

İşçi ihbar öneli içinde istirahat raporu alırsa ihbar öneli uzar mı?

İNCELEME

Belirsiz süreli iş sözleşmesi işçi veya işveren tarafından bildirim öneli verilerek feshedilebilir. 4857 sayılı İş Kanununun 17. Maddesine göre; belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İhbar öneli içinde işçi hastalanır veya bir kaza geçirir ve bu nedenle rapor alırsa ne olacaktır?

4857 sayılı İş Kanununda ihbar süresi içinde rapor (hastalık, kaza vs gibi sebeplerle) alan işçinin durumu ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır.

Ancak ihbar önelinin bölünemez olduğu kuralı dikkate alındığında rapor (istirahat) süresi ile ihbar süresinin iç içe geçemeyeceği, raporun ihbar süresinin devamlılığını keseceği ve ihbar önelinin rapor süresi kadar uzaması gerektiği sonucuna varılabilecektir.

Tabi ki, böyle bir durumla karşılaşan işveren, bu raporun gerçekliğini ve doğruluğunu araştırabilir ve de itiraz edebilir. Böyle bir durumda raporun gerçekliği ve doğruluğunun açılacak davada incelenmesi gerekebilir.

YARGITAY KARARLARI

Konu ile ilgili olarak 1993-1997-1999-2000 yıllarında verilmiş bazı Yargıtay kararları şöyledir;

> T.C. YARGITAY 9.Hukuk Dairesi Esas: 1992/14793 Karar: 1993/9275 Karar Tarihi: 27.05.1993

Davacı, 4.12.1990-17.3.1991 tarihleri arasında raporludur. İş akti 31.12.1990 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatı ödemek suretiyle feshedilmiştir. Fesih tarihinde davacı raporlu olduğundan iş akti askıda olup bu askı süresi içinde 1.1.1991 tarihinde yürürlüğe giren TİS'nin 2. yıl zammından yararlanması gerekir. Buna rağmen mahkemenin aksine düşünce ile davanın reddine karar vermesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

> T.C. YARGITAY 9.Hukuk Dairesi Esas: 1997/1439 Karar: 1997/7666 Karar Tarihi: 28.04.1997

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davalı idare davalı işçiye 1475 sayılı İş Kanununun 13. Maddesine uygun biçimde önel vermek suretiyle hizmet sözleşmesini fesh etmiştir. Önel 16.10.1994 – 24.12.1994 tarihler için geçerlidir. Ancak önelin bitim tarihinden önce 21.12.1994 tarihinde davacı işçi geçirdiği iş kazası sonucu 12 gün istirahat raporu almıştır. Raporlu süre içinde önel işlemez. Bu bakımdan raporlu sürenin önelin bitim tarihi ilave edilerek önel bitim tarihinin yeniden belirlenmesi iş hukukunun temel ilkelerindedir. Bu olgu dikkate alınarak 01.01.1995 tarihinde yürürlüğe giren kıdem tazminatı tavanına göre bir değerlendirme yapılarak fark kıdem tazminatı isteğinin gerçekleşen miktara göre hüküm altına alınması gerekir.

> T.C. YARGITAY 9.Hukuk Dairesi Esas: 1997/18547 Karar: 1997/22278 Karar Tarihi: 23.12.1997

Davalının davacıya verdiği 15.10.1996 günlü istifa dilekçesinin 21.10.1996 tarihinde işverene ulaştığı, bu dilekçede 23.10.1996 günü işyerinden ayrılacağı bildirildiği, işverenin 21.10.1996 tarihli ihbarnamesinde 11.11.1996 gününe kadar ihbar öneli süresi içerisinde çalışması gerektiğinin davalıya bildirildiği davalı işçinin bu ihtarname üzerine 30.10.1996 tarihinden itibaren 8.11.1996 gününe kadar doktordan işgöremezlik raporu aldığı, rapor dönüşü iş başı yapmadığı anlaşılmıştır. Rapor süresinin önel süresiyle çakışması halinde rapor süresinde ihbar öneli işlemez. Ancak rapor süresinden sonra ihbar önel süresi devam eder. Bu duruma göre davalı işçinin davacı işverene usulünce ihbar öneli verdiği kabul edilemez.

> T.C. YARGITAY 9.Hukuk Dairesi Esas: 1999/2826 Karar: 1999/4097 Karar Tarihi: 04.03.1999

Davalı işçinin 1475 sayılı İş Kanununa göre çalışma süresini dikkate alarak 8 haftalık önel vermek suretiyle hizmet akdini feshedeceğini davacı bankaya bildirmiştir. Ancak önel içinde toplam 35 gün istirahat raporu almıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki rapor hizmet akdinin eki niteliğindeki sağlık yönetmeliğine uygun değildir. Gerçekten yönetmelik hükümlerine göre dışardan alınan hekim raporunun işyeri hekimi tarafından onaylanması gerekmektedir ki, bu işlem yerine getirilmemiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki önel vermek suretiyle fesih bildiriminde taraflardan hangisi bulunursa bulunsun şayet işçi istirahat raporu almış ise raporlu süreyle ihbar öneli iç içe giremez. Bu nedenle rapor süresi kadar ihbar önelinin uzatılmış olduğu kabul edilmelidir.

Tüm bu hususlar dikkate alınarak talep edilen 36 günlük ihbar tazminatının tamamının hüküm altına alınması gerektiği halde yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

> T.C. YARGITAY 9.Hukuk Dairesi Esas: 2000/10415 Karar: 2000/15201 Karar Tarihi: 31.10.2000

Dosya içeriğine göre davacı işçinin 12.1.1998 günü hizmet akdini 7.2.1998 tarihi itibarıyla feshedeceğini bildirdikten sonra ihbar öneli içinde 23.1.1998-6.2.1998 tarihleri arasında rapor kullandığı ve 7.2.1998 günü işten ayrıldığı anlaşılmaktadır.

Davalı işveren davacının ihbar öneli içinde çalışması gerekirken rapor kullanmak suretiyle çalışmadığı süre ücretinin dava konusu alacaklardan mahsubunu istemiştir.

Davacı işçinin ihbar öneli içinde istirahatlı olması nedeniyle ihbar önelinin rapor süresi kadar uzadığının kabulü gerekir. Davacı bu süreyi beklemeden ayrıldığına göre ihbar önelinin usulüne uygun biçimde kullanıldığından söz edilemez. Bu durumda davalı işveren ihbar tazminatının tamamına hak kazanabilirse de sadece rapor süresi ücretinin mahsubunu istemek suretiyle bu konudaki talebini sınırladığından ihbar tazminatının 17 günlük süreye tekabül eden kısmının davacının gerçekleşen alacaklarından mahsubu ile varsa bakiyesinin hüküm altına alınması gerekirken davalının anılan savunması değerlendirilmeden karar verilmiş bulunması hatalı olup, kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

Mayıs 2018
Av. Yüce DURMUŞ