

İŞÇİNİN SAĞLIK SEBEPLERİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI FESHİ

1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ KAVRAMI

Fesih, sürekli (belirli ya da belirsiz süreli) bir iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır.

Fesih, karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafın kabulünü gerektirmeyen bir irade açıklamasıdır.

Hukukumuzda "olağanüstü fesih", "bildirimsiz fesih", "süresiz fesih", "önelsiz fesih", "derhal fesih", "muhtemelen fesih" gibi terimlerle ifade edilen haklı nedenle fesih Türk Borçlar Kanunu madde 435, İş Kanunu madde 24 ve 25; Deniz İş Kanunu madde 14 ve 16; Basın İş Kanunu madde 11'de düzenlenmiş bulunmaktadır.

Haklı nedenle fesih kanunla tanınmış bir haktır. Bir tarafın haklı nedenle fesih hakkına dayanarak, karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesine geçişe etkili olmaksızın derhal son vermesi, haklı nedenle fesih olarak tanımlanmaktadır.

Bu itibarla İş Kanunu, haklı nedenle fesih hakkını "Haklı nedenle derhal fesih" başlığı altında düzenlemektedir.

2. İŞÇİNİN SAĞLIK SEBEPLERİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI FESHİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 24. maddesi; "Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri,

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa,

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa (...) şeklinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin (I) numaralı bendinde sağlık sebepleriyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi iki durumla sınırlı olarak kabul edilmiştir.

İlgili maddenin (I) numaralı bendinin (a) alt bendinde; iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması durumunda işçinin haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır.



Bu hükme göre işçi lehine sağlık nedeniyle fesih hakkının doğabilmesi için her şeyden önce yapılan iş işçinin yaşamı veya sağlığı için tehlike yaratmalıdır. Bunun gibi söz konusu tehlike işin niteliğinden kaynaklanmış olmalıdır.¹

Burada önemli olan işçinin fiilen yaptığı iştir.

Diğer yandan İş Kanunu'nun 24/I-a maddesi kapsamında mevcut işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple davacının sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olup olmadığı yönünde sağlık kurulu raporunun da bulunması gerekmektedir.

Yargıtayın konuyla ilgili bir kararında “...Mahkemece bozma kararında belirtildiği gibi davacının rahatsızlığı sebebiyle çalıştırılabileceği uygun bir iş olup olmadığı araştırılıp mevcut işi yapmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olup olmadığı yönünde sağlık kurulu raporu alındıktan sonra sonucuna göre davacı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığının değerlendirilmesi gerekirken, eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.”² denilmiştir.

Öğretide, Kanun'daki “işçinin sağlığı için tehlikeli olma” ibaresinin hayati tehlike oluşturmeyen hastalık ve engellilik halleri; “yaşayış olarak tehlikeli olma” ibaresinin ise hayati tehlike oluşturan hastalık ve engellilik hali olarak anlaşılması gerektiği savunulmaktadır.³

Fesih hakkı için **tehlikeli durumun** belirli bir süre devam etmesi gerekmektedir. Kanun'da bir süre öngörülmemiştir. Tehlikenin geçici ve sürekli olması önem taşımamakla birlikte fesih sırasında tehlikenin mevcut olması gerekmektedir. İşçi iyileştikten sonra iş sözleşmesini bu maddeye göre feshedemez.⁴

İş Kanunu'nun 24/I-b maddesi uyarınca işçinin iş sözleşmesini sağlık sebepleriyle derhal feshedebilmesi için; işverenin veya başka bir işçinin bulaşıcı bir hastalığa veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması gerekmektedir. Burada işçinin kendisinin değil, başka işçinin veya işverenin hastalık durumu önemlidir.

Nitekim Yargıtay bir kararında, “...Burada işçinin kendisinin değil, başka işçinin veya işverenin hastalık durumu önemlidir. Somut olayda ise davacı işçinin kendisinin hastalığını ileri sürerek işverenin fesih hakkını kullanmasını istemesi, bunun işveren tarafından kabul edilmemesi üzerine iş sözleşmesini feshetmesi söz konusudur. Yasaya göre akdi fesih hakkı bulunmayan davacının iş sözleşmesini feshi haklı değildir, bu durumda kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken mahkemece yazılı şekilde kabulü hatalıdır.”⁵ şeklinde hüküm kurmuştur.

İşçi, iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/I a- b maddesine göre sağlık sebebiyle haklı nedenle derhal feshetmesi halinde, işyerinde hizmet süresinin en az bir yıl olması koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

¹ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2019, s. 682

² YHGK, T.11.11.2021,E.2019/(22)9-834,K.2021/1402

³ YHGK, T.11.11.2021,E.2019/(22)9-834,K.2021/1402

⁴ A.g.e.,s. 90-91

⁵ Y.9.HD.T.16.05.2007,2006/27796,K.2007/15292



3. SONUÇ

İşçinin iş sözleşmesini sağlık sebepleriyle haklı nedenle derhal fesih hakkı İş Kanunu'nun 24/1 a-b maddelerinde düzenlenmiştir.

İşçinin sağlık sebebi ile iş sözleşmesini İş Kanunu 24/1-a uyarınca haklı nedenle derhal feshedebilmesi için işyerinin özellikleri, çalışma koşulları, işçi tarafından yapılan işin özellikleri bir bütün halinde değerlendirilip bu koşullara göre sağlık nedeniyle haklı fesih koşullarının işçi yönünden oluşup oluşmadığının, işçinin yaptığı işin sağlığını doğrudan etkileyip etkilemediğinin ve fesih tarihi itibarıyla işçinin çalışmasına engel olabilecek bir rahatsızlığının bulunup bulunmadığının, buna göre işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesinde zorunluluk bulunup bulunmadığının alınan sağlık kurulu raporlarıyla kanıtlanması gerekmektedir. İşçi ancak bu koşulların gerçekleşmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

İş Kanunu'nun 24/1-b maddesi uyarınca işçinin iş sözleşmesini sağlık sebepleriyle haklı nedenle derhal feshedebilmesi için ise işverenin veya başka bir işçinin bulaşıcı bir hastalığa veya işçinin işi ile bağdaşmayan hastalığa tutulması gerekmektedir.

Burada işçinin kendisinin değil, başka işçinin veya işverenin hastalık durumu önemlidir. İşçi bu durumda, yine sağlık sebepleriyle iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

isVerenim.com

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

