

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/12385

Karar No. 2011/12782

Tarihi: 02.05.2011

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/25

1475 S.İşK/14

- **TUTUKLULUK NEDENİYLE FESİH**
- **TUTUKLULUK NEDENİYLE FESH HAKKININ BİLDİRİM SÜRELERİNİN SONUNDA DOĞACAĞI**
- **ARTTILMIŞ BİLDİRİM SÜRELERİNİN DİKKATE ALINMASININ GEREKMESİ**
- **ÜCRETİN ÇALIŞMA KARŞILIĞI OLMASI**

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanununda işverenin derhal fesih hallerinin düzenlendiği 25. maddeye IV. bent eklenmek suretiyle işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması durumu özel olarak ele alınmıştır. Konu 1475 sayılı İş Kanunu döneminde anılan yasanın 17/111 maddesi kapsamında zorlayıcı neden sayılmakta ve bir haftadan sonra işverenin derhal fesih hakkı doğmaktaydı. 4857 sayılı Kanunun 25/IV maddesinde ise bu gibi haller ayrıca düzenlenmiş ve işverenin fesih hakkının 17. maddede yazılı olan bildirim sürelerinin bitiminde ortaya çıkacağı kurala bağlanmıştır. Buna göre, tutuklanan bir işçinin tutukluluk süresi bildirim önellerini aşmadıkça, iş sözleşmesi işverence derhal feshedilemez.

Bildirim önellerinin sözleşme hükmü ile arttırılmış olması halinde, 4857 sayılı İş Kanununun 25/IV maddesi uygulaması yönünden arttırılmış sürelerin dikkate alınması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin derhal fesih hakkı ancak, tutukluluk süresinin arttırılmış ihbar önellerini aşması halinde ortaya çıkar.

4857 sayılı İş Kanununun 40. maddesinde, işçinin 25/IV. bendi kapsamında çalışılmayan süre için ücret ödenmesine dair bir kurala yer verilmemiştir. Bu halde işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle çalışmadığı süre için ücret talep hakkı yoktur

DAVA
istemiştir.

:Davacı, kıdem tazminatı, izin alacağıının ödetilmesine karar verilmesini

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş.Çil tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi işyeri ile ilgisi olmayan bir suç sebebiyle tutuklanması üzerine iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti isteklerinde bulunmuştur.

Davalı işveren toplu iş sözleşmesinin 36. maddesi uyarınca 30 günü aşan tutukluluk sebebiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davacının reşit olmayan mağdureyi zorla alıkoymak ve ırzına geçmek, gasp ve tehdit suçlarından tutuklanması sebebiyle işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiği gerekçesiyle kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiş izin ücreti talebi kabul edilmiştir.

Karan yasal süresi içinde davacı vekili temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2.işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin IV. bendinde, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın aynı yasanın 17. maddesinde sözü edilen bildirim süresini aşması durumunda işverenin derhal fesih hakkının olduğu hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununda işverenin derhal fesih hallerinin düzenlendiği 25. maddeye IV. bent eklenmek suretiyle işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması durumu özel olarak ele alınmıştır. Konu 1475 sayılı İş Kanunu döneminde anılan yasanın 17/111 maddesi kapsamında zorlayıcı neden sayılmakta ve bir haftadan sonra işverenin derhal fesih hakkı doğmaktaydı. 4857 sayılı Kanunun 25/IV maddesinde ise bu gibi haller ayrıca düzenlenmiş ve işverenin fesih hakkının 17. maddede yazılı olan bildirim sürelerinin bitiminde ortaya çıkacağı kurala bağlanmıştır. Buna göre, tutuklanan bir işçinin tutukluluk süresi bildirim önellerini aşmadıkça, iş sözleşmesi işverence derhal feshedilemez.

Bildirim önellerinin sözleşme hükmü ile arttırılmış olması halinde, 4857 sayılı İş Kanununun 25/IV maddesi uygulaması yönünden arttırılmış sürelerin dikkate alınması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin derhal fesih hakkı ancak, tutukluluk süresinin arttırılmış ihbar önellerini aşması halinde ortaya çıkar.

4857 sayılı İş Kanununun 40. maddesinde, işçinin 25/IV. bendi kapsamında çalışılmayan süre için ücret ödenmesine dair bir kurala yer verilmemiştir. Bu halde işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle çalışmadığı süre için ücret talep hakkı yoktur.

İş Kanununun 25/ IV bendine uyan fesihlerin geçerli nedene dayandığı açıktır. Şu halde göre geçerli fesih imkânı bildirim süresinin aşılması halinde ortaya çıkar.

İşçinin gözaltına kaldığı veya tutuklu olduğu sürenin ihbar önelini aşması halinde 4857 sayılı İş Kanununun 25/IV maddesi uyarınca fesheden işverenin bildirim şartına uyma, ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamakla birlikte, kıdem tazminatı ödemesi gerekir.

Somut olayda davacının iş sözleşmesi işyeri dışında işlenen suçlar sebebiyle 30 günü aşan süreyle tutuklu kalması üzerine işverence toplu iş sözleşmesinin 36. maddesine göre feshedilmiştir. Sözü edilen hükümde tutukluluk süresinin 30 günü aşması halinde iş sözleşmesinin münfesihi sayılacağı hükme bağlanmıştır. İşyeri ile ilgisi olmayan ve işyeri dışında işlenen suçlardan dolayı tutuklulukta geçen süreye bağlı olarak gerçekleştirilen fesih 4857 sayılı İş Kanununun 25/IV. maddesine uygun olup 1475 sayılı yasanın 1. bendi uyarınca davacı işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Mahkemece isteğin kabulü gerekirken yazılı şekilde talebin reddi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.05.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.