

“İşe Devamlılık Primi”nin Türk İş Hukukunda Geçerliliği Meselesi

Berna ÖZTÜRK YILMAZ*

Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK – ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

* Dr. Öğretim Üyesi, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı. bernaozturk88@gmail.com

ORCID: 0000-0002-1513-0129

Makale Geliş Tarihi: 12 Nisan 2025 **Makale Kabul Tarihi:** 14 Mayıs 2025

“İşe Devamlılık Primi”nin Türk İş Hukukunda Geçerliliği Meselesi

ÖZ

İşçilerin işe devamsızlığının hem işyerindeki verimlilik hem de işçilerin iş sözleşmeleri üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. İşverenler, işçilerin işe devamsızlığını azaltmak için çeşitli yöntemlere başvurmaktadır. Bu yöntemlerden son yıllarda öne çıkanı ise “işe devamlılık primi” uygulamasıdır. “İşe devamlılık primi”, en genel tanımıyla, işçilerin sağlık veya başkaca nedenlerle işe devamsızlıklarını azaltmayı teşvik etmek amacıyla ödenen ek bir menfaattir. “İşe devamlılık primi” yoluyla, belli bir dönem içinde işe devamsızlık yapmayan veya belli ölçüde devamsızlık yapan işçiler ödüllendirilmektedir. Bununla birlikte, “işe devamlılık primi”, başta işçilerin hasta oldukları halde işe devam etmeleri gibi iş hukuku açısından çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. İşte bu makalede amaçlanan, “işe devamlılık primi”nin hukuki açısından geçerliliğini sorgulamaktır. Bu bağlamda da öncelikle, işçilerin işe devamsızlık olgusu ve işe devamsızlığın iş sözleşmesi üzerindeki etkisi incelenmekte ve sonrasında “işe devamlılık primi” kavramı ve bu kavramın yarattığı sorunlar ve geçerliliği meselesi çözüm önerileri de sunularak irdelenmektedir.

Anahtar Sözcükler: İşe devamlılık primi, devamsızlık, devamsızlık nedeniyle iş sözleşmenin sona erdirilmesi, prim, ücret.

The Issue of the Validity of the “Attendance Bonus” in Turkish Labour Law

ABSTRACT

The absence of employees has a negative impact both on the productivity of the workplace and on the employment contracts of employees. Employers resort to various methods to reduce absenteeism. The “attendance bonus” has been the most prominent of these methods in recent years. “Attendance bonus”, is an additional benefit paid to employees to motivate them to reduce their absenteeism due to sickness or other reasons. “Attendance bonuses” reward employees who are not absent from work within a certain period. However, the “attendance bonus” causes various problems in terms of labour law. The aim of this article is to question the legal validity of the “attendance bonus”. In this context, the phenomenon of absenteeism and the impact of absenteeism on the employment contract are first analysed, and then the concept of the “attendance bonus” and the validity of this concept are examined with proposals for solutions.

Keywords: Attendance bonus, absenteeism, termination of employment contract due to absenteeism, premium, wage.

GİRİŞ

İşçilerin “işe devamsızlık yapma” olgusu, yarattığı ciddi sorunlar nedeniyle uzun yıllardır çalışma yaşamının çözüm aranan meselelerinden biri haline dönüşmüştür. İşçilerin ruhsal ve fiziksel sağlık sorunları, işyerindeki olumsuz koşullar, işverenlerin aşırı beklentileri, çalışma sürelerinin çok fazla olması, iş-aile yaşamı dengesinin kurulamaması, ailevi sorunlar vb. işçilerin işe devamsızlık yapmasının nedenleri arasında gösterilmektedir. Ancak, tüm bu devamsızlık nedenleri, işyerindeki verimliliği etkilediği gibi işçilerin iş sözleşmelerinin sona ermesi gibi istenmeyen neticelerin de doğmasına yol açmaktadır.

Son yıllarda, işçilerin işe devamlılığını arttırmak için çeşitli çözüm yollarına başvurulmaktadır. İşte bu yollardan biri olan “işe devamlılık primi”, beraberinde getirdiği önemli hukuki sorunlarla geçerliliği tartışmalı hale gelen bir kavrama evrilmiştir. “İşe devamlılık primi”nden kasıt, işçinin işe devamlılığını arttırmak / işçiyi işe devamsızlık yapmaması konusunda teşvik etmek amacıyla kendisine verilen ek bir ödemedir. “İşe devamlılık primi”, her ne kadar, işçiye ödenen ek bir ödeme olarak değerlendirilip işçinin lehine bir uygulama gibi görünse de, ciddi olumsuzlukları da içinde barındırmaktadır. Bu olumsuzlukların başında ise “*presentizm*” olarak da nitelendirilen işçilerin “hastalığa rağmen işe devam etmesi” problemi gelmektedir. İşçilerin hasta oldukları halde işe devam etmeleri, esasen gizli bir verimlilik kaybı olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği açısından da oldukça sakıncalıdır. Öte yandan, “işe devamlılık primi”nin, işverenin işçiyi gözetme borcu, eşit davranma borcu gibi iş sözleşmesinden doğan borçlarıyla bağdaşp bağdaşmadığı da tartışmalıdır.

Bu makalede amaçlanan ise, işçilerin devamsızlığını azaltmak için işverenlerin başvurduğu yeni bir yöntem olan “işe devamlılık primi”nin Türk iş hukukundaki geçerliliğini sorgulamaktır. Bu temel sorudan yola çıkılarak hazırlanan işbu çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Bu bağlamda, ilk olarak “işe devamsızlık” (*absentizm*) kavramıyla kastedilen hususun ne

olduğu incelenmekte ve ardından ikinci bölümde iş ilişkisinde işçinin devamsızlığı meselesi üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, işçilerin işe devamsızlığının en somut yansıması olan, devamsızlığın iş sözleşmesi üzerindeki etkisi doktrin ve yargı kararları ışığında açıklanmaktadır. Nihayet dördüncü bölümde, “işe devamlılık primi” kavramının anlamı ve gösterdiği özellikler araştırılmaktadır. Bu sayede, “işe devamlılık primi”nin, işçilerin işe devamsızlığının azaltılmasında geçerli bir yöntem olup olmadığı sorusu -çözüm önerileri de sunularak- irdelenmektedir.

I. “İŞE DEVAMSIZLIK” (*ABSENTİZM*) KAVRAMI

Son yıllarda işyerlerinde karşılaşılan sorunların başında, oranı her geçen gün artan “işe devamsızlık” (*absentizm*) (İng. *absenteeism* / Alm. *Absentismus*) olgusu gelmektedir. İşe devamsızlığın evrensel olarak kabul edilmiş genel geçer bir tanımı olmamakla birlikte, işe devamsızlık, en genel anlamıyla, işçinin işyerinde planlanan çalışma sürelerine herhangi bir nedenle riayet etmeyerek, işe gelmemesi durumudur.^[1]

İşçilerin işe devamsızlık oranının son yıllarda hızla artması, bu olgunun nedenlerinin araştırılmasını zorunlu kılmıştır. İşe devamsızlığın altında ruhsal ve fiziksel hastalıklar, ailevi sorunlar, ailevi bakım yükümlülükleri, uzun çalışma saatleri, işverenlerin yüksek beklentileri, iş stresi, mobbing, aşırı iş yükü, işyeri kültürünün oluşmaması, işyerinin uzaklığı, rekabetçi ve çatışmacı ortam, yeterli dinlenme sürelerinin olmaması gibi sebepler

[1] Shyam Br, “Employee Absenteeism: A Mildly Deviant Workplace Behaviour A Case Study Of Zenith Textiles”, *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (IJLTEMAS)*, Cilt 9, Sayı 5, Mayıs 2020, s.24; Royal Australasian College of Physicians, “Workplace Attendance And Absenteeism”, *The Australasian Faculty Of Occupational Medicine Report*, 1999, s.8; Ahmet Koçak ve Ali Naci Yıldız, “Absentizm”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ekim-Kasım-Aralık 2017, s.40; Hilde Behrend, “Voluntary Absence From Work”, *International Labour Review*, Cilt 79, Sayı 2, 1959, s.109-110.

yatmaktadır.^[2]

Öte yandan, işe devamsızlığın işyerleri ve işçiler üzerinde ciddi etkileri vardır. Öncelikle, konuya işverenler açısından yaklaşıldığında, işçilerin çeşitli nedenlerle işe gelmemesi, “işgücü kaybı” olarak nitelendirilmektedir. İşgücü kaybının en açık yansıması ise maliyetler noktasında kendini göstermektedir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan bir araştırmaya göre, ülke genelinde işe devamsızlık oranı 2021 yılında %3,2 iken, bu oran 2022 yılında %6’ya yükselmiştir. Devamsızlığın maliyetinin ise yılda 600 milyar doları aştığı tahmin edilmektedir.^[3] Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı tarafından 2020 yılında yapılan bir araştırmaya göre ise, Avrupa Birliği’nde işçilerin işe devamsızlığının toplam maliyetinin 470 milyar dolara ulaştığı tahmin edilmektedir.^[4] İşçilerin işe devamsızlığının, maliyet faktörü dışında, işyerindeki verimliliği azaltma, başka işçilerin iş yükünü aşırı şekilde arttırma, iş hedeflerine ulaşılmasını geciktirme, iş/hizmet kalitesini düşürme gibi olumsuz etkileri olduğu da belirtilmektedir.^[5] İşçilerin işe devamsızlığının sadece işyeri üzerinde değil, işçiler üzerinde de ücret kaybı, iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi ihtimali, verimsizlik ve belirlenen hedeflere ulaşamama riski gibi sonuçları bulunmaktadır.^[6]

-
- [2] Mehmet C. Kocakulah *et al.*, “Absenteeism Problems And Costs: Causes, Effects And Cures”, *International Business & Economics Research Journal*, Cilt 15, Sayı 3, Mayıs-Haziran 2016, s.90-91; Koçak ve Yıldız, *op.cit.*, s.41-44.
- [3] Bu konuda bkz. Jack Kelly, “Why Workplace Absenteeism Is On The Rise?”, *Forbes*, 2024, <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2024/06/14/why-workplace-absenteeism-is-on-the-rise/> (Yayın Tarihi: 14 Haziran 2024).
- [4] Bu konuda bkz. Erik Van Vulpan, “Absenteeism in the Workplace: A Full Guide”, <https://www.aihr.com/blog/absenteeism/> (Yayın Tarihi: 10 Haziran 2024).
- [5] Royal Australasian College of Physicians, *op.cit.*, s.9-10.
- [6] Paul S. Goodman ve Robert S. Atkin, “Effects of Absenteeism on Individuals and Organizations”, *Carnegie Mellon University Research Showcase*, 1984, s.280-282, <https://073f4a46be6446b45a9e-d8ee28705454ec580d1caacbd273453d.ssl>.

İşe devamsızlık, doktrinde çeşitli şekillerde (kısa süreli-uzun süreli devamsızlık; planlı-plansız devamsızlık-hastalık nedeniyle devamsızlık) sınıflandırılmaktadır.^[7] Bu gruplandırmalar arasında yer alan “planlı devamsızlık” kavramı, işçinin kendi kontrolünden kaynaklanan nedenlerle yaptığı devamsızlık (örneğin, tatile gitmek, evde dinlemek, vb.) olarak tanımlanmaktadır.^[8] Bu tür devamsızlığı doktrinde “mazeretsiz devamsızlık” olarak niteleyen görüşler de bulunmaktadır.^[9] Bir diğer devamsızlık türü ise, hastalık, kazaya uğrama, ailevi veya kişisel sebeplerden kaynaklanan “plansız devamsızlık”tır.^[10]

Anılan tasnifler dışında, “hastalıktan kaynaklanan devamsızlık/hastalığa bağlı devamsızlık” özel bir devamsızlık türü olarak da değerlendirilmektedir.^[11] Nitekim hastalıktan kaynaklanan devamsızlık, modern çalışma yaşamında, karşıtı bir kavramın doğuşuna da zemin hazırlamıştır: “Hastalığa rağmen iş görme” (İng. *presenteeism* / Alm. *Präsentismus*).^[12] “Hastalığa

cf5.rackcdn.com/Effects_of_Absenteeism_on_Individuals_an.pdf (Yayın Tarihi: 1984).

[7] Br, *opt.cit.*, 25.

[8] *Ibid.*, s.25; Royal Australasian College of Physicians, *op.cit.*, s.9.

[9] Koçak ve Yıldız, *op.cit.*, s.41.

[10] Br, *op.cit.*, s.25.

[11] Koçak ve Yıldız, *op. cit.*, s.41.

[12] Ulaş Baysal, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta, 1.Baskı, 2019, s.40-42; Kurt Pärli ve Julia Hug, “Arbeitsrechtliche Fragen bei Präsentismus (Arbeit trotz Krankheit)”, *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung*, Cilt 1, 2012, s.5-6; Mark-Alexander Solf, *Über die Gesundheitsphilosophie zum Präsentismus*, Wiesbaden, Springer, 1. Baskı, 2019, s.25; Dilek Dulay Yangın, “‘Presenteeism (Hastalığa Rağmen İşe Devam Etme)’ Kavramının İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Ortaya Çıkardığı Sorunların Hukuki Çerçeve Değeriendirilmesi”, 6. *Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, İstanbul, Güven Plus Grup A.Ş Yayınları, 2020, s.95; Birgül Çiftçi, “İşte Var Ol(ma)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 24, 2010, s.155; Aliye

rağmen iş görme” en genel tanımıyla, işçinin sağlık sorunu nedeniyle işe gelmemesi/hastalığı nedeniyle doktor raporuyla işten devamsızlık yapması gereken zaman diliminde, hastalığını göz ardı ederek işe devam etmesidir.^[13]

“Hastalığa rağmen iş görme” olgusu sadece bireysel davranışların analiz edilmesiyle açıklanamaz. Küreselleşme sonrası sanayi toplumundan bilgi odaklı hizmet toplumuna doğru yaşanan yapısal değişimle birlikte iş organizasyonu biçimleri de değişmiştir. Küresel rekabette ayakta kalmak için yapılması gerekenler çok fazladır. İlaveten, verimlilik üzerindeki baskı da buna paralel olarak yüksektir ve tüm hiyerarşik seviyelerdeki çalışanlar zorlanmaktadır.^[14] Çalışanların hedefler aracılığıyla dolaylı olarak yönetilmesi (hedeflerle yönetim) gibi yeni yönetim kavramlarıyla verimliliklerinin artırılmasına çalışılmaktadır. Teknik inovasyon ve karmaşık iş organizasyonu da giderek daha fazla grup, ekip ve proje çalışmasını gerektirmektedir. Bu tür bir iş organizasyonu bir yandan çalışanları kendileri için düşünmeye teşvik ederek motivasyonlarını artırmakta ve “işin insanileştirilmesi” taleplerini yerine getirmektedir. Öte yandan, bu yönetim biçimi -özellikle de belirlenen hedeflere ulaşmak başlangıçtan itibaren gerçekçi değilse- psikolojik stres ve gerginlikte de artışa neden olmaktadır.^[15] Yeni yönetim konseptlerine genellikle çalışanların özel ihtiyaçlarını göz ardı etmeleri ve örneğin hasta olarak işe gitmeleri gibi sağlıklarına giderek daha fazla zarar veren davranışlarda bulunmaları eşlik etmektedir.^[16] Dolayısıyla, “hastalığa rağmen iş görme” olgusu ciddi sakıncaları içinde barındırmaktadır. Bu hususu çalışmamızın dördüncü bölümünde kapsamlı bir biçimde değeri-

Mandıracıoğlu, “Presentizm Olgusu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, Haziran 2013, s.10-12.

[13] Solf, *op.cit.*, s.25.

[14] Pärli ve Hug, *op.cit.*, s.5.

[15] *Ibid.*, s.5.

[16] *Ibid.*, s.5-6.

direceğimiz için, tekrara düşmemek adına, bu bölümde sadece değinmekle yetiniyoruz.

İşçinin gerek sağlık sorunları nedeniyle ve gerek diğer nedenlerle işten devamsızlık yapmasının iş ilişkisi üzerinde önemli etkileri ve sonuçları bulunmaktadır. Bu nedenle, aşağıda, öncelikle işçinin iş ilişkisinde işe devamsızlığından kastedilen hususun ne olduğunu, konuyu tüm yönleriyle ortaya koyabilmek amacıyla, incelemeye çalışacağız.

II. İŞ İLİŞKİSİNDE İŞÇİNİN İŞE DEVAMSIZLIĞI

İşçi iş görme borcunu, mevzuatta ve sözleşmede belirlenen çalışma sürelerine uygun olarak bizzat yerine getirmekle yükümlüdür. Bu bağlamda, işçinin işgünlerinde işe gelmesi ve devamsızlık yapmaması asıldır. İşçinin izinsiz veya mazeretsiz olarak işe devam etmemesi, hem işyerindeki iş akışının olumsuz etkilenmesine yol açacak hem de işçinin iş sözleşmesinin sona ermesine neden olacak mahiyettedir. Nitekim işçinin izin almaksızın ve haklı bir nedeni olmadıkça işe gelmemesi, iş görme borcunun yerine getirilmemesi sonucunu doğurmaktadır. Zira işçinin işe devamsızlığı, işçinin iş görme borcuna aykırı davranmasının özel bir görünümünü olarak değerlendirilmektedir.^[17]

Yargıtay da uzun yıllardır vermiş olduğu kararlarında, işçinin işe devamsızlığını şöyle tanımlamaktadır: “*Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir sebebe dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı sebeple fesih imka-*

[17] Serkan Odaman, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi niyet Kuralları ve Benzerliklerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara, Kamu-İş, 1. Baskı, 2003, s.156; Serkan Odaman, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 18, Mart 2004, s.4.

nı bulunmamaktadır.”^[18] Gerçekten de, işçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenler arasında sayılmaktadır. Ayrıca, mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir.^[19]

Öte yandan, işverenin işçiye ücretli veya ücretsiz izin vermesi durumunda, iş sözleşmesinin askıya alınmasında işçinin devamsızlığından söz etmek mümkün değildir.^[20] Ancak, yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğu için, işçi kendiliğinden yıllık

[18] Yargıtay. 22. Hukuk Dairesi, 4 Ağustos 2014 Tarih ve E.2013/8436, K.2014/7321 Sayılı Karar; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12 Şubat 2009 Tarih ve E.2007/34491, K.2009/2355 Sayılı Karar; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 13 Nisan 2017 Tarih ve E.2017/19816, K.2017/6531 Sayılı Karar; Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 13 Mart 2014 Tarih ve E.2013/22883, K.2014/5983 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[19] Örneğin yüksek mahkemenin bu yöndeki bir kararına göre, “*Somut olayda, davacı, annesinin vefatı nedeniyle işe gidemediğini, bu durumu telefonla işyeri yetkilisine bildirdiğini, buna rağmen iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalı ise davacının amirlerinden izin almaksızın işyerini terk etmesi ve devamsızlık yapması nedeniyle sözleşmenin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Yukarıda yer alan ilke kararında da belirtildiği üzere işçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir.*” Bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 21 Ocak 2020 Tarih ve E.2016/28668, K.2020/898 Sayılı Karar, (<https://www.lexpera.com.tr>).

[20] Örneğin Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre de, “İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin, izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur.” Bkz. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 7 Eylül 2015 Tarih ve E.2015/20272, K.2015/14074 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

izne ayırlamaz.^[21] İşçi, yıllık iznini işverenin belirlediği sınırlar çerçevesinde kullanabilir. Nitekim yüksek mahkemenin bir kararına göre de, “... işçi izin tarihini dilediği gibi belirleyerek istediği zaman izne ayırlamaz. Bu husustaki yetki işverene aittir.”^[22] Bu noktada özel olarak üzerinde durulması gereken bir başka husus ise, işyerinde çalışılmayan cumartesi günleridir. Cumartesi günleri işyerinde çalışılmıyorsa, o gün, işçinin işe gelme yükümlülüğünden söz edilemeyeceği için, işçinin devamsızlığı da söz konusu olmayacaktır.^[23]

Bununla birlikte, işçinin devamsızlığının belli bir yoğunluğa ulaşması, İş Kanunu’nda^[24] işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirilmesi sebebi olarak düzenlenmiştir.^[25] İş Kanunu’nda işçinin devamsızlığı m.25/

[21] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 9 Aralık 2019 Tarih ve E.2016/9899, K.2019/21877 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>). Bu konuda ayrıca bkz. Berna Öztürk, İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu, İstanbul, On İki Levha, 1. Baskı, 2021, s.512-514.

[22] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27 Mayıs 1993 Tarih ve E.1993/8915, K.1993/9235 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[23] Gerçekten de, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre, “İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu takdirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkanı tanır. İşyerinde Cumartesi günü iş günü ise belirtilen günde devamsızlık da diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir.” Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 13 Şubat 2014 Tarih ve E.2011/54901, K.2014/4387 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>). Bu yönde ayrıca bkz. Nurşen Caniklioğlu, “Sözleşme ile Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışmayı Kabul Eden İşçinin Bu Günlerde Çalışmaması Devamsızlık Sayılır Mı?”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 48, 2023, s.24.

[24] RG, 10.06.2003, 25134.

[25] Haluk Hadi Sümer, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, in *Prof. Dr. Metin Kutsal’a Armağan*, Ankara, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Yayınları, 1998, s.201-202; Caniklioğlu, “Sözleşme ile Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışmayı Kabul Eden İşçinin Bu Günlerde Çalışmaması Devamsızlık Sayılır Mı?”, *op.cit.*, s.21; Saim Ocak, “İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 10, Sayı 38, 2013, s.27-28; F. Burcu Savaş, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul, Beta, 1. Baskı, 2012, s.109; Tankut Centel, “Devamsızlık Nedeniyle

I’de “Sağlık sebepleri”; m.25/II’de “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”; m.25/III’te “Zorlayıcı sebepler” ve m.25/IV’te “İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması” şeklinde dört ayrı fıkroda yer almaktadır. Bunların yanı sıra, haklı fesih sebebi ağırlığına ulaşmayan; fakat işyerinde olumsuzluklara yol açan devamsızlık halleri, geçerli fesih nedeni olarak da değerlendirilebilmektedir.^[26]

Aşağıda işçinin işe devamsızlığının iş sözleşmesi üzerindeki etkilerini doktrin ve yargı kararları ekseninde değerlendirmeye çalışacağız.

III. İŞÇİNİN İŞE DEVAMSIZLIĞININ İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

İşçinin işe devamsızlığı, yukarıda da belirttiğimiz üzere, İş Kanunu’nun 25. maddesinde çeşitli ihtimaller bağlamında ele alınmıştır. Öncelikle, İş Kanunu’nun 25. maddesinin birinci fıkrasında işçinin iş sözleşmesinin sağlık nedenine dayanarak haklı sebeple feshedilebileceği hüküm altına alınmıştır. İş Kanunu m.25/I-(a)’ya göre, “İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi” halinde, işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshe-

Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, *Tekstil İşveren Dergisi*, Sayı 274, Ekim 2002, (<https://www.tankutcentel.com/>), s.35; Öcal Kemal Evren, “İş Hukukunda Ahlak ve İyi niyete Aykırı İşe Devamsızlık”, *Terazi Hukuk Dergisi*, Cilt 2, Sayı 12, Ağustos 2007, s.52-53; Sedef Koç Tangün, “İş Sözleşmesinin İşçinin Haklı Sebebe Dayanmayan Devamsızlığı Nedeniyle Feshi”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, 2023, s.835.

- [26] Nuri Çelik *et. al.*, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta, 36. Baskı, 2023, s.545-547. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre de, “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...” Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14 Ocak 2013 Tarih ve E.2012/22940, K.2013/117 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

debilir. Anılan hüküm, işçinin kendi kastı nedeniyle hastalanması sonucu oluşan devamsızlık halinin iş sözleşmesi üzerindeki etkisini düzenlemektedir. Dolayısıyla, burada işçinin kastı, derli toplu olmayan yaşantısı veya içkiye düşkünlüğü yüzünden ortaya çıkacak hastalık, işçinin Kanun'un öngördüğü sürelerde devamsızlığına yol açmıyorsa, işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, m.25/I-(a) bendiyle amaçlanan işçinin hastalığı yüzünden oluşan devamsızlık haline hukuki sonuç bağlamaktır.^[27]

O halde, işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için, işçinin kendi kastı^[28] nedeniyle hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda, devamsızlığının ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi gerekmektedir. Devamsızlığa esas olan günlerin tespitinde ise “işgünü” olarak belirlenen günler (tam işgünü) dikkate alınmalıdır. İlaveten, anılan bentte geçen “bir ay” ifadesinden ise, takvim ayının değil, ilk devamsızlıktan sonrası gelen ayın aynı gününe denk gelen zaman dilimi anlaşılmalıdır.^[29]

İş Kanunu m.25/I'de düzenlenen sağlık nedenleriyle iş sözleşmesinin feshedilmesi başlığından yer alan bir diğer hüküm ise işçinin (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde iş sözleşmesinin işverence feshedilmesidir. Belirtilen durumlarda, işçi kendi kastı veya kusuru olmaksızın yakalandığı bir hastalık nedeniyle

[27] Sümer, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, *op.cit.*, s.204-205; Caniklioğlu, “Sözleşme ile Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışmayı Kabul Eden İşçinin Bu Günlerde Çalışmaması Devamsızlık Sayılır mı?”, *op.cit.*, s.24.

[28] Kasıt düzeyine ulaşmayan kusur, haklı fesih nedeni olarak değerlendirilmemektedir. Bu yönde bkz. Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara, Beta, 3. Baskı, 2023, s.291; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta, 36. Baskı, 2024, s.720.

[29] Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Ankara, Lykeion, 7. Baskı, 2022, s.855; Sümer, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, *op.cit.*, s.205; Savaş, *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi*, *op.cit.*, s.48.

geçici olarak iş görme borcunu yerine getirememektedir. Bu nedenle işveren, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için işçinin devamsızlığının sürüp sürmediğini çok daha uzun süre izlemelidir. Nitekim, işçinin (a) alt bendinde sayılan nedenler haricinde hastalanması, kazaya uğraması gibi durumlarda, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı, işçinin işyerindeki çalışma süresine göre İş Kanunu’nun 17. maddesindeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğmaktadır.^[30] Yine anılan düzenlemeye göre, doğum ve gebelik halinde işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi için beklenmesi gereken süre, İş Kanunu m.74’te belirtilen sürelerin bitiminden itibaren başlamaktadır.

Öte yandan, işçinin sağlık nedenleriyle işe devamsızlığının yukarıda açıklamaya çalıştığımız İş Kanunu m.25/I’de belirlenen süreleri aşmaması halinde ise işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğmamaktadır. Bununla birlikte, hastalıktan kaynaklanan devamsızlık İş Kanunu m.25/I’deki boyuta ulaşmamasına rağmen, işin ve işyerinin işleyişini ve yürütümünü olumsuz yönde etkiliyorsa, işveren işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle sona erdirebilir.^[31]

[30] Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre, “*Davacının raporlarının süresinin toplamı İş Kanunu’nun 25/1 maddesinde gösterilen davacı işçinin ihbar süresine ilave altı haftayı aşmakla birlikte dairemiz uygulamasına göre bu raporların kesintisiz olması yani ardışık olması veya tek bir raporda yasada öngörülen sürenin aşılması halinde bu maddeye göre işverenin haklı fesih imkanı mevcut olup somut olayda rapor süresinin toplamı davacı işçinin ihbar süresine ilave altı haftayı aşıyor da raporların arasında boşluk bulunup ardışık olmadığından İş Kanunu’nun 25/1 maddesindeki fesih şartları oluşmamıştır.*” Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25 Kasım 2019 Tarih ve E.2019/3462, K.2019/20852 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[31] Ulaş Baysal, *İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi*, Ankara, Seçkin, 1.Baskı, 2011, s.50-51. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre de, “*Sık sık rapor alma halinde, işveren aralıklı da olsa işçinin iş görme ediminden faydalanamayacaktır. Sık sık hastalanan ve rapor alan işçinin, bu nedenle devamsızlığının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açık bir olgudur... Dosya kapsamında davacının, 2012/1. ay ile 2013/3. ay arasında farklı farklı branşlardan toplam 43 gün rapor kullandığı ve böylece davacının iş yerinde iş akışını olumsuz etkilediği,*

Son olarak sağlık nedenleriyle işe devamsızlık konusunda üzerinde durmak istediğimiz konu, işçinin hasta olmadığı halde tatile gitmek, işyerindeki iş yoğunluğundan kurtulmak gibi nedenlerle “sahte sağlık raporu” almasıdır. Öncelikle, işçinin hasta olmadığı halde işe gitmemek için sahte bir sağlık raporu alması, sadakat borcuna aykırılık teşkil etmektedir. İşveren, işçinin sahte bir raporla devamsızlık yaptığını kanıtlayabilirse, işçinin iş sözleşmesini sadakat borcuna aykırılıktan haklı nedenle feshedebilir.^[32]

İş Kanunu m.25/II-(g)’de ise, “*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller*” başlığı altında işçinin mazeretsiz veya haklı bir nedene dayanmayan devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi hususu düzenlenmektedir. Nitekim anılan hükme göre, “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” işveren açısından haklı nedenle

davalı işverenliğin davacıyla çalışma ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla...” Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2 Mart 2015 Tarih ve E.2015/3531, K.2015/8561 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[32] Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre, “*Somut uyuşmazlıkta dosyadaki bilgi ve belgeler ile özellikle tanık Kadir’in beyanından, davacının Ramazan Bayramı öncesinde davalı işverenden 3 gün izin talep ettiği, davalı işverenin ise tatil olan Bayram öncesinde izin taleplerini karşılamadıklarını, bunun bir işyeri uygulaması olduğu şeklinde cevap verip, izin talebini geri çevirdiği, izin talebi kabul edilmeyen davacının ise “siz izin vermezseniz, ben başımın çaresine bakarım, bir yolunu bulurum” şeklinde karşılık verip, ertesi gün telefon açarak rapor aldığını bildirdiği ve Ramazan Bayramı tatili ile birleşecek şekilde davalı işyerine istirahat raporu gönderdiği, sonrasında ise memleketine gittiği anlaşılmaktadır. Davacının talep ettiği iznin verilmemesi sonrasında sarf ettiği “siz izin vermezseniz, ben başımın çaresine bakarım, bir yolunu bulurum” şeklindeki sözleri ile sonrasında istirahat raporu sunması ve memleketine gitmesi, davalı işverende raporun sıhhati hususunda kuşku oluşturmaması makul kabul edilmelidir. Davacının bu davranışı nedeniyle davacı ile davalı arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu ve buna dayalı feshin haklı olmamakla birlikte geçerli nedene dayandığı kabul edilerek, davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır.*” Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19 Kasım 2018 Tarih ve E.2018/2306, K.2018/20864 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

fesih sebebidir. Anılan hüküm uyarınca, işverenin işçinin iş sözleşmesini devamsızlık nedeniyle haklı nedenle feshedebilmesi için işçinin devamsızlığının izin almaksızın veya haklı nedene dayanmaksızın olması ve Kanun’da belirtilen gün sayısının olması gerekmektedir.^[33] Dolayısıyla, işçinin devamsızlığı haklı bir nedene dayanıyorsa, işveren işçinin iş sözleşmesini devamsızlık nedeniyle feshedemez. Bununla birlikte, hangi sebeplerin devamsızlık için haklı neden sayıldığıнын önceden kestirilmesi mümkün olmadığı için, her somut olayın özelliğine ve dürüstlük kurallarına göre belirleme yapmak gerekmektedir.^[34] Örneğin, işçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması, miras ve veraset işlerinin acilen takip edilmesi, seçime katılması, eşinin doğum yapması, işçinin nişanlanması, eşinin veya oğlunun tutuklanması, işçinin yasal greve katılması gibi durumlar devamsızlık için haklı neden olarak kabul edilmektedir.^[35] İlaveten, işçi haklı nedene

[33] Nitekim yüksek mahkeme bir kararında bu hususu şu şekilde açıklamaktadır: “Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki ... günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz.” Bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 24 Ekim 2018 Tarih ve E.2017/15907, K.2018/23134 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[34] Sümer, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, *op.cit.*, s.213; Caniklioglu, “Sözleşme ile Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışmayı Kabul Eden İşçinin Bu Günlerde Çalışmaması Devamsızlık Sayılır mı?”, *op.cit.*, s.25; Odaman, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi niyet Kuralları ve Benzerliklerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, *op.cit.*, s.163-166; Ocak, “İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi”, *op.cit.*, s.32-33; Seracettin Göktaş, *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*, Ankara, Seçkin, 1. Baskı, 2020, s.164.

[35] Çelik *et.al.*, s.664; Koç Tangün, “İş Sözleşmesinin İşçinin Haklı Sebebe Dayanmayan Devamsızlığı Nedeniyle Feshi”, *op.cit.*, s.842-843; Odaman, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi niyet Kuralları ve Benzerliklerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, *op.cit.*, s.164-165. Ayrıca bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02 Ekim 2013 Tarih ve E.2011/29418, K.2013/24799 Sayılı Karar; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 26 Ekim 2021 Tarih ve E.2021/10624, K.2021/14900 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

dayanan devamsızlığını işverene dürüstlük kuralları gereği makul bir süre içinde mutlaka bildirmelidir.^[36]

İşçinin iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle m.25/II-(g)'ye haklı nedenle feshedilebilmesi için Kanun'un aradığı bir diğer koşul ise, işçinin işverenden izin almaksızın devamsızlık yapması durumudur. Dolayısıyla işçi iznini, işverenden veya işyeri hiyerarşisinde izin verme yetkisine sahip işveren vekilinden almalıdır. Usulüne uygun şekilde izin alan işçinin işe izinsiz devamsızlığından söz etmek mümkün değildir. Öte yandan, işçi, yetkili olmayan işveren vekilinden izin almış olmakla birlikte, bu kimse- nin yetkili olmadığını bilmiyorsa veya bilebilecek durumda değilse, işçinin izinsiz devamsızlığından söz edilemeyecektir.^[37]

Nihayet, işçinin iş sözleşmesinin m.25/II-(g) uyarınca izinsiz veya haklı bir nedene dayanmayan devamsızlık nedeniyle sona erdirilebilmesi için işçinin devamsızlığının mutlaka Kanun'da aranan süreler (*ardı ardına iki işgünü*^[38] / *bir ay*^[39] içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş

[36] İşçi, devamsızlığının haklı nedene dayandığını işverene haber verebilecek durumunda ise, mutlaka devamsızlığının nedenini işverene makul bir süre içinde bildirmelidir. Aksine bir tutum, işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesine yol açabilecektir. Bu yönde bkz. Ocak, “İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi”, *op.cit.*, s.48-51. Ayrıca bkz. Odaman, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi niyet Kuralları ve Benzerliklerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, *op.cit.*, s.170-171; Fatih Uşan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Seçkin, 5. Baskı, 2024, s.175.

[37] Ocak, “İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi”, *op.cit.*, s.34; Odaman, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, *op.cit.*, s.4; Münir Ekonomi, İş Hukuku, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 3. Baskı, 1984, s.210.

[38] “*Ardı ardına iki işgünü*” ibaresinden birbirini takip eden günler anlamının çıkarılması gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin devamsızlık yaptığı işgünlerinin arasına işçinin işe gelmek zorunda olmadığı (hafta tatili, ulusal veya dini bayram günleri gibi) başka gün/günlerin girmemesi gerekmektedir. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Ocak, Saim, “İşçinin Ardı Ardına İki İşgünü Devamsızlığı (Yargıtay Karar Tahlili)”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan), Cilt 20, Sayı 1, 2014, s.218-219.

[39] “*Bir ay*”lık süreyi, takvim ayı olarak değil, işçinin devamsızlık yaptığı son günden geriye doğru hesaplanacak bir aylık süre olarak düşünmek gerekir. Bu

günü / bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi) kadar olması gerekmektedir. Hükmün lafzından da anlaşılacağı üzere, işçinin devamsızlık yaptığı günlerin feshe dayanak yapılabilmesi için, bu günlerin Kanun ve sözleşmelerle işgünü olarak belirlenen günler olması gerekmektedir.^[40] Kural olarak, işyerlerinde yedi günlük bir zaman dilimi içinde cumartesi dahil altı günün, işgünü olduğu sonucuna varılmaktadır. Eğer hafta tatili iki gün olarak kararlaştırıldıysa, bu günler için işçinin devamsızlığından söz edilemez. İşçinin yaptığı fazla çalışmanın karşılığını serbest zaman olarak kullandığı günler, çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı günler, yıllık ücretli izinde, mazeret izninde, ücretsiz izinde geçirdiği süreler işgünü olarak kabul edilmemektedir.^[41] Buna karşılık, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışacağı kararlaştırılmışsa, bu günlerin “işgünü” olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle işçinin bu günlerde, işe izinsiz veya haklı bir neden olmadan gelmemesi, devamsızlık olarak değerlendirilecektir.^[42] Yine, işçi devamsızlık yaptığı günlerde hiç çalışmamış olmalıdır. Dolayısıyla devamsızlık saatlerinin toplanarak belirli bir gün sayısına ulaşılması, işverene fesih imkanı vermemektedir.^[43] Ayrıca, Kanun’da öngörülen süreler nispi emredici nitelikte olduğu için, iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerle bu süreler işçi lehine arttırılabilir.^[44]

yönde bkz. Odaman, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi niyet Kuralları ve Benzerliklerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, *op.cit.*, s.160; Savaş, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, *op.cit.*, s.111.

[40] Ekonomi, *op.cit.*, s.208-209; Süzek ve Başterzi, *op.cit.*, s.730.

[41] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *op.cit.*, s.872-873; Süzek ve Başterzi, *op.cit.*, s.731.

[42] Caniklioğlu, “Sözleşme ile Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışmayı Kabul Eden İşçinin Bu Günlerde Çalışmaması Devamsızlık Sayılır Mı?”, *op.cit.*, s.31; Süzek ve Başterzi, *op.cit.*, s.730-731.

[43] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *op.cit.*, s.871.

[44] Sümer, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, *op.cit.*, s.211.

İş Kanunu’nda işçinin devamsızlığına hüküm ve sonuç bağlanan bir diğer hal ise, m.25/III’te “*Zorlayıcı sebepler*” başlığı altında düzenlenmektedir. Anılan hükme göre, “İşçi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması” durumu işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı sunmaktadır. Burada, zorlayıcı neden, işçinin çevresinden/alanından kaynaklanmaktadır. İşçi, kusuru olmaksızın kendi çevresinde meydana gelen bir zorlayıcı neden yüzünden, geçici ifa imkansızlığına düşmekte ve iş görme borcunu bu nedenle yerine getirememektedir. İşverenin, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için de zorlayıcı sebebin bir haftadan uzun sürmesi gerekmektedir. İşveren, işçinin iş sözleşmesini, m.25/III’e dayanarak feshederse, işçiye kıdem tazminatı ödemelidir.^[45]

Son olarak, İş Kanunu m.25/IV’te “İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması” durumunda meydana gelen devamsızlık hali düzenlenmektedir. Anılan hükme göre, “İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın *17 nci maddedeki bildirim süresini aşması*” halinde, işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilecektir. Anılan düzenleme uyarınca, işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğabilmesi için, işçinin gözaltında veya tutuklulukta geçirdiği süre^[46], İş Kanunu’nun 17. maddesinde

[45] Bu konuda bkz. Berna Öztürk Yılmaz, “Deprem Nedeniyle Ortaya Çıkan İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme”, in Emel Badur, Eser Us Doğan, Dilhun Ayaydın, Burak Erdem (Ed), *Deprem Dolayısıyla Ortaya Çıkan Güncel Hukuki Sorunlar Sempozyumu*, İstanbul, Filiz, 2023, s.47-48. Ayrıca bkz. Ertuğrul Yuvalı, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt 12, Sayı 3, 2012, s.16-25.

[46] Yargıtay’ın yerleşik içtihatlarına göre, tutuklulukta geçen süreler hizmet süresinden sayılmamaktadır. Örneğin yüksek mahkemenin bir kararına göre de, “*Açıklanan nedenle davacının iş akdinin fesih tarihi 21.07.2014 ise de kıdeme esas hizmet süresi belirlenirken 21.05.2014 tarihinden iş akdinin feshedildiği 21.07.2014 tarihine kadar tutuklukta geçen süre fiili çalışma olmadığından dışlanmalıdır. Tutuklulukta geçen sürenin kıdemden sayılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*” Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18 Nisan 2018 Tarih ve E.2017/110, K.2018/9027 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

yer alan bildirim sürelerini aşmalıdır. Bildirim süreleri, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle arttırılmışsa, işveren arttırılmış sürelere göre fesih hakkını kullanmalıdır. Ancak, işçinin iş sözleşmesinin derhal feshedilebilmesi için devamsızlığın, işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi gereken sürelere denk gelmesi ve kesintisiz sürmesi gerekmektedir.^[47] Bu noktada belirtmeliyiz ki, işverenin fesih hakkını kullanabilmesi için gözaltı veya tutukluluğun haklı olup olmaması veya sürecin nasıl sonlandığının^[48] bir önemi bulunmamaktadır.^[49] İşçinin bildirim sürelerini aşan tutukluluk süresi her ne kadar haklı fesih nedeni olarak düzenlenmişse de, işçinin tutukluluk hali, bu süreleri aşmıyor ve fakat işyerinde işin normal yürüyüşünü olumsuz etkiliyorsa, işveren geçerli

[47] Ercüment Özkaraca, “İş Sözleşmesinin Gözaltına Alınma veya Tutukluluk Nedeniyle Feshi”, *Tekstil İşveren Dergisi*, Sayı 141, Mayıs 2022, s.4.

[48] Mahkumiyete dayalı devamsızlık halinin İş Kanunu m.25/III mü yoksa m.25/IV bağlamında mı değerlendirilmesi gerektiği konusundaki tartışmalar için bkz. Ercan Akyiğit, “İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 16, Aralık 2009, s.57; Özkaraca, “İş Sözleşmesinin Gözaltına Alınma veya Tutukluluk Nedeniyle Feshi”, *op.cit.*, s.7-8; Mollamahutoğlu, Astarlı ve Baysal, *op.cit.*, s.889-890. Yargıtay ise uzun yıllardır önüne gelen bu konuya ilişkin uyuşmazlıklarda, mahkumiyeti İş Kanunu m.25/III kapsamında değerlendirmektedir. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre de, “*Belirtmek gerekir ki IV.fıkraya mahkumiyet girmemektedir. Dolayısı ile mahkumiyet halinde bildirim süresinin beklenmesi gerekmemektedir. Mahkumiyet hali işçiden ve çevresinden kaynaklandığından bir haftayı aştığı takdirde çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı neden olduğundan, işverenin feshi haklı kabul edilmelidir.*” Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24 Ekim 2017 Tarih ve E.2015/14684, K.2017/16522 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[49] Süzek ve Başterzi, *op.cit.*, s. 736-737; Akyiğit, “İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi”, *op.cit.*, s.57; Özkaraca, “İş Sözleşmesinin Gözaltına Alınma veya Tutukluluk Nedeniyle Feshi”, *op.cit.*, s. 4. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre, “*Bu itibarla işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle çalışamadığı süre için ücret talep hakkı yoktur. Ancak, işçinin gözaltına kaldığı veya tutuklu olduğu sürenin ihbar önelini aşması halinde, sözleşmeyi Yasanın değinilen 25/IV maddesi uyarınca fesheden işverenin, bildirim şartına uyma ve ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamakla birlikte, kıdem tazminatı ödemesi gerekir.*” Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 16 Eylül 2019 Tarih ve E.2017/13378, K.2019/15897 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

nedenle işçinin iş sözleşmesini feshedebilir.^[50]

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız üzere, işçinin işe devamsızlığı iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle sona erdirilmesine yol açan önemli bir nedendir. İşçinin işe devamsızlığının sadece işçiler üzerinde değil, işyerleri üzerinde de ciddi olumsuz etkileri mevcuttur. Bu nedenle son yıllarda, işçilerin işe devamlılığını arttırmak için işverenler alternatif yollara başvurmaktadır. Bu alternatif yolların başında ise adını gün geçtikte daha da fazla duymaya başladığımız “işe devamlılık primi” gelmektedir. Aşağıda “işe devamlılık primi” ni ve “işe devamlılık primi”nin işçinin devamsızlığının azaltılmasında/ortadan kaldırılmasında hukuken geçerli bir yöntem olup olmadığını irdeleyeceğiz.

IV. İŞÇİNİN İŞE DEVAMSIZLIĞININ AZALTILMASINDA YENİ BİR YÖNTEM: “İŞE DEVAMLILIK PRİMİ” VE “İŞE DEVAMLILIK PRİMİ”NİN GEÇERLİLİĞİ SORUNSALI

A) İŞ HUKUKUNDA “PRİM” KAVRAMI

“Ücret ödeme borcu”, işverenin iş akdinden doğan temel borcudur. İşçinin iş görme borcu karşısında yer alan ücret ödeme borcu, aynı zamanda iş sözleşmesini de karakterize eden unsurlardan biridir. “Ücret ve ücretin ödenmesi”, İş Kanunu’nun 32. maddesinde düzenlenmektedir. Anılan hükmün 1. fıkrasına göre, “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” O halde, ücret, kural olarak işçi tarafından yapılan işin karşılığı olarak ödenmektedir.^[51]

“Prim” kavramının ise, yasal bir tanımı olmamakla birlikte, işçinin nicelik veya nitelik açısından başarılı olarak değerlendirilen bir performansının veya başarılı bir işinin karşılığı olarak kendisinin ödüllendirilmesi ama-

[50] Süzek ve Başterzi, *op.cit.*, s.737.

[51] Şahin Çil, “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 15, Eylül 2009, s.70-74.

cıyla ödenen (kural olarak) ek bir menfaattir.^[52] Diğer bir deyişle, prim, işveren tarafından asıl ücretle birlikte düzenli olarak ödenmeyen; ancak işçinin performansı veya bir davranışı sonucu kendisine ödenen özel ek bir menfaattir.^[53] Bununla birlikte, prim her zaman ücret eki olarak ödenmek zorunda olmayıp, performans esaslı ücret sistemi olarak işçinin asıl ücreti prim olarak da ödenebilir. Ancak böyle bir durumda, aylık prim tutarının yasal asgari ücretin ya da toplu iş sözleşmesiyle belirlenen ücretin altında kalmaması gerekir.^[54]

İşveren, işçilere prim ödeyip ödememek konusunda serbesttir. Primler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi aracılığıyla düzenlenebileceği gibi, işyeri uygulamasıyla da ortaya çıkabilir. Taraflar, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle prim ödenmesini kararlaştırmışlarsa, primin ödenme şartları olduğu takdirde, işveren primi işçiye ödemekle yükümlüdür. Bununla birlikte, eğer işverenin işçiye prim ödemesi yönünde bir hüküm sözleşmede yer almıyorsa, işveren tek yanlı olarak da işçilere bu menfaati sağlayabilir. Bu takdirde, işverenin tek taraflı uygulaması, bir işyeri uygulamasına dönüştüyse, prim artık bir iş koşulu haline gelmiş demektir. Dolayısıyla, işçinin, gereken koşulları sağladığı takdirde, primi talep hakkı doğar.^[55]

İşçilerin prime hak kazanması, işçilerin belirlenen bir zaman dilimi içinde belli miktarda ürünü ortaya çıkarması veya belli bir süre içinde işi tamamlaması gibi objektif kriterlere bağlanabileceği gibi işverenin işçinin

[52] Mahmut Kabakçı, “Her Yıl İşverenin Takdirine Bağlı Olarak Değişen Tutarda Ödenen İkramiyenin İş Şartı Niteliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 27, 2012, s.109; Sevil Doğan, “İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 17, Sayı 67, 2020, s.1021-1022; Süzek ve Başterzi, *op.cit.*, s.383; Aslıhan Kayık Aydınalp, “İş Hukukunda Prim”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 36, Ekim 2018, s.56-57.

[53] Ulrich Preis, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, Münih, C.H.Beck, 25. Baskı, 2025, BGB § 611a Rn.484.

[54] Kabakçı, “Her Yıl İşverenin Takdirine Bağlı Olarak Değişen Tutarda Ödenen İkramiyenin İş Şartı Niteliği”, *op.cit.*, s.109-110.

[55] Süzek ve Başterzi, *op.cit.*, s. 383.

performansından memnun olması, işçiyi işyerinde daha uzun süre tutmayı arzu etmesi, sadakatini ödüllendirmek istemesi, işyerine devamsızlığını azaltmayı amaçlaması gibi sübjektif kriterlere de bağlanabilir.^[56] Primin esas amacı, işçinin performansını ödüllendirmek ve işçiyi teşvik etmek olduğundan, her işçinin prim ödemesinden yararlanması veya eşit düzeyde yararlanması mümkün değildir.^[57] Bu nedenle, prim ödemesinden sadece prime hak kazanmak için gerekli koşulları sağlayan işçiler faydalanabilecektir.^[58] Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre de,

[56] Kabakçı, “Her Yıl İşverenin Takdirine Bağlı Olarak Değişen Tutarda Ödenen İkramiye'nin İş Şartı Niteliği”, *op.cit.*, s.110.

[57] *Ibid.*, s.110; Doğan, “İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye”, *op.cit.*, s.1022.

[58] Örneğin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre, “Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda; prim ödeme sistemine ilişkin genel esasların ve yıllara göre prim ödeme kriterlerine ilişkin tabloların incelenmesi sonucunda davacının yıllara göre belirlenen gerek hedef cirolarına gerekse de müşteri sayısına ulaşamaması nedeniyle prim alacağı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ne var ki, bilirkişi raporunda dikkate alınan prim hesaplama tablosu davalı işverence hazırlanmış olup tablonun gerçeğe uygunluğunun denetimi yapılmamıştır. Açıklanan nedenle, Mahkemece konusunda uzman bilirkişiler aracılığı ile işyeri kayıtları üzerinde yapılacak inceleme ile her yıl belirlenen prim hesaplama sistemine göre davacı bakımından hazırlanan prim hesaplama tablosunun doğru olup olmadığı tespit edilmeli, prim hesaplama sistemine göre davacının prim hesap tabloları oluşturularak davacının prim alacağına hak kazanıp kazanmadığı denetime elverişli şekilde belirlendikten sonra sonucuna göre prim alacağı konusunda karar verilmelidir.” Bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 24 Aralık 2019 Tarih ve E.2016/26215, K.2019/24375 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir başka kararına göre de, “Dosya içeriğinde bulunan 27.03.2008 tarihli Yönetim Kurul Kararında ‘2007 faaliyetlerine ilişkin; genel müdür dışında kalan üst düzey yöneticiler ile diğer tüm personele verilecek teşvik priminin ödenmesinde kullanılmak üzere; her bir genel müdür yardımcısına; genel müdüre verilen teşvik priminin yüzde 75 inden oluşan tutarların, her bir müdür için karar tarihi itibari ile almakta oldukları aylık net maaşlarının 3, müdür yardımcıları için 2 katı oluşan tutarların, genel müdüre verilen teşvik priminin yüzde 15 inden oluşan tutarın toplanarak bir prim havuzu oluşturulması ve bu meblağın uygun görülecek personele ödenecek teşvik priminin karşılanması hususlarında genel müdürün yetkili

“Davacı işçinin (C) grubu idareci primine hak kazanıp kazanmadığının tespiti noktasında hem fiilî olarak kalite kontrol işi yapması hem de kalite kontrol mührüne sahip olması ya da elektronik ortamda kalite kontrol işi operasyon yetkilisi olduğunun tereddütte mahal bırakmayacak şekilde tespit edilmesi gerekmektedir.”^[59] Yine, işçinin prime hak kazanması için işyerinde prim ödenmesi gereken sürenin sonuna kadar çalışması gerekmektedir. İşçiye, çalıştığı süreyle sınırlı olarak prim ödenmektedir.^[60] Öte yandan, doktrinde iş sağlığı ve güvenliği açısından hamilelerin, emziren kadınların, gençlerin ve sürüş personelinin prim uygulamasının dışında bırakılması gerektiği belirtilmektedir.^[61]

Bununla birlikte, işveren, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, prim ödemesinde işçiler arasında eşitlik ilkesine uygun davranmalıdır. Gerçekten de yüksek mahkemenin bir kararına göre, “Prim, işçinin mal veya hiz-

kılınması ve oluşacak son durumun yönetim kurulu başkanı onayı ile uygulanması’ oybirliği ile karara bağlanmıştır. Her ne kadar mahkemece davacının prim alacağına hak kazandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş ise de Yönetim kurul kararı uyarınca uygun görülecek personele dağıtılacak teşvik priminin karşılanması için prim havuzunun oluşturulduğu ve bu hususta genel müdürün yetkili kılındığı anlaşıldığından davanın reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 8 Kasım 2013 Tarih ve E.2012/27668, K.2013/23817 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[59] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30 Nisan 2024 Tarih ve E.2024/2492, K.2024/7494 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[60] Buna karşılık, işçinin sadakati gibi sübjektif ölçütlerin esas alındığı durumlarda, işçi gereken şartları yerine getirdiğinde prime hak kazanmaktadır. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre, “02.11.2010 tarih ve 428 sayılı yönetim kurulu kararı uyarınca davacının liyakat primine hak kazanması için gereken şartları taşımadığı gibi davacı tanıklarına ait ödeme belgelerinden; söz konusu primin işe iade davası açılmaması koşuluna bağlandığı göz önünde bulundurulduğunda Bölge Adliye Mahkemesince verilen istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin kararın yerinde olduğu anlaşılmıştır.” Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17 Mayıs 2022 Tarih ve E.2022/2245, K.2022/6212 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[61] Rüdiger Krause, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Münih, C.H.Beck, 6. Baskı, 2024, §64 Rn.34.

met üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödemeler şeklinde tanımlanabilir. Prim ödemesinden amaç, işçinin daha verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Primin kişiye özgü olması sebebiyle ikramiyeden farklı olarak prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez. Bununla birlikte, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur.”^[62]

Uygulamada primin çok farklı konularda ve farklı isimler altında düzenlendiği dikkat çekmektedir. Bunlar arasında örneğin, işçinin belli bir hedefi tutturması nedeniyle başarısının karşılığında kendisine ödenen performansına bağlı primler, satış teşviki primleri, takdir ödülleri, işçinin işyerinde uzun süre çalışması dolayısıyla ödenen sadakat primleri (*Treueprämie*), işçinin işyerinde belli bir yılı doldurması nedeniyle ödenen jübile primleri (*Jubiläumsgeld*), işçinin medeni durumuna göre ödenen primler, işçinin işe zamanında gelmesini/dakik olmasını ödüllendiren primler (*Pünktlichkeitsprämie*), işçiyi işyerinden ayrılmamaya/işyerinde tutmaya yönelik primler (*Halteprämie*), yılbaşı, bayram, tatil primleri veya işçinin işe devamlılığını arttırmaya yönelik “işe devamlılık primleri” (*Anwesenheitsprämie*) gibi farklı amaçlarla verilen primler yer almaktadır.^[63]

Biz ise çalışmamızda, işçilerin işe devamsızlığını azaltmayı teşvik etmek amacıyla getirilen ve son yıllarda oldukça tartışmalı bir hale evrilen “işe devamlılık primi”ni incelemeye çalışacağız.

B) YENİ BİR FENOMEN: “İŞE DEVAMLILIK PRİMİ”

“İşe devamlılık primi” (*Anwesenheitsprämie*), en genel tanımıyla, işçiye devamsızlığının olmaması veya devamsızlığının belirli bir oranı aşmaması halinde, dönemsel olarak (örneğin üç aylık dönemlerde) veya bir defa-

[62] Bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 11 Mart 2013 Tarih ve E.2012/16588, K.2013/4985 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[63] Preis, BGB § 611a, *op.cit.*, Rn.485.

ya mahsus olmak üzere verilmesi vadedilen (istisnai) ek ödemedir.^[64] İşe devamlılık primi esasen işçinin işe devamsızlığını azaltmak için tasarlanmış bir tür teşviktir.^[65] Bu yönüyle de, “işe devamlılık primi”ni, işçinin işveren-
ce kendisinden beklenen bir davranışı sergilemesi sonucu ödenen, diğer bir anlatımla, işçinin performansından ziyade genel bir davranış biçimine bağlanan prim olarak değerlendirmek gerekir.^[66] Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi’nin 2017 yılında verdiği bir karara göre, “*Immerda primi*” (Uyuşmazlık konusu olayda, bir ay içerisinde herhangi bir nedenle izin almadan sürekli çalışan işçilere ödenen prim, “*Immerda primi*” olarak nitelen-
dirilmiştir.) ödemesiyle, işveren sadece işçinin şirketteki varlığını değil, aynı zamanda iş performansını da onurlandırmaktadır. Primin amacı, (küçük) sağlık bozuklukları durumunda bile çalışmak ve hastalık izni almamak için mali bir teşvik sağlamaktır.”^[67]

“İşe devamlılık primi”ne uygulamada üç farklı şekilde başvurulduğu gözlemlenmektedir: “İşe devamlılık primi”, fiilen çalışılan her gün için hesaplanarak işçiye üç ay veya yıl sonu gibi belli bir dönemin sonunda verilebilir; işçinin devamsızlık yaptığı gün sayısı kadar azaltılarak ödenebilir;

[64] Christoph Hexel, *Münchener Anwalts Handbuch-Arbeitsrecht*, Münih, C.H.Beck, 6. Baskı, 2025, §24 Rn.187; Nathalie Oberthür, Stefan Seitz ve Maximilian Schmidt, *Betriebsvereinbarungen*, Münih, C.H.Beck, 3.Baskı, 2021, B. IV Rn.48; Jacob Joussen, *BeckOK Arbeitsrecht*, Münih, C.H.Beck, 67. Baskı, 2024, BGB §612a Rn.21; Günter Schaub ve Rüdiger Linck, *Arbeitsrechts-Handbuch*, Münih, C.H.Beck, 20.Baskı, 2023, §79 Rn.2.

[65] Oberthür ve Seitz, *Betriebsvereinbarungen/Schmidt B. IV.*, *op.cit.*, Rn. 48.

[66] Volkan Güneş, *İş Hukukunda Ücrete İlişkin Hedef Anlaşmalar*, Ankara, Lykeion, 1. Baskı, 2021, s.62; Krause, § 64, *op.cit.*, Rn.31. Doktrinde Kabakçı, doğrudan görülen işin karşılığı olmayan, miktarı ile işçinin ürettiği iş arasında bir doğru orantı bulunmayan ödemelerin teknik anlamda prim olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmektedir. Bu konuda bkz. Kabakçı, “Her Yıl İşverenin Takdirine Bağlı Olarak Değişen Tutarda Ödenen İkramiyenin İş Şartı Niteliği”, *op.cit.*, s.110.

[67] BAG, 08.11.2017-5 AZR 692/16, DStR 2018, 930, <https://beck-online.beck.de>.

işçinin işe devamlılığı bir hedef anlaşmanın^[68] parçası olarak hedef olarak belirlenebilir ve bu hedefe ulaşılması durumunda kendisine ödenebilir.^[69]

“İşe devamlılık primi” yerine doktrinde (yine aynı hususu ihsas etmek amacıyla) “sağlık primi” (*Gesundheitsprämie*) ifadesini kullanan yazarlara da rastlanmaktadır.^[70] “Sağlık primi”yle de kastedilen işçinin başta sağlık nedenleri olmak üzere çeşitli nedenlerle işe devamsızlık yapmasının azaltılması^[71] amacıyla kendisine ödenen ek bir ödemedir.^[72] Örneğin, Alman Federal İş Mahkemesi’nin 2007 tarihli bir kararında bu durumu şu şekilde açıklanmıştır: “İşe devamlılık primleri sağlık bilincine sahip ve sağlığı geliştirici davranışlar için bir teşviktir ve anlamsız hastalık raporlarını önlemeye yöneliktir.”^[73]

“İşe devamlılık primi” uygulamasına dünyada *Amazon*, *Daimler* ve *Grohe* gibi büyük şirketlerin yıllardır başvurduğu bilinmektedir.^[74] Örneğin, 2017 yılı için, *Daimler*, işe her gün giden ve hiç devamsızlık yapmayan işçilerine yılda 200 Euro daha fazla ücret ödemiştir. Yine 2017 yılı için *Grohe* Şirketi, yılda 21 günden az devamsızlık yapan işçilerine ek bir ödeme yapmıştır. *Grohe* Şirketi, “işe devamlılık primi” aracılığıyla, işçileri ken-

[68] Bu konuda detaylı bir inceleme için bkz. Güneş, İş Hukukunda Ücrete İlişkin Hedef Anlaşmalar, *op.cit.*, s.25 vd.

[69] Oberthür ve Seitz, Betriebsvereinbarungen/Schmidt B. IV. § 64, *op.cit.*, Rn. 48a.

[70] Nils Wigger, “Gesundheitsprämien im Arbeitsverhältnis”, *Arbeitsschutz in Recht und Praxis (ARP)* 2023, Rn.374.

[71] Alman Federal İstatistik Kurumu’nun 2023 yayımladığı bir rapora göre, her bir Alman çalışan yıl içinde ortalama 15,1 gün hastalık izni almıştır. Bu yüzden ülkede 2021 yılı itibarıyla işe devamsızlığın rekor seviyelere ulaştığı belirtilmektedir. Bu konuda bkz. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>.

[72] Wigger, *op.cit.*, Rn.374.

[73] BAG 26.09.2007-10 AZR 569/06, NZA 2007, <https://beck-online.beck.de>.

[74] Bu konuda bkz. <https://www.welt.de/wirtschaft/article160381933/Wenn-die-Anwesenheitspraemie-zum-Bumerang-wird.html>.

di sağlıklarını korumalarını ve kendilerine özen göstermeleri konusunda teşvik ettiklerini belirterek, bu uygulama sayesinde devamsızlık yapılan gün sayısının dörtte bir ile üçte bir oranında azaldığını belirtmiştir.^[75] Son yıllarda Türkiye’de de “işe devamlılık primi” uygulamasına başvurulduğu çeşitli yargı kararları aracılığıyla görülmektedir. Her ne kadar bu kararlarda, “işe devamlılık primi” uyuşmazlık konusu olmasa da, işverenlerin iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle “işe devamlılık primi” uygulamasına yöneldiği dikkat çekicidir. Örneğin, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi’nin önüne gelen ve işçilerin iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasına dayanan uyuşmazlıkta, (uyuşmazlık konusu olmamakla birlikte) işverenin işçilere saat ücreti dışında ayrıca devamsızlık ödülleri olarak nitelendirdiği ve hiç devamsızlık yapmayan çalışanlara *bir adet çeyrek altın tutarında* ödeme yapacağı belirtilmektedir.^[76] Yine benzer şekilde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin incelediği bir uyuşmazlıkta “işe devamlılık primi” toplu iş sözleşmesiyle şu şekilde hüküm altına alınmıştır: “*Bu toplu iş sözleşmesinin 46. maddesinde işyerinde fiilen tam çalışan ay içinde rapor ve izin almayan işçilere işe devamlılık primi olarak her ay brüt 2,50 TL ödeme yapılacağı öngörülmüştür.*”^[77]

“İşe devamlılık primleri”, bireysel iş sözleşmesi, işyeri uygulaması veya toplu iş sözleşmesinden doğabilir.^[78] Bu noktada tartışılması gereken önemli bir husus, işverenin tek yanlı olarak “işe devamlılık primi”ni ödememe veya “işe devamlılık primi”nin miktarını azaltma imkanı olup olmadığıdır.

Öncelikle, Alman Hukuku’nda “Sürekli Ücretlendirme Kanunu”nda

[75] Lara Hagen, “Amazon: Boni für Mitarbeiter mit wenigsten Krankenständen”, *Der Standard*, 2017, <https://www.derstandard.at/story/2000055424611/amazon-boni-fuer-mitarbeiter-mit-wenigsten-krankenstaenden>.

[76] İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi, 28 Eylül 2023 Tarih ve E.2023/1982, K.2023/1845 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[77] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 3 Şubat 2011 Tarih ve E.2009/3630, K.2011/2198 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

[78] Hexel, ArbR § 24, *op.cit.*, Rn. 187.

(*Entgeltfortzahlungsgesetz-EFZG*)^[79] işe devamlılığa ilişkin işverenin işçilere yapacağı ek ödemeler konusunda özel bir düzenleme yer almaktadır. Anılan Kanun'un §4a hükmüne göre, “*Hastalık nedeniyle iş göremezlik süreleri için mevcut ücrete ek olarak işveren tarafından sağlanan yardımların azaltılmasına ilişkin bir anlaşmaya da izin verilmektedir. Bu indirim, hastalık nedeniyle iş göremezlik durumunun yaşandığı her bir gün için işgünü başına ortalama yıllık ücretin dörtte birini geçemez.*” Buna göre, §4a EFZG, “işe devamlılık primi”nin hastalık halinde yılda işçiye ödenen toplam ücretin 1/4’ü kadar azaltılmasına müsaade etmektedir. Ancak, dikkat edilmesi gereken nokta, anılan düzenlemenin kendiliğinden bir kesinti yapılması sonucunu doğurmadığıdır. Bu hüküm sadece tarafların anlaşması halinde Kanun’da belirtilen sınırlar içinde hastalık zamanında işçinin “işe devamlılık primi”nde bir indirim yapılmasına olanak sunmaktadır. Dolayısıyla işverenin, işçinin “işe devamlılık primi”nde yapacağı indirimin açıkça sözleşmeyle^[80] kararlaştırılması gerekmektedir.^[81] Eğer bu tür açık bir belirleme yoksa işveren tek yanlı olarak “işe devamlılık primi”nde indirim yapamaz. Yine, “işe devamlılık primi”nden yapılacak indirim, iş göremezliğin olduğu her gün için, yıllık ortalama ücretin dörtte birini geçemez. Bu hükmün bir sonucu da, §4a EFZG’ye aykırılığın, düzenlemenin geçersizliği sonucunu doğuracağıdır.^[82]

[79] Bkz. <https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg>.

[80] “İşe devamlılık primi”nin iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde genellikle şu şekilde düzenlendiği görülmektedir: “*Bir önceki takvim yılında iş ilişkisinin kesintisiz/devamsızlık yapılmadan sürdüğü her takvim ayı için Ocak ayında işçiye ücretiyle birlikteEURO brüt işe devamlılık primi ödenir. Her bir hastalık nedeniyle devamsızlık günü için §4a EFZG uyarınca işe devamlılık primi, bir önceki takvim yılında işgünü başına ödenen ortalama ücretin 1/4’ü oranında azaltılabilir.*” Bu yönde bkz. Hexel, ArbR § 24, *op.cit.*, Rn.195.

[81] *Ibid.*, § 24 Rn.185-186; Wigger, Rn.375; Linck, Schaub ArbR-HdB § 79, *op.cit.*, Rn.4.

[82] Oberthür ve Seitz, Betriebsvereinbarungen/Schmidt B. IV., *op.cit.*, Rn.50. Alman Hukuku’nda, analık durumunda, “işe devamlılık primi”nde –analık halinin

Doktrinde tartışılan bir diğer konu ise, hastalık dışında bir nedenle işçinin işe devamsızlık yapması halinde, işverenin, “işe devamlılık primi”nden bir indirim yapıp yapamayacağı ve eğer böyle bir indirim yapma imkânına sahipse, bu azaltmanın miktarının da işçinin yıllık ortalama ücretinin 1/4’nü aşamayacağı kuralıyla sınırlandırılıp sınırlandırılmadığıdır. Bu konuda bir netlik olmamakla birlikte, anılan hükmün sadece hastalık nedeniyle yapılan devamsızlığa özgü olduğu görüşü ileri sürülmektedir.^[83] Dolayısıyla, işçinin işe devamsızlığı hastalık dışında bir nedene dayanıyorsa^[84] ve iş sözleşmesinde açıkça devamsızlık nedeniyle prim miktarının azaltılabileceği düzenlenmişse, işveren, “işe devamlılık primi”nden indirim yapabilir.^[85] Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi’nin önüne gelen bir olayda, işçinin işe devamsızlık yapması durumunda, “işe devamlılık primi”nin *-sözleşmeyle düzenlenmesi halinde-* devamsızlık yapılan gün başına 1/60 oranında azaltılmasının mümkün olduğuna, zira bu durumda her

korunmasının bir gereği olarak- azaltma yapılmaması gerektiği belirtilmektedir. Bu yönde bkz. Hexel, ArbR § 24, *op.cit.*, Rn.196; Jörg Steinheimer ve Saskia Krusche, “Anwesenheitsprämie-lassen sich mit ihr Fehlzeiten minimieren?”, *Arbeitsrecht LGP*, 2015, <https://www.iww.de/sr/archiv/sonderzuwendungen-anwesenheitspraemie-lassen-sich-mit-ihr-fehlzeiten-minimieren-f93002>, s.50.

[83] Bu konuda bkz. Steinheimer ve Krusche, *op.cit.*, s.50; Linck, Schaub ArbR-HdB § 79, *op.cit.*, Rn.9.

[84] Bu noktada tartışılması gereken bir diğer mesele ise, grev esnasında, greve katılan işçilerin “işe devamlılık primi”nden azaltma yapıp yapılamayacağıdır. Grev süresince, işveren işçiye ücret ödeme borcundan kurtulmaktadır. Zira işçi bu süre zarfında çalışmadığı için ücrete hak kazanamamaktadır. Bu durum sadece işçinin temel ücreti için değil, aynı zamanda prim gibi ücret ekleri için de geçerlidir. Ancak, “işe devamlılık primi”, belli bir çalışma süresine bağlı tutulduysa, grev süresindeki çalışılmayan süre için orantılı indirim yapılması mümkündür. Bu konuda bkz. Preis ve Greiner, BGB § 612a, *op.cit.*, Rn.20-21.

[85] Wolfgang Hromadka ve Frank Maschmann, *Arbeitsrecht Band I*, Heidelberg, Springer, 6. Baskı, 2015, s.272.

iki tarafın da çıkarlarının yeterince korunduğuna karar vermiştir.^[86]

Hukukumuz açısından konuya yaklaşıldığında ise, uygulamada, yukarıda da belirtildiği üzere, bazı işverenlerin “işe devamlılık primi” uygulamasına geçtiği gözlemlenmektedir. “İşe devamlılık primi”nin hukuken geçerli bir yöntem olup olmadığı tartışmasını bir kenara bırakarak, taraflar karşılıklı olarak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle “işe devamlılık primi”nin hangi koşullar altında ödeneceğini kararlaştırabilirler. Yine, işveren tek taraflı olarak işçilere “işe devamlılık primi” verebilir. İşçi, “işe devamlılık primi”ne hak kazanma koşullarını sağladığı takdirde kendisine bu ödeme yapılmalıdır. Dolayısıyla, sözleşmeyle kararlaştırılan veya işyeri uygulamasına dönüşen “işe devamlılık primi”nden işveren tek yanlı olarak vazgeçemez. Prim uygulaması yönünden de işçi aleyhine esaslı değişiklik, İş Kanunu’nun 22. maddesi çerçevesinde gerçekleştirilmelidir.^[87]

Bununla birlikte, işverenin bireysel iş sözleşmesine koyacağı bir hükümle “işe devamlılık primi”nden belli koşullar altında azaltma yapabileceğini veya bu primi ödemeyeceğine dair hüküm koyabilir mi sorusu da cevaplanmalıdır. Öncelikle yukarıda da belirttiğimiz üzere, “işe devamlılık primi” işçinin iş devamsızlığını azaltmaya yönelik bir tür teşvik işlevi görmektedir. İlaveten, diğer prim türlerinde olduğu gibi “işe devamlılık primi”nde de, işçinin sübjektif özellikleri ön planda olduğu için her işçinin primden -aynı şekilde- yararlanması da mümkün değildir. Bu nedenle, işveren “işe devamlılık primi”nin ödenmesini de işçinin devamsızlığının belli bir süreyle sınırlandırılmasına bağlayabilir veya işçinin işe devam ettiği günlere göre prim ödemesinde bir skala belirleyebilir.

Ancak kanımızca buradaki esas mesele, aşağıdaki bölümde tartışacağımız

[86] BAG, 15.02.1990-6 AZR 381/88, NZA 1990, 601. Öte yandan, mahkeme bir başka kararında, işe devamlılık priminin en fazla 1/30 oranında azaltılabileceğini belirtmiştir. Bu yönde bkz. BAG, 26.10.1994, AP Nr.18 zu § 611 BGB, Anwesenheitsprämie, Hromadka ve Maschmann, *op.cit.*, s.272, dn.53.

[87] Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 16 Mart 2016 Tarih ve E.2015/6315, K.2016/6457 Sayılı Karar (<https://www.lexpera.com.tr>).

üzere, “işe devamlılık primi”nin işçiyi hastalığına rağmen veya dinlenme hakkını kullanması gereken sürede işe devam etmesi yönünde zorlaması ihtimalidir. Örneğin, işçinin sağlık nedeniyle işe bir gün devamsızlık yapmasının, “işe devamlılık primi”ne hak kazanamamasına neden olması iş sağlığı ve güvenliği açısından istenmeyen davranışların ve sonuçların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir. Dolayısıyla, bizce “işe devamlılık primi”nin oldukça esnek bir şekilde düzenlenmesi daha isabetli ve hukuken geçerli bir çözüm olarak gözükmektedir.^[88]

C) “İŞE DEVAMLILIK PRİMİ”NİN GEÇERLİLİĞİ SORUNSALI

İşçilerin işe devamsızlık yapmasının en ciddi sonucu, belli bir süreyi aşan devamsızlıkların veya sık sık yapılan devamsızlıkların iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi riskidir. İşte, “işe devamlılık primi”yle işçilerin işe devamsızlıklarının azaltılması teşvik edilmeye çalışılmaktadır.^[89] Ancak, “işe devamlılık primi”yle amaçlanan ile bu ödemenin ortaya çıkardığı sonuçlar arasındaki denge sorgulanmaya muhtaçtır. Zira “işe devamlılık

[88] Benzer yönde Baysal, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, *op.cit.*, s.47.

[89] Örneğin, Almanya’da 120 çalışanı bulunan ve evde bakım hizmeti veren bir şirket, hafta sonları düzenli olarak bir veya iki gün hastalanan ve bu nedenle hafta sonu tatillerini uzatan işçilerden rahatsızdı. Daha sonra, şirket ücretlendirme sisteminin gözden geçirilmesi bağlamında, çalışma konseyi ile “işe devamlılık primi” uygulamasına geçilmesi konusunda anlaşmaya vardı. Buna göre, işçiler hastalanmadıkları takdirde yarıyıl başına ek 200 Euro kazanabilecekti. İşçilerin hastalandığı her gün için 20 Euro kesinti yapılıyordu, yani on günlük hastalık için “işe devamlılık primi” sıfırlanıyordu. Bununla birlikte, uygulamaya geçildikten sonra “işe devamlılık primi” sadece işçiler tarafından kabul edilmekle kalmadı, aynı zamanda bazı iş arkadaşlarının kasıtlı olarak “hastalık izni aldığını” fark ettikleri için memnuniyetle karşılandı. “İşe devamlılık primi”nin uygulamaya konulduğu 2004 yılından sonra hastalık oranı yaklaşık %2 oranında düşmüştü. Bu başarının bir sonucu olarak, 2007 yılından itibaren şirket takvim yılı içinde hastalanmayan her çalışana üç günlük ek ücretli özel izin vermeye başladı. Örnek olayı aktaran Eckhard Eyer, “Anwesenheitsprämien-Sinnvoller Anreiz, nicht zu erkranken?”, *Arbeit und Arbeitsrecht (AuA)*, Sayı 3, 2022, <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/fachmagazin/fachartikel/anwesenheitspraemien.html>, s.47.

primi” neden olduğu olumsuzluklar nedeniyle ciddi eleştirilerin de hedefindedir.

Öncelikle, “işe devamlılık primi”ne yönetilen eleştirilerin başında, işverenlerin bu ödeme yoluyla işçilerin gerçek performansını değil, sadece işe devam etmelerini ödüllendirmesi gelmektedir. Bu durum ise, işe -özellikle sağlık sorunları nedeniyle- devamsızlık yapan; ancak diğer iş arkadaşlarından daha çok ve daha verimli çalışan işçinin, kendisinden düşük performans gösteren işçiye kıyasla daha az kazanmasına yol açmaktadır.^[90]

“İşe devamlılık primi”nin yarattığı en büyük sakınca ise, yukarıda da bahsettiğimiz üzere, işyerinde “*hastalığa rağmen iş görme*” (*presentizm*) olgusunun ortaya çıkmasına neden olmasıdır. Hastalığa rağmen iş görme olgusu ne yazık ki çok yaygındır. Bu durumun nedenleri çeşitlilik gösterse de, özünde işçinin işyerindeki pozisyonunu kaybetme korkusu (iş sözleşmesinin devamsızlık veya sağlık nedeniyle feshedilmesi) yatmaktadır.^[91] Örneğin, 2012 yılında İsviçre’de yürütülen, “*Uzun Süreli İş Göremezliği Olan Kişilerin Mesleki Açıdan Yeniden Entegrasyonu*” isimli bir proje kapsamında 400 kişiye uygulanan bir ankette, bu kişilerin yaklaşık %51’nin hasta olmalarına rağmen düzenli olarak işe gittikleri ortaya konulmuştur.^[92] Hastalığa rağmen iş görme olgusu üzerinde, klasik bir soğuk algınlığının yanı sıra astım, alerji, sindirim sorunları, migren veya kardiyovasküler hastalıklar gibi kronik veya düzenli olarak tekrarlayan fiziksel rahatsızlıkların yanı sıra depresyon, anksiyete ve diğer duygusal rahatsızlıklar gibi ilk bakışta hastalanmayı haklı çıkarmayacak gibi görünen psikolojik bozukluklar ya da kalp krizi, ağır depresyon veya kırık bir bacak gibi önemli bir etkiye sahip olan hastalıkların da ciddi bir etkisi bulunmamaktadır.^[93]

Oysa hastalığa rağmen çalışmaya devam etmek (yani tedaviyi ertelemek,

[90] Wigger, *op.cit.*, Rn.376.

[91] Pärli ve Hug, *op.cit.*, s.4.

[92] *Ibid.*, s.4.

[93] *Ibid.*, s.4-5.

dinlenmemek, hastalığı görmezden gelmek), görece önemsiz bir rahatsızlığı bile ağırlaştırabilir veya kronikleşmesine yol açabilir. Bu durum sadece hastalığa yakalanan işçi açısından değil, hastalığın işyerinde yayılmasına yol açabilecek bulaşıcı hastalıklar söz konusu olduğunda işyerinde çalışan diğer işçiler açısından da ciddi bir risktir. Dolayısıyla işçilerin hastalandıkları halde işe devam etmeleri esasen işyerindeki verimliliği arttırmaktan ziyade azaltmaktadır.^[94]

Hastalığa rağmen işe devam etmenin doğurduğu en temel sorun ise kendisini iş sağlığı ve güvenliği alanında göstermektedir. Öncelikle, işverenin iş sözleşmesinden doğan bir borcu olan “*işçiyi koruma ve gözetme borcu*” dayanağını Türk Borçlar Kanunu’nun^[95] 417. maddesinden almaktadır. Buna göre anılan hükmün 1. fıkrası uyarınca, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” Anılan madde metninde geçen “*dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen*” lafzından kastın, Türk Medeni Kanunu^[96] m.2 anlamında dürüstlük olarak değil, madde gerekçesine ve kaynak İsviçre Borçlar Kanunu’nun 328. maddesine uygun olarak “*ahlaka uygunluk*” olarak değerlendirmek gerektiği doktrinde isabetle ileri sürülmektedir.^[97] Zira burada amaçlanan, işçilerin rahat,

[94] Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan bir araştırma, işçilerin işe devamsızlığı nedeniyle yaşanan ekonomik kayıp ile işçilerin hastalığa rağmen işe devam etmeleri nedeniyle yaşanan ekonomik kayıp arasında bir kıyaslama yapıldığında, *presentizm* olgusunun, devamsızlığa oranla iki veya üç kat daha fazla maliyete neden olduğunu ortaya koymuştur. Bu konuda bkz. *Ibid.*, s.6-7.

[95] RG, 04.02.2011, 27836.

[96] RG, 08.11.2001, 24607.

[97] Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 1, Sayı 36, s.120-121; Süzek ve Başterzi, *op.cit.*, s.419; Tankut Centel, “Türk

güvende ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın işverence tesis edilmesidir.^[98] Şüphesiz ki bu güven ortamının içine işçinin sağlıklı bir çevrede çalışması da girmektedir.

Söz konusu maddenin 2. fıkrasında ise, “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” düzenlemesi yer almaktadır. Buna göre, işveren iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almak zorundadır. Bu önlemlerin temel amacı, işçinin kişiliğinin ve yaşamının (sağlığının) korunmasıdır. O halde, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçilerin sağlığını korumak için gerekli her türlü önlemi almak ve sağlıklarını daha fazla bozmamak için gereken her türlü olanağı sunmak şeklinde somutlaşmaktadır.^[99]

İşte tam olarak bu noktada “işe devamlılık primi”ne oldukça eleştirel bir noktadan bakmak gerekmektedir.^[100] Zira “işe devamlılık primi”, işçiyi, hastalığına rağmen işe gitmesi/devamsızlık yapmaması yönünde teşvik etmek amacıyla getirilen ek bir ödemedir. Bu ödemeye hak kazanmak isteyen bir işçi, kendi sağlığını göz ardı edebilir. Bu nedenle de, “işe devamlılık primi”yle işçinin üzerinde ekonomik baskı kurularak, hastalığına rağmen işe

Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 24, 2011, s.14.

[98] Centel, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *op.cit.*, s.14.

[99] Pärli ve Hug, *op.cit.*, s.8-9.

[100] Örneğin, Freiburg Kanton Mahkemesi’nin bir kararına konu olayda, bir şirket iç yönetmeliğinde, bir yıl boyunca hastalık nedeniyle devamsızlık yapmayan işçilerine 300 İsviçre Frangı ödemeyi düzenlemiştir. Ancak, işçiler devamsızlık yaparsa ve bu devamsızlığın süresi belli bir yüksekliğe ulaşırsa, altı ila on sekiz ay boyunca ücrette %1’lik bir kesinti yapılması planlanmıştır (*bonus-malus sistemi*). Mahkeme, söz konusu maddenin kişilik haklarına ve ahlaka aykırı olduğuna ve bu nedenle geçersiz sayılmasına karar vermiştir. Bu konuda bkz. Pärli ve Hug, *op.cit.*, s.11; Baysal, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, *op.cit.*, s.46-47.

devam etmesi yönünde zorlama yapılmamalıdır. Yukarıda da bahsettiğimiz üzere, *hastalığa rağmen işe devam etme (presentizm)*, işçinin sağlık seyrinin olumsuz yönde ilerlemesine ve işyerinde hastalıkların yayılması riskine yol açmaktadır. Bu nedenle, işverenler işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında hastalığa rağmen iş görme olgusunu önlemekle yükümlüdür. Bu durum, işverenin işyerinde ahlaka uygun bir düzen kurması gerekliliğinin de bir sonucudur. Dolayısıyla, bir işveren, sağlığı açıkça bozulmuş veya risk altında olan işçilerin çalışmasını reddetmelidir.^[101] Öyle ki, işverenler, bu konuda talimat verme hakkını da kullanarak, (objektif olarak bir raporla tespit edilmiş) hastalık halinde işçilerin çalışmamalarını (uzaktan çalışma da dahil olmak üzere) sağlayabilir.^[102]

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu karşısında ise işçinin sadakat borcu yer almaktadır. İşçiler, işverenin haklı menfaatlerini korumakla yükümlüdür. Bu kural, aynı zamanda, işçinin hastalanması halinde bir an önce iyileşmesi ve işe uygun hale gelerek işe devam etmesini de gerektirmektedir.^[103] Bu husus, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun^[104] 19. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen “çalışanların kendi sağlıklarını ve diğer işçilerin^[105] sağlıklarını tehlikeye atmama yükümlülüğü” bağlamında da değerlendirilmelidir. Anılan hükme göre, “Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini

[101] *Ibid.*, s. 45-46; Pärli ve Hug, *op.cit.*, s. 9.

[102] *Ibid.*, s.10.

[103] *Ibid.*, s.12.

[104] RG, 30.06.2012, 28339.

[105] “Diğer çalışanlar” kavramının içine, çıraklar, stajyerler, geçici işçiler ve alt işverenin işçileri de dahil edilmelidir. Ancak, müşteriler, işyerine gelen ziyaretçiler, işyerinde izinsiz olarak bulunan kimseler “çalışan” niteliğinde olmadığı için Kanun’un m.19/1 kapsamında değerlendirilmez. Bu yönde bkz. Baysal, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, *op.cit.*, s. 49.

tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.” O halde, çalışanlar, hem kendilerinin hem de diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmamak için her türlü önlemi almakla yükümlüdür.^[106] İşçilerin hastalıkları işveren tarafından bariz bir şekilde görülemiyorsa, işçiler sadakat borcunun bir gereği olarak sağlık raporunu işverene sunmalıdır.^[107] Bununla birlikte, iş organizasyonu hastalık bildirimini engelliyor, zorlaştırıyor veya çeşitli ödül-ceza sistemleriyle devamsızlığı azaltma politikasını katı şekilde uyguluyorsa, işçinin sadakat borcuna atıfta bulunularak işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamı zayıflatılamaz.^[108]

“İşe devamlılık primi”nin yaratacağı bir başka sakınca ise, işçiler arasında işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması olasılığıdır. Nitekim kronik bir hastalığı olan, daha yaşlı olan, hamile olan, ailevi bakım yükümlülükleri olan işçiler, bu primden diğer işçiler gibi yararlanamayabilirler.^[109] Yine, “işe devamlılık primi” işçilerin -hastalıktan başka nedenlerle dahi- dinlenme hakkını kullanamamaları sonucunu doğurabilir.

Tüm bu gerekçelerle, “işe devamlılık primi”nin hukuken geçerliliği oldukça tartışmalı bir hale gelmektedir. Bununla birlikte, gerek yabancı ülkelerde ve gerek ülkemizde “işe devamlılık primi”ne başvurulduğu bilinmektedir. İşverenlerin, işçilerin işe devamlılıklarının artmasını ve bu yönde bir teşvik (ödül) mekanizması kurmak istemesi anlaşılabilir bir çabadır. Ancak, bu durum yukarıda kapsamlı bir biçimde açıklamaya çalıştığımız ciddi hukuki sorunları içinde barındırmaktadır. Tüm bu nedenlerle, adil dengenin de sağlanması amacıyla da, bu prim sistemine, oldukça esnek ve kapsayıcı şekilde yapılandırılması halinde, geçerlilik tanınabileceği kana-

[106] *Ibid.*, s.38-40; Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat, ve Ayşe Ledün Akdeniz, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, On İki Levha, 2. Baskı, 2022, s.432.

[107] Baysal, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, *op.cit.*, s.48.

[108] Pärli ve Hug, *op.cit.*, s.12.

[109] Wigger, *op.cit.*, Rn.377.

atini taşıyoruz.^[110] Bu yönde, “işe devamlılık primi”, aylık veya üç aylık periyotlar halinde planlanabilir. Örneğin, “*Her ay üç günden az devamsızlık yapanlara ... TL brüt ücret ödenecektir.*”, şeklinde bir düzenleme öngörülebilir. Yine, işverenler, işçilerin sağlık raporuna dayanan bir hastalığı nedeniyle devamsızlık yapması durumunda, “işe devamlılık primi”nden hastalığın niteliğine göre devamsızlığın belli bir gün sayısını aşması halinde makul bir indirim yapacağını duyurabilir. Aksine bir yaklaşım, “hastalığın cezalandırılması” anlamına da gelebilecek olup “işe devamlılık primi”nin işçinin kişilik haklarına aykırılıktan dolayı geçersizliği sonucunu doğurabilir.

Buna karşılık, işçiler, kendilerinin veya üçüncü kişilerin sağlıklarının korunması için sağlık durumları gerektirdiği takdirde ve gerektirdiği ölçüde her zaman iş yapmaktan kaçınmalıdır; işverenler de işçileri, bariz bir çalışamama veya enfeksiyon riski varsa işe devam etmeleri yönünde zorlamamalı, bu kimseleri derhal dinlenmeleri için “eve göndermeli” veya “evde çalışmayı” yasaklamalıdır.^[111]

D) “İŞE DEVAMLILIK PRİMİ”NİN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

[110] Örneğin Almanya’da işçilerin büyük çoğunluğunun göçmen olduğu bir şirkette, işveren işçilerin yıllık izinlerini memleketlerine seyahat etmek amacıyla kullandıklarını gözlemlemiştir. Ancak, işveren bu işçilerin büyük çoğunluğunun, tatil için gittikleri yerde birkaç hafta da hastalık izni aldıklarını ve bu şekilde tatillerini uzattıklarını fark etmiştir. Şirket, bu tür bir devamsızlığın önüne geçebilmek için “işe devamlılık primi” uygulamasına geçmiştir. Buna göre, işçilerin yılda en fazla beş gün hastalık nedeniyle devamsızlık yapması halinde “işe devamlılık primi”ne hak kazanabileceğini, altıncı günden itibaren ise bu prim ödemesinde indirim yapılacağını duyurmuştur. Bununla birlikte, eğer işçi ilgili yıl içinde hiç rapor almazsa, kullanmadığı beş hastalık gününü bir sonraki yıla devredebilir ve eğer bir sonraki yıl hastalanırsa, ilk on gün için “işe devamlılık primi”nde bir azalma olmadan işe devamsızlık yapabilir, şeklinde bir düzenleme de getirilmiştir. Öyle ki bu hüküm, daha sonra IG Metall Sendikası’nın 2015 yılında yaptığı bir toplu iş sözleşmesinde benzer şekilde yer almıştır. Örnek olayı aktaran Eyer, *op.cit.*, s.47.

[111] Pärli ve Hug, *op.cit.*, s.13.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu^[112] m.3/1-12'ye göre, “Ücret: 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutarı ifade eder.” Ücret kavramının içine zamana göre ücret, akort ücret, yüzde ücret, götürü ücret, komisyon ücreti, kardan pay alma gibi tüm ücret türleri girmektedir. İlaveten, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, çeşitli isimler altında ödenen kıdem zammı, vardiya zammı, gece zammı, makam tazminatı, iş riski zammı, yılbaşı parası, temsil ödeneği gibi ödemeler de ücret kavramına dahildir.^[113]

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun “*Prime esas kazançlar*” kenar başlıklı 80. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde, Kanun’un m.4/1-(a) bendi kapsamında sigortalı sayılanların prime esas kazançlarının hesabında hangi kalemlerin dikkate alınacağı düzenlenmektedir. Anılan hükümde, ücret alacakları, prim-ikramiye ve bu nitelikteki ödemeler ile idare ve yargı mercilerinde verilen kararlara göre yapılan ödemeler şeklinde bir ayırım yer almaktadır. Bu bağlamda, işverence işçilere ödenen prim, ikramiye ve benzeri nitelikteki ödemeler, ücretin eki niteliğinde olup prim kesintisine tabidir. Ancak, bu tür ödemelerin prim kesintisine tabi tutulması için hak edilmesi yeterli olmayıp, ödenmiş olması gereklidir.^[114] O halde, “işe devamlılık primi” de ödendiği ayın prime esas kazancına dahildir.

Ücretler, ödenip ödenmemelerinden bağımsız olarak hak edildikleri

[112] RG, 16.06.2006, 26200.

[113] A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta, 22. Baskı, 2023, s. 174-174; Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, Beta, 20. Baskı, 2024, s.259; Berna Öztürk, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler*, Ankara, Turhan, 1. Baskı, 2016, s.165-166.

[114] Tuncay, Ekmekçi ve Gülver, *op.cit.*, s.176; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *op.cit.*, s.261.

ayın kazancına dahil edilirken, diğer ödemeler ödemenin yapıldığı ayın kazancına dahil edilerek prime tabii tutulmaktadır. Ancak böyle bir durumda, bazı sigortalıların prime esas kazançları, prime esas kazancın üst sınırını aşabilir. Üst sınırı aşan bu ödemeler “*devrik matrah*” olarak anılmaktadır.^[115] Kanun’un m.80/1-(d) bendine göre de, “*Diğer ödemeler ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilave edilir.*” Anılan maddede geçen “*diğer ödemeler*”den kasıt ise, prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkaklardır.^[116] Ancak, üst sınırı aşan ücret dışındaki bu tür ödemelerin sonraki aylara devredilebilmesi için iş sözleşmesinin devam ediyor olması gereklidir.^[117]

Uygulamada “işe devamlılık primi”nin parasal olarak değil, işçiye “*altın*” verilmesi şeklinde ödendiği de görülmektedir.^[118] Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2020/20 sayılı Genelgesi’nde^[119], “*Altının günlük değerinin belli olması ve her an piyasasında kolayca nakde dönüştürülebileceği ve bu sayede satın alma alternatifi sağlayacağı göz önüne alındığında altın olarak yapılan ödemeler nakit yardım olarak değerlendirilmesi sonucunda...*” gerekçesiyle, altın da primine esas kazanç olarak kabul edilerek sigorta primine tabi tutulmaktadır.

[115] Öztürk, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler, *op.cit.*, s.186.

[116] Tuncay, Ekmekçi ve Gülver, *op.cit.*, s.188.

[117] *Ibid.*, s.188; Güzel, Okur ve Caniklioglu, *op.cit.*, s.262-263.

[118] Bkz. Dipnot 76’da yer alan İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi’nin kararı.

[119] Bkz. <https://www.turmob.org.tr/mevzuat/Pdf/17769>.

SONUÇ

İşçilerin işe devamsızlığının işyerindeki verimlilik ve işçilerin iş sözleşmeleri üzerinde oldukça ciddi olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle, son yıllarda gerek yabancı ülkelerde gerek ülkemizde işçilerin işe devamlılığını arttırmak için çeşitli çözüm yollarına başvurulduğu gözlemlenmektedir. İşçilerin işe devamlılığının arttırılması noktasında başvurulmuş yeni yöntemlerden biri de, işbu makalenin de konusu olan “işe devamlılık primleri”dir. “İşe devamlılık primi”yle kastedilen, işçinin işe devamlılığını arttırmak / işçiyi işe devamsızlık yapmaması konusunda teşvik etmek amacıyla kendisine verilen ek bir menfaattir.

“İşe devamlılık primi” belirlenen bir zaman dilimi içinde işçinin herhangi bir nedenle devamsızlık yapmaması durumunda kendisinin ödüllendirileceği bir sistem olarak belirmektedir. Ancak, “işe devamlılık primi”, her ne kadar, işçiye ödenen ek bir ödeme olarak değerlendirilip işçinin lehine bir uygulama gibi görünse de, ciddi sıkıntıları da içinde barındırmaktadır. Bu sıkıntıların başında ise işçilerin hastalığa rağmen işe devam etmeleri gelmektedir. İşçilerin hasta oldukları halde işe devam etmeleri, gizli bir verimlilik kaybı olduğu gibi iş hukuku açısından da (işverenin işçiyi gözetme borcu, eşit davranma borcu, işçinin sadakat borcu, kendi sağlığını ve diğer çalışanların sağlığını tehlikeye atmama yükümlülüğü gibi) oldukça problemlidir.

“İşe devamlılık primi”nin yarattığı bu sorunlar, anılan primin hukuken geçerli bir yöntem olup olmadığının sorgulanmasına da yol açmaktadır. Her ne kadar işverenlerin işçilerin işe devamlılığını arttırmak istemesi anlaşılır bir çaba olarak görünse de, “işe devamlılık primi”nin işverenin işçiyi gözetme ve eşit davranma borcuyla sınırlandırıldığı ve ancak bu kapsamda kaldığı sürece -kapsamı ve yararlanma koşulları esnek olarak belirlendiği sürece-geçerli sayılabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan, “İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 16, Aralık 2009, s.53-62.

Akyiğit, Ercan, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara, Beta, 3. Baskı, 2023.

Baysal, Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta, 1. Baskı, 2019.

Baysal, Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara, Seçkin, 1. Baskı, 2011.

Behrend, Hilde, “Voluntary Absence From Work”, *International Labour Review*, Cilt 79, Sayı 2, 1959, s.109-140.

Br, Shyam, “Employee Absenteeism: A Mildly Deviant Workplace Behaviour A Case Study Of Zenith Textiles”, *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (IJLTEMAS)*, Cilt 9, Sayı 5, Mayıs 2020, s.24-27.

Caniklioglu, Nurşen, “Sözleşme ile Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışmayı Kabul Eden İşçinin Bu Günlerde Çalışmaması Devamsızlık Sayılır Mı?”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 48, 2023, s.13-32.

Centel, Tankut, “Devamsızlık Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, *Tekstil İşveren Dergisi*, Sayı 274, Ekim 2002, (<https://www.tankutcentel.com/>), (<https://www.tankutcentel.com/>), s.34-36.

Centel, Tankut, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğin Korunması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 24, 2011, s.15-20.

Çelik, Nuri *et.al.*, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta, 36. Baskı, 2023.

Çiftçi, Birgül, “İşte Var Ol(ma)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 24, 2010, s.153-174.

Çil, Şahin, “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 15, Eylül 2009, s.70-88.

Doğan, Sevil, “İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 17, Sayı 67, 2020, s.1013-1043.

Dulay Yangın, Dilek, “‘Presenteeism (Hastalığa Rağmen İşe Devam Etme)’ Kavramının İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Ortaya Çıkardığı Sorunların Hukuki Çerçeve Değerlendirilmesi”, 6. *Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, İstanbul, Güven Plus Grup A.Ş. Yayınları, 2020, s.95-101.

Ekmekçi, Ömer, Ayşe Köme Akpulat ve Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul, On İki Levha, 2. Baskı, 2022.

Ekonomi, Münir, *İş Hukuku*, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 3. Baskı, 1984.

Evren, Öcal Kemal, “İş Hukukunda Ahlak ve İyi niyete Aykırı İşe Devamsızlık”, *Terazi Hukuk Dergisi*, Cilt 2, Sayı 12, Ağustos 2007, s.51-62.

Eyer, Eckhard, “Anwesenheitsprämien-Sinnvoller Anreiz, nicht zu erkranken?”, *Arbeit und Arbeitsrecht (AuA)*, Sayı 3, 2022, <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/fachmagazin/fachartikel/anwesenheitspraemien.html>, s.46-47.

Goodman, Paul S. ve Robert S. Atkin, “Effects of Absenteeism on Individuals and Organizations”, *Carnegie Mellon University Research Showcase*, 1984, s.280-282, https://073f4a46be6446b45a9e-d8ee28705454ec580d1caacbd273453d.ssl.cf5.rackcdn.com/Effects_of_Absenteeism_on_Individuals_an.pdf (Yayın Tarihi: 1984).

Göktaş, Seracettin, *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*, Ankara, Seçkin, 1. Baskı, 2020.

Güneş, Volkan, *İş Hukukunda Ücrete İlişkin Hedef Anlaşmalar*, Ankara, Lykeion, 1. Baskı, 2021.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioglu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, Beta, 20. Baskı, 2024.

Hagen, Lara, “Amazon: Boni für Mitarbeiter mit wenigsten Krankenständen”, *Der Standard*, 2017, <https://www.derstandard.at/story/2000055424611/amazon-boni-fuer-mitarbeiter-mit-wenigsten-krankenstaenden>.

Hexel, Christoph, *Münchener Anwalts Handbuch-Arbeitsrecht*, Münih,

C.H.Beck, 6. Baskı, 2025.

Hromadka, Wolfgang ve Frank Maschmann, *Arbeitsrecht Band I*, Heidelberg, Springer, 6. Baskı, 2015.

Joussen, Jacob: *BeckOK Arbeitsrecht*, Münih, C.H.Beck, 67. Baskı, 2024.

Kabakçı, Mahmut, “Her Yıl İşverenin Takdirine Bağlı Olarak Değişen Tutarda Ödenen İkramiyenin İş Şartı Niteliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 27, 2012, s.106-117.

Kayık Aydınalp, Aslıhan, “İş Hukukunda Prim”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 36, Ekim 2018, s.53-72.

Kelly, Jack, “Why Workplace Absenteeism Is On The Rise?”, *Forbes*, 2024, <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2024/06/14/why-workplace-absenteeism-is-on-the-rise/> (Yayın Tarihi: 14 Haziran 2024).

Koç Tangün, Sedef, “İş Sözleşmesinin İşçinin Haklı Sebebe Dayanmayan Devamsızlığı Nedeniyle Feshi”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, 2023, s.833-853.

Koçak, Ahmet ve Ali Naci Yıldız, ““Absentizm”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ekim-Kasım-Aralık 2017, s.40-46.

Krause, Rüdiger, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Münih, C.H.Beck, 6. Baskı, 2024.

Mandıracıoğlu, Aliye, “Presentizm Olgusu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, Haziran 2013, s.9-17.

Mehmet C. Kocakulah *et.al.*, “Absenteeism Problems And Costs: Causes, Effects And Cures”, *International Business & Economics Research Journal*, Cilt 15, Sayı 3, Mayıs-Haziran 2016, s.89-96.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Ankara, Lykeion, 7. Baskı, 2022.

Oberthür, Nathalie, Stefan Seitz ve Maximilian Schmidt, *Betriebsvereinbarungen*, Münih, C.H.Beck, 3.Baskı, 2021.

Ocak, Saim, “İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 10, Sayı 38,

2013, s.27-57.

Ocak, Saim, “İşçinin Ardı Ardına İki İşgünü Devamsızlığı (Yargıtay Karar Tahlili)”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan), Cilt 20, Sayı 1, 2014, s.201-222.

Odaman, Serkan, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 18, Mart 2004, s.4-15.

Odaman, Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi niyet Kuralları ve Benzerliklerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara, Kamu-İş, 1. Baskı, 2003.

Özkaraca, Ercüment, “İş Sözleşmesinin Gözaltına Alınma veya Tutukluluk Nedeniyle Feshi”, *Tekstil İşveren Dergisi*, Sayı 141, Mayıs 2022, s.2-8.

Öztürk Yılmaz, Berna, “Deprem Nedeniyle Ortaya Çıkan İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme”, in Emel Badur, Eser Us Doğan, Dilhun Ayaydın, Burak Erdem (Ed), *Deprem Dolayısıyla Ortaya Çıkan Güncel Hukuki Sorunlar Sempozyumu*, İstanbul, Filiz, 2023, s.37-63.

Öztürk, Berna, İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu, İstanbul, On İki Levha, 1. Baskı, 2021.

Öztürk, Berna, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler*, Ankara, Turhan, 1. Baskı, 2016.

Pärli, Kurt ve Julia Hug, “Arbeitsrechtliche Fragen bei Präsentismus (Arbeit trotz Krankheit)”, *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung*, Cilt 1, 2012, s.1-12.

Preis, Ulrich, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, Münih, C.H.Beck, 25. Baskı, 2025.

Royal Australasian College of Physicians, “Workplace Attendance and Absenteeism”, *The Australasian Faculty of Occupational Medicine Report*, 1999.

Savaş, F. Burcu, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle

Feshi, İstanbul, Beta, 1. Baskı, 2012.

Schaub, Günter ve Rüdiger Linck, *Arbeitsrechts-Handbuch*, Münih, C.H.Beck, 20.Baskı, 2023.

Sevimli, Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 36, s.107-148.

Solf, Mark-Alexander, *Über die Gesundheitsphilosophie zum Präsentismus*, Wiesbaden, Springer, 1. Baskı, 2019.

Steinheimer, Jörg ve Saskia Krusche, “Anwesenheitsprämie-lassen sich mit ihr Fehlzeiten minimieren?”, *Arbeitsrecht LGP*, 2015, <https://www.iww.de/sr/archiv/sonderzuwendungen-anwesenheitspraemie-lassen-sich-mit-ihr-fehlzeiten-minimieren-f93002>, s.49-51.

Sümer, Haluk Hadi, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, in *Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan*, Ankara, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Yayınları, 1998, s.201-224.

Süzek, Sarper ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta, 36. Baskı, 2024.

Tuncay, A. Can, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta, 22. Baskı, 2023.

Uşan, Fatih, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara, Seçkin, 5. Baskı, 2024.

Van Vulpan, Erik, *Absenteeism in the Workplace: A Full Guide*, <https://www.aihr.com/blog/absenteeism/> (Yayın Tarihi: 10 Haziran 2024).

Wigger, Nils, *Gesundheitsprämien im Arbeitsverhältnis*, *Arbeitsschutz in Recht und Praxis (ARP)* 2023, Rn.374-377.

Yuvalı, Ertuğrul, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt 12, Sayı 3, 2012, s.1-30.