

İŞÇİNİN HASTALIĞI

I-GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun birden çok maddesinde "hastalık" ifadesi geçmesine rağmen hastalığın tanımına yer verilmemiştir. Benzer şekilde tanım eksikliği diğer iş kanunlarında ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda da bulunmaktadır.

İş göremezlik ve tedavi ihtiyacı ölçütleri ele alınarak İş Hukuku anlamında hastalık şöyle tarif edilebilir: Geçici bir iş göremezliği doğuran ve/veya bir tedaviyi gerekli kılan, mevcut tıbbi bilgilere göre saptanabilen belirli bir anormal bedeni veya ruhi durum. Bu durumun doğuştan olması ya da sonradan meydana gelmesi veya bir kaza ya da iş kazası sonucu ortaya çıkması iş hukukundaki etkileri ve sonuçları açısından önemli olmayıp, aynı biçimde hastalığın üçüncü bir kişinin kusurlu eylemi sonucu ortaya çıkması da onun hastalık olarak nitelendirilmesine engel olmaz[1].

Genel olarak hastalıklarda, işçi belli bir süre iş görememekte, işine gidememektedir. İşine hastalığı nedeniyle devam edemeyen işçinin, işçinin korunması ilkesi gereği, korunması gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda bir işçinin hasta olması nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli ya da haklı nedenle feshine ilişkin bir hüküm yoktur, diğer bir ifadeyle, hastalık nedeniyle fesih, kötü niyetli bir fesih olacaktır.

II- HASTALIĞIN NİTELİĞİ ve GENEL OLARAK SONUÇLARI

Bazı hastalıklarda işçinin iş göremezliği fiili bir imkansızlığa dönüşürken, bazı durumlarda bu fiili imkansızlık olmasa da örneğin ameliyat sonrası alınan istirahat raporlu olunan günlerde işçinin çalışmayıp dinlenmesi, eski sağlığına tam olarak kavuşması, amaçlanmaktadır.

İş Kanununun 25 inci maddesinin I-a bendine göre, işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işçiye düşkünlüğünden dolayı bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlık ardi ardına üç iş günü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi durumunda işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Diğer bir ifadeyle devamsızlık ya da yasada belirtilen gün sayısı kadar devamsızlık olmazsa, işverenin derhal fesih hakkı doğmayacaktır.

Derhal fesih hakkında ifade edilen hastalık, tedavi edilemeyecek nitelikte olması gerekmektedir. Tamamlayıcı koşullar işçinin tedavi edilemeyecek hastalıkla işyerinde çalışmasının sakıncalı olması ve bu durumun sağlık kurulunca saptanması gerekir[2].

2012 Yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre de uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık nedeniyle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür. Yine, ev düzeni içinde çalışmada işçi, kusuru olmaksızın hastalık nedeniyle, iş görme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorunda olduğu gibi, dört haftayı aşmamak üzere söz konusu süre, işçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için ikişer gün artırılır.

Maktu ücret dışında, işçi hasta olup işe devam edemediği günler için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. İş görme ve ücret ödeme borçları karşılıklı borç yüklemektedir, Yargıtay da aynı görüştedir[3]. Kanaatimizce de İş Kanununun 25 inci maddesinin I-a bendine göre, "işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez", işçilere hastalık nedeniyle işe gidilmediği günler için ücret ödenmez. Buna karşılık şartları varsa Sosyal Güvenlik Kurumu hasta işçiye geçici iş göremezlik ödeneği öder[4]. Maktu ücretle çalışan işçilerin hastalıkları nedeniyle işe gelemedikleri günlerin aynı şekilde resmi tatillere (ulusal bayram ve genel tatil günlerine) denk gelmesi durumunda da bu günlerin ücretlerini alacakları kesindir. Ancak, maktu ücret dışında, günlük, saatlik, parça başı vs. ücret sistemine göre ücrete hak kazanan işçilerin istirahatli oldukları günlerin resmi tatil günlerine denk gelmesi durumunda, resmi tatil ücretlerine hak kazanamayacaklardır.

Hasta olunan, dolayısıyla işe gelinmeyen bu günlerin işçilerin kıdemlerine etkisine genel olarak baktığımızda ise, kıdem tazminatında raporun süresine göre değerlendirme yapılmaktadır. Yargıtay, kısa süreli istirahat sürelerinin kıdem tazminatına ilişkin süre hesabında düşülmeyeceğini ancak makul ölçüyü aşan istirahat sürelerinin kıdem tazminatından düşüleceğini, belirtmektedir[5].

Yıllık izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında kural olarak işçinin fiilen çalıştığı süreler göz önünde bulundurulur. Ancak İş Kanunu yıllık ücretli izne hak kazanmak için gereken bir yıllık sürenin hesabında, 55 inci maddede saymış olduğu durumları çalışılmış gibi kabul etmiştir. Bunlardan biri de işçinin uğradığı kaza ya da tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerdir. Yargıtay da yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan sürelerin sınırlı sayı prensibine göre belirlenmiş olduğunu, bunlar dışında bir sebep dolayısıyla geçen süreler yıllık ücretli izne hak kazanma açısından hesaba katılmayacağını belirtmektedir. Söz konusu maddede belirtilenlerin dışında hizmet akdi devam etmiş olsa dahi çalışılmayan dönemler yıllık iznin hesabında dikkate alınamayacaktır. Yargıtay bir başka kararında da çalışılmayan sürelerin yıllık ücretli iznin hesabında değerlendirilmesinin mümkün olmadığını belirterek bu hususu ifade etmiştir[6]. İş Kanununun 55 inci maddesinin a bendine göre, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan dolayı işe gidemediği günlerin (o işçinin bildirim öneline altı haftalık sürenin eklenmesiyle bulunacak) kısmı yıllık izin kıdemine dahil edilecek, aşan kısmı dahil edilmeyecektir.

4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesine göre, işçilere, tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat hafta tatili verilir. Bu hükme göre, işçilerin hastalıkları nedeniyle işe gelemedikleri günler için çalışmalarını söz konusu olmayacağı için hafta tatilinden yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Ancak, aynı Kanunun 46 ncı maddesinin (c) bendi gereği, "bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri", çalışılmış günler gibi hesaba katılacaktır.

İşçinin, işin niteliğinden kaynaklanmayan bir hastalığa tutulması, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisi vermez, ancak yapılan işten kaynaklı bir hastalığa yakalanma durumu söz konusu ise işçinin haklı fesih hakkı bulunmaktadır.

III- SONUÇ

Gerek İş Kanunumuzda gerekse de Sosyal Sigortalar Kanununda hastalık tanımlanmış değildir. Hastalığı kısaca, geçici bir iş göremezliği doğuran ve/veya bir tedaviyi gerekli kılan, mevcut tıbbi bilgilere göre saptanabilen belirli bir anormal bedeni veya ruhi durum, şeklinde tanımlayabiliriz.

İşçi, hastalığı nedeniyle işe gidemediği günler için, maktu aylık almıyorsa ücrete hak kazanamaz. Ancak, şartları varsa geçici iş göremezlik ödeneği alır.

İşçinin hastalığı nedeniyle işe devam edemediği günler az ise kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz, ancak makul ölçüyü aşan istirahat süreleri kıdem tazminatı hesabında düşülür. Yıllık izin kıdeminde ise hastalıktan dolayı işe gidilemeyen günlerin bildirim süresi + altı haftalık süreye kadar olan kısmı, çalışılmış gibi dikkate alınır. Hafta tatillerinde ise bir haftalık süre içinde kalan kısım çalışılmış gibi hesaplanır. Raporlu olunan günler nedeniyle işe gidilmeyen tarihlerin resmi tatillerle çakışması durumunda ise, maktu ücretle çalışılmıyorsa resmi tatil ücretine hak kazanılmayacaktır.

İş Kanunu md. 25/bent I, (b) alt bendinde öngörüldüğü üzere, işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza hallerinde bildirim süresi + altı hafta; doğum ve gebelik hallerinde doğum izni + bildirim süresi + altı hafta işe devam edemediği sürede iş sözleşmesi askıda olup, bu sürenin aşılması nedeniyle fesih hakkı doğmakla birlikte, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmediği sürece askı hali devam eder[7]. İşveren, haklı nedenle fesih hakkını söz konusu sürenin sona ermesinden itibaren işçinin işe gelemediği süre içinde her zaman kullanabilir[8].

[1] Merve ATEŞ, Türk Hukukunda Hastalık ve Analığın Hizmet Akdine Etkileri, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul 2009, s.55.

[2] Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 270.

[3] Yrg. 9. HD'nin 10.02.1998 tarihli ve E:1997/20813, K:1998/1274, sayılı kararı.

[4] Geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için, işçinin SGK tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulundan alınan istirahat raporunun olması, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıllık dönem içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta priminin bildirilmesi, iş göremezliğin 3 günden fazla sürmesi (3 üncü günden başlamak üzere her gün için, günlük kazancının yatarak tedavilerde yarısı, ayaktan tedavilerde 2/3'ü ödenir), gerekir.

[5] Yrg. HGK'nun 16.11.1983 tarihli ve E: 1981/9-1067, K:1983/1169, sayılı kararı.

[6] Merve ATEŞ, Türk Hukukunda Hastalık ve Analığın Hizmet Akdine Etkileri, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul 2009, s.55.

[7] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 567.

[8] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.634.