²⁹ İş sözleşmesi, işçinin sakladığı sağlık sorunları nedeniyle son çare olarak feshedilmelidir. İşveren, işçinin sakladığı sağlık sorunu nedeniyle iş görme borcunu yerine getiremediğini ve başka bir pozisyonda çalışamayacağını tespit ederse, iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir.

Konuyla ilgili son olarak sosyal güvenlik hukuku anlamında hastalık kavramına da kısaca değinmek gerekmektedir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun¹³⁰ 15. maddesine göre sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında, iş göremezliğe sebep olan rahatsızlıkları hastalık hâlidir. Meslek hastalığı aynı Kanunun 14. maddesinde sigortalının yaptığı işin özelliğinden kaynaklanan, tekrarlanan bir nedenle ya da işin yapılış şartları sebebiyle uğradığı geçici ya da sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir şeklinde tanımlanmıştır.¹³¹ Bu düzenlemeler ışığında sosyal güvenlik hukuku bakımından

¹²⁷ Serkan Odaman, İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması Ve Hukuki Sonuçları, (ET:01.03.2024) iscininisvereniyaniltmasi.doc (live.com), s.2-3; Oğuzman, Öz, s.99-100; Caniklioğlu, s.266.

¹²⁸ Süzek, s.694.

¹²⁹ Yarg. 7. HD., 2015/34334E. , 2016/426 K. , 20.01.2016T. sayılı kararında işçide bulunan ve işe başvuru esnasında var olup işverene bildirilmediği iddia edilen sağlık sorununun işçinin işini yapmasına engel olup olmadığı, işe giriş esnasında var olup olmadığı, yapılan iş gereği iş kazasına sebebiyet verip vermeyeceğinin tespit edilmesi gerektiği belirtmiştir. Yarg. 22. HD., 2017/3483E., 2017/3865K., 27.02.2017T. sayılı kararında davalı işverenin işyerinde keşif yapılarak işçinin hastalığının başlangıcının belirlenmesini, işçide bulunan bu hastalığın işe engel teşkil edip etmediğinin, işin işçideki hastalığa uygun olup olmadığı, iş yerinde işçiye uyan başka bir işin olup olmadığı hususlarında rapor alındıktan sonra feshin son çare olması ilkesi de gözetilmek suretiyle yapılacak değerlendirme neticesinde bir karara varılması gerektiğini belirtmiştir.

¹³⁰ RG. 16.06.2006T. 26200S.

¹³¹ Cindemir, s.66; Güzel, Oğuzman, Caniklioğlu, s.369.

hastalık kavramının açıklanmasında, hastalık sigortasının amaçları ölçüt olarak alındığı söylenebilir. İş hukuku bakımından ise ölçüt, hastalığın iş sözleşmesine olan etkisidir.¹³²

1.2. İş Göremezlik

İş göremezlik kavramı hastalık kavramı ile sıkı bir ilişki içerisinde. İşçinin hastalığı, işçinin iş görme borcunu yerine getirmesine engel olması halinde iş hukuku açısından önem arz eder. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi hali iş göremezlik olarak adlandırılır.¹³³ Hastalık işçinin bedeninde veya ruhunda meydana gelen anormal durumken iş göremezlik bu meydana gelen anormal durumun sonucudur. İş göremezlik hali geçici olabileceği gibi sürekli, diğer bir ifadeyle kalıcı da olabilmektedir.

Geçici iş göremezlik, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin¹³⁴ 38. maddesinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre geçici iş göremezlik işçinin iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ya da analık hallerinde Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen doktor ya da sağlık kurulu raporlarında gösterilen dinlenme süresi boyunca geçici çalışamama durumudur. Yönetmelikte açıkça belirtildiği üzere uyumsuzluk olması durumunda iş göremezliğin saptanmasında işçi ile işverenin sübjektif yargılarına bakılarak sonuca varılmamalıdır; hekimin tıbbi ölçütlere dayanan nesnel değerlendirmesi esas alınmalıdır. İş göremezlik hali işçinin son çalıştığı işin şartlarına göre tespit edilmektedir.

Geçici iş göremezlik halinde olan işçi iyileşene kadar tedavi sürecine tabi tutulmaktadır.¹³⁵ Geçici iş göremezliğin meydana gelmesinde işçinin çalışmamama hali bir süre sonra sona erer, işçi tedavisi sonucunda sağlığına kavuşur ve iş görme edimini devam ettirebilir. Kalıcı iş göremezlikte ise işçi artık iş sözleşmesi ile üstlendiği iş görme borcunu geçici olarak nitelendirilemeyecek bir süre boyunca eskisi gibi yerine getirememektedir. Bu iş görme borcunu yerine getirememe hali, tamamen yerine getirememe olabileceği gibi kısmen yerine getirememe şeklinde de olabilir. İşçinin tam iş göremezliğinde, işçi hiç çalışamaz kısmi iş göremezlik halinde ise belirli bir oranda çalışabilme potansiyeline sahiptir.

¹³² Sözer, s.9.

¹³³ Caniklioğlu, s.9.

¹³⁴ RG. 12.05.2010T. 27579S.

¹³⁵ Atanur Karaahmetoğlu, Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya ve Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar, s.10, (ET:06.02.2024) <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1565291>.

İşçinin kısmi iş göremezlik ya da tam iş göremezlik halinde mevcut işini devam ettiremeyecek durumda olduğunda işverence işçinin mevcut hali nazara alınarak farklı bir pozisyon önerilebilir. Bu durumda işçinin bu öneriyi kabul etme zorunluluğu hususu doktrinde tartışılmıştır. Bir görüşe göre işçiye çalışmış olduğu işi ile benzer ve iş göremezlik ile sınırlı olarak bir iş teklif edildiğinde işçi dürüstlük kuralına uygun bu öneriyi kabul etmelidir. İşçi işverenin önerisini kabul etmezse burada işçinin iş göremezlik halinde olmayacağı, bu sebeple işçinin işe devam etmeyişi devamsızlık kabul edilerek İş K. hükümleri gereğince iş sözleşmesi işverence feshedilebilir.¹³⁶ Bu halde devamsızlık sebebi ile iş sözleşmesi sona erdirileceği için işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarından mahrum kalacaktır. Başka bir görüşe göre işçinin işverenin önermiş olduğu işi kabul etmemesi dürüstlük kuralına aykırı değildir, işçiyi iş göremezlik halinden çıkarmamaktadır.¹³⁷ Çünkü işçiye önerilen iş, iş göremezliği sebebiyle daha hafif veya daha kısa süreli olabilir. Bu durumda işçi daha az ücret almak zorunda kalabilir. İşçinin, işverence önerilmiş olan işi kabul etmemesi dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmayacağı, kabul etmemenin işçiyi iş göremez durumdan çıkarmadığını kabul etmenin daha makul olduğu kanaatindeyiz. İşçiye önerilen işin daha hafif iş sebebiyle az ücret alacak olması işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturacağı için İş K. 22. maddesi amir hükmü gereği işçinin yazılı onayına tabidir. İşçinin kanunu hükmü gereğince kendisine teklif edilen yeni işi kabul etmeme hakkına sahiptir. Bu durumda işçide meydana gelen sürekli iş göremezlik hali sebebiyle işverenin geçerli sebeple tazminatlı fesih hakkı doğacaktır.

İşçinin tedavi ya da teşhis gayesiyle hekime gitmesi hali dolaylı bir iş göremezlik halidir. İşçi şayet iş göremezliğini önlemek amacıyla doktora gidiyorsa bu durum iş göremezliktir fakat işçi genel muayene amacıyla doktora gidiyorsa bu durum iş göremezlik olarak kabul edilemez.

Hastalık sonucu işçinin iş göremezliği halinde İş K. 25/I düzenlemesine göre işçinin iş sözleşmesi askıda kalacaktır ve iş sözleşmesinin askıda olması nedeniyle işine gidemediği süreler için işçiye ücret ödenmeyecektir. Buna karşın TBK 409. maddesine göre işçiye iş göremezlik halinde de ücret ödeneceği yönünde düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemeye göre, işçinin kusuru olmaksızın hastalanması ve iş görme borcunu kısa bir süre yerine

¹³⁶ Sözer, s.14.

¹³⁷ Caniklioğlu, s.12; Kartal, s.7.

getirememesi durumunda, bu süre başka bir yolla telafi edilemiyorsa işverenin işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemesi gerekmektedir. Yargıtay'ın bu konuda görüşü ise ücretin yapılan iş karşılığı ödeneceği, istirahatli olarak çalışılmayan sürede işçinin ücrete hak kazanmadığı yönündedir.¹³⁸ İş K. hükmü ve Yargıtay kararları doğrultusunda iş göremezlik halinde işçi ücrete hak kazanmayacaktır, fakat taraflar bunun aksini iş sözleşmesi ile işçi lehine olacak şekilde kararlaştırabilirler.

1.3. Engellilik, Sakatlık ve Özürlülük

Engellilik, sakatlık ve özürlülük kavramları birbirleri ile karıştırılmaktadır ve kimi zaman birbirlerinin yerine kullanılmaktadırlar. Fakat bu üç terim aynı anlama gelmemektedir. Bu sebeple bu başlık altında üç teriminde DSÖ tarafından yapılmış tanımlamalarını ve iş hukukundaki yerlerine değineceğiz.

DSÖ tarafından yapılan tanımlamaya göre engellilik kavramı yaşa, cinsiyete, sosyal ve kültürel etkenlere bağlı bir biçimde, özürlülük ve sakatlık sonucu meydana gelen, o birey için normal bir işlevin yerine getirilememesi, tamamlanamaması ya da eksik kalması halidir. Sakatlık kavramı ise özürlülük neticesinde meydana gelen, normal bir insanın başarıyla yapabileceği herhangi bir eylemi gerçekleştirmede ortaya çıkan bir eksiklik veya sınırlama olarak tanımlanmıştır.¹³⁹ DSÖ özürlülüğü bir noksanlık sonucu meydana gelen ve bir insan için kabul edilebilecek sınırlar içinde, bir işi yapabilme yeteneğinin kaybedilmesi veya kısıtlanması durumu olarak tanımlamıştır.¹⁴⁰

DSÖ'nün yaptığı tanımlamalar göre her üç kavram birbirinden farklı olsa da mevzuatta birbirleri yerine kullanılmaktaydılar. İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda kimi yerlerde sakat kimi yerlerde özürlü kavramları kullanılmaktaydı. Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik

¹³⁸ Yarg. 22. HD. 2007/18967E., 2008/15008K., 25.09.2008T. sayılı kararında aksi yönde bir sözleşme veya Toplu İş Sözleşmesi maddesi kararlaştırılmadığı taktirde hastalık süresinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmadığı belirtilmiştir. Aynı yönde bkz. Yarg. 21. HD. 2014/453E., 2014/70068K., 07.04.2014T.

¹³⁹ Ertuğrul Evlice, Engellilerin Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri, Asya Studies, S.7, 2019, s.80-81, (ET:15.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/685580>.

¹⁴⁰ Kerime Gökay, İş Sözleşmesinin Sağlık Nedenlerine Dayalı Olarak Feshi, Yüksek Lisans Tezi, 2020, s.11-15.

Yapılmasına Dair Kanun¹⁴¹ ile kanunlarda yer alan sakat ve özürlü kavramları yerine engelli kavramı kullanılacağı yönünde düzenleme yapılmıştır. Böylece kanun koyucu tarafından mevzuatta engellilik kavramı kullanılması tercih edilmiştir.

Engelliler Hakkında Kanun¹⁴² tanımlar bölümünde engelli kavramını fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal olarak farklı seviyede kayıpları sebebiyle topluma, diğer bireylerle birlikte aynı şartlarda tam katılımını engelleyen tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey olarak tanımlamıştır. İş hukukunda sıklıkla engellilik kavramı geçse de İş K.'da yapılmış bir engelli tanımı bulunmamaktadır.

İş hukuku açısından engellilik kavramı tıpkı hastalıkta olduğu gibi işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunu yerine getirmesi hususunu etkilerse önem arz etmektedir. Engellilik işçinin iş sözleşmesinden doğan sorumluluklarını gereği gibi yerine getirmesini engelleyen fiziksel, zihinsel, ruhsal yeteneklerin kaybedilmesi hali ya da vücudunun bir bölümünün kullanılabilirliğini azaltan ya da tamamen kaldıran böylece kişiyi iş hayatında sağlıklı diğer işçiler karşısında zarara uğratan durumdur.¹⁴³ İşçi iş sözleşmesi devam ederken engelli olur ve iş görme borcunu yerine getiremez hale gelirse işveren iş sözleşmesini feshedebilir.

1.4. Hastalığın İspatı

Hastalık hali işçinin veya işverenin sübjektif değerlerine belirlenmez. Hastalık ve engellilik halleri doktor raporu ile tespit edilir.

Uygulamada sıklıkla işçinin hastalanarak devamsızlığının olması durumu ile karşılaşılmaktadır burada ispat yükü işçidedir. İşçi hasta olduğunu ve bu sebeple devamsızlığının oluştuğunu doktordan almış olduğu bir rapor ile ispatlayabilmektedir. Ancak işçinin doktor raporu sunmaması hasta olmadığı anlamına da gelmez. İşçi hastalanıp işe gelmediğini tanıkla da ispatlayabilir; işçinin işe gelmeme sebebi olan hastalığı işverence biliniyor olması halinde de işçinin rapor sunma zorunluluğu bulunmamaktadır. İşveren

¹⁴¹ RG. 25.04.2013T. 28636S.

¹⁴² RG. 07.07.2005T. 25868S.

¹⁴³ Kartal, s.12.

haricen işçinin hasta olduğunu biliyorsa bu durumda işçinin devamsızlığının sebepsiz olduğundan bahsedilemez.

İşçi hasta olduğunu öne sürer fakat rapor sunmazsa, hastalıktan işverenin de bilgisi yoksa haklı şüphesi olan işverenin işçiden işe gelmediği günler için rapor ya da başka bir delil sunmasını isteme hakkı bulunmaktadır. İşçi işverenin istediği bir doktordan rapor almak zorunda değildir. Fakat tekrarlayan hastalık, diğer işçiler açısından tehlikeli olabilecek bulaşıcı bir hastalık, işçinin hasta numarası yapıyor olması gibi şüphe hallerinde işveren, işçiden kendi istediği bir hekimden rapor almasını talep edebilir.¹⁴⁴

Hastalığı ispat yükü belirtildiği üzere işçidedir fakat işveren işçinin almış olduğu raporun gerçeği yansıtmadığını, raporun hatıra dayalı verildiğinin iddia ederse burada işveren işçinin hasta olmadığını ispatla yükümlü olacaktır.¹⁴⁵ Uygulamada işçinin kötü niyetli olarak rapor alması durumu ile karşılaşılabilir. Burada işveren işçinin almış olduğu raporun gerçeği yansıtmadığını iddia ederse bunu kendisi ispat etmekle yükümlü olacaktır.

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE SAĞLIK SEBEBİYLE GEÇERLİ FESHİ

2.1. Genel Olarak İşverenin Geçerli Feshi

Geçerli sebeple fesihte bildirim süresinin amacı iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen tarafın, karşı yanı durumdan önceden haberdar ederek bu süre içerisinde işçinin kendisine başka bir iş bulmasını, işverenin de işe uygun işçi bulmasını sağlamaktır. Bu şekilde, iş sözleşmesiyle bağlı kalmak istemeyen tarafa sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüğü verilirken, karşı tarafın da menfaatlerinin korunması amaçlanmaktadır.¹⁴⁶

Kanun koyucu İş K. 18. maddesinde geçerli fesih sebeplerini tahdidi olarak saymamıştır¹⁴⁷. İş sözleşmesinin feshinin, işçinin yeterliliği yani sözleşme konusu işi yapmadaki yetersizliği, eylemleri veya işletmenin ya da işin gereklilikleri ile ilgili bir nedene dayandırılması gerektiği

¹⁴⁴ Sözer, s.36.

¹⁴⁵ Lütfi İnciroğlu, İşverence İzin Talebi Karşılanmayan İşçinin Rapor Alması Fesih Nedeni midir? (ET: 14.02.2024) <https://legal.com.tr/blog/ekonomi/isverence-izin-talebi-karsilanmayan-iscinin-rapor-almasi-fesih-nedeni-midir/>.

¹⁴⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.418; Gökay, s.85.

¹⁴⁷ Barış, s.64.

düzenlenmiştir.¹⁴⁸ İşçinin yetersizliğinin neden olarak gösterileceği geçerli sebep halleri, İş Kanununun 25.maddesi kapsamı dışında kalan ve işçinin işi görme edimini yerine getirmesine engel oluşturan sebeplerdir. Geçerli sebeple iş sözleşmesinin feshinde işçinin yetersizliği, haklı fesih sebebini oluşturabilecek nitelikte olmamakla beraber, işverene fesih bildirim sürelerine uyarak belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı tanımaktadır.¹⁴⁹

Bu başlık altında, işçinin sağlık durumu nedeniyle iş görme borcunu yerine getirememesi sonucunda işverenin, iş sözleşmesini geçerli fesih sebepleri incelenecektir. İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde, işçinin sık sık hastalanması ve bu hastalıkların işçiyi tamamen çalışamaz hale getirmemekle birlikte işini düzenli olarak yapmasını etkilemesi işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebeplere örnek olarak gösterilmiştir.¹⁵⁰ İşçinin sağlık sorunları sebebiyle iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu gereği gibi ifa edememesi halinde işveren, iş sözleşmesini geçerli sebeple feshedebilir.

2.2. İşçinin Yetersizliği Sebebi İle İş Sözleşmesini Geçerli Feshi

Geçerli fesihte, fesih sebeplerinden biri işçinin yetersizliği halidir. İşveren, işçinin iş sözleşmesine konu olan iş için yetersiz olduğunu öne sürerek sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. Yetersizlikten kasıt, işyerindeki işleyişi bozan, uyumu olumsuz etkileyen ve işçinin işini gereği gibi yapamamasına neden olan durumlardır.¹⁵¹ Burada konumuz açısından önemli olan ölçüt işçinin sağlık durumu sebebiyle sözleşme ile üstlendiği edimi yerine getiremiyor olması halidir.

İşçinin hastalığı ile iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunu yerine getirememesi arasında neden sonuç ilişkisi olması gerekmektedir. İş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilmesi için işçinin sağlık durumu nedeniyle sözleşme konusu işini yapamamasının yanında işyerindeki diğer işleri de yapamıyor olması gerekmektedir. Hasta işçi her ne kadar sözleşme konusu işi yapamıyor olsa da iş yerindeki farklı bir işte verimli çalışması mümkün

¹⁴⁸ Tulukçu, s.5; Karakaş, Faal, s.10.

¹⁴⁹ Mahmut Kabakcı, Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s.161; Kalkan, s.300.

¹⁵⁰ <https://app.e-uyar.com/gerekce/index/118415ce-05bb-4e08-9cc7-d2b5b42aa47c> .

¹⁵¹ Haluk Hadi Sümer, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleri İle Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 8, Aralık 2007, s. 69, (ET:01.03.2024) <https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/>.

olabilir.¹⁵² Bu ihtimalde iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshi yolu izlenemez. Diğer bir ifadeyle işçi, hastalığı sebebiyle sözleşmeden doğan iş görme borcunu gereği gibi yerine getiremiyor olsa dahi eğer işyerinde işçinin sağlık durumuna uyan başka iş varsa bu işin işçiye teklif edilmesi gerekmektedir.¹⁵³ İşveren, geçerli sebeple iş sözleşmesini sona erdirmeden önce işçinin sağlık durumuna uyan başka bir işin olup olmadığını araştırmalıdır. İşverenin, geçerli sebeple fesihte feshin son çare olması ilkesi doğrultusunda hareket etmesi gerekmektedir. İşverenin işçiye sağlık durumuna uygun iş varsa bu işi teklif etme zorunluluğu feshin son çare olmasının yanında işçiye koruma, gözetmesi gerekliliğinin bir sonucudur.¹⁵⁴ İşçinin yetersizliğinin, iş yerinde olumsuzluklara yol açması durumunda bu yetersizlik, işveren için geçerli fesih sebebi olmaktadır.¹⁵⁵ Başka bir ifadeyle işçinin yetersizliği halinde işyerindeki düzende, üretimde bir olumsuzluk meydana gelmiyorsa bu halde geçerli fesih hakkı bulunmamaktadır.¹⁵⁶ Bir uyuşmazlık çıkması halinde işveren, işçinin yetersizliğinin iş yerinde olumsuzluklara yol açtığını bu sebeple iş sözleşmesini feshettiğini ispatla yükümlü olacaktır.

İşçinin yetersizliği hususu mesleksi ve fiziksel yetersizlik olarak ikiye ayrılabilir.¹⁵⁷ İşçinin fiziki yetersizliği esas olarak hastalık veya kaza sonucu meydana gelmektedir.¹⁵⁸ İşverenin yetersizlik sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesi için işçinin sağlık durumunun işyerindeki

¹⁵² Ahmet Taşkın, İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Performans Nedeniyle Feshi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s.190.

¹⁵³ Yarg. 7. HD 2014/18139E., 2015/2751K., 27.02.2015T. kararında da işçinin sağlık sorunu, işyerinde yapmakta olduğu işi ve bu işteki performansını olumsuz yönde etkilese dahi bu sorun, işyerinde başka bir işte değerlendirilmesine engel oluşturmayacak nitelikte, işverenin bu işçiye bu işte değerlendirmeden, performans yetersizliği sebebi ile iş sözleşmesini fesih yoluna gitmesi halinde feshin geçersiz olacağı yönünde hüküm kurulmuştur.

¹⁵⁴ Sümer, Sağlık, s.71; Yarg. 9. HD. 2016/14575E., 2017/9573K., 1.6.2017T.

¹⁵⁵ Yarg. 9. HD. 2019/3668E., 2019/20769K., 25.11.2019T. sayılı kararında işçinin eylemlerinden ve yetersizliğinden doğan sebeplerin, İş K. 25. Maddesi ile gösterilen sebeplerin yanında, haklı sebeple feshe sebebiyet verecek ağırlıkta olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz yönde etkileyen sebepler olduğu belirtilmiştir. Bu karara göre işçinin eylemlerinden ve yetersizliğinden doğan sebeplerde, işveren bakımından iş sözleşmesinin devam ettirilmesinin önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği hallerde, işverenin feshinin geçerli sebebe dayandığını kabul etmek gerektiği belirtilmiştir. Kararda iş sözleşmesinin feshi için işçinin yetersizliğinin iş ilişkisinin sürdürülmesinin beklenemez hale getirmesi gerektiği vurgulanmıştır. Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD. 2019/1584E., 2019/14662K., 01.07.2019T.; Yarg. 22. HD. 2015/20782E., 2017/24396 K., 08.11.2017T.

¹⁵⁶ Hasan Ali Kaplan, İş Sözleşmesinde Haklı Fesih Ve Geçerli Fesih Ayrımına İlişkin Güncel Sorunlar, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.2, 2024, s.10, (ET:20.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nkuhukuk/issue/87274/1503387>.

¹⁵⁷ Süzek, s. 610; Gökay, s.93.; Olgu Özdemir, İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul ,2022, s.300-302.

¹⁵⁸ Nursen Caniklioğlu, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta Yayınları, İstanbul, 2002, s.7; Ergin, s.187; Süzek, s.574.

işleyişi bozması, iş görme borcunu gerektiği gibi yerine getirmesine engel olması gerekmektedir.¹⁵⁹ İşçinin yetersizliğinin fesih sebebi olduğu durumlarda geçerli neden açısından işçinin kusurunun varlığı gerekli değildir.¹⁶⁰

Yargıtay kararlarında, iş sözleşmesinin, işçinin yetersizliği sebebine dayanarak fesih hakkının kullanılabilmesi için taraflarca anlaşılan iş görme edimini yerine getirecek olan işçinin sahip olması gereken mesleki ve fiziki özelliklerinde eksiklik olması gerektiği belirtilmiştir. Aynı zamanda işçideki bu eksikliğin, iş sözleşmesinin feshi sırasında var olması gerektiği ve kısa zamanda giderilmesinin mümkün olmaması gerektiği vurgulanmaktadır.¹⁶¹ Yetersiz sayılan işçinin yetenekleri ve özellikleri açısından fesih esnasında iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri kısmen yahut tamamen yerine getiremez durumda olması gerekmektedir.¹⁶² İş sözleşmesinin feshi sırasında işçinin yetersizliğine sebep olan hal ortadan kalkmışsa fesih geçersiz olur.¹⁶³

Bu başlık altında kanun koyucunun verdiği örneklerden işçinin uzun süre hasta olması, sık sık rapor alması ve yaşlığı ile emekliliği durumları incelenecektir. İşverenin geçerli fesih usulünü incelerken işçinin savunmasını almasının zorunlu olduğunu belirtmiştir. İşveren işçinin savunmasını almadan sözleşmeyi feshederse fesih geçersiz olmaktadır. Yargıtay da işçinin savunması alınmadan yapılan fesihlerde feshin geçersiz olduğunu kabul etmektedir.¹⁶⁴

¹⁵⁹ Barış, s.71; Orhon, s.46-47.

¹⁶⁰ Süzek, s.573; Çelik, Canbolat, Caniklioğlu, s.470; Kabakcı, s. 195.

¹⁶¹ Yarg. 7. HD. 2015/7682E., 2015/10869K., 03.06.2015T. sayılı kararında iş sözleşmesinin işçinin fiziksel ya da mesleki yetersizliği sebepleriyle geçerli fesih yoluyla sona erdirilmesi için, işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi için sahip olması zaruri mesleki ve fiziksel özelliklerindeki yoksunluğun iş sözleşmesinin feshi esnasında var olması ve işçinin iş ediminin usulüne uygun bir biçimde ifası için kısa sürede tedavi ile bu özelliklere yeniden kavuşabilmesinin mümkün görülmemesi gerekli olduğu belirtilmiştir. Bu kararda iş sözleşmesinin feshi için işçinin kısa sürede iyileşemeyecek nitelikte olması gerekliliği vurgulanmıştır. Aynı yönde bkz Yarg. 9. HD. 2012/28238E., 2013/6455K., 21.02.2013T. Aynı yönde bkz. Yarg. 22.HD., 2011/4093 E., 2011/7195 K., 12.12.2011T.; Yarg. 9.HD., 2007/27584 E., 2008/5327 K., 18.03.2008T.

¹⁶² Taşkın, s.190; Ayşegül Sarı, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.156; Hamit Tiryaki, Yargıtay Kararlarına Göre İşe İade Davalarında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler, Ankara, Bilge Yayınevi, 2017, s.30.

¹⁶³ Ahmet Bayrak, Sık Sık Kısa Süreli Hastalanma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Ve Konunun Covid 19 Salgını Bağlamında Değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.30, S.1, 2022, s.261, (ET:23.05.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/suhfd/issue/68697/1009733>; Şükran Ertürk, İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle Aids Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.4, S.2, 2002, s.14 (ET:26.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/46865/587645>.

¹⁶⁴ Yarg. 9.HD. 2017/24063E., 2018/8966K., 18.04.2018T. sayılı kararında geçerli fesihlerde işçinin savunmasının alınmasının şart olduğu, işçiden savunma alınmadan gerçekleştirilen feshin sırf bu sebeple geçersiz olduğu yönünde hüküm kurmuştur.; Yarg. 9.HD. 2017/27109E., 2018/13733K., 5.06.2018T.

İşveren, işçinin uzun süren hastalığı, sık sık rapor alması, yaşlılığı sebepleriyle iş sözleşmesi konusu iş için artık elverişli olmadığını düşünüyorsa fesihten önce savunma almalıdır.

2.2.1. İşçinin uzun süre hasta olması

İşverenin işçinin sağlığı sebebiyle iş sözleşmesini geçerli feshinde ilk olarak işçinin yetersizliğine sebep olan uzun süren hastalık hali incelenecektir. İşçi, uzun süre hasta olduğu takdirde işverenin iş sözleşmesiyle bağlı kalmaya zorlanmasının hukuki yararı bulunmamaktadır. İşçi, iş sözleşmesi sırasında uzun süre hastalanır ve iş görme borcunu yerine getiremezse iş sözleşmesinin devamı taraflar için bir anlam ifade etmeyecektir. İşçi uzun süren hastalığı sebebiyle verimli olarak çalışamaz, bu durumda işveren iş sözleşmesiyle bağlı kalmaya zorlamanın bir anlamı bulunmamaktadır. Kanun koyucu da bu sebeple işçinin uzun süre hasta olması halinde işverene geçerli fesih hakkını tanımıştır.

Hastalığı sebebiyle işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesindeki amaç işçiyi yaptırıma uğratmak değildir, işvereni oluşabilecek yüklerden kurtarmaktır.¹⁶⁵ İşverenin işçi çalıştırmasındaki amaç işyerinde bir ürün üretmek veya hizmet sağlamaktır. İşçinin uzun süre hasta olması sebebiyle iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunu yerine getirememesi halinde işverenin menfaatleri zarara uğrayacak, işler sekteye uğrayacaktır. İşçinin uzun süren devamsızlığı halinde işçi uzun süre iş göremez halde olur. Bu durumda işverenin iş sözleşmesiyle bağlı tutulmaya zorlanması hukuka, hakkaniyete aykırı olacaktır. Kanaatimizce kanun koyucu da bu nedenle işçinin uzun süren hastalığı halinde işverene geçerli sebeple fesih hakkı tanımıştır.

İşçinin hastalığı, işveren açısından fesih hakkı doğuran bir hal olsa da işçinin kısa süreli hastalığında işverenin fesih hakkı yoktur¹⁶⁶. Zaten böyle bir fesih hakkının kabulü hem işverenin gözetim borcuna hem de İş Hukuku'nun gereklerine uygun düşmeyecektir.¹⁶⁷ Kanun koyucu da işverenin iş sözleşmesini geçerli feshini düzenlerken madde 18/3 (f) bendi

¹⁶⁵ Taşkın, s.190.

¹⁶⁶ Ertürk, s.14-15.

¹⁶⁷ Caniklioğlu, s.188.

ile hastalık ya da kaza sebebiyle yapılacak devamsızlık süresini İş K. m.25/I (b) bendinde belirtilen bekleme süresine bağlamıştır.¹⁶⁸

İşverenin, uzun süren hastalık sebebiyle iş sözleşmesini feshedebilmesi için madde 18/3 (f) bendi uyarınca, işçinin bildirim sürelerini altı haftayı aşan devamsızlığın olması gerekmektedir.¹⁶⁹ Yargıtay'a göre bu devamsızlık kesintisiz olmalıdır. İşverenin, iş sözleşmesini feshi için devamsızlık süresinin kesintisiz olması gerektiğinden devamsızlıkta kesintiler olması halinde işveren, sıklıkla rapor alınması sebebine dayanarak iş sözleşmesinin geçerli feshi yoluna gidebilir.¹⁷⁰ İşveren bu halde işçinin savunmasını almamışsa devamsızlık her ne kadar geçerli fesih hakkı verse de savunma alınmamış olması sebebiyle fesih geçersiz olacaktır.¹⁷¹

Kanuni düzenleme gereği işçinin uzun süren hastalığı halinde işveren iş sözleşmesini geçerli sebeple feshetmek için haklı sebeple fesih sürelerinin geçmesini beklemek durumundadır. Ayrıca 158 sayılı ILO sözleşmesinde 6. madde ile hastalık ya da kaza hallerinde işçinin yapacak olduğu geçici devamsızlık halinin işten çıkarma için geçerli fesih sebebi olmayacağı düzenlenmiştir.¹⁷² Bu hükme göre de işveren işçinin hastalığı sebebiyle yapmış olduğu devamsızlık süresi boyunca iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedemez. Fakat işveren, İş Kanunu'nun 25/I. maddesi (b) bendindeki süreleri beklediğinde zaten haklı nedenle fesih yoluna başvurabilmektedir. İşçinin devamsızlık yapması durumunda işverenin, haklı fesih yerine geçerli fesih yolunu tercih etmesi, hayatın olağan akışına aykırı düşmektedir. Zira işveren, derhal fesih hakkı varken, işçiye bildirim süresi tanıyarak iş sözleşmesini feshetmeyi

¹⁶⁸ Ergin, s.82; Süzek, s.574.

¹⁶⁹ Yarg. 7.HD. 2013/23655E., 2013/19081K., 13.11.2013T. sayılı kararında işverenin 18/3-f bendi uyarınca iş sözleşmesini feshi için kanunun 25/I-b bendi uyarınca bildirim süresine ek olarak altı haftalık bekleme süresi geçmesi gerekmektedir. Fakat işçinin aralıklarla ve sıklıkla rapor alması bu kapsama girmemektedir. Yargıtay bu kararda sık rapor alma halinde toplam raporlu olunan sürenin, bekleme süresi içinde kalması halinde bile, raporların işyerinde olumsuzluklara yol açmış olması durumunda, işçinin iş sözleşmesinin bildirimli ya da süreli olarak feshedilebileceği yönünde hüküm kurmuştur. Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., 2012/22939E., 2013/116K., 14.01.2013T.

¹⁷⁰ Yarg. 9. HD. 2019/4141E., 2019/21941K., 09.12.2019T. sayılı kararında işçinin farklı sağlık kurumlarından sık ve kısa vadeli dinlenme raporları alındığı ve işçinin bu raporlar sebebiyle işe gelmemesi sebebiyle işyerindeki iş akışının bozacağının açık olduğu belirtilmiştir. Yargıtay bu kararda işverenin bu duruma katlanmasının kendisinden beklenemeyeceğini vurgulamıştır. Yine bu halde sık rapor almanın haklı sebeple iş sözleşmesini feshetme imkanı tanımasa da iş sözleşmesinin geçerli fesih sebebi ile sonlandırılabilir. Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., 2012/22939E., 2013/116K., 14.01.2013T. ; Yarg. 9. HD. 2019/3187E., 2019/20051K., 14.11.2019T.; Yarg. 9. HD. 2018/1729E., 2018/19804K., 06.11.2018T.

¹⁷¹ Yarg. 9. HD. 2013/5239E. 2013/10629K., 01.04.2013T.

¹⁷² 158 sayılı ILO sözleşmesi için bkz. (ET:20.09.2024)https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang-tr/index.htm.

tercih etmeyecektir. Bu bağlamda, işçinin uzun süreli hastalığı nedeniyle geçerli fesih yolunun uygulanabilirliği bulunmamaktadır.

2.2.2. İşçinin sık sık rapor alması

İşçinin sık sık rapor alması durumunda işverenin geçerli fesih hakkı, işçinin sağlık durumu ve bu durumun işyerindeki olumsuz etkileri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Kronikleşen bir hastalığı olan veya zayıf bünyeye sahip işçinin sık sık devamsızlık yapması, iş görme borcunu yerine getirememesine yol açar. Bu tür devamsızlıklar, özellikle işyerinde iş yükünün diğer çalışanlara aktarılması ve iş düzeninin aksaması gibi sorunlara neden olduğunda işveren açısından geçerli fesih sebebi oluşur.¹⁷³ Ancak, fesih için işyerinde oluşan bu olumsuzlukların işverence ispat edilmesi gerekmektedir.¹⁷⁴ İşçinin sıklıkla rapor almasının, geçerli fesih sebebi olması için hastalığın gelecekte de devam etme olasılığının bulunması gerekmektedir.¹⁷⁵

İşçinin uzun süren hastalığında iş göremezlik halinin İş K. 25/I. maddesi (b) bendindeki süreye ulaşması gerekmekte olduğu önceki başlıkta belirtilmiştir. Ancak sık rapor alma durumunda kanun koyucu böyle bir süre düzenlemesi getirmemiştir. Sık sık rapor alma sebebiyle yapılan fesihlerin, madde 18/3 (f) bendi ile getirilmiş süreye ulaşması gerekmediğini Yargıtay özellikle belirtmiştir.¹⁷⁶ Bu nedenle sık sık rapor almada işverenin geçerli fesih hakkının olup olmadığı her somut olayın kendi özellikleri göz önünde bulundurularak değerlendirilir.¹⁷⁷ Bu değerlendirme de işçinin devamsızlıklarının işyerine

¹⁷³ Eren Evren, İşçinin Sık Sık Rapor Alması, 2013, (ET:01.03.2024) <https://www.isveiscidavalari.com/iscinin-sik-sik-rapor-almasi.html> ; Tiryaki, s.34.

¹⁷⁴ Yarg. 9. HD. 2016/35051E., 2018/768K., 22.01.2018T. sayılı kararında iş sözleşmesinin feshinin işçinin almış olduğu son rapora göre makul süre zarfında yapılmadığı ve ayrıca iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığının ispatlanamadığı sebebiyle feshin geçersiz olduğu yönünde sonuca ulaşılmıştır. Aynı yönde bkz. Burcu Özer, Rumeysa Demir, Sık Rapor Alma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, (ET:01.03.2024) <https://www.mgc.com.tr/sik-rapor-alma-nedeniyle-is-sozlesmesinin-feshi/>.

¹⁷⁵ Bayrak, s.270; Caniklioğlu, s.188-189; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.475; Sevil Doğan, İş Sözleşmesinin Feshinde Olumsuz Öngörü İlkesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s.1024-1026; Fatih Köşeli, Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşçinin Yetersizliği, Yetkin Yayıncılık, Ankara,2022, s.55-58.

¹⁷⁶ Yarg. 9. HD., 2018/4071 E., 2018/22818 K., 10.12.2018T. sayılı kararında işçinin aralıklarla sık sık rapor almasının haklı sebep teşkil etmediğine ilişkin görüş bildirilmiş devamında işçinin sıklıkla istirahat raporu alması halinde raporlu olunan toplam sürenin, bekleme süresi içinde kalsa dahi, işçinin sıklıkla rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açacak olması halinde iş sözleşmesi bildirimli veya süreli olarak feshedilebileceği yönünde hüküm tesis edilmiştir. Yargıtay bu durumda iş sözleşmesinin feshi için işçinin sık sık rapor alması halinde İş K. m.18/3 ve m.21/I-b'deki sürelerin geçmesi şartı aranmadığını vurgulamıştır.

¹⁷⁷ Yarg. 9. HD. 2017/25872E., 2018/11348K. 21.5.2018T. sayılı kararında 1 yıllık süre içinde yapılmış olan devamsızlık süresinin işyerinde oluşturmuş olduğu olumsuzlukları değerlendirmiştir. Yargıtay bu kararında bir yıl içerisinde yapılan devamsızlık halinde sıklıkla rapor alma fiilinin sabit olduğu yönünde karar vermiştir. Yarg.

etkileri ve işin sürekliliği üzerindeki olumsuz sonuçları irdelenir. İşveren, işçinin sık rapor alması nedeniyle işin aksadığını, vardiya düzeninin bozulduğunu veya diğer çalışanların daha uzun süreler çalışmak zorunda kaldığını ispat edebilirse, iş sözleşmesini geçerli sebeple feshedebilir.¹⁷⁸

İşçinin almış olduğu raporların geçerli feshe sebep olup olmadığı işçinin yapmakta olduğu iş ve işyerindeki mevcut konumu, işyerinin büyüklüğü, işçinin kıdemi ve devamsızlık halinde diğer işçilere daha çok iş kalması gibi somut durumlara göre değerlendirilecektir.¹⁷⁹ Yargıtay kararları da bu doğrultudadır. Özellikle sık rapor alınmasının, işyerinde iş yükünün artmasına, iş düzeninin bozulmasına veya işyerinde işin aksamasına sebep olduğu durumlarda işverenin geçerli fesih hakkını kullanabileceği belirtilmektedir.¹⁸⁰

İşveren işçinin sık sık rapor alması sebebiyle iş sözleşmesini geçerli fesih ile sona erdirecekse bunu makul bir süre içerisinde yapmalıdır. Yargıtay bir kararında kabin amiri olarak çalışan işçinin sık sık rapor alması, işi aksatması, bu durumun işyerinde olumsuzluklara sebebiyet vermesi, iş arkadaşlarının uçuş seferlerinde değişikliklerin yapılmasına sebep olduğu gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshedildiği bir olayda işçinin savunmasının alınmasından üç ay sonra yapılan feshin geçersiz olduğu yönünde hüküm kurmuştur. Yargıtay bu kararında fesih hakkının makul süre içinde kullanılmadığını, işverence işçinin yetersizliğinin ilerleyen

9. HD.2018/7474E., 2018/16860K., 27.9.2018T. sayılı kararında 3 yıl 12 günlük kıdem süresi olan işçinin bir yıl içinde toplam 60 gün devamsızlık yapan işçinin iş sözleşmesi feshini sık sık rapor alma nedeni ile geçerli fesih olarak kabul etmiştir. Yargıtay her somut olayı kendi özelliği çerçevesinde incelemektedir. Yarg. 9.HD. 2018/4511E., 2018/23546K., 18.12.2018T. sayılı kararında işçinin haklı sebep niteliğinde olmayan fakat sıklıkla rapor alma şeklindeki fiilinin iş akışını bozacağı açık olup, işverenin buna katlanması beklenemeyeceği, bu durumun işveren açısından haklı sebep teşkil etmese dahi geçerli sebeple fesih için yeterli olduğu belirtilmiştir. Aynı yönde bkz. Yarg. 9.HD., 2012/22938E., 2013/115K., 14.01.2013T. ; Yarg. 9. HD., 2012/22940 E., 2013/117 K., 14.01.2013T. ; Yarg. 9. HD., 2018/4071E., 2018/22818 K., 10.12.2018T.

¹⁷⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.473; Süzek, s.574; Yarg. 9. HD., 2019/1440E., 2019/14643K. 01.07.2019T. sayılı kararında sürekli rapor alan işçinin raporlarının geçerli feshe sebep olduğu yönünde değerlendirme yapılmıştır. Çünkü sözleşmesi feshedilen işçinin kolunda kas yırtığı ve ödem oluşması sebebiyle ağrıların devam ettiğini, tedavi için ilerleyen günlerde fizik tedaviye ihtiyaç duyabileceğini, mesailere ve gece vardiyasına kalamayacağını bildirmişti. İşyerinde ise işçinin bu devamsızlıkları sebebiyle işyerindeki iş akışının bozulduğu somut olayda sabittir. Tüm bunlar sonucunda iş göremezlik hali son bulmayan işçinin sık sık rapor almasının işveren için geçerli fesih sebebi oluşturduğu hüküm altına alınmıştır. Yargıtay burada işçinin hastalık halinin devam edip etmeyeceğini, işyerindeki işleyişin etkilenip etkilenmediğini incelemiş ve bunun sonucunda bir karara varmıştır.

¹⁷⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.473; Caniklioğlu, s.189; Yarg. 7. HD., 2014/4476 E., 2014/8449 K., 16.04.2014T. sayılı kararında işçinin çalıştığı son 6 aylık süre zarfında aralıklarla farklı zamanlarda toplam 36 güne ulaşan dinlenme raporlarının olmasına rağmen işçinin işyerindeki 14 yıllık kıdemi nazara alınarak işçinin devamsızlığının iş yerindeki verimliliği hangi oranda etkilediği tespit edilmeden iş sözleşmesinin feshinin geçerli olup olmayacağı konusunda bir sonuca ulaşılamayacağı belirtilmiştir.

¹⁸⁰ Tiryaki, s.34.

zamanda devam edeceği ortaya konmadığını belirterek söz konusu feshin geçersiz olduğu yönünde karar vermiştir.¹⁸¹ Karardan da görüldüğü üzere Yargıtay her olayın somut özelliklerine göre feshin geçerli olup olmadığını değerlendirmektedir.

Sonuç olarak, işçinin sık rapor alması ve devamsızlık yapması, işverene geçerli fesih hakkı tanıyan bir durum olmakla birlikte, işverenin feshi kullanırken işçinin devamsızlığının işyerine etkilerini ispat etmesi ve feshin son çare ilkesine uygun olarak hareket etmesi gerekmektedir. Her olayın özelliklerine göre ayrı bir değerlendirme yapılması zorunludur. Kanun koyucu işçinin sık sık rapor alması halinde işverenin geçerli fesih hakkına ilişkin ölçütler getirmemiş olsa da işverenin fesih hakkını kullanması somut olayın özelliklerine göre Yargıtay kararları doğrultusunda belirlenecektir.

2.2.3. İşçinin yaşlılığı ve emekliliği

İş sözleşmesinin geçerli feshinde kanunun gerekçesinde işçinin yetersizliği sebepleri arasında emeklilik yaşının gelmiş olması hali örnek gösterilmiştir. İşçinin emekli olacak yaşa gelmesi tek başına geçerli bir fesih sebebi değildir.¹⁸² İşçinin emeklilik yaşına gelmiş olması, iş sözleşmesi gereği yapmakla üstlendiği işi yapmasına engel oluyorsa, işçinin verimini etkiliyorsa işveren açısından geçerli fesih sebebi olabilecektir.¹⁸³ Aksi kabulü halinde zaten ayrımcılık yasağının ihlali olacaktır.¹⁸⁴

İşçinin yaşlılığı başlı başına iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçerli bir sebep olmayacaktır; yaşlılığın geçerli feshi sebep olması için işçinin İş Kanunu'nun 18. maddesine uygun olarak yetersizliği veya işletmenin gerekleri olmalıdır.¹⁸⁵ Yaşlılık hali sebebi ile işçide yetersizlik söz

¹⁸¹ Yarg. 9. HD., 2016/16588E., 2017/11110K., 22.06.2017T.; Aynı yönde bkz. İstanbul BAM. 29. HD. 2017/2615E., 2017/1874K., 21.12.2017T. BAM bu kararında işçinin yetersizliğinin geçerli fesih sebebi olabilmesi için, işçinin yetersizliğinin gelecekte devam ederek iş görme borcunu tamamen ya da kısmen yerine getiremeyeceği ve bu sebeple işverenin işyerine ilişkin çıkarlarının zarara uğrayacağına ispatı gerektiğini belirtmiştir.

¹⁸² Tulukçu, s.10.

¹⁸³ Erol Akı, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak Emeklilik, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.9, Özel Sayı, 2007, s.6, (ET:24.05.2024) <http://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/12345/2191/ekai.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

¹⁸⁴ Süzek, s.575.

¹⁸⁵ Barış, s.73; Seracettin Göktaş, Yaşlılık Aylığına Hak Kazanmanın İş Güvencesi Hükümleri Bakımından Etkileri, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.2, 2013, s.92, (ET:20.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iyyuhukuk/issue/86649/1534965>.

konusu olduğunda işçinin yaşlılığı işveren açısından geçerli fesih sebebi olacaktır.¹⁸⁶ Özellikle modellik, profesyonel basketbol oyunculuğu gibi mesleklerde belirli bir yaşa gelmek yetersizliğe sebep olmaktadır. İşçinin belirli bir yaşa gelmesi ile işçinin veriminin düşmesi halinde feshin son çare olması sebebiyle işçinin fiziksel haline uyan başkaca bir iş tavsiyesi, tavsiye edilen işte iş sözleşmesinin devamının sağlanıp sağlanmayacağı da değerlendirilmelidir.¹⁸⁷

Yalnızca belirli bir yaşa gelme, emekliliğe hak kazanma sebeplerine dayanarak yapılan fesih hem Anayasa madde 10'da düzenlenen eşitlik ilkesine hem de İş Kanunu madde 5'de düzenlenen ayrımcılık yasağına aykırılık oluşturacaktır. Bu da feshi geçersiz kılacaktır. İşçinin iş sözleşmesinin işverence geçerli feshi için işçinin hem yaşlılığı hem de bu yaşlılığı sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmesinde yetersizliği söz konusu olmalıdır.¹⁸⁸ İşverenin işyerinde işçi çıkarmasını gerektiren bir durum varsa işveren öncelikle emekli olmuş, yaşlılık aylığı alan işçiyi işten çıkarma imkânına sahiptir.¹⁸⁹ Burada ayrımcılık yasağına aykırılık oluşmamaktadır.

3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE SAĞLIK SEBEBİYLE HAKLI FESHİ

İşçinin sağlığıyla ilgili problemler, engellilik ve hastalık halleri, belirli şartların gerçekleşmesi durumunda işveren için geçerli fesih nedeni oluşturabilir. Bunun yanı sıra, sağlık sebepleri işveren için haklı fesih sebebi de oluşturabilir. İşverenin, işçinin sağlığı sebebiyle haklı feshi İş K. 25/I maddesi ile düzenlenmiştir. Bu kanun maddesi uyarınca, işveren sözleşmeyi belirli

¹⁸⁶ Orhon, s.48.

¹⁸⁷ Orhon, s.81.

¹⁸⁸ Yarg. 22.HD. 2013/24283E., 2013/21524K., 11.10.2013T. sayılı kararında emekliye hak kazanmanın fesih için geçerli sebep oluşturmayacağı ve feshin son çare olması ilkesine uyulması gerektiği yönünde hüküm kurmuştur. Yargıtay bu kararında dairenin yerleşik uygulamasının işyeri personel yönetmelikleri ya da toplu iş sözleşmelerinde yaşlılık aylığına emeklilik hali genel ve objektif olarak uygulandığı takdirde fesih için geçerli sebep oluşturacağı yolunda olduğunu belirtmiştir. Fesih tarihi itibarıyla davalı işyerinde norm kadro fazlası personel bulunması halinde işveren, yaşlılık aylığına hak kazanan işçinin iş sözleşmesini geçerli fesih yoluyla sona erdirebilir. Aynı yönde bkz. Yarg. 22.HD. 2013/4847E, 2013/6146K., 25.03.2013T.; Yarg. 22.HD. 2012/29530E., 2013/820K., 24.01.2013T.; Yarg. 9. HD. 2006/22624E., 2006/30737K., 21.11.2006T.

¹⁸⁹ Yarg. 22. HD. 2011/760E. , 2011/1080K. , 26.09.2011T. sayılı kararında Yargıtay'ın bu konudaki görüşü açıkça görülmektedir. Yargıtaya yansıyan uyumsuzlukta işçi, işverenin kendisini keyfi olarak işten çıkardığı iddiası ile dava açmıştır; işveren işyerindeki istihdamın fazla olduğunu ve işçinin de yaşlılık aylığına hak kazandığını, işyerinde istihdam fazlalığı sebebiyle işten çıkarmaların yapıldığını öne sürmüştür. Somut olayda işveren işçiyi işten çıkardıktan sonra yeni işçi de almamıştır, yapılan incelemeler sonucunda istihdamda fazlalık olması sebebinde yaşlılık aylığına hak kazanan işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olmadığı sonucuna varılmıştır. İşçinin iş sözleşmesi işyerinin işin gereklerine dayanarak geçerli sebeple feshedilmiştir. Aynı yönde bkz. Orhon s.83.

sürelî ise süresi dolmadan; belirsiz süreli ise ihbar sürelerini beklemeden feshedebilir.¹⁹⁰ Gerekli şartlar oluştuğunda, işverenin sağlık sebeplerine dayanarak sözleşmeyi derhal sona erdirmeye hakkı doğar. Ayrıca, haklı fesih nedenleri var olduğunda, geçerli fesih imkanı da bulunur.

İş Kanunu 25/I. maddesi (a) bendinde, işçinin kastıyla, düzensiz yaşamı ya da alkol bağımlılığı neticesinde hastalanması durumunda işverenin haklı fesih hakkını düzenlenmiştir. İşçinin bu nedenlerle hastalanıp devamsızlık yapması durumunda, işveren fesih hakkına sahiptir.¹⁹¹ İşverenin fesih hakkının doğması için, bu devamsızlığın ardışık üç iş günü veya bir ay içinde beş iş gününden fazla olması gerekir¹⁹².

İş Kanunu 25/I. maddesi (b) bendinde, işçinin yakalandığı hastalığın tedavi edilemez nitelikte olması ve işyerinde çalışmasının sakıncalı olduğunun Sağlık Kurulu raporuyla belirlenmesi durumunda işverenin haklı fesih hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Bununla birlikte (a) bendi kapsamı haricinde kalan işçinin hastalığı, kaza yapması, doğum ve gebeliği gibi durumları sonucunda devamsızlık yapması halinde de işveren haklı sebeple fesih hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. İşverenin bu hakkı kullanabilmesi için işçinin devamsızlık süresinin, ihbar sürelerine ek olarak altı haftayı geçmesi gerekmektedir. Özellikle doğum ve gebelik gibi hallerde fesih süresinin ne zaman başlayacağı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlere işçinin gebeliği başlığı altında değineceğiz.¹⁹³

İşçinin sağlık sebepleriyle devamsızlığı süresince iş sözleşmesi askıya alınır ve bu dönemde işçi ücret talep edemez.¹⁹⁴ Kanun koyucu, sağlık sebepleriyle işverenin haklı fesih hakkını kullanabilmesi için feshin, işçinin devamsızlığına veya Sağlık Kurulu raporuna dayanması gerektiği yönünde düzenleme yapmıştır. İşçinin kasıtlı davranışları sonucu hastalanması ile

¹⁹⁰ Faruk Andaç, İş Hukuku Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.151; Kalkan, s.306.

¹⁹¹ Hasan Hüseyin Umutlu, Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.97.

¹⁹² Özkan Koç, s.1230.

¹⁹³ s.57-59.

¹⁹⁴ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s.295.

kusuru olmaksızın hastalanıp devamsızlık yapması durumlarında ise fesih için gereken devamsızlık sürelerinde farklılık bulunmaktadır.¹⁹⁵

İşçinin sağlığıyla ilgili olarak işverenin haklı fesih yolunu tercih edebileceği üç hal vardır. Bunlardan ilki (a) bendinde düzenlenen işçinin kasıtlı davranışları sonucu hastalanması, ikincisi (b) bendinde düzenlenmiş olan kusuru olmaksızın hastalanması, son hal de işçinin tedavi edilemeyecek şekilde hastalanmasıdır. Bu bölümde, ilk olarak işverenin a bendi kapsamında fesih hakkı incelenmiş, ardından işçinin kusuru olmaksızın hastalanması ve doğum gibi hallerde işverenin fesih hakkı değerlendirilmiştir. Son olarak, işçinin tedavi edilemeyecek şekilde hastalanması durumunda işverenin fesih hakkı ele alınmıştır.

Bu düzenlemeler, işin devamlılığını sağlamak, üretimin aksamamasını ve iş yerindeki düzenin bozulmamasını amaçlar. Kanun koyucu her ne kadar işçiyi korumaya yönelik düzenlemeler getirmiş olsa da iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği bu devamsızlık hallerinde haklı fesih yolunu düzenlemiştir. Belirtmek gerekir ki kanun koyucu işverene haklı fesih imkanı tanımış olsa da mülga İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14. maddesi gereği, işçinin hastalanması veya engelli hale gelmesi durumunda yapılacak fesihlerde işçiye kıdem tazminatı ödenmektedir. Kıdem tazminatına hak kazanılması noktasında işçinin kastı veya kusurunun bulunup bulunmadığı önemli değildir. Bu iki hal arasındaki fark sadece işverenin derhal fesih hakkını kullanabilmesi için gereken devamsızlık sürelerinde ortaya çıkmaktadır.¹⁹⁶

3.1. İşçinin Hastalanması Veya Engelli Hale Gelmesi

3.1.1. İşçinin kastı, derli toplu olmayan yaşayışı, içkiye olan düşkünlüğü sebebiyle hastalanması veya engelli hale gelmesi

İş Kanunu'nun 25/I. maddesi (a) bendine göre işçi kastı ile ya da derli toplu olmayan davranışları ile ya da içkiye olan düşkünlüğü sonucu hastalanırsa ve işçi bu hastalık sebebiyle peş peşe üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden çok devamsızlık yaparsa işveren haklı sebeple sözleşmeyi derhal fesih imkânına sahip olur. Burada işverenin haklı nedenle feshi için

¹⁹⁵ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Andaç, s.151; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.549; Süzek,690-695.

¹⁹⁶ Kartal, s.113.

önemli olan husus işçinin hastalanmasının, sakatlanmasının sebebinin işçinin kendi kastı veya yaşam biçiminden kaynaklanıyor olmasıdır.¹⁹⁷ Diğer bir ifadeyle işçi kendi kusuru ile hastalanmalıdır.

Kanun koyucu (a) bendi ile fesih sebebi olarak üç hal belirtmiştir. Bunlar işçinin kendi kastı, derli toplu olmayan yaşantısı, alkole düşkünlüğü halleridir. İşçi bu üç halden biri sebebiyle hastalanır yahut engelli hale gelirse işverenin haklı sebeple fesih hakkı söz konusu olur. Kanun koyucu işçinin bu kusurlu halleri neticesinde yapacağı devamsızlık süresini (b) bendindeki sürelerle nazaran daha kısa tutulmuştur.

Kanun metninde (a) bendi uyarınca yapılacak fesih için üç şart açıkça belirtilmiş olup, işçinin kast seviyesine varmayan kusurları bakımından bu kapsamda fesih yoluna gidilemeyecektir.¹⁹⁸ İşçinin genel bir dikkatsizliğinden, ağır veya hafif ihmalinden kaynaklanan hastalığı sebebiyle işçinin devamsızlık yapması durumları bu bent kapsamına girmemektedir.¹⁹⁹ Yalnızca işçinin kast seviyesine varan kusuru olan durumlarda madde 25/I (a) bendi sebebiyle fesih yoluna gidilecektir.²⁰⁰ İşçinin engelli olması veya hastalanmasında işverenin bir kusuru varsa işveren bu fesih hakkını kullanamaz.²⁰¹

İşverenin madde 25/I (a) bendi kapsamında fesih hakkını kullanması için işçinin hastalanmasında kendi kastı olması gerektiği kanunen düzenlenmiştir. Fakat kanun koyucu kastın dışında işçinin derli toplu olmayan yaşamı sebebiyle de hasta olması durumunda işverene haklı sebeple fesih imkânını tanımıştır. İşçinin hastalanması kendi kastı sonucunda oluşmayıp derli toplu olmayan yaşam biçimi sebebiyle oluşursa bu halde de işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Yargıtay bir kararında ateşli silahla vurularak devamsızlık yapan işçinin vurulmasına kendi derli toplu olmayan yaşamının sebep olduğunu, bu halde işçinin yapmış olduğu devamsızlık sebebiyle işverenin haklı

¹⁹⁷ Ergun İnce, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Secretec.com, 2011, s.322; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.550-551; Süzek, s.692-693.

¹⁹⁸ Caniklioğlu, s.239-240; Emin Zeytinoğlu, 4857 Sayılı Yasada İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Nedenlerine Dayanılarak Haklı Nedenle Feshi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi S.30, 2016, s.152, (ET: 01.03.2024) M00792.pdf (ticaret.edu.tr).

¹⁹⁹ Müjdat Şakar, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, 2009, s.286.

²⁰⁰ Narmanlıoğlu, s.436-437; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.287.

²⁰¹ Akyiğit, İş Hukuku, 295, Caniklioğlu, s.239.

sebeple iş sözleşmesini fesih hakkının doğduğunu belirtmiştir.²⁰² Burada işçi her ne kadar kendi kusuru ile yaralanmamış olsa da yaralanmasına sebep olan vurulma olayına kendi derli toplu olmayan yaşamı sebep olmuştur. Yargıtay da somut olay açısından işverenin madde 25/I (a) bendi kapsamında haklı sebeple fesih hakkının olduğunu belirtmiştir.

İşçinin derli toplu olmayan yaşayışı neticesinde hastalanarak devamsızlık yapması sebebiyle haklı fesihte önemli olan husus şudur: İşçinin devamsızlık yapmasının sebebi olan hastalığın kaynağının işçinin bu derli toplu olmayan yaşayış biçimi olmasıdır. İşçinin özel yaşantısı, iş sözleşmesi gereğince üstlenmiş olduğu iş görme borcunu etkilemedikçe fesih sebebi yapılamaz.²⁰³ İşçinin iş dışındaki yaşantısı sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmesinde aksaklıklar meydana gelirse bu durumda işverenin derhal fesih hakkı söz konusu olacaktır. Örnek vermek gerekirse işçi gece hayatına çok düşkün olabilir, bu durumda işveren, safi işçinin gece hayatına düşkün olması sebebiyle iş sözleşmesini haklı sebeple feshedemez. İşçi her gece pavyona gidip sabahlara kadar burada eğlenir, işe dinlenmeden gelir, performans düşüklüğü gösterir ve yorgunluğu sebebiyle iş görme borcunu yerine getiremez hale gelirse işçinin derli toplu olmayan yaşamı iş sözleşmesinin fesih için sebep olacaktır. Bir işçinin normal şartlar altında pavyona gidip eğlenmesi iş sözleşmesinin haklı sebeple feshine sebebiyet vermezken, işçinin bu eğlenceli yaşam anlayışı iş görmesini engeller hale geldiği noktada işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesine yol açacaktır.

İşçinin derli toplu olmayan yaşantısı hakkında karar verilirken günün şartları, toplumun değer yargıları dikkate alınmalıdır. İşçinin sosyal konumu veya işinin gereği olan yaşam biçimi, normal bir insanın hayatında olabilecek sapmalar, işçinin iş yaşamını etkileyen düzensiz bir yaşam tarzı olarak nitelendirilemez.²⁰⁴ Örneğin, işçinin mesleği gereği sürdüğü yaşam biçimi (örneğin, konsomatris olarak çalışan bir kişinin yaşam tarzı), düzensiz bir yaşam tarzı olarak kabul edilmez. Eğer işçinin yaşam tarzı, iş görme yükümlülüğünü yerine getirmesine engel

²⁰² Yarg. 22. HD. 2016/11628 E. , 2019/9176 K. 18/04/2019 T sayılı kararında işçinin derli toplu olmayan yaşantısının olması ve bu yaşantısı sebebiyle ateşli silahla vurularak yaralandığı, işçinin bu yaralanma neticesinde üç gün devamsızlık yapmış olması sebebiyle iş sözleşmesinin işverence bildirimsiz fesih hakkının doğduğu belirtilmiştir. <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> .

²⁰³ Sözer, s.116.

²⁰⁴ Gökay, s.46.

olmuyorsa veya işyerindeki verimliliği olumsuz etkilemiyorsa, bu bent kapsamında iş sözleşmesinin feshi hakkından söz edilemez.²⁰⁵

Derli toplu olmayan yaşam halinde işçini hasta olmak için direkt bir eylemi, kastı mevcut olmasa dahi işçinin eylemleri neticesinde hastalanabileceği ya da engelli hale gelebileceği öngörülebilir bir sonuçtur. İşçinin her ne kadar düzensiz bir yaşamı olsa da hasta olmamak işin kendisini korumak zorundadır.²⁰⁶ İşçi kendini korumazsa ve bunun neticesinde hastalanır ya da engelli hale gelir ve bu sebeple devamsızlık yaparsa işveren, bu halde iş sözleşmesini sürdürmeye zorlanamaz. Netice itibarıyla işveren iş yerindeki işleyişi, üretimi devam ettirmek zorundadır.

İşçinin yalnızca savruk bir hayatı olduğu gerekçesiyle işveren (a) bendi kapsamında haklı sebeple iş sözleşmesini fesih hakkını kullanamaz. İşçinin aynı zamanda bu derli toplu olmayan yaşamı sebebiyle hasta veya engelli hale gelip bunlar neticesinde devamsızlık yapması halinde işverenin, iş sözleşmesini fesih hakkı gündeme gelir.²⁰⁷ İşçi bu düzensiz hayatın sebebiyle hastalanmadan keyfi devamsızlık yaparsa burada işverenin İş K. 25/I maddesi (a) bendi kapsamında feshi hakkı gündeme gelmez. Bu halde işverenin İş K. 25/II maddesi kapsamında fesih hakkı gündeme gelir. Kanun koyucu sağlık sebebiyle fesihte işçinin derli toplu olmayan yaşamı neticesinde hastalanması ve devamsızlık yapması halinde fesih hakkının doğacağını düzenlemiştir.

İşçinin içkiye düşkünlüğü, alkol kullanımını alışkanlık haline getirmesi, diğer bir ifadeyle alkolik olmasıdır.²⁰⁸ İşçinin ara sıra alkol kullanması ise bu düzenleme kapsamına girmez.²⁰⁹ İşçinin alkolikliği sebebiyle iş görme yeteneğinin ortadan kalkması ya da işçinin iş saatlerinde alkol tedavisi görmesi halleri iş hukuku açısından hastalık olarak kabul edilmektedir.²¹⁰ Fakat burada dikkat edilmesi gereken önemli nokta, kanun koyucunun alkolizmi doğrudan hastalık olarak kabul etmediğidir. Alkolizmin neden olduğu hastalık ya da sakatlık hali nedeniyle oluşan devamsızlıklar, fesih sebebi olarak kabul edilmektedir.

²⁰⁵ Caniklioğlu, s.240; Sözer, s.116.

²⁰⁶ Ergin, s.119-120; Caniklioğlu, 241.

²⁰⁷ Özkan Koç, 1229-1230.

²⁰⁸ Sözer, s.116; Caniklioğlu, 242; Narmanlıoğlu, s. 437; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.287; Ergin, s.111.

²⁰⁹ Caniklioğlu, s.242; Ergin, s. 111; Narmanlıoğlu, s.437; Süzek, s.692.

²¹⁰ Caniklioğlu, s.240; Sözer, s.116.

İçkiye düşkünlük, düzensiz yaşam tarzına örnek teşkil etse de kanun koyucu bu durumu ayrı bir fesih sebebi olarak ele almıştır. Burada değinilmesi gereken bir husus da işçinin uyuşturucu madde kullanması halidir. Kanun koyucu, İş Kanunu madde 25/II’de hem alkol hem de uyuşturucu kullanımını birlikte düzenlerken, madde 25/I-a’da yalnızca içkiye düşkünlüğü ele almıştır. İşçinin uyuşturucu madde kullanması sebebiyle hastalanıp işe gelmemesi halinde işçinin içkiye düşkünlüğü sebebiyle değil olsa olsa işçinin derli toplu olmayan yaşayış biçimi sebebiyle haklı fesih yapılabilir.²¹¹

İşçinin nadiren alkol kullanması, bu düzenlemeye göre işverene fesih hakkı vermez. Aynı şekilde, işçinin rızası dışında alkol alması ve bunun sonucu hastalanması da madde kapsamına girmez, çünkü madde metni, içkiye düşkünlük nedeniyle oluşan hastalık veya engellilik durumuna dayanarak yapılan devamsızlıkları iş sözleşmesinin fesih sebebi olarak düzenlemektedir.²¹²

Özetlemek gerekirse işveren yalnızca işçinin kasten hastalanması, düzensiz yaşayış biçimi ya da içkiye düşkünlüğü hallerine dayanarak iş sözleşmesini sağlık sebebiyle haklı fesih yoluna gidemez. İşverenin sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilmesi için işçinin bu üç hal neticesinde hastalanması ya da engelli hale gelmesi ve bu sebeple peş peşe üç iş günü ya da bir ayda beş iş gününden çok devamsızlık yapması gerekmektedir. Madde metninde açıkça iş günü ibaresi yer aldığı için devamsızlık hesabında tatil günleri dikkate alınmayacaktır.²¹³ İşçinin devamsızlığından, işçinin işe hiç gelmemesi anlaşıldığından işçinin yarım gün işe gelmemesi halinde ya da gelip çalışmaması durumunda bu hüküm gereği işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkı olmayacaktır.²¹⁴

²¹¹ Ercan Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, C.1, s.1129.

²¹² Yarg 9. HD. 2009/36085E., 2010/7166K., 18.03.2010T. sayılı kararında işçinin hastalığa ya da sakatlığa yol açmış olan olayı bilip isteyerek gerçekleştirmesi gerektiği, işçinin derli toplu olmayan yaşamı ile içkiye düşkünlüğünün başlı başına fesih sebebi olmadığı, bu hallerin, işçiyi hasta veya sakat hale getirmesi durumunda iş sözleşmesinin fesih sebebi olabileceği hüküm altına alınmıştır. Kararda ayrıca maddedeki “bir ay” kavramının takvim ayı olmadığı, işçinin kusura ile hastalanması ya da sakat hale gelmesi ya da derli toplu olmayan yaşamı sebebiyle işe gidememiş olduğu ilk günü takip eden bir aylık süre olduğu da belirtilmiştir.

²¹³ Narmanlıoğlu, s.437; Akyiğit, İş Hukuku, s.296-297; Süzek, s.680.

²¹⁴ Yarg. 22. HD. 2017/27112E., 2020/1614K., 05.02.2020T. sayılı kararında işçinin devamsızlık süresinin, peş peşe iki işgünü ya da bir ay içerisinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü veya bir ayda üç işgünü olmadığı sürece işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkanı olmadığı belirtilmiştir. Bu karara göre belirtilen günlerde işçinin hiç çalışmamış olması gerekmektedir. İşçinin devamsızlık saatlerinin toplanması neticesinde belli bir güne ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz. İşçinin devamsızlığı tam gün olacak

Ayrıca belirtmek gerekir ki bir ayda beş günden fazla devamsızlık şartındaki süre takvimsel anlamda bir ay değildir, yapılan ilk devamsızlıktan itibaren olan bir aylık süre zarfıdır.²¹⁵ Doktrinde bir aylık süreden anlaşılması gereken sürenin ne olduğuyla ilgili karşıt görüşler mevcuttur. Bir görüş bu bir aylık süreden anlaşılması gereken şeyin bir takvim ayı olduğu yönündedir.²¹⁶ Diğer görüşe göre, bu görüş ağır basan görüştür, bir ayın takvim ayı olmadığı işçinin devamsızlık yapıp işe devamsızlık yaptığı ilk günden itibaren aynı güne denk gelen bir ay sonraki gün arasında kalan süre olduğu yönündedir.²¹⁷ Yargıtay’ın bu konudaki görüşü ise ilk devamsızlıktan itibaren bir aylık sürenin geçmiş olması gerektiği yönündedir.²¹⁸ Kanaatimizce de bir aylık süre Yargıtay’ın da benimsemiş olduğu süreçtir. Örneğin işçi uyuşturucu madde kullanıyor olması sebebiyle hastalanıp ilk devamsızlığını on mayısta yapmışsa, işçinin on hazirana kadar altı kez devamsızlık yaparsa işveren, derhal iş sözleşmesini feshedebilir.²¹⁹

3.1.2. İşçinin kusuru olmadan hastalanması veya engelli hale gelmesi

Bir önceki başlık altında işçinin kasten, derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye olan düşkünlüğü sebepleriyle hasta olması neticesinde yapılan devamsızlık halinde işverenin haklı sebeple fesih imkânı açıklanmıştır. Kanun koyucu işverenin madde İş Kanunu 25/I maddesi (a) bendindeki fesih sebeplerini sınırlı tutmuştur. İşçinin kast seviyesine varmayan kusuru halinde yahut kusuru olmadan hastalanması veya engelli halle gelmesi sebebiyle devamsızlık yapması halinde işverenin fesih hakkı ise İş Kanunu 25/I madde (b) bendi ile düzenlenmiştir.

şekilde olmalıdır. Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD. 2017/1009E., 2020/19865K., 23.12.2020T.; Yarg. 2021/1158E., 2021/4708K., 23.02.2021T. <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (çevrimiçi).

²¹⁵ Müjdat Şakar, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul, 2015, s.103.

²¹⁶ Sözer, s.115.

²¹⁷ Ergin, s.115; Akyiğit, Şerh, s.1129; Süzek, s.680.

²¹⁸ Yarg. 9. HD. 2015/22775E., 2018/19329K., 25.10.2018T. sayılı kararına göre işçinin bahsedilen sebeplere dayanan hastalık hali ya da sakatlık halinin, peş peşe üç gün ya da bir ay içinde beş iş gününü aşması durumunda işverenin derhal fesih hakkı doğacağı belirtilmiştir. Yargıtay kanun maddesindeki “bir ay” ibaresinin takvimsel ay olmadığını, bu sürenin işçinin kusurundan kaynaklanan hastalığı, sakatlığı ya da derli toplu olmayan yaşantısı sebebiyle işe gidemediği ilk günü takip eden bir aylık süre olduğunu belirtmiştir. Aynı yönde bkz. Sakarya BAM, 10. HD., 2019/1452E., 2020/478K, 17.6.2020T. <https://proxy.hacibayram.edu.tr:2671/ictihat/arama> (çevrimiçi)

²¹⁹ Kartal, s. 109 naklen Cevdet İlhan Günay İş Kanunu Şerhi, Genişletilmiş 4. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2015, C.1, s.1321; İnce, s.323.

Madde metninde işverenin haklı sebeple feshi için “gibi haller” ifadesi kullanılmış olduğundan fesih sebebi kanunda sayılan haller ile sınırlı sayıda değildir.²²⁰ Kanunun madde 25/I-b,2 hükmünde (a) alt bendinde sayılı haller dışındaki işçinin hastalığı, kazası, doğumu ve gebeliği gibi hallerde işverence iş sözleşmesinin derhal fesih hakkının, sayılan hallerin işçinin işyerinde çalışma süresine göre bildirim sürelerini altı hafta geçmesinden sonra doğacağı düzenlenmiştir.²²¹ Bendin devamında doğum ve gebelik durumunda sürenin madde 74’deki sürenin bitiminde başlayacağını düzenlenmiştir. Hüküm gereğince işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı, işe gidemediği süreler için ücret alacağı işlemeyecektir fakat taraflar kendi aralarında bunun aksini kararlaştırabilirler. Sözleşmenin devamsızlık sebebiyle askıda olduğu bu süreçte ücret işlemez fakat ücretin arttırılmasına dair bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi hükümleri olduğunda bu hükümler hasta işçi için de uygulanacaktır.²²²

Mülga İş Kanunu 17. maddesinde işverenin haklı sebeple feshi düzenlenirken işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen ibaresine yer verilmekteydi. Mülga kanundaki madde metninde açıkça işçinin kusuruna yükletilemeyen sebeplerle hastalanması neticesinde yapacağı devamsızlık süreleri düzenlenmekteydi. Yeni düzenleme ile işçinin kendi kusuruna yükletilemeyen ibaresi kanun metninden çıkartılmış ve işçinin (a) bendi dışındaki tüm hastalık ve kaza hallerinde bu bendin uygulanacağı açıklığa kavuşturulmuştur. İşçi kast seviyesine varmayan kusuru ile hastalanır veya engelli hale gelirse yahut hiç kusuru olmadan hastalanır veya engelli hale gelirse işveren, bu bent kapsamında fesih yoluna gidebilecektir. Çalışmada başlık olarak her ne kadar kusur olmadan ibaresini kullanmış olsak da işçinin kast seviyesine varmayan kusuru sonucu hastalanması veya engelli hale gelmesi sebebiyle yapacağı devamsızlık bu bent kapsamında değerlendirilir. Öğretide de çoğunlukla işçinin kusuruna dayanan ya da işçinin kusuruna dayanmayan hastalık sebebiyle devamsızlıktan kaynaklanan fesih ayrımı kullanılmaktadır.²²³

Bu başlık altında işçinin hastalığı ve kazası gibi haller sebebiyle yapmış olduğu devamsızlık sebebiyle işverenin fesih hakkı incelenip, gebelik ve doğum hali bir sonraki başlık altında

²²⁰ Akyiğit, Şerh, s.1130; Zeytinoğlu, s.156.

²²¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.288; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.550; Süzek, s.680.

²²² Kartal, s. 109 naklen Cevdet İlhan Günay İş Kanunu Şerhi, Genişletilmiş 4. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2015, C.1, s.1321; İnce, s.323.

²²³ Akyiğit, İş Hukuku, s.291; Zeytinoğlu, s.152.

incelenecektir. Kanun koyucu iki ayrı süre belirttiği için bu haller iki ayrı başlık altında incelenmesi tarafımızca uygun görülmüştür.

Kanun koyucu İş K 25/I. maddesi (a) bendinde devamsızlık sürelerini daha kısa tutarken 25/I maddesi (b)-2 alt bendinde devamsızlık sürelerini daha uzun tutmuştur. Bunun sebebi ise (a) bendinde belirtilen hallerde işçinin kastı sebebiyle hastalanıp devamsızlık yapmasıyken (b)-2 alt bendinde kast seviyesine varmayan kusuru ile ya da hiç kusuru olmadan hastalanıp devamsızlık yapmasıdır. Haliyle işçinin kast seviyesine varmayan kusuru ile hastalanması veya engelli hale gelmesi neticesinde yapacağı devamsızlık süresi daha uzun tutulmuştur.²²⁴

İşverenin (a) bendi kapsamında haklı sebeple fesih yoluna gidebilmesi için işçinin feshe konu devamsızlık sebebi olan hastalığı veya engelliliğinde işverenin kusuru olmaması gerektiği hususunu bir önceki başlık altında belirtmiş bulunmaktayız. Diğer bir ifadeyle işçinin engelli veya hasta hale gelmesinde işverenin kusurunun olması halinde işveren (a) bendi doğrultusunda fesih yoluna gidemeyecektir. Fakat (b) bendi kapsamında işçinin devamsızlığına sebep olan hastalık veya engellilik halinde işverenin kusuru olsa dahi işverenin, haklı sebeple fesih hakkı bulunmaktadır.²²⁵ Kanun koyucu bu halde sadece daha uzun bir devamsızlık hali olması gerektiği üzerinde durmuştur. İşçi her ne kadar kusursuz da olsa hastalığı neticesinde uzun süre devamsızlık yaparsa burada işveren iş sözleşmesini sürdürmeye zorlanamaz, işveren madde metnindeki süreler geçtikten sonra haklı sebeple derhal iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olmaktadır.

Madde metninde (a) bendi haricindeki hastalık ve kaza halleri denilmektedir. Bu sebeple işçinin iş kazası geçirmesi sonucunda hasta veya engelli hale gelmesi halinde yapmış olduğu devamsızlıkta da işveren bu madde uyarınca haklı sebeple sözleşmeyi feshetme imkânına sahiptir.²²⁶

²²⁴ Sözek, İş Hukuku, s.692-693; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.413.

²²⁵ Caniklioğlu, 249.

²²⁶ Yarg. 22.HD. 2011/17571E., 2012/13131K. 12.06.2012T. sayılı kararında iş kazası geçirmiş olan işçinin raporlu olduğu sürenin, çalışma süresine göre İş Kanununun 17. maddesindeki bildirim süresini altı hafta aşmış olması ve iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un m.25/I-son gereğince haklı sebebe dayalı olarak feshedildiği yönünde hüküm kurulmuştur. İşbu Yargıtay kararında işçi iş kazası geçirmesine rağmen işvereni mağdur etmemek adına işe devam ettiğini öne sürmüş ve işe iade talep etmiştir. Dosya kapsamında ise işçinin yapmış olduğu devamsızlığın İş K. m.17'deki süreleri altı hafta aştığı sebebiyle işverenin haklı sebeple iş sözleşmesini feshi hukuka uygun bulunmuştur.

Hastalık veya kaza durumunda işverenin fesih hakkının doğum anı işçinin çalışma sürelerine göre belirlenecektir.²²⁷ İşçinin iş yerinde çalıştığı süreye göre 17. maddedeki süreleri altı hafta geçmesi ile işveren fesih hakkını kullanabilecektir.²²⁸ Bu süreye zorunlu askı süresi denilmektedir. İş K. 17. maddesine göre ihbar süreleri kanunen asgari iki ila sekiz hafta arasında olabilmektedir. Bu süreler işçinin iş göremez duruma düşmesinden önceki fiili çalışma süresine göre belirlenmektedir. Bekleme süreleri de sekiz ila on dört hafta arasındadır. Bekleme süresine örnek vermek gerekirse dört yıldır işverene ait işyerinde çalışan bir işçinin hastalanması veya engelli hale gelmesinde önce işçinin çalıştığı süreye göre bildirim süresi belirlenip işçiye sekiz haftalık ihbar süresi tanınması gerekecektir. Bu halde işçinin hastalanmasının başladığı tarihten itibaren önce sekiz haftalık süre hesaplanır ve ayrıca bu süreye madde metninde belirtilen altı haftalık süre eklenir. Diğer bir deyişle dört yıllık çalışması olan bir işçi hastalanması veya engelli hale gelmesi durumunda devamsızlık yapması halinde, işveren işçinin devamsızlığının on dört haftayı geçmesi halinde haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilir.

Kanunda belirtilen süreler asgari sürelerdir, iş sözleşmeleri ile bu süreler kısaltılamaz. Fakat bu süreler işçi yararına bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile uzatılabilir.²²⁹ Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir.²³⁰

İşverenin, işçinin hastalık veya engellilik hali neticesinde yapmış olduğu devamsızlığı sebebiyle derhal fesih hakkını düzenleyen kanun hükmü, devamsızlık süresi için İş K 17. maddesinde belirtilen sürelerin geçmesinden itibaren altı haftalık süre geçmesi halinde haklı sebeple fesih hakkı olduğunu düzenlemiştir. Burada İş K. 17. maddesine baktığımızda bu madde belirsiz süreli iş sözleşmesinin fesih bildirim sürelerini düzenlemiştir. Akla belirli

²²⁷ Yarg. 9. HD. 2022/10185E., 2022/12674K., 17.10.2022T.; Aynı yönde bkz. Yarg. 22.HD. 2018/8363E., 2018/23924K. 08.11.2018T.; İstanbul BAM. 32.HD. 2022/1907E., 2023/391K., 07.03.2023T.; Yarg. 9. HD. 2007/29103E., 2007/26743K., 17.09 2007T.

²²⁸ Yarg. 9. HD. 2018/1729E., 2018/19804K., 06.11.2018T. sayılı kararında İş Kanunu m.25/1'de düzenlenmiş olan fesih hakkının kullanılabilmesi için bildirim süresini 6 hafta geçecek süreli raporun tek bir rapor ya da birbirini kesintisiz takip eden raporlar olması gerektiği hususu belirtilmiştir. Yargıtay somut olayda işçinin almış olduğu raporları arasında boşluklar olduğunu, bunlardan hiçbirinin ihbar önelini 6 hafta aşacak süreli olmaması sebebiyle m.25/1'e göre feshin şartları oluşmadığını, fakat işçinin ameliyat sonrasında önceki sağlığına tam kavuşmadığı, sıklıkla rapor aldığı için sabit olduğunu ve bu hususun geçerli fesih sebebi olduğunu belirtmiştir.

²²⁹ Süzek, s.693.

²³⁰ Yarg. 9. HD. 2017/25426E., 2018/19221K., 24.10.2018Tarihli kararında taraflar arasında imzalanmış olan toplu iş sözleşmesi hükümlerindeki sürelerin işçi lehine uzatıldığını, bu sürelerin fesihte dikkate alınacağını belirtmiştir.

sürelî iş sözleşmelerinde işçinin hastalığı veya engelliliği neticesinde yapacağı devamsızlığı gelmektedir. İş sözleşmesi belirli süreli olduğunda işçinin hastalık veya engellilik hali neticesinde yapmış olduğu devamsızlık sebebiyle fesihte süreler yine işçinin kıdemine göre belirlenir.²³¹

İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshi için geçmesi gereken süreler işçinin hastalık veya kaza sebebiyle yaptığı ilk devamsızlık tarihinden itibaren hesaplanır.²³² İşçinin bu devamsızlığı kesintisiz olmalıdır.²³³ İşverenin fesih hakkı işbu zorunlu bekleme süresinin dolması ile başlar, işçinin işe devamsızlığı süresince devam eder. İşveren bu süre boyunca iş sözleşmesini feshetmeden işçi işe dönerse burada işverenin, sağlık sebebiyle derhal fesih hakkı sona ermiş olur.

İşçi hastalığı sebebiyle sık sık rapor alıp devamsızlık yapıyor ama bu devamsızlığı kesintisiz değilse bu halde işveren İş K. 25/I-b,2 düzenlemesi sebebiyle fesih yoluna gidemez. İşveren, bu halde ancak geçerli nedenle fesih yoluna gidebilir. Madde metni açıkça devamsızlık sürelerini ve devamsızlık sebeplerini düzenlemiştir, işverenin bu bent uyarınca feshi için bentte sayılan şartların oluşması gerekmektedir. İşverenin, bu zorunlu bekleme süresi içerisinde iş sözleşmesini feshetmesi halinde işçiye kıdem tazminatı ve ihbar tazminatını ödemesi söz konusu olur.

Bu başlık altında değinilmesi gereken önemli bir husus ise işçinin mobbing sonucu psikolojik bir hastalığa yakalanmış ve bunun sonucunda devamsızlık yapmış olması halidir.²³⁴ İşçi mobbing nedeniyle psikolojik hastalığa yakalanmış ve kanunda belirtilen sürelerle devamsızlık yaparmış olursa bu halde işverenin haklı sebeple iş sözleşmesini feshetmesi

²³¹ Akyiğit, Şerh, s.1131.

²³² Caniklioğlu, s.249.

²³³ Akyiğit, Şerh, s.1140; Yarg 9. HD. 2017/490E., 2018/1397K., 05.02.2018T. sayılı kararında işçinin iş sözleşmesinin madde 25/1'e istinaden feshi için işçinin işe devamsızlığının kesintisiz olarak ihbar önelini 6 hafta aşması gerektiği belirtilmiştir. Somut olayda işçinin 2014 yılında aralıklarla toplam 40 gün, 2015 yılında aralıklarla 54 gün raporlu olduğu, bu halde sıklıkla rapor alınması sebebiyle işyerinde olumsuzluklara yol açıldığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin bildirimli veya süreli olarak feshedilebileceği belirtilmiştir. Bu karardan da görülmektedir ki devamsızlığın kesintisiz olması şartı oluşmuşsa geçerli fesih yoluyla sözleşme sona erdirilebilir.

²³⁴ Halil Şimşek, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Nedenleriyle Derhal Feshi, (ET:01.03.2024), https://www.taskinsimsek.com/is-sozlesmesinin-isveren-tarafindan-saglik-nedenleriyle-hakli-feshi/#_ftn23.

hakkın amacına uygun düşmeyecektir.²³⁵ Bir kişinin kendi hukuka aykırı hareketine dayanarak hak talep etmesi hukuka uygun değildir. İşveren işçiye mobbing uyguladığında kendi haksız fiilinin neticesi olan devamsızlık sebebine dayanarak haklı sebeple iş sözleşmesini feshedemez.²³⁶ Yargıtay da bu konuda işçinin mobbing sebebiyle psikolojik hastalığı oluşması sebebiyle devamsızlık yapması halinde işverenin, işçinin bu devamsızlığa dayanarak İş K. 25/I-b,2 düzenlemesi sebebiyle haklı sebeple iş sözleşmesinin fesih yoluna gidemeyeceği yönünde karar vermiştir.²³⁷ İşçi çalışmadığı bu sürelerde ücrete hak kazanmasa dahi koşulları gerçekleşmişse Sosyal Güvenlik Kurumunca işçiye iş göremezlik ödeneği ödenebilir.²³⁸

3.2. İşçinin Gebeliği, Doğum Yapması

İşçinin gebeliği ve doğum yapması durumları ile işçinin kusuru olmaksızın hastalanması veya engelli hale gelmesi nedeniyle yapacağı devamsızlık halleri, İş Kanunu'nun 25/I-b maddesinde aynı başlık altında düzenlenmiştir. Ancak kanun koyucu, işçinin gebelik ve doğum sebebiyle yapacağı devamsızlıklarda bekleme süresinin İş Kanunu'nun 74. maddesindeki sürenin bitiminden itibaren başlayacağını öngörmüştür. İşçinin, bu sürelerin geçmesinden sonra işine dönememesi halinde, işverenin haklı fesih hakkı, altı haftalık bekleme süresinin geçmesi ile doğar.

Öğretide gebelik ve doğum hallerinde 74. maddesine eklenmesi gereken sürenin ne olduğu konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre gebe veya doğum yapan işçi için beklenmesi gereken süre İş K. 74. maddesi gereği işçinin çalıştırılmaması gereken süreye altı hafta eklenmesiyle hesap edilmelidir.²³⁹ Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre, beklenmesi gereken süre, İş Kanununun 74. maddesindeki süreye işçinin kıdemine göre 17. madde ile

²³⁵ Fatma Burcu Savaş, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi Beta Yayınları, İstanbul 2012,s.53.

²³⁶ Zeytinoğlu, s.156; Savaş, 55.

²³⁷ Yarg. 22. HD. 2014/2157E., 2014/3434K., 21.02.2014T . sayılı kararında Yargıtay önündeki somut uyuşmazlıkta işçinin işyerinde mobbinge maruz kaldığı ve bu sebeple psikolojik rahatsızlığının meydana geldiğinin, işçinin bu mobbing neticesinde devamsızlık yapması halinde işverenin fesih hakkının söz konusu olmayacağını belirtmiş ve bu yönde hüküm kurmuştur.

²³⁸ Sümer, İş Hukuku, s.111.

²³⁹ Sözer, s. 1067; Akyiğit, İş Hukuku, s.298-299.

öngörülen bildirim süresi ve bunlara eklenecek altı haftalık sürenin toplamına göre hesaplanmalıdır.²⁴⁰ Aksi yöndeki görüş kanunun lafzına uygun değildir.

Kanun kadın işçinin doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmamasının esas olduğunu düzenlemiştir. Çoklu gebelik hallerinde ise işçinin doğumdan önceki sekiz haftalık süresine iki hafta eklenir. İşverenin hamile bir işçinin iş sözleşmesini bu sebeple sona erdirebilmesi için on altı haftalık süreden sonra İş K. 17. maddesindeki ihbar sürelerinin geçmesi ve son olarak madde 25/I-b,2 ile düzenlenen altı haftalık sürelerin dolması gerekecektir.

İşçinin gebeliği halinde zorunlu bekleme süresi işçinin çalıştırılmayacağı sürelerin geçmesinden sonra başlar. Doğumdan sonra işçi sekiz haftalık çalışmama hakkını kullanmış fakat bu süreden sonra işe gelmezse, doktor raporuyla da çalışmayacağı süre arttırılmamışsa bildirim süresi ve altı haftanın da geçmesiyle işveren haklı sebeple iş sözleşmesini sona erdirebilir. Kadın işçinin vaktinden önce doğurması halinde doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılacak süreler doğumdan sonraki sürelerle eklenerek kullandırılır.²⁴¹

İşçinin doğum yapması halinde 74. madde gereğince altı aylık ücretsiz izne çıkma hakkı vardır. İşçi altı aylık ücretsiz izne çıkarsa işverenin haklı sebeple fesih hakkı bu altı aylık sürenin bitiminden itibaren zorunlu bekleme süresinin geçmesi ile doğar.²⁴²

Gebe işçi gebelik sürecinde hasta da olmuş olabilir. Bu durumda hastalığın sebebinin gebelik olması halinde bekleme süresi gebelik nedenine dayanmalı ve m.74'deki sürenin geçmesinden sonra bildirim süresi ve altı haftalık süre beklenmelidir.²⁴³ Fakat hastalığın gebelikle alakası yoksa bu halde bildirim süresi ve altı haftalık süre kadar beklenilmelidir.²⁴⁴

²⁴⁰ Ergin, s.121; Savaş,, s.57; Narmanlıoğlu, s.438; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.289; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.551; Süzek, 2019, s.680.

²⁴¹ Akyiğit, Şerh, s.1131; Çelik, Canbolat, Caniklioğlu, s.551.

²⁴² Çelik, Canbolat, Caniklioğlu, s.551.

²⁴³ Yarg. 22. HD. 2017/8052E., 2017/11987K. 23.05.2017T. sayılı kararında İş Kanunu'nun 25/I-son maddesine göre, doğum ve gebelik hallerinde belirtilen sürelerin, 74. maddede öngörülen sürenin bitiminden itibaren başlayacağı düzenlendiği; mahkemenin, dosyadaki sağlık raporunun doğum sonrasına ilişkin olduğu dikkate alarak, bu rahatsızlığın doğum ile ilgili olup olmadığı ve 25/I-son madde kapsamına girip girmediğini araştırması gerektiğini belirterek kararı bozmuştur.

²⁴⁴ Caniklioğlu, s.256; Kartal, s.123; Yarg. 22. HD. 2017/8052E., 2017/11987K., 23.05.2017T.

Doğum ve gebelik halinde zorunlu bekleme süresinde iş sözleşmesi askıda olup işçilere bu sürelerde ücret ödenmez.

3.3. İşçinin Tedavi Edilemeyecek Şekilde Hastalanması

İşverenin sağlık sebebiyle iş sözleşmesini haklı sebeple fesih imkânına sahip olduğu bir diğer hal işçinin tedavi edilemez bir hastalığa yakalanması halidir. Kanunun 25/I-b,1 düzenlemesinde işçinin yakalandığı hastalığın tedavi edilemez nitelikte olduğu, işçinin iş yerinde çalışmasının sakıncalı olduğunun Sağlık Kurulunca saptanması halinde işverenin haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebileceğini düzenlemektedir.

Burada dikkat edilirse fesih şartı olarak işçinin devamsızlık yapması aranmamaktadır. Kanun hükmü gereğince işçinin tedavi edilemeyecek şekilde hastalanması, işçinin bu hastalığı sebebiyle işyerinde çalışmasının sakıncalı olması, hastalığın ve çalışmanın sakıncalı olduğunun Sağlık Kurulunca tespiti gerekmektedir. Kanun koyucu bu halde devamsızlık şartı aramamış olsa da madde metninde sayılmış olan bu şartın bir arada bulunması gerektiğini düzenlemiştir.²⁴⁵ Yargıtay kararlarında da bu üç şarttan birinin dahi olmaması halinde işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedemeyeceği belirtilmektedir.²⁴⁶

Madde metninde işçinin tedavi edilemeyecek şekilde hastalanmasında işçinin kusurunun varlığı şartı aranmamıştır.²⁴⁷ İşçinin kusuru olsa da olmasa da tedavisi mümkün olmayan bir hastalığa yakalanması gerekir. Hastalık psikolojik bir hastalık da olabilir. Tedavisi mümkün olmakla birlikte tedavinin uzun sürecek olması, tedavinin sonunda iyileşme ihtimalinin düşük olması hallerinde de tedavi edilemeyecek nitelikte hastalığın varlığı kabul edilmelidir. İşçinin hastalığın işyeri kaynaklı olması da gerekmemektedir. İşçinin tedavisinin mümkün olmayan bir hastalığa yakalanması, bu hastalığın işçinin işyerinde çalışmasını sakıncalı duruma

²⁴⁵ Zeytinoglu, s.158.

²⁴⁶ Yarg. 22. HD. 2013/37702E., 2015/10499K., 17.03.2015T. sayılı kararında somut olayda iş yerinde lahmacun ustası olarak çalışan işçinin iş sözleşmesinin, İş K. 25/2-b. bendi gereği kanında Hepatit B virüsü bulunması ve işçinin gıda sektöründe hizmet veriyor olması sebebiyle artık çalıştırılmayacağı gerekçesiyle feshedilen iş sözleşmesinde mahkemece işverenin yapmış olduğu feshin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı konusunda davacının hastalığının tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanmadığı gerekçesiyle yerel mahkemenin kararını bozmuştur. Aynı yönde bkz. Yarg. 9 HD. 2015/22775E., 2018/19329K., 25.10.2018T.; Sakarya BAM. 9.HD., 2019/4102E., 2020/1700K., 09.12.2020T.; Bursa BAM 3. HD. 2019/4047E., 2020/1325K., 16.9.2020T. Yargıtay bu kararları ile işçinin hastalığının tedavi edilip edilmeyeceği hususunun ve iş yerinde çalışmasında sakınca olup olmadığı hususunun uzman kişilerce tespit edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

²⁴⁷ Akyiğit, Şerh s.1132.

getirmesi ve bu durumun Sağlık Kurulu raporuyla tespiti gerekmektedir.²⁴⁸ Alınması gereken Sağlık Kurulu raporunun devlet hastanelerinin sağlık kurullarından alınabileceği gibi özel bir hastanenin sağlık kurulundan da alınabilecektir.

Kanun koyucu tedavi edilmesi mümkün olmayan bir hastalık söz konusuysa, işçinin bu hastalığı sebebiyle işyerinde çalışması sakıncalıysa bu durumda devamsızlığa gerek olmadığı yönünde düzenleme yapmıştır. İşçi çalışmaya devam ediyor olsa dahi çalışması sebebiyle işyerinde sorun meydana gelebilir. Örneğin bulaşıcı bir hastalığa tutulan işçi çalışmaya devam ediyor olabilir fakat o işçinin çalışması diğer işçiler için sakınca yaratacaktır. Bu halde yalnızca devamsızlık yapmaması sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilememesi kanuni düzenlemenin özüne aykırıdır.

Hasta işçinin çalışmasında sakınca olup olmadığına ilişkin Sağlık Kurulunca yapılacak tespit feshin son çare olması ile ilişkilidir. İşçi tedavisi imkansız bir hastalığa yakalanmış olsa dahi işçinin işyerinde çalışmasında bir engel yoksa sırf hastalık sebebiyle sözleşmenin feshedilmemesi gerekir. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir.²⁴⁹ İşçinin işyerinde çalışabileceği başka bir pozisyon varsa iş sözleşmesinin feshinin son çare olması ilkesi gereği iş sözleşmesi feshedilmemelidir. İşveren, işçinin çalışabileceği başka bir pozisyon varsa bunu işçiye teklif etmek zorundadır.

İşçi, kimi zaman Sağlık Kurulundan rapor almak istemeyebilir; bu durumda işveren, işçiye zorla rapor almaya mecbur edemez. Ancak, işçinin tedavi gördüğü biliniyorsa ve bu durum işverence biliniyorsa, işveren, işçinin tedavisine dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir. İşveren, hastalığı öğrendiği andan itibaren işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olup olmadığını belirlemek için işçiden rapor talep edebilir. İşçi bu raporu almayı reddederse, işveren kendi değerlendirmesiyle ya da harici bir doktor raporuyla işçinin işyerinde

²⁴⁸ Yargıtay 7. HD., 2014/4182E., 2014/11388K., 26.05.2014T. sayılı kararında işçinin KOAH hastası olduğu, bu nedenle işçinin yaptığı iş ve bu işin toplum sağlığı yönünden taşıdığı önem hamurkar ustası olarak işine devam etmesine engel olup olmadığı hususunda konusunda uzman tıbbi/doktor raporu alınması gerektiği belirtilmiştir. Kararın devamında dosya arasında alınmış olan raporda bu hususların tespit edilmiş olması sebebiyle işverenin, iş sözleşmesini sağlık sebebiyle derhal fesih hakkının olduğu yönünde hüküm kurulmuştur. Aynı yönde bkz. İstanbul BAM. 24. HD. 2019/3750E., 2020/234K., 13.02.2020T.

²⁴⁹ Yarg. 7. HD. 2016/10046E., 2016/14601K., 21.09.2016T. sayılı kararında işçinin hastalığının tedavi edilemeyecek nitelikte olup olmadığı ve işçinin işyerinde çalışmasında sakınca olup olmadığı hususunda rapor aldırılmasının isabetli olduğu fakat bunun yanında işçinin işyerinde çalışabileceği başka bir işin bulunup bulunmadığında araştırılması gerektiği belirtilmiştir.

çalışmasının sakıncalı olduğunu tespit ettirerek iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak böyle bir durumda doğrudan fesih kararı verilmemeli, mahkeme uzman görüşü almalıdır

4. İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARINI İHLALİ

İşverenin sağlık sebebiyle iş sözleşmesini derhal fesih hakkı İş K. 25/I maddesi ile düzenlenmiştir. Bu düzenlemede işçinin iş sağlığı ve güvenliği kuralları yer almasa dahi işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ihlalinin sağlık konusuyla ilişkili olması sebebiyle bu başlık altında incelemeyi uygun görmüş bulunmaktayız.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili hususlar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’da düzenlenmektedir.²⁵⁰ İşveren bu kanunun 4. maddesine göre kanunen iş yerinde gereken iş sağlığı, güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.²⁵¹ İşçi de bu tedbirlere uymakla yükümlüdür. İşverenin alması gereken tedbirler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda tek tek sayılmamıştır; işveren işçilerin can güvenliğini tehlikeye girebileceği, iş kazası yaşanabileceği durumların önüne geçmek için her türlü önlemi almalıdır.²⁵² İşçi ise bu kanunun 19. maddesi gereğince alınan bu önlemlere uymakla yükümlüdür. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ihlali halinde işverenin, iş sözleşmesini haklı sebeple feshi gündeme gelir. İşverenin bu fesih hakkı ise İş K. 25/II. maddesi (1) bendi ile düzenlenmiştir.

İş Kanunu 25/II maddesi (1) bendine kanun koyucu iki ayrı fesih nedeni düzenlemiştir. Bunlardan biri işçinin isteğiyle ya da savsaması nedeniyle iş güvenliğini tehlikeye düşürmesidir, diğeri ise işçinin işyerindeki mallara otuz günlük ücretini aşacak şekilde zarar vermesidir. İş sözleşmesinin haklı sebeple feshi için işçinin kendi isteğiyle veya işi savsaması nedeniyle iş güvenliğini tehlikeye sokması yeterlidir.²⁵³ İş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi

²⁵⁰ RG. 30.06.2012T., 28339S.

²⁵¹ Ashhan Limon, Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi S.1, 2013, s.218, (ET:10.03.2024) <https://www.jurix.com.tr/article/25070?u=216175&c=1>.

²⁵² Cem Baloğlu, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.118, Mayıs 2015, s.300, (ET:10.03.2024) <https://www.jurix.com.tr/article/11362?u=216175&c=1>.

²⁵³ Seda Arslan, Yargıtay Kararları Işığında ‘İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması’ Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi, İÜHFM C. LXXII, S.2, 2014, s.49, (ET:10.03.2024) İÜHFM-LXXII-2 (dergipark.org.tr).

halinde işyerinde ya da diğer işçilerde ayrıca bir zarar meydana gelmiş olması aranmaz.²⁵⁴ İşçinin kast, ağır ihmal ya da hafif ihmal ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi yeterlidir.²⁵⁵

İşçinin iş sağlığı ve güvenliğini ihlal sebebiyle iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshinde verilebilecek en bariz örnek Yargıtay kararlarına da yansımış olan işçinin toz maskesi takması gerekirken maske takmamakta ısrar etmesi, baret takması gereken işçinin baret takmamasıdır.²⁵⁶ Yargıtay kararına göre işverenin tutmuş olduğu tutanaklar ve tanık beyanları ile işçinin, işyerinde değirmen katında çalışmış olduğu sabitken iş güvenliği talimatlarına göre işyerinde baret takmanın gerekli olmasına rağmen baret takmamış olduğu sabit görüldüğünden işverenin iş sözleşmesini feshi İş K. 25/II. maddesi (1) bendi doğrultusunda haklı sebeple fesihtir.

İşçinin, Covid-19 hastalığına karşı işyerinde alınmış olan iş sağlığı güvenliği tedbirlerine tüm uyarılara rağmen riayet etmemesi, işçinin maske takmaması, sosyal mesafe ve temizlik kurallarına dikkat etmemesi işverene haklı nedenle fesih yetkisi vermiştir.²⁵⁷ İşçi salgın hastalık olması halinde iş yerinde alınan tedbirlere uymakla yükümlü olur.

İşçinin işyerinin mallarına otuz günlük ücretini aşacak ölçüde zarar vermesi hali işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaması sebebinden ayrı bir fesih sebebidir. Burada ücret brüt ve dar anlamda ücrettir. İşçinin verdiği zararı ödemesi ya da ödemeyi taahhüt etmesi, işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkını ortadan kaldırmaz.²⁵⁸

²⁵⁴ Haluk Hadi Sümer, Sağlık, s.278.

²⁵⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.562 ; Sümer, İş Sağlığı, s.278.

²⁵⁶ Yarg. 9. HD., 2017/863 E., 2020/14156 K., 02.11.2020T.

²⁵⁷ Lütfi İnciroğlu, İşçinin, İşyerinde Maske Takmaması, Sosyal Mesafe Kuralına Uymaması Haklı Fesih Nedeni Sayılır mı?, (ET:19.10.2022) İşçinin, İşyerinde Maske Takmaması, Sosyal Mesafe Kuralına Uymaması Haklı Fesih Nedeni Sayılır mı? – LEGAL BLOG.

²⁵⁸ Yarg. HGK 2010/9-711 E., 2011/26 K., 02.02.2011T.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN SONUÇLARI

1. GENEL OLARAK

İşçi, hastalık veya engellilik durumu nedeniyle iş göremez hale geldiğinde, iş sözleşmesi ile kendisine yüklenen iş görme borcunu sağlık sebebiyle yerine getiremez. Bu durum, Borçlar Hukuku'ndaki ifanın sonradan imkânsız hale gelmesi kavramına benzer. İşçinin hasta ya da engelli olması nedeniyle işe devam edememesi, iş sözleşmesinin geçici imkânsızlık durumuna girdiği anlamına gelir.²⁵⁹

Sözleşmenin yapılmasından sonra ortaya çıkan imkânsızlık halinde, bu halin sözleşmeyi ne yönde etkileneceği, imkânsızlığın geçici olup olmamasına, imkânsızlıkta borçlunun kusurunun olup olmaması hallerine göre belirlenir. Sürekli imkânsızlık halinde borçlu tarafın kusuru mevcut ise sözleşme sona erer. Alacaklının, sözleşmenin sona ermesinden kaynaklanan bir zararı varsa borçlu bu zararı gidermekle yükümlü olur. Borçlunun imkânsızlıkta kusuru yoksa sözleşme yine sona erer fakat borçlunun zararı gidermesi hali söz konusu olmaz.²⁶⁰

Geçici imkânsızlık durumunda kural olarak borç ve sözleşme sona ermemektedir. Geçici imkânsızlık halinde sözleşme konusu işin yapılması imkânsızlık süresi kadar ertelenmiş olur.²⁶¹ İmkânsızlık sürecinde borçludan borcun yerine getirilmesi talep edilemez, borcunu yerine getiremeyen borçlu da karşı taraftan ücretini bu süre içinde talep edemez. Kusursuz geçici ifa imkânsızlığı halinde sözleşme askıya alınmış olur.²⁶²

İş sözleşmelerinde de Borçlar Hukuku ilkeleri geçerli olmakla birlikte, bu ilkeler doğrudan iş sözleşmelerine uygulanamaz. İş Hukuku'nun kendine has düzenlemeleri vardır ve işçi ile işveren arasında güç dengesizliği olduğu için işçiyi koruyan hükümler getirilmiştir.

²⁵⁹ Caniklioğlu, s.105; Oğuzman, Öz, s.455.

²⁶⁰ Oğuzman, Öz, s.457.

²⁶¹ Caniklioğlu, s.106; Oğuzman, Öz, s.455, Yavuz, s.496

²⁶² Kartal, s.38.

Dolayısıyla, iş sözleşmelerinde öncelikle İş Kanunu hükümleri uygulanır, boşluk bulunması durumunda Türk Borçlar Kanunu'na başvurulur.²⁶³

İşçinin hastalık veya engellilik durumu iş sözleşmesini doğrudan sona erdirmez. Kanunda aranan tüm şartlar oluşsa dahi iş sözleşmesinin sona ermesi için işçi ya da işverenin fesih iradesini karşı tarafa bildirmesi gerekir. Bu süreçte iş sözleşmesi askıda kalır, yani işçi hastalık nedeniyle çalışamaz durumda olduğu sürece iş görme borcunu yerine getiremeyeceği için sözleşme devam eder, ancak fiili olarak askıda olur.²⁶⁴ İş sözleşmesinin askıya geçmesi için işçinin kusurunun varlığı gerekmemektedir.²⁶⁵

İş Kanunu 25/I. maddesi (b) bendi düzenlemesi gereği (a) alt bendi dışında kalan durumlarda işçinin hastalanması durumunda ihbar süresi ile altı haftalık süre boyunca bekleme zorunluluğu iş sözleşmesinin bu bekleme süresince askıda olduğunu göstermektir. İşveren bu askı süresince işçinin çalışmasını isteyememekte ve işçi de çalışmıyor olması sebebiyle ücret talep edememektedir. Bu bekleme süresi sona ermediği sürece işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı bulunmamaktadır. Kanundaki bu bekleme süresi bitiminde işverence iş sözleşmesi feshedilirse askı hali sona erer.

İş sözleşmesinin askıda olması durumunda işveren işçiden iş görme borcunun yerine getirilmesini talep edemez, işçi de işverenden ücret talep edemez. Askı süresi boyunca tarafların iş görme ve ücret ödeme borçları devam etmese de iş sözleşmesinin varlığı devam etmektedir. Bu süreçte tarafların iş sözleşmesinden doğan diğer borçları devam etmektedir. Askı hali sona erince iş sözleşmesi askı halinden önceki şartlarda devam eder.²⁶⁶

Bu askı süresi sonunda işveren iş sözleşmesini feshederse, askı hali sona erer. Askı hali süresince işçi, iş görme borcunu yerine getirmezse veya işverenin bildirimli fesih hakkını kullanması durumunda, fesih ihbar süresi işlemeye başlamaz.²⁶⁷

²⁶³ Caniklioğlu, s.107.

²⁶⁴ Caniklioğlu, s.108; Sümer, İş Hukuku, s.110.

²⁶⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan s.173.

²⁶⁶ Caniklioğlu, s.110; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s.174.

²⁶⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s.174; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.261.

İş sözleşmeleri işçinin iş görme borcu altına girdiği işverenin ise bu iş görme karşılığı ücret ödeme borcu altına girdiği tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme türüdür. İki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, borçların ifa sırası önem arz etmektedir.²⁶⁸ Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde kanun tarafından hangi tarafın borcunu önce ifa edeceği düzenlenmişse, taraflar aksini kararlaştırmadıkça kanundaki sıraya uyulur. Bu sözleşmelerde TBK 97. maddesi uyarınca bir taraf sözleşmeden doğan borcunu yerine getirmedeği sürece diğer taraf da kendi borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.²⁶⁹

İş sözleşmeleri her iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşme türü olup öncelikli ifa sırası işçidedir²⁷⁰. İş K. 32. maddesinde ücretin tanımı bir kişiye yaptığı iş karşılığında işveren ya da üçüncü kişiler tarafından para ile ödenen tutar olarak yapılmıştır. Kanuni tanıma göre ücret yapılan işin karşılığıdır.

Hastalanan veya engelli hale gelen işçinin iş görme borcunu yerine getirmeme sebebiyle işverenin ücret ödememe hakkı vardır. Hastalanan veya engelli hale gelen işçinin iş görme borcunu ifa edememesi nedeniyle işverenin TBK 97. maddesinde düzenlenen ödemezlik define dayanıp ücret ödememe hakkının mevcut olduğunu söylenebilir. Bunun yanında öğretide, ödemezlik define, edimlerin yerine getirilmesi imkânı bulunmasına rağmen yerine getirilmemiş olması gerektiği fakat hastalanan işçinin durumunda işçinin hastalık sebebiyle borcunu yerine getiremediği bu sebeple işverenin ödemezlik definden faydalanamayacağı burada geçici ifa imkânsızlığı halinin olduğu ifade edilmiştir.²⁷¹ İşçinin hastalanması veya engelli hale gelmesi durumunda ücret ödenmiyor olmasının gerekçesi ödemezlik defi değil geçici ifa imkânsızlığı sebebiyle iş sözleşmesinin askıda olmasıdır. İşçinin hastalığı halinde iş sözleşmesi sona ermez, işçinin iş görme işverenin ise ücret ödeme borcu ertelenmektedir.²⁷²

İş Kanunu 25/I. maddesi (b) bendinde işçinin iş sözleşmesinin askıda olması nedeniyle işe gidemediği sürede ücret ödenmeyeceği düzenlenmiştir. Kanuni düzenleme açık olup bu husus nispi emredici niteliktedir. Taraflar kendi aralarında hastalık sebebiyle devamsızlık yapılması halinde ücretin tam ödeneceğini kararlaştırabilirler. Bu halde aksi taraflarca

²⁶⁸ Oğuzman, Öz, s. 45-46.

²⁶⁹ Oğuzman, Öz, s. 335-347.

²⁷⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.293; Sümer, İş Hukuku, s.70; Süzek, s.362.

²⁷¹ Caniklioğlu, s.113, Sarper Süzek, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara, 1989, s.98'den naklen

²⁷² Caniklioğlu, s.114; Çelik, Sümer, İş Hukuku, s.69-70.

kararlaştırılmadığı sürece işçinin hastalanması ya da engelli hale gelip çalışamaması halinde bu süre boyunca işverenin de ücret ödeme borcu bulunmamaktadır.²⁷³

İş sözleşmesinin feshedilmesiyle birlikte iş sözleşmesinin unsurlarından biri olan iş görme borcu sona erer. Mevcut bir sözleşme olmadığında, işçinin iş görme yükümlülüğünden bahsedilemez. İşçinin iş görmemesi durumunda ise işverenin işçiye ücret ödeme yükümlülüğü de sona erer.

İş sözleşmesinin feshinin usulsüz olması halinde feshin sonucunu ilk bölümde incelemiştik.²⁷⁴ İş güvencesi kapsamındaki işçiler feshin usule uygun olmaması halinde işe iade davası açma hakkına sahiptir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler ise kötüniyet tazminatı talep hakkına sahiptir. Bu başlık altında da işverenin, işçinin sağığı sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini usulüne uygun feshinin sonuçları incelenecektir.

İş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin işi bırakması, iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasına göre farklılık gösterir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin bitmesi veya kararlaştırılan işin tamamlanması ile kendiliğinden sona erer. Bu nedenle, sözleşmeyi sona erdirmek için ayrıca bir prosedür izlemeye gerek yoktur.²⁷⁵ Ancak, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde derhal fesih hakkı doğuran bir sebep bulunmadıkça, işçinin kıdemine göre kanunda belirtilen ihbar süresi boyunca sözleşme devam eder.

Haklı sebeple derhal fesih durumunda, fesih bildirimiyle birlikte; geçerli sebeple fesihte ise bildirim süresinin sona ermesiyle iş sözleşmesi son bulur. İş sözleşmesi sona erdiğinde işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ortadan kalkar. Tarafların iş sözleşmesinden doğan karşılıklı borçları sona erer.²⁷⁶ Bunun yanı sıra, işçinin kullanmadığı yıllık izin hakları varsa, bu sürenin karşılığı ücret olarak ödenir ve taraflar birbirlerine iade edilecek herhangi bir şey varsa bunları geri verirler.

²⁷³ Eyenci, Taşkent, Ulucan, s.173.

²⁷⁴ İş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmesinin geçerli bir sebep olarak nitelendirilemeyecek bir sebeple sona erdirilmesinin sonuçları 2.2.2.2. feshin geçersiz olması başlığında s.19’da incelenmiştir. Haksız feshin sonuçları da 2.2.3.2. iş sözleşmesinin feshinin haksız olması başlığında s.26’da incelenmiştir.

²⁷⁵ Umutlu, s.97.

²⁷⁶ Çelik, Canıklioğlu, Canbolat, s.584; Sümer, s.116; Sözek, s.791.

2. ÇALIŞMA BELGESİNİN VERİLMESİ

Çalışma belgesi işçinin çalıştığı işte yetkin olup olmadığını gösteren belgedir. Bu sebeple işten ayrılan işçinin yeni iş için başvurularında önem arz etmektedir. İşçi yeni iş başvurularında çalışma belgesi ile çalıştığı işte tecrübesinin olduğunu belgelemiş olacaktır. İş K. 28. maddesi gereği iş sözleşmesinin sona ermesiyle işveren işçiye çalışmış olduğu işin ne olduğunu ve süresini gösteren çalışma belgesini vermekle yükümlüdür. TBK m.426 ile de hizmet belgesi verilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Bu hükme göre işçinin talebi halinde işveren işçinin işte geçen süresini, iş görmedeki becerisini, iş görme sırasındaki tutum ve davranışlarını belirten hizmet belgesini vermekle yükümlüdür. İki hizmet belgesi arasındaki fark ise İş K. 28. maddesi ile düzenlenen hizmet belgesi iş sözleşmesinin sona ermesi ile işçinin talebi olmasa dahi hazırlanır, TBK m.426 ile düzenlenen hizmet belgesi iş ilişkisi devamı süresinde olsa dahi işçinin talebi üzerine hazırlanır.²⁷⁷

Çalışma belgesi işçiye meslek hayatında iş bulmasında yardımcı olma niteliğine sahiptir. Aynı zamanda işçi arayan işverenler içinde faydalıdır. İşveren iş sözleşmesine konu olan işin yapılması için işin gereklerine uygun işçiye seçerken elinde çalışma belgesi olan işçinin yetkinliğini çalışma belgesi sayesinde görebilecektir.

İşveren, iş sözleşmesini işçinin sağlık sebepleriyle iş görme borcunu yerine getiremiyor olması nedeniyle haklı veya geçerli sebeple feshetmişse, işçiye çalışma belgesi vermek zorundadır.²⁷⁸ İşveren, her ne kadar işçinin sağlık durumu nedeniyle devamsızlık yapması veya tedavi edilemeyecek şekilde hastalanması sebebiyle iş sözleşmesini sona erdirse de, işçinin iş yerinde hangi pozisyonda ve kaç yıl çalıştığını, iş görme yeterliliğini gösteren bir belge düzenlemekle yükümlüdür.²⁷⁹ Eğer işveren çalışma belgesini zamanında vermez ya da belgede gerçeğe aykırı bilgilere yer verirse, bu durumdan zarar gören işçi ya da işçiye işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat talep edebilir. Gerçeğe aykırı düzenlenen çalışma belgeleri, İş Kanunu 99. maddesi kapsamında para cezası yaptırımına tabi tutulmuştur.

²⁷⁷ Savaş, s.195; Süzek, s.793.

²⁷⁸ Narmanlıoğlu, s.534-535.

²⁷⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.585.

Çalışma belgesinin gerçeğe aykırı düzenlenmesi halinde bu şekilde yaptırım uygulanacak olması, çalışma belgesinin ispat gücünü arttıran bir durumdur.²⁸⁰

3.İBRANAME VERİLMESİ

İş sözleşmesinin sona ermesinin bir sonucu bir başka sonucu ibraname verilmesidir. İşçi ile işveren iş sözleşmesinin sona ermesi ile ortaya çıkan ücret alacakları ve hakları ibra sözleşmesi ile sona erdirebilirler. İbra sözleşmesinin yasal dayanağı TBK m.132 ve m.420'dir.²⁸¹ İbra, borçluyu borcu ifa etmeden borçtan kurtarma hususunda alacaklı ile borçlunun anlaşmasıdır.²⁸² İbra sözleşmesinde alacaklı ile borçlu aralarında bir sözleşme yapar alacaklı alacağından vazgeçerek borçluyu borcundan kurtarır. Aralarında borç ilişkisi olan taraflar ibra sözleşmesi ile karşılıklı iradeleri doğrultusunda borcu kısmen veya tamamen sona erdirebilirler.²⁸³ İbraname hukuki niteliği gereği bir sözleşmedir bu yüzden tarafların borcu sona erdirmeye yönelik iradeleri karşılıklı olmalıdır.

İş Hukukunda ibra sözleşmesinin şekli şartı, düzenlenmesi, içeriği gibi hususlar kanuni olarak düzenlenmemiştir. TBK m.132 ve m.420 ile düzenleme yapılana kadar ibra konusu için Yargıtay kararları yol gösterici olmuştur.²⁸⁴ Kanuni düzenleme yapılmadan önce Yargıtay İş Hukukunda ibra sözleşmesinin ibraname adıyla geniş bir uygulama alanı bulduğunu, ibra sözleşmesinin tanımı, şekli ve hükümlerinin Borçlar Kanununda düzenlenmesi gerekliliğinin ötesinde, İş Hukukunun işçiyi koruyucu niteliği nedeniyle İş Kanunlarında normatif hüküm olarak ele alınmasının gerekli olduğu yönünde görüş ortaya koymuştur.²⁸⁵

TBK m.420 ile işçinin işverende parasal bir alacağının kalmamış olduğu yönünde tarafların ibra sözleşmesi yapabileceği ve bu sözleşme yapılırken uyulması gereken şekil şartlarının neler olduğu düzenlenmiştir. Kanun maddesi gereği ibra sözleşmesi yazılı olmalı, ibra tarihi

²⁸⁰ Yarg. 9. HD. 2014/26258E., 2016/2331K., 02.02.2016T.

²⁸¹ Ayça İzmirlioğlu, 6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname, Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi, C.8, S. Özel, 2013, s.1469, (ET:27.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19146/203196>.

²⁸² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.414; Oğuzman, Öz, s.542.

²⁸³ Oğuzman, Öz, s.546; Süzek, s.794.

²⁸⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s.196-201.

²⁸⁵ Yarg. 9. HD. 2008/16499E., 2010/3212K., 11.02.2010T.; Aynı yönde bkz. Yarg 9. HD. 2008/21802E., 2010/6801K., 15.03.2010T.

itibarıyla iş sözleşmesinin sonlanmasından itibaren en az bir aylık süre geçmiş olmalıdır.²⁸⁶ Aynı zamanda ibra konusu alacağın ne olduğu ve tutarı açık bir biçimde belirtilmelidir.²⁸⁷ İbra konusu alacağın ödemesi banka aracılığı ile yapılmalıdır.²⁸⁸ Şayet ibra sözleşmesi bu şartları taşııyorsa kesin hükümsüzdür.²⁸⁹

İbra sözleşmesinin geçerliliğinde getirilen ibranın düzenlenebilmesi için, iş sözleşmesinin sonlanmasından itibaren en az bir aylık süre geçmiş olması şartı işçiyi işverenden korumaya yöneliktir. Kanun koyucu işverenlerin iş sözleşmesi esnasında veya sonlanmasından itibaren bir ay geçmeden yapabileceği zorlamayla ibraname alma yoluna gitmesini önlemeyi amaçlamıştır.²⁹⁰ TBK m.420/3 ile ödemelerin banka yoluyla yapılması gerektiği düzenlenerek geçerlilik şartlarını daha da ağırlaştırmıştır.

İbra sözleşmesi esnasında tarafların esaslı hataya düşmesi ya da hile veya korkutma ile ibra sözleşmesinin akdedilmesi durumlarında Yargıtay ibra iradesine değer verilmeyeceği yönünde karar vermektedir.²⁹¹ İbraname savunması, hakkı ortadan kaldıracabilecek bir itiraz niteliğinde olup yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir.²⁹²

Sonuç olarak, işveren, işçinin sağlık sebepleriyle iş sözleşmesini feshetmiş ve işçiye olan tüm alacaklarını ödemişse, taraflar fesih tarihinden itibaren bir ay sonra bir ibraname düzenleyebilirler. İşçi bu ibranameyi imzalayarak alacaklarını aldığını kabul eder ve işveren de işçinin tüm alacaklarını banka aracılığıyla ödemiş olur.²⁹³

²⁸⁶ Yarg. 7. HD. 2015/2991E., 2015/7364K., 27.04.2015T. sayılı kararında şu şekilde iş sözleşmesinin bittiği tarihte TBK m.420 düzenlemesine rağmen, alınmış olan ibranamenin fesihten bir ay sonra düzenlenmemiş olması sebebiyle geçerliliğinden söz edilemeyeceği yönünde hüküm kurmuştur. Somut uyuşmazlıkta alınan ibranamenin süre şartına uyulmadan yapılmış olması sebebiyle geçersiz olduğu yönünde hükmü kurmuştur. Aynı yönde bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.589.

²⁸⁷ Şahin Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği, Sicil İşveren Dergisi, S. 21, İstanbul, 2011, s.79.

²⁸⁸ HGK 2018/642E., 2020/372K., 09.06.2020T. sayılı kararında somut olayda, 6098 sayılı TBK'nın 420. maddesinde belirtilen banka aracılığı ile ödeme yapılması şartına aykırı davranıldığından, ibraname ve eki mahiyetindeki makbuz kesin olarak hükümsüz olduğu yönünde hüküm kurulmuştur.

²⁸⁹ Çil, s.80; Yavuz, s.508.

²⁹⁰ Süzek, s.794.

²⁹¹ Yarg. 22. HD. 2014/12253 E., 2015/22976K., 02.07.2015T.

²⁹² Yarg. HGK. 2012/9-842E., 2013/291K., 27.02.2013T. sayılı kararında ibraname temyiz aşamasında sunulmuş olsa dahi dikkate alınması gerektiği yönünde karar verilmiştir. Aynı yönde bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.590.

²⁹³ Savaş, s.201.

4. BORÇLARIN MUACCEL HALE GELMESİ

İş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte, İş Kanunu'nun 32. maddesi gereği işçinin ücret alacakları muaccel hale gelir. Bu madde, iş sözleşmesinin feshi ile birlikte işçinin birikmiş ücret alacaklarının, sözleşme veya kanunla belirlenmiş para ile ölçülebilir menfaatlerinin eksiksiz olarak ödenmesi gerektiğini hükme bağlamaktadır.²⁹⁴

Genellikle ülkemizde işçiye ücret aylık olarak ödenmektedir. İşçinin son aylık ücretini aldıktan kısa bir süre sonra iş sözleşmesi feshedilirse, fesih anına kadar çalıştığı günlerin ücreti işçiye ödenmelidir. Eğer işçi fazla çalışma yapmışsa, bu fazla çalışmalara ait ücret, işçinin kanundan doğan diğer ücret alacakları, örneğin prim veya ikramiye gibi haklar da ödenmelidir. Bunun yanı sıra, işçinin hak kazanmış olup kullanmadığı yıllık izin günleri varsa, bu izinlerin ücretleri de iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanarak işçiye ödenmesi gerekmektedir.²⁹⁵

İşverenin, iş sözleşmesini işçinin sağlık durumu nedeniyle feshetmesi durumunda, işçinin işverenden alacağı tüm ücretler fesih tarihinde muaccel hale gelir. Bu, işçinin çalıştığı süre boyunca hak ettiği ancak ödenmemiş olan ücret, fazla mesai, prim ve yıllık izin ücretleri gibi tüm parasal haklarını içerir. İşveren, bu alacakları fesih tarihinde işçiye ödemek zorundadır. Eğer işveren bu ödemeleri yapmazsa, işçi İş Mahkemeleri'ne başvurarak alacak davası açma hakkına sahiptir. Bu dava ile işçi, ödenmeyen tüm alacaklarını faiziyle birlikte talep edebilir.

5. GERİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte taraflardan her biri TBK m.443 gereği diğer taraftan ya da üçüncü bir kişiden diğer tarafın adına, akde konu iş ile ilgili almış olduğu eşyaları iade etmekle yükümlüdür. Sözleşmenin sonlanması durumunda, Borçlar Kanunu hizmet sözleşmesinin taraflarını, hizmetle ilgili olarak almış olduğu eşyaları iade etmekle yükümlü kılmıştır. Aynı durum iş sözleşmeleri açısından da geçerlidir. Dolayısıyla işverenin, iş sözleşmesini işçinin sağlık durumu nedeniyle feshetmesi durumunda da işçi işle ilgili almış olduğu eşyaları iade etmelidir.

²⁹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.417.

²⁹⁵ Savaş, s.194.

TBK m.443 ile işçinin bilhassa; motorlu taşıtları, trafik izin belgelerini ve alacaklarından fazla olduğu durumlarda ücret ve avansları iade etmesi zorunluluğu hüküm altına alınmıştır. Örneğin kurye olarak çalışan bir işçinin iş sözleşmesi ne sebeple sona ererse ersin kendisine zimmetlenen motosikleti işverene iade etmesi gerekmektedir. Ayrıca TBK 443/3 düzenlemesi gereği tarafların hapis hakları bulunmaktadır. Şayet işçi işverenden alacağını alamazsa, işverene iade etmek zorunda olduğu şeyleri geri vermekten kaçınabilir.²⁹⁶

6. KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatının kanuni dayanağını İş Kanunu geçici 6. maddesi ile mülga İş Kanunu 14. maddesi oluşturmaktadır. İş Kanunu'na göre, işverenin madde 25/II dışındaki fesih hallerinde işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin İş Kanunu m.25/II dışındaki fesih hallerinde işçinin çalıştığı süreye bağlı olarak işçiye verilen bir tazminat türüdür. Kıdem tazminatı, işçiye yıpranmasının, sadakatının ve işe bağlılığının parasal karşılığı olarak verilmektedir.²⁹⁷ İşverenin sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini geçerli veya haklı sebeple feshetmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak, işçinin iş güvenliği kurallarını ihlal etmesi ve işvereni sağlığıyla ilgili yanıltması durumlarında kıdem tazminatı söz konusu olmaz. Bu iki durumda işveren, dolaylı olarak işçinin sağlığı sebebiyle madde 25/II gereği iş sözleşmesini sona erdirir. İşverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde ise kıdem tazminatının doğmayacağı, kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir.²⁹⁸

Kıdem tazminatı kavramı öğretide farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır: Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin belirli şartlarda sonlanması halinde işverence işçiye veya işçinin mirasçılara ödenmesi gereken nakdi bir karşılıktır.²⁹⁹ İş sözleşmesinin kanunda belirtilen şartlarda sona ermesi durumunda işçinin, işyerine ve işverene bağlılığının çalışma süresiyle orantılı biçimde ödüllendirilmesi amacıyla işverence verilen paraya kıdem

²⁹⁶ Ağmaz, s.96.

²⁹⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.591; Süzek, s.752.

²⁹⁸ Alpagut, s.1750-1751.

²⁹⁹ Kerim Anadolu, Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2003, S. 10, s. 241-245, (ET:01.06.2024), <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61774/923488#article-authors-list>; Süzek, s.751.

tazminatı denilmektedir.³⁰⁰ Yargıtay, kıdem tazminatını, işçinin çalıştığı işte yıpranması ve yeni bir iş bulmada karşılaşılabilecek zorluklar ile işyerine sağladığı katkıyı dikkate alarak geçmiş hizmetlerine karşılık ödenen toplu para olarak tanımlamaktadır.³⁰¹ Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin haklı sebebe dayanmadan veya geçerli olmayan bir sebeple feshedilmesi sonucunda gündeme gelebileceği gibi, geçerli sebebe dayanarak gerçekleştirilen fesihlerde de bazı koşulların oluşması durumunda gündeme gelmektedir. İşverence ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlar nedeniyle derhal fesih hakkının kullanılması halinde, işçi feshin haklı sebebe dayanmadığı gerekçesiyle açacağı davada, işverenin feshinin haklı olmadığını ispat ederse, yararına kıdem tazminatı doğacaktır.³⁰²

Kıdem tazminatının doğması için bazı kanuni koşulların yerine getirilmiş olması gerekir. Mülga İş Kanunu m.14'e göre, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için; işçinin İş Kanunu'na tâbi bir iş sözleşmesi ile çalışmış olması, iş sözleşmesinin kanunda düzenlenen biçimde sonlanması ve işçinin işverenin işyerlerinde en az bir tam yıllık çalışmasının varlığı gerekmektedir.³⁰³ Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sonlanması sonucu söz konusu olan işçilik alacağı olmasına rağmen, iş sözleşmesinin sonlanma hallerinin hepsinde karşımıza çıkmamaktadır. Kıdem tazminatı, kanunun düzenlemiş olduğu sonlanma hallerinde söz konusu olmaktadır.³⁰⁴ İşverenin iş sözleşmesini, İş Kanunu m.25/II dışındaki sebeplere dayandırarak feshetmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Konumuz açısından işverenin sağlık sebebiyle iş sözleşmesini haklı ya da geçerli sebeple feshetmesi durumunda işçinin kıdem tazminatı doğmuş olacaktır.

Kıdem tazminatı, işçinin işverene karşı bağlılığının bir mükâfatı olarak yapılan ödeme kabul edilecek olursa, İş Kanunu m.25/II uyarınca, işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan eylemleri nedeniyle iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödeme zorunluluğunun olmaması yerinde bir değerlendirme olabilir.³⁰⁵ Kıdem tazminatı ile ilgili kanuni düzenlemede, kıdem tazminatı uygulamasına yönelik bir fon kurulacağı

³⁰⁰ Alpaslan Işıklı, İş Hukuku, 4. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2002, s. 93; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.379; Nihat Akbıyık, Muzaffer Koç, Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve Sosyal Sonuçları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011, c. 16, S. 3, s. 255, (ET:01.06.2024), <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20823/222915>.

³⁰¹ Yarg. 9. HD. 2010/3537E, 2010/1989K., 02.02.2010T.

³⁰² Umutlu, s.105.

³⁰³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.592-605; Süzek, s.753-771; Ağmaz, s.97.

³⁰⁴ Narmanlıoğlu, s.535.

³⁰⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.379.

düzenlenmiştir. Günümüzde bu düzenleme güncelliğini yitirmemiş olmakla birlikte, henüz kıdem tazminatı fonu adı altında bir hukuki müessese kurulamamıştır.

İşveren, işçinin sağlığı sebebiyle iş sözleşmesini haklı veya geçerli sebeple feshettiğinde, işçi en az bir yıllık kıdeme sahipse kıdem tazminatına hak kazanır.

İş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli sonucu işçiler açısından kıdem tazminatı, ihbar süreleri ile ihbar tazminatıdır. İhbar süresi, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı işçinin kıdemine göre belirlenmektedir. Bu sebeple işçinin hastalanmasının ve engelli hale gelmesinin işçinin kıdeme bağlı haklarına sahip olmasında nasıl bir etkisinin olacağı hususuna değinmek gerekmektedir.

Hastalığı veya engelliliği sebebiyle çalışamayan işçinin çalışmadığı sürelerin kıdem hesabında dikkate alınıp alınmayacağı önem arz etmektedir. İhbar süresi bakımından İş K. 17. maddesi düzenlemesi doğrultusunda belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedecek olan tarafın, işçinin iş gördüğü süreye itibariyle 2 ila 8 hafta önce fesih ihbarında bulunması gerekir. İş K. işçinin iş görme süresinden bahsetmiştir; kanun metninde işe başlanılmasından ya da fiili çalışma haline değinmemiştir. Bu sebeple doktrinde ihbar tazminatı için geçmesi gereken kıdem süresinin başlangıcı tespit edilirken iş sözleşmesinin başlangıç zamanının yeterli olduğu, fiili çalışmaya başlanması gerekmediği yönünde bir görüş bildirilmiştir.³⁰⁶ Bu görüş kapsamında işçi hastalığı veya engelliliği sebebiyle fiilen çalışmaya başlayamamış olsa dahi ihbar süresine esas kıdemi sözleşmenin başlangıç tarihinden itibaren hesaplanmalıdır. İş sözleşmesinin askıda olduğu süreçte iş sözleşmesi varlığının devam etmesi sebebiyle ihbar süresine esas kıdemin tespitinde hastalık veya engellilik sebebiyle işçinin çalışmadığı sürecin nazara alınması gerekmektedir.³⁰⁷ İhbar süresinde askı hali meydana gelirse ihbar süresinin işlemeyeceği örneğin işçinin hastalanıp rapor alması durumunda ihbar süresinin işlemeyeceği, rapor süresi bittiğinde tekrardan işlemeye başlayacağı ifade edilmiştir.³⁰⁸

Kıdem tazminatı ile ilgili kanuni düzenleme 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14.maddesidir. Kanun koyucu kıdem tazminatına esas kıdemin belirlenmesinde başlangıç için fiilen çalışmaya başlanılan sürenin esas alınması gerektiğini düzenlemiştir. Kanunun

³⁰⁶ Caniklioğlu, s.154; Ekmekçi, Yiğit, s.471.

³⁰⁷ Kartal, s.47.

³⁰⁸ Süzek, s.528.

gerekçesine göre işçinin kıdem süresi istirahat, izin ve diğer nedenlerle iş sözleşmesinin askıda kaldığı durumları kapsamaktadır.³⁰⁹ Kanun koyucu fiili çalışma süresini değil iş sözleşmesinin devam süresini esas almıştır.³¹⁰ Fakat Yargıtay bu görüşü benimsememiştir. Yargıtay’a göre kıdem tazminatının hesaplanmasında iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler kıdeme esas alınmaz; fiili olarak çalışılan ve kanuna göre çalışılmış sayılan sürelerin toplamı esas alınır.³¹¹ Yargıtay işçinin kazaya uğraması veya hastalanması hallerinde kıdeme esas alınacak askı süresinin hesabında yalnızca İş K. 25/I-b,2. maddesine belirtilen sürelerin göz önüne alınacağını kararlaştırmıştır.³¹² Şayet işçinin devamsızlığı daha kısa süreli ise bu halde devamsızlık süresi kıdemden sayılmaktadır.

Kanun koyucu kıdem tazminatına ilişkin düzenlemesinde kıdem hesabında iş sözleşmesinin devam süresinin dikkate alınacağını açıkça düzenlemiş olsa da Yargıtay bu düzenlemeye aykırı kararlar vermektedir. İşçinin hastalanması veya engelli hale gelmesi neticesinde iş sözleşmesi askıda olacaktır. Fakat yukarıda incelediğimiz üzere askı sürecinde yalnızca işçinin iş görme işverenin ise ücret ödeme borcu geçici olarak kalkmaktadır. İş görme ve ücret ödeme borçları haricinde iş sözleşmesinden doğan diğer borçlar ile birlikte iş sözleşmesi devam etmektedir. Burada işçiye sorumluluklar yüklenmeye devam ederken bu askı sürecinin kıdeme eklenmemesi hakkaniyete açıkça aykırıdır. Kanuni düzenlemenin de açık olmasına rağmen Yargıtay’ın görüşünde ısrarı iş sözleşmesinde güçsüz durumda olan işçiyi korumaktan uzaktır.

Kendi kusurunun olmadığı hallerde iş görme borcunu yerine getiremeyen işçinin bunun sonucunda iş sözleşmesi askıya alındığı için zaten ücret alamamaktadır. Bunun yanında

³⁰⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.605.

³¹⁰ Süzek, s.771.

³¹¹ Yarg. 9. HD. 2014/30839E., 2016/3851K. 24.02.2016T. sayılı kararında işçinin işyerinde çalıştığı esnada aldığı istirahat raporlarının kıdem süresine eklenmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. Fakat işçinin çalışması sırasında bir defada bildirim süresini altı hafta aşan istirahat raporu alması halinde bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacaktır. İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu sürelerin kıdem süresinden sayılmaması gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur. Aynı yönde bkz. Yarg. 9 HD 2017/10191E., 2019/8890K., 16.04.2019T.

³¹² Yarg. 22. HD. 2015/16706, 2017/17208K. 11.09.2017T. sayılı kararında raporlu olunan dönemler hizmet süresinin belirlenmesinde önem arz edeceğinden, bir defada ihbar önelini 6 hafta geçen raporlu süreler kıdem tazminatına esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınmayacağı, bu sürenin altında kalıp işçinin raporlu olduğu süreler ise kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağı yönünde hüküm kurulmuştur. Ayrıca, işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu sürelerin de, kıdem süresinden sayılmaması gerektiğinden, ücretsiz izinde geçen sürelerin kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaması gerektiği belirtilmiştir. Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD. 2014/30839E., 2016/3851K. 24.02.2016T.

işçinin kıdeme bağlı haklardan da mahrum bırakılması iş hukukunun amaçları ile örtüşmemektedir. İş sözleşmesinin askıda kaldığı sürece iş sözleşmesinden doğan bazı borçlar sebebiyle işverenin fesih haklarının devam etmesine rağmen, askı süresinin işçinin kıdeminden sayılmaması kendi içerisinde tutarsızdır.³¹³

7. İHBAR TAZMİNATI

İhbar tazminatı iş sözleşmesinin feshinde gündeme gelmekte olan başka bir işçilik alacağı türüdür. İhbar tazminatı, geçerli fesihlerde tarafların ihbar öneline uyulmaması neticesinde yani feshin usulsüz olarak yapılması neticesinde talep edilebilmektedir. Derhal fesihlerde ihbar süresine uyulması şartı olmadan iş sözleşmesi sona erdirildiği için tarafların ihbar tazminatı talep hakları bulunmamaktadır.

Yargıtay ihbar tazminatının, belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadan ya da usule uygun ihbar öneli vermeden fesheden tarafın, sözleşmenin diğer tarafına ödemesi gereken tazminat olduğu yönünde karar vermektedir. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin İş K. 24 ve 25. maddelerindeki sebeplere dayanılmadan feshedilmesi ile 17. maddesindeki ihbar sürelerinin verilmemiş olması durumunda ihbar tazminatının ödenmesi gerekmektedir. Haklı sebep bulunmakla birlikte, tarafların İş K. 26. maddesinde düzenlenmiş olan hak düşürücü süre geçtikten sonra iş sözleşmesini feshetmeleri durumunda, sözleşmenin karşı tarafına ihbar tazminatı ödeme zorunluluğu doğacaktır.³¹⁴

Konumuz açısından işveren şayet geçerli sebeple iş sözleşmesini fesheder ve bildirim sürelerine uyarsa ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olmaz. İşveren bildirim sürelerine riayet etmeden iş sözleşmesini feshederse bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğar. İşveren iş sözleşmesini işçinin sağlığından kaynaklı haklı sebeple feshettiğinde işçinin ihbar tazminatı talep hakkı olmaz.

³¹³ Süzek, s.772-773.

³¹⁴ Yarg. 22. HD. 2017/15347E., 2017/5724 K., 21.03.2017T.

SONUÇ

Bu çalışma ile dört ana bölümde işçinin sağlığının iş sözleşmesinin devamı üzerindeki etkisi, işverenin iş sözleşmesini sağlık sebebiyle feshetmesi ve bu feshin sonuçlarını detaylı bir şekilde incelemeye çalıştık.

İş Kanunu kapsamında işçinin sağlığının, yapılması kararlaştırılan işi yerine getirmeye elverişli olmaması durumunda işverenin iş sözleşmesiyle bağlı kalmaya zorlanamayacağı ortaya konmuştur. İşveren, işçinin sağlık durumundan kaynaklanan yetersizliği nedeniyle iş sözleşmesini geçerli sebeple ihbar sürelerine uyarak feshedebilirken, İş Kanunu madde 25/I'deki hallerde sözleşmeyi derhal feshetme hakkına da sahiptir.

İşverenin işçinin sağlığı nedeniyle yapacağı fesihlerde işçiye kıdem tazminatı ödeme zorundadır. İşveren, geçerli fesih yolunu tercih edecekse, işçiye ihbar öneli vermeli veya ihbar süresi karşılığındaki ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Ancak işveren, işçinin sağlığıyla ilgili haklı fesih durumlarında ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğüne sahip değildir. Bu düzenlemelerin işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesini sağladığı söylenebilir. İşçi, her ne kadar korunması gereken daha güçsüz bir taraf olsa da, işverene yetersiz işgücüyle çalışmaya devam etme zorunluluğu getirilmesi hakkaniyete aykırı olacaktır.

İşçinin geçerli sebeple iş sözleşmesini feshetme zorunluluğu iş güvencesi kapsamındaki işçiler için geçerlidir, iş güvencesi kapsamında olmayan bir işçinin iş sözleşmesi geçerli neden olmadan da feshedilebilmektedir. İşverenin, bu işçilerin iş sözleşmelerini feshederken geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olmaması, güçsüz durumdaki işçilerin yeterince korunmadığını göstermektedir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesi kötü niyetle feshedildiğinde kanun koyucu bu işçilerin her ne kadar kötüniet tazminatı talep haklarının olduğunu düzenlemiş olsa da uzun yargılama süreçleri işçiler açısından bu tazminatın etkisini azaltmaktadır. Geçerli fesih sebebine dayanma zorunluluğunun tüm işçiler için getirilmesi hakkaniyete uygun olacaktır. Zira ülkemizde iş güvencesinden yararlanamayan pek çok işçi bulunmaktadır.

Son olarak, işverenin işçiyi yetersizlik nedeniyle feshetme hakkının iş güvencesi kapsamındaki işçiler için geçerli olduğu kanunun açık hükümleriyle belirtilmiştir. Ancak, kanundaki "yetersizlik" kavramının yeterince açıklanmamış olması, uygulamada bazı

sorunlara yol açmaktadır. Yargıtay içtihatları ile doldurulan bu boşluğun, ilerleyen zamanlarda yapılacak yasal düzenlemelerle daha net bir şekilde belirlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

İşverenin iş sözleşmesini feshettiği durumlarda, gebelik ve doğum sonrası devamsızlıklar ile ilgili kanuni düzenlemeler de tartışmalara yol açmaktadır. Çalışmada değinildiği üzere, bu konudaki tartışmaların önüne geçmek amacıyla kanunda daha net düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Yapılacak yasal değişikliklerle, özellikle bekleme sürelerinin kesin bir şekilde belirtilmesi, uygulamada yaşanabilecek sorunların önüne geçecektir.

Sonuç olarak, bu çalışma işverenin iş sözleşmesini sağlık sebeplerine dayanarak feshetmesinin hukuki boyutlarını kapsamlı bir şekilde ortaya koymuş ve uygulamadaki bazı eksikliklere dikkat çekmiştir. Gelecekte yapılacak yasal düzenlemelerle, işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesi daha sağlıklı bir yapıya kavuşacaktır.

KAYNAKLAR

Akbıyık, N., Koç, M.(2011), *Kıdem Tazminatı Ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi Ve Sosyal Sonuçları*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011, C. 16, S. 3, (ET:01.06.2024), <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20823/222915>.

Akı, E.(2007), *İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak Emeklilik*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.9, Özel Sayı, (ET:24.05.2024), <http://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/12345/2191/ekai.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Akyiğit, E.(2008), *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara. (şerh)

Akyiğit, E.(2018), *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Alpagut, G.(2022), *İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı*, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3, S.74, (ET:01.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71239/1141928>.

Anadolu, K.(2003), *Kıdem Tazminatı Koşulları Ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 10, (ET:01.06.2024), <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61774/923488#article-authors-list>.

Andaç, F.(2018), *İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)*, Legal Yayıncılık, İstanbul.

Aras, T.(2015), *İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları Ve Emredicilik*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 119.

Arslan, S.(2014), *Yargıtay Kararları Işığında 'İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması' Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi*, İÜHFM C. LXXII, S.2, (ET:10.03.2024), (dergipark.org.tr).

Baloğlu, C.(2015), *İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri Ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.118, (ET:28.03.2024), <https://www.jurix.com.tr/article/11362?u=216175&c=1>.

Barış, D.(2022), *İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Başbuğ, A., Yücel Bodur, M.(2018), *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul.

Baskan, E.(2013), *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi Ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.104.

Bayram, F., Yıldırım Coşkun, A.(2023), *Türk İş Hukukunda İkale*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.18, S.2, (ET:21.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eruhfd/issue/80712/1382445>

Bolsoy, N., Sevil, Ü.(2006), *Sağlık-Hastalık Ve Kültür Etkileşimi*, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C.9, S.3, (ET:25.01.2024), <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/29326>.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.(2024), *İş Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Ölümü İle Sona Ermesine Bağlanan Hukuki Sonuçlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme*, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.14, (ET:20.08.2024) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi » Makale » İş Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Ölümü ile Sona Ermesine Bağlanan Hukuki Sonuçlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme (dergipark.org.tr).

Bulun Tokkaş, S.(2021), *İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.29, S.1, 2021, (ET:20.08.2024) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi » Makale » İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi (dergipark.org.tr).

Buz, V.(2005), *Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar*, Yetkin Yayınları, Ankara.

Caniklioğlu, N.(2002), *Hastalık Ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi*, Beta Yayınları, İstanbul.

Cindemir, H.(2021), *Bulaşıcı Hastalıkların İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Nitelendirmesi*, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.6, S.11, (ET:15.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imhfd/issue/65236/1003587>.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T.,(2018), *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul.

Çil, Ş.(2011), *6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği*, Sicil İşveren Dergisi, S. 21, İstanbul.

Demircioğlu, A.M., Centel, T.(2016), *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.

Dıncırcı, B.(2021), *Yargıtay Kararları Kapsamında Kötüniyet Tazminatına Genel Bir Bakış*, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, S.2.

Doğan, S.(2019), *İş Sözleşmesinin Feshinde Olumsuz Öngörü İlkesi*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.

Duman, B.(2020), *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması*, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.11, S.1, (ET:20.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inuhfd/issue/51603/653672>.

Eren, F.(2014), *6098 Sayılı Türk borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 16. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara.

Ergin, H.(2009), *Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi*, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Ertürk Arslan, A.(2012), “Yeni Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına ve Tarafların Borçlarına İlişkin Esasları” 6098 Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu (3-4 Haziran, 2011), Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, İstanbul.

Ertürk, Ş.(2002), *İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle Aids Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.4, S.2, (ET:26.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/46865/587645>.

Evlice, E.(2019), *Engellilerin Türk sosyal güvenlik sistemindeki yeri*, Asya Studies, S.7, (ET:15.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/685580>.

Evren, E.(2013), *İşçinin Sık Sık Rapor Alması*, <https://www.isveiscidavalari.com/iscinin-sik-sik-rapor-almasi.html> .

Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D.(2017), *Bireysel İş Hukuku*, 8. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Gerek, H.N.(2011), *İş Sözleşmesinin İhale Sözleşmesi İle Sona Ermesi*, Çalışma ve Toplum, C.4, S.31 (ET:21.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71788/1155137>.

Gökay, K.(2020), *İş Sözleşmesinin Sağlık Nedenlerine Dayalı Olarak Feshi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Göktaş, S.(2013), *Yaşlılık Aylığına Hak Kazanmanın İş Güvencesi Hükümleri Bakımından Etkileri*, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.2, (ET:20.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iyyuhukuk/issue/86649/1534965>.

Gülmar, Ş., Görmez, Y.(2023), *İş Sözleşmesinin Unsurları, Özellikleri, Doğan Borçlar Ve Sona Ermesi*, Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, (ET:08.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaunhfd/issue/84069/1468566>.

Gülver, E.(2016), *İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanılarak İşverence Derhal Feshi Ve İşe İade*, İÜHFM Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, (ET:01.06.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/321976>.

Güzel, A.(2022), *İş Sözleşmesinin “Eylemli” Feshi Ve Uygulama Sorunları*, Çalışma ve Toplum, C.4, S.75, (ET:30.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/73140/1191411>.

Güzel, A., Okur, A. R.(2020), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul.

Howell, J.(2021), *Hastalık*, (ET: 25.01.2024), Hastalık - Eğitim - 2024 (kineshma.net) .

İşıklı, A.(2002), *İş Hukuku*, 4. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara.

İnce, E.(2011) , *Bireysel İş Hukuku*, Secretnv.com, İstanbul.

İnciroğlu, L.(2023), *İşverence İzin Talebi Karşılanmayan İşçinin Rapor Alması Fesih Nedeni Midir?*, (ET:14.02.2024),
<https://legal.com.tr/blog/ekonomi/isverence-izin-talebi-karsilanmayan-iscinin-rapor-almasi-fesih-nedeni-midir/>.

İnciroğlu, L.(2020), *İşçinin, İşyerinde Maske Takmaması, Sosyal Mesafe Kuralına Uymaması Haklı Fesih Nedeni Sayılır Mı?*, (ET:19.10.2022), *İşçinin, İşyerinde Maske Takmaması, Sosyal Mesafe Kuralına Uymaması Haklı Fesih Nedeni Sayılır Mı? – LEGAL BLOG*.

İzmirlioğlu, A.(2013), *6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname*, Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi, C.8, (ET:27.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19146/203196>.

Kabakcı, M.(2013), *Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü Ve Eksik) İş Görme*, Beta Yayınları, İstanbul.

Kalkan, A.(2018), *İş Sözleşmesinde Fesih Halleri*, ERÜHFD, C. XIII, S. 1, (ET:10.03.2024), (dergipark.org.tr).

Kaplan, H.A.(2024), *İş Sözleşmesinde Haklı Fesih Ve Geçerli Fesih Ayrımına İlişkin Güncel Sorunlar*, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.2, (ET:20.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nkuhukuk/issue/87274/1503387>.

Karaahmetoğlu, A.(2021), *Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya Ve Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar*, (ET:06.02.2024), <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1565291>.

Karaç, S. T.(2022), *Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri Ve “Makul Yarar” Kavramı*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi,(ET:15.02.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2331587> .

Karakaş, İ., Faal, M.(2019), *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İşçi Hakları Ve İş Güvencesinden Yararlanan İşçi Sayısının Az Olması Sorunu*, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.9, (ET:29.03.2024) <https://www.jurix.com.tr/article/21167?u=216175&c=1> .

Kartal, S.(2020), *Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kocagil, İ.(2014), *İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları*, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, (ET:20.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787685>

Korkmaz, F., Alp, N.S.(2019), *Bireysel İş Hukuku*, Seçkin Yayınları, Ankara.

- Köken, T.H., Urhanoğlu, İ.(2021), *Şemalarla Bireysel İş Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Köşeli, F.(2022), *Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşçinin Yetersizliği*, Yetkin Yayıncılık, Ankara.
- Kulaç, C.(2023), *İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi*, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.10, S.2, (ET:21.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imuhfd/issue/79470/1345173>.
- Kutbay, N.(2019), *İş Sözleşmesinin Devri*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Limon, A.(2013), *Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı Ve Güvenliği*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi,S.1,(erişim tarihi:29.03.2024),<https://www.jurix.com.tr/article/25070?u=216175&c=1>
- Makas, R.(2012), *Türk Borçlar Kanunu Ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu Ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.4, (ET: 10.04.2024) http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/16_4_5.pdf .
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U.(2018), *İş Hukuku Ders Kitabı*. 2. Baskı. , Lykeion Yayınları, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü.(2014), *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Odaman, S.(2002), *İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması Ve Hukuki Sonuçları*, (ET:01.03.2024), iscinisinvereniyaniltmasi.doc (live.com) .
- Oğuzman, M.K., Öz, M.T.(2016), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Cilt 1,14. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Orhon, İ.(2021), *İşçinin Yetersizliği ve Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Özer, B., Demir, R., *Sık Rapor Alma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi*, (ET:01.03.2024) <https://www.mgc.com.tr/sik-rapor-alma-nedeniyle-is-sozlesmesinin-feshi/>.
- Özdemir, O.(2022), *İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı Ve Hakkın Kötüye Kullanılması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Özkan Koç, S. D.(2019), *İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.25, S.2., (ET:08.08.2024), <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/51063/667727>.
- Sarı, A.(2019), *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Savaş, F.B.(2012), *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi*, Beta Yayınları, İstanbul.

- Sümer, H. H.,(2016), *İş Hukuku*, Seçkin Yayınları, Ankara. (İş Hukuku)
- Sümer, H. H. (2021), *İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Konya. (Sağlık)
- Sümer, H. H.(2007), *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleri İle Feshi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.8, (ET: 01.03.2024), <https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/>.
- Süzek, S.(2020), *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sözer, A.N.(1981). *Hasta İşçinin İş İlişkisi*, Doktora Tezi, İzmir, (ET:22.01.2024) <https://asozer.yasar.edu.tr/MAKALELER/HASTA%20ISCININ%20IS%20ILISKISI%20DOKTORA%20TEZ'.DOC> .
- Şakar, M.(2015), *İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Şakar, M.(2018), *İş Hukuku Uygulaması*, 12. Baskı., Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Şakar, M.(2019), *Gerekçeli Ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.
- Şimşek, H.(2021),*İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Nedenleriyle Derhal Feshi*, (erişim tarihi 01.03.2024) https://www.taskinsimsek.com/is-sozlesmesinin-isveren-tarafindan-saglik-nedenleriyle-hakli-feshi/#_ftn23 .
- Taşkın, A.(2012), *İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Performans Nedeniyle Feshi*, Ankara, Yetkin Yayınları.
- Tekin, A.(2007), *Sağlık-Hastalık Olgusu Ve Toplumsal Kökenleri (Burdur Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Terzioğlu, A.(2019), *İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.18, S.72, (ET:10.08.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/834075>.
- Tiryaki, H.(2017), *Yargıtay Kararlarına Göre İşe İade Davalarında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Ve Geçersiz Nedenler*, Bilge Yayınevi, Ankara.
- Tulukçu, B.(2017), *İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri*, Terazi Hukuk Dergisi, C.12, S.131, (ET:01.03.2024) Jurix | İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri .
- Umutlu, H.H.(2021), *Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak Ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Umutlu, H.H.(2022), *İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Nedenleri*, Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, C.4, S.1, (ET:20.08.2024) Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi » Makale » İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDA SONA ERME NEDENLERİ (dergipark.org.tr).

Yakar Ağmaz, H.(2019), *Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.

Yavuz, C.(2018), *Borçlar Hukuku Dersleri(Özel Hükümler)*, 15.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Yiğit, Y.(2013), *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Süreli Fesihle Geçerli Sebebe Dayanma Zorunluluğunun Koşulları*, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.2, (ET:01.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iyyuhukuk/issue/86649/1534975>.

Yiğit, Y.(2012), *Türk İş Hukuku Açısından İş Güvencesi Uygulamasında En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olma Koşulu*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.20, S.2, (ET:01.09.2024) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/262784>.

Yorulmaz, R., Erdem, R.(2021), *Sağlıklı Yaşam Üzerine Kavramsal Bir Çerçeve*, Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, C.7, S.1.

Zeytinoğlu, E.(2016), *4857 Sayılı Yasada İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Nedenlerine Dayanılarak Haklı Nedenle Feshi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:15 Güz Sayı:30, (ET:01.03.2024), M00792.pdf (ticaret.edu.tr) .

Çalışma ve Toplum Dergisi(2020), S.64, (ET:01.04.2024) <https://www.calismatoplum.org/tr/yargitay-karari/ucretin-is-sozlesmesinde-belirlen-memis-olmasi-veya-gercegi-yansitmaması-halinde-ucret-arastirmasi-yapilmasinin-gerekmesi>.

<https://karararama.yargitay.gov.tr/#>

Legalbank - ELEKTRONİK HUKUK BANKASI - Mahkeme Kararları, Mevzuat, Dilekçe ve Belgeler, Açıklamalar, Makaleler

<https://www.jurix.com.tr/>

<https://app.e-uyar.com/gerekce/index/118415ce-05bb-4e08-9cc7-d2b5b42aa47c>

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

www.tdk.gov.tr

<https://dergipark.org.tr/tr/>

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang-tr/index.htm.

ÖZGEÇMİŞ

İlkokul birinci sınıfı Sünnetçiler Köyü İlköğretim okulunda okudu, birinci sınıftan sonra Akhisar Kolejinde tam burslu olarak ilköğretim ve ortaöğretimini bitirdi. Liseyi Özel Yüksel Anadolu Lisesinde tam burslu okuyarak 2016 yılında mezun oldu. 2016 yılında girdiği Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Bölümünden 2020 yılında mezun oldu. 2021 yılında avukatlık stajını bitirdi. 2023 yılı Temmuz ayına kadar bağlı çalıştıktan sonra kendi ofisini açtı. 2023 yılı Temmuz ayından bu yana serbest avukatlık yapmaktadır.

