

SIK SIK KISA SÜRELİ HASTALANMA NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE KONUNUN COVID 19 SALGINI BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet BAYRAK*

Öz

4857 sayılı İş Kanunu'nda Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesine uygun olarak getirilen düzenlemeler göre belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde işverenin geçerli bir sebep gösterme zorunluluğu bulunmaktadır. İş Kanunu m. 18'de otuz ve üstü işçi çalıştıran iş yerlerinde en az altı ay kıdemi olan bir işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen işverenin gösterebileceği nedenler; işçinin yetersizliği, işçinin davranışları ve işyerinin işin gerekleri olarak sıralanmaktadır. Sık hastalanma ise işçinin yetersizliği durumlarına örnek olarak sayılan durumlar arasındadır. Sık sık hastalanmaktan anlaşılması gereken işçinin iş görme edimini olumsuz etkileyen ve işyerinin normal işleyişini aksatan kısa süreli ve aralıklı hastalıklar olarak da tanımlanabilir. Bu çalışmamızın ilk bölümünde işçinin sık sık rapor alma nedeniyle işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesini İş kanunu ve ilgili mevzuat çevresinde incelemeye çalıştık. İkinci bölümde ise son günlerde iş hukukunu etkileyen Covid-19 salgını nedeniyle sık sık sağlık raporu almak durumunda kalan işçinin sözleşmesinin geçerli fesih oluşturup oluşturmadığını ilgili mevzuat ve

* Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, Konya, Türkiye | Asst. Prof., Selçuk University Vocational School Of Health Services, Konya, Turkey.

✉ ahmetbayrak@selcuk.edu.tr • ORCID 0000-0001-7854-6407

✎ **Atıf Şekli** | Cite As: BAYRAK Ahmet, "Sık Sık Kısa Süreli Hastalanma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi ve Konunun Covid 19 Salgını Bağlamında Değerlendirilmesi ", *SÜHFD.*, C. 30, S. 1, 2022, s. 259-299.

✎ **İntihal** | **Plagiarism**: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

✎ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

sık sık rapor alma şartlarının oluşumu bağlamında değerlendirilme-si amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Sık sık rapor alma • Geçerli nedenle fesih • Covid-19 • İşçinin Yetersizliği • İş göremezlik raporu

VALID TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO FREQUENTLY SHORT-TERM ILLNESS AND EVALUATION OF THE SUBJECT IN THE CONTEXT OF THE COVID 19 PAN-DEMIC

Abstract

According to the regulations in the Labor Law No. 4857, the employer is obliged to show a valid reason for the termination of the employment contract of the employee who works with an indefinite-term employment contract brought in accordance with the International Labor Organization (ILO) contract. İşK m. The reasons that can be shown by the employer who wants to terminate the employment contract of an employee with a seniority of at least six months in workplaces employing thirty or more workers in 18; the inadequacy of the worker, the behavior of the worker and the requirements of the workplace - the job. Frequent illness is among the situations that are considered as an example of the inadequacy of the worker. It can also be defined as short-term and intermittent diseases that negatively affect the work performance of the worker and hinder the normal functioning of the workplace. In the first part of this study, we tried to examine the termination of the employment contract by the employer due to the frequent reporting of the employee within the framework of the Employment Agency and the relevant legislation. In the second part, it is aimed to evaluate whether the contract of the worker, who has to get a report of incapacity for work frequently due to the Covid-19 epidemic, which has affected the labor law in recent days, constitutes a valid termination in the context of the relevant legislation and the conditions for obtaining frequent report of incapacity for work

Key Words

Frequent health report • Covid-19 • Termination by Reasonable Cause • Inadequacy of Worker Inadequacy • Report of incapacity for work.

GİRİŞ

İş hukukunda işveren tarafından belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshedilmesi için, 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi ILO Sözleşmesi'nde belirlenen gerekçeler üzerine, geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir. İşçinin iş sözleşmesini fesheden işveren

geçerli bir sebebe; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kaynaklı bir sebebe dayanmak zorundadır. Geçerli nedenle fesih durumunda işveren geçerli bir sebep gösterme zorunluluğu bulunmakla birlikte bu sebeplerin neler olabileceği Kanunda açıkça belirtilmemiş ve genel bir ifade kullanılmıştır¹. Bu gerekçeleri işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri nedeniyle fesih ve işçinin kendisinden kaynaklanan fesih nedenleri olarak incelemek uygun olacaktır. İşçinin kendisinden kaynaklanan fesihte; işçinin yetersizliği ve işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih nedenleri yer almaktadır². İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler İş Kanunu 25'inci maddede belirtilenlerin dışında kalan ve önemli seviyede işyerlerinde işin görülmesini olumsuz etkileyen sebeplerdir³. İşçinin iş görme edimini engellemesi açısından, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebepleri ile davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebepleri arasında oluşan benzerlik, bu iki fesih türünü birbirinden ayırmayı zorlaştırmaktadır⁴. Genel olarak işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerde işçinin iradesinden bağımsız bir olay gerçekleşirken davranışlarından kaynaklanan durumlarda kasti olarak iş yerinde olumsuzluk oluşmaktadır⁵. Yetersiz sayılan işçi kişisel yetenek ve özellikleri bakımından fesih sırasında iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri tamamen veya kısmen yerine getiremeyecek durumdadır⁶. İş Kanunu m. 18'in gerekçesinde işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler örnek niteliğinde sayılmıştır. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih nedenleri işçinin öznel yetenekleri ile ilgili olup bu nedenlerin fesih yolunu açabilmesi için işyerinde bir olumsuzluğa yol açması gerekmektedir. Diğer bir

¹ SÜZEK, Sarper, İş hukuku, B 21, İstanbul, 2021, s.577.

² KILIÇOĞLU, Mustafa / ŞENOCAK, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.220-407.

³ SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, B 10, Gazi Kitapevi, 2019, s.286.

⁴ DULAY, Dilek, "İş Sözleşmesinin Performansa Dayalı Olarak Feshedilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C 7, S 27, 2010, s.976.

⁵ SARI, Ayşegül, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 144.

⁶ CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, Legal yayıncılık, B 2, 2020, s. 85.

ifade ile kanun işçinin yetersizliği ile yapmakta olduğu iş arasında bir illiyet bağı kurulması gerektiği belirtilmiş ve illiyet bağı olmayan durumlarda salt işçinin yetersizliğinin feshe neden olmayacağını belirtmiştir⁷. Sık sık kısa süreli hastalanma da buna örnek durumlar arasında geçmektedir⁸.

İşçinin sık sık kısa süreli hastalanmasından kastedilen durum hastalığın her defasında İş Kanunu 17'nci maddesinde öngörülen bildirim sürelerini 6 hafta aşmayan hastalık durumu olarak anlaşılmaktadır. Bununla birlikte İş Kanununun da sık sık kısa süreli hastalanma ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır⁹.

I. SIK SIK RAPOR ALMA NEDENİYLE GEÇERLİ FESİH

İşçinin yetersizliği İş Kanunu m. 25 uyarınca haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta olmayıp, işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan iş görme borcunu gerektiği gibi yerine getirilmesi engelleyen işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen feshin geçerli olmasını sağlayan hallerdir¹⁰. Sık sık kısa süreli hastalanma durumu uzun süren hastalık durumundan farklı olarak ele alınmıştır. Uzun süren hastalık durumlarında fesih bildirim sürelerine 6 hafta süre eklenmesi ile elde edilen süre geçmesiyle fesih işverence haklı sebep oluşturacaktır. Sık sık kısa süreli hastalanma durumunda devamsızlık ise belirlenen fesih bildirim süresi içerisinde kalsa da; işçi iş görme edimini sürekli olarak aksatıyor, işyeri düzeninin işleyişini bozuyor ise fesih için geçerli bir sebep oluşacaktır¹¹. İşçi kronik bir rahatsızlığı, bünyesinin zayıflığı veya sık sık nöbetler

⁷ DULAY, s.978.

⁸ ÖZMEN, Remzi, Notlu-Gerekçeli-Karşılaştırmalı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara, 2004, s.54.

⁹ KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, İstanbul, 2013, s.355

¹⁰ SÜZEK, s.575.

¹¹ ÇELİK, Nuri / CANİKOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, B 34, 2021 / BARCA, Mihan Hayrunisa, İş Sözleşmesinin Mesleki Yetersizlik (Performans) Nedeniyle Feshi, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.169; ULUÇ, Şule, "İşverenin İş Sözleşmesini Geçerli Nedenle Feshi", YÜHFD, C 9, S 2, İstanbul, 2012, s.776; Y. 9. HD. 09.12.2019, E.2019/4150 K. 2019/21935 "İşveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3.f maddesi uyarınca aynı kanunun 25/I.b maddesi uyarınca önele ilaveten altı haftalık bekleme süresi içinde işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Ancak işçinin aralıklı olmak üzere sık sık rapor alması

geçirmesine neden olan kalıcı bir rahatsızlığı nedeniyle sık sık rapor almakta ve devamsızlık yapmaktadır. Sık sık hastalanma durumunda, hastalıkların süresi uzun süreli hastalıklardaki gibi ihbar süresi + altı haftalık süreyi aşmayan, bu nedenle işverene hastalık nedeniyle haklı nedenle fesih hakkı vermeyen ancak geçerli fesih nedeni oluşturan durumlardır. İşveren, hastalanma sıklığı sonucunda işçiden beklediği verimi alamamaktadır¹². Sık sık kısa süreli hastalanma; işçinin iş görme edimini olumsuz etkileyen ve işyerinin normal işleyişini aksatan hastalıklar olarak da tanımlanabilir¹³.

A. Sık Sık Kısa Süreli Hastalanma Nedeniyle Feshin Gerçekleşmesi İçin Devamsızlık Süresinin Aralıklı olarak Belirli Bir Yoğunlukta Olması Gerekir.

Sık sık rapor alma durumunda toplam raporlu kalma süresinin belirli bir süreyi aşmasına gerek yoktur. Yapılan devamsızlığın aralıklı olarak tekrar etmesi gerekmektedir. Yargıç tarafından incelenmesi gereken konu yapılan devamsızlık süresinin iş yerinde olumsuzluk oluşturacak düzeye ulaşması ile ilgilidir¹⁴.

Sık sık hastalanma ile iş göremezlik raporu alan işçinin iş edimini yerine getiremediği sürenin uzunluğu, menfaatlerin dengelenmesi aşamasında işverence katlanılması gerekli bir durum olup-olmadığı ele alınmalıdır¹⁵. Yargı kararlarına bakıldığında da sık sık rapor alma nedeniyle fesihte İş Kanunu m. 17'deki bildirim sürelerine 6 hafta eklenmesi ile bulunan süresinin üzerinde devamsızlık oluşturmasa da geçerli bir şekilde

bu kapsama girmez. Sık sık rapor alması durumunda toplam raporlu olduğu süre, bekleme süresi içinde kalsa bile, sık sık rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise, işçinin iş sözleşmesi bildirimli veya süreli olarak feshedilebilir. Bu durumda fesih geçerli nedene dayanmaktadır.”(Yargıtay Bilgi Bankası).

¹² KARTAL, Serhat, Türk Hukukunda İş sözleşmesinin Sağlık Sebepleri ile Sona Ermesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 66.

¹³ KORKMAZ, Fahrettin / ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, B 4, Ankara, 2019, s.204.

¹⁴ KILIÇOĞLU / ŞENOCAK, s. 360; SÜZEK, s.576.

¹⁵ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 378.

feshedebileceği belirtilmektedir¹⁶. Doktrinde baskın görüş sık sık hastalanma durumunda İş Kanunu m. 17'deki bildirim sürelerine 6 hafta eklenmesi ile bulunan süresi aşılmasının önem taşımadığı belirtilmiştir. Ancak söz konusu sürenin aşılması durumlarına feshin geçerli olmaması gerektiğine dair görüşler de bulunmaktadır¹⁷.

Sık sık hastalanma durumunda geçerli neden oluşabilmesi için ne kadar sıklıkla rapor alınması veya toplamda kaç gün devamsızlık yapılması durumunda geçerli olacağına dair bir zaman aralığı vermek mümkün değildir¹⁸. Uygulamada muhtelif zaman aralıkları ve rapor sayıları hakkında geçerli feshin kabul edildiği görülmektedir¹⁹. Doktrinde geçen bir görüşe göre ise yılda toplamda altmış gün rapor alan işçinin işyerinde

¹⁶ Y. 9.HD. 14.11.2019, E. 2019/3187 K. 2019/20051 K. "İşveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3.f maddesi uyarınca aynı kanunun 25/L.b maddesi uyarınca önele ilaveten altı haftalık bekleme süresi içinde işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Ancak işçinin aralıklı olmak üzere sık sık rapor alması bu kapsama girmez. Sık sık rapor alması durumunda toplam raporlu olduğu süre, bekleme süresi içinde kalsa bile, sık sık rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise, işçinin iş sözleşmesi bildirimli veya süreli olarak feshedilebilir. Bu durumda fesih geçerli nedene dayanmaktadır."; Ayrıca bkz. Y.9. HD. 08.04.2019, E. 2018/9931 K. 2019/7970 (Yargıtay Bilgi Bankası).

¹⁷ KILIÇOĞLU/ŞENOC AK, s. 380.

¹⁸ ÇELİK/ CANİK LİOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 562; ÜNLÜ, Dilek, Türk ve Alman İş Hukukunda İşyeri, İşletme ve İşin Gereklere ile Fesih ve Özellikle Sosyal Seçim Ölçütleri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016, s.67.

¹⁹ Y. 22. HD. 14.6.2016, E. 2016/16287 K. 2016/17801 sayılı kararında fesihden önceki yaklaşık 6-7 aylık bir dönem içinde muhtelif tarihlerde altmış günün üzerinde rapor kullanımını geçerli fesih olarak kabul etmiştir. ; Y.9.HD. 01.07.2019, E. 2019/1440 K. 2019/14643 toplamda 37 gün rapor olarak işe gelmeyen işçinin sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığına dair karar almıştır. ; Y.9. HD. 01.04.2019 E. 2018/8229 K. 2019/7373 sayılı kararında davacı işçinin büyük çoğunluğu 2'şer günlük olmak üzere toplam 44 gün rapor almasının geçerli fesih olarak kabul etmiştir. ; Y. 9. HD. 12.02.2015 E. 2014 / 35192 K 2015 / 6018 kararında ise 2013/7. ay ila 2013/12. ay arasında farklı farklı branşlardan toplam 29 gün rapor kullanmayı sık sık rapor alma nedeniyle geçerli feshin oluştuğuna karar vermiştir. ; Y. 9. HD. 21.5.2018 E. 2017/25872 K. 2018/11348 kararında ise bir yıl süre içerisinde 30 günlük devamsızlığın sık sık rapor alma eylemi için yeterli olduğuna karar vermiştir. ; Y. 9. HD. 10.12.2018 E. 2018/3958 K. 2018/22732 sayılı kararında ise iş göremezlik rapor olarak bayram çalışmasına katılmayan işçinin sözleşmesinin geçerli şekilde feshedildiğine karar vermiştir. Karar gerekçesinde yapılan işin özgülüğüne göre bayram yoğunluğunda çalışmayan işçinin işyerinde oluşturduğu olumsuzluk nedeniyle feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmiştir. Ayrıca benzer karar için bkz. Y. 9. HD. 08.04.2019E. 2018/9931, K. 2019/7970.

olumsuzluklara yol açacak düzeyde kabul edilmesi gerektiği yönündedir²⁰.

Yargıtay sık sık rapor alan işçi için belirli bir süre takibi öngörmektedir²¹. Hukukumuzda sık sık rapor alma ile geçerli feshin gerçekleşmesi için muhtelif zaman aralıkları dikkate alınmaktadır, bu konuda Yargıtay her somut olayı kendi içerisinde değerlendirmektedir. İşçinin kıdem durumu bu konuda önem taşımaktadır²². Uzun süre sorunsuz çalışan bir işçinin son dönemimde aldığı sık raporlara karşı müsamaha gösterilmelidir²³. İşçinin yaptığı iş, işçinin konumu, işçinin iş edimini ifa edememesi nedeniyle diğer işçiler üzerine binen yük ve işyerinin kapasitesi gibi durumlara göre her somut olay kendi içerisinde değerlendirilmektedir²⁴. Burada belirlenmesi gereken durum işçinin yaptığı devamsızlığın işyerinde ekonomik değeri etkileyecek düzeyde veya işyerinde olumsuzluk oluşturacak yoğunluğa ulaşmış olmasının belirlenmesi şeklinde olacaktır. Yargıç yapacağı değerlendirmede; işçinin işyerinde olmadığı süre boyunca iş ediminin yararsız kılacak sürede devamsızlığın gerçekleşip gerçekleşmediğini inceleyecektir²⁵. Bu anlamda işçinin hastalanması nedeniyle kısa süreli devamsızlığını tekrarlaması işyerinde olumsuzluk oluşturacak düzeye ulaşması halinde sık sık hastalanma nedeniyle geçerli fesih şartı oluşacaktır²⁶.

²⁰ DOĞAN YENİSEY, Kübra, İşçinin Fiziki Yetersizliği Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.478.

²¹ Y. 9. HD. 21.5.2018, E. 2017/25872 K. 2018/11348 sayılı kararında 1 yıllık bir sürede yapılan devamsızlık süresinde işyerinde oluşturacağı olumsuzluğu değerlendirmiştir. Bir yıl içinde yapılan iş göremezlik raporu ile devamsızlığı sık sık rapor alma eyleminin sabit olduğuna karar vermiştir.

²² Y. 9. HD. 27.9.2018, E. 2018/7474 K. 2018/16860 sayılı kararında 3 yıl 12 günlük kıdem süresinde bir yıl içerisinde toplamda 60 gün iş göremezlik raporu ile devamsızlık yapan işçinin iş sözleşmesi feshini sık sık rapor alma nedeni ile geçerli fesih olarak kabul etmiştir.

²³ KARTAL, s.67.

²⁴ ÇELİK/ CANIKLİOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 562-563; TULUKCU, Binur, "İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri", Terazi Hukuk Dergisi, 2017, s. 21; SARI, s.159.

²⁵ CENTEL, s. 90.

²⁶ ERTÜRK, Şükran, "İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle Aids Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları", DEÜHFD, C 4, S 2, 2002, s. 15.

Hukukumuzda sık sık rapor alma nedeniyle geçerli fesih için makul sürede devamsızlık yapılmış olduğu her somut olayın kendi içerisinde değerlendirilmesi ile tespit edilmektedir. Alman hukukunda ise toplam çalışma süresinin %14-25'i kadar işe raporlu olarak gelmeme durumunda fesih geçerli hale gelmektedir²⁷. Alman hukukunda hastalığın prognozunun²⁸ takibi ile sık sık rapor alma süresi takibi için son 36 aylık bir süre dikkate alınmaktadır²⁹. Alman hukukunda da sık sık rapor alma nedeniyle geçerli feshin oluşması gerekli devamsızlık süresinin değerlendirilmesi, işyerinde olumsuzluk oluşturma şartı ile belirlenmektedir³⁰.

B. Sık Sık Hastalanmanın İş Yeri İçin Önemli Aksaklıklara, Olumsuzluklara veya Ekonomik Açından Zarara Sebep Olmalıdır.

İşçinin yetersizliğine ilişkin geçerli feshi; işyerinde olumsuzluklara yol açması ve işverenin menfaatlerinin önemli derecede zarar görmesi halinde meşruluk kazanır. Bu olgunun tehlike durumundan ziyade fiili bir hal alması gerekir. Fiili durumun ise somut olması, ilave tedbirle giderilmez nitelikte olması ve işveren menfaatinin etkilenmesinin ufak çapta olmaması gerekmektedir³¹. Sık sık rapor alma nedeniyle geçerli fesih işverenin zarar görmemesi amaçlanmaktadır. Zira sık sık rapor alma nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli yolla feshi işyerinde hastalanma ve akabinde yapılan devamsızlık nedeniyle oluşan işletme ekonomisini bozacak durumların giderilmesini sağlama düşüncesidir³². Sık sık kısa süreli hastalanma durumunda iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işyeri ile ilgili çok önemli aksaklıklara ve ekonomik olarak zararlara sebebiyet vermeli-

²⁷ HAYDARİ Çömlek, Sevgi, İş Akdinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Nedenlerle Feshi, Yüksek lisans tezi, İstanbul, 2019, s.44; GÜLER, Şeref, Türk İş Hukukunda Geçerli Nedenle Fesih ve Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s. 51; Alman yargı kararlarında on sekiz haftalık süre de dahi fesih için gerekli sürenin oluşmadığı yönündeki kararı için bkz. BAG, Ur-teilvom 23.01.2014, 2 AZR 582/13 (www.bundesarbeitsgericht.de) ; KARTAL, s.66.

²⁸ BAG, Ur-teil vom 20.11.2014, 2 AZR 755/13 (www.bundesarbeitsgericht.de).

²⁹ BAG, Ur-teilvom 23.01.2014, 2 AZR 582/13, Rn.32; BAG, Ur-teilvom 25.04.2018, 2 AZR 6/18, Rn.23 (www.bundesarbeitsgericht.de).

³⁰ CENTEL, s.90.

³¹ SÜZEK, s.364.

³² KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 355.

dir. İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedenin varlığı tespit edilirken, işçinin işyerinde olumsuzluklara yol açabileceği konusunda araştırılması gereken konu; görülen işin niteliği ve işçinin çalışma şekli, eğitim düzeyi ve unvanı gibi unsurlardır³³. Bir işyerinde tek aşçı olarak çalışan veya ulaşım hizmetlerinde tek şoför olarak yer alan işçinin oluşturabileceği olumsuzluk ile aynı departmanda aynı işi yapan birçok işçi ile çalışan bir vardiya işçisinin oluşturacağı olumsuzluk aynı düzeyde olmayacaktır. Ortaya çıkan olumsuzluğun derecesinin personelin pozisyonuna³⁴ bağlı olduğu görülmektedir. Fazla çalışma veya işyerinde çalışan diğer personel ile üretim sürecindeki aksaklık, işyeri barışı içerisinde giderilebiliyorsa artık işyerinde olumsuzluk yaşandığı kabul edilmeyecektir. Ancak hasta işçinin boşluğu giderilemiyorsa normal işleyişte olumsuzluktan bahsedilebilir³⁵. Örneğin işveren işçinin devamsızlığı nedeniyle o işi görece geçici işçi almak zorunda kalması durumunda işverenin katlanması beklenilmeyen işyerinde yaşanan olumsuzluktan söz edilebilir³⁶. Bununla birlikte işverenden işyerinde fazladan personel çalıştırması da beklenemez. Yargıç normal işleyişteki bozulmanın önemli mi yoksa önemsiz, küçük çapta mı olduğuna karar vermelidir. İşyerinde oluşan olumsuzluğun ispat yükü ise işverene aittir³⁷. Doktrinde yer alan bir görüşe göre ise; işçinin devamsızlığı ile birlikte işçinin yaptığı görev açısından yoksunluk hissedileceği açıktır. Aksi takdirde işçinin işyerinde normal zaman aralığında yer almasının anlamı kalmayacaktır. Bu yüzden işçinin

³³ KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, "İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshine Genel Bir Bakış", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C 9, S 36, 2012, s.85-131.

³⁴ Sık sık hastalanan personelin pozisyonu nedeniyle işyeri işleyişinin aksaması: 9. HD. T. 14.01.2013, E. 2012/22940, K. 2013/117 sayılı kararında bu durum " Davacının sık sık rapor alması nedeni ile önceden hazırlanan uçuş programlarının aksayacağı, iş gücü planlamasının değişeceği açıktır. Davacının sık sık rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin işveren açısından çekilmez hale getirmiştir. İşverenin feshi, davacının yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedene dayandığından..." şeklinde açıklanmıştır. (Yargıtay Bilgi Bankası).

³⁵ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 380.

³⁶ KURT, Resul/ KOÇ, Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Seçkin Hukuk, B 5, 2021, s. 349.

³⁷ SÜZEK, s.364 / KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 358.

işyerinde sık sık devamsızlık yapmasının işyerinde olumsuzluklar oluşturduğunun ayrıca işveren tarafından ispat edilmesine gerek yoktur³⁸. Yargıtay'ın kararlarında da belirli bir yoğunluğa ulaşan sık sık rapor almanın işyerinde olumsuzluğa yol açacağı açık bir olgu olarak kabul edilmekle birlikte³⁹ her somut olay kendi içerisinde değerlendirileceğinden yaşanan olumsuz durumun işveren tarafından ispat edilmesi istenebilmektedir⁴⁰.

İşçinin hastalığı nedeniyle üretimin etkilenmesi, kaçınılmaz olarak yardımcı bir işçinin çalıştırılması zorunluluğunun doğduğu haller, işyerinin mevcudiyetini ve ekonomik geleceğini etkileyen bir tehdit olarak kabul edilmektedir. İşyeri barışının; tekrarlanan bir şekilde işe gelmeyen işçinin yerine yeni veya hali hazırda başka bir işçi çalıştırılmak zorunda kalınması nedeniyle bozulması, sözleşme konusu malların teslim edilmediği veya zamanında yerine getirilmemesi nedeniyle müşterilerin şikâyette bulunmaları, işyerinin varlığını tehdit eden diğer durumlardır⁴¹. Ancak zarar, işyerine büyük bir yük oluşturmayacak şekilde alınacak bazı önlemlerle ortadan kaldırılabilecekse, yine feshin haklılığından söz etmek mümkün değildir. İşyerindeki olumsuzluğu sadece üretim aksaması veya işyerinin zararı olarak değil aynı zamanda diğer işçilerin daha fazla çalışmasını ve iş yüklerinin artması, işyeri barışının bozulması şeklinde de anlamak gerekir. İşçilerin mesai arkadaşlarının sık sık rapor alması nedeniyle çalışma düzenlerinin bozulması işyerinin normal işleyişinin bozulması kavramı altında değerlendirilir ve işyerinde olumsuzluk oluşturduğu kabul edilir⁴².

³⁸ CENTEL, s. 90; BARCA, s. 171.

³⁹ Y. 9. HD. 02.07.2018, E. 2017/27981 K. 2018/14424; Y. 9.HD. 25.03.2013 E. 2012/38259, K. 2013/9897 (Yargıtay Bilgi Bankası).

⁴⁰ Y. 9. HD. 06.07.2017, E. 2016/29524 K. 2017/14424 (Yargıtay Bilgi Bankası).

⁴¹ ERTÜRK, s. 16.

⁴² KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 358.

C. Sık Sık Rapor Alma Nedeniyle Fesihle Kusur Durumu- Sık Sık Hastalanmanın İşyerinden Kaynaklanan Bir Sebebe Bağlı Olmamalıdır.

Kusur sorumluluk hukukunun temel kavramlarından birisidir. Özellikle kusur sorumluluğunda kusur, sorumluluğun kurucu unsurudur. Zira kusur zarar ve sorumluluğun bir başka kişiye yönlendirilmesini haklı gösteren bir sorumluluk ilkesi ve sebebidir⁴³. Sık sık hastalanma nedeniyle geçerli fesih durumunda işçinin kusurlu olup olmaması önemli değildir. İşçinin iş görme edimini yerine getirmede yetersiz kalması durumunda, işçi kusursuz bulursa dahi fesih geçerli olacaktır⁴⁴. Ancak sık sık rapor almak durumunda kalan işçi söz konusu raporlara gerekçe hastalığı işyeri kaynaklı⁴⁵ olarak geçiriyorsa feshin geçerli olduğundan bahsedilemeyecektir⁴⁶. Hukukumuzda yer alan *“hiç kimse kendi kusurundan faydalanamaz”*⁴⁷ ilkesi gereği kusurlu olan işveren işyeri kaynaklı olarak ortaya çıkan hastalık ve sonrası alınan iş göremezlik raporu ile sık sık rapor alan işçisinin sözleşmesini feshetmesi halinde fesih geçerli olmayacaktır. Zarar gören kendi davranışı ile zarara neden olmuşsa bu zarar başkasına yüklenmemelidir⁴⁸. Ancak oluşan zarara sebebiyet veren hastalık

⁴³ EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayıncılık, B 26, Ankara, 2021, s.571.

⁴⁴ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.360; CENTEL, s.85; KURT/ KOÇ, s.336.

⁴⁵ Y. 9. HD. 20.2.2019, E. 2018/6320 K. 2019/4223 *“Bölge Adliye Mahkemesinde de davacının istinaf talebi reddedilmiş ise de dosyadaki mevcut bilgi ve belgeler ile SGK kayıtları ve raporlardan davacının aldığı iki raporun davalı işyerinde geçirilen iş kazasına bağlı olduğu, keyfi bir rapor olmadığı, dairemizin yerleşik uygulamasında kabul edilen sürekli rapor alma ve buna bağlı olarak işi aksatma durumunun olmadığı, davacının toplam 22 günlük raporunun 16 gününün iş kazasına bağlı olduğu ve buna bağlı olarak davalının iş akdinin feshinin haklı yâda geçerli nedene dayanmadığını anlaşılmasına göre davanın kabulü gerekirken yerinde olmayan gerekçeyle reddi hatalıdır.”* (Yargıtay Bilgi Bankası).

⁴⁶ SARI, s.136.

⁴⁷ CANBOLAT, Talat / KAYIRGAN, Hasan, *“Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları”*, ÇÜHFD, C 5, S 1, 2020, s. 645.

⁴⁸ OSMANOĞLU, Mehlika, *“Birlikte Kusur”*, İstanbul Barosu Dergisi, C93, S2, 2019, s.128; KAYIRGAN, Hasan, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*, On İki Levha Yayıncılık, B 2, İstanbul, 2021, s. 114.

ile işveren kaynaklı durumlar arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir⁴⁹. Sonuç olarak işçinin fiziksel yetersizliği arasında sayılan sık sık rapor alma nedeniyle yapılan devamsızlığın çıkış noktası olan hastalık işverenin hâkimiyet alanından kaynaklanan bir olumsuzluk nedeniyle oluşması durumunda işçi lehine değerlendirme yapılacaktır⁵⁰.

İşçi hastalığı ile ilgili olarak çalışma şartlarından ileri geldiğini iddia etmesi durumunda; hastalığı ile ilgili bilgileri ve işyeri faaliyetleri hakkında bilgi vererek iddiasını ispat etmelidir. Örneğin aynı işyerinde diğer işçilerin benzer hastalıklara yakalanma durumu hastalığın işyeri kaynaklı olduğuna emare teşkil eder⁵¹. İşçi ayrıca sır saklama yükümlülüğü altındaki doktoruna izin vererek durumu açığa kavuşturmayaya çalışmalıdır. Somut olay işçinin, aydınlatma faaliyetleri ile açıklığa kavuşturulamaz ise işveren lehine karar verilir. Bununla birlikte işverenin işyeri ile hastalık arasında ilişki olmadığını ispat etme hakkı bulunmaktadır⁵². İşçi raporunu ibraz etmemesi veya uyması gereken sağlık kurallarına aykırı hareket etmesi durumunda, işçinin davranışından kaynaklanan geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshi yolunun varlığı da kabul edilir. Böyle durumlarda, işçinin davranışından kaynaklanan geçerli nedenin kuvvetli olduğu kabul edilmelidir⁵³.

D. İşçinin Gelecekte de Tekrar Hastalanacağı Öngörülmalıdır.

Olumsuz öngörü ilkesi (Prognoseprinzip), Alman hukuku temelli⁵⁴, kanunla düzenlenmemiş ancak feshin yargısal denetiminde başvuru olan bir ilkedir. Tahmin ilkesi olarak da adlandırılan bu ilke, son yıllarda Yargıtay kararlarında kullanılmaktadır⁵⁵. Olumsuz öngörü ilkesi, feshe neden olan olay veya olguların gelecekte de iş ilişkisini olumsuz etkileme

⁴⁹ ŞAHİN, Mehmet Yaşar, Vücut Bütünlüğünün İhlali Halinde Zarar ve Maddi Tazminat Hesabı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 60-61; EREN, s.563.

⁵⁰ KARADEMİR, Artür, İş Güvencesinde Son Çare İlkesi, Seçkin Yayıncılık, 2021, s111

⁵¹ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 355.

⁵² KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 381.

⁵³ TOKYÜREK, Tuğba Eren, Türk İş Hukukunda Haklı Neden – Geçerli Neden Kavramları, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2010, s.86.

⁵⁴ LOTH, Katherina, Prognoseprinzip und Vertragskontrolle im befristeten Arbeitsverhältnis, Duncker & Humblot, Berlin, 2015, s. 75-89.

⁵⁵ Y. 9.HD. 05.10.2017, E. 2016/24041, K. 2017/15069 (Yargıtay Bilgi Bankası).

ihtimali bulunduğu artık işverenin iş ilişkisini yürütmesinin ondan beklenememesi durumunu haklı ya da geçerli kılan bir ilke olarak tanımlanır⁵⁶. Bu ilke, ortaya çıkan fesih sebebinden iş ilişkisinin gelecekte de etkilenme ihtimalini yorumlama aracı olarak da ifade edilmektedir⁵⁷. Olumsuz öngörü ilkesi öğretide dürüstlük ilkesinden kaynaklanan ölçülülük ilkesinin bir gereği olarak nitelendirilmektedir⁵⁸.

Sık sık rapor alma nedeniyle geçerli fesihte; işçinin eldeki verilere dayanılarak gelecekte de hastalanmaya devam edeceği öngörülebilmelidir⁵⁹. Söz konusu fesih nedeni, işçinin geçmişte geçirmiş olduğu hastalıklar nedeniyle yaptığı devamsızlıkların bir cezası olarak kabul edilemez⁶⁰. İşçi sözleşmesinin feshinde ileride de işçinin tekrar hastalanacağı öngörülmelidir. Bu öngörüğü gerçekleştiren işveren, işçinin ileride tekrar hastalanacağı veya yeni bir hastalık gelişeceğine dair oluşacak endişesinin objektif verilere dayandırması gerekir⁶¹. Fakat geleceğe ilişkin değerlendirmede tahmin edilen devamsızlık süresi ise önem taşımayacaktır⁶². Öngörünün objektif verilere dayanmasında tıbbi veriler dikkate alınmalıdır. Hastalık nedeniyle ileride de sık sık rahatsızlanma hali yaşayacağına dair

⁵⁶ Sarı, s.139.

⁵⁷ DOĞAN, Sevil, İş Sözleşmesinin Feshinde Olumsuz Öngörü İlkesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 1013.

⁵⁸ DOĞANYENİSEY, Kübra, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.479.

⁵⁹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 564; Y. 9. HD. 28.11.2016, E. 2016/417 K. 2016/20904 " Dosya içeriğine göre davacının son olarak Ağustos ayında aldığı raporlar kadın hastalıkları nedeni ile geçirdiği operasyon nedeni ile olup, bu ay toplam 6 gün rapor almış, savunması 10.09.2014 tarihinde alınmış, iş sözleşmesi ise 07.11.2014 tarihinde sık sık rapor aldığı gerekçesi ile feshedilmiştir. Davacının Ağustos ayından sonra rapor aldığı kanıtlanmadığı gibi savunma son rapor tarihi ile savunma tarihine göre iş sözleşmesi makul süre geçtikten sonra feshedilmiştir. Diğer taraftan davalı işveren tarafından, davacının yetersizliğinin gelecekte de devam edeceği ortaya konmamıştır. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre fesih geçersiz nedene dayandığından Mahkemece feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddi hatalıdır." (Yargıtay Bilgi Bankası).

⁶⁰ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 355; DOĞAN, s.1014.

⁶¹ ERTÜRK, s. 15; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 377; BARCA, s.173.

⁶² KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 379.

en büyük kanıtlardan birisi mevcut hastalığın prognozudur⁶³. Sonuçta hastalığın seyrini ve ileriye dönük olarak hastalık nedeniyle işçinin çalışamaz duruma gelebileceği hastalığın prognozunun değerlendirilmesi ile mümkündür⁶⁴. İşçinin ileride de çalışamaz duruma düşeceği, hastalığın seyrinin bu yönde olduğunun ispatı işverene aittir⁶⁵. Söz konusu öngörünün varlığının tespiti için her somut olay kendi içerisinde değerlendirilir. Yapılacak değerlendirmede önceki devamsızlıkların yüzdesi ve aralıkları ileride de rapor alacağı düşünülmesi açısından büyük önem taşır⁶⁶. Ancak geçmişte işçinin hastalanması ve dolayısı ile almış olduğu raporlar nedeniyle çalışmamış olduğu toplam sürenin İş Kanunu m.17'de geçen bildirim sürelerini altı hafta geçmesi tek başına işçinin hastalığının ileriye dönük benzer şekilde ilerleyeceği hakkında emare göstermez. İşverende sözü edilen devamsızlığın oluşturacağı ileriye dönük endişe subjektif bir veri olarak düşünülmemelidir⁶⁷. İşçinin hastalanmaya devam edeceği endişesinin objektif verilere⁶⁸ dayanması ve işçinin yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açması durumlarının gerçekleşmesi halinde geçerli fesih sebebi mevcut hale gelmiştir. Ancak iyileştiği anlaşılan hasta öngörü unsurunu oluşturmayacağı gibi artık sık sık rapor alma nedeniyle fesih yoluna gidilemez⁶⁹. Öngörü unsurunun oluşmasında hastalığın prognozunun kötü olması işveren endişesi açısından objektif veri sağlar, bu bağlamda işveren prognoz ile ilgili durumu ispat etme yükümlülüğü altındadır⁷⁰. Sonuç olarak söylenebilir ki hayat tecrübelerine göre özelliği veya

⁶³ Prognoz: öngörü, kestirim olarak kullanılmaktadır. Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Türkçe Tıp Dil Kurulu, Türk Tıp Dili Kılavuzu, 2007.

⁶⁴ BAG 10 Kasım 2005 - 2 AZR 44/05 - Rn. 26 (www.bundesarbeitsgericht.de).

⁶⁵ BAG, Ur-teilvom 20.11.2014, 2 AZR 755/13 (www.bundesarbeitsgericht.de).

⁶⁶ CENTEL, s. 90.

⁶⁷ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 356.

⁶⁸ Sık sık hastalanma nedeniyle rapor alan işçinin ortopedist, uzman mühendis ve ekonomist uzmanlardan alınan bilirkişi raporu neticesinde; menüsküs yırtıklarının iyileşmesi mümkün olmadığından bundan sonra da uzun süre ayakta duramayacağını ve çömelerek ağırlık kaldıramayacağını, mesailere ve gece vardiyasına kalamayacağını bildirilmesine müteakip ileride tekrar hastalanacağı ve rapor alacağı öngörülen yargı kararı için bkz. Y 9. HD. 01.07.2019, E.2019/1440 K. 2019/14643 (Yargıtay Bilgi Bankası).

⁶⁹ KARTAL, s.67; TULUKCU, s.22; DOĞAN, s.1025.

⁷⁰ BAG 10. November 2005 - 2 AZR 44/05 (www.bundesarbeitsgericht.de).

oluşum nedeniyle tekrarlama riski teşkil etmeyen hastalıklar ve trafik kazası nedeniyle sağlık kaybı gibi durumlar geleceğe ilişkin tahminde dikkate alınmayacaktır⁷¹.

E. Menfaatlerin Tartılarak Dengelenmesi İlkesi Gereğince İşverenin Sık Sık Rapor Alma Nedeniyle Katlanması Gereken Zararın İşçinin Zararından Fazla Olması

Sık sık iş göremezlik raporu alan işçinin hastalığı işyeri kaynaklı olmayıp, işyerinde olumsuzluklara yol açıyor, işyerinde ekonomik zarar oluşturuyor ve bununla birlikte hastalığın ileride de tekrarlayacağı objektif veriler ile öngörülüyorsa bu evrede yargıç menfaatlerin tartılması aşamasını araştırır⁷². İşveren fesih hakkını kullanmadan önce işçi ve işveren arasındaki yarar kavramlarının ele alınması gerekir⁷³.

Menfaatlerin tartılmasında işçinin yetersizliği nedeniyle ortaya çıkan olumsuzlukların işverence katlanılmasının beklenilmesinin adil ve uygun olup olmadığının araştırılması gerekmektedir. Bir başka deyişle işçinin işe devam etmesindeki menfaate oranla işverenin menfaat kaybı daha ağır basmalıdır. İşçinin hafif kusuru yanında işverenin daha ağır kusuru bulunması durumunda geçerli bir fesih söz konusu olamayacaktır⁷⁴. Geçerli sebep nedeniyle fesih durumundaki işçinin sık sık rapor alma nedeninin özellikle işveren ve işyeri nedeniyle olup olmaması incelenmelidir⁷⁵. Benzer işte çalışanların sık sık hastalanması işyeri kaynaklı bir hastalanmayı işaret ediyor olabilir⁷⁶. İşçi açısından işçinin yaşı ve çalışma süresi ele alınmalıdır⁷⁷.

Sık sık tekrarlanan hastalığın, şartları yerine geliyorsa işverene sözleşmeyi geçerli nedenle feshetme hakkı veren durumlardan biri olarak kabul edilmesi gerekir⁷⁸. İşveren iş alımı öncesi işçinin kronik hastalığından

⁷¹ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 357.

⁷² KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 380.

⁷³ ERTÜRK, s.17.

⁷⁴ SARI, s. 136.

⁷⁵ SÜZEK, s.365; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.360.

⁷⁶ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 381.

⁷⁷ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 380.

⁷⁸ KÖME, Ayşe, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, s.109.

haberdar olması halinde bile işçinin diğer işçilerden daha fazla yoğunlukta sık sık rapor alması durumunda işyerinde oluşacak olumsuzluklara işverenin katlanması beklenemez. Zira sık sık hastalanma nedeniyle fesih işçiyi cezalandırmak olmadığı gibi kronik hastalığı olan bir işçiyi istihdam etmek de işvereni cezalandırıcı bir işlem olmamalıdır⁷⁹. Kısaca fesih nedeni durum her yönüyle ele alınmalıdır⁸⁰. İşçinin pozisyonu, kıdemi, konumu ve statüsünün yanı sıra işyerinin kapasitesi ve işçi devamsızlığının işyerine ve diğer çalışanlarda oluşturacağı yük somut olayın kendi içerisinde değerlendirilmesi ile feshin geçerli olduğu kanısına varılabilir⁸¹. İş ilişkisinin işveren tarafından makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda sık sık rapor alma nedeniyle geçerli fesihten bahsedilebilir⁸².

Son çare ilkesi, iş güvencesi sisteminin temelini oluşturmaktadır⁸³. Ölçülülük ilkesi gereği daha farklı bir pozisyona aktarılarak iş sözleşmesinin feshinin engellenip engellenmeyeceği araştırılmalıdır⁸⁴. Türk Hukuku'nda feshin son çare olması ilkesi kanuni bir düzenleme içinde yer almamakla birlikte İş Kanununun da geçmemesine rağmen 18. madde gerekçesinde feshin son çare olması şeklinde yer almaktadır. Ancak feshin son çare olması ilkesi işçinin yetersizliği durumunda uygulanması gerekliliğine dair açıklık bulunmamaktadır. Ancak doktrinde baskın görüş işçinin yetersizliğinden kaynaklanan fesihlerde son çare ilkesinin aranması gerekliliği üzerindedir⁸⁵. Feshin son çare olması ilkesi gereğince; işçinin başka bir pozisyona naklinin yanı sıra, işçinin eğitime tabi tutularak başka bir iş yapmasının sağlanması veya iş koşullarının değiştirilmesi ile sağlanabilir. Örneğin kısmi süreli iş verme, prim veya ikramiyenin azaltılması

⁷⁹ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 381.

⁸⁰ SÜZEK, s.365; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.360.

⁸¹ TULUKCU, s. 21.

⁸² ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, "İşçinin Sık Sık Rapor Alması ve Geçerli Fesih", Terazi Hukuk Dergisi C9, S 96, 2014, s.72.

⁸³ DENİZ, Onur Anıl, Türk İş Hukuku'nda İş Güvencesine Hâkim Olan Son Çare (UltimaRatio) İlkesi, Yüksek lisans tezi, Konya 2019, s. 274.

⁸⁴ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 380.

⁸⁵ KARADEMİR, s. 118.

veya ücretsiz izin olarak sayılabilir⁸⁶. Sık sık kısa süreli hastalanma nedeniyle rapor alan işçinin de sözleşmesinin feshedilmesinde son çare olması ilkesi aranmaktadır⁸⁷. Nitekim uygulamada sık sık rapor alma neticesinde fesih işleminde Yargıtay'ın feshin son çare olması ilkesine dikkat ettiği görülmektedir⁸⁸. Son çare ilkesi gereği işverenin göstereceği çaba menfaatlerin dengelenmesi aşamasında yargıç tarafından işveren lehine yorumlanacaktır⁸⁹. Ancak işveren için aşırı pahalı olan tedbirler ise son çare olarak görülmemelidir⁹⁰.

F. İhtar

İşçinin yetersizliği nedeniyle fesihlerde işçi iradesi etkilenmeyeceği, söz konusu yetersizliğin işçinin kontrolü altında gerçekleşmemesi, iş görme ediminin gerekli yetenek, kabiliyet ve uygunluk noksanlığından kaynaklanması nedenlerinden dolayı ihtar şartı aranmasa da⁹¹, kanun ispat yükünü işverene yüklediğinden dolayı, işverenin dürüstlük kuralları dâhilinde fesih hakkını kullandığını, feshin son çare olması ilkesine uygun hareket ettiğini ispatlaması gerekmektedir. Bu açıdan işverenin işçiye

⁸⁶ DEMİR, Cuma Arif, "Fesih Nedenleri Geçerli – Haklı Neden Ayrımı", İBD, C 91, S 2017/4, İstanbul, 2017, s. 38; SEVENKAPLAN, s.289 / KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 359.

⁸⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 564; EYRENCİ, Ömer/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş hukuku, Beta Basım Yayıncılık, B 9, İstanbul, 2019, s. 189; TULUKCU, Binnur Nezihe, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş güvencesi İşe İade, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s.171; BARCA, s. 170.

⁸⁸ Y. 7. HD. 26.05.2016, E. 2016/3497 K. 2016/11599 "...gebelik sürecinde ağırlıklı olarak gebelikte yaşanan kusma, ağrı, düşük tehdidi vs. gibi nedenler ile rapor aldığı, 09.01.2014-28.02.2014 tarihleri arasında doğum öncesi 8 hafta izin kullandığı, 01.03.2014 tarihinde doğum yaptığı ve 02.03.2014 tarihinden itibaren ise 56 gün doğum izni kullandığı, doğum sonrası alınan sağlık raporlarının ise davacının savunmasında samimi bir şekilde ifade ettiği üzere doğum sonrası ortaya çıkan sağlık sorunları nedeniyle alındığı, davalı işverence alınan bu raporların gerçeği yansıtmadığı yönünde bir iddiada bulunulmadığı gibi buna ilişkin dosyaya yansıyan bir bilgi ve belge de olmadığı, 8 yıla yakın çalışması olan davacıya, alınan savunması sonrasında feshin son çare olması ilkesi kapsamında ücretsiz izin vb. gibi bir uygulama teklif edildiğine ilişkin bir delilin de sunulmadığı,..." (Yargıtay Bilgi Bankası)

⁸⁹ KARADEMİR, s.121.

⁹⁰ KÖMEAKPULAT, Ayşe, "The Principle of "Ultima Ratio" in Termination of Employment Contract in Turkish Labour Law", Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul, C 67, S 43, 2018, s.56.

⁹¹ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.360; KARADEMİR, s. 112.

daha önce verdiği ihtarlar ile bu durumu belgelemesi ve haklılığını ispatlaması kolaylaşacaktır. İhtarın amacı işçiyi hatalı davranışı konusunda uarmak ve fesih öncesinde davranışını düzeltmesi amacıyla ona imkân tanımaktır⁹². İş güvencesinin kapsamındakilerin sözleşmesinin süreli fesihinin İş Kanunu m. 18 uyarınca geçerli nedenlere dayandırılması gerekir. İşveren İş Kanunu 19/I uyarınca fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve iş sözleşmesinin fesih nedenini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih ister haklı nedene isterse geçerli sebebe dayansın, kanunda öngörülen fesih nedenlerinin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığı bildirilmesi⁹³ gerekir. Diğer bir deyişle kesin olarak bir sebebin bildirilmesi, bu sebebin daha sonra değiştirilemeyeceği anlamına gelmektedir⁹⁴. Bununla birlikte İş Kanuna göre işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapsa da fesih için herhangi bir sebep gösterilmediği durumda fesih geçersiz olarak kabul edilir⁹⁵.

İşçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih kuralı olarak işçiye ihtar verilmesine gerek olmaması, ihtarın verilmesiyle işçinin durumunu değiştiremeyeceği nedeniyledir⁹⁶. Sık sık rapor alma nedeniyle geçerli fesih durumunda, işçi bilerek ve isteyerek hastalanmamıştır. Hastalanan işçi işgöremezlik raporu almayı seçmemiş, elde edilen hastalık bulgularına göre hekim işçinin istirahat etmesine karar vermiştir. İşçi verilecek ihtarla hastalığa olan yatkınlığını veya kronik hastalık durumunu değiştirmeye muktedir olamayacağı gibi hastalık nedeniyle işgöremez hale gelmesi ve hekim tarafından istirahat raporu verilmesi işçinin hâkimiyet alanında değildir. Bu nedenle işçiye yöneltilecek ihtar önem taşımayacaktır.

⁹² BİLGİLİ, Abbas, İş Güvencesi İşe İade Davaları, Adana, 2014, s.45.

⁹³ Geçerli fesih nedeniyle fesih nedeninin açık ve kesin bir şekilde yazılması gerektiğine dair bkz. Y. 9. HD. 18.12.2019 E. 2019/5228, K. 2019/22770 (Yargıtay Bilgi Bankası).

⁹⁴ BAYCIK, Gaye, "İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi", AÜHFİD, C 55, S 1, Ankara, 2006, s.116.

⁹⁵ ULUÇ, s. 772.

⁹⁶ CENTEL, s.105.

G. Savunma Alınması

İş Kanunu m. 19/II de belirsiz süreli iş sözleşmesi işçinin verimi veya davranışı nedeniyle hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan feshedilemeyeceği düzenlenmiştir. Bununla birlikte işçiye ihtar verilmiş olsa bile işçinin savunması alınmadan yapılan fesih geçersizdir. Fesih bildirimisiyle birlikte veya fesihden sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılacağı gibi, ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshi geçersiz hale getirir⁹⁷. İşveren işçiye fesih nedenini bildirmeli ona savunma için makul süre tanımalıdır ancak işçi belirtilen süre içerisinde savunma yapmadığı takdirde savunma hakkından vazgeçmiş sayılmalıdır⁹⁸.

Sağlık nedenlerine ilişkin olarak işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih halinde işçinin savunmasının alınmasına gerek olup olmadığı doktrinde tartışılmıştır. Doktrinde sık sık rapor alan işçinin sözleşmesinin geçerli şekilde feshinde savunması alınması gerektiğine dair görüşler bulunmakla birlikte⁹⁹, iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedilmesine neden olan yeterlilik durumlarında savunma alınmaması gerektiğini belirten görüşlerde bulunmaktadır¹⁰⁰. Yargı kararları açısından ise 9. Hukuk Dairesi¹⁰¹ ve 22. Hukuk Dairesinin¹⁰² İş Kanunu 25/I-b gereğince almış olduğu sağlık raporları hakkında farklı kararlar verdiği görülmüştür. 19.10.2018 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile sağlık rapor alma durumunda savunma alınmasına gerek olmadığı yönünde karar alarak tartışmalara son vermiştir¹⁰³. Söz konusu kararın gerekçesinde fesihden önce

⁹⁷ ULUÇ, s. 777; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 195.

⁹⁸ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, 2020, s.103.

⁹⁹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 565; BARCA, s. 171.

¹⁰⁰ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 380; SÜZEK, s. 724; GÜLVER, Ender, "İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanarak İşverence Derhal Feshi ve İşe İade", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C 74, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN özel sayısı, 2016, s. 414.

¹⁰¹ Y. 9. HD. 17.01.2018, E. 2016/33874 K. 2018/483 (Yargıtay Bilgi Bankası).

¹⁰² Y. 22. HD. 19.10.2015, E. 2015/24830 K. 2015/29012 (Yargıtay Bilgi Bankası).

¹⁰³ "...İşçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine neden olan sağlık sebepleri, 19 uncu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili nedenler kapsamında değerlendirilmez...4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin son fıkrası uyarınca haklı nedenle derhal fesihlerde, fesihden önce işçiden savunma alınmasını düzenleyen 19

savunma alınmasında ki amacı işçinin feshe konu olarak durumu öğrenmesi ile konu hakkında gerçeği ortaya çıkararak işvereni fesihten vazgeçmesini sağlamak olduğu vurgulanmıştır. Savunmayı karar gerekçesinde şekil unsuru olmaktan ziyade işyerinde olumsuzluk oluşturan işçinin üzerinde değişiklik yapabileceği verimi veya davranışları nedeniyle oluşan olumsuzlukları ortadan kaldırabilmesine olanak vermektir. Ancak sık sık raporlu olan işçi üzerinde tasarruf edemeyeceği şekilde hastalanmaktadır. İş yerinde olumsuzluk oluşturduğu varsayılan devamsızlığı ise bu hastalıklar neticesinde doktor görüşü üzerine yapmaktadır. Bu nedenlerden dolayı sık sık hastalanması ve bu hastalıklar neticesinde sık sık rapor alması ve hastalık nedeniyle doktor gözetiminde istirahat raporu alması kendi tasarruf altında değildir. Kanaatimizce sık sık rapor alma durumunda da işçiden savunma alınmasına gerek olmadığını düşünmekteyiz.

İşveren zorunlu haller ışığında kalan durumlarda iradi olarak işçisinden sözleşmeyi feshetmeden önce savunma isteyebilir¹⁰⁴. Örneğin sık sık rapor alarak işine devamsızlık yapan işçinin istirahat halinin ev veya hastane dışında gerçekleşmesi durumunda işveren bu şüpheli durumun açıklanmasını isteyebilir. Hasta olmadığı halde sık sık rapor alarak iş edimini gerçekleştirmeyen işçinin bu durumda geçerli fesih değil, İş Kanunu m.25/II gereğince haklı olarak fesih yoluna gidecektir¹⁰⁵.

H. Fesihte Süre

Sık sık hastalanma nedeniyle eğer işyeri işleyişinde olumsuzluk oluşmuş ise makul sürede geçerli fesih bildirimini yapılmalıdır. Özellikle davranış ve yeterlilik nedeni ile fesihte, fesih hakkının kullanıldığı anda

uncu maddesinin ikinci fıkrası uygulanamayacağından, işverenin fesihten önce savunma alma zorunluluğu bulunmamaktadır. Hal böyle olunca 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihten işçiden savunma alınmasının gerekmediği sonucuna varılmıştır..." değerlendirmesinde bulunarak, yargısal olarak görüş ayrılığına son vermiştir. Bkz., Yargıtay İçtihat Birleştirme Kararı 19/10/2018 E. 2017/9, K. 2018/10 (R.G. sayı 30769 09.05.2019).

¹⁰⁴ DUMAN, Barış, "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C 11, S 1, 2020, s.10.

¹⁰⁵ Y. 9HD. 18.03.2008, E. 2007/33533 K. 2008/5332 (Yargıtay Bilgi Bankası).

işçinin feshe konu edilen davranışı işyerinde olumsuzluklara neden olmaya devam ediyor ve işyerinde iş ilişkisinin devamını etkiliyorsa, bir anlamda işçinin davranışı veya diğer geçerli nedenler etkisini yitirmemiş ise, makul süre geçmediğinin kabulü gerekir.¹⁰⁶ İş Kanununda geçerli nedenle feshin hangi süre içerisinde yapılmasına dair hüküm bulunmamaktadır. Söz konusu *makul süre* fesih için geçerli neden ortaya çıkmasından sonra iyi niyet kuralları içerisinde yapılmalıdır¹⁰⁷. Belirli bir süre sonra aksamının giderilmiş olması geçerli nedenle fesih hakkının etkisizleşmesi söz konusu olacaktır¹⁰⁸. Sık sık rapor alma gerekçesiyle işçinin iş sözleşmesinin 3 yıl veya 1 yıl öncesi alınan iş göremezlik raporuna dayandırılması veya 2 yıldır rapor almayan bir işçinin önceki raporları nedeniyle feshedilmesi uygun düşmeyecektir¹⁰⁹. İşçinin sık sık rapor alması nedeniyle işyerinde oluşan olumsuzluklar devam ediyorsa makul sürenin geçmemiş olduğu kabul edilmelidir¹¹⁰. Ancak İş Kanunu m. 26/I de geçen

¹⁰⁶ Y. 9. HD. 28.11.2016, E. 2016/417, K. 2016/20904 sayılı kararında bu durum ve makul süre ile ne kastedildiği açıklanmıştır. "Özellikle davranış ve yeterlilik nedeni ile fesihte, fesih hakkının kullandığı anda işçinin feshe konu edilen davranışı işyerinde olumsuzluklara neden olmaya devam ediyor ve işyerinde iş ilişkisinin devamını etkiliyorsa, bir anlamda işçinin davranışı veya diğer geçerli nedenler etkisini yitirmemiş ise, makul süre geçmediğinin kabulü gerekir."; Y. 9. HD. 22.06.2017, E. 2016/16588 K. 2017/11110 "Dosya içeriğine göre, kabin amiri olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin 31.08.2015 tarihli fesih bildirimini ile "sık sık rapor alması, operasyonu aksatması, bu durumun işyerinde olumsuzluklara sebep olması, iş arkadaşlarının uçuş programlarında değişiklik yapılmasına neden olduğu" gerekçesiyle feshedildiği, davacıdan aldığı raporlarla ilgili olarak 17.06.2015 tarihinde savunma istendiği, davacının 25.06.2015 tarihinde savunmasını verdiği ve 07.09.2015 tarihinde fesih bildirimini tebellüğ ettiği anlaşılmaktadır. Somut uyuşmazlıkta savunmasının alındığı tarihten fesih tarihine kadar yaklaşık 3 ay geçmiştir. Fesih hakkının makul süre içinde kullanılmadığı anlaşılmaktadır. Diğer taraftan davalı işveren tarafından, davacının yetersizliğinin gelecekte de devam edeceği ortaya konmamıştır. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre fesih geçersiz nedene dayanmaktadır." (Yargıtay Bilgi Bankası).

¹⁰⁷ SÜMER, s.103.

¹⁰⁸ BİRBEN, Erhan, "İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Etkisizleşmesi", DEÜ-HFD, C 15, Özel Sayı, 2013, s.471.

¹⁰⁹ AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.302.

¹¹⁰ BARCA, s.171.

hak düşürücü sürenin geçmiş olması ise sık sık rapor alma nedeniyle gerçekleşen feshin geçerliliğini etkilemeyecektir¹¹¹.

Son olarak sık sık hastalanmaya bağlı yapılan geçerli fesih durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanır¹¹², ancak yapılacak kıdem tazminatı hesaplanmasında, her defasında alınan raporun bildirim süresi + 6 hafta geçmesi halinde değerlendirilmeye alınamayacağı söz konusu olduğundan alınan raporların her biri değerlendirmeye tabi tutulur¹¹³.

II. COVID-19 NEDENİYLE SIK SIK RAPOR ALMASI GEREKENİN DURUMU

A. Covid-19 Salgınının İş Hukukuna Etkileri

Covid-19 salgını iş hukukunda birçok sorunu beraberinde getirmiştir. ILO bu konuda oluşan olumsuzluklar ve yetersizlikler nedeniyle Haziran 2021 de yayınladığı raporunda iş hayatı açısından kriz olarak tanımlamakla birlikte hâlihazırda iş hayatında yer alan sorunları daha da şiddetlendirdiğine dikkat çekmiştir¹¹⁴.

İşyerlerinde işçilerin sağlığı ve güvenliği öncelikli olarak ele alınmalıdır. Covid-19 pandemisi nedeniyle tüm iş yerlerinde personel sayısını sınırlamak için önlemler alınmıştır ve alınmaktadır. İş edimlerini evde yerine getirebilen işçilere bu imkân sağlandığı gibi işyerinde iş

¹¹¹ Y. 9. HD. 10.12.2018, E. 2018/3958 K. 2018/22732 (Yargıtay Bilgi Bankası).

¹¹² DEMİR, Cuma Arif, s. 18; İşverence yapılan geçerli fesihle işçinin kıdem tazminatını hak etmesi hakkında ayrıca bkz. HGK. 05.04.2017, E. 2015/1598 K.2017/643 (Yargıtay Bilgi Bankası).

¹¹³ Y. 22. HD. 23.10.2019, E. 2016/21915 K. 2019/19760 " Somut olayda davalı tarafından dosya içerisine sunulan davacıya ait istirahat raporları ve davacının raporlu olduğunun belirtildiği maillerde davacının birbiri ardına aldığı raporların olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda her ne kadar hükme esas alınan bilirkişi raporunda hizmet süresi 18.02.2014 - 09.03.2015 tarihleri arasında 1 yıl 21 gün olarak tespit edilmiş ise de davacının almış olduğu raporların ihbar süresini altı hafta aşan kısmının tazminata esas süreye eklenmesi mümkün değildir." (Yargıtay Bilgi Bankası).

¹¹⁴ BATI, Murat / ÇAĞLAYAN, Sezai, Bir Küresel Salgın ve Hukuk, içinde; OMAÿ, Umur / EROL, Abdullah, Pandemi Sürecinde Dijitalleşme ve İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 282.

edimlerinin devam ettiren işçiler için işyeri ortamının titiz temizlik ve dezenfeksiyon gibi önleyici tedbirleri uygulanmıştır.¹¹⁵ Tüm bunların sonucu olarak iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku tarafları olumsuz etkilenmiş; birçok işyeri kapanmış ya da faaliyet hacmini düşürmüş, çok sayıda kişi işsiz kalmış ya da daha düşük koşullarla çalışmasını sürdürebilmiştir. Salgın ülkemizde ve dünyada, çalışma koşulları, yeni çalışma türleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi birçok açıdan daha önce karşılaşılmayan olağanüstü koşulların yaşanmasına neden olmuştur¹¹⁶. Bunun bir neticesi ve çözüm yolu olarak 17.04.2020 tarihi itibarıyla işverenlere, üç ay süre ile İş Kanunu m. 25/II haricinde iş sözleşmelerini fesih yasağı getirilmiştir. Ancak işverene tanınan ücretsiz izne çıkarma yetkisi işçi mağduriyetine neden olabilecektir. İşçiyi işten çıkarma düşüncesinde olan işveren ücretsiz izine çıkararak yasağın geçmesini bekleyebilecektir¹¹⁷. İş hukukunda Covid-19 salgını ile birlikte birçok yenilik getirilmiştir. Doktrinde de salgının iş hukuku üzerine etkileri tartışılmış ve tartışılmaya devam etmektedir. Doktrince pandeminin zorlayıcı neden¹¹⁸ kavramının unsurlarını¹¹⁹

¹¹⁵ KORKMAZ, Abdul Vahap, "Covid-19'un İşçiler Üzerindeki Etkileri ve Bir Dizi Çözüm Önerileri", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C 7, S 5, 2020, s.131.

¹¹⁶ AYDIN, Ufuk, "Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yaratıldığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Y 6 S 2, 2020, 181-214; SERMEÇELİ, Ceyhan, "Covid-19 Pandemi Sürecine Çalışma Hayatı ve İş Hukuku Açısından Kısa Bir Bakış", *TURAN-SAM*, C 12, S 46, 2020, 395-405.

¹¹⁷ ALTUNKAYA, Süleyman, "Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması", *Ünye İİBF Dergisi*, C3, S 1, 2020, s. 12.

¹¹⁸ Türk Hukukunda zorlayıcı neden kavramına ilişkin tek tanım Kısa Çalışma Yönetmeliğinde bulunmaktadır. Buna göre; Zorlayıcı neden: işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade etmektedir (m. 3/1-h).

¹¹⁹ İş Kanunu m. 24 ve 25 uyarınca zorlayıcı nedenlerle fesih hakkının doğabilmesi için şu unsurların meydana gelmesi aranmalıdır: 1. İşin yerine getirilmesine engel bir durumun ortaya çıkması; 2. Bu engel durumun sözleşmeden dolayı borç yerine getirilirken, sözleşmenin devamında meydana gelmesi; 3. İş görme ediminin imkânsızlaşmasının zorlayıcı nedenden kaynaklanması; 4. İmkânsızlığın bir haftadan fazla devam edecek olması; 5. Zorlayıcı nedenin meydana gelmesinde tarafların kusurunun

taşıması açısından zorlayıcı neden olarak kabul edilmesi gerektiğine dair düşünce hakimken¹²⁰ konu sağlık çalışanları açısından veya işyeri kaynaklı olarak hastalığa maruziyet açısından değerlendirildiğinde iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilmesi gerektiği gündeme gelmiştir¹²¹. Konu zorlayıcı neden kavramı açısından değerlendirildiğinde; hem işçi hem de işveren nedeniyle zorlayıcı nedenin gerçekleşmesi durumunda ise iki tarafa da fesih hakkı tanınmamıştır. Ancak taraflardan birinde bu zorlayıcı neden ortadan kalkabilir. Böyle bir durumda zorlayıcı nedenin bir taraf için ortadan kalktığı andan itibaren iş sözleşmesini fesih hakkı doğacaktır¹²². Yargıtay'da sel, deprem vb. gibi doğal olaylar ile ulaşımın kesilmesi yanında salgın hastalık gibi karantina uygulamalarında da zorlayıcı neden varlığını kabul etmektedir¹²³. Zorlayıcı neden hali gerçekleşmesi ile sözleşmenin feshi gerçekleşmez, sözleşmenin feshinin gerçekleşmesi tarafların iradesine altındadır. Sözleşme feshedilmediği durumlarda ise sözleşme askıda kalır¹²⁴.

Salgın hastalık durumunda işçinin çalışma durumu Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m. 76 da belirtildiği üzere; *“Etrafında bulunanlara sari ve salgın hastalıklardan birini nakle vasıta olduğu muhakkak olan kimseler muvakkaten ve bu zail oluncaya kadar meslek san’atlarının icrasından hıfzıssıhha meclisleri kararıyla menolunur.”* Covid-19 pandemisi ve buna benzer salgın hastalıklara yakalanan işçilerin çalışmalarının yasak olduğu görülmektedir. Söz konusu yasak neticesinde işveren fesih hakkını İş Kanunu m. 25 gereğince yine İş Kanunu m. 17 de belirtilen bildirim sürelerini 6 hafta geçmesi şartı ile feshedebilecektir. Ancak bu kapsamda değerlendirilmesi

herhangi bir katkısının- bulunmaması ve taraflarca öngörülemes olması gerekmektedir.

¹²⁰ SÜZEK, s.508; CANBOLAT/KAYIRGAN, s. 649.

¹²¹ SÜMER, Haluk Hadi, İşçinin İşyerinde Yakalandığı Covid-19 Hastalığı İş Kazası mıdır? Selçuk Hukuk Kongresi 2020 Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin Kitabı, Nobel yayınları, Konya, 2020,s.130.

¹²² CANBOLAT/KAYIRGAN, s.674.

¹²³ Y. 9. HD. 02.03.2020, E. 2017/15395 K. 2020/3401 (Yargıtay Bilgi Bankası).

¹²⁴ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, B 7, Ankara, 2019, s. 292.

için, işçinin hastalık nedeniyle yapmış olduğu devamsızlık süresinin aralıksız olması gerekmektedir.

B. Covid-19 Salgını Nedeniyle Sık Sık Rapor Alan İşçinin Sözleşmesi Geçerli Fesih Kapsamında Sonlandırılabilir mi?

Kısa süreli hastalıklar sonucunda sık sık rapor alma durumunda işveren tarafından yapılan feshin geçerli olabilmesi için; işçinin iş görme edimini gerektiği şekilde ifa edememesine yol açması, işyerinin normal işleyişinin olumsuz olarak etkilemesi, işyeri için önemli aksaklıklara veya ekonomik açıdan zarara sebep olması, iş göremezlik raporuna neden olan hastalığın işyerinde kaynaklanan bir sebebe bağlı olmaması, gelecekte de tekrar ve tekrar hastalanacağı ön görülmesi ve menfaatlerin tartılması ilkesi gereği işyerinin görmüş olduğu zararın işçiden daha fazla olması gerektiği durumlarının¹²⁵ Covid-19 hastalığı nedeniyle işe aralıklı olarak devam edemeyen işçide bulunup bulunmadığının incelenmesi gerekmektedir.

1. Sık Sık Rapor Alma Nedeniyle Geçerli Fesih Şartları Açısından Covid-19

Covid-19 salgını nedeniyle sık sık rapor alan işçinin sözleşmesinin sona erdirilmesinin geçerli fesih kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, ilk olarak kısa süreli sık sık rapor alma durumunun belirli bir yoğunluğa ulaşması açısından araştırılmalıdır. Covid-19 hastalığı nedeniyle semptom gösteren, semptom şüphesi olup iş göremezlik raporu alan veya temaslı olduğu belirlenip fiyasyon¹²⁶ ekiplerince sağlık raporu neticesinde rapor almaktadır. Covid-19 nedeniyle pratikte bir işçinin sık sık rapor alması olasılığının irdelenmesi gerekmektedir. Ancak Covid-19 hastalığı ile ilgili henüz aydınlatılmamış durumlar bulunmaktadır. Hastalığın seyirinin mutasyonlar nedeniyle sürekli değiştiği de bilinen bir ger-

¹²⁵ ÇELİK / CANİKOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 171.

¹²⁶ T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü Bulaşıcı Hastalıklar Dairesi Başkanlığı'nın 15.10.2020 tarih ve 13588366-149 sayılı yazı gereği; izolasyon ekipleri temaslı veya hastalık şüphesi olanlara fiyasyon ekiplerince evde iş göremezlik rapor düzenlenebilmektedir.

çektir. Ancak elde edilen verilere göre bir yıl içerisinde Covid-19 hastalığına tekrar yakalanan kişiler olduğu tespit edilmiştir¹²⁷. Tekrar hastalanma durumu hastanın hastalık seyri boyunca ürettiği antikor seviyesi veya aşılama durumlarına göre değişim gösterecektir¹²⁸. İşçi Covid-19 hastası ile temaslı olması durumunda filyasyon ekiplerince verilecek iş göremezlik raporu ile yine çalışma yapamayacaktır. Hastalığa tekrar maruz kalma ile ilgili olarak literatürde hala yeterince bilgi bulunmamaktadır. Temaslı olma halinde hangi durumlarda iş göremezlik raporu alacağı ile ilgili olarak sürekli mevzuat değişikliği olmasının yansırı temaslı sayılma durumu da değişim göstermektedir¹²⁹.

2. Covid – 19 Hastalığına İşçinin İş Yeri Kaynaklı Yakalanması Durumu

Sık sık kısa süreli hastalık nedeniyle iş sözleşmesinin sık sık rapor alınması nedeniyle feshin geçerli olması için işyeri kaynaklı bir durumun olmaması gerekmektedir. Covid -19 hastalığı açısından konu değerlendirildiğinde işçinin söz konusu hastalığa yakalanması veya temaslı olma nedeniyle iş görme edimini ifa edememe durumunun yine işyerinden kaynaklı olmamalıdır. Ancak bu durumun işçi tarafından objektif verilerle kanıtlanması gerekmektedir. TBK m. 417 ve devamında kanunumuz işverene işçinin kişiliğini koruma borcunu yüklemiştir. İşverenin aynı zamanda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gerekçesiyle iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Değişen mevzu-

¹²⁷ TIAN, Maolu / UZUN, Yanjun / HONG, Yang / ZHANG, Xiangyan / ZHA, Yan, "The treatment and follow-up of 'recurrence' with discharged COVID-19 patients: data from Guizhou", China, Environmental Microbiology, C 22, S 8, 2020, s.3588-3592.

¹²⁸ MAVİ, Deniz / İNKAYA, Ahmet Çağkan, "COVID-19: İmmün Patogenez", FLORA S 25, 2020; BENNENSON, Shamuël / OSTER, Yonatan / CHOEN, Matan J. / NİRPAN, Ran, "BNT162b2 mRNA Covid-19 Vaccine Effectiveness among Health Care Workers", N Engl J Medicine, C 384, S 18, 2021, s. 1775-1777; ABU-RADDAD, Laith / CHEMATELLY, Hiam / BUTT, Adeel A. "Effectiveness of the BNT162b2 Covid-19 Vaccine against the B.1.1.7 and B.1.351 Variants", N Engl Journal Medicine, C 385, S 2, 2021, s.187-189.

¹²⁹ <https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/40795/0/covid-9rehberitemaslitakibievdehastalizlemivefilyasyonpdf.pdf>.

atla beraber işverenin Covid-19 hastalığına karşı işçilerini korumak ve işyeri güvenliğini sağlamak gibi sorumlulukları bulunmaktadır¹³⁰. Bu düzenlemeler gereği, işveren işyeri sağlık ve güvenliğinden sorumlu olup Covid-19 salgınında da işverenin işçinin sağlığını korumak için, işyeri ve işçileri açısından gerekli her türlü önlemi alması gerekmektedir¹³¹. Alınacak bu tedbirlerin işin niteliğine uygun olarak farklılıklar oluşturabileceği unutulmamalıdır¹³². Bu nedenle işverenin sorumluluğunu yerine getirmesi her somut olaya göre değerlendirilmelidir.

İşverenlerin Covid-19 salgını sürecinde işçilere malzeme ve koruyucu ekipman sağladığı, vardiya sistemlerinde bazı değişiklikler yaptığı, uygun olan işler için uzaktan çalışma yaptırdığı, çalışma sürelerini azaltma yoluna gittiği, hatta işyerlerinin geçici olarak kapatılması da dahil olmak üzere değişiklikler yaptıkları gözlenmektedir¹³³. Covid-19 salgını bakımından da işçinin işverenin gerekli iş sağlığı ve önlemlerini almaması şeklinde ortaya çıkan kusurlu davranış sonucunda, yaptığı işle illiyet bağı içerisinde hastalığa yakalanması halinde işverenin belirtilen çerçevede işveren sorumluluğu gündeme gelecektir¹³⁴. Bilim adamlarının uyarıları kapsamında Covid-19'a karşı alınması gereken önlemlerin işye-

¹³⁰ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma genel Müdürlüğü'nün 02.09.2021 tarih ve 41515602-00099 sayılı yazısı.

¹³¹ ÇİL, Şahin, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2020, s.48 ve devamı; SARIKAYA, Ecnur, "Covid- 19 Pandemisinin Toplu İş Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sonuçlar", Terazi Hukuk Dergisi, C 15, S 171, 2020, s.2277; BAYCIK, Gaye, TÜRKŞEN, Özlem, DİNÇ, İstemi Ceysu, "COVID-19 Salgınında Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri", Sosyal güvenlik Dergisi, C 11, S 1, 2021, s. 17-32; YÜCESOY, Yasemin, "Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma İle salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar", Adalet yayınevi, Ankara, 2020, s. 174-176; KURT, Resul, 250 soruda Koronavirüs Süresince İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Hukuk Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 75.

¹³² KEKEÇ, Bilgehan, Bilim, Niyazi, "Maden İşletmelerinde Covid 19 Salgınına Karşı Mücadele ve Alınacak Tedbirler", Konya Mühendislik Bilimleri Dergisi, C 9, S 2, 2021, s.368-376.

¹³³ ÜNAL ANDIRIR, Canan, "Covid -19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri", MÜHF-HAD, C 27, S 1, 2021, s.699-700.

¹³⁴ BAYCIK, Gaye / ERDOĞAN, Çağla, "Covid-19 Hastalığının Sosyal Sigortalar Hukuku ve Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası ve/veya Meslek Hastalığı Niteliği", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi dergisi, C 12, S 1, 2021, s. 346-362; AKYİĞİT, Erhan, İş Hukuk, B 13, Seçkin Yayıncılık, 2021, s.467.

rinde alınmaması ve işçilerin sağlığının tehlikeye atılması durumunda işçiler İş K. m.24/1-a ve 24/2-f kapsamında haklı nedenle fesih yoluna gidebilecek ve kıdem tazminatlarını alabilecektir. İşyerinde Covid-19'lu bir kişinin çalıştırılmaya devam ettirilmesi de işçilere fesih imkânı vereceği unutulmamalıdır.

İşçi açısından ise halk sağlığı alanında uyarılara dikkat etmeyip kendi hatası ve sorumluluğunda temaslı olma ve hastalığa maruz kalma durumu ise farklı değerlendirilecektir. Konunun burasında Covid-19 aşısı uygulamasına değinmekte yarar olacaktır. Doktrinde Covid-19 salgını açısından üstün kamu yararı ile birlikte pandeminin önlenmesi açısından zorunlu aşısı uygulaması için kanuni düzenlenmeye ihtiyaç olduğunu belirten görüşler¹³⁵ bulunmakla birlikte, Covid-19 aşısı uygulaması Kanunumuzda hali hazırda zorunlu bir aşısı olarak yer almamaktadır. Aksi bir durumda yaptırım zorunlu Covid-19 aşısı uygulanması Anayasal olarak korunan vücut bütünlüğü dokunulmazlık hakkının ihlali anlamına gelecektir¹³⁶. Konu işveren işçi ilişkisi açısından değerlendirildiğinde işverenin işçinin sağlığını ve güvenliğini korumakla yükümlü olmakla beraber işçinin sağlığını koruma borcu kapsamında işverenden pandemiye çare bulması beklenmemektedir. Kanun koyucunun aşısı zorunluluğunu öngörmediği bir hukuk sisteminde, zorunlu aşısı uygulamasının işverenin işçinin sağlığını koruma borcu gereği alması gerekli bir tedbir olarak değerlendirilemez¹³⁷. İşçinin nerede hastalandığının belirlenmesinin hastalığın niteliği olan damlacık yoluyla bulaşması nedeniyle zor olsa¹³⁸ da işyerinde gerekli önlemleri almayan işveren sorumlu hale gelebilecektir. Ülkemizde Covid-19 salgını ile mücadele kapsamında filyasyon ekipleri kurulmuş olup bulaş riskinin azaltılması için hasta kişiler ile temasa geç-

¹³⁵ KÖSTEM, Gizem / LOPEZ, "Vinales, Aşısı ve Plazma Tedavisinin Covid-19 Pandemisi Açısından Değerlendirilmesi", Terazi Hukuk Dergisi, C 15, S 19, 2020, s.1865.

¹³⁶ ÜNAL ANDIRIR, s.695-696.

¹³⁷ ÜNAL ANDIRIR, s.700.

¹³⁸ TÜRKEN, Melda / KÖSE, Şükran, "COVID-19 Bulaş Yolları ve Önleme", Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi, 30(Ek sayı), 2020, s.36-42; SÜMER, Haluk Hadi, Selçuk Hukuk Kongresi 2020 Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin Kitabı, Nobel yayınları, Konya, 2020, s.130.

miş kişiler belirlenip karantina işlemi uygulanmaktadır. Bu nedenle hastalığın işçiye işiyle bağlantılı olarak bulaştığının tespitinde filyasyon raporları etkili olacaktır¹³⁹. Covid-19'un salgın niteliğinde olması da illiyet bağını kesecek nitelikte değildir. Gerekli tedbirleri almaksızın çalıştırdığı işçilere hastalığın bulaşması durumunda işverenin sorumluluğu doğabilir¹⁴⁰. Bu nedenlerden dolayı mevzuatta ön görülen işveren sorumlulukları açısından; Covid-19 salgınından işverenin gerekli önlemleri almadığı nedeniyle sık sık rapor alma durumunda kalan işçinin sözleşmesi işveren tarafından söz konusu nedene dayalı olarak geçerli fesih kapsamında değerlendirilmeyecektir.

3. İşçinin Sağlık Çalışanı Olması

Covid-19 salgınının sağlık çalışanı işçiye bulaşması ve sağlık çalışanı işçinin hastalanma durumu ise farklı ele alınmalıdır¹⁴¹. İşçinin sağlık çalışanı olması durumunda ise; hastalığın bulaş nedeninin belirlenmesi zor olsa da görev yeri nedeniyle hastane kaynaklı olduğu düşünülür. Bunun bir sonucu olarak sağlık çalışanları açısından Covid -19 hastalığına yakalanma doktrinde meslek hastalığı ve iş kazası olarak kabul edilmektedir¹⁴². Sağlık çalışanları Covid-19 hastalığına maruziyet açısından yüksek biyolojik risk grubunda yer almaktadırlar¹⁴³. Sağlık çalışanının bu hastalığa yakalanması hâlinde ise yaptıkları işin niteliği itibarıyla yüksek risk altında çalışmalarını nedeniyle ispat durumu kesinlik arz etmese dahi, bu

¹³⁹ ÖNAL, Özgür / KALAYCI, Ömer, "Türkiye'de Covid 19 Pandemisi; Filyasyon, Sürveyans ve Temaslı Takibi", C 28, COVID-19 Özel Sayısı 1, 2021, s. 241 - 244; ŞİMŞEK, Asiye Çiğdem, "COVID-19 Pandemisinde Filyasyon ve Temaslı Yönetimi", Turk Hij Den Biyol Derg. C 77, S 3, 2020, s. 269-280; AZ, Adem, AZ AKBIYIK, Zeynep Afra, "COVID-19 Bağlamında Temaslı Takibi: Etik Sorunlar ve Değerlendirmesi", Klinik Dergisi, C 34, S 1, 2021, s. 18-24.

¹⁴⁰ BAĞCIK/ERDOĞAN, s.361-362.

¹⁴¹ DURMUŞ, Seda Aslan, "COVID-19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi", İstanbul Hukuk Mecmuası, C 78, S 2, 2020, s. 363-393.

¹⁴² YAŞAR, Mustafa Enes, "Covid-19 Pandemisinin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi", Konya Barosu Dergisi, S 1, 2020, s. 108; KARAOĞULLARI, Fatma Kübra, "Covid-19 Salgını - Sağlık Çalışanları ve Hasta Hakları ve Sorumlulukları", İstanbul Barosu Dergisi, C 94, S 6, 2020, s. 96-102; SARIKAYA, Toplu İş, s.2279-2280; DURMUŞ, s.392.

¹⁴³ AĞAR, Ali, "Çalışma Hayatında Biyolojik Risk Faktörleri ve Covid-19", Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi, C 3, S 2, 2020, s.136-138.

hastalığı işyeri kaynaklı olarak bulaştığı ve mesleki bir risk sonucu zarar gördüğü düşünülmesi gerekmektedir. Bu nedenle Covid-19'un sağlık çalışanları açısından bir meslek hastalığı olarak kabul edilmesi ile hukuk düzeninin meslek hastalığına yakalananları koruyucu hükümlerinden faydalanmalarının sağlanmasının hukuken isabetli olacağı düşünülmektedir¹⁴⁴. Bu nedenlerden dolayı sık sık rapor alma nedeniyle iş sözleşmesinin feshinin Covid-19 hastalığına bağlı olarak gerçekleşmesi durumunda sağlık çalışanı açısından işyeri kaynaklı sayılması olasılığının yüksekliği işverene bu nedenle sözleşmenin feshini geçerli olmasını sağlamayacaktır.

4. Covid - 19 Hastalığının Sık Sık Rapor Alma nedeniyle Geçerli Fesihte Öngörü Unsurunu Açısından Değerlendirilmesi

Sık sık rapor alma nedeniyle işveren tarafından geçerli feshin oluşması için bir başka unsur ise öngörü unsurudur. İşveren objektif verilerle işçinin hastalığa ileride de tekrar ve tekrar maruz kalacağı veya bu nedenle sık sık rapor alacağı konusunda öngörüsünü kanıtlayabilmesi gerekmektedir. Bu unsur içerisinde prognoz kavramı önem taşımaktadır. Elde edilen bilimsel tıbbi verilere göre ileriki yıllarda hastalığın devam edeceği ve hastalanan kişilerin tekrar hastalanacağı noktasında bilgi bulunmamaktadır. Yapılan çalışmalarda hastalığın süresinin 2-14 süre olduğu bazı vakalarda ise sürenin 21 güne ulaştığı ve bu süre zarfında iyileşmenin gerçekleştiği belirtilmiştir¹⁴⁵. Bu açıdan bakıldığında kanaatimizce sık sık kısa süreli hastalık nedeniyle rapor alan işçinin hastalığın ileride de tekrarlayacağı öngörüsü unsurunu oluşturmadığı görülmektedir. Ancak elde edilen tıbbi çalışmalarda hastalığın seyri ve tekrar Covid-

¹⁴⁴ BOYDAK, Alptekin Burak, "Sağlık Çalışanlarının "COVID-19" Karşısında Hukuken Korunması", Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi, C 28, S 3, 2020, s. 415-20; Sümer, Kongre, s.130.

¹⁴⁵ Hacettepe Üniversitesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı, İnfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji Anabilim Dalı, Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı, Kardiyoloji Anabilim Dalı Covid-19 Pandemi Raporu (20 Mart-20 Kasım 2020) (https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/18842/covid_rapor_2021.pdf).

19 enfeksiyonuna yakalanma riski tam olarak aydınlatılmamıştır¹⁴⁶. Yapılan bazı çalışmalarda tekrar enfeksiyon riskinin kısa dönemde görülmeceği belirtilirken¹⁴⁷ bazı çalışmalarda ise Covid-19 hastalığına tekrar yakalanma riski üzerine durulmuştur¹⁴⁸. Bununla beraber tıbbi çalışmalar ışığında fikir birliği olan konu Covid-19 hastalığının tekrarlama sıklığı ve tekrarlama risk düzeyinin hangi ölçüde olduğunun tam olarak belirlenmediği üzerinedir¹⁴⁹. İlerleyen yıllarda Covid-19 hastalığının patofizyolojik durumunun aydınlatılması ve hastalığın algoritmasının ortaya konmasıyla elde edilecek veriler ile hastalığın tekrarlama ve Covid-19 hastalığına olan yatkınlığın belirlenmesi ortaya net konulabilecektir. Bu bağlamda belirli bir süre boyunca sürekli Covid-19 nedeniyle iş göremezlik raporu alan kişinin sözleşmesi elde edilen bilimsel çalışmalar sonucu somut veriler ile öngörü unsurunu karşılaması durumunda geçerli bir şekilde feshedilebilecektir. Yeni tanıdığımız bu hastalıkla ilgili olarak farklı hastalıklara yatkınlık oluşturması açısından tıp dünyasında yeni veriler elde edilmektedir. Covid-19 salgının nörolojik problemler¹⁵⁰, kardiovasküler sistem sorunları¹⁵¹, psikolojik olarak etkilenme¹⁵² vb. birçok komplikasyonu bulunmaktadır. Bu nedenle Covid-19 hastalığını geçirme anında alınan raporlar ile birlikte salgın nedeniyle hastalığın komplikasyonlarının

¹⁴⁶ WEST, Jack / EVERDEN, ASerennddy / NİKİTAS Nikitas, "A case of COVID-19 reinfection in the UK", Clin Med (Lond). C 21, S 1, 2021, s. 52-53.

¹⁴⁷ ROY, Sayak, "COVID-19 Reinfection: Myth or Truth?", SN Comprehensive Clinical Medicine, C 2, S 6, 2020, s. 710-713.

¹⁴⁸ KRİSHNA , Ekta / KUMARPATHAK , Vineet / PRASAD , Reshma/ JOSE , hannah / KUMAR, M Mohan, "COVID-19 reinfection: Linked Possibilities and future Outlook", J Family Med Prim Care., C 9, S 11, 2020, s. 5445-5449; YAHAV , Dafna / YELİN, Dana / ECKERLE , Isabella / EBERHARDT , Christiane S / WANG , Jianwei / CAO, Bin / KAİSER, Laurent, "Definitions for Coronavirus Disease 2019 Reinfection, relapse and PCR re-positivity", Clin Microbiol Infect. C 27, S 3, 2021, s.315-318.

¹⁴⁹ STOKEL-WALKER, Chris, "What We Know About Covid-19 Reinfection So Far", BMJ 2021, s.372.

¹⁵⁰ ÖZENBARUT, Banu / GÜÇLÜ ALTUN, İlknur, "COVID-19 ile İlişkili Nörolojik Komplikasyonlar", South. Clin. Ist. Euras. S 31(Suppl) 2020, s.26-30.

¹⁵¹ GÜLBAHAR, Merve / GÖKMETİN, Zehra, "Koronavirüs-19'un Kardiyovasküler Sistem Üzerine Etkileri", Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri, 2020, C 12, S 2, 2020, s. 305-314.

¹⁵² OKUR, İhsan / DEMİREL, Ömer Faruk, "COVID-19 ve Psikiyatrik Bozukluklar", C 3, Özel Sayı, 2020, s.86.

devam etmesi nedeniyle Covid-19 hastalığı sık sık rapor alma nedeniyle iş sözleşmelerinin feshinin geçerli olması açısından öngörü unsurunu karşılayabilir. Sık sık rapor alma eylemi Covid -19 hastalığı ile birlikte başka hastalıklarında aralıklı olarak işçinin iş edimini yapmasına engel olabilir. Bu durumda sık sık rapor alarak iş edimini yerine getiremeyen işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir. İşçi çalışma hayatı boyunca başka hastalıklardan sürekli hastalanarak iş göremezlik raporu ile iş edimini yerine getiremiyor olmasının yanında son dönem, Covid-19 salgını nedeniyle yapılan devamsızlıklar işçinin sık sık rapor alma yatkınlığını göstermesi açısından ileride de işçinin hastalanacağına dair öngörü unsurunu yerine getirebilir. Özetle sık sık rapor alma nedeniyle feshin geçerli olmasında alınan raporların sadece belirli bir hastalığa özgü olması şart değildir¹⁵³.

Covid-19 Pandemisi'nin yaşanmaya başlamasıyla iş hukuku alanında bazı yenilikler getirilmiştir. Bunlar; ücretsiz izne çıkarma (anlaşma olmaksızın, işverenin inisiyatifiyle), evden/tele çalışmaya yönelme, iş sürelerinde azaltma, kısmi süreli çalışmaya gitme, iş güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle çalışmaktan kaçınma, ücretlerde indirim talebi, gibi önlemlerin dahil edilmesi ile pandemi döneminde bazı değişikliklerde gidilmiştir¹⁵⁴. Kanaatimizce feshin son çare olması ilkesine dayanılarak sık sık Covid-19 salgını nedeniyle iş edimini yerine getiremeyen işçilerin sözleşme feshinden önce işyerinde değişiklik başka bir birimde değerlendiril-

¹⁵³ Y. 9. HD. 2.7.2018, E. 2017/27981 K. 2018/14424 kararında 2014 yılında 7 kez toplam 28 gün, 2015 yılında 11 kez toplam 40 gün, 2016 yılında 11 kez toplam 60 gün olmak üzere son üç yılda toplam 128 gün farklı branşlardan rapor alan işçinin eylemini sık sık rapor alma nedeniyle geçerli fesih olarak değerlendirmiştir. Benzer Yargıtay kararı için bkz. Y. 9. HD. 12.02.2015, E 2014 / 35192, K 2015 / 6018 (Yargıtay Bilgi Bankası); Alman hukukunda sık sık raporun farklı branşlardan alınması ve kısa süreli sık hastalanmaya yatkınlık açısından bkz. BAG 10. November 2005 - 2 AZR 44/05 - Rn. 26 sayılı kararında iş göremezlik sürelerinin çeşitli hastalıklara dayanması, olumsuz bir tahminle çelişmez. Hastalığın nedenleri farklı olsa bile, prognostik olarak devam eden hastalığa genel bir yatkınlığı gösterebileceği belirtilmiştir.

¹⁵⁴ AYDIN, s.186; SARIKAYA, Ecenur, "Covid 19 Pandemisinin Bireysel İş Hukuku Bakımından Sonuçları", Terazi Hukuk Dergisi, C 15, S 170, 2020, s.2087-2105; AYTAÇ, Aylin, "Covid 19 Salgınının İş Sözleşmelerine Etkileri", İstanbul Barosu Dergisi, C 95, S 1, 2020, s. 201-211.

dirme gibi önlemlerin yanı sıra bu gelişmelerinde değerlendirmesi gerekmektedir. Son yüzyıl içerisinde hayatın doğal akışı içerisinde alışkın olmadığımız pandemi sürecinde iş hukuku ile ilgili mevzuatın bazı konularda yetersiz kaldığı ve sürekli değişim gösterdiği görülmektedir. İşçinin filyasyon uygulamaları, Covid-19 bulaşması, karantina uygulamaları veya iş hacminin azalması gibi çeşitli nedenlerden iş görme edimini yerine getirememeleri işveren tarafından sözleşmelerinin feshedilmesine yol açmaktadır¹⁵⁵.

SONUÇ

Sık sık rapor alma, işçinin fiziksel yetersizliklerine örnek kabilinden sayılan bir geçerli fesih nedenidir. Sık sık hastalanma nedeniyle rapor alma, uzun süreli hastalık sürelerine ulaşmayan ancak aralıklı olarak hastalanan işçinin yapmış olduğu kısa süreli ve aralıklı devamsızlıkları nedeniyle işyerinde olumsuzluklar oluşturması durumudur. Sık sık kısa süreli hastalıklar sonucunda işçinin rapor alma durumunda, işveren tarafından yapılan feshin geçerli olabilmesi için; işçinin iş görme edimini gerektiği şekilde ifa edememesine yol açması, işyerinin normal işleyişinin olumsuz olarak etkilemesi, işyeri için önemli aksaklıklara veya ekonomik açıdan zarara sebep olması, iş göremezlik raporuna neden olan hastalığın işyerinde kaynaklanan bir sebebe bağlı olmaması, gelecekte de tekrar ve tekrar hastalanacağı ön görülmesi ve menfaatlerin tartılması ilkesi gereği işyerinin görmüş olduğu zararın işçiden daha fazla olması gerektiği durumlarının bulunması gerekmektedir. Yaşanacak olumsuzluk, işyeri ekonomisi açısından gerçekleşebileceği gibi işyeri barışı açısından da yaşanabilir. İşçinin sık sık rapor alması durumunda da hemen sözleşmenin feshine gidilmemesi feshin son çare olması ilkesi gereğince hastalığı dâhilinde işyerinde başka iş yapıp yapamayacağı gibi durumlar değerlendirilmelidir. Sık sık rapor alma nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli şeklinde feshine ilişkin uygulamada hangi yıl aralığının takibi yapılacağı ve raporlu geçirilen sürenin azami sınırı hakkında kesin ve belirleyici süre aralığı bulunmamaktadır. Yapılacak değerlendirmede, işçi tarafından yapılan devamsızlığın yoğunluğu veya devamsızlık sürelerinin oluşturacağı

¹⁵⁵ AYDEMİR, Murteza, "Yeni Koronavirüs (Covid 19) Salgınunun İş Sözleşmelerine Etkisi", Terazi Hukuk Dergisi, C 15, S 164, 2020, s. 803; SARIKAYA, s.2013.

olumsuzluğun derecesi, her somut olay kendi içerisinde değerlendirilmelidir. Bu durumda işçinin kıdem, pozisyonu, hastalığın ilerleyişi (prognozu), işyeri barışına etkisi vb. durumlar objektif veriler altında her olay kendine özgü incelenmelidir. Sık sık rapor alma nedeniyle yapılan kısa süreli fakat aralıklı devamsızlıklar işyerinde olumsuzluk oluşturacak düzeyde değilse bu nedenle geçerli fesih yoluna gidilemeyecektir. Sık sık rapor alma nedeniyle geçerli fesih, işçinin geçmişte hastalanması nedeniyle yapmış olduğu devamsızlıkları cezalandırmak değil gelecekte de hastalanacağını öngörülmesi nedeniyle işyerindeki olumsuzluğun giderilmesidir.

Son yıllarda iş hukukunu derinden etkileyen Covid-19 salgını açısından konu değerlendirildiğinde Covid-19 nedeniyle iş göremezlik raporu alan işçinin almış olduğu raporlar tekrar enfeksiyona maruz kalma, filyasyon ekiplerinin karantina uygulaması nedeniyle temaslı takibi için verilen sağlık raporları toplamda belirli bir yoğunluğa ulaşması sık sık rapor alma nedeniyle geçerli feshin unsurlarını oluşturabilir. Ön görüşü unsurunu açısından ise kanaatimizce sadece Covid-19 hastalığı nedeniyle sık sık rapor alma durumunda olan işçinin hastalığın ileride de tekrarlayacağı üzerine işverenin objektif verilere dayalı olarak şu anki tıbbi veriler çerçevesinde ön görüşü unsurunu karşılayamadığı nedeniyle geçerli fesih oluşturmayacağını düşünmekle birlikte diğer hastalıklar ile birlikte iş göremezlik raporu alan işçi açısından, sık sık rapor alma nedeniyle iş sözleşmesinin fesih edilmesi halinde feshin geçerli olacağını düşünmekteyiz. Sonuç olarak Covid-19 salgını ile birlikte diğer enfeksiyon hastalıklarından etkilenen işçinin hastalanmaya yatkınlığı düşünülebilir. Elde edilen tıbbi veriler neticesinde Covid-19 hastalığının birçok komplikasyona neden olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda Covid-19 nedeniyle iş göremezlik raporu alan ve akabinde hastalık sonrası komplikasyonlar nedeniyle çalışamaz duruma gelen işçinin aldığı raporlar belli bir yoğunluğa ulaşması nedeniyle işyerinde olumsuzluk oluşturması yine geçerli feshi gündeme getirecektir.

Gerçekleşen tıbbi gelişmelere ve hastalık prognozu ile ilgili olarak elde edilen veriler geldikçe konu daha da aydınlatılmış olacaktır.

KAYNAKLAR

- ABU-RADDAD, Laith / CHEMAÏTELLY, Hiam / BUTT, AdeelA. / Effectiveness of the BNT162b2 Covid-19 Vaccine against the B.1.1.7 and B.1.351 Variants, N Engl Journal Medicine, C 385, S 2, 2021.
- AĞAR, Ali, Çalışma Hayatında Biyolojik Risk Faktörleri ve Covid-19, Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi, C 3, S 2, 2020.
- AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuk, 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- AYDEMİR, Murteza, Yeni Koronavirüs (covid 19) salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi, Terazi Hukuk dergisi, C 15, S 164, 2020.
- AYDIN, Ufuk, Covid-19 Pandemisi; İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y 6, S 2, 2020.
- AYTAÇ, Aylin, Covid 19 Salgınının İş Sözleşmelerine Etkileri, İstanbul Barosu Dergisi, C 95, S 1, 2020.
- AZ, Adem, AZ AKBIYIK, Zeynep Afra, COVID-19 Bağlamında Temaslı Takibi: Etik Sorunlar ve Değerlendirmesi, Klinik Dergisi C 34, S 1, 2021.
- BARCA, Mihan Hayrunisa, İş Sözleşmesinin Mesleki Yetersizlik (Performans) Nedeniyle Feshi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- BATI, Murat / ÇAĞLAYAN, Sezai, Bir Küresel Salgın ve Hukuk, içinde; Omay, Umut/ Erol Abdullah, Pandemi Sürecinde Dijitalleşme ve İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- BAYCIK, Gaye, İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi, AÜHFD, C 55, S 1, 2006.
- BAYCIK, Gaye / ERDOĞAN, Çağla, Covid-19 Hastalığının Sosyal Sigortalar Hukuku Ve Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası Ve/Veya Meslek Hastalığı Niteliği, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi dergisi, C 12, S 1, 2021.
- BAYCIK, Gaye / TÜRKŞEN, Özlem / DİNÇ, İstemi Ceysu, COVID-19 Salgınında Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri, Sosyal Güvenlik Dergisi, C 11, S 1, 2021.

- BENNENSON, Shamuel / OSTER, Yonatan / CHOEN, Matan J. / NİR-PAZ, Ran, BNT162b2 mRNA Covid-19 VaccineEffectivenessamongHealthCareWorkers, N Engl Journal Medicine, C 384, S 18, 2021.
- BİLGİLİ, Abbas, İş Güvencesi İşe İade Davaları, Karahan Kitapevi, Adana, 2014.
- BİR BEN, Erhan, İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Etkisizleşmesi, DEÜHFD, C 15, Özel sayı, 2013.
- BOYDAK, Alptekin Burak, Sağlık Çalışanlarının “COVID-19” Karşısında Hukuken Korunması, Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku Tarihi Dergisi, C 28, S 3, 2020.
- CANBOLAT, Talat / KAYIRGAN, Hasan, Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları, ÇÜHFD, C 5, S 1, 2020.
- CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, B 2, İstanbul, 2020
- ÇELİK, Nuri / CANİKOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA,ERCÜMENT, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayıncılık, B 34, İstanbul, 2021.
- ÇİL, Şahin, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- DEMİR, Cuma Arif, Fesih Nedenleri Geçerli – Haklı Neden Ayrımı, İstanbul Barosu Dergisi, C 91, S 2017/4, 2017.
- DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut / KAPLAN, Hasan Ali, İş Hukuku, Beta Basım Yayıncılık, B21, İstanbul, 2021.
- DENİZ, Onur Anıl, Türk İş Hukuku’nda İş Güvencesine Hâkim Olan Son Çare (UltimaRatio) İlkesi, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2019.
- DOĞAN, Sevil, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, İçinde; İş Sözleşmesinin Feshinde Olumsuz Öngörü İlkesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, İşçinin Fiziki Yetersizliği Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

- DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- DULAY, Dilek, İş Sözleşmesinin Performansa Dayalı Olarak Feshedilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C 27, S 7, 2010.
- DULAY YANGIN, Dilek, Karar İncelemesi İş Sözleşmesinin İş Kanunu Md. 25/I, b Uyarınca Haklı Nedenle Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması Gerekli Midir?, DEÜHFD, C 19, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ' a Armağan Özel Sayı, 2017.
- DURMUŞ, Seda Aslan, COVID-19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi, İstanbul Hukuk Mecmuası, C 78, S 2, 2020.
- EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayıncılık, B 26, Ankara, 2021.
- ERGİN, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Basım Yayıncılık, İstanbul, 2009.
- ERTÜRK, Şükran, İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle Aids Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları, DEÜHFD, C 4, S 2, 2002.
- EYRENCİ, Ömer/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim, Bireysel İş hukuku, Beta Basım Yayıncılık, B 9, İstanbul, 2019.
- GÜLBAHAR, Merve / GÖKMETİN, Zehra, Koronavirüs-19'un Kardiyovasküler Sistem Üzerine Etkileri, Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri, C 12, S 2, 2020.
- HAYDARI Çömlek, Sevgi, İş Akdinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Nedenlerle Feshi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.
- GÜLER, Şeref, Türk İş Hukukunda Geçerli Nedenle Fesih ve Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.
- GÜLVER, Ender, İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması alınmaksızın sağlık Sebeplerine Dayanılarak İşverence Derhal Feshi ve İşe İade, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C 74, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN' a armağan özel sayısı, 2016.

- KARAOĞULLARI, Fatma Kübra, Covid-19 Salgını - Sağlık Çalışanları ve Hasta Hakları ve Sorumlulukları, İstanbul Barosu Dergisi, C 94, S 6, 2020.
- KARADEMİR, Artür, İş Güvencesinde Son Çare İlkesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- KARTAL, Serhat, Türk Hukukunda İş sözleşmesinin Sağlık Sebepleri ile sona Ermesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- KAYIRGAN, Hasan, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, On İki Levha Yayıncılık, B 2, İstanbul, 2021.
- KEKEÇ, Bilgehan / BİLİM, Niyazi, Maden İşletmelerinde Covid 19 Salgınına Karşı Mücadele Ve Alınacak Tedbirler, Konya Mühendislik Bilimleri Dergisi, C 9, S 2, 2021.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, İstanbul 2013.
- KILIÇOĞLU, Mustafa /ŞENOCAK, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.
- KORKMAZ, AbdulVahap, Covid-19'un İşçiler Üzerindeki Etkileri Ve Bir Dizi Çözüm Önerileri, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), C 7, S 5, 2020.
- KORKMAZ, Fahrettin, ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, B 4, Ankara, 2019.
- KÖMEAKPULAT, Ayşe, The Principle of "Ultima Ratio" in Termination of Employment Contract in Turkish Labour Law, C 67, S 43, 2018.
- KÖME, Ayşe, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshine Genel Bir Bakış, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C 9, S 36, 2012.
- KÖSTEM, Gizem / LOPEZ, Vinuales, Aşı ve Plazma Tedavisinin Covid-19 Pandemisi Açısından Değerlendirilmesi, Terazi Hukuk Dergisi, C 15, S 19, 2020.

- KRİSHNA , Ekta / KUMARPATHAK , Vineet / PRASAD , Reshma/ JOSE , hannah / KUMAR, M Mohan, COVID-19 reinfection: Linked Possibilities and future Outlook, J Family Med Prim Care. C 9, S 11, 2020.
- KURT, Resul / KOÇ, Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade davaları, Seçkin Yayıncılık, B 5, Ankara, 2021.
- KURT, Resul, 250 soruda Koronavirüs Süresince İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- LOTH, Katherina, Prognoseprinzip und Vertragskontrolle im befristeten Arbeitsverhältnis, Duncker & Humblot, Berlin 2015.
- MAVİ, Deniz / İNKAYA, Ahmet Çağkan, COVID-19: İmmünPatogenez, FLORA, S 25, 2020.
- OKUR, İhsan / DEMİREL, Ömer Faruk, COVID-19 ve Psikiyatrik Bozukluklar, C 3, Özel Sayı, 2020.
- ÖNAL, Özgür / KALAYCI, Ömer, Türkiye De Covid 19 Pandemisi; Filiyasyon, Sürveyans ve Temaslı Takibi, C 28, COVID-19 Özel Sayısı 1, 2021.
- ÖZENBARUT, Banu / GÜÇLÜALTUN, İlknur, COVID-19 ile İlişkili Nörolojik Komplikasyonlar, South. Clin. Ist. Euras. 31(Suppl): 2020.
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, İşçinin Sık Sık Rapor Alması Ve Geçerli Fesih, Terazi Hukuk Dergisi C 9, S 96, 2014.
- ÖZMEN, Remzi, Notlu-Gerekçeli-Karşılaştırmalı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara, 2004.
- ROY, Sayak, COVID-19 Reinfection: Myth or Truth?, SN Comprehensive Clinical Medicine, C 2, S 6, 2020.
- SARI, Ayşegül, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- SARIKAYA, Ecenur, Covid 19 Pandemisinin Bireysel İş Hukuku Bakımından Sonuçları, Terazi Hukuk Dergisi, C15, S 170, 2020.
- SARIKAYA, Ecenur, Covid- 19 Pandemisinin Toplu İş Hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sonuçları, Terazi Hukuk Dergisi, C 15, S 171, 2020.

- SENYENKAPLAN, Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.
- SERMEÇELİ, Ceyhun, Covid-19 Pandemi Sürecine Çalışma Hayatı Ve İş Hukuku Açısından Kısa Bir Bakış, TURAN-SAM, C 12, S 46, 2020.
- STOKEL-WALKER, Chris, What we know about covid-19 reinfection so far, BMJ, C 372, S 99, 2021.
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, B 25, Ankara, 2020.
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, B 7, Ankara, 2019.
- SÜMER, Haluk Hadi, İşçinin İşyerinde Yakalandığı Covid-19 Hastalığı İş Kazası mıdır? Selçuk Hukuk Kongresi 2020 Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin Kitabı, Nobel yayınları, Konya, 2020.
- SÜZEK, Sarper, İş hukuku, Beta Basım Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- ŞİMŞEK, Asiye Çiğdem ve arkadaşları, COVID-19 pandemisinde filyasyon ve temaslı yönetimi, Turk Hij Den Biyol Dergisi, C 77, S 3, 2020.
- TİAN, Maolu / UZUN, Yanjun / HONG, Yang / ZHANG, Xiangyan / ZHA, Yan, "The treatment and follow-up of 'recurrence' with discharged COVID-19 patients: data from Guizhou", China, Environmental Microbiology, C 22, S 8, 2020.
- TOKYÜREK, Tuğba Eren, Türk İş Hukukunda Haklı Neden – Geçerli Neden Kavramları, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010.
- TULUKCU, Binnur, İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri, Terazi Hukuk Dergisi, C 12, S 131, 2017.
- TULUKCU, Binnur Nezihe, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş güvencesi İşe İade, Seçkin Hukuk, Ankara, 2017.
- TÜRKEN, Melda / KÖSE, Şükran, COVID-19 Bulaş Yolları ve Önleme, Tepecik Eğit. ve Araşt. Hast. Dergisi, C 30, Ek sayı, 2020.
- ULUÇ, Şule, İşverenin İş Sözleşmesini Geçerli Nedenle Feshi, İYÜD, C 9, S 2, 2012.

- ÜNALANDIRIR, Canan, Covid -19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri, MÜHF-HAD, C 27, S 1, 2021.
- ÜNLÜ, dilek, Türk ve Alman İş Hukukunda İşyeri, İşletme ve İşin Gereklere İle Fesih ve Özellikle Sosyal Seçim Ölçütleri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016.
- WEST, Jack / EVERDEN, ASerennddy / NİKİTAS Nikitas, A case of COVID-19 reinfection in the UK, Clin Med (Lond). C 21, S 1, 2021.
- YAHAV, Dafna / YELİN, Dana / ECKERLE, Isabella / EBERHARDT , Christiane S / WANG , Jianwei / CAO , Bin / KAİSER, Laurent, Definitions for coronavirus disease 2019 reinfection, relapse and PCR re-positivity, Clin Microbiol Infect. C 27, S 3, 2021.
- YAŞAR, Mustafa Enes, Covid-19 Pandemisinin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi, Konya Barosu Dergisi, S1, 2020.
- YÜCESOY, Yasemin, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma İle salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar, Adalet Yayınevi, Ankara, 2020.