

Av. Dr. Kaptan Merter ADINIR

İŞÇİNİN HASTALIĞININ İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ



**FİLİZ KİTABEVİ
İSTANBUL
2025**

Ekim 2025

ISBN: 978-625-5697-50-9

BASKI - CİLT

Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım
Petrol Ürünleri Sanayi ve Tic. Ltd. Şti.
Matbaacı Sertifika Numarası: 77398

YAYINLAYAN



Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım
Petrol Ürünleri Sanayi ve Tic. Ltd. Şti.
Cemal Yener Topyalı Cad. No: 57/A (113)
Vefa-Fatih/İSTANBUL
Tel: (212) 527 0 718
(850)441 0 359
Faks: (212) 519 20 71

www.filizkitabevi.com

bilgi@filizkitabevi.com

Yayıncı Sertifika Numarası: 77398

Copyright© Bu kitabın Türkiye'deki yayın hakları Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım Petrol Ürünleri San. ve Tic. Ltd. Şti.'ne aittir. Her hakkı saklıdır. Hiçbir bölümü ve paragrafı kısmen veya tamamen ya da özet halinde, fotokopi, faksimile veya başka herhangi bir şekilde çoğaltılamaz, dağıtılamaz. Normal ölçüyü aşan iktibaslar yapılamaz. Normal ve kanunî iktibaslarda kaynak gösterilmesi zorunludur.

*Rahmetli babam İnş. Müh. Mahmut ADINIR'ın
aziz hatırasına saygı, özlem ve minnetle...*

SUNUŞ

“İşçinin Hastalığının İş Sözleşmesine Etkisi” başlıklı bu çalışma, Av. Dr. Kaptan Merter Adınır tarafından doktora tezi olarak danışmanlığında hazırlanmıştır. Doktora tezi 18 Haziran 2025 günü Prof. Dr. Ercüment Özkaraca, Prof. Dr. Gülsevil Alpagut, Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu, Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey ve Prof. Dr. M. Erdem Özdemir’den oluşan jüri heyeti önünde savunularak oy birliği ile başarılı bulunmuştur.

İşçinin hastalığının etkileri, iş sözleşmesinin kurulması, ifası ve sona ermesi aşamalarının tamamında kendini gösterir. Bu çerçevede işçinin hastalanmasından doğacak işgücü kaybının ne şekilde telafi edileceği; işverenin hastalık süresince ücret borcunu ifa etmekle yükümlü olup olmayacağı; işçinin hastalığını işverene hangi süre ve yöntemle bildireceği; işçinin hastalığının işverene iş sözleşmesini geçerli veya haklı nedenle feshetme imkanı tanıyıp tanımayacağı gibi pek çok soru ve bu sorulara aranacak yanıtlar, konuyu önemli kılan başlıca nedenlerdir. Tez konusuna ilişkin evvelce ve benzer mahiyette yapılan bilimsel çalışmalar mevcuttur. Fakat yazar konuyu iş sözleşmesinin taraflarının borçları üzerinden ele almış, keza konu ile irtibatlı olan İş Sağlığı ve Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması mevzuatına da ayrıntılı olarak yer vererek çalışmanın özgün bir içeriğe sahip olmasını sağlamıştır.

Av. Dr. Kaptan Merter Adınır, çalışmanın oluşumu sırasında mesleki mesaisinden fedakarlıklar göstermiş, çalışmanın bilimsel niteliğini arttırabilmek ve mukayeseli hukuktaki görünümüne yer verebilmek adına, Almanya’nın Freiburg şehrini iki farklı dönemde ziyaret ederek Freiburg Üniversitesi Kütüphanesi’nde araştırmalarda bulunmuştur. Dr. Adınır, avukat olmasından kaynaklı uygulama tecrübelerini de çalışmaya yansıtarak, özellikle çalışmanın “İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde İşçinin Hastalığı” başlıklı üçüncü bölümünde pek çok güncel ve farklı içerikte Bölge Adliye Mahkemesi ve Yargıtay kararına yer vermiş, böylelikle çalışmayı zenginleştirmiştir. Yüksek lisans aşamasında da tez danışmanlığını üstlendiğim yazar, aynı titizlik ve hassasiyet içerisinde doktora aşamasını tamamlayarak bu değerli çalışmayı meydana getirmiştir.

Hocalığını ve tez danışmanlığını yapmaktan ve çalışmalarını değerlendirmekten kıvanç duyduğum Av. Dr. Kaptan Merter Adınır’ı, uygulamacılar açısından faydalı ve hukuk literatüründe başvurulacağını umduğum bu değerli çalışmasından ötürü kutlar, hukuk camiasına daha pek çok değerli katkılar sağlayacağı ümidi ile başarılarının devamını dilerim.

Prof. Dr. Ercüment Özkaraca

ÖN SÖZ

Bu çalışma, 18 Haziran 2025 tarihinde Prof. Dr. Ercüment Özkaraca (Tez Danışmanı), Prof. Dr. Gülsevil Alpagut, Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu, Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey ve Prof. Dr. M. Erdem Özdemir'den oluşan jüri önünde savunularak oy birliği ile kabul edilen doktora tezinin güncellenmiş halidir. Kitap çalışmasında savunulan tez metni esas alınmakla birlikte, basım için geçen sürede tespit edilen güncel mahkeme kararları ile yeni yayınlara elden geldikince yer verilmiştir.

Hastalık, neredeyse her bireyin rastlayabileceği bedensel veya ruhsal bir olumsuzluk durumudur. Hastalıktan kaynaklanacak olumsuzlukların etkilerini gösterdiği en önemli alanlardan biri de iş sözleşmesidir. İlave olarak, işçinin hastalık “gereğcesinin” iş görme ediminden kaçınmak için en “elverişli” sebeplerden biri olması, özellikle Kıta Avrupası’nda yoğun tartışmalara sebep olmakta ve bu konuda çözüm üretilmeye çalışılmaktadır. Nitekim bu gerçekler ışığında tez konumuz “İşçinin Hastalığının İş Sözleşmesine Etkisi” olarak belirlenmiştir.

Öncelikle tüm meşguliyetine rağmen kıymetli vaktini ve değerli görüşlerini paylaştan, yüksek lisans aşamasından bu yana tez danışmanlıklarımı üstlenerek sorularıma sabırla cevap veren ve beni aydınlatan, mevcudiyeti ve destekleyici davranışları ile doktora sürecimin başlaması, sürdürülmesi ve tamamlanması konusunda cesaretli davranmama vesile olan sayın hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Ercüment Özkaraca’ya sonsuz teşekkürlerimi iletiyorum.

Konunun önemine ilişkin mukayeseli hukuktaki güncel tartışmaları paylaşarak tez konusunu seçmemi öneren ve görüşlerinden istifade ettiğim Prof. Dr. M. Erdem Özdemir’e, aynı konuda doçentlik tezi bulunması sebebiyle artmış olan sorumluluk duygumu yol göstericiliği ve konuya hakimiyeti ile hafifleten Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu’na, kendisini ulaşılabilir kılarak gerek yazım gerek savunma aşamalarındaki yapıcı yorumları ile çalışmama ışık tutan Prof. Dr. Gülsevil Alpagut’a, jürimde yer almayı kabul ederek tezime yönelik yorumları ile çalışmamı zenginleştiren Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey’e teşekkürlerimi sunarım.

Akademik yolculuğumun bana kazandırdığı en büyük armağanlardan biri Doç. Dr. Canan Ünal Adınır’ı tanımama vesile olmasıdır. Süreç içerisinde hayatlarımızı birleştirdiğimiz sevgili eşim, özellikle tez yazım aşamasında yalnızca vaktini değil, kıymetli akademik bilgisini de bu çalışmanın daha nitelikli olmasına adanmış ve tüm bunları kızımız Parla’nın henüz dünyaya gelmesinden kaynaklı onca zahmetin arasında gerçekleştirmiştir. Ona en kalpten teşekkürlerim ve sevgilerimle...

Avukatlık mesleğini 15 yılı aşkın bir süredir ifa ettiğim ve kızımın tez yazım aşamasında dünyaya geldiği düşünüldüğünde, bu çalışmanın daha nitelikli olabilmesi ve doktora sürecinin layıkıyla tamamlanabilmesi ancak iş ve aile düzenimden fedakarlıklar göstermem neticesinde mümkün olabildi. Nitekim tez yazım aşamasında iki defa Almanya'nın Freiburg şehrini ziyaret ettim ve Freiburg Üniversitesi Kütüphanesi'nde mukayeseli hukuka ilişkin araştırmalarda bulundum. Freiburg'da bulunduğum süre zarfında yabancı kaynaklara erişim konusunda yaptığı rehberlik ile tezimin zenginleşmesine katkı sunan Ar. Gör. Merve Akkaya'ya, Albert-Ludwigs Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Sebastian Krebber'e ve Ar. Gör. Johannes Breuninger'e yardımsever ve destekleyici tavırları sebebiyle teşekkür ederim.

Lisans aşamasından bu yana dostluğumuzu sürdürdüğümüz, yüksek lisans ve doktora süreçlerini de birlikte yürüyerek tamamlama mutluluğuna eriştiğimiz değerli meslektaşım Av. Dr. Tahsin Hatipoğlu'na, doktora vesilesiyle tanıştığımız ve sürecin tamamlanması konusunda birbirimizi cesaretlendirdiğimiz İş Müfettişi Dr. Mustafa Şentürk'e, ofis işlerimin aksamadan yürümesi için gösterdiği özveri ve desteğinden ötürü genç meslektaşım Bedirhan Danışkaner'e teşekkür ederim.

Doktora aşamasında benim için en unutulmaz ve mutluluk verici olay kızım Parla Adınır'ın dünyaya gelmesiydi. Kızıma, özellikle evimize getirdiği neşe ve tez çalışmalarım için Freiburg'da bulunduğum ilk dönem -henüz yedibuçuk aylıkken- "ba ba" sesleriyle yaptığı kütüphane ziyaretleri sebebiyle teşekkür ediyorum. Kızım bu satırları okuyacağı ve anlayacağı yaşa geldiğinde, muhtemelen günümüz koşullarındaki basılı yayınlar ve tez yazım usulleri neredeyse tamamen değişmiş olacak. Fakat bilmesini isterim ki, varlığı ve neşesi bu tezin tamamlanmasındaki en büyük motivasyon kaynaklarından biridir.

En büyük ve yürekten minnettarlığım ise tüm hayatlarını karşılıksız bir şekilde esenliğime adayan ve varsa bendeki tüm olumlu özellikleri borçlu olduğum sevgili annem Şerife Adınır ve rahmetli babam Mahmut Adınır içindir. Her ne kadar bana kattıkları ve katmaya çalıştıkları yanında oldukça önemsiz olsa da, bu çalışmayı nitelikli eğitimin ve bilginin önemini her daim vurgulayan, büyüklüğünü ve kıymetini her geçen gün daha büyük bir hasretle idrak edebildiğim rahmetli babam İnş. Müh. Mahmut Adınır'a ithaf ediyorum.

Son olarak çalışmanın basımını üstlenen Filiz Kitabevi'ne ve çalışanlarına titiz ve özverili çalışmaları sebebiyle teşekkürlerimi sunarım.

Av. Dr. Kaptan Merter ADINIR

Acıbadem, Eylül 2025

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	V
ÖN SÖZ	VII
İÇİNDEKİLER.....	IX
KISALTMALAR.....	XIX

GİRİŞ

I. KONUNUN ÖNEMİ VE İNCELENMESİNİN GEREKLİLİĞİ	1
II. KONUNUN SINIRLANDIRILMASI.....	3
III. KONUNUN İNCELENME YÖNTEMİ.....	4

BİRİNCİ BÖLÜM

HASTALIĞA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

§ 1. HASTALIK VE BENZER KAVRAMLAR.....	7
I. HASTALIK KAVRAMI	7
II. BENZER KAVRAMLAR.....	8
1. İŞ GÖREMEZLİK	8
2. MALULİYET	10
3. ENGELLİLİK	10
4. HAMİLELİK/GEBELİK	11
5. İŞ KAZASI	12
6. MESLEK HASTALIĞI.....	13
§ 2. İŞ İLİŞKİLERİNDE ÖNEM ARZ EDEN BAZI HASTALIK VE DURUMLAR.....	14
I. İŞ İLİŞKİSİNDE ÖNEM ARZ EDEN BAZI HASTALIKLAR.....	14

1. KRONİK HEPATİT B, HEPATİT C, HEPATİT D	14
2. HIV (+) ve AIDS	15
3. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING) KAYNAKLI HASTALIKLAR	16
4. LOMBER DİSKOPATİ (BEL FITİĞİ)	19
5. COVID 19 (YENİ KORONAVİRÜS HASTALIĞI).....	20
II. ÖZEL DURUMLAR	21
1. ALKOLİZM.....	21
2. UYUŞTURUCU BAĞIMLILIĞI	22
3. NİKOTİN BAĞIMLILIĞI	23
4. İNTERNET ve SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI.....	24
5. YEME BOZUKLUKLARI VE OBEZİTE	24
6. MENSTRÜASYON (REGL).....	25
7. TRANSSEKSÜALİZM	26

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İFASI VE DEVAMINDA İŞÇİNİN HASTALIĞI

§ 3. İŞÇİNİN HASTALIĞININ İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN YÜKÜMLÜLÜKLERİNE ETKİSİ	30
I. İŞÇİNİN HASTALIĞININ İŞ GÖRME BORCUNA ETKİSİ	30
1. GENEL OLARAK	30
2. HASTALIK VE ASKI HALİ	30
3. HİZMET SÜRESİNİN TESPİTİNDE HASTALIK	33
a. Kıdem Tazminatına Esas Hizmet Süresinin Tespitinde Hastalık	33
b. İhbar Tazminatına Esas Hizmet Süresinin Tespitinde Hastalık	34
c. Yıllık Ücretli İzin Hakkına Esas Hizmet Süresinin Tespitinde Hastalık	35
d. İş Güvencesine İlişkin Altı Aylık Sürenin Tespitinde Hastalık	36
e. Deneme Süresinin Tespitinde Hastalık	39
II. İŞÇİNİN HASTALIĞININ SADAKAT BORCUNA ETKİSİ	40
1. GENEL OLARAK	40
2. HASTALIĞI HAKKINDA İŞVERENİ BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	41

a. Genel Olarak.....	41
b. Bilgilendirmenin İçeriği	42
c. Bilgilendirmenin Yapılacağı Zaman ve Yöntemi.....	43
d. Bilgilendirme Yükümlülüğü Bağlamında Sağlık Raporu ve İşlevi	46
e. İşçinin Yurtdışında Hastalanması ve Yurt Dışından Alınacak Sağlık Raporları Bakımından Değerlendirme.....	48
f. İş Sözleşmesine Konulacak Hükümler Bakımından Değerlendirme	50
3. HASTA İŞÇİNİN İŞBİRLİĞİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ	53
a. Genel Olarak İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı.....	53
b. Hasta İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı ve İstisnası	54
4. HASTALIK SÜRECİNDE BAŞKA BİR YERDE ÇALIŞMAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	55
5. HASTA İŞÇİNİN İYİLEŞMEYİ DESTEKLEYECEK ŞEKİLDE DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	58
III. İŞÇİNİN HASTALIĞININ TALİMATLARA UYMA BORCUNA ETKİSİ	60
1. GENEL OLARAK	60
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİNE UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	61
a. Genel Olarak.....	61
b. Sağlık Gözetimine Katlanma Yükümlülüğü.....	61
c. Kendi Sağlığını ve Güvenliğini Tehlikeye Düşürmeme Yükümlülüğü	63
§ 4. İŞVERENİN HASTALIKLA İLGİLİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ	65
I. İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİ KORUMA (GÖZETME) BORCU GEREĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ	65
1. GENEL OLARAK İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI.....	65
2. SAĞLIK VERİLERİNİ KORUMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	67
a. Özel Nitelikli Veri ve İşçinin Sağlık Verileri	67
b. İşçinin Sağlık Verilerinin İşlenmesine Yönelik Temel Hukuki Düzenlemeler.....	68
c. Sağlık Verilerini İşleme Şartları.....	69
aa. Açık Rıza Alınması	70
bb. Güncel Kanuni Değişiklikler Çerçevesinde Sağlık Verilerinin Açık Rıza Alınmaksızın İşlenmesi.....	72

d. İşçinin Hastalığına Yönelik Verilerin İşlenmesinde İşverenin Yükümlülükleri	73
e. Sağlık Raporlarının İşverenle Paylaşılmasına Yönelik Tartışmalar	77
f. Sağlık Verilerinin Hukuka Aykırı Olarak İşlenmesinin Hukuki Sonuçları ..	80
II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	81
1. GENEL OLARAK	81
2. SAĞLIK GÖZETİMİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	83
a. Sağlık Gözetimi Kavramı ve Kapsamı	83
b. Terminoloji Sorunu: Sağlık Raporu ve Sağlık Muayenesi İfadelerinin Kullanımı.....	86
c. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğünün Paydaşı Olarak İşyeri Hekimi	88
aa. İşyeri Hekiminin Fonksiyonu: Koruyucu Hekimlik mi Tedavi Edici mi?	88
bb. İşyeri Hekiminin Görevleri.....	90
cc. İşyeri Hekiminin Sağlık Verilerine İlişkin Yükümlülükleri	92
dd. İşyeri Hekiminin Hukuki Sorumluluğu	93
d. Diğer Sağlık Personeli	94
e. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğünü İhlalin Hukuki Sonuçları.....	95
3. SAĞLIĞINA UYGUN GÖREV VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	97
a. Genel Olarak.....	97
b. Hasta İşçinin Görev Yerinin Değiştirilmesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik İlişkisi	97
4. İŞÇİNİN HASTALIĞININ ÇALIŞMA ve DİNLENME SÜRELERİNE ETKİSİ	100
a. Genel Olarak.....	100
b. Hafta Tatiline Hak Kazanmada Hastalık	100
c. Fazla Çalışma ve Hastalık İlişkisi	101
d. Gece Çalışması ve Hastalık İlişkisi	102
e. Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullanmada Hastalık	103
5. İŞÇİNİN HASTALIĞI VE İŞVERENCE VERİLECEK DİĞER İZİNLER	107
a. Genel Olarak Hastalık İzinleri	107
b. Güncel Bir İzin Gerekçesi Olarak Menstrüasyon	109
III. EŞİT DAVRANMA BORCU GEREĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ	111

1. EŞİT DAVRANMA BORCUNUN İKİ BİLEŞENİ: AYIRIMCILIK YASAĞI VE DAR ANLAMDA EŞİT DAVRANMA BORCU	111
2. İŞVERENİN AYIRIMCILIK YAPMAMA BORCU VE HASTALIK.....	112
a. Ayırmıcılık Temeli Olarak Hastalık ve Sağlık Durumu.....	112
b. Ayırmıcılığın Yaptırımı.....	115
aa. Ayırmıcılık Tazminatı ve Yoksun Bırakılan Haklar.....	115
bb. İdari Yaptırımlar	118
3. İŞVERENİN DAR ANLAMDA EŞİT DAVRANMA BORCU VE HASTALIK.....	119
a. Genel Olarak.....	119
b. İş Sözleşmesinin Feshinde Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu	120
c. Dar Anlamda Eşit Davranma Borcuna Aykırılığın Yaptırımı	122
aa. Ayırmıcılık Tazminatının Talep Edilip Edilemeyeceği.....	122
bb. Diğer Yaptırımlar	124
IV. ÜCRET ÖDEME BORCU GEREĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	124
1. GENEL OLARAK	124
2. İŞÇİNİN HASTALIĞININ ÜCRET ÖDEME BORCUNA ETKİSİ	127
a. Genel Kural	127
b. Genel Kuralın İstisnası: Maktu Aylık	128
c. Geçici İş Göremezlik Ödeneği ve Ücret Sistemlerine Etkisi.....	128
d. İş Sözleşmelerine Konulacak Hükümler Bakımından Değerlendirme	131
e. Alman Hukuku'nda Görünüm ve Genel Değerlendirme	133
3. İŞÇİNİN HASTALIĞININ GENİŞ ANLAMDA ÜCRETE ETKİSİ.....	136
a. Fazla Çalışma Ücretine Etkisi	136
b. Hafta Tatili Ücretine Etkisi.....	137
aa. Maktu Aylık Dışındaki Ücret Sistemi Bakımından Hafta Tatili Ücreti	137
bb. Maktu Aylık Sistemi Bakımından Hafta Tatili Ücreti.....	139
c. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretine Etkisi.....	139
d. Prim, İkramiye ve İlave Tediye Alacağına Etkisi	141
4. İŞVERENE ÜCRET ÖDEME BORCU YÜKLEYEN DİĞER KANUNİ DÜZENLEMELER.....	144
a. Ev Düzeni İçinde Çalışan İşçi (TBK m. 418).....	145

b. Kusuru Olmaksızın Hastalanan İşçi (TBK m. 409).....	145
c. Hastalığın Zorlayıcı Neden Oluşturması	146

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDE İŞÇİNİN HASTALIĞI

§ 5. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRELİ FESHİNDE İŞÇİNİN HASTALIĞI	149
I. GENEL OLARAK	149
II. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMAYAN İŞÇİLER AÇISINDAN İŞVERENİN SÜRELİ FESİH HAKKI	150
1. GENEL OLARAK.....	150
2. FESİH BİLDİRİM SÜRELERİ ve HASTALIĞIN BİLDİRİM SÜRELERİNE ETKİSİ.....	151
3. İŞÇİNİN HASTALIĞI ve KÖTÜNİYET TAZMİNATI.....	155
III. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİLER AÇISINDAN İŞVERENİN SÜRELİ FESİH HAKKI	157
1. GENEL OLARAK İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI.....	157
2. GEÇERLİ NEDENLE FESİH ve İŞÇİNİN HASTALIĞI	158
a. Genel Olarak.....	158
b. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Fesihte İşçinin Hastalığı	160
aa. İşçinin Sık Sık Hastalanarak Devamsızlık Yapması.....	160
aaa. Sık Sık Hastalanmadan Kaynaklı Devamsızlığın Yoğunluğu ve Süresi	161
bbb. Devamsızlığın İşyerinde Olumsuzluğa Yol Açması.....	168
ccc. Hastalığın İşverenin Alanından Kaynaklanmaması.....	171
ddd. Sık Sık Hastalanmada Olumsuz Öngörü Denetimi ve Uygulanabilirliği	172
eee. Fesih Öncesi Savunma Alınması	177
fff. Feshin Son Çare Olması	180
ggg. Feshin Yazılı Yapılması	182
hhh. Fesih Hakkının Makul Sürede Kullanılması.....	183
bb. İşini Yapmasını Devamlı Olarak Olumsuz Etkileyen Hastalık	186
c. İşçinin Davranışlarından Kaynaklı Fesihte İşçinin Hastalığı.....	188

d. İş Kanunu m. 18/3-f Hükümü Bağlamında Kesintisiz Hastalık	191
3. GEÇERLİ NEDENLE FESHİN HUKUKİ SONUÇLARI VE FESHİN BİLDİRİMİNE İTİRAZ	193
a. İşe İade Talebi ve Dava Şartı Arabuluculuk	193
aa. Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Aşaması	193
bb. Dava Şartı Arabuluculuk Faaliyetinin Sonuçlanması	194
aaa. Anlaşma ile Sonuçlanması	194
bbb. Anlaşmama ile Sonuçlanması	196
b. İşe İade Davası	197
aa. Genel Olarak	197
bb. Davanın Kabulünün Hukuki Sonuçları	197
aaa. İşçinin İşe Başlatılması	198
bbb. İşçinin İşe Başlamaması	200
ccc. İşçinin İşe Başlatılmaması	200
c. Eğitim Gideri Karşılığı Cezai Şart ve Rekabet Yasağı Bakımından Sonuçları	202
aa. Eğitim Gideri Karşılığı Cezai Şart	202
bb. Rekabet Yasağının Sona Ermesi	204
§ 6. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE (DERHAL) FESHİNDE İŞÇİNİN HASTALIĞI	206
I. GENEL OLARAK HAKLI FESHİN KAVRAMI	206
II. İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESHİNDE İŞÇİNİN HASTALIĞI	206
1. İŞ KANUNU M. 25/I-a HÜKMÜ KAPSAMINDA NEDENLER	207
a. İşçinin Kendi Kastı ile Hastalanması	207
b. İşçinin Derli Toplu Olmayan Yaşayışından Ötürü Hastalanması	208
c. İşçinin İçkiye Düşkünlüğünden Ötürü Hastalanması	209
d. İşçinin Hastalıktan Kaynaklı Devamsızlığının Belirli Bir Süreyi Aşması	211
2. İŞ KANUNU M. 25/I-b HÜKMÜ KAPSAMINDA NEDENLER	211
a. Hastalığın Tedavi Edilemeyecek Nitelikte Olması	211
b. Hastalığın İşyerinde Çalışmada Sakınca Doğurması	213
c. Sağlık Kurulunun Tespiti	216

d. Gri Bir Alan: İşçinin Hastalığından Kaynaklı Geçerli Nedenle Fesihler ile İş K. m. 25/I-b Hükmü Kapsamında Yapılacak Fesihleri Ayırma Güçlüğü	219
e. Ara Değerlendirme	222
3. UZUN SÜRELİ HASTALIK NEDENİYLE HAKLI FESİH (İŞ KANUNU M. 25/I-b SON PARAGRAF)	224
4. İŞVERENİN SAĞLIK NEDENLERİYLE HAKLI FESHİNDE SAVUNMA ALINMASINA YÖNELİK TARTIŞMALAR VE İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME KARARI.....	231
5. İŞ KANUNU M. 25/II HÜKMÜ KAPSAMINDA NEDENLER	232
a. İşçinin İş Sözleşmesi Yapıldığı Sırada Hastalığı Hakkında İşvereni Yanıltması	233
b. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması	235
aa. İşçinin Raporlu Olduğu Dönemde Seyahat Etmesi	236
bb. İşçinin Raporlu Olduğu Dönemde Başka Bir İşte Çalışması	240
cc. İşçinin Hastalığa Rağmen İşyerine Gitmesi	241
c. Sağlık Raporunun Sahteliği veya İşçinin Gerçek Sağlık Durumunu Yansıtmaması.....	242
aa. Sağlık Raporunun Sahte Olması	242
bb. Sağlık Raporunun İşçinin Gerçek Sağlık Durumunu Yansıtmaması	245
cc. Alman Hukuku'ndaki Uygulama ve Hukukumuz Bakımından Önerimiz	247
d. Sağlık Raporuna Rağmen Haklı Nedenle Fesih İmkânı Veren Devamsızlık.....	249
e. İşçinin İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi.....	251
6. İŞ KANUNU M. 25/III HÜKMÜ KAPSAMINDA ZORLAYICI NEDEN	252
III. İŞÇİNİN HASTALIK NEDENİYLE HAKLI FESHİ	254
1. İŞ K. M. 24/I HÜKMÜ KAPSAMINDA NEDENLER	254
a. İşin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması	254
aa. İşin Yapılmasının Sağlık ve Yaşayış Bakımından Tehlike Oluşturması.....	254
bb. Tehlikenin İşin Niteliğinden Kaynaklanması.....	257

cc. Hükümün Sadece İşçinin Hastalanması Halini Arayıp Aramadığı.....	261
dd. Ruhsal Hastalıkların Hüküm Bağlamında Değerlendirilmesi.....	263
ee. Fesih Öncesi Görev Yeri Değişikliği Talebi Gerekip Geremediği	265
ff. Fesih Gerekçelerinin Denetimi ve İspat Yükü	267
gg. Feshin Haklı Olduğuna İlişkin Mahkeme Kararları.....	269
hh. Feshin Haksız Olduğuna İlişkin Mahkeme Kararları	271
ıı. Ara Değerlendirme	272
b. İşverenin veya Başka Bir İşçinin Hastalığa Tutulması	273
aa. Hastalığın Bulaşıcı Olması.....	273
bb. Hastalığın İşçinin İşi ile Bağdaşmaması	275
cc. Sürekli Yakından ve Doğrudan Muhatap Olunan Kişinin Hastalanması	275
dd. İşçinin Kendi Hastalığının Fesih Gerekçesi Olup Olamayacağı Meselesi	277
2. İŞ K. M. 24/II HÜKMÜ KAPSAMINDA ÇALIŞMA KOŞULLARININ UYGULANMAMASI NEDENİYLE FESİH	278
3. İŞ K. M. 24/III HÜKMÜ KAPSAMINDA ZORLAYICI NEDENLER	280
§ 7. HAKLI NEDENLE FESİHLERDE FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ ve FESHİN HUKUKİ SONUÇLARI.....	281
I. FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ	281
1. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerlerine Dayalı Fesihlerde	281
2. Sağlık Nedenine Dayalı Fesihlerde.....	285
II. FESHİN HUKUKİ SONUÇLARI.....	288
1. Kıdem Tazminatı	288
2. Eğitim Gideri Karşılığı Cezai Şart.....	291
3. Rekabet Yasağının Sona Ermesi	296
SONUÇ	299
KAYNAKÇA	309

KISALTMALAR

ABAD	Avrupa Birliği Adalet Divanı
AHBVÜHFD	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AIDS	Acquired Immune Deficiency Syndrome
ArbZG	Arbeitszeitgesetz (Alman Çalışma Süreleri Kanunu)
ARP	Arbeitsschutz in Recht und Praxis
aşa.	Aşağıda
AYM	Anayasa Mahkemesi
BAG	Bundesarbeitsgericht (Alman Federal İş Mahkemesi)
BAM	Bölge Adliye Mahkemesi
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz (Alman İşyeri Teşkilat Kanunu)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu)
bkz./Bkz.	bakınız/Bakınız
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz (Alman Federal Tatil Yasası)
C.	Cilt
CD	Ceza Dairesi
ÇSGYTTUEHY	Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik
Çalışma Süreleri Direktifi	Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi
Çev.	Çeviri
ÇİD	Çimento İşveren Dergisi
ÇSY	İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	dipnot
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
E.	Esas
ed./Ed.	Editör

EBYÜHFD	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
EntgFG	Entgeltfortzahlungsgesetz (Alman Resmi Tatillerde ve Hastalık Halinde Ücret Ödenmesine Dair Kanun)
EİK	1475 sayılı İş Kanunu
E.T.	Erişim Tarihi
f.	fıkra
HD	Hukuk Dairesi
HIV	Human Immune Deficiency Virus
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
Hrsg.	Herausgeber (Editör)
ICD	Uluslararası Hastalık Sınıflandırması
ILO	International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İHDSPGYSEHY	İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İHSGHD	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İnÜHFD	İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İSGK	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGHY	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İSGRDY	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
İşK.	4857 sayılı İş Kanunu
İÜHFM	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	Karar
KHAS	Kadir Has
KSchG	Kündigungsschutzgesetz (Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu)
KVKK	6698 s. Kişisel Verileri Koruma Kanunu
LAG	Landesarbeitsgericht (Alman Eyalet İş Mahkemesi)
m.	madde
MÜHF-HAD	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
No.	Number
NZA	Neu Zeitschrift für Arbeitsrecht (Dergi)
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

para.	paragraf
Pos. Yön.	Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usûl ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
RG	Resmi Gazete
S.	Sayı
SGB	Sozialgesetzbuch (Alman Sosyal Güvenlik Kanunu)
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SEAD	Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi
SÜİİBF	Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
T.	Tarih
TAAD	Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBB	Türkiye Barolar Birliği
TBK	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	5237 s. Türk Ceza Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİHEKK	6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	Türk Medeni Kanunu
TTŞÇCSİS	Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası
ubgt	ulusal bayram ve genel tatil
UBGTK	2429 s. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
UHAM	Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Merkezi
vd.	ve devamı
Vol.	Volume
vs.	ve saire
WHO	World Health Organisation (Dünya Sağlık Örgütü)
Y.	Yargıtay
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
yuk.	Yukarıda