

GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLANMA VE MAHKUMİYET NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI VEYA GEÇERLİ FESHİ

1. İŞÇİNİN GÖZALTINA ALINMA VE TUTUKLANMA HALİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 4 numaralı bendinde, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması üzerine işe devamsızlığın aynı Kanununun 17 nci maddesinde yer alan bildirim süresini aşması durumunda, işverenin derhal fesih hakkının olduğu hükme bağlanmıştır.

Burada söz konusu olan tutuklanma ve gözaltına alınma işçinin işle ilgisi olmayan ve işyeri dışında işlediği bir suçtan ötürüdür.

İşyerinde işlenmemek koşulu ile hangi suçtan olursa olsun gözaltına alınma ve tutuklanma kıdem tazminatına hak kazanmak için yeterlidir.¹

Gözaltına alınma veya tutuklanma yüzünden devamsızlık nedeniyle fesih için; tutukluluk veya gözaltına alınmanın haklı olup olmadığı da önem taşımaz. İşçinin o eylemden dolayı yargılanıp mahkûm olması veya beraat etmesi de önem taşımamaktadır.

İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 4 numaralı bendinde haklı fesih için işçinin gözaltı veya tutukluluk nedeniyle devamsızlığının, işyerine gelip çalışması gerekirken sırf gözaltına alınma veya tutukluluk nedeniyle gelemediği, yani işverene karşı iş görme borcunun devam ettiği süreden oluşması gerekir.²

İş görme ediminin işçi tarafından gözaltına alınması veya tutuklanmış olması nedeniyle yerine getirilememesinin işveren bakımından ancak işçinin bildirim süresinin dolmasından sonra iş ilişkisini çekilmez hale getirdiği varsayılmaktadır.³

Gözaltına alınma veya tutukluluk süresi bildirim sürelerini aşmadıkça, iş sözleşmesi işverence derhal feshedilemez.

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması kendiliğinden iş sözleşmesini sona erdirmez; kanundaki azami devamsızlık süresinin dolması halinde işveren haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. İşveren bu fesih hakkını kullanarak sözleşmeyi feshetmez ise iş ilişkisinin askıya alındığı kabul edilir.

Gözaltı veya tutukluluk devam ettiği sürece işverenin haklı nedenle fesih hakkı devam etmektedir.

Bununla birlikte devamsızlığın İş Kanunu'nun 17 nci maddesindeki bildirim sürelerini aşmasından, fakat iş sözleşmesi bu nedenle feshedilmeden işçinin gözaltı ve tutukluluk halinin ortadan kalkması durumunda işverenin haklı nedenle fesih hakkının da ortadan kalktığı kabul edilmektedir.⁴

Bu süreden önce işverence yapılan fesihler haksız fesih niteliğindedir.⁵

¹ Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara 2023, sayfa 881,

² Ercan Akyiğit, İş Sözleşmesinin Tutukluluk ve Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi, Sicil Dergisi, Aralık 2009, sayfa 53-62

³ Ayşe Ledün Akdeniz, İş İlişkilerinde İmkansızlık, On iki Levha Yayınları, s.131

⁴ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 893

⁵ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, sayfa 642



Buna karşın öğretide, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 üncü maddesinin 4 numaralı bendinde derhal fesih için öngörülen bekleme süresinden önce iş sözleşmesinin bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesinin de mümkün olduğu ileri sürülmektedir.⁶

Bildirim sürelerinin sözleşme veya toplu iş sözleşmesi hükmü ile arttırılmış olması halinde, söz konusu maddenin uygulaması yönünden arttırılmış sürelerin dikkate alınması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin derhal fesih hakkı ancak gözaltına alınma veya tutukluluk süresinin arttırılmış ihbar sürelerini aşması halinde ortaya çıkar.

Doktrinde bir görüşe göre, işveren tarafından gözaltı ve tutukluluk sürelerinin ihbar önelini fazlasıyla aşabileceği öngörülüyorsa, gözaltı ve tutuklanma üzerine işveren bu riski üzerine alarak iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih yoluna gidebilir.⁷

İşçinin gözaltına alındığı veya tutuklu olduğu sürenin ihbar sürelerini aşması halinde, iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 4 numaralı bendi uyarınca fesheden işverenin, bildirim şartına uyma ve ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamakla birlikte, işçinin işyerinde hizmet süresi en az bir yıl ise kıdem tazminatı ödemesi gerekir.⁸

2. MAHKUMİYET HALİ

İşçinin işyeri dışında işlediği suç nedeniyle mahkumiyeti sonucu cezaevinde bulunmasından kaynaklanan devamsızlığının İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 3 numaralı bendi (Zorlayıcı Sebepler) kapsamında olduğu kabul edilmektedir.

İşyeri dışında ve işyeri ile ilgisiz bir suçtan dolayı kesinleşen hükmün infazı çerçevesinde işçinin cezaevine girmesi hali, İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 4 üncü bendi yerine 25 inci maddesinin 3 numaralı bendi kapsamında sayılmakta, zorlayıcı neden olarak kabul edilmektedir.

Konuyla ilgili Yargıtay kararlarında **genel olarak tutukluluk – mahkumiyet ayrımı yapılmakta ve mahkumiyetin İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 3 numaralı bendi kapsamında zorlayıcı neden sayılacağı kabul edilmektedir.**

Yüksek mahkeme bu konudaki değerlendirmesini, işverenin fesih hakkı bulunup bulunmadığı yönünden değil, İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 4 üncü bendinde öngörülen bildirim süresi kadar bekleme zorunluluğu olup olmadığı bakımından yapmaktadır.

Bu çerçevede Yüksek Mahkeme bir kararında, "...işyeri dışında ve işyeri ile ilgisiz bir suçtan dolayı kesinleşen hükmün infazı çerçevesinde cezaevine girilmesi hali, İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 4 numaralı bendi kapsamında değildir. Mahkumiyet hali işçiden kaynaklanmakta olup bir haftayı aştığı takdirde işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı neden söz konusu olup devamsızlık iradi değildir..." biçiminde hüküm kurmuştur.⁹



⁶ Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara 2023, sayfa 881

⁷ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, sayfa 117

⁸ Y.9.HD.16.09.2019, E.2017/13378, K.2019/15897

⁹ Y.9.HD.08.04.2021, E.2020/5440, K.2021/7876

3. İŞÇİNİN GÖZALTINA ALINMASI, TUTUKLANMASI VE MAHKUMİYETİ NEDENİYLE FESİHTE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 26 ncı maddesinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi ve işyerleri için tanınan sözleşmeyi fesih yetkisine ilişkin hak düşürücü süreler yer almaktadır.

Bu süreler, İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin 2 numaralı bendi ve 25 inci maddesinin 2 numaralı bendinde yazılı halleri kapsamaktadır.

Bunun dışında kalan İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 3 ve 4 numaralı bentlerine dayanılarak yapılan fesihlerde hak düşürücü süreden söz edilemez.

Bu nedenle işçinin işle ilgisi olmayan ve işyeri dışında işlediği bir suçtan ötürü iş sözleşmesinin feshi sebebiyle Kanunun 26 ncı maddesindeki hak düşürücü süreler uygulanmaz.

İş sözleşmesinin fesih için yalnızca gözaltına alınan veya tutuklanan işçinin ihbar sürelerinin dolması beklenir.

İşçinin mahkumiyeti halinde ise işveren bir haftalık süreden sonra bildirimsiz/ önelsiz fesih hakkını kullanabilecektir.

4. GÖZALTI, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE ÜCRET VE KIDEM SÜRESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 40 ncı maddesinde, işçinin aynı Kanunun 25/IV maddesi kapsamında çalışmadığı süre için ücret ödenmesine dair bir hükme yer verilmemiştir.

Söz konusu maddede, Kanunun yalnızca 24 ve 25 inci maddelerin 3 numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi için bir haftaya kadar yarım ücret ödenmesi öngörülmüştür.

Bu itibarla işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle çalışmadığı süre için ücret talep hakkı bulunmamaktadır.

Yüksek Mahkeme kararları uyarınca mahkumiyet hali (hükümlü olma) ise İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 3 numaralı bendi kapsamında zorlayıcı sebep sayılmaktadır.

Belirtilen sebeple, işçiye mahkumiyeti halinde aynı Kanunun 40 ncı maddesi uyarınca bir haftaya kadar yarım ücret ödenmesi gerekecektir.

İş sözleşmesi devam etse dahi işçinin gözaltı, tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreleri işyerindeki kıdem süresine dahil edilemez.



5. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 4 numaralı bendi uyarınca, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması üzerine işe devamsızlığın aynı Kanununun 17 nci maddesinde yer alan bildirim süresini aşması durumunda, işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı doğar.

Burada söz konusu olan gözaltına alınma ve tutuklanma işçinin işle ilgisi olmayan ve işyeri dışında işlediği bir suçtan ötürüdür.

İşyerinde işlenmemek koşulu ile hangi suçtan olursa olsun gözaltı ve tutuklanma kıdem tazminatına hak kazanmak için yeterlidir.

Gözaltına alınma veya tutukluluk süresi bildirim sürelerini aşmadıkça, iş sözleşmesi işverence derhal feshedilemez.

Gözaltı veya tutukluluk devam ettiği sürece işverenin haklı nedenle fesih hakkı devam etmektedir.

Bununla birlikte devamsızlığın İş Kanunu'nun 17 nci maddesindeki bildirim sürelerini aşmasından fakat iş sözleşmesi bu nedenle feshedilmeden işçinin gözaltı ve tutukluluk halinin ortadan kalkması durumunda işverenin haklı nedenle fesih hakkının da ortadan kalktığı kabul edilmektedir.

Bu süreden önce işverence yapılan fesihler haksız fesih niteliğindedir.

Bildirim sürelerinin sözleşme veya toplu iş sözleşmesi hükmü ile arttırılmış olması halinde, söz konusu maddenin uygulaması yönünden arttırılmış sürelerin dikkate alınması gerekir.

Doktrinde bir görüşe göre, işveren tarafından gözaltı ve tutukluluk sürelerinin ihbar önelini fazlasıyla aşabileceği öngörülüyorsa, gözaltı ve tutuklanma üzerine işveren bu riski üzerine alarak iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih yoluna gidebilir.

İşçinin gözaltına alındığı veya tutuklu olduğu sürenin ihbar sürelerini aşması halinde, iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 4 numaralı bendi uyarınca fesheden işverenin, işçinin işyerinde hizmet süresi en az bir yıl ise kıdem tazminatı ödemesi gerekmektedir.

Yüksek Mahkeme tarafından işyeri dışında ve işyeri ile ilgisiz bir suçtan dolayı kesinleşen hükmün infazı çerçevesinde işçinin cezaevine girmesi hali yani işçinin hükümlü olması İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 3 numaralı bendi kapsamında zorlayıcı neden olarak kabul edilmektedir.

Bu sebeple, işçinin hükümlü olması halinde iş sözleşmesinin fesih işleminin İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 3 numaralı bendine dayandırılması gerekmektedir.

Gözaltına alınan ve tutuklanan işçi, bu nedenle çalışmadığı süre için ücret ödenmesine hak kazanmamaktadır.

İş Kanunu'nun 40 ncı maddesinde yalnızca 24 ve 25 inci maddelerin 3 numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi için bir haftaya kadar yarım ücret ödenmesi öngörülmüştür.



Bu itibarla işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle çalışmadığı süre için ücret talep hakkı bulunmamaktadır.

Yüksek Mahkeme kararları uyarınca mahkumiyet hali (hükümlü olma) ise İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 3 numaralı bendi kapsamında zorlayıcı neden sayılmaktadır.

Belirtilen sebeple, işçiye mahkumiyeti halinde aynı Kanununun 40 ncı maddesi uyarınca bir haftaya kadar yarım ücret ödenmesi gerekmektedir.

İş sözleşmesi devam etse dahi işçinin gözaltı, tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreleri işyerindeki kıdem süresine dahil edilemez.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

