

SAĞLIK NEDENİYLE HİZMET SÖZLEŞMESİNİN FESHİ - İHBAR TAZMİNATI - KIDEM TAZMİNATI

Yarg.9.HD., 31.1.1992, E.1991/12816,
K.1992/824

Sağlık kurulu raporuyla kronik şizofreni hastalığına tutulan işçi, hastalığının işiyle bağdaşmayışı yüzünden, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatı isteyebilir. Bu durumdaki işçiyse, ihbar tazminatı ödenmez.

İŞK. 13, 14

Dava: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

Hüküm, süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmekle dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı

Davacı istifa dilekçesi vermek suretiyle işinden ayrılmışsa da, bu istifasının işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması nedenine dayanmasının kabulü gerekir. Zira dosyadaki sağlık kurulu raporunda davacının kronik şizofreni hastalığına musap olduğu, bu haliyle çalışmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir. Bu durum, 1475 sayılı İş Kanununun 16. maddesinin sağlık sebepleri başlığını taşıyan (b) fıkrasındaki işçiye bildirimsiz fesih hakkı tanıyan hali oluşturur. Böyle olunca ihbar tazminatı gerekmez ise de, davacı kıdem tazminatına hak kazanır. O halde, kıdem tazminatına karar vermek gerekir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarda gösterilen nedenle (bozulmasına), 31.1.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda:

1. Kronik şizofreni hastalığına tutulan işçi, istifa dilekçesi vermek suretiyle işyerinden ayrılmıştır. Sağlık nedeniyle istifa ettiğini belirten

işçinin ihbar ve kıdem tazminatı taleplerini, işveren yerine getirmemiştir. Bunun üzerine, dava açan işçi, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Alt mahkeme, davacı işçinin sözkonusu taleplerini uygun bulmayarak, açılmış davanın reddine karar vermiştir. Bu yoldaki alt mahkeme kararının, ne gibi gerekçelere dayandığı, inceleme konusu Yargıtay kararının metninden anlaşılabilir. Ancak, alt mahkeme; muhtemelen, davacı işçinin istifa suretiyle işyerinden ayrılışını gözönünde bulundurmuş olabilir.

2. Alt mahkeme kararının davacı işçi tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; oybirliğiyle verdiği kararıyla, davacı işçinin istifasının işle bağdaşmayan bir hastalığa tutulma nedenine dayandığını, bu durumun İş K. m.16/ bent 1 f. b'deki haklı nedenle fesih halini oluşturduğunu benimseyip, kendisine ihbar tazminatı değilse de, kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini kabul etmiş ve alt mahkeme kararını bozmuştur.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından, çözülmesi gereken hukuki sorun; karar metninden anlaşıldığı üzere, işçinin işiyle bağdaşmayacak bir hastalığa tutulması yüzünden istifa halinin, hizmet sözleşmesinin feshinde işçi yönünden bir haklı nedeni oluşturup oluşturmadığı ve giderek, hangi yasa hükmünün uygulanmasını haklı kılacağı noktalarında odaklanmaktadır. Çünkü, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacı işçi tarafından gerçekleştirilen feshin hukuki temelini, doğrudan doğruya İş K. m.16/bent 1 f.b. hükmüne dayandırmıştır.

1. İnceleme konusu Yargıtay kararının metnindeki ".. Davacı istifa dilekçesi vermek suretiyle işinden ayrılmışsa da.." anlatımını; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, alelittlak istifa dilekçelerinin kıdem tazminatına hak kazandırmadığını, buna karşılık (İş K. m.16 anlamındaki) bir haklı nedene dayanılarak verilmiş istifa dilekçelerinin kıdem tazminatına hak kazandırabileceğini kabul ettiği biçiminde anlamak gerekir. Gerçekten, hizmet sözleşmesini sona erdiren her durum, kıdem tazminatına hak kazandırmaz. Buna göre de, sona erme biçiminin, yasada (İşK. m.14) gösterilen biçimde ortaya çıkması gerekir. Bu bakımdan, kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme durumları, sınırlı niteliktedir. Bunun gibi, 2320 sayılı Yasa'yla, İş K. m.14'de yer alan hükümlere genel olarak mutlak buyurucu nitelik kazandırılmış ve İşK. m.98/bent D'de de, kıdem tazminatının "öngörülen esaslar dışında" ödenmesi, cezai tehditi altına sokulmuştur. Bu anlamda, yasada öngörülen sona erme durumlarının dışına sözleşmeyle dahi çıkılıp, işçi yararına görünür

biçimde yasada öngörülme-ye sona erme durumlarını kıdem tazminatına hak kazandırıcı sona erme nedeni olarak kabul etmek, hukuken geçerli olamamaktadır [Bak. M. Ekonomi, İş Hukukul-Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, 228-229 ve 232; Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku I-Ferdi İş İlişkileri, Ankara 1988, 343-344; K. Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, 235]. Nitekim, alelittlak "istifa" durumu, sözleşmeyle aksi kararlaştırılmış olsa dahi, kıdem tazminatına hak kazandırmamaktadır [Bak. M. Ekonomi, "İstifa Halinde Kıdem Tazminatı Ödenmemesi", İHU İşK. m.14 No.27; B. Ergin, Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiđi Safhalar, İstanbul 1989, 58-59; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 349 dn.398; F. Şahlanan, "İşçiye İstifa Halinde Kıdem Tazminatı Ödenmesi", İHU İşK. m.14 No.25. Karş. N. Çelik, "İşçinin İstifası Halinde Kıdem Tazminatı", 29.12.1980 günlü Milliyet; F. Sağlam, "İstifa Halinde Kıdem Tazminatından Yararlanabilmek", İHU İşK. m.14 No.44]. Buna göre, işçinin işyerinden ayrılma isteğini açıklarken, hizmet sözleşmesinin feshi için hukuken geçerli bir nedene dayanarak istifada bulunup bulunmayışı; böyle bir nedene dayanıp dayanmaması önem taşımaksızın her iki durumun da "istifa" olarak adlandırılmasına karşın, hükümleri bakımından değişik hukuki sonuçlara sahibolmaktadır. İşte, inceleme konusu Yargıtay kararındaki sözkonusu anlatım da, "istifa"nın belirtilen ikili yönüne değinmek istemektedir.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; ilkin, davacının sağlık kurulu raporuyla sabit olan "kronik şizofreni" hastalığını, işçinin işiyle bağdaşmayacak bir hastalık niteliğinde görmekte ve sonra da, belirtilen nitelikteki bir hastalık yüzünden işçinin istifasını, hizmet sözleşmesinin işçi yönünden haklı nedenle feshi olarak kabul etmektedir. Kronik şizofreni hastalığının, işçinin işini yaparken onun bilincini ve hareket serbestisini tamamen ortadan kaldıracak ya da önemli ölçüde azaltacak nitelikte bir hastalık olup olmadığı özel uzmanlığı gerektirmekle birlikte; akıl hastalığının, işçiyi çalışamaz duruma sokacağı açıktır.

Böyle bir hastalık yüzünden işçinin istifasına, yani hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshine yönelik irade açıklamasına gelince; belirtilen durumun, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin görüşünün aksine, hukuki temel bakımından İşK. m.16/bent 1 f. b'yle bir ilgisinin bulunmadığı ortadadır. Gerçekten, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan bulunup görüştüğü işverenin ya da başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işiyle bağdaşmayan bir hastalığa tutulması, İşK. m.16/bent 1 f.b uyarınca, hizmet sözleşmesinin feshi için işçi yönünden bir haklı neden sayılır. Ancak, belirtilen hükmün uygulanması için; buradaki hastalanmanın, feshedilmesi düşünölen hizmet sözleşmesinin tarafı olan işçi-

nin yerine, işveren veya onun işyerindeki başka bir işçisi bakımından sözkonusu bulunması yasaca (İşK. m.16/bent I f.b) aranmaktadır. Nitekim, anılan yasa hükmünün metninde, tereddüte yer bırakmayacak biçimde, "işveren, yahut başka bir işçi"den sözedilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise; gerek inceleme konusu olan kararda ve gerekse daha önceki kararlarında, kanımca [T. Centel, İş Hukuku I-Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992, 183. Ayrıca bak. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 287 dn. 239; S. Selçukî, İlmî-Kazaî İçtihatlarla İş Kanunu, İstanbul 1973, 382] son derece isabetsiz olarak, bizzat işçinin kendisinin tutulduğu hastalıkları da İşK. m.16/bent I f. b'nin uygulama alanı içinde görmektedir [Ayrıca bak. Y9HD., 20.1.1982-1981-13838/370-İşveren XX, 9 (Haziran 1982), 16; Y9HD., 24.3.1987-2832/3146-Tekstil İşveren, 117 (Aralık 1987), 17; Y9HD., 5.5.1988-5122/5373-Tekstil İşveren, 124 (Temmuz 1988), 19; Y9HD., 10.4.1989-231/3355-Tekstil İşveren, 138 (Eylül 1989), 19-20].

3. İnceleme konusu Yargıtay kararından anlaşıldığı üzere; davacı işçi, "çalışamaz" durumdadır. Bu durumda, akla hemen, hizmet sözleşmesinin hangi hukuki temel üzerinde feshedileceği sorusu gelmektedir. Kanımca, böyle bir hal için, İş K. m.16/bent I f. a'nın uygulanması sözkonusudur. Gerçekten, sözkonusu hüküm; işin yapılmasının, işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olmasını, hizmet sözleşmesinin feskinde işçi yönünden haklı neden oluşturan sağlık nedenleri kapsamında görmektedir. Bununla birlikte, çalışamaz haldeki işçinin sağlık raporuyla durumunu belgelemesi durumunda, İş K. m.16/bent I f. a'ya dayanıp dayanamayacağı noktası, öğretilerde tartışmalıdır [Bak. olumlu: Ü. Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, 190; Tunçomağ, 213; olumsuz: K. Atasayar, "Çalışamaz Raporu Alan İşçinin Kıdem Tazminatı", İşveren VII, 8 (Mayıs 1969), 14]. Yargıtay uygulaması [Bak. M. Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, 362 dn.25; Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, 189 dn. 411 ve Tunçomağ, 213 dn. 7'deki Yargıtay Kararları] ise, sözkonusu hükme dayanılabileceği doğrultusunda gelişmiştir.

III. İnceleme konusu Yargıtay kararı, görüldüğü üzere, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin daha önceki benzer kararlarıyla uyum içindedir. Sözkonusu kararı, ulaştığı sonuç itibarıyla, yerinde; dayandığı hukuki temel bakımından ise, isabetsiz bulduğumu belirtmek isterim.

Doç. Dr. Tankut CENTEL