

**İlgili Kanun / Madde**  
4857 S.İşK/25

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2007/13393  
Karar No. 2008/10323  
Tarihi: 25.04.2008

- RAPORLU OLUNAN SÜRENİN BİLDİRİM ÖNELLERİNİ ALTI HAFTA AŞMASI HALİNDE FESİH HAKKININ DOĞMASI
- YILLIK İZİN SÜRESİNİN HESABINDA DA AYNİ SÜRELERİN DİKKATE ALINACAĞI

**ÖZETİ:** Uyuşmazlığın normatif dayanakları 4857 sayılı Kanununun 25/1-b, 55. maddeleridir. Sözü edilen hükümlere göre: işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda, (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.

Öte yandan, 4857 Sayılı kanununun 55. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin hakkının hesabında işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler sayılmakta ise de 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.

**DAVA:** Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi

İ.Polat tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, iş akdinin davalı işveren tarafından 12.11.2004 tarihinde haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatili ve genel tatil ücreti isteklerinde bulunmuştur.

Davalı davacının sağlık durumunun bozukluğu nedeni ile her yıl en az 6 ay rapor olarak çalıştığı, raporlu olduğu günlerin SSK kayıtlarında görüneceğini, davacının raporlu olduğu günlerin toplamının İş Kanununun 25 I fıkrasında öngörülen ihbar öneli süresi olan 8 haftayı 6 haftadan çok fazla geçtiği için fesih hakkının doğduğunu, bu nedenle ihbar tazminatı talebinin reddi gerektiğini, kıdem tazminatı hesabının fiilen çalıştığı günlere göre hesaplanması gerektiğini, fahiş olan kıdem tazminatı talebini kabul etmediklerini; 8-17 arası çalışıldığını, yılın büyük bölümünü raporlu olarak geçiren, hastalıklı bir bünyesi olan davacının fazla çalışma yaptığı iddiasının doğru olmadığını, isteklerin yerinde olmadığını, belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacı işçinin mazeretsiz gelmemesi nedeni ile hakkında tutanaklar tutulduğu,, izinsiz işe gelmediği gibi viziteye gidiyorum diye gitmesine rağmen işbaşı kağıdını getirmediği, hastalığını bahane ederek izinsiz gelmemeyi alışkanlık haline getirerek ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davrandığı, iş akdinin davalı işveren tarafından 25/11 maddesi uyarınca haklı olarak feshedildiği gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine, diğer isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

Karar taraflarca temyiz edilmiştir. Taraflar arasındaki uyuşmazlık iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı olarak feshedilip, feshedilmediği, davacı işçinin fazla çalışması, genel tatillerde ve hafta tatillerinde çalışmasının olup olmadığı, davacı işçinin sağlık istirahat raporu aldığı sürelerin 4857 S.K.'nun 25 1 maddesi uyarınca davalı işverene fesih hakkı verip vermediği; 4857 S.K.'nun 55. maddesi uyarınca yıllık izne esas alınan sürede çalışılmış gibi sayılan sürenini hesabı noktalarında toplanmaktadır.

Uyuşmazlığın normatif dayanakları 4857 sayılı Kanununun 25/1-b, 55. maddeleridir. Sözü edilen hükümlere göre: işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda, (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimlessiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17' nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar.

Öte yandan, 4857 Sayılı kanununun 55. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin hakkının hesabında işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler sayılmakta ise de 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.

## Yargıtay Kararları

---

Taraflarca dosyaya sunulan deliller; işyerinde tutulan tutanaklar, şahsi dosya bilgileri ve tanık beyanlarıdır.

Belirtilen deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin iş akdinin davalı işveren tarafından raporlu olduğu sürenin ihbar öneli için öngörülen süreyi 6 hafta geçtiği için feshedildiği davalı işverenin de kabulünde olduğuna göre, iş akdinin kıdem tazminatını gerektirir şekilde sona erdiği sonucuna varılmaktadır. Böyle olunca yukarıda sözü edilen kanun hükümleri uyarınca kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekmektedir.

Öte yandan, her ne kadar davalı davacı işçinin raporlu olduğu sürenin ihbar öneli için ön görülen süreyi 6 hafta geçtiği ileri sürülmüş ise de bu hususta herhangi bir belge sunmamıştır. Ancak raporların SSK'dan celbini talep etmiştir. Mahkemece davalının bildirdiği kurumdan davacıya ait istirahat raporları celp edilmemiştir.

Mahkemece, SSK'dan davacının çalıştığı tüm süreler içinde almış olduğu istirahat raporları celp edilerek, iş akdinin 4857 S.K.'nun 25/1 maddesi uyarınca fesih şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediği araştırılıp, bu madde uyarınca fesih şartlarının gerçekleşmediğinin tespiti durumunda davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı olmaması nedeni ile ihbar tazminatı isteği de hüküm altına alınmalıdır.

Öte yandan; davacının raporlu olduğu dönemlerde fazla çalışma yapamayacağı gibi hafta tatili ve genel tatillerde de çalışamayacağı dikkate alınarak raporlu olan dönemler dışlanmak sureti ile anılan alacakların yeniden hesaplanması cihetine gidilmelidir.

Ayrıca davacının rapor süresinin 4857 Sayılı kanunun 55. maddesi uyarınca yıllık izne esas çalışma süresini de etkileyip etkilemediği araştırılarak sonucuna göre karar verilmelidir.

Eksik inceleme ile karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.4.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.