

Sık Sık Alınan Raporun İş Akdine Etkisi

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

04 Ağustos 2020

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin aşağıda metnine yer verilen 08.11.2018 tarihli kararı ışığında konuyu değerlendirdiğimizde; **haklı neden niteliğinde olmayan** ancak sık sık rapor alma şeklindeki davranışının iş akışını bozacağı açık olup, işverenin buna katlanması beklenemez. Davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı, ancak sık sık rahatsızlanarak rapor alan davacının davranışının **fesih için geçerli sebep** oluşturduğu kabul edilmelidir.

T.C.YARGITAY DOKUZUNCU HUKUK DAİRESİ

Esas : 2018/1756

Karar : 2018/19995

Tarih : 08.11.2018

ÖZET:Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi "...Muhtelif sağlık birimlerinden hasta olmadığınız halderaporlar getirip, işe kasten devamsızlıkta bulunmanız..." gerekçesi ile 4857 sayılı yasanın 25/II. Maddesi uyarınca 28/07/2016 tarihinde feshedilmiştir. Dosya içeriğine göre, davalı işverenlikte yükleme işçisi olarak çalışan davacı işçinin çalışma süresi boyunca sık sık rapor aldığı görülmüştür. Davacının haklı neden niteliğinde olmayan ancak sık sık rapor alma şeklindeki davranışının iş akışını bozacağı açık olup, işverenin buna katlanması beklenemez. Davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı, ancak sık sık rahatsızlanarak rapor alan davacının davranışının fesih için geçerli sebep oluşturduğu kabul edilmelidir.

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin red kararına karşı taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

... Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi davacı avukatının istinaf başvurusunu kabul etmiş, davalıavukatının istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

... Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi'nin kararı süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosyaincelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1. A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı işyerinde 02/04/2012-28/07/2016 tarihleri arasında yükleme işçisi olarakçalıştığını, davacının iş akdinin haksız ve geçersiz olarak hasta olmadığı halde raporlar getirip kastendevamsızlık yaptığı gerekçesiyle İş Kanunu'nun 25/II maddesi gereğince feshedildiğini iddia ederek,feshin geçersizliğinin tespiti ile müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

1. B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi uyarınca muhtelif sağıkbirimlerinden hasta olmadığı halde rapor getirerek kasten devamsızlıkta bulunması nedeniyle 28/07/2016tarihinde haklı nedenle feshedildiğini savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

1. C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, "...Davacının çoğu zaman işyeri hekimine başvurmadan muhtelif sağık kuruluşlarından işebaşladığı tarihten iş akdinin fesih edildiği tarihe kadar davalı işyerinde güvensizlik oluşturacak davalıişyerindeki çalışma barışının ve huzurunu bozacak nitelik ve miktarda raporlar aldığı bu şekilde davacı ileişveren arasında iş akdinden kaynaklanan sadakat yükümlülüğünü ve karşılıklı güven ilişkisininzedelendiği, davacı bir hastalığı nedeniyle bu raporları almış olsa dahi işverenden iş akışının bozulacağınedeniyle bu duruma katlanmasının beklenemeyeceği davacının iş görme borcunu gereğine uygun ifaetmemesi nedeni ile davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle fesih şartlarının oluştuğu..."gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Ç) İstinaf başvurusu :

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, taraflar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

1. E) Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince özetle; "...İşçinin yeterliliği ve davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için sözleşmeyi ihlal eden davranışın bulunması şarttır. Bu nedenler 4857 sayılı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenlerin yanında bu nitelikte olmamakla birlikte iş yerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenler olmalıdır. İş yerinde olumsuzluğa yol açmayan ve belirli bir yoğunluğa ulaşmayan davranışlar geçerli bir fesih nedeni oluşturmaz. Davacının son 1 yıl içerisinde istirahatli olduğu gün sayısı da dikkate alındığında, bu istirahatlerin iş yerinde olumsuzluğa yol açtığını, belirli bir yoğunluğa ulaştığını ve işin görülmesini olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkün değildir.

Kaldı ki, fesih nedeni ile bağlı olan işverenliğin , fesih bildiriminde bu hususu ileri sürmediği ve bu hususu ispatlayamadığı da anlaşılmaktadır.

Tüm bu hususlar ve dosya münderecatı deliller hep birlikte değerlendirildiğinde; davacının iş sözleşmesinin davalı işverenlikçe haklı veya geçerli nedenlerle feshedildiğinin ispatlanamadığı, davalı işverenlikçe yapılan feshin geçersiz bir fesih olduğunun kabulünün gerektiği, ilk derece mahkemesince yanılıklı değerlendirme ile karar verildiği..." gerekçeleriyle davacının istinaf başvurusunun esastan kabulü ile davacının işe iadesine, davalı işverenliğin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

1. F) Temyiz başvurusu :

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

1. G) Gerekçe:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir.

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yolaşması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih hakkı bahşedeceği örnek kabilinden sayılmış olup, bunlardan biri de sık sık hastalanarak rapor almadır.

Sık sık rapor alma halinde, işveren aralıklı da olsa işçinin iş görme ediminden faydalanamayacaktır. Sık sık hastalanan ve rapor alan işçinin, bu nedenle devamsızlığının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açık bir olgudur. İş Kanunu'nun gerekçesinde sık sık hastalanmanın yeterlilikten kaynaklanan neden olarak örnekkabilinden sayılması, işyerinde olumsuzluklara yol açtığı kabul edilmesindendir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi "...Muhtelif sağlık birimlerinden hasta olmadığınız halde raporlar getirip, işe kasten devamsızlıkta bulunmanız..." gerekçesi ile 4857 sayılı yasanın 25/II. Maddesi uyarınca 28/07/2016 tarihinde feshedilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işverenlikte yükleme işçisi olarak çalışan davacı işçinin çalışma süresi boyunca sık rapor aldığı görülmüştür.

Davacının haklı neden niteliğinde olmayan ancak sık sık rapor alma şeklindeki davranışının iş akışını bozacağı açık olup, işverenin buna katlanması beklenemez. Davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı, ancak sık sık rahatsızlanarak rapor alan davacının davranışının fesih için geçerli sebep oluşturduğu kabul edilmelidir.Bölge Adliye Mahkemesi'nin temyiz edilen kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibidavanın reddine karar vermek gerekmiştir.

1. H) Hüküm:

Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

- 1) Bölge Adliye Mahkemesi'nin temyiz edilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2) DAVANIN REDDİNE,
- 3) Alınması gereken 35,90 TL karar-ilem harcından davacının yatırdığı 29,20 TL'nin peşin mahsubu ile bakiye 6,70 TL karar-ilem harcının davacıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,
- 4) Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

5) Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 2.180,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, kesin olarak 08/11/2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.

PROZON'DAN

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/sik-sik-alinan-raporun-is-akdine-etkisi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 22:06 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