

Ağır rahatsızlığı nedeniyle sürekli rapor alan işçinin iş akdi feshedilebilir mi?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

15 Ağustos 2022

Sirküler No: 628

1. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/l-b maddesinin ikinci paragrafında; “(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 6 hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74’üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.” hükmü getirilmiştir.

a) 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 3 iş günü veya bir ayda 5 iş gününden fazla sürmesi

Kıdem tazminatı hesabında, iş sözleşmesinin devam ettiği süreler dikkate alınır. İş sözleşmesinin askıda olduğu dönem kıdeme dâhil edilmez. Ancak, raporlu olarak geçen sürenin 4857 sayılı Kanunun 25/l-b maddesinin ikinci paragrafında öngörülen kısmının, kıdem tazminatı hesabında alınması gerekir. Örneğin, işyerindeki çalışma süresi 4 yıl olan bir işçi 150 gün sağlık raporu almışsa, 8 hafta (56 gün) ihbar öneli var demektir. 8 haftanın üzerine 6 hafta ilave edilirse 14 hafta (98 gün) eder. Bu işçinin rapor süresi 98 günü geçtiğinden, kıdem tazminatını hesabında 52 günlük (150 – 98 = 52) süre kıdemine dâhil edilmeyecektir.

İşçinin raporlu olduğu dönemde iş akdi askıda kabul edilmektedir. Raporlu olunan sürede yapılan fesih işlemi raporun bitiminde hüküm ve sonuç doğuracağından, raporlu olduğu süre içinde yürürlüğe giren bir sözleşme zammı varsa, işçi bundan da yararlanır.

Hastalık durumunda işçinin iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanunun 17’nci maddesindeki bildirim önellere 6 haftayı aşması halinde işverence feshedilir. Ancak iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine işçi lehine hüküm konmuş ise bu takdirde 6356 sayılı Kanunun 36’ncı

maddesinde, toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir. Bu husus dikkate alınarak işçi yararına göre hareket etmek gerekir.

Hastalık halinde, kısa süreli rapor dönemi kıdem tazminatında dikkate alındığı halde, bu süre **makul süreyi** geçtiği takdirde sözleşme askıya alınmış sayılacağından kıdeme dâhil edilmemektedir. Yargıtay kararlarına göre, işçinin **uzun süre raporlu olarak çalışmadığı süre, kıdem süresine eklenemez.** Akdin feshinden önceki dönem içerisinde alınan ve birbiri ardına gelen rapor süreleri ihbar öneline 6 hafta eklenmek suretiyle bulunan süre kıdem tazminatına esas sürenin hesabında nazara alınmaz. Bu sebeple, makul süre hesabında her raporlu sürenin ihbar öneline 6 hafta eklenmesi suretiyle hesaplanıp kıdem tazminatına esas sürenin hesabında düşülmesi gerekir.

4857 sayılı Kanunun “sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti” başlıklı 59’uncu maddesine göre; iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. “Ücret ve ücretin ödenmesi” başlıklı 32’nci maddesinin son fıkrası hükmüne göre, ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır. Bu hükümlere göre, 10 yıllık ödenmeyen yıllık izin ücretlerinin emekli olduğu tarihten itibaren 5 yıl içinde ödenmesi zorunludur.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/agir-rahatsizligi-nedeniyle-surekli-rapor-alan-iscinin-is-akdi-feshedilebilir-mi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 08:56 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net