

S İ R K Ü L E R

Sayı : 2019 – 100

İstanbul, 11.05.2019

KONU:

Sözleşmenin Uzun Süren Hastalık Nedeniyle Feshine İlişkin “Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı”.

ÖZET BİLGİ:

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu’nun 09 Mayıs 2019 Tarihli ve 30769 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan E: 2017/9, Karar No : 2018/10 sayılı kararında; işçinin sağlık nedenleriyle bekleme süresini aşan işe devamsızlığının bildirim süresine eklenecek altı haftayı aşması, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi için yeterlidir. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25’inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde, işçiden savunma alınmasına gerek olmadığı belirtilmiştir.

Sayın Mükellefimiz,

1.Karara esas sorunun kaynağı

Hizmet akdine tabi olarak çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25’inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış oldukları sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde, işçiden savunma alınmasının gerekip gerekmediği hususunda Yargıtay’ın ilgili daireleri arasında farklı kararların sıklıkla ortaya çıkması.

2.İş sözleşmesinin sağlık nedenlerinden dolayı geçerli feshi

2.1. Geçerli neden oluşturmayan sağlık nedenleri

4857 sayılı İş Kanunu’nun 18’inci maddesinin üçüncü fıkrasının (f) bendine göre, “Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (l) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık” hâli, geçerli bir fesih nedeni değildir. Bekleme süresi içerisinde iş sözleşmesi askıda olup, işverenin bekleme süresi içinde sözleşmeyi feshetmesi Kanun’un amir hükmü gereğince geçersiz bir fesih olacaktır.

2.2. İşçinin uzun süren hastalığı nedeniyle işe devamsızlığı

İşçinin uzun süren hastalığı nedeniyle aldığı sağlık raporu uyarınca işe devamsızlığı üzerine işveren iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilir. Ancak bunun için Kanun’un 18’inci maddesinin üçüncü fıkrasının (f) bendinde belirtilen bekleme süresini aşan bir devamsızlığın söz konusu olması gerekir. Yani işçinin hastalığı nedeniyle aldığı sağlık raporu uyarınca iş yerine devamsızlığı, Kanun’un 17’nci maddesinde belirtilen bildirim sürelerini **altı hafta aşarsa** işveren için geçerli veya haklı nedenle fesih hakkı doğar.

2.3. İşçinin sık sık hastalanması

4857 sayılı İş Kanunu’nun 18’inci maddesinin gerekçesinde işçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler arasında sık sık hastalanma, geçerli neden olarak sayılmıştır. Bu nedenle, işçinin sık sık hastalanması, iş görme ediminin gerektiği şekilde ifa edilmesini devamlı olarak olumsuz etkiliyor, iş yerinin normal

-1-

Sirküler içeriği hakkında ek bilgi gerektiğinde; Birsen Uçar (birsenucar@globaldenetim.com.tr) veya Vahap BALKAYA (avbalkaya@globaldenetim.com.tr) ile temasa geçmenizi rica ederiz.

İş bu sirküler de yer alan açıklamalarımız, ilgili sirküler hakkında genel bilgiler içeriyor olabilir. INPACT ve Mega Global Uluslararası Bağımsız Denetim A.Ş. bu sirkülerin içerdiği bilgiler hakkında tarafımıza danışılmadan uygulanmasından kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçların aksaklık ve zararlarından dolayı herhangi bir sorumluluk almaz ve uygulayıcılar da tarafımıza haklılık, sorumluluk iddiasında bulunulamazlar.

işleyişini bozuyorsa, işveren geçerli olarak süreli fesih hakkını kullanabilir. Sık sık rapor almanın geçerli sebep oluşturacak yoğunluğa ulaştığından söz edebilmek için işçinin hangi sıklıkta ya da ne kadar uzunlukta rapor alması gerektiğini kesin olarak söyleyebilmek mümkün değildir. Bu bağlamda, işçinin almış olduğu raporlar nedeniyle yaptığı devamsızlıkların ne zaman iş yerinde olumsuzluklara yol açtığı, işçinin yaptığı iş ve iş yerindeki konumu, iş yerinin büyüklüğü/küçüklüğü, devamsızlığın etkisinin diğer işçilere aşırı yük yüklenmeden azaltılıp azaltılmadığı, işçinin kıdemi gibi hususlar dikkate alınarak her somut olaya göre tespit edilmelidir. İşçinin uzun süren hastalığı nedeniyle işe devamsızlığından farklı olarak sık sık hastalanması nedeniyle aldığı aralıklı sağlık raporlarının toplam süresi, Kanun'un 17'nci maddesinde düzenlenen bildirim süreleri içinde kalsa bile, bu durum iş yerinde olumsuzluklara neden olmuş ise, işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir.

3. İş sözleşmesinin sağlık nedenlerinden dolayı haklı nedenle feshi

3.1. Genel olarak

4857 sayılı İş Kanunu'nun işveren açısından haklı fesih nedenlerini düzenleyen 25'inci maddesinin "Sağlık sebepleri" başlıklı birinci fıkrasında üç ayrı haklı nedenle derhal fesih nedeni düzenlenmiştir.

Buna göre; 25'inci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde, "İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi";

(b) bendinin ilk parafında ise, "İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması durumunda" işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. İctihadi birleştirmeye konu bu fıkra olduğundan, bu konu özelinde açıklama yapılacaktır.

3.2. İşçinin sağlık nedenleriyle bekleme süresini aşan işe devamsızlığı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin "sağlık sebepleri" başlıklı birinci fıkrasının (b) bendinin ikinci paragrafında, işçinin sağlık nedenleriyle bekleme süresini aşan işe devamsızlığı, işveren için haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Şöyle ki; "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

4857 sayılı Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan işçinin kastı veya derli toplu olmayan yaşayışı ya da içkiye düşkünlüğü dışında kalan nedenlerle işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hâllerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hâllerin işçinin iş yerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar.

Örneğin bir yıl kıdemi olan işçinin hastalık nedeniyle almış olduğu kesintisiz (aralıksız) sağlık raporu uyarınca işe devamsızlığının, bu kıdeme göre bildirim süresi dört hafta olduğundan altı hafta eklemek suretiyle on haftayı aşarsa işveren haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir. Doğum ve gebelik hâllerinde ise bu süre, Kanun'un 74'üncü maddesinde belirtilen sürenin bitiminden itibaren başlar.

3.3. Sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde savunma alınması gerekip gerekmediği

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinde, haklı nedenin doğumu ile sözleşme kendiliğinden sona ermez. Lehine haklı neden doğan taraf, bu hakkı kullanıp kullanmamakta serbesttir. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde düzenlenen almış olduğu kesintisiz sağlık raporu nedeniyle işçinin işe devamsızlığının bekleme süresini altı hafta aşması hâli, işveren için haklı nedenle derhal fesih nedenidir. İşverenin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshettiğine dair fesih iradesinin işçiye ulaşmasıyla iş sözleşmesi derhal sona erer. Görüldüğü üzere bu nedene dayanarak yapılacak fesihlerde, ihbar süresine eklenecek altı haftayı aşan işe devamsızlık hâli yeterli olup, bu hakkın kullanımı için 25'inci maddede başka bir şart öngörülmemiştir.

İşçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshine neden olan sağlık sebepleri, 19'uncu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili nedenler kapsamında değerlendirilemez. Dolayısıyla işçinin sağlık sebeplerinden kaynaklanan bekleme süresini aşan işe devamsızlığında, fesihden önce işçiden istenilecek savunmanın gerek işçi gerekse işveren yönünden bir önemi bulunmamaktadır. Zira haklı nedeni doğuran olay, bu devamsızlığın bildirim süresine eklenecek altı haftayı aşması olup, işçinin bekleme süresini aşan bu işe devamsızlığı fiili bir durum teşkil etmektedir. Bu nedenle işçinin rahatsızlığının var olup olmadığı ya da alınan raporun sahteliği gibi nedenler ileri sürülmediğinden -bu hususların varlığı anılan bent kapsamında olmayıp ancak 25'inci maddenin (II) numaralı bendinde belirtilen işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih nedeni olacağından- işverenden fesihden önce savunma alma zorunluluğunun öngörülmesi, şekil şartının yerine getirilmesinden öte bir anlam taşımayacaktır. İşçinin bekleme süresim aşan işe devamsızlığı nedeniyle fesihden evvel işçiden alınacak olan savunma herhangi bir sonuca ulaşmaya yönelik olmadığı gibi, alınan raporlar feshin bağlandığı olgunun ortaya çıktığını gösteren yegane belgeler olduğundan savunma alınması ile ulaşılabilecek başkaca bir belge ya da öğrenilecek bir durum söz konusu değildir.

4.Sonuç

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulunun 19.10.2018 günlü oturumunda; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde, işçiden savunma alınmasının gerekmediğine karar verilmiştir.

[İlgili karara ulaşmak için tıklayınız...](#)

Saygılarımızla,

MEGA GLOBAL GRUP

- Uluslararası Bağımsız Denetim
- Yeminli Mali Müşavirlik
- Mali Müşavirlik