

# İŞÇİNİN SIK SIK RAPOR ALMASI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ FESHİ

## 1. GENEL OLARAK

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/1 maddesi uyarınca işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebepler arasında kabul edilmiştir.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebepleri; işçinin sık sık hastalanması, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektirdiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği gibi hallerdir.

İşçinin sağlık sorunları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I maddesi sınırları altında kalmakla beraber onun yetersizliğine yol açıyorsa, geçerli sebep niteliği taşır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, işçinin sık sık hastalanıp devamsızlıkta bulunması ve bunun devam edeceği öngörüsünün varlığıdır. Benzer şekilde işin ifasını devamlı olarak etkileyecek hastalığının bulunduğu öngörüsü de geçerli sebep oluşturur.<sup>1</sup>

Hastalıktan kaynaklanan ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I maddesindeki haller kadar ağır olmamakla birlikte işin ve işyerinin işleyiş ve yürütümünü olumsuz etkileyen nedenler iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebepleri oluşturur.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli olarak feshi neden olur.

Tıbben hastalık olarak tanımlanan bir durumun iş hukuku açısından da hastalık olarak değerlendirilebilmesi için işçinin iş görme edimini ifa etmesine olumsuz bir etkisinin olması gerekir.<sup>2</sup>

Hastalık kural olarak tek başına bir fesih sebebi oluşturmaz. Hastalıktan kaynaklanan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I maddesindeki haller kadar ağır olmamakla birlikte işin ve işyerinin işleyiş ve yürütümünü olumsuz etkileyen nedenler ise iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep oluşturacaktır.

Hastalıktan kaynaklanan geçerli sebeple fesih, kural olarak işçinin yetersizliğinden kaynaklanan bir fesihtir. Hastalık halinde işçi, iş görme edimini yerine getirmek istese de yerine getirememektedir.

İşçinin sık sık hastalanması konusunda uzun süren hastalık nedeniyle devamsızlıktan farklı olarak İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmadığından, sık sık hastalanma ve rapor alma iş görme ediminin gerektiği şekilde ifa edilmesini devamlı olarak olumsuz etkiliyor, işyerinin normal işleyişini bozuyorsa, işveren geçerli olarak süreli fesih hakkını kullanabilir.<sup>3</sup>

## 2. SIK SIK RAPOR ALINMASI NEDENİYLE GEÇERLİ FESİH

İş güvencesi kapsamında yetersizliğe dayanan fesih sebeplerinden birisi de işçinin sık sık hastalanması ve işe devamsızlık yapmasıdır. Sık sık rapor alarak işe devam edememek yetersizlikten kaynaklanan fesih sebebini oluşturmaktadır.



<sup>1</sup> Ercan Güven, Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, Nisan Yayınevi, Eskişehir/İstanbul 2020, sayfa 288

<sup>2</sup> H.Mollamahmutoglu, M.Astarlı, U.Baysal, İş Hukuku, Lykeon Yayıncılık, Ankara 2022, sayfa 1026

<sup>3</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul 2021, Yenilenmiş 21. Baskı, sayfa 595

Sık sık rapor alarak işe devam edememek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/1 maddesi uyarınca işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebebi oluşturmaktadır. Hastalığın gelecekte de devam edeceği endişesi sık sık rapor alma sebebiyle fesihlerde büyük önem taşır.

İş Kanunu gerekçesinde işçinin yetersizliğine örnek olarak sayılan haller arasında sık sık hastalanma ve işçiyi çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı etkileyen hastalık halleri de yer almaktadır.

Hayatın olağan akışı içinde herkes hastalanabilir ve devamsızlık yapabilir. Ancak raporlu sürelerin fazlalığı ve sıklığı işyerinde olumsuzluklara yol açmaya, işletmenin menfaatlerini önemli ölçüde zarar vermeye başladığında, bir diğer deyişle işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesinin artık işveren aleyhine bozulmaya başladığından söz edilebildiğinde bu durum bir geçerli fesih nedeni oluşturabilir.<sup>4</sup>

İşçinin almış olduğu raporlar nedeniyle yaptığı devamsızlıkların ne zaman işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, işçinin yaptığı iş ve işyerindeki konumu, işyerinin büyüklüğü/küçüklüğü, devamsızlığın etkisinin diğer işçilere aşırı yük yüklenmeden azaltılıp azaltılamayacağı, işçinin kıdemi gibi hususlar dikkate alınarak her somut olaya göre tespit edilmelidir.<sup>5</sup>

İşyerinin işleyişinde olumsuzluklar meydana getiren, işçinin üstlendiği edimi gerektiği şekilde yerine getirmesine engel olan ve işverenden artık o işçi ile devam etmesini bekleyemeyeceğimiz niteliğe kavuşmuş her türlü sağlıksal sorun geçerli nedenle feshine yol açabilecektir.<sup>6</sup>

Sık sık hastalanma durumunda işçi kronik bir rahatsızlığından dolayı veya bünyesinin zayıflığı nedeniyle yahut sık sık nöbetler geçirmesine neden olan kalıcı rahatsızlığı olması nedeniyle sık sık rapor almakta ve devamsızlık yapmaktadır.

İşçinin bu sık sık hastalanmaları sonucunda objektif bir değerlendirme ile işçinin iş görme edimini gerektiği şekilde yerine getiremediğini, işverenin artık bu işçi ile devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceğini, feshin son çare olması ilkesine riayet edilerek işçiye uygun başka pozisyonun olmadığını, fesih anında hastalığın mevcut olduğunu, artık bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açtığını, işverene ve diğer işçilere ek yük getirdiğini değerlendirmek ve bunun sonucuna göre karar vermek gerekmektedir.<sup>7</sup>

Bu fesih sebebini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I maddesinin (b) alt bendinde düzenlenen haklı sebeple fesihten ayırmak gerekir. Eğer sağlık sebebi ile devamsızlık ardı ardına 4857-25 /I (b) belirtilen süreye ulaşmışsa (bildirim oneli + 6 hafta) işveren işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir.

Buna karşılık, 25 inci maddede belirtilen süre kadar ardı ardına devamsızlık olmamasına rağmen sık sık alınan raporlar işyerinde olumsuzluklara yol açmaya başlamışsa artık bu durum işveren açısından bir geçerli fesih sebebi oluşturur.



<sup>4</sup> N.Çelik, N.Caniklioğlu,T.Canbolat,E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul Ekim 2021 , Yenilenmiş 34. Bası, sayfa562

<sup>5</sup> A.g.e.sayfa 563,

<sup>6</sup> Serhat Kartal, Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi,Onikilevha Yayınları, İstanbul Aralık 2020, sayfa 62

<sup>7</sup> A.g.e.sayfa 66

Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin 3 üncü fıkrasının f bendi uyarınca, hastalık ve kaza nedeniyle aynı kanunun 25/I-b bendinde öngörülen bekleme süresinde geçici devamsızlık halinde geçerli nedenle fesih yapılamaz. Bu süre ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I b-2 hükmü uyarınca ihbar süresi + altı haftalık süredir.

Ancak bu süre geçtikten sonra işveren isterse haklı nedenle isterse geçerli nedenle fesih yapabilecektir.

### 3. KONUYA YARGININ BAKIŞI

Yargıtay konuyla ilgili verdiği kararlarda kesin bir ölçüt getirmemesine karşın, sık sık rapor alınması nedeniyle devamsızlığın ne zaman geçerli fesih oluşturacağı konusunda belli bir görüş oluşturmuştur.

İşçinin sık sık hastalanması ve bu nedenle rapor alması halinde işverenin geçerli nedenle fesih hakkının bulunduğunu belirten istikrar kazanmış yargı kararları bulunmaktadır.

Yargıtay, sık sık hastalanma nedeniyle yapılan fesihlerin, 4857 Md. 18/3-f de düzenlenen geçerli nedenle fesih yasağına takılmadığını, devamsızlıkların orada ifade edilen süreye ulaşması gerekmediğini kararlarında özellikle belirtmektedir.

“İşveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3-f maddesi uyarınca aynı kanunun 25/I b maddesi uyarınca önele ilaveten 6 haftalık bekleme süresi içinde işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Ancak işçinin aralıklı olmak üzere sık sık rapor alması bu kapsama girmez. Sık sık rapor alması durumunda toplam raporlu olduğu süre bekleme süresi içinde kalsa bile, sık sık rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise işçinin iş sözleşmesi bildirimli veya süreli olarak feshedilebilir. Bu durumda fesih geçerli nedene dayanmaktadır.”<sup>8</sup>

Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi konuyla ilgili bir başka kararında; işçinin yaptığı işi dikkate almıştır. Yüksek Mahkeme, 2012 yılında 25,2013 yılında 86,2014 yılı ocak-şubat döneminde 11 ayrı raporla 21 gün istirahat kullanan uçucu personelin yaptığı devamsızlıkların önceden hazırlanan uçuş programını aksatacağını, işgücü planlamasını değiştireceğini kabul etmiş ve feshin geçerli sebebe dayandığı sonucuna varmıştır.<sup>9</sup>

Sakarya BAM 10 uncu Hukuk Dairesi ise konuyla ilgili olarak yeni tarihli bir kararında, “...İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih hakkı bahşedeceği örnek kabilinden sayılmış olup, bunlardan biri de sık sık hastalanarak rapor almadır. Sık sık rapor alma halinde, işveren aralıklı da olsa işçinin iş görme ediminden faydalanamayacaktır. Sık sık hastalanan ve rapor alan işçinin, bu nedenle devamsızlığının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açık bir olgudur. İş Kanunu'nun gerekçesinde sık sık hastalanmanın yeterlilikten kaynaklanan neden olarak örnek kabilinden sayılması, işyerinde olumsuzluklara yol açtığının kabul edilmesindedir.



<sup>8</sup> Y.9.HD.28.11.2016 tarih ve 417/2004 sayılı karar.

<sup>9</sup> Y.9.HD.19.11.2015,E.2015/2240,K.2015/32996

Somut olay incelendiğinde; davalı işveren tarafından 24/07/2019 tarihli fesih bildiri ile davacının 2018 temmuz ayından itibaren 12 kez toplamda 69 gün SGK istirahati kullanarak devamsızlık yaptığını ve bu durumun iş yerinde olumsuzluğa neden olduğunu belirterek iş akdini feshetmiştir.

Davacı işçinin 19/07/2019 tarihinde savunması istenmiş ve savunma alma şartı yerine getirilmiştir. Mahkemece alınan bilirkişi heyet raporunda davacıdan 96 ve 98 gün (19 ve 18 kez) ile daha fazla rapor alan iki işçi bulunduğu belirtilmiş olup; ilk derece mahkemesince davacının sık rapor almasının iş yerinde olumsuzluğa neden olsa dahi davalı iş verenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı hareketi nedeni ile feshin geçersizliğine karar verilmiştir.

Davacının dosya kapsamında sabit olduğu şekilde davalı işyerindeki çalışma düzenini bozacak sayıda ve nitelikte kısa süreli ve sık rapor aldığı ve sık sık alınan raporlar sebebi ile işverenin, işçinin iş görme ediminden faydalanamadığı ve davacının iş görme borcunu gereğine uygun ifa etmemesi nedeni ile iş akdinin işveren tarafından davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Sık rapor alma, ilgili yasa maddesinin gerekçesinde açıkça geçerli fesih nedeni olarak gösterilmiş olup, Dairemiz uygulaması da bu yöndedir.

Açıklanan nedenle, davacının sık sık rapor aldığı için işyerindeki iş düzenini olumsuz etkilediği, davalı işverenlikten davacıyla çalışma ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, bu nedenle davacının iş akdinin feshinin davalı işveren açısından geçerli neden oluşturduğu anlaşılmalı davanın reddi yerine, yerinde olmayan gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur." şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>10</sup>

Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesine göre, sık sık rapor alma nedeni ile fesih, verimsiz ve yetersizlik sebebine dayanan fesih olduğu için fesihten önce işçinin savunmasının alınması gerekir. Fesihten önce işçinin savunmasının alınmaması feshi salt bu sebeple geçersiz kılar.<sup>11</sup>

Hastalığın gelecekte de devam edeceği endişesi sık sık rapor alma sebebiyle feshlerde büyük önem taşır. Eğer işçinin artık iyileştiği ve devamsızlık sebebinin ortadan kalktığı anlaşılıyorsa bu sebebe dayanarak fesih yapılmamalıdır.<sup>12</sup>

#### 4. SONUÇ

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir.

İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler.



<sup>10</sup> T.C.Sakarya BAM 10.HD.,T.13.09.2022,E.2022/1045,K.2022/1529

<sup>11</sup> Y.9.HD.,01.04.2013,E.2013/1519,K.2013/10622

<sup>12</sup>N.Çelik, N.Caniklioğlu,T.Canbolat,E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları,İstanbul Ekim 2021, Yenilenmiş 34. Bası, sayfa564

Yüksek Mahkeme uygulamasında, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmektedir.

İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin işverene işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih hakkı verdiği örneklerle sayılmış olup, bunlardan biri de sık sık hastalanarak rapor almaktır.

Sık sık rapor alma halinde, işveren aralıklı da olsa işçinin iş görme ediminden faydalanmamaktadır. Sık sık hastalanan ve rapor alan işçinin, bu nedenle devamsızlığının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açık bir olgudur.

Hastalıktan kaynaklanan geçerli sebeple fesih, kural olarak işçinin yetersizliğinden kaynaklanan bir fesihtir. Hastalık halinde işçi, iş görme edimini yerine getirmek istese de yerine getirememektedir.

İşçinin sık sık hastalanması konusunda uzun süren hastalık nedeniyle devamsızlıktan farklı olarak İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmadığından, sık sık hastalanma ve rapor alma iş görme ediminin gerektiği şekilde ifa edilmesini devamlı olarak olumsuz etkiliyor, işyerinin normal işleyişini bozuyorsa, işveren geçerli olarak süreli fesih hakkını kullanabilir.

İşçinin almış olduğu raporlar nedeniyle yaptığı devamsızlıkların ne zaman işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, işçinin yaptığı iş ve işyerindeki konumu, işyerinin büyüklüğü/küçüklüğü, devamsızlığın etkisinin diğer işçilere aşırı yük yüklenmeden azaltılıp azaltılamayacağı, işçinin kıdemi gibi hususlar dikkate alınarak her somut olaya göre tespit edilmelidir.

Yüksek Mahkemeye göre, sık sık rapor alma nedeni ile fesih, verimsiz ve yetersizlik sebebine dayanan fesih olduğu için fesihten önce işçinin savunmasının alınması gerekir. Fesihten önce işçinin savunmasının alınmaması feshi salt bu sebeple geçersiz kılar.

Hastalığın gelecekte de devam edeceği endişesi sık sık rapor alma sebebiyle fesihten önce büyük önem taşımaya karşın eğer işçinin artık iyileştiği ve devamsızlık sebebinin ortadan kalktığı anlaşılıyorsa bu sebebe dayanarak fesih yapılamaz.

İşveren, İş Kanunu hükümleri gereğince İş güvencesine kapsamında bulunan diğer geçerli fesih hallerinde olduğu gibi İşçinin sık sık hastalanması/ sık sık rapor kullanması nedeniyle geçerli fesih yaparken de; işçinin iş görme edimini gerektiği şekilde yerine getiremediğini, artık bu işçi ile işe devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceğini objektif olarak ortaya koymalı; feshin son çare olması ilkesine riayet ederek işyerinde işçiye uygun başka pozisyonun olmadığını, fesih anında hastalığın mevcut olduğunu, artık bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve diğer işçilere ek yük getirdiğini değerlendirerek, bunun sonucuna göre karar vermelidir.

## BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

