



Yayın Tarihi: 25.07.2024 - Yazar: Ferdi Asım Hellaç

Gözültına Alınma veya Tutuklanma Nedeniyle İşten Çıkarılan İşçinin Hakları Nelerdir

Yakalama, Gözültına Alma ve İfade Alma Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesine göre, gözültına alma, kanunun verdiği yetkiye göre yakalanan kişinin, hakkındaki işlemlerin tamamlanması amacıyla, adli mercilere teslimine veya serbest bırakılmasına kadar kanuni süre içerisinde sağlığına zarar vermeyecek şekilde özgürlüğünün geçici olarak kısıtlanıp alıkonulmasını ifade eder. Tutuklama kararının verilmesini gerektiren bir durumda, gecikmesinde de tehlikeli bir durum olduğu değerlendirilirse cumhuriyet savcısı veya emniyet mensupları kişiyi gözültına alabilir. Gözültına alınan bir kişinin yol süresi hariç 48 saat içinde hâkim önüne çıkarılmalıdır.

Tutuklama ise, ceza yargılamasında, yargılamanın kısa sürede, kesintisiz ve selamete yürütülüp sonuçlandırılması ve delillere zarar verilmeden, gerçek adaletin sağlanması amacıyla ve bu amaçla sınırlı olarak, kanunun açıkça belirttiği koşulların varlığı halinde istisnai olarak başvuru ve kendisine bir suç isnadında bulunan kişiyi geçici olarak hürriyetinden mahrum kılan bir emniyet tedbiridir. Tutuklama bir ceza değil, tedbirdir. Tutuklama kararını cumhuriyet savcısı ister, o kişinin tutuklanıp tutuklanmamasına hâkim karar verir. Suçluluğu hakkında kuvvetli belirtiler bulunan kişilerin, kaçmaması, delilleri yok etmemesi amacıyla tutuklanabilir. İddia edilen suçun ağır cezayı gerektiren suçlardan olması, sanığın sabit bir ikametgâhının olmaması ve şüpheli kişilerden olması her zaman o kişinin kaçacağı olarak değerlendirilir.

İşçinin Gözültına Alınması Ya Da Tutuklanması Durumunda İşverenin Haklı Fesih Hakkı Vardır

4857 sayılı İş Kanununun 25'inci maddesinin IV numaralı paragrafı işçinin gözültına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının 17'inci maddedeki bildirim süresini aşması halinde işveren işçinin hizmet akdini haklı nedenlerle feshedebilir.

İşveren, **işçinin tutuklanması ya da gözültına alınması nedeniyle** emeğinden yararlanamayacak, öte taraftan mal veya hizmet üretimine devam ederken belirsiz bir konumda kalarak bu işçinin ne zaman geri döneceğini bilmeden bekleyecektir. İşçinin tutuklanması ya da gözültına alınması nedeniyle işini yapma konusundaki maddi imkânsızlığı dikkate alınarak işverene akdi fesih hakkı tanınmıştır. Gözültına alınmada da, tutuklanmada da kesinleşmiş bir ceza hükmü bulunmamaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, **işçinin işyeri dışında işlediği bir suçtan dolayı gözültına alınması, tutuklanması veya hapse atılması yüzünden** bir haftadan fazla süreyle işe gelememesi de zorlayıcı sebebe



sokulmaktaydı. Fakat Bakanlığa ait işyerinde çalışan bir işçinin PKK, terör eylemlerine katıldığı için tutuklanması ve yasadışı sol bir örgüt üyesi işçinin DGM'de tutuklanması zorlayıcı neden olarak görülmemiştir. Şimdi aynı çözümün geçerli olduğunu söyleyemeyiz. Fakat yeni hüküm (İş Kanununun 25/IV) bunları da kapsayabilecektir.

İşçinin Gözaltına Alınması Ya Da Tutuklanması Nedeniyle İşverenin Haklı Fesih İşlemi Yapabilmesi İçin İşçinin Devamsızlığının 17'nci Maddedeki Süreyi Aşması Gerekir

İşyeri dışında gerçekleşen bir eylem nedeniyle gözaltına alınan ya da tutuklanan işçi, doğal olarak iş görme borcunu yerine getiremeyecek ve devamsızlık yapacaktır. **Ancak bu durumda işçinin iş sözleşmesinin feshinde devamsızlığa göre fesih hükümleri uygulanmayacaktır.** Fakat İş Kanunu, 25'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde feshi özel olarak düzenlemiştir. Buna göre işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde **devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması halinde** işveren, iş sözleşmesini **sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin** iş akdini **feshedebilir.**

İşyeri dışındaki bir eylemi nedeniyle gözaltına alınan ya da tutuklanan işçinin devamsızlığı, **işçinin kıdemine göre belirlenecek bildirim (ihbar) süresini aşarsa**, işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir. Ancak bu fesih sonucunda **işveren, şartları oluşmuşsa işçiye kıdem tazminatı ödemek durumundadır.**

Bildirim (ihbar) süresi İş Kanunu'nun 17'nci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

- 6 aydan az çalışan bir işçinin **2 hafta**
- 6 aydan 1,5 yıla kadar çalışan bir işçinin **4 hafta**
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar çalışan bir işçinin **6 hafta**
- 3 yıldan fazla çalışan bir işçinin **8 hafta**

bildirim (ihbar) süresi bulunmaktadır. Ancak **tarafklar, kendi aralarında bu bildirim sürelerini artırırsa, artırılan bildirim sürelerine göre** değerlendirme yapılacaktır.

Örneğin, bir işyerinde **3 yıldır çalışan** bir işçinin işyeri dışındaki bir eyleminden dolayı gözaltına alınarak ya da tutuklanarak özgürlüğünden mahrum kalması ve bu nedenle **6 hafta boyunca** işe devam etmemesi halinde işvereni, **6 haftalık ihbar süresinin dolmasından sonra işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilir.**

Bu durumda işçi, çalışmasının karşılığı olan alacaklarından ücret alacağı, yıllık izin alacağı gibi alacaklarının yanında, şartları varsa kıdem tazminatına da hak kazanır. İşçinin gözaltına alınması ya da tutuklanması halinde kıdem tazminatına hak kazanmadan işten çıkartılması için, ancak bu tutukluluğun işyerinde gerçekleşen bir eylemden kaynaklanması gerekmektedir.

Buna karşın işçi, kanunda aranan diğer şartları mevcut olsa bile, **ihbar süresini aşan tutukluluğu nedeniyle işten çıkartılması üzerine işe iadesini talep edemeyecektir.** Ayrıca kanun işverene derhal fesih hakkı verdiği için,



İşverenden ihbar tazminatı da talep edemeyecektir.

İşçinin Tutuklanması Ya Da Gözaltına Alınması Halinde İşçiye Kıdem Tazminatı Ödenmesinin Koşulları

İşçinin iş sözleşmesinin işvereni tarafından kıdem tazminatı ödemeksizin feshedilmesi, ancak İş Kanunu'nun 25'inci maddesinde düzenlenen "**Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık**" hallerinden herhangi biri ya da birkaçının gerçekleşmesi halinde mümkündür.

Dolayısıyla işçinin herhangi bir şekilde gözaltına alınması, tutuklanması ya da hapis cezası alması, **işçinin kıdem tazminatı ödemeksizin işten çıkartılması için yeterli değildir**. İşçinin kıdem tazminatı ödemediği işten çıkartılabilmesi, ancak işçinin eyleminin **işyerinde gerçekleşmiş olmasına ya da işyerindeki düzeni doğrudan ilgilendirmesine** bağlıdır.

İşçinin işyerinde güveni sarsacak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde işveren; **eylemin ortaya çıkmasından itibaren 6 işgünü içerisinde ve herhalde eylemden itibaren 1 yıl içerisinde iş sözleşmesini haklı olarak tazminat ödemeksizin feshedebilir**. İşçinin bu eylem nedeniyle maddi menfaat sağlaması halinde 1 yıllık süre gözetilmez.

Diğer yandan işçinin işyerinde, **7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen** bir suç işlemesi de işverene **tazminatsız fesih** hakkı verir. İşverenin buna dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi için işçi hakkında **verilen cezanın kesinleşmesi** ve bu kesinleşmenin kendisine bildirilmesinden itibaren **6 işgünü içerisinde fesih hakkının kullanılması** gerekmektedir.

Ayrıca işçinin işlediği suç işyeri dışında işlenmişse bile, işçinin işyerindeki görevi ve konumu gereği işini de ilgilendiriyorsa, işverenin haklı nedenle fesih hakkının olduğu ve dolayısıyla işçinin kıdem tazminatı hakkı olmadığı kabul edilmektedir.

Örneğin, konuyla ilgili bir Yargıtay Kararında, üyelerinin çocuklarıyla birlikte geldiği ve imkânlarından faydalandığı bir kulüpte kapı görevlisi ve temizlik görevlisi olarak çalışan bir işçinin, işyeri dışında öz torununa karşı gerçekleştirdiği cinsel istismar suçundan yargılanıp mahkûm olması, işveren için tazminat ödemeksizin haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edilmiştir. Yargıtay bunu, "**Bu suç işyeri dışında da işlense, çocuklar açısından tehdit içeren bir davranış olduğu gibi İşverenin itibarını zedeleyen ve dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisini sürdürmesi beklenmeyen bir davranıştır. Bu davranışı nedeni ile iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmaktadır. Kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.**" şeklinde açıklamıştır.

İşçinin Hüküm Giyerek Cezaevine Girmesi Durumunda İşveren Bildirim Süreleri Dikkate Alınmaz Zorlayıcı Sebebe Göre İşverenin Fesih Hakkı Vardır Bu Halde İşçiye Kıdem



Tazminatı Ödenir

Bir işçinin, hakkında yapılan yargılama sonucunda verilen hapis cezasının kesinleşmesi ve kesinleşen cezası sonucu cezaevine girmesi durumunda, işçinin hüküm giymesi, gözaltı ya da tutukluluk olarak kabul edilmeyeceği için **bildirim süreleri dikkate alınmaz**. Bu durumda İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin 3'üncü fıkrasındaki **zorlayıcı sebep durumu geçerli** olur. Bu maddeye göre işçiyi işyerinde *bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, bir haftalık süre beklendikten sonra* işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak bu halde de **işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir**.

Sorunuz varsa, sorunuzu **buradan** ekleyebilirsiniz. Sorunuz değerlendirildikten sonra en kısa sürede tarafınıza geri bildirim yapılacaktır.

Ferdi Asım Hellaç Mali Müşavir

YASAL UYARI : İnternet sitemizde yer alan yazıların tüm hakları saklıdır. Ancak yazar ve site kaynağının aktif linkine yer verilerek alıntı yapılabilir. YAZILAR AYNEN YAYIMLANAMAZ. Aksi yönde eylemler hakkında Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki tazminat ve ceza hükümlerinin uygulanması için hukuki süreçler başlatılacaktır.

Kaynak : <https://hellac.com/blogdetay/gozaltina-alinma-veya-tutuklanma-nedeniyle-isten-cikarilan-iscinin-haklari-nelerdir>

Erişim Tarihi : 29.04.2026