

GAZETE VATAN  
23 Haziran 2020

Dr. Cahit EVCİL  
E. SGK Başmüfettişi

## **ÇOK SIK İSTİRAHAT RAPORU ALIRSANIZ İŞİNİZDEN OLABİLİRSİNİZ !**

Çalışma hayatında işçinin iş görmesi, işverenin de bunun karşılığında ücret ödemesi söz konusudur. Taraflar karşılıklı olarak yüklendiği bu yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. Ancak hayatın olağan akışında, işçinin kanunlarda belirtilen iş sürelerinde devamlı olarak çalışamayacağı açıktır. İşçinin çalışamayacağı süreler genel olarak kanunda sayılmıştır. Yıllık izin, mazeret izni, doğum izni ve hastalık halleri bunlara örnek olarak verilebilir. Her hak gibi çalışılmayacak bu sürelerin de iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerekir. Ancak uygulamada, özellikle sağlık raporlarının suiistimal edildiğini görüyoruz. Bu durumun süreklilik arz etmesi ve işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde işveren tarafından iş akdinin feshedilmesi kaçınılmaz olacaktır.

Konuya ilişkin olarak Yargıtay'a intikal eden bir olayda; hasta olmadığı halde, muhtelif sağlık birimlerinden sık sık ve kısa süreli istirahat raporları alan davacı işçinin bu durumunu hayatın olağan akışına uygun bulmayarak hasta olmadığı halde hastaymış gibi hatıra binaen gerçeğe aykırı raporlar aldığını düşünen işveren, işçinin iş akdini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II'nci maddesine göre haklı nedenle ve tazminatsız olarak feshetmiştir. İşveren, mahkeme sürecinde, işçiye ait söz konusu raporların gerçek bir rahatsızlığa dayanmadığına ilişkin iddiasını ispatlayamamıştır. Yargıtay, söz konusu kararında, işçinin farklı sağlık kuruluşlarından sık sık ve kısa süreli istirahat raporları alıp işe gelmemesinin iş akışını bozacağına, işverenin buna katlanmasının beklenemeyeceğine, ancak işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmayacağına, ancak sık sık rahatsızlanarak rapor alan işçinin davranışının fesih için geçerli sebep oluşturduğuna karar vermiştir (Yarg. 9. H.D., T: 13.01.2020, E: 2019/6197, K: 2020/136).

Yargıtay kararından da görüleceği üzere, sık sık ve kısa süreli istirahat raporu alan işçinin iş akdi haklı nedenle değilse bile geçerli nedenle feshedilebilecektir. Nitekim Yargıtay başka bir kararında, istirahat raporu aldığı dönemde Giresun iline giden ve orada plajda tatil kıyafetleri ile çekilmiş fotoğraflarını paylaşan işçinin kullandığı istirahat raporunun gerçeğe aykırı olduğuna, bu nedenle doğruluk ve bağlılığa aykırı bu eylemin haklı ve tazminatsız fesih için yeterli olduğuna karar vermiştir (Yarg. 9. H.D., T: 06.07.2017, E: 2016/17532, K: 2017/12196) .

Yargının konuya ilişkin örnek nitelikteki bu kararlarından sonra İş Kanununda hastalık nedeniyle işverene fesih yetkisi veren düzenlemelere bir göz atalım.

İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I'inci maddesine göre işçiye hastalığı nedeniyle kıdem tazminatını ödeyerek haklı nedenle işten çıkarabilir. Ancak bunlar;

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,

İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumuna ilişkindir.

Bu durumların dışında, işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin kıdemine göre belirlenen ihbar önelllerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Örneğin işyerinde 4 yıldır çalışan işçinin 8 haftalık ihbar öneli vardır. Bu işçinin, ağır hastalığı nedeniyle tek seferde 14 (8+6) haftadan fazla süren bir rapor alması halinde, işveren kıdem tazminatını ödeyerek iş akdini sona erdirebilecektir.

Kanunda belirtilen bu hallerin dışında, işçinin sık sık hastalanarak istirahat raporu alması ve bu durumun işyerinde aksaklıklara neden olması halinde işveren iş akdini geçerli nedenle feshedebilecektir. Bu durumda işçinin ihbar ve kıdem tazminatı hakkı saklıdır. Ayrıca işe iade davası da açabilecektir. Ancak işçinin hastalanmadığı halde sık sık istirahat raporu alması ve bu durumun işverence kanıtlanması hali işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı hareketi olarak İş Kanununun 25/II'nci maddesinde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık olarak değerlendirilecek ve iş sözleşmesi tazminatsız olarak feshedilebilecektir.