

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25

T.C
YARGITAY
Hukuk Genel Kurulu

Esas No. 2019/(22)9-834

Karar No. 2021/1402

Tarihi: 11.11.2021

- İŞÇİNİN SAĞLIK NEDENLERİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHİ
- SAĞLIK NEDENİYLE FESHİN HAKLI NEDEN OLMASI İÇİN TANIK ANLATIMLARININ YETERLİ OLMADIĞI
- SAĞLIK KURULU RAPORU İLE İŞÇİNİN SAĞLIK NEDENLERİYLE FESHİN HAKLI OLDUĞUNU KANITLAMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Ancak tanık anlatımları davacının sağlık sebebiyle iş sözleşmesini haklı feshettiğini kabule yeterli değildir. Kaldı ki, işe girdiği tarihten yaklaşık 10 yıl kadar sonra iş sözleşmesini fesheden davacının feshe dayanak olacak bir doktor raporu da bulunmamaktadır.

Öte yandan işe girdiği tarihte sağlık problemleri olan davacının en son 2004 yılında durumunu tespiti yönelik işyeri hekimi tarafından yapılan değerlendirme bulunmakta olup fesih tarihi olan 2014 yılı itibariyle davacının çalıştığı mutfak işlerinin çalışmasına uygun olup olmadığını belirlemeye yeterli ve elverişli değildir. Dosya içerisindeki bel ağrısı sebebiyle aldığı istirahat raporları da davacının fesih tarihindeki sağlık durumunu ve yaptığı işin sağlığı ile yaşayışı için tehlikeli olduğunu ispata yeterli değildir.

Öyle ise 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.

DAVA: 1. Taraflar arasındaki “işçilik alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Konya 2. İş Mahkemesince verilen davanın kısmen kabulüne ilişkin karar davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2.Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

3.Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüldü.

I.YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4.Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı işyerinde engelli kadrosunda işe başlayan, sağ ayağının iki yerinde platin bulunan müvekkilinin 2014 yılı Mayıs ayında ağrılarının artması sebebiyle yer değişikliği için davalı işverene başvurmasına rağmen olumsuz cevap verildiği gibi, mevsimlik işçi olması sebebiyle de işten çıkışının verilerek baskı yapılmaya başlandığını, daha sonra da bel fıtığı hastalığı başlayan ve işveren yetkililerinin baskıları ile çalışamaz hâle gelen müvekkilinin iş sözleşmesini sağlık sebebiyle haklı olarak 20.10.2014 tarihinde feshettiğini, her yıl ortalama on ay çalışan müvekkilinin sürekli işçi gibi değerlendirilerek yıllık izin hakkının kullanılmasını gerektiğini ancak çalıştığı dönemde yıllık izinleri kullanılmadığı, ücretlerinin de ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:

5. Davalı vekili cevap dilekçesinde; müvekkili şirkette idari ve sosyal işler işçi mutfağında çalışan davacının 20.10.2015 (doğrusu:20.10.2014) tarihli istifa dilekçesi ile işten ayrıldığını, bu durumun işyerinde tutulan tutanaklarla tespit edilerek Sosyal Güvenlik Kurumuna “03” işten çıkış kodu ile bildirildiğini, işyeri şahsi sicil dosyasındaki işe giriş/ periyodik muayene formuna göre davacının sağlık durumunun işçi mutfağı kısmında bedenlen çalışmaya elverişli olduğunun anlaşıldığını, davacının yaptığı işin niteliğinden kaynaklı bir sebeple sağlığı bozulmadığı gibi bu konuda müvekkiline sunduğu bir sağlık raporunun da bulunmadığını, 2004 yılında sunduğu sağlık raporu sebebiyle durumuna uygun bir iş verilen davacının mevcut durumunda ağırlaşmaya neden olacak ya da yaptığı işten kaynaklanacak bir rahatsızlığının bulunduğunu ispatlanması gerektiğini, yapılan iş ile rahatsızlığı arasında illiyet bağı bulunmayan davacının emsal Yargıtay kararları, 4857 sayılı İş Kanunu 53. maddesinin 2. fıkrası gereği de mevsimlik işçi olarak çalıştığından yıllık izin hakkı bulunmadığını belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararı:

6.Konya 2. İş Mahkemesinin 11.07.2016 tarihli ve 2015/750 E., 2016/551 K. sayılı kararı ile; dosyadaki sağlık raporlarından davacının askerliğe elverişli olmayıp %40 oranında sürekli engelli olduğunun, oturarak hafif işler yapabileceği ayakta ağır işler yapamayacağını, 21.12.2004 tarihli işyeri hekimi raporundan da işyeri mutfağında çalışmasının uygun olduğunun belirtilmesi, tanıkların da davacının aşçı yamağı, bulaşıkçı olup birçok kez yer değişikliği isteyerek daha rahat çalışabileceği yer talep etmesine rağmen bu talebinin kabul edilmediğini, tabak ve tepsi taşınması istenen davacının ayak ve kollarından rahatsız olduğunu ifade etmeleri karşısında davacının görevlendirildiği yerde çalışmasını engelleyecek şekilde sağlık problemlerinin olduğunun ve talebine rağmen davalı işveren tarafından raporlara uygun koşullarda çalışmasının temin edilmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği ancak yıllık izne hak kazanmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Özel Daire Bozma Kararı:

7.Konya 2. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

8.Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince 08.02.2019 tarihli ve 2017/30325 E., 2019/2841 K. sayılı kararı ile; “.....Dosya kapsamına göre davacının davalıya ait işyerinde 13.12.2004-20.10.2014 tarihleri arasında çalıştığı, işyerinin mutfak bölümünde çalışan davacının iş sözleşmesini sağlık sebebiyle feshettiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Dosyada davacının %40 oranında engelli olduğunda ilişkin 30.05.1996 tarihli sağlık kurulu raporu ile işyeri hekimi tarafından verilen ve mutfak işinde bedenlen çalışmaya elverişli olduğunu belirten 21.12.2004 tarihli rapor bulunmaktadır. Davacı tanıkları davacının mutfak bölümünde çalıştığını, iki kez yer değişikliği talebinde bulunduğu halde bölümünün değiştirilmediğini belirtmişlerdir. Bir davalı tanığı ise davacının işyerinin başka bir mutfağında çalışmak istediğini, talebinin kabul edildiğini, diğer mutfakta 3 ay kadar çalıştıktan sonra tekrar önceki mutfakta görevlendirildiğini belirtmiştir. Mahkemece işyerinde davacının rahatsızlığı nedeniyle çalıştırılabileceği uygun iş olup olmadığı araştırılmamıştır. Diğer yandan İş Kanununun 24/I-a.maddesi kapsamında mevcut işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple davacının sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olup olmadığı yönünde sağlık kurulu raporu da alınmamıştır. Feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığının takdir ve değerlendirilmesi bakımından belirtilen yönlerden araştırma ve inceleme yapılmadan eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...” gerekçesi ile karar bozulmuştur.

Direnme Kararı:

9.Konya 2. İş Mahkemesinin 19.06.2019 tarihlive 2019/326 E., 2019/732 K.sayıllıkararı ile; iş mevzuatında sosyal devlet anlayışı çerçevesinde emredici hüküm niteliğinde olan belli sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde engelli kadrosunda işçi

çalıştırılmasına ilişkin düzenleme ile engelli çalışanın mevcut engellerine uygun işlerde çalışmasının temininin amaçlandığı, ayrıca engelli kadrosunda çalışan işçiler açısından pozitif ayrımcılık yapılması gerektiği, çalışmasındaki zorluklar ve işyerindeki koşullar nedeniyle yer değiştirme talebi kabul görmeyen davacının son çare olarak engelli kadrosunda çalışmış olduğu işyerinde sağlık nedenlerini bildirerek iş sözleşmesini feshetmesinin haklı fesih niteliğinde olup, yaşamış olduğu zorluklara rağmen aynı işi yapmaya devam etmesini beklemenin ve iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesini doktor raporuna bağlamanın hakkaniyete uygun olmadığı, olağan bir sağlık problemini ileri sürmeyip aksine devamlı şekilde kendisine engel teşkil eden engeli nedeniyle yapmış olduğu işin elem ve ızdırıp verici hâle geldiğini ileri süren davacı tarafından yapılan feshin haklı olduğu gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:

10.Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II.UYUŞMAZLIK

11.Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacı işçinin sağlık nedenine dayalı olarak yaptığı feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığının tespiti yönünde dosya içerisinde bulunan raporların ve tanık beyanlarının yeterli olup olmadığı; buradan varılacak sonuca göre işyerinde davacının rahatsızlığı nedeniyle çalıştırılabileceği uygun iş olup olmadığının araştırılmasının ve mevcut işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple davacının sağlığı ve yaşayışı için tehlike arz edip etmeyeceği hususunda sağlık kurulu raporu alınmasının gerekli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

III.GEREKÇE

12. İş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden biri fesihdir. 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. Dolayısıyla fesih karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafın kabulünü gerektirmeyen bir irade açıklamasıdır (Senyen Kaplan, Emine Tuncay: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016, Sayı: 36, s. 23).

13.İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratır. Bu nedenle işçi veya işveren taraflarından birinin davranışı ile bu güveni sarsması hâlinde güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu, yaptığı düzenleme ile taraflara iş sözleşmesini haklı nedenle tazminatsız fesih hakkı tanımıştır.

14.Hukukumuzda "olağanüstü fesih", "bildirimsiz fesih", "süresiz fesih", "önelsiz fesih", "derhal fesih", "muhik sebeple fesih" gibi terimlerle ifade edilen

haklı nedenle fesih Türk Borçlar K. md. 435, İş K. md. 24 ve 25; Deniz İş K. md. 14, 16; Basın İş K. md. 11'de düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, haklı nedenle fesih kanunla tanınmış bir haktır. Bir tarafın işte bu haklı nedenle fesih hakkına dayanarak, karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesine geçmişe 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 (Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014, s. 794).

15.4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddeleri, iş sözleşmesinin işçi ve işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih hâllerini düzenlemekte olup, "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 beklemezsizin 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.

16.4857 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.

17. 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 (Süzek, Sarper: İş Hukuku Yenilenmiş, 18. Baskı, İstanbul 2019, s. 682).

18. Somut olaya gelince, davacı vekili engelli kadrosunda çalıştığını ileri sürdüğü, sağ ayağında platin bulunan müvekkilinin 2014 yılı Mayıs ayında ağrılarının artması sebebiyle yer değişikliği başvurusunda bulunduğunu ancak kabul edilmediğini ve bel fitiği rahatsızlığının da başlaması üzerine iş sözleşmesini sağlık nedeniyle feshettiğini ileri sürmüştü; davalı vekili ise idari ve sosyal işler işçi mutfağında çalışan davacının sağlık durumunun bu yerde çalışmaya elverişli olduğunu, yaptığı işin niteliğinden kaynaklı bir sebeple sağlığı bozulmadığı gibi, yaptığı iş nedeniyle oluşan bir rahatsızlığının bulunmadığını savunmuştur.

19. Davacının davalı işyerinde 13.12.2004 tarihinde çalışmaya başladığı ve iş sözleşmesini feshettiğini 20.10.2014 tarihine kadar yaklaşık 10 yıl çalıştığı anlaşılmaktadır.

20. Dosya içeriğinde davacının sağlık durumuna ilişkin olarak 16.03.1988

tarihinde Kara Kuvvetleri Komutanlığı tarafından düzenlenen davacının askerliğe elverişli olup olmadığına dair rapor bulunmaktadır. Söz konusu raporda; davacının sağ ayak bileğinden ameliyatlı olduğunun tespiti ile askerliğe elverişli olmadığına karar verilmiştir.

21. Bununla birlikte davacının iş başvurusu yaparken İş ve İşçi Bulma Kurumuna şahsi sicil dosyası içerisinde ibraz ettiği 29.05.1996 tarihli sağlık kurulu raporunda ise davacının sağ ayağında %40 oranında sürekli bir sakatlığının bulunduğu bu sebeple ayakta ağır işlerde çalıştırılmayacağı ve tercihen oturarak hafif işler yapabileceğinin belirtildiği anlaşılmıştır.

22. Ayrıca davalı işyerinde işyeri hekimi tarafından düzenlenen 21.12.2004 tarihli ağır ve tehlikeli işlerde çalışacaklara ait işe giriş/periodik muayene formunda davacının işçi mutfağında bedenen çalışmaya elverişli olduğu rapor edilmiştir. Yine formun alt kısmında davacının oturarak hafif işler yapabileceği ancak ayakta ağır işler yapamayacağı not olarak yazılmıştır.

23. Öte yandan taraflar iddialarını ve savunmalarını ispata yönelik olarak tanık dinletmiş olup davacı tanığı Mustafa Kazanç, kollarından ve ayaklarından rahatsız olan davacının aşçı yamağı olarak çalıştığını, bulaşıkçı olmadığı zamanlarda da bulaşık yıkadığını, iki defa yer değişikliği talebinde bulunmasına rağmen kabul edilmediğini, işten ayrılmasına ilişkin duyum dışında bilgisi olmadığını belirtmiş; diğer davacı tanığı da benzer yönde açıklamalar yaparak davacının bulaşıkçı olarak çalıştığını, sağlık problemleri sebebiyle iş sözleşmesini feshettiğini ifade etmiştir.

24. Davalı tanıkları ise davacının bulaşıkçı olarak çalıştığını, çalışırken herhangi bir rahatsızlığı olmadığı gibi işten ayrılma sebebini bilmediklerini beyan etmişlerdir.

25. Ancak tanık anlatımları davacının sağlık sebebiyle iş sözleşmesini haklı feshettiğini kabule yeterli değildir. Kaldı ki, işe girdiği tarihten yaklaşık 10 yıl kadar sonra iş sözleşmesini fesheden davacının feshe dayanak olacak bir doktor raporu da bulunmamaktadır.

26. Öte yandan işe girdiği tarihte sağlık problemleri olan davacının en son 2004 yılında durumunu tespitiye yönelik işyeri hekimi tarafından yapılan değerlendirme bulunmakta olup fesih tarihi olan 2014 yılı itibarıyla davacının çalıştığı mutfak işlerinin çalışmasına uygun olup olmadığını belirlemeye yeterli ve elverişli değildir. Dosya içerisindeki bel ağrısı sebebiyle aldığı istirahat raporları da davacının fesih tarihindeki sağlık durumunu ve yaptığı işin sağlığı ile yaşayışı için tehlikeli olduğunu ispata yeterli değildir.

27. Öyle ise 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.

28.Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

29.Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında bir kısım üyelerce davacının işe girdiği tarihten itibaren rahatsızlığının mevcut olduğu, sağlığının yerinde olmadığı, hafif işte çalıştırılması gerekirken ayakta çalıştırıldığı, dosyadaki raporlardan anlaşıldığı, dinlenen tanık beyanlarına göre de davacının bulaşıkçı olarak çalıştırıldığı, çalışması esnasında ağrılarının arttığı sabit olduğu, bu durumda davacı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı ispatlandığından sağlık kurulu raporunun alınmasının gerekmediği bu sebeplerle direnme kararının onanması gerektiği görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüş, kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

30.O hâlde direnme kararı bozulmalıdır.

IV.SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle;

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 11.11.2021 tarihinde oy çokluğu ile kesin olarak karar verildi.