Sağlığı Bozan İşte Haklı Fesih

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	16.04.2026	Onama

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/466	2026/3281	İş K. 24/I-a, İş K. 24/II-e, HMK 370/1

ÖZET

Kasiyer olarak işe alınıp uzun süre reyonda ağır koşullarda çalıştırılan işçinin rahatsızlıkları sağlık kurulunca meslek hastalığı ve işin şiddetlendirdiği hastalık sayıldı. İş K. 24/I-a ve 24/II-e'ye dayalı haklı fesih ve kıdem tazminatı kabulü onandı.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/sagligi-bozan-iste-hakli-fesih-is-k-24-2026-3281/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/466 E. , 2026/3281 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2022/1508 E., 2025/1849 K.

DAVA TARİHİ : 11.04.2018

İLK DERECE MAHKEMESİ : İzmir 13. İş Mahkemesi

SAYISI : 2018/98 E., 2022/94 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 05.05.2005-15.01.2018 tarihleri arasında davalı işveren Firmanın İzmir ilinin çeşitli semtlerinde bulunan mağazalarında çalıştırıldığını, davacının iş sözleşmesinde işinin tanımı kasiyerlik olmasına karşın muvafakati alınmaksızın 8 yıla yakın bir süre

reyoncu olarak daha ağır koşullarda görev yaptırıldığını, reyoncu olarak çalıştığı dönemde uzun süre ayakta durması ve ağır eşya taşıması sebebiyle önemli sağlık sorunları yaşadığını ve ameliyatlar geçirdiğini, bu durumu nedeniyle daha uygun koşullarda iş verilmesini talep etmişse de taleplerinin karşılanmadığını, söz konusu dönemde haftanın 6 günü iki vardiya hâlinde 07.00-16. 00... .00-22.00 arası çalışması gerekirken reyon düzenlenmesi, depoların toplanması, sayım ve iade işlemleri olduğu günlerde bazen saat 15.00'ten ertesi gün 09.00'a kadar veya saat 10.00'dan akşam 22.00'ye kadar ya da saat 19.00'dan ertesi gün 11.00'e kadar çalıştırıldığını, ancak karşılığı fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini, iş şartlarının ağırlığı sebebiyle işinin değiştirilmesi konusundaki ısrarı üzerine geçici olarak 2011 Mayıs-2012 Ağustos arasında kasiyer olarak çalıştırıldığı dönemde haftanın 6 günü 08.00-17. 00... .00-21.00 arası çalıştırılması gerekirken yarım saat önce işe başlatılıp 1 saat daha geç işi bırakmasının istendiğini, yine fazla çalışma yaptırıldığını ve fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini, rahatsızlığının artması üzerine 2014 yılı Nisan ayında ameliyat olduğunu, ameliyat sonrası Temmuz ayında kasiyer pozisyonunda çalıştırıldığını, 16.11.2016 tarihli doktor raporunda 6 ay süre ile ağır kaldırmayı ve uzun süre ayakta durmayı gerektiren işlerde çalışmasının sakıncalı olduğunun belirtildiğini, rapora rağmen müvekkiline daha hafif işler verilmediğini, bir nevi mobbing (psikolojik taciz) uygulandığını, hafta tatili kullandırılmadığını, tüm ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını, 2017 yılında kullanılmayan 131 günlük yıllık ücretli izin hakkının bulunduğunu ancak yazılı başvurusu üzerine bir kısmını kullanabildiğini, fesih tarihinde mevcut olan 78 günlük izin hakkı karşılığı ücretinin sözleşmenin feshi ve arabuluculuk görüşmesinden sonra ödendiğini, davacının 15.01.2018 tarihinde haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile hafta tatili ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının davalı işverene ait mağazalarda 07.09.2005-15.01.2018 tarihleri arasında kasiyer olarak çalıştığını, iddia ettiği gibi reyoncu olarak görev verilmediğini, doktor raporuna rağmen ağır işlerde çalıştırıldığı iddiasının doğru olmadığını, davacının fazla çalışmalarının olması hâlinde bunların ücretlerinin ödendiğini, haftada 1 gün izin kullandırıldığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin alacağının bulunmadığını, davacının iddialarının doğru olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının haklı fesih iddiasına dayanak gösterdiği kasiyerlik ve reyon görevlisi işlerinin sağlığı açısından tehlike oluşturup oluşturmadığı ile 15.01.2018 fesih tarihi itibarıyla sağlık durumunun çalışmasına engel olup olmadığı hususlarında ...Üniversitesi Hastanesinden alınan sağlık kurulu raporunda "... Davacının hastalıklarının meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi sebebiyle kişinin işini doğrudan etkilediği, ... (sağlık tanısı) açısından mesleksel faktörlerin hastalığın şiddetini arttırdığı ve kötüleştirmiş olduğu, bu sebeple işin şiddetlendirdiği hastalık olarak değerlendirildiği ve dolaylı bir etkilenim olduğu, ağır kaldırmak, dizden eğilmek, çömelmek, dönme hareketleri yapmak, tekrarlayan el-

bilek-kol hareketleri ve baş üstü aktiviteler yapmak gibi eylemlerin mevcut hastalıkların yakınmalarını şiddetlendirebileceği ve hastalıkları kötüleştirebileceği, belirtilen risk faktörlerinden kaçınması suretiyle çalışmasına engel bir durum olmadığı ve yaşayışı açısından bir tehlike oluşturmadığı"nın belirtildiği, davacının 15.01.2018 tarihinde noter vasıtasıyla gönderdiği ihtarname ile kasiyer olarak çalışmak üzere işe alınmasına ve iş sözleşmesinde görev tanımının kasiyer olarak belirlenmesine rağmen muvafakati alınmaksızın işverenin farklı şubelerinde 8 yıla yakın süre reyoncu olarak ağır koşullar altında çalıştırılması sonucu ciddi sağlık sorunları yaşayarak ameliyatlar geçirdiğini, daha uygun bir pozisyonda çalıştırılma talebine karşın sağlıklı koşulların sağlanmadığını ve çalışma şartlarında değişikliğe gidilmediğini, raporlu olduğu dönemde dahi çalıştırılmaya devam edildiğini, iş yoğunluğu daha fazla olan mağazalara yönlendirilerek psikolojik tacize maruz bırakıldığını, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile hafta tatili ücreti alacaklarının ödenmediğini ve yıllık ücretli izinlerinin kullandırılmadığını ileri sürerek iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini bildirdiği, sağlık kurulu raporu, tanık anlatımları ve tüm dosya kapsamına göre davacının iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-(e) hükmü gereğince "fazla çalışma ve hafta tatili ücretlerinin kanun hükümlerine uygun ödenmemesine" ve 24/I-(a) hükmü gereğince "iş sözleşmesine konu işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlike oluşturmasına" dayalı olarak haklı nedenle feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazandığı, haftanın 3 günü 08.00-19.30 saatleri arasında 1,5 saat ara dinlenmenin mahsubu ile günde 10 saat olmak üzere 3 günde toplam 30 saat, haftanın diğer 3 gününde ise 08.30-16.30 saatleri arasında yarım saat ara dinlenmenin mahsubu ile günde 7,5 saat olmak üzere 3 günde toplam 22,5 saat çalıştığı ve haftalık toplam 52,5 saatten 7,5 saat fazla çalışma yapıldığı, ayrıca 3 ayda bir envanter sayım haftasında haftanın 6 günü 08.00-22.00 saatleri arasında 2 saat ara dinlenmenin mahsubu ile günde 12 saat ve haftada toplam 72 saat çalışıldığı ve bu haftada 27 saat fazla çalışma bulunduğu, davacının ayda 2 hafta tatilinde çalıştığından hafta tatili ücreti alacaklısı olduğu, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ise zamlı olarak ödendiği, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmış olması nedeniyle ıslah tarihine göre zamanaşımına uğrayan alacak bulunmadığı gerekçesiyle bilirkişi 1. ek raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesinin gerekçesinde belirtildiği üzere davacının iş sözleşmesini feshinin haklı nedene dayandığı, kıdem tazminatına hükmedilmesinde isabetsizlik bulunmadığı, tanık ...'nin anlatımı ile davacının fazla çalışma ve hafta tatili çalışması yaptığını ispatladığı, söz konusu tanığın davacı ile aynı işyerinde çalışmasının bulunduğunun ... Kurumu kayıtları ve tanığın işverenine ait yazı cevabı ile doğrulandığı, davalının bildirdiği tanıklar dinlendikleri tarih itibarıyla davalı işveren nezdinde çalışmaya devam ettiklerinden işveren tesirinde kalmaları muhtemel olmakla beyanlarının tarafsızlığının şüpheli olduğu, bu nedenle davacının bildirdiği tanıkların anlatımları ile çelişen davalı tanıklarının anlatımlarına itibar edilmemesinde bir isabetsizlik görülmediği gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının iş sözleşmesini sağlık sebebi ile haklı nedenle feshettiğinin kabulünün ...Üniversitesi Meslek Hastalıkları Durum Bildirimine ilişkin rapora göre hatalı olduğunu, bu raporda davacıya konulan tanının "(sağlık tanısı)" olduğunu ve "ağır kaldırmak, dizden eğilmek çömelmek, dönme hareketleri, tekrarlayan el-bilek-kol hareketleri ve baş üstü aktivetelerin, mevcut olguyu şiddetlendireceği, bu risk faktörlerinden kaçınılması gerektiği" hususlarının belirtildiğini, davacının ise işyerinde kasiyer ve reyon görevlisi olarak çalıştığını, bahsi geçen ağırlıkları kaldırma, dizden eğilip kaldırma gibi hareketleri yapmadığını, tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından eğitildiklerini, davacının sağlık nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesinin haklı bir gerekçe olmadığını, 37 yaşında olan davacının işyeri dışında yaptığı kontrolsüz ve ani hareketler neticesinde rahatsızlandığının açık olduğunu,

2. Beyanı hesaplamalara dayanak alınan davacı tanıklarından ...'nin temizlik hizmeti alınan dava dışı firma çalışanı olduğunu, davacı ile ... ... satış mağazasında iddia edilenin aksine 3 yıldan daha az süre ile çalışmış olduğunu, davacı tanıkları ile birlikte çalışılan dönemin zamanaşımına uğrayan tarih aralığında kaldığını,

3. Davacının fazla çalışma ve hafta tatili ücreti alacaklarının bulunmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacı işçinin iş sözleşmesini feshinin haklı nedene dayalı olup olmadığı ve buna göre kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı ile fazla çalışma ve hafta tatili ücreti alacaklarının ispatına ilişkindir.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,
Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

16.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.