MÜHF-HAD Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi • Cilt 31, Sayı 2, Aralık 2025, ISSN: 2529-0142, ss. 1300-1317 • DOI:10.33433/maruhad.1696910

ARAŞTIRMA MAKALESİ
RESEARCH ARTICLE

İşçinin İş Kanunu m. 24/I-A Hükmü Uyarınca Haklı Nedenle Fesih Hakkı*

Employee's Right of Termination for Just Cause Pursuant to Article 24/1-A of the Labour Law

Ercüment ÖZKARACA**, Kaptan Merter ADINIR***

ÖZ

İş Kanunu m. 24/I-a hükmü uyarınca işçi, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple kendi sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Hüküm, meslek hastalıkları ile yakından ilgilidir. Zira meslek hastalıkları işin niteliğinden kaynaklı risklere maruziyet neticesi meydana gelmekte ve işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike oluşturmaktadır. Fakat hükmün lafzı dikkatlice incelendiğinde, hükmün yalnızca meslek hastalığı halinde fesih hakkını düzenlemediği, işçinin, işin niteliğinden bağımsız olarak tutulduğu hastalıklar veya işin niteliğinden kaynaklı bazı tehlikeler bakımından da işçiye fesih hakkı tanıdığı görülecektir. Nitekim çalışmamızda buna ilişkin durumlar öğreti görüşleri ve Yargıtay ile Bölge Adliye Mahkemesi kararları ışığında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Nedenleri, Haklı Nedenle Fesih, İş Kanunu m. 24/I-a, İşçinin Hastalığı.

ABSTRACT

Pursuant to Article 24/I-a of the Labour Code, an employee may terminate his/her employment contract with just cause if the performance of the work that is the subject of the employment contract is dangerous for his/her health or life due to a reason arising from the nature of the work. This provision is closely related to occupational diseases. This is because occupational diseases occur as a result of exposure to risks arising from the nature of the work and pose a danger to the health and life of the worker. However, when the wording of the provision is carefully examined, it will be seen that the provision does not only regulate the right of termination in case of occupational diseases, but also gives the right of termination to the employee in terms of diseases that the employee suffers from independently of the nature of the work or some hazards arising from the nature of the work. As a matter of fact, in our study, the related cases are analysed in the light of the doctrinal opinions and the decisions of the Court of Appeal and Regional Courts of Justice.

Keywords: Termination for Health Reasons, Termination for Just Cause, Labour Law Art. 24/I-a, Employee's illness.

* Bu makale, Kaptan Merter Adınır'ın Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında Prof. Dr. Ercüment Özkaraca danışmanlığında hazırladığı "İşçinin Hastalığının İş Sözleşmesine Etkisi" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

** Prof. Dr., Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, eozkaraca@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3625-9041.

*** Avukat, phD, kaptanadinir@gmail.com, ORCID: 0009-0002-2023-4931.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Ercüment ÖZKARACA

E-posta/E-mail: eozkaraca@marmara.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 10.05.2025 **Kabul Tarihi/Accepted:** 18.12.2025

How to cite this article/Atıf için: Ercüment Özkaraca ve Kaptan Merter Adınır, 'İşçinin İş Kanunu m. 24/I-A Hükmü Uyarınca Haklı Nedenle Fesih Hakkı' 2025 31 (2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Fehim Üçışık'a Armağan) 1300-1317. DOI: 10.33433/maruhad.1696910.

GİRİŞ

Hastalık, en yalın ifadesiyle tedavi gerektiren herhangi bir olağan dışı bedensel veya zihinsel durum olarak tanımlanmaktadır[1]. İş Hukuku bakımından hastalığın etkileri, özellikle işçinin sözleşmeyle yükümlü olduğu işi kısmen veya tamamen yerine getirememesiyle ortaya çıkar. Nitekim hastalık, iş sözleşmesinin taraflarına, somut olayın koşullarına göre iş sözleşmesini feshetme imkânı tanımaktadır. Bu durumlardan biri de, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen "*Sağlık Sebepleri*" alt başlıklı m. 24/I-a hükmüdür. Buna göre işçi; iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple kendi sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Hüküm ilk bakışta işin niteliğinden kaynaklı risklere maruziyet neticesi meydana gelen meslek hastalıklarını çağrıştırmaktadır. Fakat hükmün lafzı dikkatli olarak incelendiğinde, hükmün yalnızca meslek hastalığı halinde fesih hakkını düzenlemediği sonucuna varılabilir. Bir başka anlatımla, işin niteliğinden doğacak hastalıklar yanında, işin niteliğinden bağımsız olarak meydana gelecek hastalıklar veya tehlikeli durumların da, somut olayın koşullarına göre hükme başvurmayı mümkün kılacağından söz edilebilir. Nitekim çalışmamızın amacı da hükmün uygulama alanını, öğreti görüşleri ve özellikle yargı kararlarına yansıyan boyutuyla ele almaktır.

Çalışmamızda öncelikle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinden kısaca bahsedilecek ve İş K m. 24/I-a hükmünde geçen kavramlar açıklanacaktır. Ardından hükme hangi hallerde müracaat edildiği ve uyuşmazlıklara ne boyutta yansıdığı Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararları ışığında incelenecektir. Çalışmamıza genel kanaatlerimizi içeren bir bölümle son verilecektir.

I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ

Haklı nedenle fesih, iş ilişkisini sürdürmesi dürüstlük kuralı doğrultusunda kendisinden beklenemeyecek olan tarafın, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini, tek yanlı olarak derhal sona erdirme hakkı olarak ifade edilmektedir[2]. Öğretide haklı fesih; bildirimsiz fesih, derhal fesih veya olağanüstü fesih olarak da adlandırılmaktadır[3]. İş K'de haklı nedenle feshin hukuki tanımı yapılmamakla birlikte, hem işçi (m. 24) hem de işveren (m. 25) açısından haklı fesih nedenleri sağlık nedenleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı nedenler kategorileri altında sayılmış, bu kategorilere işveren bakımından işçinin gözaltına alınması veya

1 Ulrich Preis/Felipe Temming, Preis, *Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis* (6. Auflage, Otto Schmidt 2019) 537; Clara Schiele, *Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit infektiösen Arbeitnehmern–Die gegenwärtige und künftige Gefahr der Ansteckung* (Nomos 2024) 154.

2 Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023) 614; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24. Bası, Beta 2024) 719; Kenan Tunçomağ, *İş Hukukun Esasları* (Beta 1988) 211; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Bası, Lykeion 2022) 799; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (11. Bası, Beta 2024) 234; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (3. Bası, Seçkin 2023) 272; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (27. Bası, Seçkin 2024) 117; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, On İki Levha 2024) 796-797; Fatma Burcu Savaş, *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi* (Beta 2012) 30.

3 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 2) 799; Akyiğit (n 2) 272; Ekmekçi/Yiğit (n 2) 796.

tutuklanması hali de fesih nedeni olarak eklenmiştir. Çalışmamız açısından haklı nedenle fesih, İş K m. 24/I hükmünde düzenlenen "*Sağlık Sebepleri*" başlığı altında ve a bendinde düzenlenen hüküm odağa alınarak aşağıda incelenecektir.

II. İŞÇİNİN İŞ K M. 24/I-A HÜKMÜNE DAYALI FESİH HAKKI

A. GENEL OLARAK

İş K m. 24/1 hükmü ile belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebileceği belirtilmiş olup, fesih nedenlerden biri de "*Sağlık Sebepleri*" başlığı altında ve İş K m. 24/I-a hükmü ile düzenlenmiştir. Buna göre iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması halinde iş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle feshedilebilir.

Hükümden de görüleceği üzere, işçinin İş K m. 24/I-a hükmüne dayanabilmesi için, işin yapılmasının işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması yanında, sağlık veya yaşayış bakımından oluşacak bu tehlikenin işin niteliğinden kaynaklanması gerekmektedir. Aşağıda buna ilişkin ayrıntılar incelenecektir.

B. İŞİN YAPILMASININ SAĞLIK VE YAŞAYIŞ BAKIMINDAN TEHLİKE OLUŞTURMASI

İş K m.24/I-a hükmü doğrultusunda yapılacak fesihler bakımından temel ölçütlerden biri, işin yapılmasının işçinin sağlığı veya yaşayışı bakımından tehlike oluşturmasıdır. Maddede salt işin "*tehlikeli*" olması değil, işin yapılmasının, işçinin "*sağlığı veya yaşayışı*" bakımından tehlikeli olması aranmıştır. Dolayısıyla bu kavramların netleştirilmesi gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda tehlike; *İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli* olarak tanımlanmıştır (m. 3/1-p). Öğretide ise hükümde düzenlenen tehlike ifadesinin; işçinin sağlığı veya yaşantısı bakımından gelecekte karşılaşacağı ve telafisi olmayan olumsuz haller[4], ölüm ya da büyük zarar ihtimali[5] olarak anlaşılması gerektiği savunulmaktadır. Keza tehlikenin mutlak ölümcül olması aranmamaktadır[6]. Nitekim Bursa Bölge Adliye Mahkemesi'nin bir kararına göre de; "(…) *tehlike ifadesi ile kastedilen, işçinin sağlığının maruz kalabileceği kötü haller, ölüm ya da büyük zarar doğması riski, telafisi güç ya da imkansız zararların ortaya çıkması gibi durumlardır. Tehlikenin ölüm riski doğuracak derecede büyük olması*

4 Nurşen Caniklioğlu, *İş Hukukunda Hastalık ve Sakatlık* (Beta 2002) 207; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5. Bası, Beta 2014) 420; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 2) 835; Hediye Ergin, *Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi* (Beta 2009) 144-145; Cuma Arif Demir, *Hastalığın İş İlişkisine Etkisi* (Filiz 2021) 157.

5 Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi* (Olgaç 1984) 361.

6 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 2) 835.

şart değildir Sosyal düşüncelerin gelişmesiyle birlikte tehlike kavramının kapsamı da genişlemekte, sağlığı etkileyen bir çok neden tehlike olarak kabul edilmektedir"[7].

İşin yapılmasının tehlike oluşturup oluşturmayacağı hususu objektif ölçütler yanında sübjektif ölçütlere göre belirlenmektedir[8]. Söz gelimi patlayıcı maddelerin imalatı veya tarım ilaçlarının kullanımına yönelik işlerin, objektif olarak tehlike oluşturacağından söz edilebilir. Fakat bunun yanında işçinin yaşı, hastalık geçmişi, cinsiyeti gibi diğer faktörler de sübjektif ölçüt olarak göz önünde bulundurmalıdır[9]. Nitekim Bursa Bölge Adliye Mahkemesi, muhasebeciliğin objektif olarak tehlikeli bir iş olmadığını, fakat aktif yaş sınırının çok üstünde olan bir işçinin muhasebeci olarak çalıştırılmasının, onun sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olabileceğini vurgulamıştır[10]. Özetle tehlikenin, işyerindeki diğer işçileri de kapsaması zorunlu olmayıp, salt İş K m. 24/I-a hükmüne dayanacak işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike oluşturması yeterlidir[11].

Hüküm kapsamında irdelenmesi gereken bir diğer nokta tehlikenin devamlılığına ilişkindir. Bu noktada öğretiye göre tehlikenin mevcudiyeti yeterli olup, geçici veya sürekli olması önemli değildir[12]. Tehlike gerçeklemiş, yani tehlike neticesinde işçi hastalanmışsa, işçinin İş K m. 24/I-a hükmünden yararlanabileceği kabul edilmektedir[13]. Fakat tehlike ortadan kalkmışsa artık iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemeyecektir[14]. Keza işin yapılmasının gelecekte risk doğurması ihtimali veya tahminler de fesih gerekçesi teşkil etmez[15]. Nitekim konuya ilişkin bir karara göre de, "(…) *Bu fıkra kapsamında işçi açısından haklı neden doğması bakımından, tehlikenin sürekli olup olmaması, geçici ise süresinin uzunluğu etkili değildir. Zira, Kanunda 'tehlikeli olması' denilmiş, ancak tehlikenin ne kadar süre ile devam etmesi gerektiğine dair herhangi bir ayrım yapılmamıştır. Ancak, işçinin işi değiştirilmek suretiyle tehlike ortadan kaldırılmış ise haklı neden de ortadan kalkacaktır*"[16].

7 Bursa BAM 3. HD E 2019 /2515 K 2020 /2405, 29.12.2020; Bursa BAM 3 HD E 2018/3355 K 2019 /564, 1.3.2019.

8 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 2) 835-836; Narmanlıoğlu (n 4) 420; Hediye Ergin, 'Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 177, 181; Demir (n 4) 165.

9 Narmanlıoğlu (n 4) 420; Caniklioğlu (n 4) 209-210; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 2) 836; Ergin, *İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi* (n 4) 145; Ergin, 'Hastalık Riski' (n 8) 181.

10 Konuya ilişkin bir karara göre, "*…düzenlemede, işçi açısından haklı nedenin doğması için, işçinin sağlığı veya yaşayışının tehlike altında olması koşulu aranmakta olup, meslek hastalığı seviyesine ulaşan bir rahatsızlığın oluşması da şart değildir. Düzenleme ile, işçinin yaşam ve sağlık hakkı yasa yoluyla güvence altına alınmaktadır… İşin yapılmasının işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olup olmadığının tespitinde, objektif koşulların yanı sıra, işçinin sağlık durumu, cinsiyeti, yaşı gibi subjektif kriterler de dikkate alınmalıdır. Diğer bir deyişle, tehlikenin varlığı, nesnel ve öznel ölçüler bir arada değerlendirilerek belirlenmelidir. Nitekim, muhasebecilik işi objektif olarak tehlikeli bir iş olmamakla birlikte, Yargıtay bir kararında, ülkemiz koşullarına göre aktif çalışma yaşı üst sınırının çok üstünde olan işçinin muhasebeci olarak çalıştırılmasının sağlığı ve yaşayışı için tehlike arz etmesinin mümkün olduğuna ve bu durumun tıbben tespit ettirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerektiğine işaret etmiştir*"., Bursa BAM 3. HD E 2019 /2515 K 2020 /2405, 29.12.2020.

11 Sümer (n 2) 119.

12 Caniklioğlu (n 4) 208; Ergin, *İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi* (n 4) 145; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 2) 836.

13 Narmanlıoğlu (n 4) 420; Caniklioğlu (n 4) 208.

14 Caniklioğlu (n 4) 208; işçinin görev değişikliği neticesinde tehlike ortadan kaldırılması mümkün ise fesih hakkının kullanılamayacağına ilişkin bkz. Ekmekçi/Yiğit (n 2) 799; Demir (n 4) 164.

15 Ekmekçi/Yiğit (n 2) 799; Demir (n 4) 160.

16 Bursa BAM 3 HD, E 2018/3355 K 2019 /564, 01.03.2019.

Bazı işler, niteliği gereği tehlikeli olup, bu işlerin işçinin sağlığı veya yaşayışı açısından da tehlike oluşturacağı daha iş sözleşmesi kurulmadan veya iş sözleşmesi kurulduğu esnada işçi tarafından bilinebilir. Nitekim; itfaiye işleri, enerji üretim ve dağıtım işleri gibi Yönetmelik[17] EK 1'de düzenlenen işlerin pek çoğu bu kapsamdadır. Fakat bu tehlikenin işçi tarafından evvelce bilinmesinin veya öngörülmesinin İş K m. 24/I-a hükmü bağlamında yapılacak fesihler bakımından bir önemi bulunmamaktadır. Daha açık bir anlatımla işçi, yapılan işin kendi sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike oluşturacağını önceden bilse veya öngörse dahi, koşulları oluştuğu taktirde iş sözleşmesini İş K m. 24/I-a hükmünden yararlanarak feshedebilir[18]. Dolayısıyla işin niteliğinin zaten tehlikeli olması ve bunun öngörülebilmesi, işverene, işçinin bunu öngörerek işi kabul ettiği ve İş K. m. 24/I-a hükmüne dayanamayacağı yönünde bir savunma imkanı vermez. Aynı şekilde işçi de, salt işin tehlikeli olduğunu iddia ederek, İş K. m. 24/I-a hükmüne dayanamayacaktır.

C. TEHLİKENİN İŞİN NİTELİĞİNDEN KAYNAKLANMASI

İş K m.24/I-a hükmü doğrultusunda feshin haklı olabilmesi için gereken temel ölçütlerden bir diğeri, işçinin sağlığı veya yaşayışı bakımından oluşacak tehlikenin, işin niteliğinden kaynaklanmasıdır. Öncelikle *işin niteliğinden doğan tehlike* kavramından ne anlaşılması gerektiği somutlaştırılmalıdır. Zira kavram, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında işyerleri için düzenlenen *tehlike sınıfı* kavramı ile de bağlantı kurulmasına müsaittir.

Bilindiği üzere İSGK'de tehlike sınıfı, "*iş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubu*" olarak tanımlanmıştır (m. 3/1-r). İşyerlerinin tehlike sınıfları ise; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak kategorize edilmekte ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nin 1 numaralı ekinde listelenmektedir[19]. Nitekim İSGK kapsamında alınacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kapsamı (m. 6), işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin çalışma süreleri (Yön. m. 12), işçilere uygulanacak sağlık gözetiminin kapsam ve süreleri (m. 15), risk değerlendirmelerinin yenilenme süreleri (Yön. m. 12) gibi hususlar, işyeri tehlike sınıfına göre belirlenmektedir. Ne var ki, işyerinin hangi tehlike sınıfında yer aldığı, işin niteliğinin, İş K m. 24/I-a hükmü bağlamında işçinin sağlığı veya yaşayışı bakımından tehlike oluşturacağı anlamına gelmez[20]. Bir başka anlatımla, işin niteliğinin işçinin sağlığı veya yaşayışı bakımından tehlike oluşturması, işyerinin tehlike sınıfından bağımsızdır[21]. Söz gelimi işyerinin çimento imalatı yapılan çok tehlikeli sınıfta yer alması, direkt olarak işçinin İş K m. 24/I-a hükmüne müracaat etmesine imkân sağlamayacaktır.

17 Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik, RG 28706, 13.07.2013.

18 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 2) 836; Narmanlıoğlu (n 4) 421; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan (n 2) 235; Akyiğit, (n 2) 275; Sümer (n 2) 119; Kaptan Merter Adınır, *İşçinin Hastalığının İş Sözleşmesine Etkisi* (Filiz 2025) 257.

19 Bu konuda bkz. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16909&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5 (E.T: 08.05.2025).

20 Ekmekçi/Yiğit (n 2) 799; Demir (n 4) 159.

21 Adınır (n 18) 257.

Yukarıda da aktarıldığı üzere işin niteliğinin tehlikeli olması ile işyerinin tehlike sınıfı birbirinden bağımsız kavramlardır. Bu durumda, işin niteliğinin tehlikeli olmasından ne anlaşılması gerekir? Öğretide, işin niteliğinden doğacak tehlikenin hastalık olgusu üzerinden ele alındığı ve meslek hastalığı ile bağlantısının kurulduğu görülmektedir[22]. Örneğin taş ocaklarında çalışan ve yoğun toza maruz kalan bir işçinin pnökomonyoz hastalığına tutulması veya sürekli alerjen içerikli maddeyle temas etmeleri sebebiyle hemşirelerde kontakt dermotit hastalığının görülmesi, işin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Fakat hükmü salt işçinin hastalığı üzerinden ele almak ve meslek hastalıkları üzerinden örneklendirmek, hükmün lafzı dikkate alındığında, kanaatimizce eksiktir[23]. Zira ilerleyen kısımda da ele alacağımız üzere, hüküm hastalığı değil, işçinin sağlığı veya yaşayışı bakımından tehlikeli olma halini aramaktadır[24]. İlaveten hemen hemen her işin, somut olayın koşullarına göre işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike oluşturacağı yorumu yapılabilir. Örneğin, büro ortamında ve çoğunlukla oturarak ifa edilen işler gibi, tehlike doğurma ihtimali, diğer pek çok işe kıyasen daha düşük olan işlerin bile niteliği gereği zamanla bel, boyun fıtığı, kifoz gibi hastalıklara yol açtığı bilinmektedir[25]. Özetle hükmün lafzı, işin niteliğinin tehlikeli olmasından anlaşılması gerekenin ne olduğu sorusuna verilecek cevabı zorlaştırmaktadır.

Üzerinde durulması gereken bir diğer nokta da, hükümde hastalığın değil, tehlikenin işin niteliğinden kaynaklanmasının aranmasıdır[26]. Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, işçinin tutulduğu hastalık işin niteliğinden kaynaklanmasa bile, işin yapılması, işçinin sağlığı veya yaşayışı bakımından tehlike oluşturacak ise işçinin İş K m. 24/I-a uyarınca fesih hakkının doğduğu kabul edilmelidir[27]. Bir başka anlatımla, işin niteliğinden kaynaklanan hastalıklar yanında, işçinin işin niteliğinden bağımsız olarak tutulduğu hastalık da somut olayın koşullarına göre İş K m. 24/I-a hükmüne dayanmaya olanak sağlayacaktır. Fakat öğretide diğer bir görüş; işin niteliğinden bağımsız olarak ortaya çıkan hastalıkların, işin görülmesini tehlikeli kılsa dahi, işçiye İş K m. 24/I-a hükmüne dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı vermeyeceği yönündedir[28].

Konuyla alakalı Yüksek Mahkeme kararlarının ise ayrıştığı görülmektedir. Zira Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında "(…) *davacının hastalığının görevini yaptığı sırada ve yaptığı işten kaynaklanması ve işçinin işini yapmasına engel olması gerekmektedir. Davacının hastalığının, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması ve işin niteliğinden kaynaklandığı kanıtlanmış değildir*" demek suretiyle

22 Tunçomağ (n 2) 213; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 2) 636; Ergin, *İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi* (n 4) 143; Demir (n 4) 167.

23 Adınır (n 18) 258.

24 Bkz. II, D.

25 https://www.birunihastanesi.com.tr/saglik-rehberi/bel-agrilarini-arttiran-nedenler-ve-bel-fitigi (E.T: 08.05.2025).

26 Caniklioğlu (n 4) 213.

27 Caniklioğlu (n 4) 216; Serhat Kartal, *Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi* (On İki Levha 2020) 94; Adınır (n 18) 258.

28 Kübra Doğan Yenisey, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (On İki Levha 2018) 387, 533; M. Fatih Uşan, 'İşçinin Kendisinin İşi ile İlgili Olmayan Bir Hastalığa Yakalanması, Haklı Fesih Nedeni Sayılıp, Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Bir Durum mudur? Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Yakın Tarihli İki Farklı Kararı Üzerine Bir Değerlendirme' (2008) 17 (1) Çalışma ve Toplum Dergisi 201, 215 vd; Ekmekçi/Yiğit (n 2) 804; Demir (n 4) 157.

bu konudaki yaklaşımını ortaya koymuştur[29]. Keza aynı Daire'ye göre "(….) *Davacının geçirdiğini ileri sürdüğü trafik kazasının iş ile ilgisi bulunmadığı gibi, kaza sonucunda davacıda meydana gelen sağlık sorunlarının işyerinde yapılan iş ile ilgisi de bulunmamaktadır. Bir diğer ifade ile, temizlik işinin niteliğinden doğan bir sebeple davacının sağlığı veya yaşayışı yönünden tehlikeli olması söz konusu değildir*"[30]. Nitekim bu yaklaşım bazı Bölge Adliye Mahkemeleri tarafından da benimsenmiştir. Bu çerçevede; mesai saati dışında evde parmağını kesen davacıdaki rahatsızlığın, yaptığı işin niteliğinden kaynaklanmadığı gerekçesiyle işçi tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı belirtilmiş[31], keza bulaşıkçı olarak çalışan, belinden ve boynundan rahatsızlanması sonucunda ameliyat olan, ameliyat sonrası verilen sağlık kurulu raporunda 1 yıl süre ile ağır işlerde çalışmasının tıbben sakıncalı olduğu belirtilen işçinin rahatsızlığının kendisinde daha önceden mevcut bir rahatsızlık mı olduğu yoksa yaptığı işten mi kaynaklandığının araştırılması gerekliliğine işaret edilmiştir[32].

Yukarıda aktarılan kararların aksine, işçinin hastalığının, işin niteliğinden kaynaklanması gerekmediği yönünde Yüksek Mahkeme kararlarına da rastlanmaktadır. Bu çerçevede İzmir Bölge Adliye Mahkemesi, "(…) *işçinin sağlık durumunun haklı fesih sebebi oluşturması için, hastalığının işten veya işyerinden kaynaklı olması zorunluluğu bulunmayıp, hastalık tamamen işyeri ve iş dışında bir sebepten kaynaklansa bile, işyerindeki koşullar veya işin niteliği, işçinin mevcut hastalığı veya sağlık durumu ile çalışması halinde, işçinin sağlığı için tehlike oluşturacak ise, işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturur*" demek suretiyle ayrıntılı ve kanımızca isabetli açıklamalarda bulunmuştur[33]. Nitekim Bölge Adliye Mahkemesi, alıntılanan ifadelerine konu olayda, tekstil fabrikasında makineci dikiş ustası olarak çalışan ve bel fıtığı hastalığı bulunan işçi tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığını, zira davanın meslek hastalığından kaynaklı tazminat davası olmadığını, dolayısıyla işçide oluşan bel fıtığı hastalığının, yapılan işin niteliğinden kaynaklandığını ispat yükümlülüğü olamayacağını belirtmiştir[34].

29 Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2017/28041 K 2020/4617, 9.3.2020.

30 Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2015/22339 K 2017/25284, 21.11.2017.

31 Sakarya BAM 10 HD, E 2019/1299 K 2020/1081, 3.11.2020.

32 İstanbul BAM 26 HD, E 2018/1735 K 2020/1922, 17.11.2020.

33 İzmir BAM 3 HD, E 2019/607 K 2020/1068, 15.10.2020; Bölge Adliye Mahkemesi kararın devamında şu dikkat çekici tespitlerde bulunmuştur; "(…)*İşçi işyerinde çalışmaya başladıktan sonra, (tamamen işyeri dışındaki sebeplerle olsa dahi) örneğin geçirdiği bir trafik veya ev kazası veya yakalandığı kanser hastalığı sebebi ile, (daha önce sağlığı için tehlike oluşturmayan) işyeri veya çalışma koşulları sağlığı açısından tehlike oluşturmaya başlamış ise (sağlıklı yaşam hakkının anayasal ve daha da öte en önemli insani bir hak olmasından ötürü) işçi açısından haklı fesih imkanı oluşturur. Zira hiç kimseden sağlığını tehlikeye atacak bir işi yapmaya devam etmesi beklenemeyeceği açıktır".*

34 Kararda "(…)*Somut davada, davacının hastalığının, işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple oluştuğu ispatlanamamış olmakla birlikte (ki dava meslek hastalığı sebebi ile açılan bir tazminat davası olmayıp bu yönde bir ispat zorunluluğu yoktur.) dosya içerisinde mevcut doktor bilirkişinin raporunda gerekçeli olarak belirlediği üzere, SBÜ. Tepecik Eğitim ve Araştırma hastanesinin 23.06.2017 tarihli Lomber vertebra (Bel omurgası) MR tetkiki raporunda, L5-S1 sağ mediolateral geniş tabanlı protrüzyon (bel fıtığı) ve sağ recess'te ve sağ nöral foreman proksimal kesiminde daralma olduğu ve sağ sinir köküne bası izlendiğinin bildirildiği, Alsancak Nevvar Salih işgören Devlet hastanesinin 19.09.2017 tarihli sağlık kurulu raporunda ise, altı ay boyunca uzun süre ayakta durmayı ve ağır kaldırmayı gerektiren işlerde çalışması sakıncalı olduğunun bildirildiği, davacıda belirgin L5-S1 bel fıtığı olup dikiş makinasında uzun süre otururak çalışması sakıncalı olduğu, dikiş makinası başında uzun süre otururak sürekli çalışması halinde sağlık durumundaki olumsuzluk daha da artabileceği belirlendiğinden 4857 sayılı iş yasasının 24/1-a şartlarının oluşturduğu anlaşıldığından iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayandığının kabulünde hatalı bir yön bulunmadığı, davalının bu yöndeki istinaf itirazlarının reddi gerektiği anlaşılmıştır.",* İzmir BAM 3 HD, E 2019/607 K 2020/1068, 15.10.2020.

Yine bir başka Bölge Adliye Mahkemesi kararına konu olayda, hemşire olarak çalışan ve kanser hastalığı bulunan işçi hakkında stresli ve yoğun ortamlarda çalışmasının uygun olmadığı yönünde sağlık raporu verilmiş, işçi de bunu dayanak göstererek iş sözleşmesini İş K m. 24/I-a uyarınca feshetmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi de, davacının yaptığı hemşirelik işinin yoğun, stresli ve meşakkat gerektiren bir iş olduğunu ve davacının yoğun ve stresli ortamda çalışmasının kanser hastalığı için uygun olmadığını belirterek, davacının İş K m. 24/I-a hükmüne dayanarak yaptığı feshi hukuka uygun bulmuştur[35]. Karar içeriğinden de anlaşılacağı üzere Yüksek Mahkeme, işçide mevcut kanser hastalığının işin niteliğinden kaynaklanmasını aramamış, bilakis hemşirelik mesleğinin yoğun ve stresli niteliğinin, kanser hastası olan işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike doğuracağına işaret etmiştir. Karar, hükmün lafzı ve amacıyla uyumlu olup kanaatimizce isabetlidir[36].

D. HÜKMÜN SADECE İŞÇİNİN HASTALANMASI HALİNİ ARAYIP ARAMADIĞI

Hüküm kapsamında irdelenmesi gereken bir diğer husus, hükümde yer alan "*sağlık veya yaşayışı bakımından tehlike oluşturması*" ifadesinden ne anlaşılması gerektiğidir. Öğretide Caniklioğlu, hükümdeki "*sağlığı için tehlike oluşturması*" ifadesini, işçinin hastalanması veya sakatlanması, "*yaşantısı için tehlike oluşturması*" ifadesini ise işçi bakımından hayati tehlike oluşturacak bir hal alması olarak tanımlamaktadır[37]. Bununla birlikte hükmün, çoğunlukla işçinin hastalanması üzerinden yorumlandığı[38] ve yargı kararlarına konu olduğu gözlemlenmektedir. Daha açık bir ifadeyle; İş K m. 24/I-a hükmüne yalnızca işçinin hastalığa tutulması halinde mi başvurulmalıdır?

Öğretide bir görüş, hüküm kapsamında fesih hakkından söz edilebilmesi bakımından işçinin hastalanmasını aramaktadır[39]. Diğer bir görüşte ise, fesih hakkının doğması için işçinin hastalığa tutulmasının gerekmediği, işçinin sağlığı veya yaşayışı bakımından tehlike doğurmasının yeterli olduğu savunulmaktadır[40]. Bölge Adliye Mahkemesi ise konuya ilişkin; "*Anılı yasal düzenlemede haklı fesih sebebinin şartı, işçinin işyerinden, işin yapılmasından veya işin niteliğinden doğan bir sebeple hastalanmış, sakatlanmış, sağlığının bozulmuş olması değildir. (Böyle bir halde de feshin haklı sebebe dayandığının kabulü gerektiği sabittir. Ancak bu zorunlu unsur değildir.) Bu yasal düzenlemede aranan şart, işçinin fesih tarihi itibarı ile mevcut sağlık durumu ile işyerinde çalışmaya devam etmesinin tehlike oluşturup oluşturmadığıdır*" demek suretiyle, fesih hakkının doğması bakımından işçinin hastalanmasının zorunlu olmadığı görüşündedir. Kanaatimizce de İş K m. 24/I-a hükmü, yalnızca işçinin hastalığı halinde söz konusu olmamalıdır. Zira hükmün ifadesinde hastalığa ilişkin bir ifade bulunmamakta, işin yapılmasının, işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike oluşturmasından söz edilmektedir[41]. Özellikle hükümdeki "*yaşayışı*" ifadesi, hükmün yalnızca

35 İstanbul BAM 31 HD, E 2017/958 K 2017/818, 30.5.2017.

36 Adınır (n 18) 260.

37 Caniklioğlu (n 4) 208.

38 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 2) 636; Ekmekçi/Yiğit (n 2) 804; Demir (n 4) 169.

39 Ekmekçi/Yiğit (n 2) 804; Demir (n 4) 169.

40 Narmanlıoğlu (n 4) 420; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 2) 838.

41 Adınır (n 18) 261.

hastalık ile sınırlandırılmasını engellemektedir. Nitekim aşağıda yer verilecek kararlardan da, işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike oluşturacak hallerin hastalıkla sınırlı olmadığı görülecektir.

Bu çerçevede Ankara BAM 6. Hukuk Dairesi kararına konu bir olayda; Bingöl'de inşaat işçisi olarak çalışan işçinin şantiyesi terör saldırısına uğramış, terörist grubu tarafından işçilerin sosyal alanları olan yemekhane ve yatakhane gibi yerler roketatarlarla ve uzun namlulu silahlarla hedef alınmış, roketlerden birkaçı yatakhanelere isabet etmiş ve neticesinde bir kısım işçiler yaralanmıştır. Olay üzerine davacı işçi, söz konusu terör saldırısı ve tekrar etmesi ihtimalinden ötürü iş sözleşmesini feshetmiş, kıdem tazminatı talepli davasını ikame etmiş ve ilk derece mahkemesince dava kabul edilmiştir. Kararı inceleyen Bölge Adliye Mahkemesi de, İş K m. 24/I-a hükmüne atıfta bulunarak, söz konusu terör saldırısının işçinin yaşayışını ciddi manada bozacağını, yaşamı açısından tehlike arz edeceğini, dolayısıyla işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesinin isabetli olduğunu belirtmiştir[42]. Karar, İş K m. 24/I-a hükmünü, işçi herhangi bir hastalık yaşamadığı halde, terör saldırısının yaşayışı açısından oluşturduğu tehlike boyutuyla ele aldığı için dikkate değerdir. Fakat terör saldırısından kaynaklı tehlikenin, inşaat işinin niteliği ile ilgisi kurulamadığı için karar kanaatimizce eleştiriye açıktır[43].

Yargıtay kararına konu bir diğer olayda ise; işçinin çalıştığı kömür madeninde yaşanan patlama neticesinde işçinin iş arkadaşları hayatını kaybetmiş, davacı işçi de bu durumdan etkilenerek psikolojisinin bozulması sebebiyle görev yeri değişikliği talebinde bulunmuş, fakat bu talebinin kabul edilmemesi üzerine iş sözleşmesini feshetmiştir. Uyuşmazlığa ilişkin temyiz denetiminde bulunan Yargıtay ise işçi tarafından yapılan feshin İş K m. 24/I-a hükmüne uygun olduğu değerlendirmesinde bulunmuştur. Karar içeriğine göre işçinin, kömür madeninde meydana gelen patlamada yaralanmadığı tanık beyanları ile tespit edilmiştir. Eş deyişle karara konu olayda işçinin hastalığı söz konusu değildir. Dolayısıyla Yargıtay'ın bu kararından, işçi hastalanmasa dahi, somut olayın koşullarına göre İş K m. 24/I-a hükmü kapsamında fesih hakkına sahip olduğu çıkarımı yapılmaktadır[44]. Yine başkaca bir uyuşmazlıkta Yüksek Mahkeme; yöneticiler arasındaki huzursuzluk ve yakın çalışma arkadaşının fiziki şiddete uğraması sebebiyle duyduğu endişe sonucu işçi tarafından yapılan feshi, İş K m. 24/I-a hükmü kapsamında değerlendirmiştir[45].

42 Ankara BAM 6 HD, E 2017/3450 K 2019/99, 29.1.2019.

43 Adınır (n 18) 262.

44 Yargıtay 9 HD, E 2017/8693 K 2018/16210, 19.09.2018.

45 Karar uyarınca; "(…) *Davacı vekili dava dilekçesinde, davalı şirket yönetim kurulu başkan ve üyelerinin kardeş olduklarını ve şirkette anlaşmazlıklar nedeniyle kavgalar yaşandığını, işyerindeki kavgalar nedeniyle pek çok çalışanın can güvenliğini kalmadığını, iş sözleşmesinin bu nedenle haklı nedene dayalı olarak işçi tarafından feshedildiğini iddia etmiştir.* (…) *Dinlenen tanık beyanlarından davalı işyerinde yönetim kurulu üyesi kardeşler ve genel müdür arasında bir huzursuzluk olduğu, genel müdüre karşı fiziki şiddette bulunulduğu, davacının genel müdürü yakın çalışan bir kişi olup odasının genel müdür ile aynı katta ve birbirini görür vaziyette olduğu anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinin 24/I – a maddesi uyarınca "İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olursa " işçi, iş bu nedene dayanarak iş sözleşmesini haklı olarak feshedebilir. Somut olayda işyerinde tanık anlatımlarından da anlaşıldığı üzere yöneticiler arasında bir huzursuzluk bulunması ve davacının da bu huzursuzluk nedeniyle işyerinde fiziki şiddete uğrayan ve işten ayrılan genel müdüre yakın çalışması nedeniyle duyduğu endişe sonucu iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.*", İstanbul BAM 31 HD, E 2017/2547 K 2019 /359, 7.3.2019.

E. RUHSAL HASTALIKLARIN HÜKÜM BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Hüküm kapsamında akıllara gelen bir diğer nokta da, fiziki hastalıklar yanında ruhsal hastalıkların durumu ve özellikle işyerinde psikolojik taciz neticesinde ruhsal durumu zarar gören işçinin, İş K m. 24/I-a uyarınca iş sözleşmesini feshedip edemeyeceğine ilişkindir. Öğretide de isabetle belirtildiği üzere işin niteliği, işçinin ruh sağlığını bozacak nitelikteyse işçi bu hükme dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilir[46].

Bu çerçevede Yüksek Mahkeme kararına konu olayda "*yineleyen depresif bozukluk, şimdili nönet psikotik belirtili, ağır*" tanılı sağlık raporları bulunan işçi iş sözleşmesini sağlık sebepleri ile feshetmiştir. Uyuşmazlık kapsamında Devlet Hastanesi'nden sağlık kurulu raporu alınmış ve raporda "*bipolar mizaç bozukluğu*" tanısına yer verilmiştir. Yargıtay ise; "*davacının psikiyatrik bir rahatsızlığı bulunduğu sabit olup somut olayda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/I.a maddesi koşullarının bulunduğu anlaşılmakla kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine reddi hatalı olup*" demek suretiyle, işçi tarafından yapılan feshi İş K m. 24/I-a hükmü kapsamında değerlendirmiş ve isabetli bulmuştur[47]. Karar içeriğinden, davacıdaki psikiyatrik hastalığın, işin hangi niteliği sebebiyle işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike oluşturduğu anlaşılamamaktadır. Fakat Yargıtay bir başka kararında, yoğun çalışma temposu sebebiyle tükenmişlik (burnout) sendromu konan işçinin bu hastalığının, İş K m. 24/I-a hükmüne dayalı feshe imkân vermeyeceğini belirtmiştir[48]. Keza Yargıtay, öğretmenlik mesleğini sürdüren ve *kronik depresyon* teşhisi konan işçideki bu hastalığın, İş K m. 24/I-a maddesi kapsamında olup olmadığı konusunda uzman hekimden rapor aldırılmasını ve neticesine göre karar verilmesini işaret etmiştir[49].

Konu kapsamında irdelenmesi gereken bir diğer husus da, psikolojik tacize maruz kaldığını iddia eden işçi tarafından yapılan fesihler ve bu fesihlerin İş K m. 24/I-a hükmü ile bağlantısıdır. Öğretide, psikolojik tacizin işin niteliğinden kaynaklanmadığı ve bir başka işçinin davranışından doğduğu belirtilerek, İş K m. 24/I-a hükmü kapsamında değerlendirilmesi eleştirilmektedir[50]. Fakat yukarıda[51] ayrıntılı olarak açıkladığımız üzere işçide meydana gelen hastalığın kaynağı önemsiz olup, hüküm,

46 Caniklioğlu (n 4) 210; Ergin, *İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi* (n 4) 147; Ergin, 'Hastalık Riski' (n 8) 183; Nazlı Elbir, 'İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı' (2021) 27(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 798, 818-819; Demir (n 4) 168.

47 Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2017/22270 K 2019/10814, 16.5.2019.

48 Yargıtay'a göre; "(…) *Davacı, istifa dilekçesinde sağlık sorunu olduğunu belirtmiştir. Davacıya, 25/05/2011 tarihli doktor raporuna göre Bournot (Tükenmişlik) sendromu teşhisi konmuştur. Mahkemece konusunda uzman bir psikolog davacıyla görüştürülerek 13/12/2011 tarihli rapor hazırlanmış, davacının Bournot (Tükenmişlik) sendromu yaşayabileceği kanısına varılmıştır. Dosyadaki tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacının iş akdini 4857 sayılı İş Kanunu' nun 24/1-a maddesi uyarınca feshettiği anlaşılmaktadır. (...) Somut olayda, davacının işi gereği yoğun bir çalışma temposu içinde olması nedeni ile psikolojik bir rahatsızlık yaşadığına ilişkin rapor verilmiş ise de, bu rahatsızlık haklı fesih sebebini düzenleyen maddenin amaçladığı işi nedeniyle sağlığı veya yaşayışının tehlikeli olması durumu bulunmadığından davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçelerle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*" Yargıtay 9 HD, E 2012/8871 K 2014/15070, 8.5.2014.

49 Yargıtay 9 HD, E 2015/28762 K 2018/23361, 17.12.2018; benzer yönde bkz. Yargıtay 9 HD, E 2014/35508 K 2016/8613, 6.4.2016.

50 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 2) 835; Demir (n 4) 168-169.

51 Bkz. II, C.

hastalığın işin niteliğinden kaynaklanmasını aramamaktadır. Dolayısıyla psikolojik taciz ve İş K m. 24/I-a hükmü bakımından odaklanılması gereken nokta, psikolojik taciz dolayısıyla ortaya çıkan hastalığın kaynağı değil, bu hastalığın işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı bakımından tehlike oluşturup oluşturmadığıdır. Bir örnek üzerinden somutlaştırmak gerekirse, servis şoförü olarak çalışan ve majör depresyon teşhisi konan işçinin, bu hastalığı sebebiyle anti depresan kullanması halinde şoförlük işinin yapılması, şoförlük işinin niteliği sebebiyle işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike oluşturacak ve kanaatimizce işçiye İş K m 24/1-a hükmüne dayanma imkânı verecektir. Dolayısıyla majör depresyonun kaynağının işverenin psikolojik tacizi olması ya da tamamen işçinin kendi özel hayatından kaynaklanmasının bir önemi bulunmayacaktır[52].

Bölge Adliye Mahkemesi kararına konu olayda ise işçi, kendisine kapasitesinin çok üstünde fazla mesai yaptırılarak sağlığının ve psikolojisinin bozulması ve mobbing uygulanması gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetmiş, Bölge Adliye Mahkemesi ise, işveren tarafından davacı işçiye sistemli bir şekilde mobbing yapılmadığını belirterek, feshin haklı olmadığı sonucuna varmıştır[53].

F. FESİH ÖNCESİ GÖREV YERİ DEĞİŞİKLİĞİ TALEBİ GEREKİP GEREKMEDİĞİ

İş K m. 24/I-a metninde olmamakla birlikte, feshin haklılığı bakımından tartışılan bir diğer ölçüt de, İş K m. 24/I-a hükmüne dayanacak işçinin fesihten önce işverenden görev yeri değişikliği talebinde bulunması gerekip gerekmediğidir. Öğretide isabetli olarak; işçi tarafından bu yönde bir talepte bulunmanın gerekmediği ve kanun koyucunun böyle bir koşul öngörmediği ifade edilmektedir[54]. Ne var ki güncel tarihli bir kararda Bölge Adliye Mahkemesi; davacı işçinin yaptığı işin sağlığı veya yaşayışı açısından tehlike oluşturduğunu belirterek işverenden daha hafif işlerde çalışma talebinde bulunduğunu ispatlayamadığı, bu nedenle davacı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı yönünde karar vermiş ve Yargıtay da bu kararı onamıştır[55].

Kanun'da yer almayan bu ölçüt, kanaatimizce İş K'nın yürürlükten kaldırılan m. 83 hükmü dönemine ait kararlardan kaynaklanmaktadır. Zira mülga hükme göre; *İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir* (m. 83/1). *İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde,*

52 Adınır (n 18) 264.

53 İzmir BAM 15 HD, E 2018/2031 K 2020/1514, 24.12.2020.

54 Caniklioğlu (n 4) 210; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 2) 838; Akyiğit (n 2) 275; işçinin görev yerinin değiştirilmesi halinde tehlike ortadan kalkıyorsa artık İş K m. 24/I-a hükmüne dayanılamayacağı görüşü için bkz. Ekmekçi/Yiğit (n 2) 799, 804.

55 "(…) *İlk Derece Mahkemesince alınan 16.07.2019 tarihli heyet raporunda "davacının rahatsızlığının işin niteliğinden kaynaklandığını gösterir bulgu tespit edilemediği, ... tezgahında metal işleme işinin omurgasının açılacağı, eğilip bükülecek hareketleri içermesi nedeniyle uygun olmadığı, davacının davalı işyerinde oturarak ya da çok fazla ayakta kalmadan omurgasının ileri derecede açılarak ve eğilip bükülerek çalışmayı gerektirmeyen hafif işlerde çalışabileceği" tespit edilmiş ise de; davacının yaptığı işin sağlığı veya yaşayışı açısından tehlike oluşturduğunu belirterek işverenden daha hafif işlerde çalışma talebinde bulunduğunu ispatlayamadığı, bu nedenle davacı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanmadığının anlaşıldığı* (…)", Yargıtay 9 HD, E 2023/13465 K 2023/18289, 28.11.2023.

bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir (m. 83/5). Kanaatimizce alıntıladığımız mülga m. 83/5 hükmünün m. 24/I-a hükmüne atfı sebebiyle işçiye, m. 24/I-a hükmü uyarınca fesih yapmadan önce, işverene durumunu bildirmesi ve görev değişikliği talebinde bulunması yönünde bir yükümlülük getirilmeye çalışılmıştır. Nitekim söz konusu mülga m. 83/5 hükmü öğreti tarafından da eleştirilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık nedeniyle başvurulacak hükmün m. 24/I-a değil, çalışma koşullarının uygulanmamasını düzenleyen m. 24/1-f hükmü olduğu, böylelikle işçinin mülga m. 83/5 hükmündeki prosedürü işletmesine gerek olmayacağı isabetle savunulmuştur[56].

Kanaatimizce bu noktada, yukarıda alıntılanan mülga hükmün İSGK'deki karşılığına değinmek gerekmektedir. Bu çerçevede İSGK'nin "*Çalışmaktan Kaçınma Hakkı*"nı düzenleyen hükmü uyarınca; *Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir* (m. 13/1). *İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir* (m. 13/4). Görüleceği üzere yürürlükteki mevzuat, mülga hükmün aksine İş K. m. 24/I-a hükmüne atıfta bulunmamaktadır. Dolayısıyla işçileri İş K m. 24/I-a hükmüne dayalı fesihlerden önce, İSGK m. 13 hükmünde düzenlenen prosedüre tabi tutma ve görev yeri değişikliği talebinde bulunma yükümlülüğü getirilemeyeceği kanaatindeyiz[57].

Bununla birlikte, işçinin İş K. m. 24/I-a hükmüne dayanarak iş sözleşmesini feshetmek yerine, sağlığına uygun başka bir işte çalışmayı tercih etmesi de olasıdır. Bu durumda ise işçinin, yaptığı işin sağlığı veya yaşayışı bakımından tehlike oluşturduğunu ve gerekli tedbirlerin alınmasını İSGK m. 13/1 hükmü kapsamında işverenden talep etmesi yeterli olacaktır. Bir başka anlatımla işçinin işverenden açıkça görev yeri değişikliğini değil, gerekli tedbirlerin alınmasını talep etmesi yeterlidir. Zira işveren, TBK m. 417 hükmü gereği işçinin kişiliğini koruma ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi alma borcu altındadır. Keza İSGK m. 4/1-ç hükmü gereği işveren işçinin sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almalıdır. Dolayısıyla işçiden hastalığı sebebiyle herhangi bir görev yeri değişikliği talebi gelmese dahi, işçinin gerekli tedbirlerin alınmasını talep etmesi halinde işveren, alıntılanan hükümler ve işçiyi gözetme borcu uyarınca gerekli adımı atmak ve somut olayın koşullarına göre işçinin görev yerini değiştirmekle yükümlü olacaktır. Nitekim Yargıtay da bir kararında; "*(…) işverenin işçiyi gözetim yükümlülüğü gereğince davacıyı sağlık durumuna uygun işlerde çalıştırması sorumluluğunun da mevcut olduğu dikkate alınmalıdır*" demek suretiyle bu duruma işaret etmiştir[58].

Görev yeri değişikliği talebi, her türlü delille ispat edilebilecek olup yazılı olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Nitekim Yargıtay da "(…) *Davacının işyerinde geçirdiği kaza ve meydana*

56 Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (1. Bası, Vedat 2014) 430 vd; Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri* (1. Bası, Vedat 2020) 257-258; Sarper Süzek, 'İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri' (2005) 6 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 609, 619.

57 Akyiğit (n 2) 250-251; Adınır (n 18) 266.

58 Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2017/20994 K 2019 /5707, 12.3.2019.

gelen yaralanma davalı işverenin malumu olup, aynı iş yerinde çalışan davacı tanığının davacının işverenden daha hafif işlerde çalışmayı istediğini iş yerinde duyduğu yönünde beyanları mevcut olduğu gibi, davacının bu yönde talepte bulunmamış olduğu iddiası hayatın olağan akışına da aykırı bulunmaktadır" demek suretiyle yaklaşımını ortaya koymaktadır[59].

G. FESİH GEREKÇELERİNİN DENETİMİ VE İSPAT YÜKÜ

Hüküm kapsamında değerlendirilmesi gereken bir diğer konu, İş K m. 24/I-a hükmü uyarınca yapılan fesihlerin ne derece isabetli olduğuna ilişkindir. Bir başka anlatımla; tehlikenin işin niteliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı ve işçinin sağlığı veya yaşamı bakımından tehlike içerip içermediğinin tespiti, hüküm bağlamında ele alınmalıdır. Konu, uygulama ile doğrudan ilgili olduğu için bu konuda Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin yaklaşımı yol gösterici olacaktır.

Bu çerçevede, şayet İş K m. 24/I-a hükmüne dayanma sebebi işçide meydana gelen bir hastalık ise bu durumda öncelikle hastalığın ispatı gerekecek ve bu da sağlık raporu vasıtasıyla sağlanacaktır[60]. Bu konuda tek hekim veya işyeri hekiminin raporunun yeterli olup olmayacağı ya da sağlık kurulu raporu mu gerekeceği hususu tartışmalıdır[61]. Zira bazı Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına göre; sağlık sebepleriyle feshin haklı görülebilmesi için rahatsızlığın tam teşekküllü devlet hastaneleri ve üniversite hastanelerinden alınan raporla tespit edilmesi gerekir. Fesih öncesi işçi kural olarak kendi sağlık sebebini gösteren sağlık kurulu raporunu sunmalıdır[62]. Tek doktordan alınan rapor yeterli değildir[63]. Fakat bir bölge adliye mahkemesi aksi yöndeki bir kararda, Vakıf Üniversitesi Hastanesi'nden alınan tek doktor imzalı rapor neticesinde yapılan feshi haklı bulmuştur[64].

Kural olarak İş K m. 24/I-a hükmü uyarınca yapılan fesihlerde sözleşmenin kendisi tarafından feshedildiğini ve feshi gerektiren nedenlerin bulunduğunu ispat yükü işçidedir[65]. Uygulamada işçilerin sağlık sebepleri ile yaptıkları fesihlerde çoğunlukla sağlık kurulu raporuna dayanmadıkları, tek

59 Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2017/20994 K 2019 /5707, 12.3.2019, benzer yönde bir karara göre, "… *yazılı başvuruya gerek olmadığından davacıya sağlık durumuna uygun verilebilecek başka işler olup olmadığı davalı işyerinde keşif yapılmak suretiyle tespit edilerek*…" Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2016/29903 K 2020 /2152, 11.2.2020.

60 Akyiğit (n 2) 251; Ergin, *İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi* (n 4) 144.

61 Akyiğit (n 2) 251.

62 İzmir BAM 3 HD, E 2017/1102 K 2017/1418, 10.10.2017.

63 Ankara BAM 9 HD, E 2019 /3892 K 2019 /3145, 10.12.2019.

64 Bölge Adliye Mahkemesi'ne göre; "(…) *Dosyada mevcut F1 Vakıf Üniversitesi Hastanesinden alınma ve tek doktor imzalı 12/06/2014 tarihli raporda 'Yoğun Strese bağlı yükselen ve yüksek ses ile agreve olduğu düşünülen esansiyel hipertansiyon hastasını davacının gürültülü ortamlarda çalışması sakıncalıdır"şeklinde görüş bildirildiği görülmüştür. Davacı işçi bu raporunu tanık beyanında da anlaşılacağı davalı işveren yetkilisine sunmuş,çözüm beklemiş ancak davalı işverenlik yetkilisi davacı işçinin sağlık sorunlarının çözümüne çaba göstermediği gibi 'seninle konuşamam çık dışarı uğraşamam seninle' şeklinde sözler sarfettiği anlaşılmaktadır. (…) tüm bu hususların davacı işçiye haklı sebeple fesih imkanı tanıdığı dosya kapsamından anlaşılmakta olup İlk Derece mahkemesince kıdem tazminatının kabulüne hükmedilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığından bu yönlere ilişkin davalı vekili istinaf sebebi yerinde görülmemiştir.*", İstanbul BAM 30 HD, E 2017/1432 K 2018/1307, 24.9.2018.

65 Yargıtay'a göre; (…) *24.maddeden kendisinden kaynaklı sebeplerle sözleşmeyi feshettiğini ispat yükü işçi üzerindedir. İşçi sözleşmenin feshini gerektiren nedenlerin bulunduğunu ve bu nedenle sözleşmeyi haklı olarak feshettiğini ispatlamalıdır*" Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2016/29903 K 2020/2152, 11.2.2020.

hekim raporu sundukları veya herhangi bir rapora dahi dayanmadıkları görülmektedir. Sağlık sebebi ile yapılan fesihlere ilişkin uyuşmazlıklarda ise Yüksek Mahkeme'nin çoğunlukla fesih sürecindeki usule odaklanmadığı, şayet fesih sağlık sebeplerine dayanıyorsa, İş K m. 24/I-a'daki koşulların oluşup oluşmadığının, yargılama esnasında yapılacak keşif ve bilirkişi raporları ile tamamlanmaya çalışıldığı görülmektedir[66]. Nitekim Yüksek Mahkeme'nin ve bölge adliye mahkemelerinin genel uygulaması; davacının varsa hastalığına ilişkin tedavi gördüğü sağlık kuruluşundan tedaviye ilişkin ilgili sağlık belgelerinin celp edilmesi, sonrasında işyerinde iş güvenliği uzmanı ve davacı işçinin rahatsızlığının niteliğine göre uzman doktor refakatinde keşif yapılıp iş durumu ve çalışma koşullarının belirlenmesi[67], daha sonra davacının Adli Tıp Kurumu, meslek hastalıkları hastanesi, tam teşekküllü devlet veya üniversite hastanesine sevk edilerek fesih tarihi itibari ile fiilen yapmakta olduğu işin, işin niteliğinden doğan bir sebeple sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olup olmadığının belirlenmesi ve neticesine göre karar verilmesidir[68].

Bu çerçevede Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; kerestecilik yapan işçinin bel fıtığına tutulması[69], endeks okuma elemanı olarak çalışan işçinin sol ayak topuğunun çatlaması[70], solvent malzemesine maruziyet sebebiyle işçinin ciğerlerinin zarar görmesi[71], işçinin bypass ameliyatı geçirmesi[72], işçinin kalp kapakçığı ve nörolojik rahatsızlıklar geçirmesi[73] sebebiyle yapılan fesihler bakımından mevcut sağlık raporlarını yeterli bulmayarak, hastalığın, davalının işyerinde çalışmasında sakınca yaratıp yaratmayacağı bakımından da denetlenmesini ve yeniden sağlık kurulu raporu aldırılmasını aramışlardır.

H. FESHİN HAKLI OLDUĞUNA İLİŞKİN YARGITAY VE BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARLARI

Önceki başlıklarda İş K m. 24/I-a hükmüne dayalı fesihler bakımından ölçütler ortaya konmuştur. Hükme ilişkin mahkeme kararları incelendiğinde, kararların genellikle ilk derece mahkemesi tarafından yeterli araştırma yapılmaması sebebiyle bozmaya ilişkin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla hangi tür hastalıklar sebebiyle ve hangi usülde yapılan fesihlerin mahkemelerce haklı bulunduğunun incelenmesi, kanaatimizce faydalı ve yol gösterici olacaktır.

Bu çerçevede uygulamada sık karşılaşılan hastalık ve fesih nedenlerinden biri, çalışma ortamında toza maruz kalınması ve bunun neticesinde görülen solunum yolu rahatsızlıklarıdır. Nitekim; açık

66 Benzer yönde tespitler için bkz. Caniklioğlu (n 4) 206-207.

67 Yargıtay 9 HD, E 2008/27700 K 2010/14798, 27.05.2010; YHGK, E 2016/2702 K 2020/1018, 9.12.2020; Gaziantep BAM 8 HD, E 2017/119 K 2017/189, 15.2.2017; Yargıtay 9 HD, E 2015/18714 K 2018/12269, 31.5.2018; Ankara BAM 9 HD, E 2019/3892 K 2019/3145, 10.12.2019; Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2013/2403 K 2014/568, 21.01.2014,

68 Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2015/22327 K 2017/25282, 21.11.2017; Samsun BAM 7 HD, E 2019/1593 K 2020/1816, 28.10.2020; İstanbul BAM 26 HD, E 2018/1735 K 2020 /1922, 17.11.2020; Adana BAM 7 HD, E 2018/3288 K 2020 /1896, 26.11.2020.

69 Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2013/1995 K 2014/797, 23.01.2014.

70 Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2015/1281 K 2016/8587, 17.3.2016.

71 Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2014/28948 K 2016/1366, 21.1.2016.

72 Yargıtay (Kapatılan) 22 HD, E 2014/345 K 2015/23409, 7.7.2015.

73 Yargıtay 9 HD, E 2019/1532 K 2019/5641, 13.3.2019.

kalp ameliyatı geçiren ve Meslek Hastalıkları Hastanesi'nce verilen sağlık kurulu raporunda tozsuz bir bölümde çalışması gerektiği belirtilen[74]; yine işyerindeki çalışma koşullarının nedeniyle bronşiyal astım hastalığına yakalanan, Eğitim ve Araştırma Hastanesinin Sağlık Kurulu raporu ile "*Yoğun toz, partikül ve kimyasal madde içeren ortamlarda çalışmasının hastalığı olan astım açısından şikayetlerini artırabileceğine*" ilişkin tespit bulunan[75] işçiler tarafından İş K m. 24/I-a uyarınca yapılan fesihler haklı bulunmuştur.

Yine bir başka sık karşılaşılan rahatsızlık da bel fıtığıdır. Bu çerçevede mahkeme kararına konu olayda, davacı işçi işe girmeden iki ay önce bel fıtığından ameliyat olmuş ve bu durumu işe giriş esnasında işverenle de paylaşmıştır. Fakat işçinin emaye işinde çalışması ve sürekli ayakta durması sebebiyle hastalığı nüksetmiş, bunun üzerine Üniversite Hastanesi'nden 6 ay ağır işlerde çalıştırılmaması gerektiği yönünde rapor almış, fakat aynı işinde çalıştırılmaya devam etmiştir. Nitekim işçi fesihten önceki dört ay içinde 6 kez toplam 42 gün istirahat raporu almak zorunda kalmış ve iş sözleşmesini İş K m. 24/I-a hükmü uyarınca feshetmiştir. Söz konusu uyuşmazlığı inceleyen Kayseri Bölge Adliye Mahkemesi,"(…) *dosyadaki doktor bilirkişi raporu da dikkate alınarak sağlık nedenine dayalı olarak davacı işçi tarafından yapılan feshin haklı olduğu değerlendirilmiştir*" demek suretiyle feshi isabetli bulmuştur[76].

74 Karar'a göre; "(…) *Dosya kapsamından, davacının, davalı işyerinde 24.11.2014-23.11.2016 tarihleri arasında basınçlı döküm operatörü olarak çalıştığı (…) anlaşılmıştır. Davacı 23/11/2016 tarihli işten ayrılış dilekçesinde; "11/07/2016 tarihinde geçirmiş olduğu açık kalp ameliyatı sonucu doktoruma belirttiğim çalışma ortamında çalışamayacağımı belirten rapor düzenlendi. Bu rapora istinaden sağlık nedeniyle işime devam edemeyeceğimi belirtmiş olup bana ait kıdem tazminatımı vs. özlük haklarımı talep etmekteyim" açıklamasıyla işten ayrılmıştır.*

Meslek Hastalıkları Hastanesinin 03/11/2016 tarihli sağlık kurulu raporunda davacının tozsuz bir bölümde çalışması gerektiği belirtilmiştir. (…) Somut uyuşmazlıkta, sağlık kurulu raporunda, davacının, tozsuz ortamda çalışması gerektiğinin belirtildiği, davacı tanıklarının fesih sürecine ilişkin görgüye dayalı bilgilerinin olmadığı, davalı tanık anlatımlarına göre, sağlık kurulu raporundan sonra yıkama makinesi ile temizlik yapmak üzere görevlendirildiği, yeni görevinin önceki görevine nazaran daha azda olsa tozlu bir ortamda olduğu, bu durumda, davacının, İş Kanunu 24/I-a maddesi uyarınca işin yapılmasının sağlığını tehlikeye düşürmesi sebebi ile iş akdini haklı nedenle feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazandığı, mahkemenin bu yöndeki tespit ve değerlendirmelerinin dosya içeriğine uygun olduğu, davalı vekilinin istinaf itirazının yerinde olmadığı anlaşılmıştır", İstanbul BAM 26 HD, E 2018/3184 K 2020/2004, 24.11.2020.

75 Karar'a göre; "(…) *Davacı vekili; davacının davalı şirkete ait işyerinde, 01/02/2013-28/03/2016 tarihleri arasında çalıştığını, işyerindeki çalışma koşullarının olumsuzluğu nedeniyle bronşiyal astım hastalığına yakalandığını, sağlık durumunun Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesinin 17/02/2016 tarih ve 750 Sayılı Sağlık Kurulu raporu ile belgelendirdiğini, sağlık durumunda meydana gelen rahatsızlıktan ötürü ve raporda da yazıldığı üzere " Yoğun toz, partikül ve kimyasal madde içeren ortamlarda çalışmasının hastalığı olan astım açısından şikayetlerini artırabileceğini" bildirmiş olmasına ilişkin davalıya daha önce keşide etmiş olduğu ihtarnamesi ile en azından çalıştığı birimin değiştirilmesini istemiş olmasına rağmen davalı firmanın bu konuda hiç bir şey yapmaması üzerine iş akdini 4857 Sayılı İş Kanununun 24/1-a maddesi uyarınca haklı gerekçe ile feshettiğini belirterek yıllık ücretli izin alacağı, fazla çalışma alacağı, UBGT alacağı, AGİ alacağı, 27 günlük brüt 2016 yılı Mart ayı maaşı alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.*(…) *Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında; davacı işçinin iş akdini İş Kanunu'nun 24/I-a. maddesi uyarınca feshettiği, davanın meslek hastalığının tespitine ilişkin olmadığı, dosyada mevcut raporlar ve keşif sonucu düzenlenen heyet raporu ile iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olduğunun ispatlandığı, bu nedenle kıdem tazminatının hüküm altına alınmasının yerinde olduğu (…)"*, Trabzon BAM 5 HD, E 2020/1116 K 2020/1193, 18.11.2020.

76 Kayseri BAM 7 HD, E 2020 /1116 K 2020/1050, 4.11.2020.

İ. FESHİN HAKSIZ OLDUĞUNA İLİŞKİN YARGITAY VE BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARLARI

Çalışmamızın önceki başlıklarında İş K m. 24/I-a hükmüne dayalı fesihler bakımından ölçütler konulmuş ve mahkemelerce haklı bulunan fesihler örneklendirilmiştir. Bu noktada, işçiler tarafından İş K m. 24/I-a hükmüne dayalı hangi fesihlerin haksız bulunduğuna ilişkin uyuşmazlıklar incelenecektir.

Bu çerçevede uyuşmazlık konusu olayda işçi, çalıştığı ortamın asitli olması ve bu durumun sağlığına zarar verdiği gerekçesiyle iş sözleşmesini 2011 yılında haklı nedenle sona erdirmiştir. Yargılama aşamasında Meslek Hastaneleri Hastanesi'nden alınan 2014 tarihli raporda ise davacının vücudunda arsenik oranının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Fakat devam eden aşamada Meslek Hastalıkları Hastanesi'nden 2018 yılında bir rapor daha aldırılmış ve bu raporda özetle "*vücuttaki arsenik yüksekliğinin 6 ay içerisinde vücuttan atıldığı ve bu itibarla 2014 yılında tespit edilen durumun iş akdinin feshedildiği 2011 tarihinde mevcut olmasının mümkün olmadığı*" belirtilmiştir. Nitekim Yüksek Mahkeme de 2018 tarihli son Meslek Hastalıkları Hastanesi raporundaki tespitler uyarınca işçinin iş sözleşmesini sağlık sebebi ile haklı nedenle feshettiğini ispat edemediğini ve bu sebeple davanın reddi gerektiğini belirtmiştir[77].

Yine bir başka uyuşmazlık konusu olayda, çağrı merkezinde müşteri temsilcisi olarak çalışan işçi, işitme kaybına dayalı rahatsızlıkları bulunduğu gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetmiştir. Yargılama aşamasında ilk derece mahkemesi, Devlet Hastanesi'nden Sağlık Kurulu raporu aldırmış ve işçide sol kulakta hafif iletim sağ kulakta orta derecede mikst tip işitme kaybı olduğu ve % 14 engel oranı bulunduğu tespit edilmiştir. Bunun üzerine dosya adli tıp uzmanına tevdi edilmiş, Adli Tıp raporunda ise; işçinin hastalığının sağlığı için bir risk oluşturacak nitelikte olmadığı, ancak işitme kaybının zamanla artabileceği, bu nedenle işitme testleri ile takibi gerekip, işitme testlerinde bozulma olması durumunda gerekli tedbirlerin alınmasının sağlanabileceği belirtilmiştir. Nitekim Yargıtay da, dosyaya sunulan adli tıp raporunda, davacıdaki işitme kaybının, işin yapılması halinde işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlike oluşturmayacağının belirlendiğini, dolayısıyla davanın reddi gerektiğini belirtmiştir[78].

SONUÇ

İş K m. 24/I-a hükmü uyarınca işçi, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple kendi sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Hüküm ilk bakışta işin niteliğinden kaynaklı risklere maruziyet neticesi meydana gelen meslek hastalıklarını çağrıştırmaktadır. Fakat hükmün lafzı dikkatli olarak incelendiğinde, hükmün yalnızca meslek hastalığı halinde fesih hakkını düzenlemediği sonucuna varılmıştır. Bir başka anlatımla, işin niteliğinden doğacak hastalıklar yanında, işin niteliğinden bağımsız olarak meydana gelecek hastalıklar veya tehlikeli durumlar da, somut olayın koşullarına göre hükme başvurmayı

77 Yargıtay 9 HD, E 2021/1231 K 2021/5575, 4.3.2021.

78 Yargıtay 22 HD, E 2015/20070 K 2017/24952, 15.11.2017.

mümkün kılabilir. Fakat öğretide bu konuda fikir birliği bulunmadığı, yargı kararlarının ise yeknesak olmadığı görülmektedir.

Uygulamada işçilerin çoğunlukla İş K m. 24/I-a hükmünden bahsetmeksizin "*sağlık sebepleriyle iş sözleşmemi sonlandırıyorum*" veya "*hastalığım nedeniyle işten ayrılıyorum*" gibi genel ifadelerle iş sözleşmelerini feshettiği bilinmektedir. Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri ise bu tür uyuşmazlıklarda, işçinin hastalığının işin niteliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığının ve işçideki mevcut hastalığın işyerindeki koşullar itibariyle işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike oluşturup oluşturmayacağının, uzman hekim ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanından oluşan bilirkişiler marifetiyle ve işyerinde keşif icra etmek suretiyle araştırılması gerektiğini belirtmektedir. Böylelikle işçilerin fesih gerekçelerini fesih sürecinde delillendirmeleri gerekmemekte ve bu husus adeta yargılama aşamasında sonradan tamamlanmaktadır.

Sonuç olarak İş K m. 24/I-a hükmü; gerek hükmün kaleme alınışı gerekse de hükmün kapsamına ilişkin uygulama birliği içermemesi sebebiyle eleştiriye açıktır. Kanaatimizce hükmün, işverenin işçiyi gözetme borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatından kaynaklı yükümlülükleri de göz önünde bulundurularak bütüncül bir bakış açısıyla ele alınması ve gerekirse uygulamada tereddüt doğurmayacak bir değişiklik yapılması isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

Adınır KM, *İşçinin Hastalığının İş Sözleşmesine Etkisi* (Filiz 2025).

Akyiğit E, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (3. Bası, Seçkin 2023).

Caniklioğlu N, *İş Hukukunda Hastalık ve Sakatlık* (Beta 2002).

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023).

Çenberci M, *İş Kanunu Şerhi* (Olgaç 1984).

Demir CA, *Hastalığın İş İlişkisine Etkisi* (Filiz 2021).

Doğan Yenisey K, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (On İki Levha 2018) 387-561.

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, On İki Levha 2024).

Elbir N, 'İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı' (2021) 27(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 798-824.

Ergin H, 'Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 177-200.

Ergin H, *Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi* (Beta 2009).

Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (11. Bası, Beta 2024).

Kartal S, *Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi* (On İki Levha 2020).

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. Bası, Lykeion 2022).

Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5. Bası, Beta 2014).

Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri* (1. Bası, Vedat 2020).

Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (1. Bası, Vedat 2014).

Preis U und Temming F, Arb*eitsrecht, Individualarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis* (6. Auflage, Otto Schmidt 2019).

Savaş FB, İş *Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi* (Beta 2012).

Schiele C, *Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit infektiösen Arbeitnehmern– Die gegenwärtige und künftige Gefahr der Ansteckung* (Nomos 2024).

Sümer HH, *İş Hukuku* (27. Bası, Seçkin 2024).

Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (24. Bası, Beta 2024).

Süzek S, 'İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri' (2005) 6 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 609-621.

Tunçomağ K, *İş Hukukun Esasları* (Beta 1988).

Uşan, MF, 'İşçinin Kendisinin İşi ile İlgili Olmayan Bir Hastalığa Yakalanması, Haklı Fesih Nedeni Sayılıp, Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Bir Durum mudur? Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Yakın Tarihli İki Farklı Kararı Üzerine Bir Değerlendirme' (2008) 17 (1) Çalışma ve Toplum Dergisi 201-218.