

T.C
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞÇİNİN SUÇ TEŞKİL EDEN EYLEMLERİNİN CEZA HUKUKU YAPTI-
RIM VE KORUMA TEDBİRLERİNİN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

DANIŞMAN
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

HAZIRLAYAN
Gizem Meral KILINÇ

214233001006

Konya-2024

Bu çalışma,10.07.2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Özel HUKUK Ana-bilim Dalı İş Hukuku Bilim Dalı Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

**Savunma
Tez Jürisi**

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER
Selçuk Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç Dr. Murat AYDIN
Selçuk Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Baki Oğuz MÜLAYİM
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

ÖNSÖZ

İşçiye uygulanan koruma tedbiri ve yaptırımların iş hukukundaki sonuçları, iş hukuku ve ceza hukukunu ilgilendiren multidisipliner bir konudur. Yaptırıma maruz kalmış veya koruma tedbiri ile özgürlüğü kısıtlanan işçi ve işçi adaylarının iş ilişkisinin devamlılığı incelenmiştir. Konuyla ilgili uygulamaya ve mevzuata yeni öneriler getirilmeye çalışılmıştır. Tezimin hukuka, uygulayıcılarına, işçi ve işverenlere katkı sağlamasını umuyorum.

Lisans ve yüksek lisans öğrenimimde öğrencisi olmaktan gurur duyduğum, hiçbir zaman öğrencilerinden ve benden desteğini esirgemeyen, çalışma hayatım boyunca örnek alacağım Sayın Hocam Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer'e teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Değerli hocam Dr. Sevgi Dursun Ateş'e katkılarından dolayı teşekkür ederim. Tez savunma sınavımda yer alan değerli jüri üyelerim Doç. Dr. Oğuz Baki Mülayim ve Dr. Murat Aydın'a saygılarımı sunarım.

Tez yazım sürecindeki desteklerinden ve mesleki tecrübelerinden faydalandığım üstadım ve babam Av. Habip Kılınç'a, yine desteğini esirgemeyen ablam Av. Şule Kılınç'a; anlayışları, her daim yanımdaki varlıkları ve tüm fedakarlıkları için abim Dr. Okan Kılınç'a, annem Nervin Tekin'e, kız kardeşim Meryem Nur Kılınç'a teşekkürü borç bilirim.

Tezimi, sevdiklerime, aileme ve kendini topluma yarar sağlamaya adanmış, ayakları yere sağlam basan, güçlü Türk kadınına armağan ediyorum. Çalışmamın işe alım sürecinde önyargıyla karşılaşmış eski hükümlü işçi adaylarına ışık olmasını temenni ediyorum.

İŞÇİNİN SUÇ TEŞKİL EDEN EYLEMLERİNİN CEZA HUKUKU YAPTIRIM VE KORUMA TEDBİRLERİNİN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

ÖZET

İş ilişkisi kurulmadan önce tarafların birbirlerine karşı verecekleri zarar, sözleşme öncesi sorumluluk olarak adlandırılır. İşçinin ceza mahkumiyetine ilişkin bilgileri, özel nitelikte kişisel veri olarak düzenlenmiştir. Eski hükümlü olmanın, iş hayatına girişte yarattığı problem devlet tarafından çözülmeye çalışılmıştır.

İş Kanunu'nda işverenin haklı fesih nedenleri düzenlenmiştir. Bu nedenlerden bazıları suça konu oluşturabilmektedir. Aynı maddenin alt bendinde işçinin işyerinde belirli süreden fazla ve ertelenmeyen hapis cezası gerektiren bir suç işlenmesi durumu düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu m. 74 ile suç niteliği bulunan davranışlara ilişkin ceza yargılaması bulunuyor ise burada verilen kararın hukuk hakiminin kararı üzerinde etki kurmasının önüne geçilmiştir. İşçinin kesinleşmiş mahkûmiyet cezasına başlanması durumunda, ne olacağı kanunda tam olarak belirtilmemiştir. Ancak işçinin işlediği suçtan dolayı ceza mahkemelerinde kusurlu olduğuna ilişkin bir karar verilse dahi Yargıtay bu kararı zorlayıcı neden saymıştır.

Kişinin kendi kusuruyla ceza almasının özellikle kasten işlenen ve kusur sorumluluğu bulunan kişiler açısından bakıldığında zorlayıcı neden sayılması gerektiğine ilişkin kurala yönelik eleştiriler değerlendirilmiştir. Hiç suçu olmayan veya hapis cezası almayacak işçinin korunması ve işe geri dönmesi sağlanmaya çalışılması amacıyla İş Kanunu'nun 25. maddesine tutukluluk ve gözaltı hali eklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hükümlü aday işçi, işçinin kişisel verileri, işçinin suç işlenmesi, işçinin tutukluluğu, işyerinde suç işlenmesi, özel nitelikte kişisel veriler, koruma tedbirlerinin işe etkisi, ceza ve iş mahkemeleri.

THE EFFECT OF THE WORKER'S CRIMINAL ACTIONS AND CRIMINAL LAW SANCTION AND PROTECTION MEASURES ON THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

SUMMARY

The damage that the parties will cause to each other before the establishment of a business relationship is called pre-contractual liability. The information of the employee regarding the criminal conviction is arranged as personal data of a private nature. The problem that being an ex-convict creates when entering business life has been tried to be solved by the state.

Labor Law regulates the employer's justified reasons for termination. Some of these reasons may be the subject of crime. There is an article about employee committing a crime requiring imprisonment for more than a certain period and which is not postponed is regulated. Suppose there is a criminal trial related to criminal behavior with m 74 of the Turkish Code of Obligations. In that case, it has been prevented from influencing the decision of the civil judge by the decision given here. In the case of commencing the sentence of the worker's finalized conviction, what will happen is not exactly specified in the law. However, even if a decision is made in the criminal courts that the employee is defective due to the crime committed by the employee, the Supreme Court has considered this decision compelling reason.

The rule that the punishment of a person through his own fault is a compelling reason, especially for people who are intentionally committed and defective, has been criticized. 25 of the Labor Code to protect the employee who has no crime and to try to ensure that he returns to work. the state of detention and detention has been added to the article.

Key Words: Criminal and labor courts, convicted candidate employee, personal data of the employee, crime commission of the employee, detention of the employee, personal data of a private nature, crime at work, the impact of protection measures on work,

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET	iii
SUMMARY	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNE ETKİ EDEN CEZA HUKUKU YAPTIRIM VE KORUMA TEDBİRLERİ

§1- YAPTIRIM KAVRAMI.....	3
§2- İŞ İLİŞKİSİNE ETKİ EDEN CEZA TÜRLERİ VE GÜVENLİK TEDBİRİ.....	3
I- İŞ İLİŞKİSİNE ETKİ EDEN CEZA TÜRLERİ	3
A) Hapis Cezası.....	5
B) Cezanın Ertenmesi ve HAGB	5
II- ADLİ PARA CEZASI	7
III- GÜVENLİK TEDBİRİ	7
§ 3- İŞ İLİŞKİSİNE ETKİ EDEN KORUMA TEDBİRLERİ.....	8
I- KORUMA TEDBİRİ KAVRAMI	8
II- İŞ İLİŞKİSİNE ETKİ EDEN KORUMA TEDBİRİ ÇEŞİTLERİ.....	9
A) Gözaltı.....	9
B) Tutuklama ve Adli Kontrol	11
C) Yakalama, Arama, El Koyma, Teknik Araçlarla İzleme ve Konutu Terk Etmeme Yükümlülüğü	12

İKİNCİ BÖLÜM

CEZA HUKUKU YAPTIRIM VE KORUMA TEDBİRLERİNİN İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASINA VE DEVAMINA ETKİSİ

§ 4- İŞE ALIM SÜRECİNDE HÜKÜMLÜLÜĞÜN ETKİSİ VE GENEL OLARAK İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ	14
I- İŞE ALIM SÜRECİNDE HÜKÜMLÜLÜK.....	14
II- GENEL OLARAK İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ.....	15

III- ÖZEL NİTELİKTE KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ.....	23
A) Mahkûmiyet ve Güvenlik Tedbirlerine İlişkin Veriler	24
B) İşe Alım Sürecinde Sorumluluk	25
C) Sabıka Kaydının İstenmesi.....	27
§ 5- KAMU İŞYERLERİNDE GEÇERLİ ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU	29
§ 6- ADLİ KONTROL TEDBİRLERİ VE DENETİMLİ SERBESTLİK UYGULAMASININ ETKİSİ	33
I- ADLİ KONTROL TEDBİRLERİ VE DENETİMLİ SERBESTLİĞİN İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMINA ETKİSİ	33
A) Tedavi.....	36
B) Konutu Terk Etmeme	37
C) Yurt Dışı Yasağı.....	38
II- KAMUYA YARARLI İŞTE ÇALIŞTIRILMA.....	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİNİN SUÇ TEŞKİL EDEN EYLEMLERİNİN CEZA HUKUKU YAPTIRIMI VE KORUMA TEDBİRLERİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNE ETKİSİ VE BU NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI

§ 7- SUÇ NİTELİĞİ TAŞIYAN FİİLLERİN HAKLI FESİH SEBEBİ OLUŞTURMASI VE SUÇU BİLDİRME	41
I- İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE HAKLI NEDENLE FESİH.....	41
A) Haklı Nedenle Fesih.....	43
B) İşyeri İçinde veya Dışında İşlenmesi Bakımından Fiil	46
C) Suç Niteliği Taşıyan Feshe Konu Fiiller	47
1-Hırsızlık Güveni Kötüye Kullanma ve Meslek Sırlarını İzinsiz Paylaşılması Gibi Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlar	47
2-Mala Zarar Verme ve İş Güvenliğini Tehlikeye Sokma	52
3-Şeref ve Namusa Dokunacak Söz, Cinsel Taciz, Asılsız İhbar İsnad Filleri	56
a) Tehdit ve Hakaret.....	57
b) Cinsel Taciz	57
c) Asılsız İsnad ve İhbar	60
4-İşçinin İşvereni Yanıltması	61

5-Sataşma ve Diğer Suç Niteliği Taşıyan Filler	64
II- İŞÇİNİN İŞYERİ SINIRLARI İÇİNDE CEZASI ERTELENMEYEN BİR SUÇ İŞLEMESİ	70
A) Suçun Özellikleri.....	71
B) İşyerinin Sınırları	72
C) Ceza Yaptırımının Süresi.....	76
III- ZORLAYICI NEDEN VE KESİNLEŞMİŞ MAHKÛMİYET HALİ	76
IV- HAKLI NEDENLE FESHİN SONUÇLARI	82
A) ÜCRET VE DİĞER ÖDEMELER BAKIMINDAN SONUÇLARI	82
B) KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI BAKIMINDAN SONUÇLARI	83
V- SUÇU BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	84
§ 8- TUTUKLULUK VE GÖZALTI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI	87
I- GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI.....	87
II- ASKI SEBEBİ OLARAK GÖZALTI VE TUTUKLULUK HALİNDE DEVAMSIZLIK	89
A) Askı Halinde Tarafların Yükümlülükleri	90
B) Askıya Alınma İşleminin Sona Ermesi	91
§ 9- GÖZALTI VE TUTUKLULUK HALİNDE FESH	91
I- KOŞULLARI.....	94
A) Suçun İşlendiği Yer	94
B) Devamsızlığın Süresi	94
II- İHBAR SÜRESİNİ AŞMAYAN TUTUKLULUĞUN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ.....	95
III- İŞÇİNİN KAÇMASI DURUMUNDA İŞ İLİŞKİSİ	96
IV- DEVLET ALEYHİNE İŞLENEN SUÇLAR AÇISINDAN ÖZEL DURUM VE BELİRLİ HAKLARDAN YOKSUN BIRAKILMA	96
V- İŞÇİNİN GÖZALTI VEYA TUTUKLULUK HALİNİN İSPATI.....	98
§ 10- İŞ İLİŞKİSİNİN GÖZALTI VE TUTUKLULUK SEBEBİYLE SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI	100
I- ÜCRET VE DİĞER ÖDEMELER BAKIMINDAN SONUÇLARI.....	100
II- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI BAKIMINDAN SONUÇLARI.....	102

III- İŞÇİNİN SALIVERİLMESİNİN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ	103
§ 11- CEZA HUKUKU YAPTIRIMLARININ İŞ MAHKEMELERİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ	104
SONUÇ	111
KAYNAKÇA.....	114



KISALTMALAR

AÜEHFD	: Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM.	: Anayasa Mahkemesi
B.	: Baskı
BAM.	: Bölge Adliye Mahkemesi
Basın İş Kanunu	: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
BEYDER	: Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi
Bkz.	: Bakınız.
C.	: Cilt.
CD.	: Ceza Dairesi
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
D.	: Danıştay
DEÜHFD.	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	: Dipnot
E.	: Esas Numarası.
EÜHFD.	: Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
f.	: Fıkra
GBT	: Genel Bilgi Toplama Sistemi
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: International Labour Organization
İBD.	: İstanbul Barosu Dergisi
İK.	: İş Kanunu
İnÜHFD.	: İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar Numarası
Kamu-İş	: Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi

KEHTMY.	: Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
KVKK.	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
Legal iSGHD.	: Legal iş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: Madde
RG.	: Resmî Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SDÜHFD.	: Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
SÜAMYOD.	: Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi
SÜHFD.	: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TAAD.	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
TCK.	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TMK.	: Türk Medeni Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı, ve diğer
Y.	: Yargıtay
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

Hukuk disiplinlerinin birbiriyle uyumlu çalışarak adaleti koruması ve hukuk düzenini sağlaması hedeflenir. Bu bağlamda, ceza hukukunun koruduğu değerlerin çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Toplumsal düzeni bozan birtakım haksızlıklara karşılık ceza türleri ve güvenlik tedbirleri belirlenmiştir. Ancak cezalandırmanın etkisi hüküm giyilen sürenin öncesi ve sonrasında da etkili olabilmektedir. Cezaevlerinde kalma, tutukluluk dönemleri ve iş hayatı devam ederken hüküm giyilmesi gibi durumlar, bireyin iş yaşamını derinden etkileyebilir. Bir kişinin geçmişteki cezai müeyyide gerektiren davranışlarının, işe alım sürecinde ayrımcılığa veya ön yargıya neden olabileceği endişesi mevcuttur.

İşçinin cezai eylemlerinin her aşamada nasıl bir etkisi olduğu üzerinde durulacak çalışmamızda etkiler ve sonuçlar incelenecektir. İşçinin görece ekonomik güçsüzlüğü, gelir kaynağının işverene bağlı olması kimi zaman kişilik haklarının göz ardı edilmesine sebep olmakta kimi zaman işçinin bu durumu fark etmesi dahi mümkün olmaktadır. Ancak işe alım sürecinde hükümlülük durumu dikkate alınırken sadece ilke ve sorumluluklar değil, işin doğası da önemlidir. Bireyin sicil kaydının, söz konusu işi yapma yeteneğini engelleyip engellemediği, işin özellikleri ve gereksinimlerine uygunluğu göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Ancak, hükümlülerin işe alınmasına ilişkin ayrımcılığı önlemeye yönelik hukuki düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Eski hükümlülerin istihdamına ilişkin zorunluluklar kamu ile sınırlıdır. Bu nedenle etkili ceza hukuku yaptırımları ve koruma tedbirleri hükümlülerin istihdamını engelleyebilmektedir.

İşçinin iş ilişkisi esnasında cezaevine girmesi, işverenin talimatlarına uyma, bağlılık, devamlılık, sadakat gibi sorumluluklarını yerine getirmesini imkansızlaştırır. Bu nedenle iş görme edimini yerine getiremeyen işçi, fesih riskiyle karşılaşabilir. Bazen derhal, bazen belirli bir süre sonra işten çıkarılabilir. İşçinin tutuklanmasının, gözaltına alınmasının veya mahkumiyetinin iş ilişkisini devam ettirmeyi imkânsız hale getirmesinde süre, önemli bir faktördür.

İşçinin emek ve mesaisinden faydalanamayan işveren aynı zamanda işçinin ne zaman işe döneceğini bilmediğinden işin gördürülmesi için yeni işçi istihdamı sağlamama sorunuyla karşılaşır. İşçi korunmaya çalışırken hukukun genel ilkelerinden

olan kimsenin kendi kusurundan dolayı hak iddia edemeyeceği kuralı ihlal edilmemelidir. Ceza hukuku mahkemelerinde verilen kararların kusuru ortaya koyduğu hallerde ve maddi vakıaların ortaya çıktığı durumlarda iş mahkemelerinde bu hususun dikkate alınması gerekliliği sıklıkla ortaya koyulmaktadır.

Tezimizin ilk bölümünde ceza hukuku yaptırımları ile koruma tedbirlerinin tanımını ve uygulama biçimi anlatılacaktır. İkinci bölümde ceza hukuku yaptırımları; buna bağlı olarak infaz rejimleri ve koruma tedbirlerinin iş ilişkisinin kurulmasına ve devamına etkisi incelenecektir. İşçinin işe alınmasında etkili sabıka kaydı ve işçinin kişisel verileri üzerinde durulmuştur. İşçinin özel nitelikte kişisel verilerinden ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirlerinin işlenme şartları hem ileride yaşanacak fesih halinde delil olarak kullanılması bakımından hem de özel nitelikli olması mahiyetiyle ele alınmıştır. Koruma tedbiri ve denetimli serbestlik uygulamalarının tutukluluk kadar keskin olmasa da iş ilişkisine yansımaları ikinci bölümde anlatılacaktır. Nihayet üçüncü bölümde suç niteliği taşıyan fiillerin haklı fesih sebebi oluşturması üzerinde durulmuş ve örnek yargı kararlarıyla fiillerin suç mahiyeti ile ilişki kurulmaya çalışılacaktır. Bu ilişkinin muhakeme tarafında nasıl bir etki doğuracağı da ayrıca bir önem taşıdığından çalışmamızda yer alacaktır. Hukuk yargılamasının ceza hukuku yargılaması ile ilişkisini düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun 74. maddesinin kapsamı ve istisnaları ve bu yönde Yargıtay kararları ile ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bunun yanında işçinin işyeri sınırları içinde cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi incelenecektir. Bu husus incelenirken işyerinin sınırlarına değinilmiştir. İşçinin kesinleşmiş mahkûmiyet cezasının zorlayıcı neden kabul edileceğine ilişkin açıkça bir hüküm bulunmadığından bu yönde eleştirel bir bakış açısı izlenecektir.

Geçici olan koruma tedbirlerinin iş ilişkisine etkisi yani tutukluluk ve gözaltı halinin işçinin iş sözleşmesini derhal etkilemesi yönünden alınan tedbir ve kanuni düzenlemeye yer verdiğimiz tezde, konu gereği askı hali, derhal fesih nedeni, bildirimli fesih gibi konulardan bahsedilecektir. Ayrıca işçinin ceza hukuku yaptırımı veya koruma tedbiri nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sonuçlarıyla birlikte açıklanmaya çalışılmıştır. Genel anlamıyla işçinin ve işverenin fesih nedenleri ile ceza hukuku yaptırımlarının kesiştiği alan iş sözleşmelerinin her aşaması bakımından incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNE ETKİ EDEN CEZA HUKUKU YAPTIRIM VE KORUMA TEDBİRLERİ

§ 1- YAPTIRIM KAVRAMI

Yaptırım genel olarak bir hukuk kuralına aykırılığa bağlanan sonuçtur. Yaptırım ceza, cebri icra, tazminat, hükümsüzlük, iptal şeklinde görülebilir. Suç teşkil eden bir takım haksızlıklar karşısında ceza hukuku yaptırımları öngörülmüştür¹. Yaptırım, *"Bir hukuk kuralına aykırı davranılması halinde hukuk düzenince öngörülen sonuçtur."*² 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun (TCK)³ 2. maddesinin 1. fıkrası gereği: *"kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. Kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunamaz."* Benzer yönde Anayasanın 38. maddesinde *"ceza ve yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak konuyla konulur"* denilmiştir. Bu nedenle kanunda yer almayan bir yaptırım türünün uygulanamayacağı belirtilmiştir.

Yaptırım kişilerin bir kuralı ihlal etmesini önlemek, zarar uğrayan kişilerin tatmini, kişilerin kendi zararlarını tazmin etmelerinin önüne geçmek, kamusal bir tepki göstermek vb. amaçlarla uygulanabilir. Ceza ve yaptırımların konuluş amacı, suçun ve haksız davranışın önlenmesi, temelinde ahlakı konu aldığından her dönemde tartışılan ve fikirler geliştirilen bir konu olmuştur.

§ 2- İŞ İLİŞKİSİNE ETKİ EDEN CEZA TÜRLERİ VE GÜVENLİK TEDBİRİ

I- İŞ İLİŞKİSİNE ETKİ EDEN CEZA TÜRLERİ

Ceza, toplumda korunması gerekli hukuki değerlerin ihlali durumunda devletin verdiği tepkidir⁴. Ceza, hem işlenen suçun kefareti olarak geçmişe yönelik hem de genel ve özel önleme sağlamak amacıyla geleceğe etkilidir. Yaptırım denilince ilk akla gelen ceza kavramı olmakla birlikte yaptırım, aynı zamanda bir güvenlik tedbiri de

¹ **Özgenç**, İzzet/ **Üzülmez**, İlhan, Ceza Hukuku Genel, 3. Baskı, Ankara 2020, s. 17.

² <https://tr.wikipedia.org/wiki/Yapt%C4%B1r%C4%B1m> (01.04.2023)

³ RG., 12.10.2004/25611.

⁴ **Kan**, Celal Hakan, Türk Hukukunda Hapis ve Adli Para Cezalarının İnfazı, Ankara 2022, s.321-346; **Centel**, Nur, Cezanın Amacı ve Belirlenmesi, Turhan Tufan Yüce'ye Armağan, İzmir 2001, s. 370.

olabilir. Ceza kavramı o kadar yerleşiktir ki ceza hukuku disiplini ismini bu yaptırım türünden almıştır⁵. Türk Ceza Kanunu'nun 45. maddesinde “*Suç karşılığında uygulanan yaptırım olarak cezalar, hapis ve adli para cezalarıdır*” denilmiştir. Bu şekilde iki ceza türü belirlenmiştir. Hapis cezası kişinin özgürlüğüne yönelik iken, adli para cezası kişinin malvarlığına yönelik bir cezalandırma biçimidir⁶.

Cezanın amacına ilişkin teoriler bulunmaktadır. Kefaret ve adalet kavramlarından doğanlar mutlak ceza teorileridir. Kefaret teorisi yapılan kötülüğe karşı kötülük verilmesine ilişkin bir amaçtan bahseder⁷. Adalet teorisine göre ceza, adaletin yerine getirilmesi amacını taşır. Her ikisinde de ceza gelecek için değil, toplumda düzenin sağlanması içindir anlayışı hakimdir.

Nispi ceza teorilerine göre ise cezanın amacı suçun gelecekte işlenmesinin önlenmesidir. Burada amaç geleceğe yöneliktir. Genel ve özel önleme teorileri bu kapsamdadır. Genel önleme teorisi, failin değil toplumun korunmasından bahsetmiştir. Teoriye göre ceza, bir failin cezalandırılması diğerlerinin suç işlememesinde ve korkutulmasında araç olarak kullanılmıştır⁸. Kefalet teorisinin tersine amaç, gelecekte ceza verilmesini gerektirecek davranışın önlenmesidir⁹. Özel önleme teorisi cezanın direkt suç işleyen kişi üzerindeki tesirini dikkate alır. Yine kefarete teorinin aksine özel önleme teorisine göre ceza, faili suç işlemekten alıkoyan bir araç niteliğindedir¹⁰.

Hiçbir ceza teorisinin yeterli sonuç ve açıklama vermediğini savunan teoriler, mutlak ve nispi teorileri birleştirmiştir. Buna ilişkin bir teoriye göre ceza hem geçmişe hem de geleceğe yöneliktir ve amaçları duruma göre değişiklik gösteren bir gaye taşır. Örneğin kefarete ve genel önleme amacı birlikte taşıyor olabilir ve bu şekilde failin kusurlu eylemi cezalandırılır¹¹.

Günümüzde suçlunun cezalandırılması amacının ötesinde; suçlunun eğitilmesi, bilinçlendirilmesi ve topluma yararlı bir birey olarak hayatına dönmesi, ıslah olması

⁵ **Dülger**, Murat Volkan, Ceza Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2021, s. 849

⁶ **Akbulut**, Berrin, Ceza Hukuku Genel Hükümler, 4.Baskı, Ankara 2017, s.755.

⁷ **Çınar**, Ali Rıza, Türk Ceza Hukukunda Cezalar, Ankara 2005, s. 10; **Centel**, Nur/ **Zafer**, Hamide/ **Çakmut**, Hamide, Türk Ceza Hukukuna Giriş, İstanbul 2005, s. 544.

⁸ **Aydın**, Murat, “Ceza Hukukunda Orantılılık İlkesi”, TAAD, C. 15, S. 57, 2019, s. 148, 149.

⁹ **Hakeri**, Hakan, Ceza Hukuku, 24. Baskı, Ankara 2021, s.2.

¹⁰ **Yavuz**, Hakan A., Ceza İnfaz Sistemi ve Denetimli Serbestlik, Ankara 2018, s. 110.

¹¹ **Yavuz**, s. 114.

planlanmaktadır¹². İslah, temelini suç işleyen kişinin tekrar suç işlemeye yatkınlığından alır ve ceza verilmesinin amacını caydırıcılık olarak yorumlar. Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında¹³ Kanunda bu temele dayalı iyileştirmeler yapılmalı ve kişilerin topluma yeniden kazandırılması amaçlanmalıdır. Çalışma hayatının da bu anlamdaki rolü büyüktür. Çalışmamızda verilecek olan istatistiksel verilerden bir kısmı buna ilişkindir.

A) Hapis Cezası

Hapis cezaları, Türk Ceza Kanunu m. 46'da üç kategori halinde sıralanmıştır, bunlar: ağırlaştırılmış müebbet hapis, müebbet hapis ve süreli hapis cezalarıdır. “*Süreli hapis cezası, kanunda aksi belirtilmeyen hallerde bir aydan az, yirmi yıldan fazla olmaz*” (TCK m. 49/1). Süreli hapis cezaları, sürelerine göre kısa süreli ve uzun süreli hapis cezaları olarak iki kategoriye ayrılır “*Hükmedilen bir yıl veya daha az süreli hapis cezası kısa süreli hapis cezası*” olarak tanımlanmıştır. Kısa süreli hapis cezalarının çevrilebileceği seçenek yaptırımlar Türk Ceza Kanunu'nun 50. maddesinde verilmiştir. Bu seçeneklerden biri de adli para cezasıdır¹⁴.

B) Cezanın Ertelenmesi ve HAGB

Erteleme, hapis cezalarına ilişkin olarak kamu davasının açılmasının ertelenmesi, hükmün açıklanmasının geri bırakılması ve ceza infazının ertelenmesi şeklinde uygulanır¹⁵. Hapis cezasının ertelenmesi ve şartları ise Türk Ceza Kanunu m. 51'de düzenlenmiştir.

¹² Soyaslan, Doğan, İnfaz Hukuku, Ankara 2021, s.30

¹³ RG., 29.12.2004/ 25685.

¹⁴ Hakeri, Hakan, Ceza Hukuku Genel Hükümler/ Temel Bilgiler, 15. Baskı, Ankara 2018, (Temel Bilgiler), s. 455; Artuk, Mehmet Emin/ Gökçen, Ahmet/ Alşahin, Mehmet Emin/ Çakır, Kerim, Ceza Hukuku Genel Hükümler, 14. Baskı, Ankara 2022, s. 853.

¹⁵ Demirtaş, Soner, “Türk Hukukunda Suç Olmaktan Çıkarma ve Ceza Vermekten Kaçınma Eğilimi”, DEÜHFD., Prof. Dr. Durmuş Tezcan'a Armağan, C.21, Özel Sayı, 2019, s.505; Kan, s.321-346; Koca, Mahmut/ Üzülmöz, İlhan, Türk Ceza Hukuku Genel hükümler, 9. Baskı, Ankara 2016, s. 599-604; Artuk/ Gökçen / Alşahin/ Çakır, s.896; Denetimli serbestlik ile ilgili verilen kararda: “denetimli serbestlik tedbiri uygulanmasına dair karar verildiği anlaşılmıştır. Davacı tarafından doldurulan formda hakkındaki kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararını işveren gizli olarak ahlak ve iyiniyet kurallarına uygun davranmadığı ve işverenin feshinin haklı olduğu anlaşılmış olup davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y22HD. 14.02.2018, E. 2017/45295 K. 2018/3148 www.legalbank.com (20.05.2024).

Hükmün açıklanmasının geri bırakılması, sanık hakkında hükmolunan cezanın belli bir denetim süresi içerisinde tüm koşullar yerine geldiğinde ilgili davanın düşmesine sebep olur. Beş yıl içinde suçlunun yeniden kasten bir suç işlemesi halinde mahkeme daha önce verilmiş HAGB hükmünü açıklar. Bu nedenle bu ceza usulü kararının verilebilmesi için sanığın rızası gerekir¹⁶.

HAGB kararı verilmiş ve denetim süresi sona ermiş memur olarak ataması yapılacak kişi ile ilgili Danıştay 12. Dairesi 2014 tarihli kararı şöyledir¹⁷: *“İnfaz koruma memuru olarak atanması gereken davacının Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliği'nin 15. maddesi gereği memurluğa atanmasının uygun olmayacağına ilişkin davalı idare tarafından işlem tesis edilmiştir. Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği'nin “Özel şartlar” başlıklı 6. maddesinin birinci fıkrasının 5/d bendinde; koruma güvenlik görevlisi ile infaz ve koruma memuru kadrolarına atanabilmek için “Güvenlik soruşturması olumlu olmak” şartı vardır. Davacı hakkında 11 yıl önce 18 yaşından küçük olduğu bir dönemde işlediği görevli memura mukavemet suçu nedeniyle 1 yıl hapis cezası ve hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmiştir. Davacı hakkında HAGB kararı verilmiş olması, denetim süresinin geçmiş olması, söz konusu fiilin niteliği ve aradan geçen süre göz önüne alındığında hakkında yapılan “güvenlik soruşturmasının olumsuz sonuçlanması” gerekçesi ileri sürülemez. Davacının memuriyet atamasının yapılması gerekir.”*

Olayda memur adayı kişinin atanacağı meslek gereği bazı özellikler aranmıştır. Ancak kişinin HAGB denetim süresinin dolmuş olması, suçu işlediği sıradaki yaşı, kişinin adli sicilinin bulunmaması ve üzerinden geçen süre dikkate alınarak mesleğe başlamasına engel teşkil etmeyeceği adli sicil şartını yerine getirdiğine ilişkin karar verilmiştir. Aynı şekilde iş ilişkisi devam ederken işyeri dışında işlediği suçtan dolayı HAGB kararı almış kişinin de bu sebeple iş ilişkisinin sona erdirilmesi haksız olacaktır. Esasen ceza erteleme rejimi var olduğundan ve yargılanmamış bir kişi ile HAGB hükmü almış kişi arasında fark bulunmadığından HAGB'ye ilişkin eleştirilere öğretilere rastlanmaktadır¹⁸.

¹⁶ **Çolak**, Nusret İlker /**Özdemir**, Dursun, “Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması ve Memuriyete Etkisi”, TAAD., C. 1, S.5, 2011, s. 102.

¹⁷ D12D. 21.11.2014, E. 2015/2238 K. 2015/4853, www.lexpera.com.tr. (25.06.2023).

¹⁸ **Yurtcan**, Erdener, Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK) Şerhi, Cilt II (Madde 175-335), 7. Baskı, Ankara 2015, s.1041.

Sanık lehine infaz kurumlarından biri olan koşullu salıverme, kişinin geri kalan cezasını infaz kurumu dışında geçirebilmesine olanak sağlar ve hükümlünün yararlanabilmesi cezasını iyi halli olarak bir süre ceza infaz kurumunda geçirmesine bağlıdır¹⁹. Koşullu salıverilmesine bir yıl veya daha az kalan hükümlü ile ilgili koşulların oluşması halinde denetimli serbestlik hükümlerinin uygulanması mümkündür²⁰.

II- ADLİ PARA CEZASI

“Adli para cezası, beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yedi yüz otuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanan meblağın hükümlü tarafından Devlet Hazinesine ödenmesinden ibarettir” (TCK m. 52/1). Bu ceza, doğrudan, hapis cezasıyla birlikte veya kısa süreli hapis cezaları yerine verilebilir²¹.

Hapis cezası ve adli para cezasının seçimlik yaptırım türleri olarak belirlenmiş olduğu durumda hâkim kişinin Türk Ceza Kanunu m. 62/2’de belirtilen kişinin sosyal yaşamı, yargılama esnasındaki davranışları, fiilden önceki mazisi, verilen hüküm sonrası kişinin geleceği, ekonomik durumu göz önüne alarak cezayı takdir eder (TCK m. 50/1). Bu yönüyle kişinin aktif çalışma hayatı mesleki ve toplum içindeki konumu da hâkimin muhakemesinde tesirli olabilir²². Adli para cezasının miktarı belirlenirken Türk Ceza Kanunu m. 61’de yer edinen cezanın bireyselleştirilmesi hükümleri uygulanabilir²³. Adli para cezası uygulanmasında iş ilişkisini etkileyen devamsızlık hali oluşmazken, hapis cezasından da bahsedilemez.

III- GÜVENLİK TEDBİRİ

Güvenlik tedbiri işlenen suç ve kişinin tehlikelilik durumuna göre toplumun korunması için suçla ilgili ve bağlantılı olarak uygulanan, eğitime, koruma, iyileştirme,

¹⁹ Koca/ Üzülmez, s. 615.

²⁰ Detaylı Bilgi İçin Bkz. Demirtaş, s. 507-509; Koca/ Üzülmez, s. 637; Artuk/ Gökçen/ Alşahin/ Çakır, s. 922.

²¹ Kan, s. 89.

²² Özgenç, İzzet, Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 14. Baskı, Ankara 2018, s. 731; Hakeri, s. 707.

²³ Taşkın, Cankat Ş., “Adli Para Cezası”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 71-72, 2010, s. 4; Kan, s. 75; Artuk/ Gökçen/ Alşahin/ Çakır, s. 926.

tedavi etme gibi amaçlara yönelik tehlikeliliği önlemekte kullanılan ceza hukuku yaptırımıdır²⁴. Doğan'a göre cezanın fayda yerine zarar getirdiği hallerde güvenlik tedbiri, suçluluğu azaltıcı bir tedbir olarak uygulanır²⁵.

Koca- Üzülmöz'e göre güvenlik tedbirleri, “suç işleyen kişiye suç işlemesi dolayısıyla, suçun tekrarlanması ihtimali karşısında kişinin gösterdiği tehlikelilik durumu göz önünde bulundurulmak suretiyle uygulanan, kendisini ve toplumu koruyucu nitelikteki ceza hukuku yaptırımlarıdır”²⁶. Bazı güvenlik tedbirleri mahkûmiyet hükmünün ferî sonucu olabilir²⁷. Bu güvenlik tedbirleri 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu m. 53 ile 60 arasında örneklenmiştir. Bununla birlikte bazı özel kanunlarda düzenlenmiş güvenlik tedbirleri bulunmaktadır²⁸. İş ilişkisini etkileyen bazı güvenlik tedbirleri bulunmaktadır. Bunlardan biri olan belirli haklardan yoksun bırakılmaya (TCK m. 53) ilişkin güvenlik tedbiri ve iş ilişkisine etkisi üçüncü bölümde incelenmiştir. Bunun yanında akıl hastalarına ilişkin güvenlik tedbiri (TCK m. 57) uygulandığı hallerde işçi koruma ve tedavi altına alınabileceğinden devamsızlık yapması muhtemeldir. Ancak bu duruma ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır.

§ 3- İŞ İLİŞKİSİNE ETKİ EDEN KORUMA TEDBİRLERİ

I- KORUMA TEDBİRİ KAVRAMI

Birtakım temel hak ve özgürlüklere müdahaleyi gerektiren koruma tedbirleri ceza muhakemesinin gereği gibi yapılabilmesi, verilen kararın icrasını kolaylaştırmak²⁹, hüküm verildiğinde icra edilebilirliğini korumak, doğrudan ve dolaylı yoldan

²⁴ Akbulut, s. 805; Anayasa Mahkemesi ise güvenlik tedbirlerini “suç karşılığı olarak ve suçludaki tehlike hâliyle orantılı bir biçimde hükmedilen ve esas itibarıyla suça ve suçluya karşı toplumun korunması amacıyla yönelmiş bulunan yaptırımlardır.” şeklinde tanımlamıştır (AYM., 14.11.2019, E. 2019/37, K. 2019/87); Soyaslan, s. 30; Artuk, Mehmet Emin/ Yılmaz, Erkam, “Teorik Açından Güvenlik Tedbirleri”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 7 (2), 2021, s. 38; Artuk, Mehmet Emin / Alan Akcan, Esra, Mukayeseli Hukuk ve Türk Ceza Hukukunda Güvenlik Tedbirleri, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, 2016, s. 10.

²⁵ Soyaslan, s. 30

²⁶ Koca/ Üzülmöz, s. 470.

²⁷ Söz gelimi 5237 sayılı TCK'nın 53'üncü maddesinde söz konusu olan güvenlik tedbirleri mahkûmiyetin kanuni sonucudur.

²⁸ Artuk/ Yılmaz, s. 38; Tongür, Ali Rıza/ Çetintürk, Ekrem, Ceza Hukuku Genel Hükümler, 1. Baskı, Ankara 2020, s. 413.

²⁹ Öztürk, Bahri/ Kazancı, Behiye Eker/ Güleç, Sesim Soyer, Ceza Muhakemesi Hukukunda Koruma Tedbirleri, 3. Baskı, Ankara 2022, s. 37.

delillerin temini ve muhafazasını sağlamak, maddi gerçeğe ulaşmak³⁰, şüpheli veya sanığın kaçmasını önlemek amaçlarından biri veya birkaçı³¹ amacıyla hükümden önce muhakeme sürecinde belirli şartlara bağlı olarak başvuru işlemleridir³². Farklı isimlerle anılsa da Ceza Muhakeme Kanununda açıkça koruma tedbiri ifadesine yer verilmiştir.

Koruma tedbirleri ancak yasaya uygun olarak uygulanabilen, genişletilemeyen, geçici süreli ve gecikmesinde tehlike bulunan hallerde maddi gerçeğe ulaşmada araç olarak kullanılan uygulamalardır. Bunun yanında koruma tedbirlerinin kesin bir haklı nedene dayanması aranmamaktadır. Görünüşte haklı (hukuka uygunluk) ve kural olarak bir karara dayanan koruma tedbiri yeterlidir³³. Bazı tedbirlere sadece hâkim karar verebilirken³⁴ bazıları için kaide olarak hâkim, gecikmesinde mahzur bulunan hallerde Cumhuriyet Savcısı yetkilidir. Bir öteki yetki çeşidinde ise kararı Cumhuriyet Savcısı ve kolluk verir ve sadece Cumhuriyet Savcısına ulaşılabilen hallerde hâkim ve cumhuriyet savcısı yanında kolluk amiri yetkilidir³⁵.

II- İŞ İLİŞKİSİNE ETKİ EDEN KORUMA TEDBİRİ ÇEŞİTLERİ

A) Gözaltı

Suç şüphesi altında bulunan kişilere yönelik olarak uygulanan gözaltı tedbiri kişilerin temel haklarına el atmayı gerektiren bir uygulamadır. Bu sebeple gözaltı işlemi olabildiğince kısa süreli olmalı ve kişinin suç işlediğine ilişkin şüpheyi gösteren somut

³⁰ **Yenisey**, Feridun/ **Nuhoğlu**, Ayşe, Ceza Muhakemesi Hukuku, 6. Baskı, 2020, s.68; **Öztürk/ Kazancı/ Güleç**, s. 37.

³¹ **Centel**, Nur/ **Zafer**, Hamide, Ceza Muhakemesi Hukuku El Kitabı, 5. Baskı, İstanbul 2017, s. 281.

³² **Şahin**, Cumhuriyet, Ceza Muhakemesi-I, 11.Baskı, Ankara 2020, s. 282; Friedrich-Christian Schroeder-Torsten Verrel, Ceza Muhakemesi Hukuku, Çev. Salih Oktar, Ankara 2019, s. 96 vd; **Turinay**, Faruk Yasin, “Ceza Muhakemesi Hukukunda Koruma Tedbirlerinin Sınıflandırılması”, AÜHFHD., C. 70, S. 2, 2021, s. 475; **Koca**, Mahmut, “Bir Koruma Tedbiri Olarak Yurtdışına Çıkarmama”, AÜEHFD., C. 7, S. 1-2, 2003, s. 162; **Özbek**, Veli Özer/ **Bacaksız**, Pınar/ **Doğan**, Koray/ **Tepe**, İlker, Ceza Muhakemesi Hukuku, 11. Baskı, Ankara 2018, s. 252; **Öztürk/ Kazancı/ Güleç**, s.39; **Akbaş**, İsmet, “Yakalama ve Gözaltına Alma Koruma Tedbirleri ve Yapılan Son Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, SÜAMYOD., C. 5, S. 1, 2022, s. 158; **Gökçen**, Ahmet/ **Alşahin**, M. Emin/ **Çakır**, Kerim: Ceza Muhakemesi Hukuku, 8. Baskı, Ankara 2024, s. 287

³³ **Şahin**, Cumhuriyet, s. 287-290; **Öztürk/ Kazancı/ Güleç**, s. 37.

³⁴ Bu tedbirler: tutuklama, adli kontrol, taşınmaz hak ve alacaklara el koyma, el koyma ve postada el koyma, şirket yönetimi için kayyım tayini, gizli soruşturmacı görevlendirilmesi, avukat bürolarında aramadır

³⁵ **Şahin**, Cumhuriyet, s. 290.

deliller bulunmalıdır³⁶. Gözaltı kararı kural olarak Cumhuriyet Savcısı tarafından verilir. Ancak suçüstü haliyle sınırlı olmak üzere Kanunda sayılan bazı suçların suçüstü yakalanması sonucu mülki amirlerce belirlenecek kolluk amiri tarafından yirmi dört saat, amme düzenini ciddi biçimde bozabilecek sosyal vakalar esnasında ve toplu olarak işlenen suçlarda kırk sekiz saate kadar gözaltı kararı verilebilir (CMK m. 91/4). “...Gözaltı süresi, yakalama yerine en yakın hâkim veya mahkemeye gönderilmesi için zorunlu süre hariç, yakalama anından itibaren yirmi dört saati geçemeyecektir. Yakalama yerine en yakın hâkim veya mahkemeye gönderilme için zorunlu süre ise azami on iki saattir.”

Gözaltı süreleri anlatılacağı üzere iş hukuku açısından kesin sonuç doğurabilecek kadar fazla değildir³⁷. 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun³⁸ 91. maddesinin 1. Fıkrasına göre gözaltı süresi bireysel suçlarda azami yirmi dört saattir. Kolluğu gözaltı kararı vermeye yetkili olduğu hallerde bu süre kırk sekiz saate çıkmaktadır (CMK m.91/4). Toplu olarak işlenen suçlarda, yakalanma sonucu Cumhuriyet Savcısı tarafından verilen gözaltı kararı birer gün uzatılarak toplam dört güne çıkarılabilir (CMK m. 91/3).

“Kişi en geç kırk sekiz saat, toplu olarak işlenen suçlarda dört gün içinde hâkim önüne çıkarılır” (CMK m. 91/4). Bu süreler sonunda şüpheli serbest bırakılmalı veya sorgusu yapılmak üzere sulh ceza hakimliğine sevk edilmelidir (CMK 91/7). Ayrıca keyfi işlem yapılmasını önlemek adına “Gözaltı süresinin dolması veya sulh ceza hâkiminin kararı üzerine serbest bırakılan kişi hakkında yakalamaya neden olan fille ilgili yeni ve yeterli delil elde edilmedikçe ve Cumhuriyet savcısının kararı olmadıkça bir daha aynı nedenle yakalama işlemi uygulanamaz” (CMK 91/6). Süreleri böyle olunca İş Kanunu’nda yer alan ihbar sürelerini aşamayacak olan gözaltı halini İş Kanunu madde 25/IV bendi içerisinde vermek bizce hatalıdır. İş Kanunu m. 25/IV hükmünden

³⁶ **Kunter**, Nurullah/ **Yenisey**, Feridun, Muhakeme Hukuku Dalı Olarak Ceza Muhakemesi Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2000, s. 633; **Centel/ Zafer**, s. 283; **Ünver**, Yener/ **Hakeri**, Hakan: Ceza Muhakemesi Hukuku, 21. Baskı, Ankara 2023, s. 341.

³⁷ **Akyiğit**, “İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme)”, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009, (Tutukluluk ve Gözaltı), s. 55; **Gökçen/ Alşahin/ Çakır**, s. 311; Gözaltı alınma kavramının tamamen çıkarılmasına ilişkin görüş için bkz. **Yürekli**, İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanmasının İş Sözleşmesine Etkisi ve Sonuçları, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011, (Gözaltına Alınma ve Tutuklanma), s. 595.

³⁸ RG., 17/12/2004 /25673.

gözültü ifadesi çıkartılmalı yerine “işçinin gözültüne alınması sonrası tutuklanması halinde iki sürenin toplamı veya tutukluluğun” devamsızlığın İş Kanunu 17’nci maddede bildirim süresini³⁹ aşması şeklinde bir ifade kullanılmasını önermekteyiz.

B) Tutuklama ve Adli Kontrol

Ceza Muhakemesi Kanununun 100. maddesinin 1. fıkrasında, “Kuvvetli suç şüphesinin varlığını gösteren somut delillerin ve bir tutuklama nedeninin bulunması halinde, şüpheli veya sanık hakkında tutuklama kararı verilebilir. İşin önemi, verilmesi beklenen ceza veya güvenlik tedbiri ile ölçülü olmaması halinde, tutuklama kararı verilemez” denilmiştir. İkinci fıkrada bu tedbire başvurulmasına ilişkin bazı nedenlerden bahsedilmiştir. Tutuklama, ölçülü, geçici, son çare, alternatif, silahların eşitliği ilkesine uygun gerçekleri açığa çıkarmada kullanılan bir araç değildir⁴⁰.

Adli kontrol ilgiliyi özgürlüğünden tamamıyla yoksun kılmamaktır. Adli kontrol tedbiri kararı, soruşturma ve kovuşturma aşamasında verilebilen itiraza tabi bir müessesedir. Yurt dışına çıkış yasağı, belirli bir yerde kalma zorunluluğu, adres bildirme yükümlülüğü, belirli kişi veya kişilerle görüşmeme yasağı, teminat, silah bulundurma veya taşıma yasağı, düzenli olarak imzalamaya yükümlülüğü, elektronik izleme adli kontrol tedbirlerindedir⁴¹. Adli kontrol Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği’nin⁴² 55. maddesinde “Adli kontrol, şüpheli veya sanığın tutuklanması yerine bir veya birden fazla yükümlülüğe tâbi tutularak, toplum içinde denetimini öngören bir koruma tedbiridir.” şeklinde tanımlanmıştır.

Adli kontrolde amaç, kişiyi denetlemek ve gözetlemek adıdır. “Bir suç sebebiyle yürütülen soruşturmada, 100’üncü maddede belirtilen tutuklama sebeplerinin varlığı halinde, şüphelinin tutuklanması yerine adli kontrol altına alınmasına karar verilebilir” (CMK m. 109/1). Tutuklamaya seçenek yaptırım olarak adli kontrol hükümleri tutukluluk süresinin bitmesi sonunda da uygulanabilecektir (CMK m. 109/7).

³⁹ Kıdem süresine bağlı olarak iki haftadan sekiz haftaya kadardır.

⁴⁰ **Çağlasın**, Yıldız, “Koruma Tedbirlerinden Tutuklama ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, Pearson Journal, C. 7, S. 18, 2022, s. 227; **Akıcı**, Selçuk, Ceza Muhakemesi Kanunu’nda Koruma Tedbiri Olarak Tutuklamanın Maddi ve Şekli Şartları, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep 2022, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 10-18; **Ünver/ Hakeri**, s. 367-404.

⁴¹ **Centel/ Zafer**, s. 320-323.

⁴² RG.,10.11.2021/ 31655.

Tutuklama nedenine göre bir veya birden fazla olarak uygulanabilen bazı adli kontrol tedbirlerinden: mahkemece tayin edilen yerlere düzenli olarak başvurmak, hastaneye yatmak (özellikle uyuşturucu maddeler ilişkin suçlarda), tedavi tedbirlerine uymak, bazı taşıtları kullanmamak, gerektiğinde ehliyetini teslim etmek, yurt dışına çıkmamak vb. bazılarıdır⁴³. İmza yükümlülüğü bulunan kişi üst üste iki kez imza ihlali yaparsa denetimli serbestlik kararı geri alınır⁴⁴.

Tutuklama itirazı sonucunda, delillerin toplanmış olması, kaçma riskinin bulunmaması, alınabilecek muhtemel cezanın göz önünde bulundurulması gibi sebeplerden ötürü tutukluluk sona ermiş olabilir⁴⁵.

C) Yakalama, Arama, El Koyma, Teknik Araçlarla İzleme ve Konutu Terk Etmeme Yükümlülüğü

Ceza Muhakemesi Kanunu m. 90'da düzenlenen yakalama, adli ve idari (önleyici) olmak üzere fiilen yapılır⁴⁶ ve Cumhuriyet Savcısı tarafından verilecek serbest bırakılma veya gözaltı kararına kadar devam eder (CMK m. 91/2)⁴⁷.

Arama, şüpheli veya sanığın kişi özgürlüğüne, vücut dokunulmazlığına ve/veya konut dokunulmazlığına ilişkin müdahale gerektirir⁴⁸. Arama, suç işlenmesini önleme amacıyla yapılabileceği gibi soruşturma ve kovuşturmayla ilgili olarak da yapılabilir⁴⁹. İşyeri aranabilecek yerlerden biridir. Kural olarak hâkim tarafından verilen müsadere kararı ispat aracı olarak görülen veya eşya veya kazanca konu malvarlığı değerlerinin muhafazasıdır (CMK m. 123)⁵⁰. Bu eşya veya kazanç işyerine dair olabilir. Bazı suçların varlığı halinde teknik araçlarla izleme⁵¹ yapılabilir ve kişinin işyeri de izlenebilir.

⁴³ Şahin, Cumhuriyet, s. 335; Centel/ Zafer, s. 320-323; Yavuz, s. 319.

⁴⁴ Y4CD. 22.01.2015, E. 2014/2525 K. 2015/1863 www.lexpera.com (20.05.2024) Bir kez imza atmayan ve bir kez de görüşmeye gitmeyen kişinin kararı ihlal ettiği yönünde karar verilmiştir.

⁴⁵ Detaylı bilgi için bkz.: Nas, Osman, Gözaltına Alma ve Tutuklama, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2012, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 118-125.

⁴⁶ Yenisey, Feridun, Alternatif Muhakeme Usulleri, Önleme ve Koruma Tedbirleri (Editörler Yenisey, Feridun/ Nuhoglu, Ayşe) Ceza Muhakemesi Hukuku Başvuru Kitabı, 6. Baskı, Ankara 2020, s.45.

⁴⁷ Gökçen/ Alşahin/ Çakır, s. 303.

⁴⁸ Şahin, Cumhuriyet, s. 340.

⁴⁹ Centel/ Zafer, s. 326; Ünver/ Hakeri, s. 341

⁵⁰ Ünver/ Hakeri, s. 433-435.

⁵¹ "Aşağıdaki suçların işlendiği hususunda somut delillere dayanan kuvvetli şüphe sebepleri bulunması ve başka suretle delil elde edilememesi hâlinde, şüpheli veya sanığın kamuya açık yerlerdeki faaliyetleri ve işyeri teknik araçlarla izlenebilir, ses veya görüntü kaydı alınabilir." (CMK m. 140)

Koruma tedbirlerinden biri olan konutu terk etmeme tedbirinin (CMK m. 109/3-j) uygulanması da bazı şartlara ve tutuklamaya ilişkin sebeplerin varlığına bağlıdır⁵². Diğer koruma tedbirleri ile aynı amaca hizmet etmektedir. Bunlar kişinin kaçmasını, delilleri değiştirmesini, yargılamanın seyrini değiştiren yanıtıcı davranışlarda bulunmasını önlemektir. Bu durum, temelinde kişi güvenliği, meslek ve sanatı icra etme gibi haklarına kısıtlama getirmektedir. Konutu terk etmeme yükümlülüğü, kişiyi hürriyetinden yoksun bırakan tutuklamaya nispeten daha hafif bir koruma tedbiridir⁵³. Bu bağlamda konutta geçen her iki gün cezaevinde geçen bir güne denk gelecek şekilde hesaplanır (CMK m. 109/6). Hükümlü ile iş birliği içinde bir denetim planı oluşturulur ve uyulması gerekenler hükümlüye tebliğ edilir.

Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun (CGTİK) m. 110'da koşulları belirtilen konutta infaz ise isminden anlaşılacağı üzere bir infaz rejimidir⁵⁴.

⁵² Detaylı bilgi için bkz. **Centel/ Zafer**, s. 323-388.

⁵³ Ev hapsinin şartlarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. **Yılmaz**, Ayşen Berna, "Adli Kontrol Tedbiri Kapsamında Konutunu Terk Etmeme Yükümlülüğü: Ev Hapsi", Ankara Barosu Dergisi, C. 80, S. 2, 2022, s. 106; **Ünver/ Hakeri**, s. 409

⁵⁴ **Demirbaş**, s. 630; CGTHK m.110/4 "*Doğurduğu tarihten itibaren altı ay geçen ve toplam üç yıl veya daha az süreli hapis cezasına mahkûm olan ya da adli para cezası infaz sürecinde hapis cezasına çevrilen hükümlü kadınların cezasının konutunda çektirilmesine infaz hâkimi tarafından karar verilebilir. Bu fıkra uyarınca talepte bulunulabilmesi için kadının doğurduğu tarihten itibaren bir yıl altı ay geçmemiş olması gerekir. Konutta infaza karar verdikten sonra çocuk ölmüş veya anasından başka birine verilmiş olursa infaz hâkimi konutta infaz uygulamasına ilişkin kararını kaldırır.*"

İKİNCİ BÖLÜM

CEZA HUKUKU YAPTIRIM VE KORUMA TEDBİRLERİNİN İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASINA VE DEVAMINA ETKİSİ

§ 4- İŞE ALIM SÜRECİNDE HÜKÜMLÜLÜĞÜN ETKİSİ VE GENEL OLARAK İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ

I- İŞE ALIM SÜRECİNDE HÜKÜMLÜLÜK

Eski hükümlülerin rehabilitasyon süreci yalnızca infaz süresi boyunca değil, sonrasında da devam etmektedir. Bu minvalde eski hükümlülerin sosyal yaşama dahil olması, kendilerine ve ekonomik kalkınmaya fayda sağlaması gerekir. Devletin birçok kurumuna ve işverenlere bu anlamda sorumluluklar düşmektedir. İşe alım sürecinde işverenlerin olumsuz yaklaşımlarının önüne geçmek ve eski hükümlü istihdamını kolaylaştırıcı destekler sağlanması gereklidir.

İŞKUR tarafından yayınlanan aylık istatistik tablosunda 2024 Nisan ayı itibarıyla kayıtlı 2.322.919 işsiz arasından 10.815'i eski hükümlü olduğu belirtilmiştir⁵⁵.

2017 yılında İstanbul Kadıköy'de yapılan araştırmada⁵⁶, suçlu olmanın verdiği etki kadın ve erkek üzerinde ayrı ayrı incelenmiştir. İşverenlerin suçlu bireylere karşı bakış açısı sorulmuştur. 150 işveren ile yapılan görüşmede 114 işveren işçi adayının eski hükümlü olmasının işe alım kriterlerinde belirleyici olduğunu söylemiştir. Cinsiyet faktörü suçlu damgasında ayırıcı bir kıstas olmamıştır.

Cezaevlerinde yapılan hükümlülere iş ve mesleki deneyim kazandırmaya yönelik faaliyetlerin işlerlik kazanması için hükümlülüğü sona eren işçinin bu kazanımlarla bir iş bulabilmesinin de önü açılmalıdır. İngiltere'de yapılan araştırmada 1997'de serbest bırakılan mahkumların %58'inin iki yıl içinde yeniden bir suçtan hüküm giydiği ve %36'sının yeniden cezaevine girdiği görülmüştür. Genel nüfusa göre %5 olan işsizlik oranı, eski hükümlüler arasında %67 olmuştur⁵⁷.

⁵⁵ <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler> (06.06.2024)

⁵⁶ **Çakır**, Ezgi, İşverenler Açısından Eski Hükümlü Çalıştırmaya Bakış: İstanbul Kadıköy'de Bir Saha Araştırması, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2017, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

⁵⁷ Social Exclusion Unit'ten aktaran **Aytaç**, Sevinç, Eski Hükümlülere Yönelik Sosyal Politikalar (Editörler **Tokol**, Aysel/ **Yusuf**, Alper) 1. Baskı, Bursa 2016, s. 250-264.

Bir benzer çalışmada Michigan İşsizlik Sigortası Kurumu ve Michigan İşgücü Geliştirme Ajansından alınan verilere göre, hapishane sonrası kişilerin istihdam kalitesi yüksek iş bulmalarının tekrar suç işlemleri üzerine etkisi incelenmiştir. Bu inceleme sonucu elde edilen verilere göre, yüksek kalitede bir işe istihdam edilmiş salıverilen işçi, daha düşük kalitede iş bulan işçiye göre daha az ihtimalle tutuklanmaktadır sonucu ortaya çıkmıştır⁵⁸. Araştırma sonuçlarına göre eski hükümlülerin iş bulması ve özellikle istihdam kalitelerinin artırılması toplum ve bireyin geleceği için önemlidir.

II- GENEL OLARAK İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ

Dijitalleşme ve teknolojik veri hızı kişisel verilerin işlenmesi kolaylaştırırken beraberinde verilerin izinsiz ele geçirilmesi ve hukuka aykırı işlenmesi gibi olumsuzluklara yol açmaktadır. 07.04.2016 tarihli Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)⁵⁹ birçok tanımlama yanında veri sorumlusunun yükümlülüklerini, verileri işlenen kişinin haklarını ve hakların ihlali durumunda başvurabileceği yolları düzenlemiştir. Bu kanuna göre: “*Kişisel veriler, kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi ifade eder*” (KVKK m. 3/d). Gereğesinde kişisel veriler örneklenmiştir⁶⁰. İşçinin kişisel verilerine, kimlik, sağlık, yaş, sahip olduğu çocuk sayısı, medeni hali, ikametgâh belgesi, etnik kökeni, işçiye ait resim, yeterlilik sınav sonuçları, sağlık durumu, izin kayıtları, iş kazası kayıtları, kredi bilgileri, eğitim durumu, terfi bilgileri, elektronik ve biyometrik verileri örnek gösterilebilir⁶¹.

Temel olarak işçinin iş görmesini işverenin ise ücret ödemesini öngören iş sözleşmesinde işveren ve işçinin birçok hak ve yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunlardan

⁵⁸ **Labriola**, Joe, “Post-prison Employment Quality and Future Criminal Justice Contact”, *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, C. 6, S. 1, The Criminal Justice System as a Labor Market Institution, 2020, s.154-172 <https://www.jstor.org/stable/10.7758/rsf.2020.6.1.07> (20.05.2023).

⁵⁹ RG., 7.4.2016/29677.

⁶⁰ “...Yalnızca ad, soy ad, doğum tarihi ve doğum yeri gibi kişinin kesin teşhisini sağlayan bilgiler değil, kişinin fiziki, ailevi, ekonomik, sosyal ve sair özelliklerine ilişkin bilgiler de kişisel veridir. Bir kişinin belirli veya belirlenebilir olması, mevcut verilerin herhangi bir şekilde bir gerçek kişiyle ilişkilendirilmesi suretiyle, o kişinin tanımlanabilir hale getirilmesini ifade eder. Bu durum, kişinin fiziksel, ekonomik, kültürel, sosyal veya psikolojik kimliğini ifade eden somut bir içerik taşıması veya kimlik, vergi, sigorta numarası gibi herhangi bir kayıtla ilişkilendirilmesi sonucunda kişinin belirlenmesini sağlayan tüm halleri kapsar.” <https://kvkk.pro/kvkk-gerekesi.html> (14.04.2023).

⁶¹ **Okur**, Zeki, “Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, Prof. Dr. Tankut Centel’e armağan, İstanbul 2011 (İşçinin Kişisel Verileri), s. 273; **Gürsel**, İlke, Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2016, s. 180; **Dursun**, Yonca, Kişisel verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, 2. Baskı, Ankara 2023, s.40; **Avcı**, Volkan, Kişisel Verilerin İşlenmesi, Ankara 2024 s. 129.

biri işverenin işçinin kişisel verilerini hukuka uygun işlemesi ve kişisel verilerini koruma yükümlülüğüdür⁶². Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, işçi (ilgili kişi) ve işveren (veri sorumlusu) için uygulanır. Bu kanunda yer alan kişisel verilerin işlenmesi kuralları işveren için de geçerlidir.

Kişisel verilerin işlenmesinin tanımı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 3/e’de yapılmıştır⁶³. Genel ilkelere uyularak kişisel veriler işlenebilir. Kanunun 4. maddesinde bu haller düzenlenmiştir: “...*Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygunluk, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli açık ve meşru amaçlar için işlenme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma, ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme.*” Bu Kanunda yer almıştır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yanında işinin kişisel verilerinin işlenmesinde ilgili kanun ve diğer mevzuat kuralları da dikkate alınmalıdır.

Genel ilkelere uyulmak gerekmele açık rıza⁶⁴ olmaksızın kişisel veriler işlenemez. Rızanın tereddüde mahal vermeyecek şekilde verilmesi gerekir. İş ilişkisi bağlamında bu durum, işverenin açık rıza almadan önce işçinin hangi kişisel verilerinin işleneceğini, ne amaçla, nerede, nasıl, kim tarafından, hangi yöntem ve hukuki sebep ile erişilebileceğini bildirmeli, ayrıca işveren ilgili kişi işçinin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 11’de sayılan hakları konusunda işçiye bilgi vermelidir.

İşveren, bu anlamda veri sorumlusu olarak aydınlatma yükümlülüğü altındadır. İşveren veya işverenin yetkilendirdiği kişi tarafından da bu aydınlatma yapılabilir (KVKK m. 10/1). Veri sorumlusu işveren kendisi yerine veri sorumlusu olarak davranan çalışanın kimliğini işçiye bildirmelidir. Kişisel verilerin işlenmesinde açık rıza verilmesi asıl olmakla birlikte istisnaları bulunur: açık rıza olmaksızın hangi hallerde

⁶² **Toprak**, Bilal, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2018, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.93; **Tokgöz**, Yeşim, İş Hukukunun Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması. <https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/is-hukuku-kapsaminda-kisisel-verilerin-korunmasi> (24.04.2023); **Caniklioglu**, Nurşen, Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları, (Editör **Demir**, Ender/ **Filiz Gemici**, Beste) Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2021, s. 259 vd.

⁶³ “*Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade eder.*”

⁶⁴ Açık rıza: “Belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza (KVKK m. 3/a)”.

kişisel verilerin işlenebileceğine KVKK’de yer verilmiştir: “*Kanunlarda açıkça öngörülmesi, fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması, bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması, veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması, ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması, ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması*” (KVKK m. 5/2) hallerinden en az birinin varlığı istisna kapsamında olup açık rızanın varlığı aranmaz.

III- İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

Birey olmaya dayanan işçinin kişilik hakları işveren tarafından gözetme borcu kapsamı gereği korunur⁶⁵. Bunun yanında 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK)⁶⁶ işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü getiren 417. maddesinde işçinin kişiliğinin korunması başlığı altında: “*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*” denilmiştir. Kanunun devamında işçinin güvenliğini sağlamak ve sağlığını koruma yönünde gerekli tedbirleri almak ve uymak sorumluluğundan bahsedilmiştir⁶⁷. İşçinin maddi, manevi ve ekonomik bütünlüğüne ilişkin kişilik haklarının ihlalinin işverenin iş sözleşmesinden ve kanunlardan doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu

⁶⁵ **Yücel Bodur**, Mehtap, “İşverenin İş Görüşmelerinde Soru Sorma Hakkı ve Bunun Sınırları”, Legal Hukuk Dergisi, C. 19, S. 218, 2021, s. 155; **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara 2020, s. 90; **Çelik**, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri, 29. Baskı, İstanbul 2016, s. 281; **Üstün**, Yasin/ **Günal**, Ayşe Nida, “İş İlişkilerinde Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak “Meşru Menfaat”, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C. 4, S. 2, 2022, s.2,6; **Senyen Kaplan**, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, Ankara 2023, s. 307.

⁶⁶ RG., 04.02.2011/27836.

⁶⁷ Detaylı bilgi için bkz **Oğuz**, Cemal, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mekanizmalar”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 5, S. 1-2, 2020; **Dursun**, s. 30.

gerçekleşmesi halinde, ortaya çıkan zararlardan sorumluluğu, sözleşmeye aykırılık hükümleri çerçevesinde belirleneceği düzenlenmiştir (TBK m. 417/3). Bu anlamda aynı zamanda işçinin haberleşme, inanç ve düşünce açıklama özgürlüğü, şeref haysiyeti, canı, mal varlığı özel yaşamı vb. kişilik haklarının ihlali güvence altına alınmaya çalışılmıştır⁶⁸. Yine Türk Borçlar Kanunu'nun 419. maddesine göre “*İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir*” denilerek hukuka aykırı veri işlenmesi ve saklanması engellenmeye çalışılmıştır⁶⁹.

İşçinin işverene görece ekonomik güçsüzlüğü, çalışma ve ücret ihtiyacı kimi zaman hukuka aykırı işlemleri fark etmemesi veya sessiz kalması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum işçinin korunması ilkesini beraberinde getirmiştir. İşçi bu ilişki içinde kişilik haklarının zedelenmesine göz yumabilmesine karşın hukukumuzda ve uluslararası hukukta konuya ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Hukukumuzda görüldüğü üzere işveren ve işçinin hak ve yükümlüklerinden bazıları Türk Borçlar Kanunu'nda bazıları ise İş Kanunu ve diğer kanunlarda düzenlenmiştir. Ayrıca sırf işçinin verileriyle ilgili bir kanun bulunmamakta, ancak Anayasa, Türk Medeni Kanunu⁷⁰, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁷¹, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu⁷², Bilgi Edinme Kanunu⁷³ vb. kanun hükümleri ile işçinin beden ve manevi bütünlüğüne zarar verici, özel hayatının gizliliğini ihlal edici davranışlar yasaklanmıştır⁷⁴. Uluslararası anlamda ILO (International Labour Organization) tarafından ülkelere rehber olması açısından işçilerin kişisel verilerinin korunması açısından uygulanan kod kabul edilmiştir. Madde 29 Çalışma Grubu Tarafından Hazırlanan Görüşler, Avrupa

⁶⁸ **Özveri**, Murat, İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 79, 2023, s. 3257; **Kahraman Akgül**, Saime Duygu, İşçinin İşyerinde izlenmesi ve Gözetlenmesinin Hukuki Sonuçları, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2021, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 72; **Senyen Kaplan**, s. 299.

⁶⁹ **Yüreklî**, Sabahattin, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)”, İÜHFİM, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 568.

⁷⁰ RG., 08.12.2001/24607.

⁷¹ RG., 30.6.2012/28339.

⁷² RG., 20.04.2016/29690.

⁷³ RG., 24.10.2003/25269.

⁷⁴ **Kılınç**, Doğan, “Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması”, AÜHFİM, C. 61, S. 3, 2012, s. 1130 vd.; **Manav**, A. Eda, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 2, 2015, s.103 vd.; **Kahraman Akgül**, s.44-52; **Dursun**, s.26.

Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR), Avrupa Konseyinin R (89) 2 sayılı Tavsiye Kararı, Avrupa Birliği 2006/24, 2002/58, 1995/46 Sayılı Veri Koruma Direktifi gibi kişisel verileri korumaya yönelik düzenlemeler bulunmaktadır⁷⁵.

Kişilik hakları hukuka aykırı işlenen ve zarara uğrayan işçi bu hakkın korunması için farklı kanun hükümlerinde yer alan koruma yollarına başvurabilir⁷⁶. Kişiliği koruyucu davalar; önleme (men) davası, durdurma (ref) davası, hukuka aykırılığın tespiti davası, hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmayı isteme hakkı⁷⁷, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 17 ve 18 çerçevesinde idarî ve cezaî yaptırımları uygulanması ve zararlarını tazmin hakkı⁷⁸, Kişisel Verileri Koruma Kuruluna şikayet⁷⁹, haksız fiil sorumluluđu⁸⁰, maddi manevi tazminat davası⁸¹, kazancın geri verilmesi davası, kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ve yayınlanması⁸², iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi yolu, koşulları oluştuğu takdirde ayrımcılık tazminatı⁸³ ve sendikal tazminat isteme hakkı, şartları oluştuğunda işçi, Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumuna başvurabilir⁸⁴. Ayrıca beden ve manevi bütünlüğüne zarar verecek uygulamalar karşısında koşullar oluştuğu takdirde bunlardan biri veya birkaçına başvurabilir⁸⁵. İşverenin işçiye cinsel taciz davranışında bulunması kişilik hakkının ihlali anlamı taşır. Bu du-

⁷⁵ **Kahraman Akgül**, s. 31-35.

⁷⁶ **Uyaroğlu**, Osman, “Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması”, TAAD., C. 14, S. 54, 2023, s. 329-330.

⁷⁷ **Şen**, Murat, “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 13.02.2012 Tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)”, Sicil İş, S. 28, 2012, s. 135.

⁷⁸ **Kahraman Akgül**, s. 102.

⁷⁹ **Yılmaz**, Süleyman/ **Çavuşoğlu**, Gökçe Filiz, Kişisel Verileri Koruma Hukuku, Ankara 2020, s. 113.

⁸⁰ **Kılıçoğlu**, M. Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. Baskı, Ankara 2017, s. 109.

⁸¹ **Sevimli**, Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 36, C. 1, 2013, s. 136; **Senyen Kaplan**, s. 299.

⁸² **Şen**, Murat, s. 135; **Senyen Kaplan**, s. 299.

⁸³ Yargıtay 07.10.2013 tarihli kararında “*haklı nedenler varsa ayırımında bulunması, farklı davranması yükümlülüğünü ifade eder. İşverenin, işçileri arasında mutlak bir eşitlik uygulaması zorunda olduğu yönündeki anlayış eşit davranma borcunun anlamı dışında kaldığı gibi bu borca da aykırılık oluşturur*” denilerek yeni işe girenlerin ücretinin belirlenmesinde farklılık yapılması ayrımcılık olarak değil sözleşme serbestisi olarak belirlenmiştir. Y9HD. 07.10.2013, E. 2013/33127 K. 2013/25090.

⁸⁴ **Hüseyinli**, Namık/ **Aslan Atabay**, Hatice, “Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri”, İnÜHFD, C. 8, S. 2, 2017, s. 619.

⁸⁵ **Gürsel**, s. 256 vd.; **Okur**, İşçinin Kişisel Verileri, s. 393 vd.; MK m.24, 25 ve TBK m.58 kişilik haklarına yapılan saldırıyı önlemeye yönelik düzenlemeler içerir; **Manav**, s. 131; **Avcı**, s. 106.

rumda işçi haklı sebeple iş sözleşmesini feshedilebilir. İşçinin, yarışan sorumluluk sebepleri arasında tercih hakkına sahip olmasıyla birlikte herhangi bir tercihte bulunmadığı durumda lehine olan sorumluluk hükmü uygulanır⁸⁶.

Verilerin işlenmesi ve saklanması gibi silinmesi, anonim hale getirilmesi de hukuka uygun yapılması gerekli bir işlemdir. Buna göre, veri sorumluları, bağlı oldukları mevzuat hükümlerinde ayrıca bir süre düzenlenmiş ise bu süreye riayet edecektir. Ayrıca işveren kendi haklarını iddia etme sürecinde gerekli ise bu verileri saklayabilecektir; ancak veriler, yalnızca işlendikleri amaç için gerekli olan vaziyetlerde ve sürelerde muhafaza edebilecektir. Bu minvalde iş sözleşmesinin sona ermesi sonucu işverenin işçinin kişisel verilerini resen veya en geç talep üzerine silmesi gerekir. Ancak zamanaşımı süresince⁸⁷ ve özel mevzuat hükümleri gereğince kişisel veriler saklanabilir⁸⁸.

Ayrıca kişilik hakları saldırıya uğrayan işçinin, kişisel verilerinin öğrenilmesi sebebiyle ayrımcılığa maruz kalması sonucu sıklıkla görülen bir durumdur. İşçiye ayrımcılık yapılmak suretiyle psikolojik taciz, kişilik haklarının ihlali vb. durumlarda işçi; fesih yoluna başvurmamış olsa bile İş Kanunu m. 5'te düzenlenen dört aya kadar ücret tutarında tazminat ve bu ayrımcılıktan kaynaklı yoksun bırakıldığı hakları işverenden talep edebilecektir⁸⁹. Hükümlü kişinin işe alınmasından sonra da bu ayrımcılık devam edebilir. Ayrımcılığa bağlı olarak psikolojik tacize uğrayan işçi adli ve idari yargı yollarına başvurabilir⁹⁰.

İşverenin izleme ve denetleme faaliyetlerinin yürütülmesi için işçilere açık bir bilgilendirme yapılmalıdır⁹¹. Örneğin, işveren tarafından kurumsal elektronik posta, WhatsApp grupları gibi iletişim araçlarında grup sohbetlerindeki izlendiği konusunda işçilere açık bir şekilde bilgi verilmelidir. Anayasa Mahkemesi'ne göre, işverenin bu tür izleme faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için işçilerin açık bir şekilde bu

⁸⁶ **Uyaroğlu**, s. 333.

⁸⁷ İşçinin işverenden talep edebileceği hak ve alacaklarla ilgili zamanaşımı kastedilmektedir.

⁸⁸ **Yiğit**, Esra, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul 2022, s. 185.

⁸⁹ **Uyaroğlu**, s. 331; **Hüseyinli / Aslan Atabay**, s. 622; **Yıldız**, Gaye Burcu, "Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi", DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, 2013, s.698.

⁹⁰ **Atatanır**, Hicran, "Çalışma Yaşamında Bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing ve Siber Boyutu", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 20, S. 42, 2021, s. 1628; Başvuru yollarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. **Hüseyinli/Aslan Atabay**, s. 621-629.

⁹¹ Y22.HD, 07.05.2019, E. 2017/21857, K. 2019/9884 www.lexpera.com (12.10.2023).

durumdan haberdar olmalı ve onay vermelidir⁹². Aksi takdirde, işverenin izleme faaliyetleri hukuka aykırı kabul edilebilir. İhlale konu davranışlar sonucu elde edilen içelikler hem delil niteliğinden yoksun olabilir hem de işçinin haberleşme hürriyetinin ihlali olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle, işverenin izleme ve denetleme faaliyetlerinin yasalara ve Anayasa'ya uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi önemlidir⁹³.

Anayasanın 17. ve 20. maddeleri kişilik haklarına, manevi varlığı koruma ve geliştirme hakkına, özel hayatın gizliliğinin korunmasına ve dolayısıyla kişisel verilerin güvence altına alınmasına işaret etmektedir. İşverenin işçisini kontrol etmek amacıyla gerçekleştirdiği fiillerin hukuki boyutunun yanında cezai yönü de olduğu unutulmamalıdır. Buna yönelik bir suç ihdasının bulunması ile caydırıcılık sağlamaktır⁹⁴. Türk Ceza Kanunu m. 132 vd.'da özel hayatın gizliliğinin ihlaline ve kişisel verilerin hukuka aykırı ele geçirilmesine ilişkin suçlar düzenlenmiştir⁹⁵. Türk Ceza Kanunu'nun bu bölümünde yer alan suçlardan verilerin kaydedilmesi, verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme ve verileri yok etmeme (TCK m.135-138) hariç düzenlenen suçların cezalandırılmasında işçinin şikâyeti aranır (TCK m.139).

Delil hukuku açısından ise işverenin hukuka aykırı elde ettiği güvenlik kamera kayıtları, kapı denetimi, e-posta, telefon, bilgisayar hareketleri, giriş çıkış izleme sonucu elde ettiği verileri uyumsuzluk konularında ispat aracı olarak kullanılamaz⁹⁶. Hukuk Muhakemeleri Kanunu 189/2 hükmü gereği "*Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınmaz.* Tıpkı ceza hukukunda hukuka aykırı delilin kabul edilemezliği gibi iş ilişkisinin feshinde de ispat,

⁹² **Kahraman Akgül**, s. 55-78; Anayasa Mahkemesinin 2018/31036 başvuru numaralı ve 12.01.2021 tarihli kararı (RG.,5.02.2021/31386); **Kılınç**, Gizem, "İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini Koruma Yükümlülüğü", Konya Barosu Dergisi, C. 1, S.1, 2023 s.115.

⁹³ **Aydın**, Devrim, "İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin (İş Kanunu m. 25/II) Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi" Ankara Barosu Dergisi, C. 81, S. 2, 2023, s. 153; **Sevimli**, İşçinin Özel Yaşamı, s. 277; **Okur**, Zeki, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, İstanbul 2011, s. 198.

⁹⁴ **Tezcan**, Durmuş, Özel Hayatın Gizliliğini İhlal ve Kişisel Verilerin Kaydedilmesi ile İlgili Bazı Gözlemler, İÜHFİM, C. 71, S.1, s. 1160; **Dülger**, Murat Volkan, Sağlık Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Hasta Mahremiyeti, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 2, s. 43-80, 2015. 2015, s. 65.; **Kılınç**, Doğan, s. 1133.

⁹⁵ **Sevimli**, Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, 2006, s. 69, s. 143; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 22. Baskı. İstanbul 2022, s. 425-426; **Kahraman Akgül**, s.101.

⁹⁶ **Bayat**, Saliha Büşra, İşverenin İşçinin Suç İşlediğinden Şüphelendiği Durumlarda Delil Toplama Yetkisinin Sınırları, <https://independent.academia.edu/SalihaB%C3%BC%C5%9FraBAYAT>, s.6 (02.09.2023).

hukuka uygun delil ile sağlanabilir⁹⁷. Ancak işçinin kullandığı haberleşme araçlarının işverenin ya da diğer işçilerin kullanımına ve erişimine açık olduğu, işçinin bu konuda bilgilendirildiği hallerde örneğin; işçinin işveren tarafından denetlendiği konusunda bilgilendirilmiş olması halinde, şirketin iç haberleşme yazışmalarında bu nitelikte sözler kullanıldığında, haklı feshin koşullarının olduğu kabul edilmelidir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi madde 8 özel hayat ve haberleşme özgürlüğüne ilişkin koruma içerir.

İş Kanunu bakımından kişisel verilerin işlenmesi, bazı durumlarda işverenin yükümlülüğünün gereğidir. İş Kanunu'nun 75. maddesi gereği olan ve kişisel verilerin kaydedildiği belgelerden özlük dosyası, işçinin kimlik ve mesleki bilgilerinin yer aldığı dosyadır⁹⁸. İş Kanunu ve diğer kanunlar kapsamında her türlü bilgi bu belgede yer alır. İşveren, işyerinden ayrılan işçiyle ilgili iş geçmişini gösteren bu belgeyi düzenlemek, saklamak ve istenildiği zaman yetkili makamlara gösterme yükümlülüğü altındadır (İK m. 75/1). Ayrıca düzenlenmemesi idari para cezası yaptırımına bağlanmıştır (İK m. 104)⁹⁹. Kişisel verilerin korunması anlamında hüküm ihtiva eden maddenin 2. fıkrasına göre “İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür”. İş Kanunu açısından bu fıkra açıkça işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin hüküm içermesi nedeniyle önemlidir. İşverenin aykırı davranışta bulunması durumunda işçinin hakları devreye girer.

Çalışma belgesi ise İş Kanunu m. 28’ de düzenlenmiştir. İşten ayrılan işçiye verilen işin niteliği ve süresi ile ilgili verilerini içeren genellikle işçinin adı, soyadı ve T.C. kimlik numarası, işyerinin adı ve adresi, işe başlama ve işten ayrılma tarihleri, çalışma pozisyonu vb. bilgileri içeren çalışma belgesi, işçinin iş deneyimini belgelemesi ve yeni iş arayışlarında kullanması için iş hayatında gerekli olabilen bir belgedir¹⁰⁰. Son olarak belirtmek gerekir ki belgenin yeni işveren veya işçiye verilmemesi,

⁹⁷ **Bayat**, s. 13-17; **Tanrıver**, Süha, “Türk Medenî Usul Hukuku Bağlamında Hukuka Aykırı Yollardan Elde Edilen Delillerin Durumunun İrdelenmesi”, TBB Dergisi, S. 65, 2006, s. 372.

⁹⁸ **Senyen Kaplan**, s. 356; **Yücel**, Aykut, İş Hukukunda Elektronik Delil, Ankara 2021, s. 41; **Gürsel**, s. 30; **Süzek**, s. 501.

⁹⁹ **Toprak**, s. 78-83; **Kılıçaslan**, Alper/ **Gönüler**, Mehmet, İş Hukuku, Ankara 2020, s. 108; **Yiğit**, s.67; **Yücel**, s. 40; **Andaç**, Faruk, İş Hukuku, 2.Baskı, Ankara 2016, s.53; **Dursun**, s. 51,52.

¹⁰⁰ **Avcı**, s. 129.

yanlış şekilde düzenlenmesi durumundan bu kişiler eski işverenden tazminat isteme hakkına sahip olurlar (İK m. 28/2)¹⁰¹.

III- ÖZEL NİTELİKTE KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ

Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 6. maddesinin 1. fıkrasında “*kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir*” (KVKK m. 6/1) denilmiştir¹⁰². Bu verilerin başkaları tarafından bilinmesi durumunda zarara veya ayrımcılığa neden olabileceğini dikkate alınarak bu tür veriler özel nitelikli veriler olarak değerlendirilmiş, işlenmelerinin ve aktarılmalarının ayrıca korunması gerekmiştir¹⁰³. Özel nitelikte kişisel verilerin öğrenilmeleri halinde doğabilecek mağduriyetleri önlemek amacıyla işlenmelerinde ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şart koşulmuştur (KVKK m. 6/4). Belirtilen önlemler, Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun “*Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler*” kararında bahsedilmiştir¹⁰⁴.

Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 3. maddesi, 02.03.2024 tarihli Ceza Muhakemesi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun¹⁰⁵ nezdinde değişikliğe uğramıştır. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler de diğer özel nitelikte kişisel verilerin işlenmesi ile aynı kurallara bağlanmıştır¹⁰⁶. Tüm bunların ya-

¹⁰¹ **Kahraman Akgül**, s.101.

¹⁰² Aynı yönde 108 sayılı Avrupa Birliği Konseyi Sözleşmesinin madde 6 “*iç hukukta uygun güvenceler sağlanmadıkça ırksal kökeni, siyasi düşünceleri, dini veya diğer inançları ortaya koyan kişisel veriler ile sağlık veya cinsel hayat ile ilgili kişisel veriler; otomatik işleme tabi tutulamaz. Aynı şey ceza mahkûmiyeti ile ilgili kişisel veriler ile de ilgilidir*”

¹⁰³ **Oğuz**, Sefer, “Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun Genel İlkeleri”, BEYDER, C 13, S. 2, 2018, s. 127; **Dülger**, Murat Volkan, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Bağlamında Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 3, S. 2, İstanbul 2016, s. 109; **Caniklioğlu**, s. 261.

¹⁰⁴ Kişisel Verileri Koruma Kurulu 31/01/2018 tarih ve 2018/10 Sayılı Kararı; RG., 7.3.2018/30353.https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180307-7.pdf (12.06.2023).

¹⁰⁵ RG., 2.3.2024/32487

¹⁰⁶ “*Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasaktır. Ancak bu verilerin işlenmesi; ilgili kişinin açık rızasının olması, kanunlarda açıkça öngörülmesi, fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin, kendisinin ya da bir*

nında veri sorumlusu sakladığı kişisel verilerin ele geçirilmemesi için gereken önlemleri almak ve kişisel verileri hukuka aykırı saldırılardan korumak yükümlülüğü altındadır (KVKK m. 12/1).

A) Mahkûmiyet ve Güvenlik Tedbirlerine İlişkin Veriler

İşçinin daha önce mahkûm olduğu bilgisi işveren tarafından işlenirken açıklık ve şeffaflık ilkesine riayet etmelidirler. Çalışanlarla bu konuda açık bir iletişim kurulmalı ve işin niteliğiyle doğrudan ilgili olmalıdır¹⁰⁷.

Tutuklama, denetimli serbestlik planları, devam eden ceza davaları ve belirli suçlara ilişkin mahkûmiyet kararları Genel Bilgi Toplama (GBT) sistemi içerisinde yer alan kişisel verilerdir. Kişisel verilerin güvenliği ve gizliliği sağlanarak kişilerin yakalanması ve sonrasında istihbarı amaçla saklanması nedeniyle kişisel veriler GBT sistemine işlenir ve saklanır¹⁰⁸. Hizmete özel GBT sistemi vatandaşlara bu nedenle özel sektör işverenlerinin erişimine kapalıdır¹⁰⁹. Ancak GBT, kamu personeli ile ilgili istihdam sağlanırken güvenlik tarama ve soruşturmalarında etkili olmaktadır.

Hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı, ceza kararının hiç olmamış gibi ortadan kaldırılmasına sebep olduğu için normal sabıka kaydında yer almayacak şekilde farklı ve özel bir bölüme kaydolur ve işe alım sürecinde etkili tesirinden söz edilemez.

İşçinin ceza mahkûmiyetine ilişkin kişisel verilerinin güvenliği, özel nitelikte olup korunmaları işverenin üzerine düşen önemli bir sorumluluktur. Kişisel veriler,

başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması, ilgili kişinin alenileştirdiği kişisel verilerle ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olması, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla gerekli olması, istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması, siyasi, felsefi, dini veya sendikalarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların, tâbi oldukları mevzuata ve amaçlarına uygun olmak, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla; mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması, halinde mümkündür.” (KVKK m. 6/3)

¹⁰⁷ **Dursun**, s. 51,52.

¹⁰⁸ **Osmanoğlu**, Bilal, “Genel Bilgi Toplama (GBT) Sisteminde Kişilere İlişkin Tutulan Kayıtlar Üzerine Bir İnceleme”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 26, S. 2, 2020, s.953.

¹⁰⁹ **Osmanoğlu**, s. 948.

yazılı veya bilişim sistemine kaydedilmiş olabilir, herhalde kişisel veriler yetkisiz erişimlere karşı korunmalıdır.

Ceza mahkumiyetine ilişkin kişisel verileri işlenen çalışana kişisel veri üzerinde kontrol ve erişim hakları tanınmalıdır. Bu haklar üzerinde bilgilendirme ve destek sağlama faaliyetleri, şeffaflık ilkesini güçlendirir. İşverenler, işçinin ceza mahkumiyetine ilişkin kişisel verilerini sınırlı ve meşru amaçlar doğrultusunda hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun yalnızca ilgili işle açıkça alakalı bulunduğu işleyebilirler. Bu genellikle iş yükümlülüklerini yerine getirmek, çalışan güvenliğini sağlamak veya yasal gerekliliklere uymak gibi nedenleri içerir¹¹⁰.

B) İşe Alım Sürecinde Sorumluluk

İşçinin kişiliğini koruma borcunun bir görünümü olan işçinin psikolojik ve cinsel tacizden korunması gibi kişisel verilerin korunması da işverenin yükümlülüklerindedir¹¹¹.

İşveren işçiye gerekli gördüğü takdirde işin ilerleyişi vb. nedenlerle bazı sorular sorar ve kimi zaman bu cevapları kaydeder. İşçi işe alındığı takdirde; işveren edindiği bilgilerden kaynaklı olarak bir ayrımcılık yapmama (İK m. 5) ve ilgili işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğü altına girer. Bununla birlikte işçinin yeterliliğini ölçen ve çalışanını seçme noktasında sorular soran veya başvuruları inceleyen işverenin öğrendiklerini saklama ve kimseyle paylaşmamama sorumluluğu bulunmaktadır. İşçilere uygulanan stres yönetimi, yetenek, bilgi ölçme gibi testler de işçinin kişisel verilerini işleme olarak değerlendirilebilir. İşveren işe alım aşamasında bu testleri yaparak işçinin işe yeterliliğini ölçer ve bunu bir kriter olarak belirleyebilir¹¹².

İşverenin ve işçinin işe alım sürecinde sözleşme öncesi sorumluluğu bulunmaktadır. Sözleşme öncesi sorumluluğun (culpa in contrahendo)¹¹³ en belirgin sebebi, sözleşme görüşmeleri sırasında taraflar arasında oluşan güven ilişkisi ve Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde belirtilen dürüstlük kuralı olduğunu savunan görüş¹¹⁴ culpa

¹¹⁰ **Avcı**, s. 105

¹¹¹ **Güven**, Ercan/**Aydın**, *Ufuk*, Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Eskişehir 2017, s.147; **Okur**, s.67.

¹¹² **Avcı**, s. 106

¹¹³ **Yücel Bodur**, s. 651.

¹¹⁴ **Yalman**, Süleyman, *Türk ve İsviçre Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk*, Ankara 2006, s. 52; **Baygın**, Cem, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu ve Amerikan Hukukundaki Uygulaması*, AÜEHFD., 2000, C. 1 – 4, S. 1 – 2, s. 347 – 356

in contrahendoyu kendine özgü bir sorumluluk olarak görmektedir. Bir görüşe göre ise bu sorumluluk, sözleşme sorumluluğu veya sözleşme benzeri sorumluluktur¹¹⁵. Bir diğer görüşe göre ise sözleşme öncesi sorumluluk haksız fiil sorumluluğudur¹¹⁶. Sorumluluğun türü tarafların başvurabileceği yolları bilmek açısından önemlidir. Örneğin işveren, aday işçiye hiç işle ilgisi olmayan şekilde sabıka kaydını sormuş veya kadın işçiye evlenme ve çocuk yapma konusunda fikirlerini sormuş olabilir. Bu durumda sözleşme öncesi sorumluluğun mahiyeti, haksız fiil sorumluluğu mu, sözleşme benzeri yasal borç mu olduğu noktası tartışmalıdır¹¹⁷. Ancak, yaygın görüşe göre özel bir anlam ifade eden taraflar arasında güven ilişkisi kurulmasına ortam hazırlayan sözleşme öncesi görüşmeler alelade bir haksız fiil yaptırımına bağlanmamalıdır¹¹⁸.

Sözleşme öncesi sorumluluk adından da anlaşılacağı gibi henüz öneri ve kabul açıklanmadan önce tarafların birbirlerine verdikleri zararlardan kusurlu olacağına ilişkin sözleşme kurulmadan önce var olan sorumluluktur¹¹⁹. Bu nedenle işverenin sadece iş ilişkisi süresince değil işe alım sürecinde de işçiye sorduğu sorular, makul ve işin nitelik ve özelliği gereği var olan kriterle bağlantılı ve ölçülü olmalı; işçinin verdiği yanıtlar ise işvereni yanıltmamalıdır¹²⁰.

İşverenin işçiye sorduğu sorular işçinin özel hayatı ve kişilik haklarını ihlal etmeyecek nitelikte olmalıdır¹²¹. İşin özelliğine göre bazı özel şartlar aranan hallerde ise işveren buna ilişkin sorular sorulabilmektedir¹²². İşverenin soru sormasında ölçüt, işverenin istihdam ilişkisinin kurulmasında meşru, adil ve korunmaya değer menfaatinin, işçinin verilerini söylememekteki menfaatinden üstün olmasıdır¹²³. Aday işçiye

¹¹⁵ **Eren**, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 23. Baskı, Ankara 2018, s. 1159.

¹¹⁶ **Kılıçoğlu**, s. 122

¹¹⁷ **Adıgüzel**, s. 311

¹¹⁸ **Durak**, Yasemin, "Güven Sorumluluğu ve 'Culpa In Contrahendo'". SÜHFD., C. 25, S. 1, 2017, s. 266.

¹¹⁹ **Adıgüzel**, Sibel, "Sözleşme Görüşmelerinde Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk", TAAD, C. 3, S. 9, 2012, s. 295

¹²⁰ **Savaş**, Fatma Burcu, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012, s. 67; **Süzek**, s. 418; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 255.

¹²¹ **Sevimli**, İşçinin Özel Yaşamı, s. 151; **Öktem Songu**, Sezgi, "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", DEÜHFD., C. 15, Özel Sayı, 2013, (İfade Özgürlüğü), s. 634,635; **Belge**, Ayşe Merve, "Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları" DEÜHFD., C. 19, S. 3, 2017, s. 1034.

¹²² **Velioğlu**, Azize, Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 237.

¹²³ **Yiğit**, s. 82.

sorulan sorular sonucu elde edilen cevapların işveren tarafından açıklanmaması gerekir¹²⁴. İşçinin işe başvuru esnasında verdiği bilgilerin farklı amaçlar için kullanılması, işverenin culpa in contrahendo sorumluluğunu doğurur¹²⁵.

C) Sabıka Kaydının İstenmesi

Sabıka, hukuk dilinde geçmişte işlenmiş, mahkemece ispatlanıp cezalandırılmış olan suç anlamına gelir¹²⁶. Adli sicil (sabıka) kayıtları özel nitelikli (hassas) bilgiler olmasına rağmen iş başvurularında sabıka kaydı istenmesi yaygın görülen bir durumdur¹²⁷. Kişiler geçmişteki hükümlülüklerini saklama eğilimindedir¹²⁸.

Suç kaydına ilişkin bilgilerin istenmesi, işverenin işyerinde güvenlik açısından gerekli önlemleri alması ve riskleri minimize etmesi amacıyla üçüncü kişilerle paylaşmamak kaydıyla yapılır¹²⁹. Ancak Kişisel Verileri Koruma Kanunu m. 4'te bahsedildiği üzere bilgi toplama süreci, dürüstlük kuralına uygun, sınırlı ve ölçülü olmalıdır, böylece işverenler kişisel verilerin gizliliğine ve işçilerin haklarına saygı gösterirler. Kişinin sabıka kaydına ilişkin tüm bilgilerinin toplanması söz konusu işin niteliği gereği ve ilgili olması halinde mümkün olabilecektir¹³⁰. Örneğin, İslam dinine ilişkin bir kurumda çalışan işçinin Hristiyanlığa yakın davranış ve açıklamalarda bulunmasının olumsuz bir etki yaratacağı düşünülebilir. Ancak bu seferde iş görüşmeleri esnasında Anayasanın 25. maddesindeki düşünce ve kanaat hürriyeti ile çelişebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Aynı şekilde yüksek meblağda para emanet edilmesi gereken bir işte çalışacak kişinin malvarlığı değerlerine ilişkin soru sorulması işin düzeni açısından ölçülü kabul edilebilir¹³¹. Çocukların fazlasıyla dahil olduğu ve emanet edildiği anaokulu, okul servisi taşımacılığı gibi işlerde işveren, başvuru sahibine çocuk istismarından mahkûm

¹²⁴ **Yürekli**, s. 554.

¹²⁵ **Yılmaz/ Çavuşoğlu**, s 119.

¹²⁶ TDK <https://sozluk.gov.tr/> (12.10.2023).

¹²⁷ **Yiğit**, s. 131.

¹²⁸ **Demirbaş**, Timur, İnfaz Hukuku, 9. Baskı, Ankara 2024, s. 637.

¹²⁹ **Gürsel**, s. 201; **Toprak**, s. 75; **Kılınç**, Gizem, s. 97.

¹³⁰ **Özer Deniz**, Miray, "İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk", TAAD., C. 12, S. 45, 2021, s.372; **Sevimli**, İşçinin Özel Yaşamı, s. 156; Aksi yönde tüm iş ve iş yerleri için gerekli olduğuna ilişkin; **Yiğit**, s. 131.

¹³¹ **Velioğlu**, s. 238.

olup olmadığını sorabilir¹³². Sözgelimi kadın işçinin sporcu veya manken olarak işe alınması görüşmeleri esnasında işçi adayının dürüstlük kuralı gereği gebeliğini açıklaması gerekir¹³³.

Yargıtay, kararlarında sabıka kaydı hakkında işverenin yanıtlanması ve işçinin bu durumu saklaması sözleşmenin feshi için haklı sebep saymıştır¹³⁴ ve İş Kanunu m. 25/II-a'da işçinin işvereni yanıtlanması başlığı altında değerlendirilmiştir¹³⁵. Bu hükme göre “iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltma” işverene haklı nedenle fesih imkânı verir. İşverenin yanıtlanması esaslı noktalarda olmalıdır¹³⁶. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.02.2006 tarihli kararına¹³⁷ konu olayda işçi işyerinde sigara kullanırken tespit edilmiştir ve işe girerken yalan beyanda bulunarak sigara kullanmadığını belirtmesi haklı neden olmasa da geçerli fesih nedeni sayılmıştır. Bizim de katıldığımız bir görüşe göre; işi ile ilgili doğrudan ilgili olmadıkça işçinin sendika üyeliği, dini inancı, siyasi görüşü, medeni hali, çocuğu olup olmadığı gibi sorulara cevap vermemesi 25/II-a bendi kapsamında değerlendirilmez¹³⁸.

¹³² **Koç**, Sedef, İş Sözleşmesinin İşçinin Kusurlu Fiilleri Sebebiyle Feshi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), s.59.

¹³³ **Eyrenci**, Öner/ **Taşkent**, Savaş/ **Ulucan**, Devrim/ **Baskan**, Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 241.

¹³⁴ Y9HD. 06.06.2000, E. 2000/4727 K. 2000/7993 “Davacı işçi işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giymiş olduğu halde işe giriş formunda hiçbir sabıkası yani mahkûmiyeti bulunmadığı şeklinde cevap vermiştir. Daha sonra davalı işveren durumu öğrenmesi üzerine anılan kural uyarınca fesih yetkisini kullanmıştır. Bu durumda davacı işçinin ihbar ve kadem tazminatına hak kazanmadığı açıktır. O halde davanın reddine karar verilmelidir.” www.kazanci.com (04.03.2023); Aynı yönde **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 552.

¹³⁵ Y9HD. 22.01.1998, E. 1997/19393 K.1998/432; “İşçinin, işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giymiş olduğu halde, giriş formuna hiçbir sabıkası yani mahkûmiyeti bulunmadığı şeklinde cevap vermesi ve daha sonra durumun ortaya çıkması, işverene işi fesih hakkı verir.” Y9HD. 6.6.2000, E.2000/4727 K.2000/7993. www.kazanci.com (20.03.2022).

¹³⁶ **Yücel Bodur**, s. 683; **Korkmaz**, Fahrettin/**Alp**, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2016, s. 229; **Ertürk**, Şükran, İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, 2022, s. 357.

¹³⁷ Y9HD. 21.3.2006, E. 2006/4640 K. 2006/7155 “Her ne kadar sigara içtiği yerde o sırada yanıcı madde bulunmamakta ise de, işe girerken sigara içmediğini belirten ve işverenin bu konudaki talimatlarına uymayan işçinin sözü edilen davranışı fesih için haklı neden ağırlığında değilse de, geçerli neden teşkil ettiği açıktır. Bu nedenle, davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekir.” www.kazanci.com (08.09.2023)

¹³⁸ **Çil**, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi II. Cilt, 1.Baskı, Ankara 2004 s.1830, **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.452, **Süzek**, s. 695.

Ayrıca eğer bu mahkûmiyetler, adli sicilden silinmiş ise başvuran kişi kendisini sabıkasız olarak tanıtabilir¹³⁹.

Kamu işyerleri için Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'in¹⁴⁰ 20. maddesine göre kamuya alınacak kişiler için: *“Eski hükümlülerin, herhangi bir sınırlama olmaksızın kamuya ait işyerlerinde çalıştırılmaları esastır. Ancak, kamu güvenliği ile ilgili hizmet üreten kamuya ait işyerlerinde eski hükümlü çalıştırlamaması mümkündür”* denilerek genel bir sınır çizilmiştir.

§ 5- KAMU İŞYERLERİNDE GEÇERLİ ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik¹⁴¹'in (KEHTMY) uygulama alanında bulunan eski hükümlüler, *“Affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, millî savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, cinsel saldırı veya çocuğun cinsel istismarı suçlarından mahkûm olmamak şartıyla; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendirenleri,”* olarak ifade edilmiştir.

Eski Hükümlü kavramından genel olarak anlaşılması gereken cezaevinden çıkan, hükümlülüğü ortadan kalkan kişidir. Ayrıca şartlı olarak salıverilen veya cezası

¹³⁹ **Rehbinder**, Manfred, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, Çeviren: Ömer Teoman, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 45, S. 1-4, İstanbul 1982; **Manav**, s. 119.

¹⁴⁰ RG., 25.04.2009/27210.

¹⁴¹ RG.,19.09.2009 /27354.

ertelenmiş kişiler de eski hükümlüler gibi dezavantajlı grupta olup istihdam politikalarından faydalanabilecektir¹⁴². Buna ilişkin farklı tanımlamalar bulunmaktadır¹⁴³.

Eski hükümlülere işe alım sürecinde avantaj sağlayacak en önemli düzenlemelerden biri olan İş Kanunu m. 30 ile eski hükümlülerin işe alım sürecinde eşit fırsatlar elde etmeleri ve daha önceki suçları nedeniyle dezavantajlı konuma düşmemeleri amaçlanmıştır. Düzenlemeye göre: “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.”

Bu madde kapsamında işçi sayısı belirlenirken aynı il sınırları içinde bulunan tüm işçiler hesaplanır (İK m. 30/1) ve sayının tespitinde çalışanların belirli ve belirsiz süreli çalışması önemli olmaksızın kısmi süreli çalışanların çalışma saatleri oranlanarak hesaplamaya dahil edilir (İK m. 30/2). İstihdam yükümlülüğü bulunan işverenler işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile bulur. İşyerinden malulen emekli ayrılan işçinin işe dönmesine ilişkin zorunluluk da yine bu maddenin 5. fıkrasında hüküm altına alınmıştır.

Aynı maddenin son fıkrasında kamu güvenliğine ilişkin hizmetlerde çalıştırılmak üzere seçilen işçilere ilişkin özel hükümler saklı denilerek sınırlama getirilmiştir. Ayrıca özel sektörde çalıştırılmalarına ilişkin hüküm kalkmış olmakla birlikte, kendi işini kurmak isteyen eski hükümlüler için İŞKUR tarafından hibe desteği projeleri¹⁴⁴

¹⁴² Eski Hükümlülerin ve Denetimli Serbestlik Yükümlülerinin İstihdamı Saha Araştırması Sonuç Raporu, https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/field_research_on_the_employment_of_ex-convicts_and_probationers-tur.pdf (26.11.2023), s. 4.

¹⁴³ Yurtiçinde İşe Yerleştirmeler Hakkındaki Yönetmeliği'nin 3. maddesine göre: “Eski hükümlü: Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar; cezası ertelenenler; koşullu salıverilenler; denetimli serbestlikten yararlananlardan eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendirenleri” ifade eder denilmiştir.

¹⁴⁴ **Namal**, Mete Kaan/ **Berke**, Mustafa/ **Çetinay**, Hilal Aslıhan, “Eski Hükümlü İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Öneriler”, Yasar Üniversitesi E-dergisi, 2021, 16/63, s.1350,1351, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1708404> (19.05.2023); Detaylı bilgi için bkz.

sağlanmaktadır. Ayrıca hükümlü ve tutukluların topluma yeniden kazandırılması ve istihdam edilmelerinin teşvik edilmesi amacıyla Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun kapsamında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin Kanununun 29 ve 30. maddesinde hükümlülerin kurum içinde ve dışında çalıştırılmalarına yer verilmiştir. Kanun koyucu bu Kanununun 29. maddesi 2. fıkrasında hükümlülerin çalıştırılmasının amacı, *“hükümlülerin salıverilmelerinden sonra yaşamlarını sürdürecekle meslek ve sanatları öğrenmelerini sağlamak, çalışma ve üretme isteklerini geliştirmek veya güçlendirmek”* olarak açıklamıştır. Salıverilmeden sonra iş bulma olanağına ilişkin ise 91. maddede *“hükümlü, salıverildiğinde iş bulması veya kendi işini kurması yönünde özendirilir. Bu konuda gönüllü kişi ve kuruluşlar ile resmî kurumlarla işbirliği yapılır. Bu husustaki ayrıntılar Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikte gösterilir”* hükmüne yer vermiştir.

26.05.2008 tarihli Resmî Gazete ‘de yayımlanarak yürürlüğe giren 5763 sayılı Kanun ile 5763 İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle özel sektör işverenlerinin terör mağdurları ve eski hükümlüleri çalıştırma zorunluluğu kaldırılmıştır¹⁴⁵. Bu uygulamayı kamuda istihdam ile eski hükümlülerin çalışma ihtiyacının karşılanamayacağı nedeniyle eleştirmektediriz.

İş Kanunu m. 30 ile işverenlerin en az elli işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde engelliler için %3 kontenjan zorunluluğu devam etmektedir. Kamu işyerlerinde ise engellilerin çalıştırılmasında zorunluluk %4, eski hükümlüler için ise %2'dir (İK m.30). Eski hükümlü işçi çalıştırma zorunluluğu uygulanırken işçinin çalışacağı iş ve işyerinin bedeni ve psikolojik haline uygun olması gerekliliği aranır. Ayrıca, engelli ve eski hükümlü çalıştırması gereken yerlerde, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumuna idari para cezası öngörülmüştür. Elde edilen gelir, engelli ve eski hükümlüleri destekleyici istihdam projelerinde kullanılmak üzere ayrılmaktadır¹⁴⁶.

https://www.yatirimadestek.gov.tr/pdf/assets/upload/dosyalar/basvuru_rehberi-diger_proje_destekleri.pdf, s. 4-7.

¹⁴⁵ **Akyiğit**, Ercan, Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2023 (Bireysel), s. 139.

¹⁴⁶ Engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurma hibe desteğine yönelik projelerde, korumalı işyeri desteğine yönelik projelerde, engellilerin istihdamını sağlayacak destek teknolojileri projelerinde, engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon projelerinde, engellilerin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılmaktadır.

Eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun istisnaları kanunda açıkça düzenlenmiş değildir. Bununla birlikte bazı özel kanunlarda eski hükümlü çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun¹⁴⁷ 10. maddesinde “*Affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine, özel hayata ve hayatın gizli alanına ve cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar ile uyuşturucu veya uyarıcı madde suçları, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık ve fuhuş suçlarından mahkûm olmamak*” aranacak şartlar başlığı altında düzenlenmiştir¹⁴⁸.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (KEHTMY)’de yer alan eski hükümlü tanımından anlaşıldığı üzere bir yıldan az süreli hapis cezası veya taksirli suçtan hüküm alan kişiler ile disiplin cezası alan ve hakkındaki mahkûmiyet kararı beraate dönüşen kişiler ve kabahat nedeniyle yaptırma maruz kalmış olanlar eski hükümlü sayılmadığından işyerlerine eski hükümlü kontenjanından giremezler¹⁴⁹.

İşyeri bakımından hükmün uygulanmayacağı iş ve işyerleri bulunmaktadır. Bunlardan bazıları Yönetmelikte sayılmıştır. KEHTMY m. 20’de “*Eski hükümlülerin, herhangi bir sınırlama olmaksızın kamuya ait işyerlerinde çalıştırılmaları esastır. Ancak, kamu güvenliği ile ilgili hizmet üreten işyerlerinde eski hükümlü çalıştırılmaz. Bu kapsamdaki işyerleri ilgisine göre, Adalet, Milli Savunma, İçişleri ve Milli Eğitim Bakanlıklarının görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilir. Eski hükümlü çalıştırılmayacağı tespit edilen işyerlerindeki bu çalıştırma yükümlülüğü, terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlar arasından karşılanır*” denilmiştir.

Eski hükümlülerin çalıştırılabileceği kurum ve kuruluşlar Yönetmeliğin 2. maddesinin 1. fıkrasında sayılmıştır. Bununla birlikte uygulamanın kapsamı dışında kalan

¹⁴⁷ RG., 26.06.2004/25504.

¹⁴⁸ **Yiğit**, s.132.

¹⁴⁹ **Bedük**, Mehmet Nusret, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması”, Kamu-İş Dergisi, C. 11, S. 2, 2010, s. 64-67.

kamu kurum ve kuruluşları KEHTMY m. 2/2’de: “*Bu Yönetmelik hükümleri iş kanunlarındaki yükümlülükleri saklı kalmak kaydıyla; birinci fıkranın (b) bendi hariç olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının, il özel idarelerinin, belediyelerin ve bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşlarının Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketler ile kooperatifler, bankalar, bor-salar ve bunların müessese, teşebbüs, işletme ve iştirakleri, 3294 sayılı Sosyal Yardım-laşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununa göre kurulan sosyal yardımlaşma ve da-yanışma vakıfları*” olarak sayılmıştır.

§ 6- ADLİ KONTROL TEDBİRLERİ VE DENETİMLİ SERBESTLİK UYGULAMASININ ETKİSİ

I- ADLİ KONTROL TEDBİRLERİ VE DENETİMLİ SERBESTLİĞİN İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMINA ETKİSİ

Adli kontrol tedbiri, yargılama devam ederken, yani henüz cezanın kesinleşme-diği bir aşamada uygulanır. Denetimli serbestlik ve adli kontrol tedbiri ayrı ayrı ku-rumlar olmasına rağmen, belirlenen sürelerde belirtilen yerlere başvurmaya ilişkin adli kontrol tedbiri¹⁵⁰, denetimli serbestlik müdürlüğü tarafından takip edilebildiğinden kavramlar uygulamada karıştırılabilmektedir.

Denetimli serbestlik ise belirli koşullar altında hükümlülerin cezaevinden tahliye edilerek toplum içinde denetim ve gözetim altında serbest bırakılmalarını sağlayan bir infaz yöntemidir¹⁵¹. Bu yöntem, hükümlülerin topluma yeniden kazandırılması ve suç-tan uzak tutulmaları amacıyla uygulanır. Denetimli serbestlikten faydalanan kişi ko-şullu salıverme tarihine kadar bir veya birden fazla denetim yöntemiyle karşı karşıya kalabilir. Bunlardan biri kamuya yararlı bir işte çalıştırılmadır. Bunun dışında belirli bir bölge veya konutta kalma, belirlenen yerlere gitme veya programlara katılma vb. rejimler uygulanabilir¹⁵².

¹⁵⁰ Bu yerler: Emniyet makamları, karakollar, muhtarlıklar veyahut da eğitim müesseseleri olabilir; **Arslan**, Uğur, Türk Ceza Muhakemesinde Adli Kontrol, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya 2009, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 44,45.

¹⁵¹ **Turhan**, Faruk/ **Altıkat**, Abdurrahim, “Yeni Bir Ceza İnfaz Usulü Olarak Denetimli Serbestlik ve Bu Usulden Yararlanma Şartları”, SDÜHFD., C.2, S.2, 2012, s. 6.

¹⁵² **Soyaslan**, s. 212.

Denetimli serbestlik tedbirinden yararlanabilmenin koşulu açık cezaevine geçilmesi veya hükümlünün iradesi dışında açık cezaevine geçememiş olması yanında tahliyeden sonra beş gün içinde denetimli serbestlik müdürlüğüne başvurarak programa katılmasıdır. Müdürlük tarafından belirlenen programa uymayan hükümlüler kanuna aykırı davrandıklarından cezaevine geri alınabilir (Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği m. 57/2)¹⁵³.

Elektronik izlemeye ilişkin adli kontrol tedbiri uygulanabilir. Aynı şekilde denetimli serbestlikle tahliye edilen hükümlülere de elektronik kelepçe takılması şeklinde uygulama görülür¹⁵⁴. Elektronik kelepçe, hükümlünün serbestçe hareket edebileceği alanları belirlenen ve bu alanların dışına çıkması durumunda alarm veren bir cihazdır. Kelepçeyi açmak veya kelepçe takılıyken farklı yerlere kaçmak, denetimli serbestlik yükümlülüğünün ihlali olarak kabul edilir ve hükümlü tekrar ceza infaz kurumuna gönderilir¹⁵⁵. Kelepçeye tanımlanan sınır okul ve işyerini de kapsayabileceğinden buralara gidilmesi halinde ihlal gerçekleşmiş sayılmaz.

Kişilerin seyahat özgürlüğünü kısıtlayan adli kontrol tedbirleri ve denetimli serbestlik uygulamaları belirlenirken, orantılılık ilkesine dikkat edilmeli ve bu tedbirlerin şüpheli veya sanığın gündelik, mesleki, ekonomik ve sosyal hayatında geri dönüşü olmayan zararlara yol açmamasına özen gösterilmelidir¹⁵⁶. Hakkında denetimli serbestlik kararı verilen işçi, çalışma ve sosyal hayatına devam etmekte zorluk çekebilir. Ancak adli kontrol tedbiri ve denetimli serbestlik uygulandığı sırada kişinin sosyal hayata devamı sağlanmalıdır¹⁵⁷. Örneğin, şüpheli veya sanık bir işte çalışıyorsa, imza verme yükümlülüğünün yerine getirileceği birim mümkünse işyerine veya ikamet yerine uzak olmamalıdır. Ayrıca, bu yükümlülüğün süresi şüphelinin veya sanığın işini

¹⁵³ <https://teftis.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1532021155208Denetimli%20Serbestlik%20M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%4%9F%C3%BC.pdf>; **Soyaslan**, s. 212.

¹⁵⁴ **Demirbaş**, s. 637

¹⁵⁵ **Sevinçli**, Çağrı, Türk Ceza Adalet Sisteminde Denetimli Serbestlik, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2021 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 64.

¹⁵⁶ **Akıncı Korkmaz**, Mürüvvet, Adli Kontrol, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2016, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 49.

¹⁵⁷ <https://oltu.adalet.gov.tr/denetimli-serbestlik-sikca-sorulan-sorular#:~:text=Bu%20y%C3%BCk%C3%BCml%C3%BCl%C3%BCklere%20uyumas%C4%B1%20hahlinde%20y%C3%BCk%C3%BCml%C3%BCl%C3%BCk,uydu%C4%9Fu%20s%C3%BCrecede%20hi%C3%A7bir%20de%C4%9Fi%C5%9Fiklik%20olmaz> (01.01.2024)

aksatmayacak şekilde düzenlenmelidir. Orantılılık ilkesi bunu gerektirmektedir. Ekonomik açıdan külfet oluşturmayan ve iş düzenini bozmayan imza verme tedbirinin koşulları (başvuru yeri ve süresi) kararda açık ve net bir şekilde belirtilmelidir¹⁵⁸.

Belirli sürelerde belirtilen yerde olmayı gerektiren adli kontrol tedbirinin kaldırılması mümkün değilse de işçi belirlenen gün ve saatlerde çalıştığını belirterek değiştirilmesini talep edebilir. Örneğin işçi, imza günlerinin hafta sonuna alınması talep edebilir. Bu nedenle denetimli serbestlik personelleri, hafta sonları, akşam saatleri de denetimli serbestlik faaliyetleri kapsamında görev yapabilirler. Adli kontrol tedbiri, bu tedbire tabi kişinin talebi doğrultusunda, Cumhuriyet Savcısının görüşü alınarak, hâkim tarafından karara bağlanır.

Ancak herhangi bir tutuklama kararı bulunmayan ve sadece adli kontrol tedbiri uygulanan işçi hakkında tutuklama kararı yerine adli kontrol kararı verildiği durumlarda işverenin koruma tedbiri olması dolayısıyla 25/IV hükmüne başvurması mümkün değildir¹⁵⁹. 08.01.2020 tarihli bölge adliye mahkemesi kararında¹⁶⁰, “*hakkında herhangi bir tutuklama kararı bulunmayan sadece adli kontrol tedbiri uygulanan işçinin iş sözleşmesi İş Kanunu m.25/IV kapsamında feshedilemeyecektir...Somut olayda, davalı işveren tarafından SGK’ya verilen ayrılış bildirisinde ise çıkış kodunun 27 “işveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih” iş akdinin feshi olarak gösterildiği anlaşılmaktadır. Davacının 02/11/2018 tarihinde işlediği bir suç nedeniyle gözaltına alındığı, 13/11/2018 tarihinden itibaren davacı hakkında adli kontrol tedbiri uygulandığı, davacının gözaltında geçirdiği 1 günlük sürenin Kanunun aradığı süreyi aşmadığı gibi hakkında herhangi bir tutuklama kararının da bulunmadığı, davacı hakkında adli kontrol tedbiri uygulanmasının ise, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/IV maddesi uyarınca işverene haklı nedenle fesih imkanı vermeyeceği açık olup, işveren fesih bildirimindeki fesih nedeni ile bağlı olup sonradan bunu değiştiremeyeceği gibi başka bir nedene de dayandırılmayacağı gözetildiğinde davacının iş akdinin*

¹⁵⁸ Akıncı Korkmaz, s. 55.

¹⁵⁹ İnciroğlu, Lütfi, İşçi Hakkında Adli Kontrol Tedbiri Uygulanması Haklı Fesih Nedeni Midir? <https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/isci-hakkinda-adli-kontrol-tedbiri-uygulanmasi-hakli-fesih-nedeni-midir/> (12.12.2023).

¹⁶⁰ Bursa BAM 9HD. 08.01.2020, E. 2019/2508 K.2020/68; Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Baskı, (2019- 2021), Ankara 2022. s. 968-969.

işveren tarafından feshinin haklı ve geçerli bir nedene dayanmadığı anlaşıldığından mahkemece verilen karar isabetli bulunmuştur” şeklinde hüküm kurulmuştur.

Bir başka adli kontrol tedbiri olan kişinin belirli araçları kullanmaktan men edilmesi veya sürücü belgesinin alınması durumlarında kişinin mesleği gereği araç kullanması gerekiyorsa ekonomik yıkıma uğramaması adına kişinin geçici veya tamamen araç kullanmasına izin verilir (CMK m. 109/5). Yargıtay şoför olarak çalışan işçi için ehliyetine el konulmasını zorlayıcı neden saymıştır¹⁶¹. Ancak durumun zorlayıcı neden olarak değil, iş görme ediminin yerine getirilmemesi olarak değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin görüşe katılmaktayız¹⁶².

A) Tedavi

Uyuşturucu, uyarıcı, uçucu maddeler veya alkol bağımlılığından kurtulmak için uygulanan ve hastaneye yatmayı da içeren tedavi ve muayene tedbirleri, koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici önlemler arasındadır¹⁶³. Bu durum Türk Ceza Kanunu m. 191/3’de: *“Erteleme süresi zarfında şüpheli hakkında asgari bir yıl süreyle denetimli serbestlik tedbiri uygulanır. Bu süre denetimli serbestlik müdürlüğünün teklifi üzerine veya resen Cumhuriyet savcısının kararı ile altışar aylık sürelerle en fazla iki yıl daha uzatılabilir. Hakkında denetimli serbestlik tedbiri verilen kişi, gerek görülmesi hâlinde denetimli serbestlik süresi içinde tedaviye tabi tutulabilir. Cumhuriyet savcısı, erteleme süresi zarfında uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanıp kullanmadığını tespit etmek için yılda en az iki defa şüphelinin ilgili kuruma sevkine karar verir”* şeklinde açıklanmıştır. Bu süreçte, hükümlülerin tedavi aldığı sağlık kurumları veya uzmanlar, denetimli serbestlik müdürlükleri ile iş birliği içinde çalışarak hükümlülerin tedavi sürecini takip ederler. Ancak tedavi görmesi gereken bir hükümlünün denetimli serbestlik kapsamında tedavi alması için mahkeme kararıyla belirlenen şartları sağlaması ve bu tedavi sürecine uyması gerekmektedir.

“Davacı vekili müvekkilinin 05.03.2013 tarihinde davalı şirkette işe başladığını, işyerinde aşçı yardımcısı olan işçi Devlet Hava Meydanları İşletmesi tarafından apron

¹⁶¹ Y9HD. 06.04.2006, E. 2008/13670, K. 2008/14250 www.legalbank.com (12.06.2024)

¹⁶² Koç, Sedef, İşçinin Suç Teşkil Eden Fillerinin İş Sözleşmesine Etkisi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011 (Suç Teşkil Eden Filler), s. 1439.

¹⁶³ Soyaslan, s. 215.

kartı verilmemesi” gerekçe gösterilerek iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir. İşçi feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir¹⁶⁴. Apron sahası içinde çalışan ve işyerine ancak bu kart ile girebilecek olan işçinin daha önce mahkûmiyet cezası almış olması nedeniyle işveren işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu madde 18 uyarınca feshetmiştir. Kararda, “Davacının uyuşturucu madde kullanmak ve bulundurmak suçundan denetimli serbestliğe hükmedildiği, davacıya bu nedenle apron kartının verilmediği, davacıya Devlet Hava Meydanları İşletmesi tarafından apron kartı verilmemesi karşısında davalı şirketin davacıyı istihdam etme imkanının bulunmadığı, aralarında organik bağ olsa da davalının davacıyı başka bir şirkette çalıştırma yükümlülüğünün olmadığı anlaşıldığından feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.” şeklinde hüküm kurulmuştur.

B) Konutu Terk Etmeme

Konutu terk etmeme yönündeki denetimin sağlanması denetimli serbestlik bürosunun sorumluluğuna verildiğinden uygulamada adli kontrol ve denetimli serbestlik olduğuna ilişkin husus karıştırılmaktadır.

Tutuklamaya en yakın ve ağır tedbirlerden olan konutu terk etmeme, kişinin eğitim ve iş hayatı göz önüne alınarak verilebilir. İzin verildiği takdirde infaz müdürlüğüne verilen plana¹⁶⁵ sıkı sıkıya bağlı kalan kişi çalışmaya devam edebilir ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabilir. Bu durum suç işyeriyle ilgili olmadığı ve işyerinde işlenmediği sürece iş ilişkisini etkilemez.

Hukukumuzda hapis cezalarının evde çektirilmesi ise oldukça sınırlı bir kapsam ile uygulanmaktadır. Elektronik izlemenin de arttırılması suretiyle hükmün infazının konutta çektirilmesi artarak görülebilir¹⁶⁶. Günümüzde bu uygulama kadın ve yaşlılar için öncelikli uygulama alanı bulabilmektedir. Hapis cezasının konutta çektirilmesi durumu koruma tedbiri olmayıp hükümlü cezaevinde kalmış gibi değerlendirilir. Ancak, koşullu salıverme hükümleri bu durumda uygulanmaz (CGTİK m. 110/4).

¹⁶⁴ Y9HD. 09.06.2015, E. 2015/14660 K. 2015/20971

<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-14660-k-2015-20971-t-9-6-2015> (03.01.2024).

¹⁶⁵ İşe giriş çıkış saatleri, eve dönüş zaman aralıkları elektronik kelepçe ile izlenir.

¹⁶⁶ **Yavuz**, s. 198.

C) Yurt Dışı Yasağı

Yurt dışına çıkış yasağı, bireyin temel hak ve özgürlüklerinden biri olan seyahat özgürlüğünü kısıtlayan ve yurt dışına çıkma hakkını engelleyen bir koruma tedbidir. Bu tedbir, tüm koruma tedbirlerinde aranması gereken bir ön koşul olan oranlılık ilkesine dayanmaktadır¹⁶⁷ ve kanunumuzda tutuklamanın bir alternatifi olarak kabul edilmiştir¹⁶⁸. Hiç yurt dışına çıkmamış kişi için önemsiz gözükebilirken, iş ve eğitim hayatı yurt dışında olan kişi için önem arz edebilir. İşçinin yurt dışına çıkma yasağı işyeri düzen ve akışını etkileyebilecek bir nedendir. Ancak, bu yasak bir hüküm olmadığından işçinin tamamen kusurlu olduğundan bahsedilemez.

Yurt dışına çıkış yasağı ile ilgili itirazlar değerlendirilirken daha esnek olmayan bir tutum sergilenmektedir. Bunun nedeni şüphelinin yurtdışına kaçması durumunda dönüşü olmayan zararlara yol açmasıdır.

II- KAMUYA YARARLI İŞTE ÇALIŞTIRILMA

Türk Ceza Kanunu'nun 50'nci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi ve Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun'un 105. maddesinin 1. bendi gereğince, mahkeme tarafından hapis cezasına çarptırılan kişinin cezasının tamamı veya bir kısmı, kanunda belirtilen durumlarda ceza infaz kurumunda çekmek yerine denetimli serbestlik tedbiri uygulanarak ücretsiz çalışmak suretiyle infaz edilebilir. Yargılamayı yapan mahkeme tarafından karar verilen kamuya yararlı bir işte çalıştırılma ile kişinin cezaevinde kalmasının doğuracağı daha kötü neticelerden kurtarılması amaçlanır¹⁶⁹. Süresi bir yılı aşmayan hapis cezalarının yerine uygulanır¹⁷⁰.

Denetimli serbestlik müdürleri bölgede çalışmasına karar verilen kişilerin listesini verilen talimat ve çalışma koşullarına göre çıkarır¹⁷¹.

¹⁶⁷ Arslan, s. 44.

¹⁶⁸ Koca, Yurtdışına Çıkarmama, s. 161-198.

¹⁶⁹ Soyaslan, s. 211.

¹⁷⁰ Kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımlar çerçevesinde kamuya yararlı bir işte çalıştırma (TCK m. 50/1-f), adli para cezasının infazı kapsamında kamuya yararlı bir işte çalıştırma (5275 sayılı CGTİHK m. 106/3), hapis cezalarının denetimli serbestlik tedbiri uygulanarak infazı kapsamında kamuya yararlı bir işte çalıştırma (5275 sayılı CGTİHK m. 105/A/5-a) şeklinde ortaya çıkabilir.

¹⁷¹ Soyaslan, s. 212.

Hükümlünün çalışma süresi, günlük en az iki saat, en fazla sekiz saat; haftalık ise en az on saat, en fazla kırk saat olacak şekilde düzenlenir. Çalışma günleri ve saatleri, denetimli serbestlik müdürlüğü veya bürosu tarafından hükümlünün iş durumu, aile koşulları ve eğitim durumu gibi faktörler dikkate alınarak planlanır¹⁷².

Feshin geçersizliği nedeniyle işe iade davası açılan olayda davacı, 05.12.2007 tarihinde sıcak satış görevlisi olarak davalı şirkette çalışmaya başladığını ve haftada 6 gün, sabah 06.30'dan akşam 16.30'a kadar çalıştığını belirtmiştir. Asliye Ceza Mahkemesi tarafından denetimli serbestlikten yararlanmasına karar verilmiş ve bu karar 31.12.2015 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Denetimli serbestlik kapsamında, hafta içi 14.30-16.30 saatleri arasında işyerine 5 dakika mesafede bulunan ... Müftülüğü 'ne bağlı ... Cami'nde çalışacağı kararlaştırılmıştır.

Davacı, bu nedenle çalışma saatlerinin 45 saate göre ve çalıştığı yere göre ayarlanması bildirerek çalışmaya devam etmiştir. Ancak iş akdi 04.02.2016 tarihinde işveren tarafından bu koşullarla işçinin çalışması kabul edilmeyerek feshedilmiştir. Davalı taraf, davacının günlük 2'şer saat olmak üzere ... Müftülüğü nezdinde çalışmasının iş planlanmasını ve iş akışını olumsuz etkileyecek bir neden olduğunu savunmuş ve denetimli serbestlik gereği dahi olsa çalışanın ve diğer çalışanların düzenin bozulacağını ifade etmiştir.

Yargıya taşınan olaya ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 27.9.2018 tarihli kararında¹⁷³: *“Davacının yaptığı trafik kazası nedeniyle yargılandığı ceza davasında 2 yıl süre ile 14:30-16:30 saatleri arasında, belirlenen bir kamu işyerinde çalışarak denetimli serbestliğe tabi tutulması kararlaştırılmıştır. Bu karar üzerine davacı davalı işverene müracaat ederek normal şartlarda 16:30 da çıkması gereken işyerinden saat 14:30 da çalışması gereken kamu işyerinde olacak şekilde ayrılmasına, işverenin müsaade etmesini talep etmiştir. Davalı ise, iki yıl süre ile mesainin yaklaşık üç saat önceden bırakılmasının işyerinde olumsuzluklara yol açacağını, iş akışını bozacağını öne sürerek bu talebi kabul etmemiş ve davacının işten erken ayrılmaya başlayarak, işyerinde işi aksatması sonrasında da, mevcut durumu zorlayıcı neden kabul*

¹⁷² <https://oltu.adalet.gov.tr/denetimli-serbestlik-sikca-sorulan-sorular> (20.05.2024).

¹⁷³ Y9HD. 27.9.2018, E. 2018/7654 K. 2018/16859 www.lexpera.com (19.05.2024).

ederek iş akdini feshetmiş ve davacıya kıdem tazminatını ödemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III. maddesindeki hüküm işçinin zorlayıcı neden ile hiç çalışmaması anlamında olup, işyerinden erken saatlerde ayrılma, bu kapsamda değildir. Ancak davacı işçinin 2 yıl süre ile işyerinden mesai bitmeden ayrılacak olmasının iş akışını bozacağı açık olup, işverenden bu duruma katlanması beklenemez. Bu itibarla davalı işverenin yaptığı feshin haklı değil ancak geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddi gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır” denilerek bölge adliye mahkemesinin kararı bozulmuştur.

Olayda işveren kusurlu olmadığı halde işçinin çalışma saatlerini diğer işçilerden farklı olarak düzenleme zorunluluğu altında bırakılmıştır. Bu durum işyerinin işleyişini olumsuz etkilemiş ve işveren diğer işçilerin ters tepkisine maruz kalmıştır. Bizce de işçinin cezası nedeniyle işverenin bu olumsuzlukları yaşamaması gerekir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
**İŞÇİNİN SUÇ TEŞKİL EDEN EYLEMLERİNİN CEZA HUKUKU YAPTI-
RIMI VE KORUMA TEDBİRLERİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME-
SİNE ETKİSİ VE BU NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI**

**§ 7- SUÇ NİTELİĞİ TAŞIYAN FİİLLERİN HAKLI FESİH SEBEBİ
OLUŞTURMASI VE SUÇU BİLDİRME**

I- İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE HAKLI NEDENLE FESİH

Fesih, sürekli borç ilişkisini ileriye etkili olarak sona erdiren ve varma anında hukuki sonuç doğuran, bozucu yenilik doğuran bir haktır¹⁷⁴. Türk Borçlar Kanunu m. 431'e göre: "*Taraflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı vardır.*"

Bildirimli (ihbarlı) veya bildirimsiz (ihbarsız) olabilen fesih, işveren tarafından yapılabildiği gibi devamlı olarak iş görme edimini yerine getiren işçi, işveren veya yetkili temsilcileri tarafından da yapılabilir¹⁷⁵. Fesih bildirim, taraflardan birinin iş sözleşmesini sona erdireceğini karşı tarafa belirli sürelerden önce söylemesi ve karşı tarafın buna hazırlık yapabilmesine olanak sağlar¹⁷⁶. Süreli fesih, olağan fesih sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde mümkünken; olağanüstü bir yol olan bildirimsiz fesih, belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri için yapılabilir¹⁷⁷.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde bildirimde bulunmakla birlikte karşı tarafa önel tanınması gerekmez¹⁷⁸. İş Kanunu m. 11'de: "*İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir*

¹⁷⁴ **Yılmaz**, Ejder, Hukuk Sözlüğü, 2. Baskı, Ankara 2005, s.374; **Eren**, s. 1289; **Süzek**, s. 539; **Laçiner**, Vedat, "Alman Feshe Karşı Koruma Hukukunun Genel Esasları", Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 3, S. 2, 2005, s. 142; **Savaş**, s. 24; **Ekonomi**, Münir, İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 1980, s. 153; **Özcan**, Durmuş, İş Sözleşmesinin Feshi, 2.Baskı, İstanbul 1980, s. 10; **Demircioğlu**, Murat/ **Centel**, Tankut/ **Kaplan**, Hasan Ali, İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 169; **Yürekli**, Sabahattin, Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Baskı, 2016, s.188; **Savaş**, s. 24.

¹⁷⁵ **Andaç**, s. 103; **Yürekli**, s.187.

¹⁷⁶ **Karacan**, Esin, Bireysel İş Hukuku, 2017, s. 110.

¹⁷⁷ **Andaç**, s. 104; **Elmas**, Serkan, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2018, s. 8; **Oğuzman**, Kemal, "Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet İş Akdinin Feshi", İstanbul 1955, s. 33.

¹⁷⁸ Konuya ilişkin istisna TBK m. 430'da düzenlenmiştir; "*Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. ... Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder. Sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.*"

işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar” denilerek belirli ve belirsiz iş sözleşmelerinin tanımı yapılmıştır.

İş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesi feshedilirken geçerli nedenin varlığının aranır¹⁷⁹. Bu durum İş Kanunu m. 18’de: “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır”* denilerek hükme bağlanmıştır. Bu kısma yer altı işlerinde çalışan işçilerde altı aylık kıdem şartı aranmaz ibaresi eklenmiştir. “*Altı aylık kıdem hesabında bu Kanununun 66’ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.”*

İş Kanunu m. 18’de altı aylık kıdem hesaplanmasına ilişkin “*İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.”* hükmü yer almaktadır. İşverenin iş sözleşmesini keyfi veya bazen de ekonomik nedenlerle feshetmesini önlemek amacıyla işçiyi koruyan iş güvencesine ilişkin 18. maddede bazı işçi ve işyerleri güvence kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu nedenle iş güvencesine sahip olmayan işyerlerinde iş ilişkisi geçerli koşul olmaksızın sona erdirilebilecektir¹⁸⁰.

Yalnızca kamu eliyle değil sosyal yardım ve toplu iş sözleşmeleriyle de sağlanan iş güvencesinin¹⁸¹ iş hukukumuzda birçok görünümü bulunur. Bunlardan biri olan açık

¹⁷⁹ **Mollamahmutoglu**, Hamdi/ **Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara 2017, s. 312; **Yürekli**, s. 130.

¹⁸⁰ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 296.

¹⁸¹ **Centel**, Nur, İş Güvencesi, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 16-17.

ve belirli bir geçerli nedenin varlığı şartı, işçi ve işveren arasında menfaat dengesi sağlamaya yöneliktir¹⁸². Geçerli sebep, çalışanın uygunsuzluğundan, davranışından veya işin veya işin gerekliliğinden kaynaklanmalıdır¹⁸³. Çalışan performansının düşük olması, disiplin sorunları, sağlık nedenleri, işyerinde maddi sıkıntı, bazı iş bölümlerinin kapatılması, sürüm ve satış olanağı düşüklüğü, piyasa durgunluğu, hammadde güclüğü, işyerinin küçülmesi, enerji sıkıntısı, işçinin geçimsiz davranışları, öğrenmede yetersizlik, işini aksatacak işlerle meşgul olmak, sık sık geç kalmak, devamsızlık gibi nedenler geçerli nedenlere örnek olarak gösterilebilecek bazı hallerdir¹⁸⁴. İşçi sayısının belirlenmesinde fesih bildirimünün yapıldığı tarih itibarıyla iş sözleşmesi devam edenler dikkate alınır¹⁸⁵. Ayrıca işyeri sendika temsilcileri ve amatör sendika yöneticileri bakımından altı aylık kıdem ve otuz işçi çalıştırılması şartı aranmaz.

İş güvencesinin kapsamı dışındaki belirsiz süreli iş ilişkilerinde işveren, iş sözleşmesini herhangi bir neden göstermeksizin istediği zaman, bildirim sürelerine uyarak feshedebilir. Bu düzenleme işverenlere geniş bir fesih yetkisi tanırken, işçilerin haklarını korumak adına bildirim sürelerine uyulması şartı aranır. Bu nedenle, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde iş güvencesine sahip olmayan işçiye uygun bildirim yapıldığı takdirde fesih gerçekleştirilebilir¹⁸⁶.

A) Haklı Nedenle Fesih

Bildirimsiz, olağanüstü, süresiz, önelsiz, derhal fesih veya muhik, haklı sebeple fesih, işveren veya işçiye bildirimde bulunmaya gerek kalmadan iş sözleşmesi haklı nedenlere dayalı olarak derhal feshetme imkânı verir¹⁸⁷. Feshin yazılı olarak yapılmasının ispat koşulu olduğuna ilişkin tartışma bulunmaktadır¹⁸⁸. Bu kuralın istisnası iş

¹⁸² Demircioğlu/ Centel/ Kaplan, s.169; Aykaç, Hande Bahar, İşverenin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması (Amerikan Hukuku ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme), İstanbul 2020, s. 13; Centel, İş Güvencesi, s.23, 24.

¹⁸³ Korkmaz/Alp, s. 185,186; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 312, 313.

¹⁸⁴ Centel, s. 83-147; Karacan, s. 117.

¹⁸⁵ Elmas, s. 244; Yürekli, s. 275.

¹⁸⁶ Elmas, s. 147.

¹⁸⁷ Y9HD. 27.01.2011, E. 2009/3160, K. 2011/1069; Bildirimsiz feshе yönelik irade açıklaması karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlar hasıl eder ve sözleşme ortadan kalkar. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hakimiyet alanına girdiği andır.; Sümer, s. 124.

¹⁸⁸ Y9HD. 03.10.2000, E. 2000/9309 K. 2000/12891 www.legalbank.com (03.05.2023); Centel, İş Güvencesi, s. 156, 157; Aksi görüşte: Alpagut, Gülsevil, "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri,"

güvencesi kapsamındaki işçilerle ilgili olarak geçerlilik şartı olduğu doktrinde kabul edilmektedir¹⁸⁹. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmasını öngören İş Kanunu m. 19/1’de bildirim açık ve kesin olarak yapılmasına işaret edilmiştir. Ancak bu hükme rağmen buna aykırı davranılması halinde bir yaptırım öngörülmemiştir¹⁹⁰.

Haklı neden kavramını tanımlayan bir hüküm İş Kanunu’nda yoktur. Öğretilen haklı neden taraflar arasında sözleşmeye aykırılık oluşturan, güven zedeleyici bir olgunun gerçekleşmesi ve iş sözleşmesinin devamının beklenemeyeceği dürüstlük kurallarına aykırı durumlar olarak tanımlanmıştır¹⁹¹. Türk Borçlar Kanunu m. 435’te: *“Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”* Dürüstlük kurallarına uygun şekilde hizmet ilişkisini sürdürülmesi beklenemeyecek bir haklı fesih nedeninin varlığı halinde işveren iş ilişkisini sona erdirir¹⁹². Türk Borçlar Kanunu’nda içeriği belirtilen haklı sebepler, İş Kanunu m. 25’te “ve benzerleri” ifadesi kullanılmakla birlikte haklı fesih nedenleri somutlaştırılmıştır¹⁹³. Ancak işçi lehine yorum ilkesi gereği, işveren tarafından yapılan fesihlerde daha dar bir yorum yapılmalıdır¹⁹⁴.

Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul 2011, s. 938, 939.

¹⁸⁹ Yazılı olmasının geçerlilik şartı olduğuna dair görüşler: **Süzek**, s. 630,631; **Mollamahmutoglu/Astarlı/ Baysal**, s. 308; **Elmas**, s. 50; İş kanunu madde 25/II bendi kapsamında yapılan fesihlerde yazılı olma koşuluna ilişkin Yargıtay Kararı için bkz. Y9HD. 01.06.2009, E. 2009/34018, K. 2009/14968. www.legalbank.com. *“Yazılı fesih bildirim ve fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18’inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Buna karşılık, aynı Kanun’un 25’inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil ve fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtilmesi şartları aranmamaktadır. Zira maddenin son fıkrasında haklı nedenlerle işverenin feshi hallerinde, işçinin 18, 20 ve 21. madde hükümleri uyarınca yargı yoluna başvurabileceği belirtilmiştir. Haklı nedenle fesihte, bu düzenlemeler karşısında, 19. maddedeki yazılı bildirim, fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtilmesi ile savunma alınması koşulu aranmamalıdır. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir.”*

¹⁹⁰ **Demircioğlu/ Centel/ Kaplan**, s. 169,170.

¹⁹¹ **Alpagut**, Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi,” Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, 2006, s. 72; **Akyiğit**, Ercan, İş Hukuku,14. Baskı, Ankara 2022, s. 253.

¹⁹² **Oğuzman**, s. 35,36.

¹⁹³ **Akyiğit**, Bireysel, s. 251; **Zeytinoğlu**, Emin, “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 16, S. 32, 2017, s. 110; **Elmas**, s. 106.

¹⁹⁴ **Elmas**, s. 30.

Burada işçinin cezai müeyyide gerektirmesi muhtemel hareketlerinin haklı nedenle fesih sebeplerinden biri olması durumu inceleneceğinden ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve suç nitelikleri üzerinde durulacaktır. İş Kanunu m. 25'te işverenin haklı fesih nedenleri sayılmıştır. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri olarak ayrıca bir fıkrada nedenler sayılmıştır. İyi niyetin varlığı yalnızca işçinin davranışlarında değil, işverenin iş sözleşmesini sona erdirmesinde de aranmalıdır¹⁹⁵. İş Kanunu m. 24'te işçinin haklı nedenle fesih hakkının doğacağı durumlardan bahsedilmiştir.

Bu hakkın kullanılmasına bir hak düşürücü süre öngörülmüştür¹⁹⁶. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı, tarafın olayı ve eylemi gerçekleştiren kişiyi öğrenmesinden itibaren altı iş günlük süreye tabidir¹⁹⁷. Bu sürenin başlangıcı diğer tarafın davranışı öğrendiği tarihten itibaren hesaplanır ve her halde fiilin öğrenilmesinden itibaren bir yıl geçmekle haklı nedenle fesih hakkı sona erer (İK m. 26/I). Altı iş günü hesaplanırken işverenin kendisine fesih hakkını veren olayı bizzat öğrenmesi gerekir¹⁹⁸ ve bu hesaplama yapılırken öğrendiği gün hesaba katılmaz¹⁹⁹. Bu sürenin işleminde istisna, işçinin feshe neden olan aykırı davranışından dolayı maddi menfaat elde etmesidir (İK m. 26/I). Haksız kazanç sağlanması halinde bir yıllık süre işlemez²⁰⁰. İşyerinin hesabından sistematik ve istemli olarak kendi hesabına para geçiren kişinin eyleminin devamlılığı bu duruma örnek gösterilebilir.

¹⁹⁵ **Umutlu**, Hasan Hüseyin/**Önder**, Mehmet Fahrettin. "İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı", Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, C. 2, S. 2, 2020, s. 159.

¹⁹⁶ Haklı fesih nedeninin temadi etmesi durumunda hak düşürücü süre eylemin bittiği tarihten itibaren işlemeye başlar (Y9HD. 15.2.2010, E. 2008/16869 K. 2010/3345); Kanundışı grev ve lokavt temadi eden hale örnektir; **Sümer**, s. 123; **Yürekli**, s. 293; **Savaş**, s. 181-187; **Oğuzman**, s. 114; **Korkmaz/Alp**, s. 240; **Göktaş**, Seracettin, İş Hukuku Yargıtay Uygulamaları Şahin Çil'in Anısına, Ankara 2024, s. 153; Y9HD, 23.11.2020, E. 2017/17913 K. 2020/16353.

¹⁹⁷ **Elmas**, s. 53.

¹⁹⁸ **Ekonomi**, s. 197; YHGK. 16.05.2019, E. 2015/3352 K. 2019/569 www.lexpera.com (13.12.2023).

¹⁹⁹ Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. Y9HD. 09.09.2019, E. 2016/6122 K. 2019/15301 <https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2016-6122.htm#:~:text=Alt%C4%B1%20i%C5%9F%20g%C3%BCnl%C3%BCk%20s%C3%BCre%20i%C5%9F%C3%A7i,hakl%C4%B1%20fesih%20yetkisi%20sona%20erer.> (12.12.2023); Aynı yönde 9HD. 30.11.2017, E. 2015/15058 K. 2017/19466 (12.12.2023).

²⁰⁰ Y9HD, 08.11.2022, E. 2022/12179 K. 2022/14523 www.legalbank.com (25.06.2024).

Eylemi gerçekleştiren kişi veya zararın belirlenmesi yönünden soruşturma gerekmediğine göre hak düşürücü süre başlamayabilir²⁰¹. İşyerindeki yüksek maliyetli bir makinenin zarar görmesi durumunda, hangi işçinin kusuruyla zarar gördüğünün belirlenmesi için yapılan araştırmalar, işyerindeki kamera kayıtlarının incelenmesi ve işçilerle görüşmeler altı günlük sürenin işlemlerini durdurabilir. Zarar miktarının tespit edilmeye çalışıldığı olayda işverenin zarar miktarını öğrendiği tarih esas alınarak altı günlük süre hesaplanmıştır²⁰². Olayda zararın işveren tarafından öğrenildiği tarihte işçinin açtığı zararın da aynı anda öğrenilebileceği tespit edilmiş ve altı iş günlük hak düşürücü başlamıştır. Aynı şekilde devam eden davranış bitmediği sürece hak düşürücü süre işlemez²⁰³. Zorlayıcı neden, gözaltı ve tutukluluk hallerinde bu süreler uygulanmaz²⁰⁴.

B) İşyeri İçinde veya Dışında İşlenmesi Bakımından Fiil

İşçinin hırsızlık yapması, işverenin güvenini kötüye kullanması, iftira atması, mala zarar vermesi, sataşma niteliğinde yaralama, hakaret, tehdit vb. davranışları, cinsel taciz, uyuşturucu kullanması gibi eylemleri diğer unsurlar oluştuğu takdirde suça işaret edebilir. Bu eylemler koşulları oluştuğu takdirde iş ilişkisini etkileyebilmekte ve haklı nedenle fesih sonucu doğurabilmektedir. Kural olarak işyerinde işlenen suçlar nedeniyle feshin düzenlendiği İş Kanunu m. 25/II-f bendi istisna olmak üzere bu davranış ve fiillerin gerçekleştiği yer bakımından bir koşul bulunmamaktadır. Bu davranışlar işyeri içinde veya dışında yapılması fark etmeksizin İş Kanunu m. 25/II gereği işverene haklı fesih nedeni verir²⁰⁵. İşçinin mala zarar verme eylemini yapmasında ise

²⁰¹ **Süzek**, s. 718; **Oğuzman**, s. 113.

²⁰² Y22HD. 26.11.2019, E. 2017/25409 K. 2019/21485 “*Davalı işverenin cevap dilekçesinde bildirdiği 15.945 Euro tutarındaki zarar miktarı, 22/12/2014 tarihli teklifteki tutar ile aynıdır. Gerek işverence sunulan kayıt ve belgeler gerekse cevap dilekçesi birlikte değerlendirildiğinde, zarar miktarının 22/12/2014 tarihli teklif yazısı ile işverence öğrenildiği, bu miktarın işçinin otuz günlük ücreti ile karşılanamayacak tutarda olduğunun da aynı anda belirlenebileceği, ayrıca işverence disiplin kurulunun veya bir başka organın feshe yetkili olduğu yönünde bir iddia ileri sürülmediği dikkate alındığında 6 iş günlük hak düşürücü sürenin geçmiş olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Mahkemece verilen hükmün açıklanan sebeplerle yerinde olduğunun anlaşılmasına göre, davalı tarafın yerinde bulunmayan tüm temyiz itirazlarının reddiyle usul ve yasaya uygun kararın bu ilave değişik gerekçeyle onanmasına*” www.lexpera.com (18.04.2024).

²⁰³ **Süzek**, s.718; Haklı fesih nedenin devamlı olması durumunda hak düşürücü sürenin işlemeyeceğine ilişkin: Y9HD. 15.102010, E. 2008/16869 K. 2010/3345; Y9HD. 09.05.2022, E. 2022/5063, K. 2022/5697; **Göktaş**, Yargıtay Uygulamaları, s. 154,155

²⁰⁴ **Elmas**, s. 55.

²⁰⁵ **Savaş**, s. 122.

yine malın veya işçinin işyerinde bulunma şartı aranmamakla zarar verilen malların işverenin zilyetliği veya mülkiyeti altında olması gerekmektedir²⁰⁶.

C) Suç Niteliği Taşıyan Feshe Konu Fiiller

İş hukuku kurallarına aykırı davranışlara birçok yaptırım bağlanabilir. Bu yaptırımlar, hukuki, cezai, idari ve disiplinlerdir. Aykırı davranışlara bağlanan en ağır sonuçlardan biri işten çıkarmadır²⁰⁷. Haklı nedenle fesih işçi için İş Kanunu m. 24'te, işveren için m. 25'te düzenlenmiştir İş Kanunu m. 25'in ilk üç bendi m. 24 ile paralel olarak düzenlenmiştir. Dördüncü bent olan işçinin gözaltı alınmasının ve tutuklanmasının belirli bir süreyi aşması halinde haklı nedenle fesih imkânı ise yalnızca işveren açısından geçerlidir²⁰⁸. İşçinin haklı feshi gerektiren davranışları, suç unsuru taşıyan ve hatta cezalandırılmaya uygun nitelikte olabilir. İşveren için bu durum, haklı nedenle fesih için bir koşul olmayabilir ancak bir ihtimaldir. İş hukukunda sonuç doğuran davranışlara cezai sonuç bağlanabilir. Örneğin hukuka ve dürüstlük kuralına, etiğe, ahlaka aykırı süreklilik arz eden ve diğer karakteristik şartları taşıyan mobbing (bezdiri)²⁰⁹, hakaret, tehdit vb. şekillerde kendini gösterebilir ve suç teşkil edebilir²¹⁰.

1- Hırsızlık Güveni Kötüye Kullanma ve Meslek Sırlarını İzinsiz Paylaşılması Gibi Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlar

Hırsızlık, güveni kötüye kullanma ve meslek sırlarını izinsiz paylaşması gibi doğruluk ve bağlılıkla uyuşamayan davranışlar İş Kanunu m. 25/II-e'de düzenlenmiştir. Doğruluk ve bağlılıkla uyuşamayan davranışlar genel bir ifade olan "gibi" sözcüğüyle genişletilmişse de her fiil bu kapsamda değerlendirilmemektedir. Kanun koyucu, doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışların kapsamının geniş olduğunu belirterek, hırsızlık, güveni kötüye kullanma ve meslek sırlarının izinsiz paylaşılmasını doğruluk ve bağlılığa aykırı örnekler olarak göstermiştir. Benzetme yoluyla, bu madde (İK m. 25/II-e) kapsamına başka davranışların da dahil edilebileceğini ifade etmiştir²¹¹.

²⁰⁶ **Narmanhoğlu**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, 2014, s.462.

²⁰⁷ **Diliüz**, Banu, İş Hukuku Yaptırımları, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2009, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 5.

²⁰⁸ **Ekici**, Mehmet, İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 48.

²⁰⁹ TDK sözlük (14.02.2024).

²¹⁰ **Taşkın**, Ahmet, "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2015/1, s. 234.

²¹¹ **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s. 678.

Sayılan doğruluk ve bağlılıkla uyuşmayan davranışlar, işçinin sadakat borcuna aykırılığı ile ilişkilendirilebilir. Sadakat yükümlülüğü Türk Borçlar Kanunu m. 396/1-3,4'te düzenlenmiştir²¹². İşverenin hukuki menfaat ve çıkarlarını işçinin çalıştığı işyeri ve işle ilgili olarak koruma yükümlülüğünü ifade eden sadakat borcu, karşılıklı güven temeline dayalı iş ilişkisinde temel borçlardandır²¹³. Bu borca aykırılık, öncelikle İş Kanunu'nun 25/II-e bendinde belirtilen işçinin doğruluk ve bağlılığa uygun davranışlarda bulunması durumunu ve fesih nedeni ortaya çıkar²¹⁴.

Buna ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 04.04.2000 tarihli kararı şöyledir²¹⁵: “İşçinin, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukukten haklı menfaatlerini korumak, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlarından kaçınmak sadakat borcunun bir gereğidir. Bu borca aykırı davranmak “haklı nedenle fesih” halini oluşturur... İşçinin, belirtilen eylemleri zarara yol açmamış olsa da, doğruluk ve bağlılığa uyduğunu söylemek mümkün değildir. İşçi ile birlikte başkalarının da eyleme iştirak etmesi veya eylemin Ceza Hukuku açısından suç teşkil etmemesi varılan bu hukuki sonucu değiştirmez.”

İşçinin hırsızlık yapması, haklı nedenle fesih sebeplerinden biridir ve diğer fiillerden ayrı olarak İş Kanunu 25/II-e'de düzenlemiştir. İşveren, işçinin hırsızlık yaptığını kapı kontrolü, işçinin üstünün veya eşyalarının aranması, kamera kayıtları veya görgü şahidi beyanları gibi yollarla öğrenebilir. İşçinin üstünün aranması ve kapıda kontrol edilmesi, işverenin yönetim hakkı gereği olabilir; ancak işçinin özel hayatına müdahaleyi gerektiren bir eylemdir. Bu tür müdahaleler, genellikle işçinin rızası ile meşru hale getirilir²¹⁶. Ancak işçinin işverenle ilişkisi düşünüldüğünde bu müdahaleye karşı çıkabilmesi pek de mümkün görülmediğinden bu rızanın geçerliliği tartışmalıdır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 10.04.2012 tarihli kararında “...davacının eyleminin hırsızlık olarak kabul edilmese bile işverenin işçiye olan güvenini ortadan kaldıracak nitelikte doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak kabulü gerekir...” denilmiştir²¹⁷.

²¹² **Ekonomi**, s. 190.

²¹³ **Akyiğit**, Bireysel, s. 185; **Süzek**, s. 360, 361.

²¹⁴ **Akyiğit**, Bireysel, s.185.

²¹⁵ Y9HD. 04.04.2000, E. 2000/2465 K. 2000/4716 www.legalbank.com (09.07.2023).

²¹⁶ **Ekonomi**, s.119; **Süzek**, s. 413.

²¹⁷ Y22HD. 10.04.2012, E. 2011/ 13991 K. 2012/6817 www.kazanci.com (20.06.2023),

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18.03.2019 tarihli kararına konu olayda²¹⁸ işverenin iddiasına göre işçi müşterilerden fazla para alıp zimmetine geçirmektedir. Bu sebeple güveni kötüye kullanmıştır. İşçi işverenin onu haksız yere suçladığını, iftira ve hakarete uğradığını ifade etmiştir. İşverenin “ *-hırsız, paramı çalyorsun, aldığınız maaşları hak etmiyorsunuz çünkü hırsızsiniz, maaşlarınız size haram olsun çünkü hırsızsiniz şeklinde ağır ithamlarda bulunarak suçladığını ve azarladığını*” iddia ederek, kıdem tazminatı, manevi tazminat ve diğer alacakların davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Hırsızlık yaptığı iddiasıyla işine son verilen işçinin manevi tazminat talebine ilişkin kararda; “*Davalı tarafından davacının sözü edilen eylemleri yaptığı ispat edilmemiş olsa da, davalı işverenin şüphe duymasını gerektirir bir kısım makul veri/emare bulunduğu gözetildiğinde, davalı işverenin davacıya gönderdiği fesih yazısında öne sürdüğü ithamlar nedeniyle davacının kişilik haklarına saldırı söz konusu değildir. Açıklanan nedenle, şartları bulunmayan manevi tazminat talebinin reddi yerine kısmen kabulü hatalıdır*” şeklinde hüküm kurulmuştur.

Türk Ceza Kanunu m. 155 güveni kötüye kullanma suçunun faili “*başkasına ait olup da, muhafaza etmek veya belirli bir şekilde kullanmak üzere zilyetliği kendisine devredilmiş olan mal üzerinde, kendisinin veya başkasının yararına olarak, zilyetliğin devri amacı dışında tasarrufta bulunan veya bu devir olgusunu inkar eden kişi...*” olarak maddenin birinci fıkrasında yer almaktadır. “*Suçun, meslek ve sanat, ticaret veya hizmet ilişkisinin ya da hangi nedenden doğmuş olursa olsun, başkasının mallarını idare etmek yetkisinin gereği olarak tevdi ve teslim edilmiş eşya hakkında işlenmesi hali*” (TCK m. 155/II) hizmet ilişkisinin varlığı, bu suçun daha ağır cezayı gerektiren nitelikli hali olarak düzenlenmiştir. Ancak İş Kanunu’nda yer alan güvenin kötüye kullanılması davranışı mutlaka bu kanunda yer alan güveni kötüye kullanma suçuna veya nitelikli haline işaret etmez²¹⁹.

Hırsızlık ve güveni kötüye kullanma arasında benzerlik bulunsa da hırsızlıkta zilyetlik sonradan faile geçmeli, güveni kötüye kullanma suçunda failin fiilden önce başkasının malında zilyetliği bulunmalıdır²²⁰. Davranışın güven ilişkisini sarsması ve

²¹⁸ Y9HD. 18.03.2019, E. 2015/34142 K. 2019/5980 <https://www.yargitaykararlari.com.tr/ictihatdetay-8514-9hukukdairesi-Yargitay-9-Hukuk-Dairesi-2015-34142-Esas-2019-5980-Karar-Sayili-Ilami.html> (20.06.2023).

²¹⁹ Y9HD. 31.05.2022, E. 2022/5974 K. 2022/6894 www.lexpera.com (20.06.2024).

²²⁰ **Toroşlu**, Nevzat/ **Toroşlu**, Haluk, Ceza Hukuku Özel Kısım, 12. Baskı, Ankara 2021, s. 168, 169.

dürüstlük kuralına aykırı şekilde olması, haklı fesih nedeni oluşturabilir²²¹. Buna göre sözleşmeyi fesheden tarafın, karşı tarafa dair güven ilişkisinin temeli çökmüştür. Buna benzer olarak, işçinin gerçek olmayan bir mazeret sunarak tatile gitmesi (hasta olduğunu söyleyerek tatile gitmesi)²²², satış yapmak için gönderildiği yerler yerine farklı yerlerde vakit geçirmesi²²³, insan kaynaklarında çalışan işçinin sırf kendi akrabası olduğu için gerekli vasıfları taşımayan kişiyi işe alması, zarar miktarı ve eşyanın değeri önemli olmaksızın işçinin işyerine ait bir şeyi alması²²⁴, işyeri puantaj cetveline gerçek olmayan fazla çalışma eklemesi, gece bekçisinin iş süresinde uyuması, işçinin işi bozmaya yönelik davranışları²²⁵ bu maddeye göre haklı feshin koşullarını oluşturabilir.

Tüm bu güveni kötüye kullanmaya ilişkin davranışlar ayrıca farklı bir haklı sebep de teşkil ediyor olabilir. Örneğin İş Kanunu 25/II-h bendine göre “*işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*” halinde işverene iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmeye imkânı tanınır.

İşçinin görevini yapmaması doğrudan bir suç teşkil etmese de yapılmayan iş nedeniyle bir zarar veya suç ortaya çıkabilir. Verilen görevin yerine getirilmemesi sonucunda işyerinde zarar meydana gelirse, İş Kanunu m. 25/II-i bendine göre sorumluluk doğabilir. Aynı şekilde cankurtaran olarak görev yapan işçinin boğulan kişiye müdahale etmemesi olayın sonuçlarına göre ihmali suça neden olabilecektir²²⁶. Ancak işçiden görevi olamayan bir işi sürekli olarak beklemek ve yapmadığından bahisle işten çıkartmak ise hükmün kapsamını aşar ve dürüstlük kuralına aykırılık oluşturur.

Güven zedeleyici davranışlar, belirli bir ağırlıkta olmalıdır. Buna ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında²²⁷ “*Davacı işyerinde kasiyer olarak çalışmakta iken taksit ödemek için gelen bir müşterinin taksitini alabilecek durumda iken iki kat yukarıda başka bir kasaya gönderdiği müşterinin taksiti davacının da alabileceğini öğrenmesi*

²²¹ Aydın, s. 162.

²²² Y22HD. 25.06.2013, E. 2013/12745 K. 2013/15574 www.kazanci.com (09.07.2023); Ayrıca işçinin hasta olduğuna ilişkin sahte rapor almasında koşulları oluşturduğu takdirde cezai sorumluluğu doğacaktır.

²²³ Y22HD. 12.05.2014, E. 2014/11569 K. 2014/12397 www.kazanci.com (09.07.2023).

²²⁴ YHGK. 07.10.2020, E. 2016/9-1213 K. 2020/740 <https://www.yunusbirbilen.av.tr/em-sal.aspx?h=%C4%B0SCinin-%C4%B0S-verenin-guvenini-kotuye-kullanmasi-Hakli-fesih-sebebi&s=3>; Y9HD. E. 2017/25267 K. 2018/10054 (09.07.2023).

²²⁵ Süzek, s 701.

²²⁶ Apaydın, Cengiz, “Taksirle Yaralama Suçu”, Ankara Barosu Dergisi, S.1, 2011, s. 67.

²²⁷ Y9HD. 30.12.2015, E. 2015/13951 K. 2015/32795; Aynı yönde bkz. Y9HD. 07.10.2020, E. 2017/16763 K. 2020/10971.

üzerine şikayet amacı ile ismini sorduğu, bunun üzerine müşteri ile tartışmaya girdiği işçinin müşteriye karşı –işimi senden mi öğreneceğim, gel yerime otur da işimi sen yap o zaman” cümlesini sarf ettiği iddia edilen durumla ilgili işveren işçinin bu davranışı üzerine iş sözleşmesini 25/II e ve h bentleri uyarınca feshetmiştir. Ancak bu fesih geçerli neden sayılmıştır.

Güveni kötüye kullanma suçu nedeniyle mahkûmiyet kararı verilen işçilerle ilgili işveren, işçilere tazmin davası açmıştır. İşverenin açmış olduğu tazminat davası sonucunda işverenin gerekli tedbir ve önemleri almaması birlikte kusur olarak değerlendirilmiş ve işçinin kusuru yüzde elli olarak belirlenmiştir. Ancak müterafik kusur değerlendirilmesi hatalı bulunmuştur. Yargıtay kasten işlenen bir suçla ilgili bu şekilde bir yorum yapılamayacağı ve önlem alınamayacağını belirtmiştir²²⁸.

Güven zedeleyici ağırlıkta eyleme örnek olayda²²⁹ işçi nöbet yerini terk ettiğinden ve izinsiz şekilde işverenin aracılığıyla kaza yaptığından iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir. Bu fesih işçinin güveni kötüye kullanması ve işyerine ait araca zarar vermesi yönüyle haklı gözükmektedir. Bu nedenle işçinin ihbar ve kıdem tazminatı reddedilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2022/6496 sayılı kararına konu olayda²³⁰ işveren, üç yıldır akaryakıt firmasında pompacı olarak çalışan iki işçisine 360.000 TL zarar verdikleri gerekçesiyle dava açmıştır. Anadolu 15. İş Mahkemesi işverenin gerekli ticari defterleri ibraz edememesi nedeniyle davanın reddine karar vermiştir. Sanıklar hakkında Anadolu 9. Ağır Ceza Mahkemesince hizmet nedeniyle güveni kötüye kullanma suçundan ceza verilerek HAGB’ye hükmedilmiştir. Ancak, her ne kadar işçinin güveni kötüye kullanma suçu sabit olsa da zarar tespit edilmediğinden ve buna ilişkin delil bulunmadığından işverenin tazminat talebi reddedilmiştir.

“İşçinin meslek sırlarını izinsiz paylaşması, yapılan iş ve koşullara göre ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi ve belgelerin açıklanması” (TCK m. 239) suçunu oluşturabilir²³¹. Eylemin sadece doğruluk ve bağlılığa uymayan

²²⁸ Y9HD, 17.10.2022, E. 2022/9695 K. 2022/2410; **Göktaş**, Yargıtay Uygulamaları, s.355

²²⁹ Y9HD. 5.4.2004, E. 2003/18602 K. 2004/7279 <https://sobehukuk.com/isverenin-is-sozlesmesini-hakli-nedenle-feshi/#:~:text=Ek%2D9%2C%20Y9HD%205.4.,su%C3%A7un%20i%C5%9Fyeyinde%20i%C5%9Flenmi%C5%9F%20bulunmas%C4%B1%20ferekir.> (26.09.2023).

²³⁰ Y9HD. 25.05.2022, E. 2022/5437 K. 2022/6496 www.corpushukuk.com (26.09.2023).

²³¹ **Senyen Kaplan**, s. 468.

nitelikte olması, işverenin menfaatlerini etkileyen bir durum olarak kabul edilebilir ve bu durumun işveren tarafından ciddiye alınması beklenir. Bu nedenle, eylemin işveren açısından zarara yol açması veya işçiye yarar sağlaması önemli değildir²³². Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da eylemin zarara yol açmasının şart olmadığı yönünde karar vermiştir²³³.

Mahkeme kararlarıyla halen çoğalmakta olan doğruluk ve bağlılığa uygun olmayan fiil ve davranışların suç oluşturması veya teşebbüs aşamasında kalıp kalmaması haklı nedenle fesih oluşturmalarında önemli değildir²³⁴. Örneğin bir Yargıtay kararında²³⁵; “sigorta şirketinde teknik servis şefi olarak çalışan kişinin gerek kendisinin ve gerekse annesinin aracı için hasarsızlık indirimi yapması doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan işçi davranışları olarak kabul edilmektedir.” Bir başka olayda; “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının içerisinde sağlam malların bulunduğu, 60x70 ebadında koliyi forklift aracı ile taşıyıp çöpe attığı anlaşılmıştır. Tanık beyanları ile davacının söz konusu yaklaşık 50 kg ağırlığındaki koliyi önce depoya, sonra reyona, aradan yarım saat geçtikten sonra da çöpe götürüp attığı tespit edilmiştir. Davacının koliyi taşıma aracına aldıktan sonra farklı bölümlere götürerek, daha sonra çöpe atması şeklinde gelişen olayda, kolinin ağırlığı da dikkate alınarak, davranışının doğruluk ve bağlılık kurallarına uymadığı açıktır”²³⁶ denilmiştir.

2- Mala Zarar Verme ve İş Güvenliğini Tehlikeye Sokma

İşçinin kendi isteği (kastı), veya savsaması (ihmal) ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerine ait, işyerinde bulunan mallara, demirbaşa, ürünlere veya tesisi sata kanunda belirtilen ağırlıkta zarar vermesi durumunda iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir²³⁷. Bu durum İş Kanunu 25/II-1 bendi uyarınca

²³² **Senyen Kaplan**, s. 469; Mala zarar verme suçunun oluşması için failin yarar sağlama amacı aranmaz.

²³³ YHGK. 15.11.2018, E.2015/22-2715 K. 2018/1720; YHGK. 29.03.2017, E. 2014/9-2335 K. 2017/585; Aynı yönde Yargıtay kararı: Y9HD. 04.04.2000, E.2000/2465 K. 2000/4716 www.legalbank.com (26.02.2023).

²³⁴ <https://oral.av.tr/avblog/89/isveren-in-is-sozlesmesini-hakli-nedenle-feshi-ve-sonuclari/54/tr> (12.12.2023); **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat**, s. 554.

²³⁵ Y9HD. 10.05.2001, E.2001/4092 K. 2001/8218 <https://oral.av.tr/avblog/89/isveren-in-is-sozlesmesini-hakli-nedenle-feshi-ve-sonuclari/54/tr> (01.03.2024).

²³⁶ Y9HD. 20.04.2005, E. 2005/9627 K.2005/13944 www.legalbank.com (05.11.2023).

²³⁷ **Senyen Kaplan**, s. 472,473; **Narmanlıoğlu**, s. 461; **Karacan**, s. 63; **Mollamahmutoğlu/As-tarlı/Baysal**, s. 263; Zorunlu olduğu halde gerekli tedbirleri kullanmayan işçinin iş güvenliğini

“...işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” olarak düzenlenmiştir²³⁸.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında otuz günlük ücretin hesaplanmasında kusur faktörü vurgulanmıştır²³⁹. Buna göre kusur oranı saptandıktan sonra zarar bu kusur nispetinde azaltılır ve otuz günlük sürenin aşılp aşılmadığına bakılır. Kararda otuz günlük ücretten anlaşılması gerekenin dar anlamda ücret olduğundan bahsedilmiştir. Buna göre ilave ücretler dahil edilmemektedir. Otuz günlük ücretin hesaplanmasına ilişkin bir diğer kararda²⁴⁰ ücretin hesaplanmasında dar anlamda ücretin uygulanmasına karar verilmiştir. İlave ücretler eklenerek hesaplama yapıldığında otuz günlük ücret artacağından işçinin zararının bu sınırı aşması zorlaşır.

tehlikeye düşürmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin; Y9HD, 01.11.2020, E. 20217/863 K. 2020/14156, **Göktaş**, Yargıtay Uygulamaları, s. 153,154; **Korkmaz/ Alp**, s. 234.

²³⁸ Konuya ilişkin; Y9HD. 05.11.2009, E. 2015/34157, K. 2019/19138, “İş Kanunu'nun 25/II-(ı) bendinde, işçinin, işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, başka eşya ya da maddelere otuz günlük ücreti tutarını aşacak şekilde zarar vermesi halinde işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu” hususu düzenlenmiştir: İzmir BAM. 15. Hukuk Dairesi kararında; “Kamera kayıtları ve hükme esas alınan bilirkişi raporu ile tüm dosya kapsamı nazara alındığında; davacının kusurundan kaynaklı zarara sebep olduğu, zarar miktarının 7.500,00 TL, davacının bir aylık çıplak brüt ücretinin ise 2.510,00 TL olduğu, davalı işveren tarafından fesih hakkının hak düşürücü süre içinde kullanıldığı, bu durumda davacı işçinin 4857 sayılı Kanunun 25/II-ı maddesi uyarınca işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödemeyecek derecede hasara uğratması nedeni ile iş akdinin işveren tarafından haklı olarak feshedildiğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmadığı kabul görmüştür. Ayrıca kamera kayıtları ve bilirkişi heyetince yerinde yapılan inceleme sonucunda düzenlenen bilirkişi raporu nazara alındığında tanıkların dinlenmemesinin sonuca etkili olmadığı anlaşılmalı davacının bu yöndeki itirazının da yerinde olmadığı anlaşılmıştır” İzmir BAM. 15. HD. 18.11.2020, E. 2020/109 K. 2020/1231 www.legalbank.com (12.02.2024).

²³⁹ Y9HD. 27.04.2022, E. 2022/4503 K. 2022/5324 www.legalbank.com (12.03.2024); Y9HD. 25.5.2022, E. 2022/5492 K. 2022/6504, “Tüm dosya kapsamı ve ... Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığının 01.07.2016 tarihli yangın raporu ile kusura ilişkin bilirkişi raporunda yer alan tespitler dikkate alındığında, işyerinde çıkan yangında davalının iddia ettiği şekilde davacıya atfi kâbil bir kusurun bulunmadığı belirlenmiştir. Davalı tarafça davacının kusurunun hüküm kurmaya yeter düzeyde, her türlü şüpheden uzak biçimde ispat edilemediğinin anlaşılması karşısında temyize konu edilen Bölge Adliye Mahkemesi kararında herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır” www.legalbank.com (15.02.2024).

²⁴⁰ Kayseri BAM. 7. HD. 3.12.2020, E. 2020/2261 K. 2020/1307 “Bu noktada zarar tutarı ile karşılaştırılacak olan işçinin otuz günlük ücretinin brüt ya da net ücret olduğu noktasında 4857 sayılı Kanun'da herhangi bir açıklık olmasa da, bu durumda işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerekir. Otuz gün, bir aydan farklı bir kavramdır. İşçiye aylık olarak ödenen ücret yerine günlük yevmiesinin otuz katı tutarı dikkate alınmalıdır. ...İşçinin hangi tarihteki ücretinin dikkate alınması gerektiği de ayrı bir sorunu oluşturabilir. Gerçekten zararın ortaya çıktığı tarih ile fesih tarihi arasında ücret değişmiş olabilir. Hatta zararın oluşumuna sebep olan olay

İşçinin kendi kusuruyla neden olduğu zararı ödemesiyle ilgili kararda²⁴¹ işverenin bu hakkını ortadan kaldırılmayacağı ayrıca işverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş olması da fesih hakkını etkilemeyeceği şeklinde hüküm kurulmuştur. Ancak ceza hukuku açısından mala zarar verme suçu kapsamına giren fiiller için zararın giderilmesi etkin pişmanlık hali olarak düzenlenmiştir (TCK m.168/1). Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının fesih nedenine etkisi bakımından farkı bulunmamaktadır²⁴².

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 24.12.2015 tarihli kararına konu olayda işçi iş aracıyla kaza yapmıştır²⁴³. İlk derece mahkemesinde verilen kararda, davacı Bölge Müdürlüğü'nde çalışırken iş aracıyla alkollü bir şekilde kaza yapmıştır. İncelenme devam ederken işçi emeklilik talebinde bulunmuştur. Davalı, davacı hakkında dava açıldığını ve mahkûmiyet kararı aldığını belirtmiş, davacının emeklilik talebinin dürüstlük kuralına uygun olmadığını savunmuştur.

Mahkeme, davacının alkollü araç kullanmak ve hız kurallarını ihlal ettiğini tespit etmiş, adli rapor da suçunun sabit olduğunu belirtmiştir. Davacı, iş akdinin feshedilmesi gereken durumlarda bildirim yapılmasını öngören kanun maddesine rağmen kıdem tazminatı talebinde bulunarak hakkın kötüye kullanıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. İşçinin kıdem tazminatı talebinin kötü niyetli olduğu düşünülmüş ve talebi reddedilmiştir. Davacı işçi 07.09.2012 tarihinde işverenin aracıyla kaza yapmış ve 21.121,26 Türk Lirası zarara yol açtığı 18.09.2012 tarihinde sözü edilen olayla ilgili işverenden yazı alan işçi kıdem tazminatı olarak işyerinden ayrılmak istediğini belirtmiştir. Bu nedenle uyuşmazlık sonucu Yargıtayca verilen kararda işverenin fesih hakkını geç kullanıldığından bahisle işçinin yaptığı fesih haklı bulunmuştur. Karşı oy gerekçesinde *“iş akdinin feshine (ihraç) yönelik prosedürü 14/09/2012 tarihli muhakkik tayini işlemiyle başlatmış bir başka anlatımla iş akdinin haklı nedenle*

tarihi ile zararın belirlendiği tarih bile farklı olabilir. Bu durumda, fesih hakkının kullanıldığı tarihte işçinin almakta olduğu ücret esas alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır” denilmiştir. www.legalbank.com (13.02.2024).

²⁴¹ Y9HD.24,09.2008, E.2007/27655 K.2008/24626 www.kazanci.com (13.02.2024).

²⁴² Bursa BAM. 9. HD. 15.10.2020, E. 2019/761 K. 2020/1689 www.legalbank.com (12.02.2024).

²⁴³ Y9HD. 24.12.2015, E. 2014/25512 K. 2015/36753 <https://www.yargitaykararlari.com.tr/ictihatdetay-55022-9hukukdairesi-Yargitay-9-Hukuk-Dairesi-2014-25512-Esas-2015-36753-Karar-Sayili-Ilami.html> (05.11.2023).

feshine ilişkin iradesini, karşı hamlesini 18/09/2012 tarihinde yapan işçiden 4 gün evvel ortaya koyarak önce davranmıştır... Yaş koşulu hariç emeklilikle ilgili diğer koşulları kazanan işçinin bu hakkını kullanırken Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesindeki dürüstlük kuralına uygun davranması gerekir. Aksinin kabulü halinde bu hakkını kazanan işçinin işverene ve işyerine karşı her türlü eylemi yaptırımsız kalabilecektir” şeklinde hüküm kurulmuştur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu işçinin davranışlarındaki güven ve doğruluk olgusunun maddi zarardan daha önemli olduğuna işaret ederek “*Davacının bu eylemi sonucu ortaya çıkan işveren zararının davacı işçinin 30 günlük ücretinin altında olmasına karşın zarar miktarı önemli olmayıp davacı davranışlarının doğruluk ve bağlılığa aykırılık oluşturduğu ve davalı işveren tarafından bu sebeplerle yasal süre içerisinde gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı sonucuna varılmıştır”* şeklinde karar vermiştir²⁴⁴. Otuz günlük ücreti tutarında zarar açsın veya açmasın işçinin fiili Türk Ceza Kanunu m. 151 kapsamında mala zarar verme suçunu oluşturabilir²⁴⁵. Bu suçun oluşması için başkasının taşınır veya taşınmaz malını kısmen veya tamamen tahrip etmek, yok etmek, bozmak, kullanılamaz hale getirmek veya kirletmek ve mağdurun şikâyeti gerekir. Ancak mala zarar verme suçu için aranan kast unsuru²⁴⁶ tespit edilir ve işçi ceza alırsa bu sefer işçinin işyerinde, belirli süreden fazla ve ertelenmeyen hapis cezası gerektiren bir suç işlenmesi nedeniyle fesih hakkı gündeme gelebilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 14.10.2020 tarihli kararına konu olayda²⁴⁷ işçinin iş başında uyuması eylemi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-1 uyarınca iş güvenliğini tehlikeye düşürmüştür. İhmali davranışın bulunduğu olayda mala zarar verme ihmal suretiyle gerçekleşmiş ve haklı feshe neden olmuştur. Ancak ihmali hareketle işlenen mala zarar verme suçu cezalandırılmayacaktır²⁴⁸.

²⁴⁴ YHGK. 29.3.2017, E. 2014/9-2335 K. 2017/585; Aydın, s.162 Aynı yönde YHGK. 9.02.2019, E. 2015/3237 K. 2019/160 <https://erkayahukukburosu.com/hukuk-portali/oda-temizlikcisi-olarak-calistigi-lueks-otelde-muesterilerden-artan-kalan-cipsleri-ve-bir-avuc-findigi-alip-dolabina-koyan-cep-telefonunu-muesterilerin-sarj-aletine-takararak-sarj-eden-iscinin-kovulmasi-hukuka-uygundur> (05.11.2023).

²⁴⁵ Senyen Kaplan, s. 468.

²⁴⁶ Toroslu, Nevzat, Ceza Hukuku Özel Kısım, Ankara 2005, s.157.

²⁴⁷ Y9HD. 14.10.2020, E. 2016/25494 K. 2020/11826 www.legalbank.com (17.02.2024).

²⁴⁸ Tezcan, Durmuş/ Erdem, Mustafa Ruhan/ Önok, Rifak Murat, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 10. Baskı, Ankara 2013, s.619.

Bu noktada işçinin özen, işverenin talimatlarına uyma ve sadakat borcundan bahsetmek gerekir. Buna ilişkin Türk Borçlar Kanunu m. 396'ya göre, “İşçi, yüklenildiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.” İşçinin, kendisine teslim edilen işverenin malı olan araç ve gereçleri usulüne uygun ve özenli bir şekilde kullanma yükümlülüğü vardır. İşçi ayrıca işyerindeki diğer çalışanların ve kendisinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme sorumluluğu vardır²⁴⁹.

3- Şeref ve Namusa Dokunacak Söz, Cinsel Taciz, Asılsız İhbar İsnad Filleri

İş Kanunu m. 25/II-b, hükmüne göre, “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi” ve İş Kanunu m. 24/II-b hükmüne göre, “İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi” haklı nedenle fesih hali olarak düzenlenmiştir. İnsanın öz değeri ve toplumdaki itibarı gibi birey olmasına dayanan özellikleri, şerefi ceza hukukunda korunduğu gibi iş hukukunda da korunur²⁵⁰.

Özellikle kadınların çalışma özgürlüğüne müdahale anlamına gelen cinsel taciz, cinsel dokunulmazlığa karşı işlenmiş suçlardandır. Cinsel tacizin mağdurunun işçi olması durumunda işçinin fesih hakkı İş Kanunu m. 24/II-b, d bentlerinde, işverenin işçisine yapılan fiil karşısında diğer işçisine ilişkin fesih hakkı İş Kanunu m. 25/II-c bendinde düzenlenmiştir. Ancak işçinin işverene karşı gerçekleştirdiği cinsel taciz fiili sıklıkla yaşanan bir olay olmadığından kanunlarda ayrıca düzenlenmemiştir; buna rağmen İş Kanunu m. 25/II-b, d fıkraları yaşanan olayın durum ve koşullarına göre uygulama alanı bulabilecektir²⁵¹.

Asılsız isnad ve ihbar fiili, İş Kanunu m. 24/II-c bendinde “İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.” ve benzer

²⁴⁹ **Odaman**, Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzeri Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003, s.188; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, s. 157.

²⁵⁰ **Toroslu/ Toroslu**, s. 107,108.

²⁵¹ **Evren**, Öcal Kemal, “İş Hukukunda Cinsel Taciz”, Terazi Hukuk Dergisi, 2008, s. 27, 28; **Savaş**, s. 78; **Taşkın**, Ahmet, s. 246.

şekilde İş Kanunu m. 25/II-b bendinde yer alan işçinin “işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması” bentleri ile haklı fesih nedeni olarak belirlenmiştir.

a) Tehdit ve Hakaret

İşçinin işveren yahut aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözlerde bulunması, işverenin de işçi veya aile üyelerine aynı şekilde davranışı Türk Ceza Kanunu m. 125 vd. (hakaret suçu) anlamında suç oluşturabilir. Hakaret saldırgan bir ifadenin başkaları tarafından algılanması şeklinde huzurda veya gıyapta yoluyla gerçekleşebilir²⁵². İş Kanunu m. 25/II-b’ye sebep davranışların işverenin gıyabında ya da yüzüne karşı, işyerinde ya da işyeri dışında olması iş ilişkisinin sona ermesinde önem arz etmez²⁵³.

İşçinin eleştiri boyutunda kalan yorumlarının haklı fesih nedeni oluşturmayacağına ilişkin Yargıtay kararında²⁵⁴ emziren anne vardiya saatlerinin değişmesi ile ilgili işverene başvurmuştur. Bu talebin yerine getirilmemesine halihazırda bir idari yaptırım bağlanmıştır. İşçinin işyeri kurallarına uygun ve gelişime katkıda bulunacak bu talebi tehdit veya hakaret gibi fiillere sübut etmez.

İş Kanunu m. 24/II-c’de yer alan gözdağı verme, “tehdit” suçu oluşturması muhtemel bir davranıştır. Tehdit, “*Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle*” gerçekleşir (TCK m. 106/I).

b) Cinsel Taciz

Cinsel ilişki boyutuna varmamakla cinsel istekler nedeniyle gerçekleşen ve mağdurun rıza göstermediği vücutuna yönelik filler cinsel saldırı olarak adlandırılır ve mağdurun veya failin cinsiyeti, medeni hali gibi durumlar suçun oluşmasında etkili değildir²⁵⁵. Cinsel saldırı, cinsel tacizden farklı olarak mağdurun vücutuna temas ile gerçekleşir. İş ilişkisinde cinsel taciz, işçinin isteği dışında başkalarının cinsel amaçlı

²⁵² **Toroşlu/ Toroşlu**, s. 110-124.

²⁵³ **Aydın** s. 151; **Korkmaz/Alp**, s. 229; **Ertürk**, s. 358.

²⁵⁴ Y22HD. 12.11.2019, E. 2017/25239 K. 2019/20861 <https://calismatoplum.org/tr/yargitay-karari/iscinin-elestiri-sinirlari-icerisinde-kalan-soz-ve-davranislarinin-isverene-fesih-olanagi-vermeyecegi> (17.02.2024).

²⁵⁵ **Toroşlu/ Toroşlu**, s. 63.

söz ve davranışlarına maruz kalması şeklinde gerçekleşir²⁵⁶. Cinsel amaç olmadan yapılan eylemler bu suçu oluşturmaz²⁵⁷. Temas, cinsel saldırı suçunun oluşması için gereklidir aksi takdirde cinsel taciz suçu oluşur²⁵⁸. Örneğin, tarafların cinsel organı gösterme, ıslık çalma, cinsel teklifte bulunma gibi hareketleri cinsel taciz sayılır ve işçinin feshi haklı nedene dayanabilir²⁵⁹.

“Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur” (TCK m. 105/1). Her ne kadar cinsel tacizden bahsedilse de daha ağır ve daha fazla ceza gerektiren haller (TCK m. 102-105) de feshe konu olarak değerlendirilmelidir²⁶⁰. Cinsel tacizin iş düzenini bozacağına ilişkin düzenleme daha etkili ağır fiillerin de evleviyet gereği barış ve düzeni bozacağı sonucunu doğurmalıdır²⁶¹. Bu nedenle İş Kanunu madde 25/II-c bendinde cinsel taciz yerine cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar yazılması isabetlidir. Türk Ceza Kanunu hükümleri gereği cezalandırılmaya uygun olabilen cinsel saldırı fiili, İş Kanunu’nda sataşmanın veya mobbingin bir uzantısı olarak değil ayrıca haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.

İşverenin işçiye cinsel tacizde bulunduğu durum İş Kanunu m. 24/II-b’de düzenlenmiştir. Fiilin işveren tarafından değil de diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilmesi halinde işçinin fesih hakkını kullanabilmesi, olayı işverene anlatması ve işverenin buna ilişkin önlemleri almamasına bağlıdır (İK m. 24/II-d)²⁶². İş Kanunu madde 24/II-d’de işçinin cinsel tacize uğraması yanında işçinin bunu işverene bildirmesi, işverenin de gerekli önlemleri almamasından bahsedilmiştir. İşveren ta-

²⁵⁶ **Sümer**, s. 89; **Pakır**, Yusuf, Cinsel Saldırı Suçu, Ankara 2018, s. 66.

²⁵⁷ **Pakır**, s. 63.

²⁵⁸ **Artuk**, Mehmet Emin, “Cinsel Taciz Suçu TCK. m.105”, Çalışma ve Toplum, C.4, S. 11, 2006, s. 36; **Toroslu/ Toroslu**, s. 64.

²⁵⁹ **Koca**, Mahmut/ **Üzülmez**, İlhan, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 5. Baskı, Ankara 2018, s. 379; **Artuk**, s. 37.

²⁶⁰ **Evren**, s. 21.

²⁶¹ **Aydın**, s. 154.

²⁶² **Taşkın**, Ahmet, s. 246; **Süzek**, s. 415.

cizde bulunan işçinin yerini değiştirmek, iş sözleşmesini feshetmek gibi önlemler alabilir²⁶³. Tüm bu eylemlerin iş hukukundaki sonucu yanında cezai yönü ve tazmin sorumluluğu bulunur. İşverenin işçiyi cinsel tacize karşı koruma borcu eğer işveren olması münasebetiyle müdahale edebilecek durumda ise işyeri dışında da devam eder²⁶⁴.

İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin c alt bendi uyarınca “İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması” halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir. Söz ya da eylemin işyeri içinde ya da dışında yapılmış olmasının bir önemi bulunmamaktadır²⁶⁵. İşçilerin rızası olduğu durumlarda Yargıtay somut olayın koşullarına göre bir belirleme yapar.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 08.03.2005 tarih ve 2005/7706 karar sayılı ilamına göre²⁶⁶: “Şikâyet dilekçesinin içeriği ve davalı tanığı beyanına göre davacının sekreter olarak çalışan bayan işçiye karşı işyerindeki konumunu da kullanarak baskı oluşturmak suretiyle duygusal ilişkiye zorladığı anlaşılmaktadır. Gerçekten, bir bayan işçinin nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır. Davacı işçi, daha sonra bayan işçinin rızasıyla bu tür eylemlerine devam etmişse de, davacının işyerinde haiz olduğu yönetici konumu sebebiyle baskı oluşturarak bu eylemlere giriştiği ve son dönemlerde bayan işçinin karşı çıkmaları üzerine işten çıkartmakla tehdit ettiği ve en nihayetinde bayan işçinin baskılar sonucu istifa ettiği ve aynı gün cinsel taciz iddialarıyla ilgili durumu davalı işverene bildirdiği anlaşılmaktadır Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmelidir.”

Ayrıca TCK m. 105/II-a'da belirtilen cinsel taciz suçunun nitelikli halinin “Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,” işlenebileceğinden bahsedilmiştir²⁶⁷.

İşçinin işverene cinsel tacizi, ayrıca fesih nedeni olarak düzenlenmemiş olmasına rağmen İş Kanunu m. 25/II-b hükmü gereği işveren fesih hakkını kullanabilir.

²⁶³ Ertürk, s. 349.

²⁶⁴ Sevimli, s. 141; Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, s. 249.

²⁶⁵ Zeytinoglu, s. 117; Korkmaz/ Alp, s. 229.

²⁶⁶ Y9HD. 08.03.2005, E. 2004/13286 K.2005/7706; https://www.elmadaghukuk.com/img/is_sozlesmesinin_hakli_feshi_1034572062013_.pdf (26.09.2023)

²⁶⁷ Evren, s. 25.

c) Asılsız İsnad ve İhbar

İşveren veya işçiden birinin diğeri hakkında asılsız ağır isnad ve ithamlarda bulunması durumunda TCK m. 267 iftira, TCK m. 271 suç uydurma²⁶⁸ veya TCK m. 125 hakaret suçundan ceza verilmesi gündeme gelebilir. Ceza Muhakemesi Kanunu m. 128 iddia ve savunma dokunulmazlığı hakkı saklıdır²⁶⁹.

İş Kanunu m. 25/II-b devamında “...yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması” fesih nedeni olarak saymıştır. Bu davranışlar unsurları olduğu takdirde hakaret, iftira veya suç uydurma suçuna sübut edebilir. Asılsız isnad ve ihbarların haysiyet ve şeref kırıcı ağırlıkta olması yanında suç oluşturması gerektiği savunulmaktadır²⁷⁰. Bu görüşe göre, asılsız ihbar ya da isnatların hakaret ya da iftira suçlarından birini oluşturması ve bu şekilde somutlaştırılması isabetli olacaktır²⁷¹. Suçlardan birinin oluşması tek başına yeterli olup cezalandırılması gerekmez. Örneğin işçinin işyerinde yolsuzluk yapıldığına ilişkin bakanlığa şikâyet dilekçesi göndermesi veya basın yayın organlarını kullanarak işvereni, amiri veya işyeri hakkında asılsız ithamlarda bulunması işverene İş Kanunu m. 25/II-b kapsamında haklı nedenle fesih imkânı verir²⁷².

İşverenin bu davranışı öğreniş biçimi de önem taşır. İşçinin hukuka uygun denetlenmesi ve bunun sonucunda hukuka uygun delil elde edilmesi gereklidir²⁷³. İşçiyi hukuka aykırı denetleyerek kendi hakkında yapılan eleştiri, isnad ve ithamları öğrenen işverenin elde ettiği deliller ceza muhakemesi ve hukuk muhakemesi sürecinde kullanılamayacaktır. Bu durum işçinin kişisel verilerinin işlenmesi başlığı altında anlatılmıştır. Hukuka aykırı delil yasağı iş ilişkisine dayalı uyumsuzluklarda kişisel veriler

²⁶⁸ “İşlenmediğini bildiği bir suçu, yetkili makamlara işlenmiş gibi ihbar eden ya da işlenmeyen bir suçun delil veya emarelerini soruşturma yapılmasını sağlayacak biçimde uyduran kimseye üç yıla kadar hapis cezası verilir” (TCK m. 271).

²⁶⁹ “Yargı mercileri veya idari makamlar nezdinde yapılan yazılı veya sözlü başvuru, iddia ve savunmalar kapsamında, kişilerle ilgili olarak somut isnadlarda ya da olumsuz değerlendirmelerde bulunulması halinde, ceza verilmez. Ancak, bunun için isnat ve değerlendirmelerin, gerçek ve somut vakıtalara dayanması ve uyumsuzlukla bağlantılı olması gerekir” (TCK m.128).

²⁷⁰ Aydın, s.151.

²⁷¹ Aydın, s. 151.

²⁷² Demircioğlu/ Centel/ Kaplan, s.190.

²⁷³ Aydın, s. 152.

açısından da uygulanır²⁷⁴. Hukuka uygun elde edilen bilgi ve deliller ile asılsız ihbar ve isnatlarda bulunan işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir²⁷⁵.

4- İşçinin İşvereni Yanılması

“İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması” (İK m. 25/II-a) işverene fesih hakkı verir. İşçinin işvereni yanıltmasında kıstas işçinin yanılttığı konuda gerçek bilinseydi işverenin sözleşme kurmayacağına ilişkinidir²⁷⁶.

Sözleşme görüşmeleri esnasında işçinin işverende farklı bir izlenim oluşturmak adına iş sözleşmesinin esaslı noktalarıyla ilgili gerçeği yansıtmayan sözler söylemesi veya sessiz kalmasının sözleşme öncesi (culpa in contrahendo) sorumluluk doğurduğundan bahsetmiştik. Düşünce, kanaat özgürlüğü, sendikal özgürlük ve siyasi haklar Anayasa ile güvence altına alındığından işçinin dinini, siyasi görüşünü, sendika üyeliğini açıklamaması yanıltma olarak kabul edilemez²⁷⁷.

²⁷⁴ **Yiğit**, Esra, İşyerinde İnternet ve E-Posta Kullanımının İzlenmesi ve Gözetlenmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (İnternet ve E-posta), s.112.

²⁷⁵ Hukuka uygun elde edilen delillere örnek; Y9HD. 26.05.2008, E. 2007/3748 K. 2008/12505: “Whatsapp yazışması ile uyumsuzluk konusu olayda, davacı işveren fesih sebebi olarak 04/05/2016 tarihinde mağaza yöneticisi tarafından kurulan grupta sinkaflı küfürler ettiğini göstermiştir ve bu durumu şirketin itibarının zedelenmesi ile bağdaştırmıştır. İlk derece mahkemesi ve istinaf mahkemesi aynı yönde hüküm tesis etmiştir. Hükme göre davacının yaptığı paylaşımında herhangi bir kişiyi kast etmediği gibi Whatsapp grubunun kapalı bir grup olup aleniyet olmadığını, bu paylaşımın şirket itibarını ne sebep ile zedelediğinin anlaşılmadığı, bir an için bu tür paylaşımlara şirket politikası olarak izin verilmediği düşünülse bile ölçülülük ilkesinin unutulmaması gerektiği gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmiştir.” www.legalbank.com (12.03.2024); Yargıtay işyeri tarafından verilen bilgisayarın denetlenmesinin hukuka uygun olduğuna karar vermiştir: Y22HD. 03.05.2016, E. 2016/6321 K. 2016/13143 ve Anayasa Mahkemesi 14/10/2020 tarihli 31274 Sayılı Resmî gazetede yayımlanan 17/9/2020 tarihli 2016/13010 başvuru numaralı kararında, kurumsal e-postanın denetlenmesinin hukuka uygunluğuna ilişkin belirli şartların bulunduğu ilişkin karar verilmiştir. <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/13010?Kelime-Ara%5B0%5D=ya&page=104?Dil> (12.03.2024); AYM’nin 05/02/2021 tarihli 31386 Sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 12.01.2021 tarihli ve 2018/31036 başvuru numaralı kararında AYM işçinin kurumsal mail üzerinden yaptığı konuşmaların denetlenebileceğini bunun sözleşmede açıkça yer aldığı işçinin denetlenmemede makul ve üstün hakkının bulunmadığına karar verilmiştir; **Üstün / Günal**, s. 14.

²⁷⁶ **Umutlu/ Önder**, s. 166.

²⁷⁷ **Öktem Songu**, Sezgi, “Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak ‘Sataşma’”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.39, 2018, s. 634,635; **Gürkan**, İşe Alım Görüşmeleri, s. 123.

Buna ilişkin Yargıtay kararına konu olayda²⁷⁸ sınav sonucuna ilişkin gerçek dışı beyan yanılmaya dayalı fesih sayılmış ve mahkeme tarafından haklı bulunmuştur. Benzer yönde²⁷⁹ işe alım başvuru şartlarına uymayan işçinin sınav ve kıdeme ilişkin yanıltıcı beyanları sonucu fesih, İş Kanunu m. 25/II-a gereği haklı bulunmuştur.

İşçinin işvereni yanıltması, sahte belge vermek, formu yanlış doldurmak, gerçeğe ilişkin susmak, işe başvuru formuna yanıltıcı belirsiz yazılar yazmak şeklinde olabilir²⁸⁰. Cezai anlamda bir kişinin diğerini yanıltması kesin anlamda suç oluşturmaz. Ancak yanıltıcı ve gerçek dışı bilgi vermek amacıyla düzenlenen belgeler suça konu olabilir²⁸¹. Belgenin durum ve özelliğine göre özel belgede sahtecilik (TCK m. 207) veya resmî belgede (TCK m. 204) sahtecilik suçu oluşabilir²⁸².

Bunun yanında, somut olayın özelliğine göre dolandırıcılık²⁸³ ve şartları oluştuğu takdirde dolandırıcılığın nitelikli hallerinin oluşup oluşmadığı da incelenmelidir.

²⁷⁸ Y9HD. 13.09.2012, E. 2012/12096 K. 2012/29577 “davacının işe başvuru yaptığı sırada KPSS puanını ibraz etmesi istenmiştir; davacı gerçekte 67,22 puan aldığı halde 87,22 puan aldığını gösterir KPSS sonuç belgesini vermiş, yapılan mülakat sonucunda işe girmiştir. Daha sonra yapılan bir ihbar üzerine davalı tarafından araştırma yapıldığında davacının gerçekte 67,22 puan aldığı anlaşılmış ve iş sözleşmesi 4857 Sayılı Yasa m.25/II-a uyarınca feshedilmiştir.” www.legalbank.com (18.03.2024).

²⁷⁹ Y9HD. 01.07.2019, E. 2019/1578 K. 2019/14645 “Somut uyumsuzlukta, davalı işyeri kamu kuruluşu niteliğinde olup işe alım ilanında başvuru şartı olarak açıkça “....b) başvuru tarihine göre son 2 yılda KPDS sınavında İngilizce dilinden en az 70 puan almış olmak veya buna denk kabul edilen uluslararası geçerliliği bulunan belgeye(TOEFL) sahip olmak” ve “.....c) başvuru tarihi itibarıyla kamu kesimi, özel kesim veya yurtdışındaki bir kurum ya da kuruluşta en az 5 yıl fiilen başarılı olarak çalışmış olmak..... “şartlarının arandığı, davacının işe başvururken sunduğu TOEFL belgesinin başvuru tarihine göre 4 yıl önce alınmış olduğu ve 5 yıllık iş tecrübesi olmadığı halde yanıltıcı beyanda bulunarak iş başvuru formunda 6 yıl 11 ay hizmet süresinin bulunduğunu bildirdiği ve işe giriş şartlarını taşımadığı halde davacının işe alındığı, bu durumun 2015 yılı Sayıştay denetiminden sonra yapılan incelemeyle ortaya çıktığı, davacının iş akdinin iş başvurusu sırasında işe alım şartlarını yerine getirmediği gerekçesiyle davalı işverence feshedildiği, işe giriş şartlarını taşımadığını kendisi de bilen davacının davalı işvereni yanıltıcı yazılı beyanda bulunmasının açıkça anlaşılması karşısında davalı işverenin bu sebeple gerçekleştirdiği feshin 4857 sayılı Kanununun 25 /2-a. maddesi gereğince haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır” www.legalbank.com (18.03.2024).

²⁸⁰ **Senyen Kaplan**, s. 464; Belirsizliğe yol açacak ifade açısından Y9HD. 21.11.2018, E. 2018/ 2487 K. 2018/ 21148 www.kazancı.com (07.12.2023); Üniversite öğrenimi hakkında “ *Radyo TV Bölümü/ İletişim 1999-... (boşluk)*” ifadesini kullanarak işverende, kendisinin üniversite mezunu olduğu izlenimini oluşturduğundan işe iade talebi reddedilmiştir (**Kılınç**, Gizem, s.107).

²⁸¹ **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 241.

²⁸² **Aydın**, s. 150; Suçlara ilişkin detaylı bilgi için bkz. **Koca/ Üzülmez**, Özel Hükümler, s. 714-774;

²⁸³ “*Hileli davranışlarla bir kimseyi aldatıp, onun veya başkasının zararına olarak, kendisine veya başkasına bir yarar sağlayan kişiye bir yıldan beş yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası verilir*” (TCK m. 157).

İşçinin yanılma fiilinin dolandırıcılık kastı ve unsurunu da içerip içermediği araştırılmalıdır²⁸⁴. Konuya ilişkin Yargıtay 15. Ceza Dairesi tarafından verilen kararda sahte diplomanın resmî belgede sahtecilik suçu oluşturmasının incelenmesi yanında işçinin bu faaliyetinin işyerini dolandırmaya yönelik suç oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Buna ilişkin bir ceza mahkemesi kararında kast unsuru araştırılmış ve bulunmadığından işçinin beraatine hükmedilmiştir²⁸⁵. Sahte diploma ile işe giren işçinin katılan kurumu zarara uğratarak resmî belgede sahtecilik ve mühürde sahtecilik suçlarını işlediği iddia edilmiştir. Ancak sahte olarak anılan belgenin aslı ele geçirilememiştir. Ayrıca sanığın mezun olduğunu zannetmesi ve bu bölümde okuması dolandırıcılık kastı olmadığına delil teşkil etmiştir. Yine de iş hukuk açısından bu beraat kararının bağlayıcı olmadığına ilerde değineceğiz. Başka bir olayda ise kamuda çalışan işçinin sahtecilik yaparak elde ettiği ünvanın iptal edilmiştir²⁸⁶.

²⁸⁴ **Toroslu/ Toroslu**, s. 193.

²⁸⁵ Y15CD. 24.01.2017, E. 2014/11283 K. 2017/902 “Sanığın, ... Yüksekokulu Teknik Programlar bölümünden mezun olmuş gibi noterden tasdikli sahte diploma düzenleyerek Kars ... 'nde tekniker olarak görev yapıp, katılan kurumu 35.862,78 TL zarara uğratarak suretiyle nitelikli dolandırıcılık, resmi belgede ve mühürde sahtecilik suçlarını işlediğinin iddia olunan somut olayda; Noterliği 'nin yazıları ile sahte olarak oluşturulduğu tespit olunan 02/11/2009 tarihli belgenin aslının ele geçirilemediği, dolayısıyla işgal kabiliyetinin olup olmadığının anlaşılmasında ve ayrıca sanığın yaptığı iş ile ilgili bir yüksekokulda okuması ve mezun olduğunu zannederek iş başvurusunda bulunduğuna dair savunması, aldığı ücret karşılığı katılan kuruma hizmet vermesi hususları dikkate alındığında, sanığın dolandırıcılık kastı ile hareket etmediğinin anlaşılması karşısında, unsurları itibarıyla oluşmayan resmi belgede sahtecilik, mühürde sahtecilik ve nitelikli dolandırıcılık suçlarından verilen beraat hükümlerinde bir isabetsizlik görülmediğinden, dolandırıcılık yönünden sanığın mahkumiyetine yönelik tebliğnamedeki görüşe iştirak edilmemiştir.” [https://www.selimhartavi.com/karar/sahte-diploma-nitelikli-dolandiricilik-resmi-belgede-ve-muhurde-sahtecilik/sanli-urfa-avukat; benzer yonde Y15CD. 17.10.2017, E.2015/6687 K. 2017/20601www.legalbank.com \(07.12.2023\).](https://www.selimhartavi.com/karar/sahte-diploma-nitelikli-dolandiricilik-resmi-belgede-ve-muhurde-sahtecilik/sanli-urfa-avukat; benzer yonde Y15CD. 17.10.2017, E.2015/6687 K. 2017/20601www.legalbank.com (07.12.2023).)

²⁸⁶ D12D., 01.02.2017, E. 2016/8701, K. 2017/92 “İdare Mahkemesinin ... tarihli ara kararı üzerine gönderilen, Meslek Lisesi'nin 25.11.2013 tarihli ve 943 sayılı yazısında, davacıya ait olduğu belirtilen diplomanın kurumlarınca düzenlenmediğinin belirtildiği, İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nce yapılan araştırmada da davacının anılan okulda herhangi bir kaydının olmadığı, dolayısıyla davacının söz konusu meslek lisesi diplomasına sahip olmadığı görülmüştür. Bakılan uyumsuzlukta; davacının elektrik bölümü mezunu olduğunu gösteren 06.09.1996 tarihli diplomasını 27.09.1996 tarihinde aldığı, 06.11.2006 tarihinde diplomayı notere onaylatarak ...Hastanesine ibraz ettiği, müteakiben 07.11.2006 tarihinde adı geçen hastanede geçici işçi statüsünde teknisyen olarak çalışmaya başladığı, daha sonra memur kadrosuna atandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda; davacının sahte diploma ile hile yapmak suretiyle iş başvurusunda bulunduğu, bu diploma ile yapılan atama işleminin davacı lehine kazanılmış hak doğurmayacağı ve idarece süre sınırlaması olmaksızın geri alınabileceği idare hukukunun temel prensiplerinden olduğundan; dava konusu işlemde hukuka aykırılık, bu işlemin iptali yolunda verilen İdare mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır” [https://teftis.ktb.gov.tr/Eklenti/73954,sahte-diplomaylapdf.pdf?0 \(12.12.2023\).](https://teftis.ktb.gov.tr/Eklenti/73954,sahte-diplomaylapdf.pdf?0 (12.12.2023).)

Sahtelik hakkında hukuk ve ceza mahkemesi kararlarının etkisi, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu²⁸⁷ m. 214'te düzenlenmiştir. HMK m. 214/1'e göre "*Belgenin sahte olmadığına dair hukuk mahkemesince verilen karar kesinleştikten sonra, söz konusu belge hakkında ceza mahkemesinde de sahtelik iddiası dinlenmez.*" Hukuk mahkemelerinin kararları ceza mahkemesi açısından bağlayıcı olmasa da bu hükümler hukuk mahkemeleri tarafından verilen sahteciliğin tespitine ilişkin kararların ceza mahkemeleri açısından da bağlayıcı olacağı kabul edilmiştir. Usul ekonomisi açısından belgenin sahteliğinin tekrar incelenmesinin de bu şekilde önüne geçilmiştir. Buna göre, belgenin sahte olmadığına dair hukuk mahkemesinin kararı ceza mahkemesi açısından da bağlayıcı olacaktır²⁸⁸. Bu nedenle her iki mahkemedeki davanın derdest olması halinde çelişik karar çıkmaması için, hukuk mahkemesi tarafından verilecek kararın ceza mahkemesi tarafından beklenmesi gerekir²⁸⁹.

HMK m. 214/2'ye göre ise "*ceza mahkemesince belgeyi düzenleyen hakkında ceza verilmesine yer olmadığı ya da beraat kararı verilmiş olması, hukuk mahkemesinin belgenin sahteliğini incelemesini engellemez.*" Buna göre, ceza mahkemesinin sahteliğin sabit olduğuna dair kararları ve mahkûmiyet kararları, hukuk mahkemesi açısından bağlayıcı olacaktır.

5- Sataşma ve Diğer Suç Niteliği Taşıyan Filler

İş Kanunu m. 25/II-d bendine göre, "*İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması*" işverene fesih hakkı vermektedir. Doktrinde işçi ibaresinden işçinin yakınlarının da anlaşılması gerektiğine ilişkin görüşler bulunmaktadır. Bu görüşe göre somut olayın özellikleri göz önünde bulundurularak eylemin işyeri düzen ve disiplinini bozması yeterlidir²⁹⁰. Cezaların şahsiliği ilkesi göz önünde bulundurulduğunda ve işçi yakınının sırf işçiye zarara vermek amacıyla bu eylemi kötü niyetle yapabileceği düşünüldüğünde, işçi ibaresinden yalnızca işçinin anlaşılması gerektiği kanaatindeyiz. İşçinin annesinin işveren

²⁸⁷ RG. 04.02.2011/27836

²⁸⁸ Aydın, s. 150.

²⁸⁹ Centel/ Zafer, Ceza Muhakemesi, s. 701,702.

²⁹⁰ Süzek, s. 697; Öktem Songu, s. 131.

vekiline hakaret ettiği ardından babasının arayarak müdüre hakaret ettiği Yargıtay kararına konu olayda²⁹¹: “*Davacı işçinin işe birden çok kez geç geldiğine dair tutanakların tutulması ve görev değişikliği sonrası işyerine gelen annesinin işyeri müdürüne hakaret etmesi hiç kuşkusuz işyerinde olumsuzluğa yol açacağından artık işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemez. Davacının iş sözleşmesinin feshi haklı neden ağırlığında olmasa da geçerli nedene dayanmakta olup mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır*” denilerek üçüncü kişinin eyleminin haklı fesih oluşturmadığı kanaatine varılmıştır.

Aynı sebeplerle işverenin sataşması sonucu işçinin fesih hakkı, İş Kanunu m. 24/II-c’de düzenlenmiştir. Bununla birlikte işçinin başka işçilerin, işveren vekillerinin ve müşterilerin sataşmalarından rahatsız olması, bunu işverene bildirmesi ile işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcu devreye girer ve işverenin sataşma eylemine son verecek önlemleri almaması işçiye fesih hakkı tanır²⁹². Sataşmaya konu fiillerin suç oluşturması ve buna ilişkin ceza çektirilmesi gerekmez²⁹³. Ancak ihbar edilmesi durumunda sataşma eyleminde bulunan işçinin karakolda ya da savcılıkta verdiği ifade, iş uyuşmazlıklarında önemli ispat araçları arasında yer alır²⁹⁴.

Hukuk Genel Kurulu kararında²⁹⁵: “*Sataşmanın varlığı için söylenen söz ya da yapılan davranışın suç teşkil etmesine gerek bulunmamakla birlikte söz ve fiilin değerlendirilmesi ceza kanunları kapsamında değil, İş Kanunu ve İş Hukukunun kendine özgü kural ve prensipleri çerçevesinde daha geniş bir perspektifte ele alınmalıdır*” denilmiştir. Söz veya fiili tecavüz anlamına gelen sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmektedir²⁹⁶. İş Kanunu 25/II-d’de hükme bağlanan sataşma işçinin sadakate aykırı fiillerindendir²⁹⁷. İşçinin sataşması (İK m. 25/II-d) veya işverenin sataşmada bulunması (İK m. 24/II-c) hallerinde sataşma fiili durumu muğlak bir ifade gibi görünmektedir.

²⁹¹ Y9HD. 22.04.2019, E. 2018/10554 K. 2019/9461; **Çil**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s.913.

²⁹² **Ergin**, Hediye, “İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 34, 2015, s.72.

²⁹³ **Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal**, s. 259; **Umutlu/ Önder**, s. 168; **Korkmaz/ Alp**, s. 233

²⁹⁴ **Ergin**, s.71.

²⁹⁵ YHGK. 30.5.2019, E. 2019/9-331 K. 2019/633; **Aydın**, s. 157.

²⁹⁶ **Aydın**, s. 156.

²⁹⁷ **Savaş**, s. 78; **Alpagut**, Haklı ve Geçerli Neden, s. 72.

Esasen sataşma davranışları, başkasının kişilik haklarına saldırı oluşturan hakaret (TCK m.125), tehdit (TCK m.106), şantaj (TCK m. 107), cebir (TCK m. 108) gibi hukuka aykırı söz ve davranışlar; yaralama benzeri beden bütünlüğüne zarar veren fiili saldırılar (TCK m. 86 vd.); iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (TCK m. 117), bunun yanı sıra kişilerin huzur ve sükûnunu bozma (TCK m. 123/1) suçu, (TCK m. 123/A) ısrarlı takip suçunu oluşturan davranışlar olarak değerlendirilebilir²⁹⁸. Taksirle yaralama veya taksirle öldürme durumlarında ise failin neticeyi istemediği göz önüne alındığında, sataşmadan söz edilemez²⁹⁹.

İşçilik alacağına ilişkin açılan davada işçinin bir diğer işçiye karşı sataşma kapsamında hareketi Hukuk Genel Kurulu tarafından haklı fesih nedeni sayılmıştır³⁰⁰. İşçinin diğer işçinin özel hayatına dair açıklamalarını içeren konuşmayı gizlice kaydederek işyerindeki başka bir işçiye dinletmesin sataşma olduğu yönünde karar vermiş ve işverenin feshini diğer işçisini gözetme borcu kapsamında makul bir hareket olarak değerlendirmiştir.

Yerleşik içtihat kararlarına göre, sataşma boyutuna varmayan ancak işçinin diğer işçiye karşı geçimsizliğine işaret eden devamlı tartışmalar geçerli fesih nedeni sayılır³⁰¹.

²⁹⁸ **Akyiğit**, Tutukluluk ve Gözaltı, s. 54.

²⁹⁹ **Aydın**, s. 158.

³⁰⁰ YHGK. 01.03.2017, E. 2015/22-1890 K. 2017/383 “...S... K... isimli işçi ile yaptığı bu işçinin özel hayatına ilişkin açıklamalarda bulunduğu konuşmayı gizlice telefonu ile kaydettiği, daha sonra aynı işyerinde çalışan N... S... isimli başka bir işçiye gizli numaradan dinlettiği, N... S... isimli işçinin de bu konuşmadan C... A... isimli işçiye bahsettiği, bu hususun daha sonra çalışanlar arasında yayıldığı anlaşılmakta olup, davacı işçinin kasadaki açıkları ilgili olarak S... K... isimli işçi ile yaptığı bu işçinin özel hayatına ilişkin açıklamaları da içeren konuşmayı gizlice kaydederek işyerindeki başka bir işçiye dinletmesinin S... K... isimli işçiye sataşma niteliğinde olduğu açıktır. Davalı şirketin de bu olayı öğrenmesi akabinde yaptığı idari soruşturması sonrasında davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmesi işverenin diğer bir işçiyi gözetme borcu kapsamında haklı nedene dayanmaktadır.

Hal böyle olunca, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır” <https://unalgokturk.av.tr/isveren-in-isciyi-gozetme-borcuna-yonelik-karar/>.

³⁰¹ Y9HD. 18.12.2017, E.2016/32074 K.2017/21533 “4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II, d hükmü uyarınca işçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir”; Buna ilişkin Yargıtay kararları: Y22HD. 16.03.2015, E. 2014/8256 K. 2015/10131; Y9HD. 11.05.2017, E. 2016/13272 K. 2017/8406; Y9HD. 26.05.2008, E.2007/37481 K.2008/12505; Y9HD. 13.03.2014, E.2013/13973 K.2014/8256.

Olayların özelliği göz önüne alınarak cinsel taciz kapsamına giren fiillerin sataşma olarak değerlendirildiği kararlar bulunmaktadır³⁰². Genel uygulama ise cinsel taciz eylemlerinin sataşma olarak değerlendirilmemesidir³⁰³.

Sataşmanın işyerinde veya işyeri dışında olması fark etmeksizin haklı fesih sebebi oluşur³⁰⁴. Hakarete ilişkin fiillere örnek olaylardan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında³⁰⁵ davayla ilgisiz işçinin ilgili işçiye sözleri sataşma kabul edilmiştir.

Yine işçinin başka bir işçiye sataşmasıyla ilgili Yargıtay kararında³⁰⁶ işçinin karşılıklı tartışma sırasında diğer işçiye “*dün b...tun bugün koktun*” şeklindeki sözü hakaret niteliğindedir. Davalı işveren davacının iş sözleşmesinin bir başka işçiye sataşması sebebiyle feshedildiğini savunarak buna ilişkin tutanakları dosyaya sunmuş ve

³⁰² Y9HD. 18.10.2004, E. 2004/6529 K. 2004/23507; Y7HD. 10.03.2016, E. 2015/43589 K. 2016/6048 K www.legalbank.com (25.02.2024).

³⁰³ **Öktem Songu**, s. 117.

³⁰⁴ **Sümer**, s. 121; **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 242; **Savaş**, s. 89; **Tunçomağ, Kenan/ Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, İstanbul 2022, s. 225; **Umutlu/ Önder**, s. 168; Y9HD., 30.9.2014, E. 2014/21108 K. 2014/28605 www.kazanci.com (09.11.2023).

³⁰⁵ Y9HD. 09.12.2014, E. 2014/22068 K. 2014/37710 “*Mahkemece, olaya sebebiyet verenin davacı olmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmişse de, davalı tanık beyanları, işyeri soruşturmasında ifadesine başvurulmuş diğer işçilerin yazılı ifadeleri dikkate alındığında davacının başka bir işçi için “geri zekalı, gerzek” sözlerini kullandığı sabittir. Bu durumda, davacının işyerinde çalışan başka bir işçiye yönelik söylediği anlaşılan bu sözler sataşma niteliğinde olup işveren feshinin 4857 sayılı yasanın 25/II-d maddesine göre haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.*” <https://asikogluhukukburosusu.com/is-arkadasina-gerizekali-gerzek-gibi-ifadeler-kullanmak-hakli-fesih-yargitay-karari/> (09.11.2023).

³⁰⁶ Y22HD. 02.07.2019, E. 2016/ 10286, K. 2019/14803 “*Mahkemece, davacı işverenin başka bir işçisine kabinlerde denenmiş olan malların yerine kaldırılması sebebi ile birbirlerine bağdırdıkları, depoda bulunan mağaza müdürünün gelip olayı yatıştırdığı, hem dava dışı işçinin hem de davacının işine son verildiği, davacının davalı işyerinde 5 yıldan fazla çalışmasının bulunduğu, uzun süren bu iş akdi sırasında bir başka arkadaşı ile tartışmış olmasının fesih ile sonuçlanması ağır bir sonuç olup, daha hafif bir ceza ile çözülebileceği, iş sözleşmesinin bu sebeple feshinin ağır bir yaptırım olduğu gerekçesiyle feshin haksız olduğu sonucuna varılmıştır. Ne var ki, dosyadaki bilgi belgeler, dinlenen tanık beyanları ve özellikle davacı tanığı ... ile tarafların ortak tanığı ...'ın anlatımlarına göre mağazada satış danışmanı olarak çalışan davacının dava dışı işçiye müşteri kabinlerinde kalan giysileri toplaması gerektiğini söylemesi üzerine tarafların müşterilerin de duya-bileceği yüksek sesle tartıştığı, dava dışı işçinin davacıya hitaben “sen beş yıldır buradasın hiçbir şey olamadın sen kim oluyorsun da bana karışyorsun” demesi üzerine davacının diğer çalışana hitaben hakaret niteliğinde sözler sarfettiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar işveren tarafından düzenlenen tutanakta imzası bulunan davalı tanığı ... ve ortak tanık ... tarafından davacı ile dava dışı işçinin birbirlerine küfür ve hakaret etmedikleri, işverence tutanağın bu şekilde düzenlendiği ifade edilmiş ise de, ortak tanık Hazal, davacının dava dışı işçiye “Dün b...tun bugün koktun” dediğini beyan etmiştir. Davacının anılan eylemlerinin davalıya 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-d bendi kapsamında haklı fesih imkanı verdiği anlaşıldığından, mahkemece davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talebinin reddi yerine, yerinde olmayan gerekçe ile kabulüne karar vermesi hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.” <https://www.fulllegal.com/karar-arama/yargitay-kararlari/yargitay-22-hukuk-dairesi-201610286-esas-2019-9253369> (07.11.2023).*

tutanak tanıkları mahkemece tanık olarak dinlenmiştir. Tanık beyanları ve deliller sonucunda kıdem ve ihbar tazminatının reddine karar verilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 09.03.2015 tarihli kararına³⁰⁷ konu olayda, işçi iş akdinin haksız feshedilmesi nedeniyle alacaklarının ödenmediğine ilişkin bir dava açmıştır. İşçinin iki ayrı tarihte tehdit ve hakaret fiillerinden suçu sabit görülmüştür. Bu nedenle sataşmanın varlığı açıktır.

Hukuk Genel Kurulu 08.02.2017 tarihli kararında³⁰⁸ fiili saldırıya dönüşmemiş ancak sözlü hakaret boyutunda sataşma fiili, karşı taraf hiçbir tepki göstermemesine rağmen hakaret ve sövmeye fiili, işyerinin huzurunu bozan haklı görülemeyecek bir durumdur. İşçinin haklı olmasa da soğukta bırakılması nedeniyle gösterdiği ani tepki ile kötü sözler söylemesi haklı değil geçerli fesih nedeni sayılmıştır. Buna rağmen sataşma kimi zaman fiili saldırıya dönüşse de söz veya davranış ile de mümkün olabilen bir davranıştır ve mutlaka karşının cevap vermesi gerekmez.

İşyerine sarhoş olarak gelmek veya işyerinde alkollü içki içmek, ceza hukuku açısından suç oluşturmasa da haklı fesih nedenidir. Aynı şekilde, uyuşturucu madde

³⁰⁷ Y9HD. 09/03/2015, E. 2014/10043 K. 2015/9453 "... Sulh Ceza Mahkemesinin 2009/110 Esas 2010/201 Karar sayılı 25/02/2010 tarihli kararında; davacı hakkında müşteki ..."e karşı 25/07/2008 tarihinde basit tehdit suçunu işlediği sabit görülerek hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verildiği, yine Sulh Ceza Mahkemesinin 2008/787 Esas, 2010/352 Karar sayılı 24/03/2010 tarihli kararında; davacı hakkında müşteki ...'a karşı 22/07/2008 tarihinde hakaret ve tehdit suçunu işlediği sabit görülerek, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verildiği görülmüştür. Ücret alacağını isteyen davacının bu nedenle işveren yetkilileri ile tartıştığı ve onlara tehdit ve hakaret eyleminde bulunduğu ceza yargılaması ile sabit olup, davacının bu davranışının işverene sataşma niteliğini taşıdığı, buna göre işveren feshinin haklı olduğu anlaşıldığından davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."

³⁰⁸ YHGK. 08.02.2017, E. 2015/906 K. 2017/232 "...Belediyesinin temizlik ve çöp toplama işlerini yapan alt işverenlerle Nisan 2008 tarihinden beri çalışan, en son davalı GNCR A.Ş. bünyesinde 10.04.2010 tarihinde çalışmaya başlayan davacının iş sözleşmesinin 05.01.2011 tarihli fesih bildirimi ile 19.12.2010 tarihinde aynı işyerinde çalışmakta olan şoföre çöp döküm dönüşü toplama aracına almadığı gerekçesi ile ailesine yönelik onur kırıcı sözler sarf ettiğinden bahisle 4857 sayılı Kanun'un 25/2-d maddesine dayanılarak 26.12.2010 tarihinde feshedildiğinin bildirildiği anlaşılmaktadır. Davacının, kendisini çöp toplama aracına almadığı gerekçesi ile aynı işyerinde çalışmakta olan şoföre, diğer işçilerin önünde sövdüğü tanık anlatımları ve davacının ikrarı ile sabittir. Sataşmanın muhatabının karşılık vermemiş olması davacı işçinin onur kırıcı hareketinin işyerinde huzursuzluk yaratmadığını kabule yeterli olamayacağı gibi, alenen sövmenin yorgunluk vb. nedenlerle haklı görülebilir bir yönü de bulunmamaktadır. Yapılan görüşmelerde, araca alınmaması nedeniyle soğukta yürümek zorunda kalan davacının gösterdiği ani tepkinin davalılar açısından haklı değil ancak geçerli fesih nedeni oluşturacağı, dolayısıyla yerel mahkeme kararının bu yönden değişik gerekçe ile onanması gerektiği ve yine olayın oluş şeklinin iş sözleşmesinin feshini gerektirecek mahiyette olmaması nedeniyle yerinde olan direnme kararının onanmasının yerinde olacağı yönünde iki farklı görüş ileri sürülmüş ise de, yukarıda açıklanan gerekçelerle bu görüşler Kurul çoğunluğu tarafından kabul edilmemiştir." www.lexpera.com (12.12.2023).

kullanımı derhal fesih hakkı doğururken, işyerinde uyuşturucu madde satışı da evleviyetle haklı fesih kapsamında değerlendirilmelidir. İşyeri dışında uyuşturucu madde satışına ilişkin suçtan hüküm giyen işçi ile ilgi Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 30.04.2007 tarihli kararında³⁰⁹ işyeriyle ilgisi olmayan ve işyeri dışında işlenen suç nedeniyle tutukluluk ve daha sonra mahkûmiyet nedeniyle devamsızlık zorlayıcı neden sayılmıştır. Buna dayalı olarak kıdem tazminatının kabulüne karar verilmiştir.

Fiilin haklı fesih nedeni oluşturması için işçinin bu davranışları alışkanlık edinmiş olması ya da bağımlı olması koşulu aranmaz³¹⁰. İşyeri dışında alkollü içki tüketmek ya da sarhoş olmak ise iş akdinin feshi için işverene hak vermez. Uyuşturucu madde kullanımı ise alkol alınmasında olduğu gibi “*uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması*” olarak düzenlenmiştir. Uyuşturucu ile ilgili suçlar TCK m. 188 vd.’ da suç olarak düzenlenmiştir.

Hem suç niteliği taşıyan hem de haklı fesih nedeni oluşturan başka fiiller de bulunmaktadır. Bunlardan biri TCK m. 118’dir. Anayasal temel hak olarak düzenlenen sendika özgürlüğü, bireylerin özgürce sendika kurma ve üye olma hakkını ifade eder³¹¹. Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesine bir yaptırım öngörülmüştür. Türk Ceza Kanunu’nun 118. maddesinin 1. fıkrasında suç “*Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*” İşverenler sendikal hakların kullanılmasını önlemek amacıyla fesih hakkını bir tehdit ve baskı aracı olarak kullanmaktadır. Tehdit, gerçekleştirileceği beyan edilen kötülüğün mağdurun bilgisine ulaştırılması kaydıyla, mağdur üzerinde korku yaratmaya uygun herhangi bir araçla (söz, yazı veya işaret ile) işlenebilir. Mağdur üzerine yapılan bu saldırının konusu mağdura ve yakınına ait olan varlık veya menfaatlere ilişkindir³¹².

³⁰⁹ Y9HD. 30.04.2007, E. 2006/27023 K. 2007/13749 www.kazanci.com (13.12.2023).

³¹⁰ **Süzek**, s. 699; **Aydoğdu**, Çağlar, Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Haklı Neden Ayrımı, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.84.

³¹¹ **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Başkan**, s. 453; Detaylı bilgi için bkz. **Aydın**, Devrim, “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, İnÜHFD., C. 12, S. 2, 2021, s.791-807

³¹² **Taşkın**, s.241; **Toroslu/ Toroslu**, s. 77, 82.

İşveren ve işçinin haklı nedenle fesih hakkı kapsamına girebilecek fiillerden birinin suç karşılığı Türk Ceza Kanunu m. 123 kişilerin huzur ve sükununu bozma suçudur³¹³. “Sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması” ceza hukuku açısından korunmaya değer eylemin iş hukuku açısından karşılığı sataşma veya şartları olduğu takdirde cinsel taciz olarak değerlendirilebilir.

İş Kanunu m. 24/II-c kapsamında işverenin işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirme, kışkırtması, sürüklemesi Türk Ceza Kanunu m. 214 suç işlemeye tahrik suçunu oluşturabilir. Ancak suç teşkil etmesi haklı fesih nedeni oluşması için şart değildir³¹⁴. Bu hüküm kanunsuz emirlerin önüne geçmek amacıyla getirilmiştir³¹⁵. Maddenin devamında işçiye ve ailesine yönelik hapis cezası gerektiren bir suç işlemesi ise yalnız işçi için düzenlenmiş bir haklı fesih nedenidir. İşverenin işçi ve aile üyelerinden birine karşı hapis cezası gerektiren bir suç işlemesi ise özel bir suç karşılık gelmeyen genel bir ifadedir.

II- İŞÇİNİN İŞYERİ SINIRLARI İÇİNDE CEZASI ERTELENMEYEN BİR SUÇ İŞLEMESİ

İş Kanunu m. 25/II-f’de “İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi” haklı fesih nedeni olarak belirlenmiştir. Bu gerekçeyle iş akdinin feshedilebilmesi için kesinleşmiş bir hapis cezasının varlığı ve cezanın yedi günden fazla süreli olması gerekir. Kanunda açıkça hapis cezası denilerek adli ve idari para cezası, KYOK (kovuşturmaya yer olmadığı kararı), HAGB (hükmün açıklanmasının geri bırakılması) kararı, kamu davasının ertelenmesi, cezada erteleme, diğer seçenek yaptırım türleri kapsam dışı bırakılmıştır³¹⁶. Bununla birlikte kesinleşmiş hapis cezası denildiğinden her ne kadar özgürlüğü kısıtlayıcı koruma tedbirleri belirli bir yerde kalmayı gerektirse de hükmün kapsamı içine girmez³¹⁷.

³¹³ “Stalking” ya da “genel taciz” veya “takipçi tacizi” olarak adlandırılan bu suça ilişkin diğer ceza yasalarındaki isimlerdir; Taşkın, Ahmet, s. 249.

³¹⁴ Ertürk, s. 349; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 247.

³¹⁵ Oğuzman, s. 55; Senyen Kaplan, s. 306.

³¹⁶ Narmanhoğlu, s. 451; Odaman, s. 154.

³¹⁷ Yavuz, s. 196.

A) Suçun Özellikleri

İş Kanunu m. 25/II-f uyarınca işçinin işyerinde yedi günlük hapisle cezalandırılan ertelenmeyen suç işlemesi durumunda belirtildiği gibi fesih nedeni oluşması için suçun işyerinde işlenmesi şartı aranır. Kanunda özel bir belirleme yapmadan yalnızca suç ibaresi yer almıştır. Bu nedenle feshe konu davranış, herhangi bir suça sübut ediyor olabilir³¹⁸. Yedi gün ceza verilmesini gerektiren suç türüne ilişkin bir kısıtlama bulunmamaktadır. Yalnızca bu suça ilişkin kararın kesinleşmesi gerekir. İşveren ceza yargılaması sona ermeden işçinin iş sözleşmesini 25/II-f hükmüne göre haklı nedenle feshedemez³¹⁹. İşçinin işyerinde hırsızlık vb. haklı fesih nedeni oluşturan suçlara karışması durumunda fiil cezalandırılmasa dahi İK 25/II-e hükmüne göre işveren derhal fesih hakkını kullanabilir³²⁰.

25/II-f hükmü uyarınca fiil suç veya kabahat olabilir. Suçun işverene karşı olup olmadığı, taksirle gerçekleşip gerçekleşmediği veya icrai eylemin varlığı haklı fesih sebebi oluşmasında önemli değildir. İlgili hükümde hapis cezasından bahsedildiği için, para cezası gibi başkaca yaptırımlara hükmedilmesi halinde de bu hükmün uygulanması söz konusu olamayacaktır³²¹. Hapis cezasından çevrilmiş olsa dahi adli para cezasının incelediğimiz hüküm açısından yine haklı nedenle feshe söz konusu olamayacağı kabul edilmelidir³²².

Ayrıca, suçun cezasının ertelenmemiş olması da bir başka şarttır³²³; ancak ortada işyerinde işlenmiş bir suç olduğundan ve işverenin işçiye duyduğu güven sarsılabileceğinden işverenin iş sözleşmesini devam ettirmesi beklenemez hale gelebilecektir. Bu durumda iş sözleşmesinin İş Kanunu m. 25/II-e bendi gereği haklı nedenle fesih mümkün olabilecektir³²⁴.

³¹⁸ **Yakar Ağmaz**, Havva, Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale 2019 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 70.

³¹⁹ **Tunçomağ/ Centel**, s. 210.

³²⁰ **Savaş**, s. 108.

³²¹ **Narmanhoğlu**, s. 451; **Akyiğit**, Bireysel, s.304; **Savaş**, s. 107.

³²² **Senyen Kaplan**, s. 470; **Savaş**, s.108; **Korkmaz/Alp**, s. 236.

³²³ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal** s. 259; **Narmanhoğlu**, s. 451; **Odaman**, s.154; **Senyen Kaplan**, s. 243; **Akyiğit**, Bireysel, s. 304.

³²⁴ **Savaş**, s. 108.

B) İşyerinin Sınırları

İş sözleşmesinin sona erdirilebilme nedenlerinden biri olan İş Kanunu m. 25/II-f'nin şartlarının oluşması için suçun işyerinde işlenmiş olması gerekir³²⁵. Hüküm giymeyi gerektiren suçun işyerinde işlenmiş olması bu bendi diğer haklı nedenlerden keskin şekilde ayırır. Bu nedenle işyerinin sınırlarını belirlemek önemlidir. İşyeri tanımı, İş Kanunu m. 2'de yapılmıştır: “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*” Maddenin devamında “*işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*” denilerek işyerinin kapsamı ortaya konulmuştur. İşyerinden bahsedebilmek için ayrıca sayısı önemli olmaksızın işçinin varlığı aranır³²⁶.

Asıl işyerlerine bağlı yerlerden kastedilen, üretim sonucu ambalajlama, boyama, apreleme, tasarım faaliyetlerinin yapıldığı yerler, araştırma ve geliştirme sahaları bunlardandır³²⁷. Eklentilere örnekler kanunda sayılmıştır. Kanun bu yerlere bir sınırlama getirmemiştir. Ancak aralarında hukuki olarak, işin yönetimi (yürütümü) ve amacı (niteliği) açısından birlik bulunmalı³²⁸ ve işyerinin sınırları belirlenirken bağlı yer veya eklenti sayılabilecek yerdeki işveren ile asıl işyeri sahibinin aynı kişi olmalıdır³²⁹. Aynı işverene ait olsa bile birbirini tamamlamayan faaliyetler ayrı iş yerleri olarak kabul edilir³³⁰.

Tüm bu tanımlardan yola çıkarak işyeri, işçiyle işverenin birlikte mal ve hizmet üretimi yaptıkları asıl işyerleri (işçilerin çalıştığı yer) ile işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı olan yerler, eklentiler ve araçlar bütünüdür³³¹. Burada belirtmek gerekir ki asıl işyerinin eklentilerinde ve araçlarında işlenmiş suçlar da hükmün

³²⁵ Korkmaz/ Alp, s. 236.

³²⁶ Akyiğit, Bireysel, s. 51.

³²⁷ Andaç, s. 69; Kahraman Akgül, s. 15.

³²⁸ Andaç, s. 26; Süzek, s. 198; Kılıçaslan/ Gönüler, s. 25.

³²⁹ Sümer, s.23; Akyiğit, Bireysel, s. 52.

³³⁰ Kılıçaslan/ Gönüler, s. 25; Sümer, s. 23.

³³¹ Andaç, s.67; Süzek, s. 200.

kapsamı içindedir. Bu itibarla, işyerinden sayılan yerlerde, örneğin dinlenme yerlerinde, avluda, araçta işlenmiş suç da bu fıkra hükmünün kapsamına girmektedir. İşyerinin sınırlarına işverenin araçları da girdiğinden bu araçlarla yapılan kazalar sonucunda verilen ceza mahkumiyeti bu bent kapsamına girmektedir³³².

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi 2019/2958 Karar sayılı dosyasında³³³ Mahkemece 24.05.2007- 26.02.2011 tarihleri arasında davalı firmada su sondaj operatörü çalışan işçinin 2011 yılında cezaevine girmesi sonucu iş sözleşmesine son verilmiştir. İşçi işe iade davası açmıştır. Davacının iş sözleşmesinin sona erdirilmesine neden olaya ilişkin ceza davası celp edilmiştir. Olayda işçi kuyu açma işi için Kayseri'ye gitmiştir. Bu sırada işçi ve iki arkadaşı muhafaza altına alınmış eşya hakkında hırsızlık, mala zarar verme, işyeri dokunulmazlığını ihlal etme suçlarından yargılanmış ve sonuç olarak geceleyin işyeri dokunulmazlığını ihlal etme ve hırsızlık suçundan ceza aldığı anlaşılmıştır. İlk derece mahkemesi kararında Kayseri 1. Asliye Ceza Mahkemesi ... Esas ve ... Karar sayılı dosyasında işlenen suçun davacının yapmış olduğu işin niteliği gereği suçun işyerinde işlendiği şeklinde değerlendirilme yapılması gerektiğinden davayı reddetmiştir. Davacı istinaf başvurusunda işveren tarafından işçinin işlediği suç nedeniyle haklı nedenle fesih için işlenen suçun işyerinde işlenen veya işyeri ile ilgili olması gerektiğini savunmuştur.

İşçinin iş için gittiği Kayseri'de işyerinde ve işle ilgili olmayan bir markette suç işlediği, iş sözleşmesinin ancak zorlayıcı nedene dayalı olarak kıdeme hak kazanabilecek şekilde sona erdirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yapılan istinaf incelemesi sonucunda: *“Dava, işçi ve işveren ilişkisinden kaynaklanan alacak davasıdır...davacı tarafca davacının iş akdinin 2011 yılında cezaevine girdiği için haksız olarak feshedildiği ileri sürülmüş ise de davalı işveren tarafından davacının işten ayrılışının SGK'na 27 kodla bildirildiği, davacının görevlendirme ile Kayseri'ye gittiğinin kendi ikrarı ile sabit olduğu, davalı işveren tarafından davacının işlediği hırsızlık suçunun, davacı hakkında 25/02/2011 tarihinde müddetname düzenlendikten sonra öğrenilmiş olduğu”* gerekçesiyle işverenin feshi haklı bulunmuştur. Kararda sırf iş için gidilmiş olması

³³² Y9HD. 25.03.1987, E. 1987/2842 K. 1987/3156; **Korkmaz/ Alp**, s. 236.

³³³ Ankara BAM 5. HD. 29.12.2019, E. 2018/1104 K. 2019/2958 (yayımlanmamış karar).

nedeniyle o şehirde işlenen suç işyerinde işlenen suç nedeniyle haklı fesih olarak değerlendirilmiştir. İşyeri ve işle ilgisi olmadığı halde işçinin işveren tarafından o şehre gönderilmiş olması işyerinde işlenmiş suç gibi değerlendirilmiştir. Bizce işyeri sınırlarını bu kadar geniş tutulduğu takdirde işçinin tüm suç davranışları bu kapsama alınır ve suç işleyen her işçi işyerinde olsun olmasın işten çıkartılır. Ayrıca bu değerlendirme işçinin işyeri dışındaki davranışının, özel hayatının iş ilişkisini etkilememesi gerektiğine ilişkin kurala aykırıdır³³⁴.

Ödünç iş ilişkisi nedeniyle geçici olarak gönderilen işçinin başka işyerine ait işyerinde suç işlemesinin ise İş Kanunu m. 25/II-e bendi kapsamında değerlendirileceği savunulmaktadır³³⁵.

İşverenin 25/II-f bendi uyarınca iş sözleşmesini feshettiği olayda³³⁶ işçi; kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatı talebi ile iş mahkemesine başvurmuştur. İşveren bu maddeye dayalı olarak iş sözleşmesini feshetmiştir. Ancak daha sonra anlaşılmıştır ki işçinin ceza mahkemesinden aldığı ceza ertelenmiştir. İşverenin fesih nedenini değiştiremeyeceğinden bahisle işçinin tazmin talepleri kabul edilmiştir. Gerçekten de işveren veya işçi feshi sonradan başka bir gerekçeye dayandırılmaz³³⁷. Ancak Yargıtay, sırf

³³⁴ Koç, Suç Teşkil Eden Filler, s. 1437.

³³⁵ Günay, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 4. Baskı, Ankara 2013, s. 149; Aksi yönde Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, s. 259.

³³⁶ Y9HD. 28.06.2010, E. 2008/33637 K. 2010/20775 www.lexpera.com (21.12.2023).

³³⁷ Buna ilişkin 11.05.2023 tarihli karara konu olayda işten çıkarılma nedenin değiştirilemezliğinin işten çıkış kodunu kapsamadığı sonucuna varılmıştır. “çıkış kodunun 22 (diğer nedenler) olarak gösterildiği, fesih nedeni ile bağlı olan işverenin, davacının iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle sona erdiğini savunduğu, sigorta kaydındaki fesih nedeninin ise farklı olduğu görülmekle iş sözleşmesinin tazminat gerektirmeyecek şekilde sona erdiği işveren tarafından kanıtlanamadığından davacının kıdem tazminatına hak kazandığı; dosya kapsamında, tüm çalışma dönemine ait imzalı ve ihtirazı kayıtsız ücret bordroları yer almakla olup bu ücret bordroları ile banka kayıtları ve parmak okuma sisteminin birbiri ile uyumlu olduğu, parmak izi kayıtlarında yer alan çalışmaların üzerinde çalışma yapıldığı ispatlayan yazılı bir delil bulunmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin kabulüne, fazla çalışma alacağı talebinin ise reddine karar verilmiş” ise de Kanun yararı yapılan temyizde “Ne var ki İlk Derece Mahkemesince 6100 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin birinci fıkrası ile 190 inci maddesinin birinci fıkrasına aykırı yargılama yapıldığı anlaşılmaktadır. Şöyle ki davacı vekili dava dilekçesinde, iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından alacaklarının tam olarak ödenmemesi ve çalışma şartlarının ağırlaşması sebebi ile feshedildiğini iddia etmiş ve kıdem tazminatı talebini, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği yönündeki vakiya dayandırmıştır. İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona erdiğini ispat yükü işverene aittir. Ancak işçi, feshin işverence belirtilen sebepten başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fesih sebebi ile bağlılık, başka bir deyişle fesih sebebinin sonradan değiştirilemeyeceği ilkesi, işveren gibi işçi için de geçerlidir. Somut uyumsuzluk bakımından Mahkemece, davacı tarafça dava dilekçesinde ileri sürülen fesih sebepleri ile ilgili olarak tarafların göstereceği delillerin toplanması ve oluşacak sonuca göre bir karar verilmesi

fesih nedenin değiştirilememesi sebebiyle somut olayın göz ardı edilemeyeceğine ilişkin hüküm kurmuştur³³⁸.

Gazeteciler 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na tabi iken, gemi adamları 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabidir. Bu kanunlarda işçilerin ceza almayı gerektirebilecek fiilleri ve iş ilişkisi üzerine etkisi ve haklı fesih nedenlerini düzenleyen hükümlere yer verilmiştir³³⁹. Ayrıca Basın İş Kanunu'nda yer alan “*mensup olduğu mevkedeki bir yayının dolayısıyla hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci ücretini işverenden almakta devam eder*” (Basın İş Kanunu m. 17/1) hükmü gereği gazeteci tutuklu olduğu halde ücrete hak kazanır. Bu durumun istisnası maddenin devamında düzenlenmiştir³⁴⁰. Ancak gazetecinin işyeri içinde veya dışında mevkedeki yayımla ilgisi olmayan bir olayla ilgili işlediği bir suç nedeniyle tutuklanması halinde bu hüküm uygulanmaz³⁴¹.

gerekirken 6100 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin birinci fıkrasına aykırı şekilde vakanın değiştirilerek işveren feshi yönünden değerlendirme yapılması doğru olmamıştır. Mahkemece, işçinin feshinin haklı bir nedeni bulunup bulunmadığının belirlenmesi yerine işveren feshinin tazminat gerektirip gerektirmediği konusunda yargılama yapılması hatalı olduğu gibi işverence yapılan feshin haksız olduğu yönündeki gerekçenin; işten çıkış kodu 22 olarak bildirilmiş olmasına rağmen iş sözleşmesinin devamsızlık sebebi ile feshedildiğinin iddia edilmesine, çıkış kodu ile savunmanın farklı olmasına ve işverenin feshin haklı sebeple yapıldığını ispatlayamamasına dayandırılması da doğru olmamıştır. Fesih sebebi ile bağlılık ilkesi, iş sözleşmesini fesheden tarafın bildirdiği fesih nedeni dışında sonradan başka bir gerekçeye dayanamaması ifade etmekle olup işten çıkış kodunda bildirilen kod dışında başka bir gerekçeye dayanılmaması anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla Mahkemece yazılı şekilde yapılan değerlendirmede isabetli değildir.” Denilerek feshin haklı bir nedeninin bulunup bulunmadığının araştırılması gereğinden bahsetmiş ve kanun yararına bozulmuştur Y9HD. 11.05.2023, E. 2023/7457 K. 2023/6904 www.corpushukuk.com (25.09.2023).

³³⁸ “*Her ne kadar davalı tarafça yapılan fesih bildiriminde, fesih gerekçesi olarak, İş Kanunu'nun bir başka maddesi yazılmışsa da davalının iş sözleşmesini fesih iradesinin, davacının somut eylemi olduğu açık ve esasen çekişmesizdir. Bu durumda, yapılan feshin, yasal süresinde olduğu da göz önüne alındığında mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabul hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*”

³³⁹ Gemiadamının gemide çalışmasının; tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan menolunması gibi sebeplerle imkânsız bir hal alması. (Deniz İş Kanunu madde 14/1-b), gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi halinde haklı nedenle işten çıkarılması mümkündür (Deniz İş Kanunu madde 14/1-ç); vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevketenin itibar veya şöhretine hanel verecek fiil ve harekette bulunması hali işverene ihbar mühletini beklemeden iş akdini derhal feshetmek hakkını veren ağır sebeplerden sayılır (Basın İş Kanunu m. 11/3). Bir mevketenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde, gazeteci ihbar mühletini beklemeden akdi feshedebilir. (Basın İş Kanunu m.11/1).

³⁴⁰ “*Ancak, hürriyetin tahdidini mucip olan yayının, mezkür gazeteci tarafından mevkte sorumlu müdürünün veya sahibinin haberi olmadan yapıldığı veya yaptırıldığı yahut sorumlu müdürün tetkikandan geçirilerek neşri tekrarı eden şekil üzerinde tahrifat, tadilat, tay veyahut ilaveler yapmak veya yaptırmak suretiyle vuku bulduğu takdirde mezkür gazeteci bu hükümden faydalanamaz.*”

³⁴¹ **Yürekli**, Gözaltına Alınma ve Tutuklanma, s. 598.

C) Ceza Yaptırımının Süresi

İşçinin işyerinde, belirli süreden fazla ve ertelenmeyen hapis cezası gerektiren bir suç işlenmesi (25/II-f) halinde cezanın süresi, işçi tarafından işlenen fiil için kanunda öngörülen ceza değil, mahkemece hükmedilen ceza süresidir³⁴². İşçinin işyerinde işlediği suç sonucunda aldığı cezanın yedi günden az süreli olması, bu hüküm gereği olmasa da iş sözleşmesinin sona ermesinde farklı nedenlere bağlı olarak etkili olabilir. İşveren, bu durumu koşulları olduğu takdirde haklı nedenle fesih gerekçesi olarak kullanabilir veya bu durum geçerli nedenle fesih sebebi oluşturabilir. Ceza mahkemesindeki deliller işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde veya devamında ispat kolaylığı sağlar.

III- ZORLAYICI NEDEN VE KESİNLEŞMİŞ MAHKÛMİYET HALİ

Zorlayıcı neden, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin³⁴³ birinci maddesinin h bendinde: “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları,” (KÇÖHY m.3/1-h) olarak tanımlanmıştır.

Zorlayıcı nedenin için işçi veya işverenin iradesi dışında ortaya çıkan, öngörülemeyen ve engellenemeyen, olağanüstü hallerin varlığı gereklidir³⁴⁴. Bir haftadan fazla süreyle işçinin kusuru olmaksızın onu çalışmaktan alıkoyan çevresel faktörün ortaya çıkması halinde, işveren kanunda belirlenen bir haftalık süre geçtikten sonra iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İK m. 25/III). İşçinin işe gidiş yolunun kar, deprem gibi sebeplerle kapalı olması ve başka yolu olmaması buna örnek gösterilebilir³⁴⁵.

³⁴² Sümer, s 121.

³⁴³ RG. 30.04.2018/ 27920.

³⁴⁴ Şahin, Hale, Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi, Ankara 2020, s.101; Yargıtay kararlarında da zorlayıcı nedenin tespiti için bu unsur aranır: Y13HD, 27.05.1988, E. 1988/1771, K. 1988/1798; Ertürk, s. 353; Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, s. 252.

³⁴⁵ Demircioğlu/ Centel/ Kaplan, s. 193; Ekonomi, s. 196; Kayırgan, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, 2. Baskı, Ankara 2021, s 14 vd.; Yorulmaz, Çiğdem, “Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi”, SÜHFD., C. 28, S. 3, 2020, s. 1359.

Tersi durumda yani işçinin çalışmasını bir haftadan fazla süreyle durduran neden ortaya çıktığında işçinin fesih hakkı doğar (İK m. 24/III). Kanunda belirtildiği gibi zorlayıcı neden bir haftaya kadar haklı fesih nedeni oluşturmaz, bu durumda iş sözleşmesi askıya alınmış olur³⁴⁶. Bir haftalık süre sonunda fesih hakkı kullanılmazsa iş sözleşmesi, zorlayıcı neden devam ettiği sürece askıda kalır. Öyle ki işverenin fesih hakkını kullanmadığı süre içinde zorlayıcı neden ortadan kalkarsa askı hali sona erer ve işveren haklı nedenle fesih imkanını kaybetmiş olur³⁴⁷.

İşyeri dışında işlenen suçlar açısından hükümlülük durumu ayrıca bir haklı fesih nedeni olarak düzenlenmemiştir. Ancak cezaevinde cezasının infazına başlanan işçi de devamsızlık yapacak ve iş görme edimini yerine getiremeyecektir. İşçinin hüküm giymesi ve hükmün kesinleşmesi ile cezaevinde infazına başlanması ise bir yaptırım türü olup bahsedilen koruma tedbirleri içinde yer almaz. Bu nedenle ayrı bir başlık altında incelenecek olan İş Kanunu 25/IV bendi uygulanmaz.

Ceza mahkemesinde kusurlu olduğu tespit edilen işçinin hükümlülük hali Yargıtay tarafından zorlayıcı neden sayılmıştır³⁴⁸. Zorlayıcı neden, ahlak ve iyiniyet kuralına uymayan hallerden biri olan işçinin işyerinde, belirli süreden fazla ve ertelenmeyen hapis cezası gerektiren bir suç işlenmesi (İK m. 25/II-f) hükmünden suçun işlendiği yer bakımından farklıdır. Bu iki durumda işveren tarafından iş ilişkisinin sona erdirilmesinin sonuçları da farklılık gösterir. Haklı feshin sonuçları başlığı altında ayrıntılı olarak incelenecek olup kıdem tazminatı açısından düşünüldüğünde, iş sözleşmesinin zorlayıcı sebebe dayalı feshi (İK m. 25/III) işyerinde işlenen suç nedeniyle fesihten (ahlak ve iyiniyet kuralına uymayan hal İK m. 25/II-f) işçi açısından daha lehe bir sonuç doğuracaktır.

İşçinin hükümlülük halinin zorlayıcı neden sayılması, bir kimsenin kendi kusuruna dayanarak hak iddiasında bulunamayacağına dair (*Nemo auditur propriam turpitudinem allegans*) evrensel ilkeye ters düşmektedir. Bu ilke, yargı kararlarında da etkili

³⁴⁶ **Ekonomi**, s. 187.

³⁴⁷ **Ekonomi**, s. 187; **Senyen Kaplan**, s. 474; **Narmanhoğlu**, s.463; **Günay**, s. 143.

³⁴⁸ Y7HD. 04.11.2014. E. 2014/16477 K. 2014/20100; Y9HD. 24.10.2017, E.2015/14684 K.2017/16522; Y22HD. 25.01.2016, E. 2014/29510 K. 2016/1910; Ankara BAM 7.HD. 10.07.2018, 2017/3744 K. 2018/2099; **Kayırgan**, s.146,147.

ve belirleyici olmakla³⁴⁹ mevzuatımızda birçok uzantısı bulunmaktadır. Dürüstlük kuralına uyma zorunluluğunu belirten Türk Medeni Kanunu m. 2'nin devamında “*Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz*” denilmiştir. Yargıtayın aksine Kayırgan ve Sümer’e göre, bu durum kimse kendi kusurundan kaynaklanan bir nedenle hak iddia edemez kuralına aykırılık oluşturmaktadır³⁵⁰. İşçinin işyeri dışında işlediği suç nedeniyle kusuru kabul edildiğinde; ifa imkansızlığı borçlunun kusurundan kaynaklanmış olur ve bu durumda taraflar arasındaki borç ilişkisinin askıya alınması mümkün olamayacaktır. Bunun yerine, sözleşmenin aynen ifasından kaynaklanan alacaklar tazminata dönüşebilir. Ayrıca, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi de gündeme gelebilir³⁵¹.

Kişinin kendi kusuruyla ceza almasının özellikle kasten işlenen ve kusur sorumluluğu bulunan kişiler açısından bakıldığında zorlayıcı neden sayılması bizce de dürüstlük kurallarına aykırılık oluşturmaktadır. Normal şartlarda mahkeme işçinin kusurunun var olduğu hallerde zorlayıcı nedeni kabul etmemektedir³⁵². Buna karşın ceza mahkemesince kusurlu bulunan işçinin hükümlülüğü, zorlayıcı neden olarak kabul edilmektedir.

İş Kanunu'nun 25. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde yer alan “işçinin kendi kastından” kavramı, Oğuzman’a göre ağır kusurun da kast olabileceği düşüncesinden³⁵³ yola çıkarak yorumlandığında ağır kusur ve kast halinin zorlayıcı neden sayılmayacağı sonucuna varılabilir. Çözüm olarak, işçinin hükümlülüğü, ağır kusuru, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinden devamsızlık sebebiyle iş ilişkisinin sona erdirilmesi hükmü uygulanabilir³⁵⁴.

Devamsızlığın haklı fesih sebebi olarak düzenlendiği İş Kanunu'nun 25. maddesinin ikinci bendinin g fıkrası, “*işçinin işverenden izin almadan veya haklı bir sebep olmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonra işe devam etmemesi yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi*” için

³⁴⁹ Yargıtay kararında bu ilkeye işaret edilmiştir: Y11HD. 17.12.2015, E. 2015/370 K. 2015/370.

³⁵⁰ **Kayırgan**, s. 144; **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Ankara 2019, s. 292.

³⁵¹ **Taşkent**, Savaş, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, 2006.s.21.

³⁵² **Kayırgan**, s. 146.

³⁵³ **Oğuzman**, s. 93.

³⁵⁴ **Kayırgan**, s. 108,146.

gerekli şartlar kesinleşmiş mahkûmiyet halinde devamsızlık için de geçerli olabilir. İkinci bir yol olarak İş Kanunu 25/III bendine kasten işlenen suçlarda işverenin kıdem tazminatına ilişkin sorumluluğunun bulunmayacağına ilişkin bir cümle eklemek hukuken genel ilkelerine uygun olabilir. Bu durumda suçun kasten işlenip işlenmediğine ilişkin devam eden ceza soruşturma ve kovuşturmasının beklenmesi gerekebilir. Buna benzer şekilde İş Kanunu m. 25/III hükmüne kasten işlenen suçlarda işverenin kıdem tazminatına ilişkin sorumluluğunun bulunmayacağına ilişkin bir cümle eklemek hukuken genel ilkelerine uygun bir çözüm gibi görünse de yine suçun kasten işlenip işlenmediğine ilişkin devam eden ceza soruşturma ve kovuşturmasının beklenmesi gerekecektir.

Her iki taraf için de zorlayıcı nedenin varlığı halinde bir haftalık sürede işçiye yarım günlük ücreti ödenir (İK m. 40). Hükümlülük halinin zorlayıcı neden sayıldığı düşünüldüğünde işçi hükümlü olduğu sürede yarım ücret almasına rağmen İş Kanunu m. 25/IV tutukluluk ve gözaltı halindeki sürelerde bu ücrete hak kazanamayacaktır³⁵⁵. Hükümlülük halinin zorlayıcı neden sayılmasına ilişkin eleştiri bu durumla desteklenebilir. Ayrıca çözüm önerilerinden biri olan İş Kanunu m. 25/IV hükmüne kasten işlenen suçlarda işverenin kıdem tazminatına ilişkin sorumluluğunun bulunmayacağına ilişkin bir cümle eklemek hükümlü işçinin alacağı yarım ücreti engellemez. Bu nedenle ağır kusur ve kast bulunan hallerde iş sözleşmesi sona erdirilirken işçinin devamsızlığı nedeniyle fesih yapılabilmesi isabetli olacaktır.

Cezasının infazına başlanan işçinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019/9733 Sayılı Kararına³⁵⁶ konu olayda işyeri dışında suç işleyen işçi iş sözleşmesinin sebepsiz, haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğinden alacak ve taz-

³⁵⁵ Kayırgan, s. 145; Korkmaz/ Alp, s.231.

³⁵⁶ Y9HD, 25.04.2019, E. 2017/10423 K. 2019/9733 “Davacı işçi işyeri dışında işlenen bir suç sebebiyle kesinleşen cezanın infazı için cezaevine girmiş ve bu nedenle devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir. Davacı tarafından açılan bu davada ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, mahkemece bildirim süresi beklenmeksizin iş sözleşmesinin feshedildiği gerekçesiyle her iki tazminatın kabulüne karar verilmiştir.4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III. maddesi ile işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması işveren tarafından derhal fesih hakkı tanımakta olup, somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesinin feshi, belirtilen madde kapsamında değerlendirilmelidir. Feshin dayandığı kanun maddesine göre davacının kıdem tazminatına hak kazandığı yönündeki kabul isabetli ise de ihbar tazminatının reddi gerekirken hüküm altına alınması hatalıdır”

minat taleplerinde bulunmuştur. İşveren 09.12.2003 tarihinde işe başlayan işçinin mazeretsiz işe gelmemesi nedeniyle 23.07.2010 tarihinde sona erdirildiğini ve buna ilişkin ibraname olduğunu belirtmiştir. 02.08.2010 tarihinde yeniden çalışmaya başladığını, 24.02.2014-28.02.2014 tarihleri arasında dört gün üst üste işyerine ve amirlerine haber vermeksizin izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmediğini, buna ilişkin tutanak tutulduğunu ve iş sözleşmesinin 28.02.2014 tarihinde haklı nedenle feshedildiğini, davacının asgari ücretle çalıştığını, yıllık izinlerini kullandığını savunarak davanın reddini talep etmiştir. Yargıtay kararında işçinin kesinleşen cezanın infazı nedeniyle cezaevine girmesi zorlayıcı neden sayılarak kıdem tazminatına hükmedilmiş, ihbar tazminatı haksız bulunmuştur. Sonuç olarak, işyeri dışında işlenen bir suç nedeniyle kesinleşen cezanın infazı için cezaevine giren işçinin durumu, İş Kanunu 25/III (zorlayıcı sebepler) maddesi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu kararda, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebep ortaya çıkması durumunun hükümlü işçi için uygulanacağı belirtilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 08.04.2021 tarihli karara konu³⁵⁷ olayda yine işyeri dışında işlenen suç nedeniyle mahkûmiyet sonucu oluşan devamsızlığın işçi açısından zorlayıcı sebep olup olmadığına ilişkin uyuşmazlık çıkmıştır. İşçi 10. Bölge Müdürlüğü'ne bağlı Havza Yönetimi İzleme ve Tahsisler Şube Müdürlüğü bünyesinde çalışan davacının iş sözleşmesi Bölge Müdürlüğü makamının oluru ile 19.02.2016 tarihinde kesinleşen ceza sebebiyle feshedilmiştir. Bu sebebe dayalı olarak yapılan feshin kıdem hak tazminatına hak doğuracağını iddia eden davacı işçi alacakların tahsilini talep etmiştir. Davalı cevabında işçinin hırsızlık nedeniyle mahkûm olması ve cezaevine girmesi sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanamayacağını, 16. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin 56/6 maddesinde yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenlerin iş sözleşmelerinin feshedileceğinin belirtildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Ancak, işçinin kesinleşmiş mahkumiyeti zorlayıcı neden sayılmış ve bu nedenle kıdem tazminatına ilişkin uyuşmazlık işçi lehine sonuçlanmıştır³⁵⁸. Toplu iş söz-

³⁵⁷ Y9HD. 08.04.2021, E. 2020/5440 K. 2021/7876 www.corpushukuk.com (10.12.2023).

³⁵⁸ “...Belirtmek gerekir ki; işyeri dışında ve işyeri ile ilgisiz bir suçtan dolayı kesinleşen hükmün infazı çerçevesinde cezaevine girilmesi hali, İş Kanunu 25/IV kapsamında değildir. Mahkumiyet hali işçiden kaynaklanmakta olup bir haftayı aştığı takdirde işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı neden vardır. Zira, işyeri dışında işyeri ile ilgisiz suçun infazı için işe devamsızlık söz konusu olup

leşmesinde yüz kızartıcı suçun iş sözleşmesini fesih için haklı neden olarak düzenlendiği iddiasının mutlak emredici hükümlere aykırı olduğundan uygulanmayacağına hükmedilmiştir³⁵⁹.

Eski İş Kanunu'nda tutukluluk, hükümlülük gibi zorlayıcı bir neden olarak kabul ediliyordu. Yargıtay o dönem haklı veya haksız olduğunu bakılmaksızın işyeri dışında işlenen suç nedeni ile tutuklamanın zorlayıcı neden olduğuna karar vermiştir³⁶⁰. 4857 Sayılı İş Kanunu ile işverene fesih hakkı veren durumlar arasına m. 25/IV tutukluluk ve gözaltı halinde devamsızlık hükmü eklenmiştir. Bu değişiklikte birlikte, kanun koyucunun özellikle hükümlülük durumunu dikkate almadığı, tutukluluk ve gözaltı durumlarını ise hükümlülük ile eşit tutmadığı anlaşılıyor³⁶¹. Hükümlü işçinin kendi kusuruyla sebep olduğu mahkûmiyet, ayrı bir maddede düzenlenerek kasıtlı suçlar açısından hükümlülük halinde kıdem tazminatına hükmedilmeyeceği eklenebilir.

devamsızlık iradi değildir. İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle 25/III bendi uyarınca feshi halinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. Derhal fesih hakkı vardır. Ancak, az yukarıda açıklandığı üzere mülga 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 371/1-a bendine göre hukukun veya taraflar arasındaki sözleşmenin yanlış uygulanması bozma sebebidir. Bu kapsamda yapılan değerlendirme neticesinde; somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesinin işyeri dışında işlediği suçlar sebebiyle hüküm giymesi sebebiyle 19.02.2016 tarihinde sonlandırıldığı, işçinin cezaevine giriş tarihi 16.08.2015 olup toplam mahkumiyet süresinin 6 yıl 4 ay olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/III maddesi uyarınca işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıktığının kabulü gerektiği, bu durumda işverenin derhal fesih hakkının olduğu ancak kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği anlaşılmıştır."

³⁵⁹ "Davalı işverence; feshe dayanak yapılan 15 ve 16. dönem Toplu İş Sözleşmelerine göre işçinin yüz kızartıcı suçlardan mahkumiyeti halinde işe yeniden başlatılamayacağı bu sebeple yapılan fesih sebebiyle kıdem tazminatı ödenmesi gerekmediği savunulmuş ise de; toplu iş sözleşmelerindeki konuya ilişkin düzenlemelerin fesih ve yeniden işe başlatma ile ilgili olduğu ve sözleşmelerde işçiye kıdem tazminatı ödenmeyeceğine yönelik bir hükme yer verilmediği görülmektedir. Kaldı ki; toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerin kanunların mutlak emredici hükümlerine aykırı olamayacağı, sadece nispi emredici hükümlerin yani işçi lehine konulan hükümlerin aksinin toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine değiştirilmesinin mümkün olduğu dikkate alındığında; işyeri dışında gerçekleşen bir suç sebebiyle hüküm giyilmesi halinde kıdem tazminatı ödenmeyeceğine dair bir toplu iş sözleşmesi hükmü kanunun mutlak emredici hükmüne aykırı olacağından geçersizdir."

³⁶⁰ Y9HD. 25.04.1988, E. 1988/3062 K. 1988/5001; Y9HD. 26.09.1991, E. 1991/7479 K.1991/12500; Y9HD.08.10.1998, E. 1998/11794 K. 1998/14133; Y9HD. 08.12.1997, E.1997/16453 K.1997/20401; Y9HD.27.12.1999, E.1999//17403 K.1999/20188; Y9HD.14.10.1996, E.1996/9665 K.1996/19525.

³⁶¹ **Kayırgan**, Hasan, Hapis Cezası Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getiremeyen İşçinin İş Sözleşmesi Zorlayıcı Nedene Dayanarak Feshedilebilir mi, 2019, <https://blog.lexpera.com.tr/hapis-cezasi-nedeniyle-is-gorme-edimini-yerine-getiremeyen-iscinin-is-sozlesmesi/> (27.12.2023).

Zorlayıcı nedenlere örnek olarak işçinin işin yürümesi için gerekli belgelerinin (ehliyet, yetki belgesi) iptal edilmesi veya bulunamaması işçi açısından zorlayıcı neden kabul edilmiştir³⁶².

İhalenin feshi sebebiyle işyerinin kapandığı olayda Yargıtay, işveren açısından zorlayıcı neden oluşturmadığını, işverenin İK m. 25/III'e göre iş sözleşmesini feshettiğini, işçinin ihbar tazminatı talebinin kabulü yerine reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu belirterek işveren açısından zorlayıcı neden sayılmamıştır³⁶³.

IV- HAKLI NEDENLE FESHİN SONUÇLARI

A) ÜCRET VE DİĞER ÖDEMELER BAKIMINDAN SONUÇLARI

İşçinin temel unsurlarından işin ücret karşılığı görülmesi kural olarak işçinin iş görme borcunun sona erdiği hallerde sona erecektir³⁶⁴. İş ilişkisinin işçinin kesinleşmiş mahkumiyeti nedeniyle sona ermesi bakımından İş Kanunu m. 25/III zorlayıcı nedenin kabul edildiğini anlatmıştık. İşçinin çalışmasına engel çevresinde meydana gelen zorlayıcı nedenin varlığı halinde iş sözleşmesi bir hafta süreyle askıda kalır. Askı süresi içinde işverenin işçiye her gün yarım ücret ödeme zorunluluğu bulunur (İK m. 40). Bir haftayı aşan hallerde yükümlülük kalkar³⁶⁵. İşverenin İş Kanunu'nun 40. maddesine göre yarım ücret ödemek zorunluluğu nispi emredici nitelikte olup askı süresi veya ödenecek ücret miktarı arttırılabilir. Buna ilişkin bir yasak bulunmadığından işveren tam ücret ödeme yönünde bir irade de benimseyebilir³⁶⁶.

³⁶² “Dosyada mevcut belgelerden ve fesih yazısından işyerinde şoför olarak görev yapan davacının hizmet sözleşmesine, işverence 17.04.2004 günü alkollü araç kullanmak suçundan 6 ay süre ile ehliyetine elkonulmuş olması, ehliyetsiz olarak işyerindeki görevini sürdürmesinin mümkün bulunmadığı gerekçesiyle 4857 s. Kanununun 25/III m. gereğince son verilmiştir. (...) Davacının kıdem tazminatının hesap edilerek hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır.” Y9HD., 06.04.2006, E. 2006/25475 K. 2006/8871; “...Mahkemece davalı işveren tarafından yapılan fesih bildiriminin davacının özel güvenlik kartunun iptal edilmesi sonucu, iş sözleşmesine konu güvenlik görevlisi olarak çalıştırılmasının imkânsız hale gelmesi” Y22HD. 04.02.2014, E. 2013/2499 K. 2014/1389 www.lexpera.com (23.08.2023); “yabancı ülkede okul bitirip Türkiye’de çalışan işçinin diploma denklik belgesini alamamış olması” zorlayıcı neden sayılmıştır. Y9HD.17.01.2002, E. 2002/15931 K. 2002/348 www.karartek.com

³⁶³ Y22HD. 05.12.2018, E. 2017/18633 K. 2018/26290, Gereğçeli İçtihatlı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulaması I, Ankara 2019, s.162.

³⁶⁴ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 65, 250.

³⁶⁵ Süzek, s.680; Korkmaz/ Alp, s.235; Yuvalı, s.17.

³⁶⁶ Kayırgan, s. 165.

B) KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI BAKIMINDAN SONUÇLARI

İşverenin haklı sebeple feshi, üç başlık altında kanunda yer almıştır. İşverenin haklı nedenle (derhal) iş sözleşmesini sona erdirme hakkı İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında çalışanların ahlak ve dürüstlük kurlarına uymadığı haller ve benzeri durumlar düzenlenmiştir. Bu hallerde işverenin İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen ihbar süresine uymadan iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilmiştir³⁶⁷.

Kural olarak işçinin kıdem tazminatına hak kazanması işçinin asgari bir yıl çalışmış olması³⁶⁸ ve kıdem tazminatına hak kazanacak nedenlerden biri ile iş sözleşmesinin sona ermesine bağlıdır³⁶⁹. Kıdem tazminatına hak kazanılan durumlar işçinin süreli fesih ile işten çıkarılması veya 25/II'de yer alan nedenler hariç haklı nedenle işten çıkarılmasıdır.

Suçla ilişkin davranışların iş ilişkisi açısından fesih nedeni oluşturup oluşturmadığı önem taşır. Örneğin işçinin işyerinde veya dışında işçilerden birine cinsel tacizde bulunması durumu işverenin haklı nedenle fesih sebeplerinden biri olarak 25/II-c bendinde düzenlenmiştir. Kanun, işçinin ahlak ve iyiniyete aykırı davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini uygun görmemiştir³⁷⁰. İşçinin işyerinde, belirli süreden fazla ve ertelenmeyen hapis cezası gerektiren bir suç işlenmesi durumu da ahlak ve iyiniyet kuralına uymayan haller içinde düzenlendiğinden sözleşme tazminatsız ve 25/II-f gereğince feshedilebilir.

Katılmamakla birlikte uygulamada işçinin mahkûm olması sıklıkla zorlayıcı neden olarak değerlendirildiğinden işçinin 25/II kapsamına girmeyen fiillerden dolayı

³⁶⁷ **Sümer**, s. 120.

³⁶⁸ Sözü edilen bir yıllık süre nispi emredici olup işçi lehine azaltılabilir: “Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulu, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle, en az bir yıl çalışma süresi işçi lehine azaltılabilecektir.” Y9HD. 24.02.2016, E. 2014/30839 K. 2016/3851 <https://calismatoplum.org/tr/yargitay-karari/kidem-tazminatina-hak-kazanmak-icin-gerekli-olan-bir-yil-calisma-kosulunu-duzenleyen-hukmun-nispi-emredici-nitelikte-bir-hukum-olmasi> (25.03.2024).

³⁶⁹ **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 253; Yargıtay kararı için bkz. YHGK. 27.12.1985, E. 1984/9 K. 1985/118; **Sümer**, Halûk Hâdi, “Kıdem Tazminatının Hesabında Esas Alınacak Süreye İlişkin Bir Hukuk Genel Kurulu Kararı Üzerine”, SÜHFD., C. 2, S. 2, 1989, s. 434; **Narmanhoğlu**, s. 535.

³⁷⁰ **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s.253; **Demircioğlu/ Centel/ Kaplan**, s. 174.

mahkûm olması durumunda haklı sebeple feshin sonucu aksine; işçinin kıdem tazminatı hakkı ortadan kalkmayacaktır³⁷¹.

İş görme borcunu bir haftadan fazla engelleyen durumlardan biri olan mahkûmiyet halinde işveren, tıpkı haklı fesih gibi bildirim sürelerine uyma zorunluluğu bulunmadan iş sözleşmesini feshedebilecektir³⁷². Konuya ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 25.04.2019 tarihli kararında³⁷³ işlenen suç sebebiyle cezanın infazı için cezaevine giren işçinin devamsızlık nedeniyle değil ancak zorlayıcı neden kapsamında işten çıkarılabileceğine hükmedilmiştir. Somut olaya göre ihbar süresine uymadan işverenin tarafından iş sözleşmesi feshedildiğinden ihbar ve kıdem tazminatına karar verilse de zorlayıcı neden tespit edildikten sonra ihbar tazminatının reddi gerektirmiştir.

V- SUÇU BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşçinin işverene karşı bir bağlılık borcu bulunduğu birtakım davranışların yapılması ve yapılmaması yükümlülüğü bulunmaktadır³⁷⁴. İşçinin iş görme ve sadakat yükümlülüğü bu bağlılık unsurunun bir sonucudur. Ancak bu durum işçinin işverenin yönetme ve kural koyma yetkisinin sınırını aşmasına³⁷⁵ ve suçlarına göz yummasına sebebiyet vermez. Ayrıca işverenin suç niteliği taşıyan davranışları işçinin sır saklama yükümlülüğü altında değerlendirilmez³⁷⁶.

³⁷¹ **Çil**, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Ankara 2020, s. 114; **Koç**, s.56.

³⁷² **Kayırgan**, s. 170.

³⁷³ Y9HD. 25.04.2019, E. 2017/10423 K. 2019/9733 “Davacı işçi işyeri dışında işlenen bir suç sebebiyle kesinleşen cezanın infazı için cezaevine girmiş ve bu nedenle devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir. Davacı tarafından açılan bu davada ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, mahkemece bildirim süresi beklenmeksizin iş sözleşmesinin feshedildiği gerekçesiyle her iki tazminatın kabulüne karar verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III. maddesi ile işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması işveren tarafından derhal fesih hakkı tanımakta olup, somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesinin feshi, belirtilen madde kapsamında değerlendirilmelidir. Feshin dayandığı kanun maddesine göre davacının kıdem tazminatına hak kazandığı yönündeki kabul isabetli ise de ihbar tazminatının reddi gerekirken hüküm altına alınması hatalıdır.” <https://www.taskinsimsek.com/calisanin-gozaltina-alinmasi-veya-tutuklanmasi-isveren-in-is-sozlesmesini-fesih-hakki-bakimindan-yargitay-kararları-isiğında-değerlendirilmesi/#:~:text=g%C3%B6z%20atacak%20olursak%3A-,Yarg%C4%B1tay%209.,i%C5%9F%20s%C3%B6zle%C5%9Fmesi%20i%C5%9Fveren%20taraf%C4%B1ndan%20feshedilmi%C5%9Ftir> (26.03.2024).

³⁷⁴ **Karacan**, s. 63; **Süzek**, s.359-374; **Dursun**, s. 28.

³⁷⁵ İşçinin İtaat Borcunun Sınırı, İşçinin Yönetim Hakkına Getirilen Sınırla Belirlenir ve Kanunlara Dürüstlük Kurallarına Aykırılık Durumunda Ortaya Çıkar; **Süzek**, s. 360.

³⁷⁶ **Hafızoğlu**, Sıla E.: “Haklı Nedenle Fesih Bakımından Suç ve Suçu Bildirme Yükümlülüğü”, DE-ÜHFD, C. 23, S. 1, 2021, s. 688.

İşçinin işle ilgili tehlikeli durumları işverene bildirmesi gereklidir. İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 19/II-c’de “*işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber verme*” yükümlülüğü düzenlenmiştir³⁷⁷. Tıpkı bunun gibi işyerinde işlenen suçun ve usulsüzlüğün de işçi tarafından işverene bildirilmesi gerekir. İşçinin hırsızlık yapan iş arkadaşını işverene bildirmemesi işverene bağlılık ve sadakat yükümlülüğü ile ilişkilendirilerek güven ilişkisini zedeleyebilir³⁷⁸. Örneğin, muhasebe elemanının usulsüzlüğünü bilen güvenlik görevlisinin bu durumu işverene bildirme yükümlülüğü vardır³⁷⁹. Bununla birlikte işçinin idari yaptırım sonucu doğuracak olay veya suç bildirmesi, ihbarda bulunması haklı fesih nedeni oluşturamaz³⁸⁰.

İşverenin ise işçiyi gözetme ve koruma yükümlülüğü bulunur. Bu kapsamda işçinin kişiliğini korumalıdır³⁸¹. Bu doğrultuda işveren, işçinin kişiliğini oluşturan maddi unsurların yanı sıra manevi unsurları da gözetmelidir. Ancak, suç işleyen işçiyle ilgili bu durumun saklanması bu kapsamda değerlendirilemez. Buna rağmen suçun bildirilmesi özellikle işçi açısından iş ilişkisini zora sokabilir ve anlaşmazlıklara sebep olabilir³⁸². İş Kanunu m. 18/III-c’de “Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak” geçerli bir sebep nedeni oluşturamaz³⁸³. Belirli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde, örneğin finans, sağlık, enerji gibi alanlarda bazı suçları yetkililere bildirme yükümlülüğü ayrıca gerekli olabilir. Bu yükümlülükler genellikle sektöre özgü yasal düzenlemeler veya ilgili sektör denetim kurumları tarafından belirlenir. İşverenler sektörlerindeki yasal düzenlemeleri inceleyerek bu yükümlülükleri düzenleyebilir.

Suçun bildirmeme suçu TCK m. 278 vd.’da düzenlenmiştir: “*İşlenmekte olan bir suçun yetkili makamlara bildirmeyen kişi, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*”

³⁷⁷ **Andaç**, s.46.

³⁷⁸ **Karacan**, s.63.

³⁷⁹ **Taşkın**, Ahmet, s. 247.

³⁸⁰ **Umutlu/Önder**, s.167.

³⁸¹ **Süzek**, s. 418-424; **Karacan**, s. 64

³⁸² **Hafızoğlu**, s. 681.

³⁸³ **Kahraman Akgül**, s. 101.

Bildirim yükümlülüğü, failin suçu önleme konusunda garantör konumunda olmamasını gerektirir. Eğer fail, bildirim yükümlülüğüne konu olan suçun sonuçlarını önleme konusunda hukuksal bir yükümlülük altında ise ve bunu yerine getirmezse, artık TCK m. 278'deki suçtan değil, işlenmesine engel olmadığı için ihmali hareketle suç işlemekten sorumlu tutulur³⁸⁴. Ancak suçu bildirmeme suçunun düzenlendiği TCK 278. maddesinin 2. fıkrasında “işlenmiş olmakla birlikte, sebebiyet verdiği neticelerin sınırlandırılması halen mümkün bulunan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişi” denilerek bir zaman sınırlaması getirilmiştir. Bu sınırlama Türk Ceza Kanunu m. 279 kamu görevlisinin ve Türk Ceza Kanunu m. 280 sağlık mesleği mensupları için getirilmemiştir.

Bu hükmün bazı istisnaları bulunmaktadır. Türk Ceza Kanunu m. 278/IV'e göre: “Tanıklıktan çekinebilecek olan kişiler bakımından cezaya hükmolunmaz. Ancak, suçu önleme yükümlülüğünün varlığı dolayısıyla ceza sorumluluğuna ilişkin hükümler saklıdır.” Bu durumda suça iştirak eden kişi bu suçun faili olamaz. Örneğin işçi ve işverenin ortak irade ile uyuşturucu sattığı olayda, işçinin işe dahili onu suçun faili yapacağından suçu bildirmeme yükümlülüğü ortadan kalkar³⁸⁵.

Tanıklıktan çekilme hakkı bulunan kişiler için suçu bildirme yükümlülüğü bulunmamaktadır³⁸⁶. Ancak kişilerin ceza sorumluluğu ve suçu önleme yükümlülükleri cezalandırılabilir (TCK m. 278/4). İşverenin suçu bildirmemesi sır saklama yükümlülüğü veya işçinin kişisel verilerinin korunması yükümlülüğü ile açıklanamayacaktır. Bu yükümlülükler suçun bildirilmesinin gerekliliğine bir engel oluşturmadığından işveren ve işçi Türk Ceza Kanunu 278 hükmü gereği ceza alabilecektir³⁸⁷.

Suç, Türk Ceza Kanunu'nda veya herhangi bir kanunda düzenlenmiş olabilir. Ancak kabahat veya disiplin cezası sonucu bağlanan fillerin bildirmemesi bu suçu oluşturmaz³⁸⁸.

³⁸⁴ **Erdem**, Ruhan, “Suçu Bildirmeme Suçu (TCK m. 278)”, TBB Dergisi, S. 80, 2009, s. 108.

³⁸⁵ **Erdem**, s.108

³⁸⁶ **Hafizoğulları**, Zeki, “Suçu Bildirmeme Suçları”, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2. S. 1, 2016, s. 186.

³⁸⁷ **Hafizoğlu**, s.691.

³⁸⁸ **Erdem**, s. 111.

§ 8- TUTUKLULUK VE GÖZALTI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI

I- GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI

Kanundan doğan yükümlülük veya edimlerde geçici ifa imkansızlığı olduğu hallerde sözleşme edimlerinin geçici ve kusursuz olarak durdurulması ile iş sözleşmesi askıya alınır. Bu durum mevcut bağımlılık ilişkisinin kesintiye uğraması anlamını taşır³⁸⁹. Askı hali, işçinin iş görme yönünden ifa imkansızlığı ve/veya işverenin işçinin işini yerine getirmesini kabul edememesi, kısaca her ikisinden birinin veya ikisinin de ifa imkansızlığı içinde olması halinde işin geçici olarak durmasıdır³⁹⁰. Askı hali, mücbir sebep (force majeure hükümleri)³⁹¹, taraflar arasında mutabakat³⁹², yasal düzenlemeler ve kamu düzeninden ileri gelebilir. Askı durumunda işverenin işçiden ifayı talep etme, iş sözleşmesini sona erdirme hakları ertelenir³⁹³.

İş sözleşmesinin askıya alınmasının koşullarından ifanın geçici olarak yerine getirilememesinde süre, bazı durumlarda kanun tarafından belirlenmiştir. Süre kanunda belirtilmediği hallerde geçici hale ilişkin sürenin belirlenme kriterlerine ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır³⁹⁴. İş sözleşmesinin askı süresi geçici değildir; ancak sürekli bir ifa imkansızlığına neden oluyorsa bu durumda askı halinden bahsedilemez. Belirli bir süre içinde bitmesi gereken işlerde ise askı haline sebep olan durum veya olay o işin bitmesine engel olabilecek ise işin askıya alınması amaca hizmet etmeyecektir. Örneğin kısa bir turistik mevsim için anlaşılan aşçı veya garsonun iş sözleşmesi esnasında kendi kusuru olmadan ifa imkansızlığı içine düşmüşse ve bu durumda uzun süre çalışamamasına yol açacaksa ifa imkansızlığının kalıcı olduğu varsayılır ve iş sözleşmesi askıya alınmış sayılmaz³⁹⁵.

³⁸⁹ **Süzek**, s. 512; **Mollamahmutoglu / Astarlı / Baysal**, s. 223; **Senyen Kaplan**, s. 363.

³⁹⁰ **Senyen Kaplan**, s. 364.

³⁹¹ Doğal afetler, savaş, grev gibi olağanüstü durumlar, tarafların yükümlülüklerini geçici olarak yerine getirememelerine neden olabilir.

³⁹² İş sözleşmelerinin tarafları, değişen koşullara uyum sağlamak amacıyla karşılıklı olarak anlaşabilirler. Örneğin, ekonomik zorluklar nedeniyle taraflar, belirli bir süre için iş sözleşmesini askıya alma konusunda anlaşabilirler.

³⁹³ **Süzek**, s. 517.

³⁹⁴ Detaylı bilgi için bkz. **Yaman**, Rabia, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınmasının Hukuki Sonuçları", İÜHFİM., C. 74, Özel Sayı Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, 2016 s. 766.

³⁹⁵ **Süzek**, s. 529.

İş hukukunda işçi için ifa imkansızlıklarından bazıları; askerlik (muvazzaf hariç)³⁹⁶, kanunlardan doğan çalışma ödevi, hastalık³⁹⁷, analık halinde verilen ücretsiz izin, grev, lokavt, gözaltına alınma, tutukluk ve zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması³⁹⁸ işin durması, yıllık ücretli izindir³⁹⁹.

Her ne kadar kusursuzluktan bahsetsek de askıya alınma sonucunu doğuran tüm bu haller incelendiğinde tam manasıyla kusursuzluktan söz edilemez. Örneğin işçinin kendi isteğiyle grev ve lokavta katılmasında kusursuzluk kavramından bahsetmek zor olacaktır. İş sözleşmesinin askıya alınmasında, kusursuzluktan söz etmek, tarafın edimini yerine getirmesiyle ilgili olarak objektif iyiniyet kurallarına uygunluğunu değerlendirmeyi içermelidir. Bu durumda, işçinin edimini yerine getirmesi mümkün olabilir, ancak objektif iyiniyet kurallarına göre edimin yerine getirilmesi kendisinden beklenemez hale gelmiş olmalıdır⁴⁰⁰.

İşveren için ise ifa imkansızlığının ortaya çıkması biraz daha zordur. İşverenin ifayı kabul etmesinin imkânsız olmasında işverenin kişiliğine ilişkin nedenler değil maddi bakımdan imkânsızlık ölçütleri kriter kabul edilir. Öngörülemez olaylar, işverenin ifa etme güçlüğü pandemiler, terör saldırıları veya siyasi istikrarsızlık gibi durumlar; ekonomik krizler, işverenin finansal kapasitesini olumsuz etkileyen ifa imkansızlığına neden olan haller, işverenin özellikle ücret ödemeleri veya sözleşme şartları konusunda sorunlar yaşadığı haller; hükümet müdahaleleri ve hukuki düzenlemeler, hükümetin acil tedbirleri veya değişen yasal düzenlemeler, işverenin faaliyetlerini sürdürme kapasitesi, işverenin ifa etme güçlüğü yaşamasına neden olabilir ve işverenin iş yükümlülüklerini yerine getirmesini imkânsız hale getirebilir⁴⁰¹.

³⁹⁶ İş Kanunu madde 31, “*Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.*”

³⁹⁷ İşverenin işçinin hastalığı nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshetmesinde süre, askı süreleri bildirim sürelerine ek olarak altı haftadır.

³⁹⁸ Bir haftadan fazla süre ile işyerinde işin durmasını gerektiren bir haftadan fazla süreyle işçinin çalışmasına engel olan zorlayıcı nedenin ortaya çıkması halinde iş akdi bir hafta süreyle askıya alınır.

³⁹⁹ **Eyrenci/ Taskent/ Ulucan/ Baskan**, s. 169; **Senyen Kaplan**, s. 365,366; **Korkmaz/ Alp**, s.178

⁴⁰⁰ **Mollamahutoğlu / Astarlı / Baysal** s. 225; **Yaman**, s.764.

⁴⁰¹ **Süzek**, s.517-518.

Öte yandan ücretsiz izin, tarafların anlaşması veya kanundan doğan nedenlerle belirli bir süre boyunca çalışmak yerine ücret almadan izin kullanması halidir⁴⁰². Ücretsiz izin, işçinin normal çalışma sürecini değiştirdiği için esaslı değişiklik olarak değerlendirilebilir. Bu tür bir değişiklik, işverenin işçiye ücretsiz izin verme teklifini sunması ve işçinin bu teklifi kabul etmesiyle gerçekleşir⁴⁰³. Esaslı değişikliğe ilişkin İş Kanunu m. 22’de “işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürecine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.” denilmiştir. İşverenin işçinin rızası dışında işçiyi ücretsiz izne çıkarması, ücretsiz izin değil iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi anlamı taşımaktadır⁴⁰⁴.

II-ASKI SEBEBİ OLARAK GÖZALTI VE TUTUKLULUK HALİNDE DEVAMSIZLIK

Gözaltı ve tutukluluk, mevzuatta düzenlenmiş olan askıya alınma hallerindedir. Gözaltı ve tutukluluk halinde iş sözleşmesinin askıya alınması ve haklı feshe konu edilmemesi askı halinin iş güvencesi fonksiyonunu ortaya koyar⁴⁰⁵.

Gözaltı ve tutukluluk halinde iş sözleşmesinin askıya alınması kanunda sınırları çizilmiş ve süresi belirli askı hallerindedir. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması nedeniyle işe gelmediği günlerde, iş sözleşmesi askıya alınmıştır⁴⁰⁶. İşçinin tutuklanması ve gözaltına alınması sonrası bildirim süresi sona ermiş ancak işverenin iş

⁴⁰² Yorulmaz, s. 1372.

⁴⁰³ Korkmaz/Alp, s. 183; Süzek, s. 520-524.

⁴⁰⁴ Y9HD. 10.10.2006, E. 2006/24775 K. 2006/ 26831 www.legalbank.net (01.04.2023).

⁴⁰⁵ Y9HD. 23.03.2017, E. 2017/6250 K. 2017 /4721 www.lexpera.com (02.04.2023); Süzek, Sarper, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, DEÜHFD, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 115, 122; Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, s. 228.

⁴⁰⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 246, Yaman, s. 769; Süzek, s. 525.

ilişkinini sona erdirmemiş ise askı halinin devam ettiği kabul edilir⁴⁰⁷. Askı süresi, tutukluluk ve gözaltı halinde işverenin feshini düzenleyen ve İş Kanunu m. 17'deki bildirim sürelerine işaret eden İş Kanunu m. 25/IV'te "*işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması*"nın işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı verdiğini düzenlemiştir. Fesih hakkının kullanılmasına ilişkin süreler ve koşulları, gözaltı ve tutukluluk halinde devamsızlık başlığı altında ayrıntılı olarak incelenmiştir.

A) Askı Halinde Tarafların Yükümlülükleri

İş sözleşmesi askı süresi boyunca devam etse de tarafların bu sözleşmeye ilişkin borçları ertelenir. İş Kanunu'nun 8. maddesinde sözleşmenin üç ögesi olan iş görme, ücret ve bağımlılığa vurgu yapılmıştır⁴⁰⁸. Askı halinde bu borçlardan en önemlileri işçinin iş görmesi, işverenin ise ücret ödemesi yerine getirilmez⁴⁰⁹. Bu durumun istisnalarından olan İş Kanunu 46. maddesinin 3. fıkrası b bendi ve ek 2. maddesinde mazeret halinde izinli işçiye tam ücret ödenir. Bununla birlikte işveren ve işçi için zorlayıcı sebep dolayısıyla çalışamayan işçiye yarım ücret ödenir⁴¹⁰. Tutukluluk ve gözaltı haline ilişkin bir ücret ödeme düzenlemesi bulunmamaktadır.

Tarafların temel borçlarından ücret ve iş görme dışındaki borçların yerine getirilmesi askı döneminde de devam eder. İşçinin rekabet etmeme, meslek sırlarını saklama, sadakat gibi yükümlülükleri ile işverenin işçinin kişiliğini koruma, gözetme, eşit davranma gibi borçları, askıya alınan iş sözleşmesinden bağımsız olarak devam etmektedir⁴¹¹.

Ayrıca iş sözleşmesinin askıda olması esnasında haklı nedenle feshi gerektiren bir sebebin ortaya çıkması iş sözleşmesinin feshine engel teşkil etmez. İş sözleşmesinin askıdayken fesih bildirim süreleri işlemez. Bildirim sürelerine uygun bir fesih yapılacaksa askı süresinden önce veya sonra yapılması fark etmeksizin iş sözleşmesinin askı süresinde bu bildirim sürelerinin işlemeyeceği göz önüne alınmalıdır⁴¹².

⁴⁰⁷ **Süzek**, s.708.

⁴⁰⁸ **Akyiğit**, Bireysel, s.110-114; **Ekonomi**, s. 2,3; **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s.62.

⁴⁰⁹ **Ekonomi**, s. 204; **Korkmaz/ Alp**, s 179.

⁴¹⁰ **Süzek**, s. 527.

⁴¹¹ **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 170; **Süzek**, s. 512.

⁴¹² **Yürekli**, s. 205; **Akyiğit**, Bireysel, s. 235; **Korkmaz/ Alp**, s. 182.

B) Askıya Alınma İşleminin Sona Ermesi

Askı hali, belirli bir sürenin geçmesi, belirli bir olayın gerçekleşmesi, taraflar arasında anlaşma, tarafların iş sözleşmesini feshetmesi, iş mahkemesi kararı, askı süresi sona ermesi ve nihayet yasal düzenleme veya ifa engelinin ortadan kalkması ile sona erer. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde askı süresinin sona ermesi sonucu iş ilişkisi aynı koşullar ile otomatik olarak devam eder⁴¹³. Bir haftalık süre sonunda fesih hakkı kullanılmazsa iş sözleşmesi devam eder. Ancak kanunda bir haftalık sürede yarım ücret ödenmesinden bahsedildiğinden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaz⁴¹⁴.

Askı süresi bitmeden askıyı gerektir nedenin ortadan kalkması nedeniyle işveren işçiyi işe çağırabilir. Bu çağrı karşısında işçi işine geri dönmez ise kural olarak işverenin işçinin devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesini feshedebilir⁴¹⁵.

§ 9- GÖZALTI VE TUTUKLULUK HALİNDE FESİH

İşçinin ve işverenin hukuki ilişkisinin niteliğini belirleyen faktörlerden iş görme, işçinin esas borçlarından⁴¹⁶. Tutukluluk ve gözaltı halinin belirli bir süreyi geçmesinden sonra işveren, üretim ve hizmetin aksaması gibi risklerle karşı karşıya kalmamak için iş sözleşmesini feshedebilir⁴¹⁷. Fesih kendiliğinden gerçekleşmeyen, tarafların iradelerini açıklamasıyla gerçekleşen bir haktır. Bu nedenle işveren dilerse fesih hakkını kullanmayabilir ve bu sürede askı hali devam eder⁴¹⁸.

İşçinin suç şüphesi ile gözaltına alınması ve tutuklanması durumunda işe devam edememesi durumu 4857 sayılı İş Kanunu 25. maddesinin IV. bendinde düzenlenmiştir. Gözaltı ve tutukluluktan ayrıca bahsedilmesinin nedeni işçinin suçluluğuna ilişkin henüz bir karar verilmemesidir. Düzenlemeyle belki de hiç suçu olmayan veya hapis cezası almayacak işçinin korunması ve işe geri dönmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Bu durum suçsuzluk karinesinin⁴¹⁹ iş hukukundaki görünümünden biridir. Yargılama

⁴¹³ **Korkmaz/ Alp**, s. 184.

⁴¹⁴ **Ekmekçi**, Ömer/ **Yiğit**, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 709

⁴¹⁵ **Süzek**, s. 532.

⁴¹⁶ **Ekonomi**, s.105.

⁴¹⁷ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 226.

⁴¹⁸ **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 24.6

⁴¹⁹ **Üzülmez**, İlhan, "Türk Hukukunda Suçsuzluk Karinesi ve Sonuçları", TBB Dergisi, S. 58, 2005; **Çelik**, Adem, "AİHS ve Türk Hukukunda Masumiyet Karinesi", Terazi Hukuk Dergisi, S. 36, 2009, s. 66; Masumiyet karinesi evrensel bir yargı doktrini olup; hukuk sistemimizde Anayasamızın 38. Maddesinin 4. Fıkrasında "Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılmaz." denilerek bir kimsenin suçlu olarak nitelendirilmesi kesin hükmün varlığına bağlanmıştır.

sonucu beraat kararı veya hapis cezası dışında bir hüküm alan işçinin eski hayatına ve düzenine dönebilmesi amaçtır. Bu nedenle cezası belli olmayan işçinin haklarını korumak ve işini kaybetmesini önlemek amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu ile tutuklu veya gözaltında olan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi zorlaştırılmıştır.

Düzenlemeye göre, gözaltına alınan ya da tutuklanan işçinin işe devamsızlığı, işçinin kıdemine göre belirlenen ihbar süresini aşarsa, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir⁴²⁰. Feshin sonuçları ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanmasında suç tipine ilişkin belirleme yapılmadığından hükmün uygulanışında önemli olmadığını söyleyebiliriz⁴²¹. İşçinin yargılama sonunda beraat etmesi, salıverilmesi veya mahkûm olması da hükmün amacı gereği sonucu değiştirmeyecektir⁴²².

1475 Sayılı İş Kanunu döneminde gözaltı ve tutukluluk, madde 17/III hükmü kapsamında zorlayıcı neden kabul edilmekteydi bu nedenle iş sözleşmesinin askıda kalma süresi bir haftaydı⁴²³. 4857 sayılı Kanunun m. 25/IV hükmünde gözaltı ve tutukluluk hali özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre işveren 17. maddede belirtilen sürelerle bağlı olarak iş sözleşmesi haklı nedenle feshedebilir⁴²⁴. Konuya ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 02.05.2011 tarihli kararında iki kanun arasındaki fark açıklanmıştır⁴²⁵. Kararın devamında işçinin tutukluluk ve gözaltı halinde iş sözleşmesi askıdayken ücret almayacağını çünkü zorlayıcı neden olarak düzenlenmediğinden bahsedilmiştir.

⁴²⁰ Y9HD. 18.01.2018, E. 2015/7375 K.2018/575 www.legalbank.com (03.03.2024).

⁴²¹ **Narmanhoğlu**, s. 467.

⁴²² **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 246; **Özcan**, s. 338; **Sümer**, s. 123; **Akyiğit**, Tutukluluk ve Gözaltı, s. 57; **Yürekli**, Gözaltına Alınma ve Tutuklanma, s. 594.

⁴²³ **Koç**, Suç Teşkil Eden Filler, s. 1441

⁴²⁴ Y9HD. 01.04.2019, E. 2017/10971 K.2019/7242; Y22HD. 24.10.2018, E. 2017/15916 K. 2018/23141 www.legalbank.com (17.03.2024).

⁴²⁵ Y9HD. 02.05.2011, E. 2009/12385 K. 2011/12782 “4857 sayılı İş Kanunu’nda 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/III 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 önelerini aşmadıkça, iş sözleşmesi işverence derhal feshedilemez. “4857 sayılı İş Kanunu’nun 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 hâlde göre geçerli fesih imkânı bildirim süresinin aşılması halinde ortaya

Anayasaya ve Ceza Muhakemesi Kanununa göre gözaltı süresi genellikle en fazla kırk sekiz saat, toplu suçlarda ise en fazla dört gündür. Bu nedenle işyeriyle ilgisi olmayan ve işçinin sadakat yükümlülüğüyle ilişkisi bulunmayan fiillerden dolayı işçinin gözaltında kalması ihbar süresini aşamayacağından haklı fesih sebebi olamamalıdır⁴²⁶.

Enerji işçi sendikası tarafından bir enerji dağıtım şirketiyle yapılan 01.01.2024-31.12.2026 tarihleri arasında geçerliliği bulunan toplu iş sözleşmesinde işçinin tutukluluğu ile ilgili yapılan sözleşmede tutukluluk, gözlem altına alınma ve mahkûmiyet haline ilişkin durumlarda fesih hali düzenlenmiştir. Burada işçinin tutukluluk gözaltı haliyle ilgili bildirim süreleri kadar sürede ve bu durum belgelendirildiği takdirde işçinin ücretsiz izinli sayılacağı söylenmiştir. Ayrıca bildirim sürelerinin dolması sonucu hizmet akdinin feshedilmiş sayılacağı eklenmiştir. Yargılamaları tutuklu veya tutuksuz devam edenlerden altı aydan az ceza alan veya daha fazla ceza alıp da cezası ertelenen paraya çevrilen, af vb. sebeplerle erken çıkanlar için ise işverenin takdiri ile işçilerin tekrar işe başlatılmalarından bahsedilmiştir.

Hukumumuzda askı halindeki iş sözleşmesinin sona ermesi çeşitli nedenlere bağlanmıştır. Aynı zamanda bildirim sürelerini aşmayan tutukluluk halinin sona ermesi durumunda işçinin işe geri alınması değil, dönmesi durumu söz konusudur. İşçinin tutukluluk ve gözaltı halinde iş sözleşmesi askıda olduğundan işçi ve işverenin yeni bir iş sözleşmesi kurmasından bahsedilemeyeceği görüşündeyiz. Ancak, işçinin işe başlamasının dönme anında tutukluluk halini belgelendirmesine bağlı olması gerektiğine ilişkin bir hükmün eklenmesi işçinin keyfi devamsızlığını önleyebilecektir.

çıkır. İşçinin gözaltına kaldığı veya tutuklu olduğu sürenin ihbar önelini aşması halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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 münfesih sayılacağı hükme bağlanmıştır. İşyeri ile ilgisi olmayan ve işyeri dışında işlenen suçlardan dolayı tutuklulukta geçen süreye bağlı olarak gerçekleştirilen fesih 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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."

⁴²⁶ Aydın, s. 167.

I- KOŞULLARI

A) Suçun İşlendiği Yer

İşverenin haklı fesih nedenlerinden biri olarak düzenlenen gözaltı ve tutukluluk haline ilişkin hükmün uygulanabilmesi için suçun işyeri veya işle ilgili olması ya da işçinin suçu işyerinde gerçekleştirmiş olması gerekmez⁴²⁷. Ancak işyeri dışında işlenen suçlara ilişkin tutukluluk halinde fesih daha sık bir görünüme sahiptir. Bunun nedeni suçun işyerinde işlenmesi halinde İş Kanunu'nda yer alan haklı fesih nedenlerinden birinin oluşması ve işveren tarafından bu yolun tercih edilmesidir. İşçinin işyerinde 25/II-b, c, d, f bentlerinden birine giren fiili nedeniyle işveren, bu fıkralara dayalı fesih hakkını kullanabilir⁴²⁸. Bu durumlarda iş ilişkisi, işçinin tutuklanması önemli olmasızın ve ihbar önelleri beklenmeden derhal sona erdirilebilir. *“Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır”* (İK m. 19) hükmü gereği işverenin bu yönde fesih bildirimini yazılı olması gerekmez.

B) Devamsızlığın Süresi

Bildirimli fesih için öngörülen süreler tutukluluk ve gözaltı halinde işverenin fesih hakkını kullanmasında bir ölçek olarak belirlenmiştir. İşverenin bildirimli fesih hakkını kullanabilmesi için yalnızca gözaltına alınması ve tutuklanması yetmeyecektir. Bildirim sürelerinin (2-8 hafta) sonunda işverenin haklı nedenle fesih imkânı doğacaktır⁴²⁹. Süreli fesih bildirimine ilişkin süreler; fesihten önce 6 aydan az çalışmış işçi için iki hafta, 6 aydan 1,5 yıla kadar çalışmış işçi için dört hafta, 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışma için altı hafta, 3 yıldan uzun süreli çalışma için sekiz hafta olarak belirlenmiştir (İK m. 17/1)⁴³⁰.

⁴²⁷ **İnciroğlu**, Lütfi, İşçi Hakkında Adli Kontrol Tedbiri Uygulanması Haklı Fesih Nedeni midir?, <https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/isci-hakkinda-adli-kontrol-tedbiri-uygulanmasi-hakli-fesih-nedeni-midir/> (12.12.2023); **Akyiğit**, Tutukluluk ve Gözaltı, s. 57; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, s. 226; **Sümer**, s. 123; **Şahlanan**, Fevzi, Tutukluluk Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi), *Tekstil İşveren*, S. 74, 2012, s.3.

⁴²⁸ **Akyiğit**, Tutukluluk ve Gözaltı, s. 56.

⁴²⁹ **Eyrenci/ Taskent/ Ulucan/ Baskan**, s. 246; **Seçkin**, Nazlı, “Bildirim Süresini Çalışarak Geçiren İşçinin Mahkemece Geçersizliği Tespit Edilen Fesih Sonrasında İşe Başlatılmaması Halinde İhbar Tazminatı Talebi”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 13, S. 2, 2014, s. 75; **Yürekli**, s. 227; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, s. 234; **Şahlanan**, s.2,3.

⁴³⁰ **Elmas**, s. 9; **Süzek**, s. 540,541; **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 167.

Bildirim önelleri sözleşme hükmü ile arttırılabilir (İK m. 17/2). İş Kanunu m. 25/IV'te madde 17'de belirtilen bildirim sürelerine işaret edilmiştir. Bu durumda 17. maddede belirtilen ölçüt sürelerin arttırılıp azaltılmasının tutukluluk ve gözaltı halinde askı süresini etkileyip etkilemeyeceği gündeme gelebilir⁴³¹. Arttırılmış sürenin tutuklu işçi için de uygulanacağına ilişkin farklı görüşler mevcuttur⁴³². İhbar süresine ait ücretin işveren tarafından peşin ödenmesi yolu seçilecekse arttırılan süre dikkate alınarak ihbar tazminatı ödendiğinden⁴³³ lehe sürenin tutukluluk süresi bakımından da işçi açısından uygulanması gerektiği kanaatindeyiz.

III- İHBAR SÜRESİNİ AŞMAYAN TUTUKLULUĞUN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

Tutukluluğun, yasal bildirim süresini aşmamış ancak belirli süreyi geçmiş olması işin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyebilir. Olayın bu özelliği dikkate alınarak geçerli sebeple feshin kabulü gerekebilir⁴³⁴. İşçinin gözaltı veya tutukluluk nedeniyle devamsızlık süresi henüz dolmadan serbest bırakılması durumunda, işverenin haklı fesih hakkı bulunmayabilir. İşveren geçerli fesih hakkını kullandığı hallerde ihbar tazminatını ve koşulları varsa kıdem tazminatını ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirebilir⁴³⁵.

Buna ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 05.02.2007 tarihli kararda⁴³⁶ işçi bildirim süresini aşmayan bir tutukluluk süreci geçirmiştir. Davalı işveren, davacının 29

⁴³¹ **Özkaraca**, Arcüment, "İş Sözleşmesinin Gözaltına Alınma ve Tutukluluk Nedeniyle Feshi", Teks-til İşveren Dergisi, S.141, 2022, s. 4

⁴³² Artmış sürelerin 25/IV'e uygulanabileceğine ilişkin: "*Bildirim önellerinin sözleşme hükmü ile arttırılmış olması halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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*". Y9HD. 15.12.2008, E. 2007/33271 K. 2008/33621; Y9HD. 02.05.2011, E.2011/12385 K.2011/12782; **Göktaş**, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2020, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), s. 204, **Akyiğit**, Tutukluluk ve Gözaltı, s. 56; Aksi yönde görüşe göre: Arttırılmış bildirim süresinin değil kanunda yer alan 2-8 haftalık sürenin dikkate alınacağına ilişkin **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 246; **Çil**, Yargıtay Uygulamaları, s. 117.

⁴³³ **Akyiğit**, Bireysel, s 239.

⁴³⁴ **Koç**, Suç Teşkil Eden Filler, s. 1438, 1445; Geçerli fesih oluşmayacağına ilişkin aksi görüş için bkz. **Yürekli**, Gözaltına Alınma ve Tutuklanma, s. 596,597.

⁴³⁵ **Süzek**, s. 708.

⁴³⁶ Y9HD. 05.02.2007, E. 2006/30425 K. 2007/2223 "*davacı işçi işyeri ile ilgili olmayan birkaç suçtan dolayı 4857 sayılı İş Kanununun 25/IV maddesinde belirtilen süreden az tutuklu kalmıştır. Yasanın anılan maddesi çerçevesinde yapılan fesih sonucunda işçi, kıdem tazminatına hak kazanmakta, ancak ihbar tazminatı talep edememektedir. Bu nedenle, anılan maddede öngörülen süre, daha çok işçinin ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmaması hususu ile ilgilidir. Söz konusu maddede belirtilen süre dolmadan tutukluluk nedeniyle sözleşmenin feshi halinde işçi, kıdem tazminatından*

Ağustos 2005 tarihinden itibaren işe gelmemesi üzerine 15 Eylül 2005 tarihli yazı ile üç gün içinde mazeretini bildirmesi aksi takdirde işe başlamasının istendiğini belirtmiştir. Ancak bu yazının davacının babasına tebliğ edilmesine rağmen, iş sözleşmesinin feshedildiği 5 Ekim 2005 tarihine kadar herhangi bir bilgi verilmediğini savunmuştur. İşveren davacının tutuklu olduğunu öğrenmediklerini ve iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle feshedildiğini iddia etmiştir. Mahkeme, davacının tutuklu kaldığı sürenin 17. maddede öngörülen sürenin altında olduğunu belirterek davacı lehine karar vermiştir. Hüküm davalı tarafından temyiz edilmiştir. Yargıtay yasal bildirim süresini aşmayan tutukluluğun geçerli fesih sayılabileceğine karar vermiştir. Devamsızlık nedeniyle haklı nedenle fesih durumunda kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmezken geçerli nedenle fesih halinde işçi bu alacakları talep edebilecektir.

IV- İŞÇİNİN KAÇMASI DURUMUNDA İŞ İLİŞKİSİ

Zorlayıcı neden teşkil eden durumun öngörülemez ve işçinin kusurundan kaynaklanamaz olması gerekir⁴³⁷. Bu nedenle 1475 Sayılı Eski İş Kanunu döneminde verilen kararda işçinin tutuklanma korkusuyla işyerine gelmemesi zorlayıcı neden sayılmamıştır⁴³⁸. Tutukluluk ve gözaltı halinin ayrıca düzenlendiği İş Kanunumuz için durumun benzer olacağı kanaatindeyiz. İşçinin tutuklanma veya hüküm giyme endişesiyle işyerine gelmemesinden dolayı işçinin iş sözleşmesi İş Kanunu 25/II-g alt bendi işçinin devamsızlığı nedeniyle sona erdirilebilmelidir⁴³⁹.

V- DEVLET ALEYHİNE İŞLENEN SUÇLAR AÇISINDAN ÖZEL DURUM VE BELİRLİ HAKLARDAN YOKSUN BIRAKILMA

Yargıtay'ın genel kabulüne göre, devlete ait işyerinde çalışan bir işçinin, nerede olursa olsun devlete karşı işlediği suçtan dolayı devamsızlığı, İş Kanunu'nun 25/II-g bendi uyarınca haklı neden teşkil etmektedir. Bu durumun sadece kamu işyerlerinde

başka ihbar tazminatı da talep edebilecektir. Sözü edilen hükümde yer alan süre koşulunun yerine gelmeden yapılan feshin aynı zamanda geçerli sebebe dayanmadığı şeklinde kesin yargı doğru değildir. Gerçekten haklı sebep teşkil etmeyen davranışlar fesih için geçerli sebep olabilir. Davacıların tutukluluk süresi yasal bildirim süresi kadar değilse de süre bakımından fazla olup, bu durumda işin normal yürüyüşünün olumsuz etkileneceği kaçınılmazdır. Olayın bu özelliği dikkate alınarak geçerli sebep bulunduğu kabulü gerekir. Bu nedenle işe iade davası reddedilmiştir” www.SinerjiMevzuat.com (03.09.2023).

⁴³⁷ Kayırgan, s.104; Şahin, Hale, s. 99-101.

⁴³⁸ Y9HD.15.12.1988, E.1988/11737 K.1988/12078; Akyiğit, Tutukluluk ve Gözaltı, s. 55.

⁴³⁹ Koç, Suç Teşkil Eden Filler, s. 1442.

çalışan işçilerin devlete karşı işlediği suçlar bakımından düşünülmesi gerekir⁴⁴⁰. İlgili kararda⁴⁴¹ buna ilişkin devlete karşı işlenmiş suç davranışının kamuda çalışanların iş-yeri dışında işlense dahi suç nedeniyle devamsızlıklarının haklı fesih sayılacağına karar verilmiştir. Bu durumda tutuklanma veya gözaltına alınmaya neden olan eylemin İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendi kapsamına girmesi halinde tutuklanma veya gözaltına alınmanın veya süresinin önemi bulunmamaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 03.07.2023 tarihli kararına konu olayda⁴⁴² işçi belediye çalışmaktadır. İşveren, işçinin kurum bünyesinde çalışmakta olduğu esnada terör örgütüyle ilişkisi olduğu münasebetiyle iş sözleşmesini sona erdirmiş ve davacı işçi talep konusu alacakları hak etmediğini iddia etmiştir. İlk derece 05.01.2010 tarihinde suçu ve suçluyu övmek suçundan, 26.11.2012 tarihinde silahlı terör örgütüne üye olma suçundan mahkûmiyet kararları verilmiştir. Ancak 09.02.2017 tarihinde işveren fesih yaparken İş Kanunu 26. madde gereği hak düşürücü süre geçtiğinden feshin şüphe feshi olduğu değerlendirilmiştir.

Bozma üzerine verilen kararın gerekçesinde “... *Dosya kapsamında davacı hakkında suçu ve suçluyu övmek suçunu işlediği gerekçesiyle... 3. Ağır Ceza Mahkemesi'nin 2010/47 Esas, 20210/101 Karar sayılı ilamı ile mahkumiyet kararı verildiği, bu kararın temyiz edilmeden kesinleştiği; ayrıca davacının silahlı terör örgütüne üye olma suçundan da mahkum edildiğinin Yargıtay 16. Ceza Dairesi'nin 2017/2181 Esas, 2018/127 Karara sayılı ilamı ile sabit olduğu; davalı kurumun mahkumiyet kararını öğrendiği tarih itibarıyla sözleşmesini haklı nedenle feshettiği, bu halde ceza gerektiği, davacının işlediği suçların niteliği ve davalının kamu kurumu olması niteliği dikkate alındığında*” bozmaya uygun verilen ilk derece mahkemesi kararı onaylanmış ve işverenin haklı nedenle feshi hukuka uygun kabul edilerek davacının kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin talepleri reddedilmiştir.

Davalının bir kamu kuruluşu olup, davacı devlete karşı işlenmiş örgütlü suçtan tutuklanarak hakkında bu tür suçların sübut bulması halinde ihbar ve kıdem tazminatı

⁴⁴⁰ **Akyiğit**, Tutukluluk ve Gözaltı, s. 56.

⁴⁴¹ Y9HD. 16.12.2008, E. 2008/40694 K. 2008/33770 “*Davacı, davalı işyerinde çalışmakta iken Devlete karşı işlenen suç sebebiyle tutuklandığı ve yargılamasının devam ettiği anlaşılmaktadır...Dairemizin kökleşmiş içtihatlarına göre işyeri dışında işlense dahi Devlet aleyhine işlenen suç sebebiyle devamsızlık haklı fesih sebebidir*” www.legalbank.com (01.03.2024).

⁴⁴² Y9HD. 03.07.2023, E. 2023/10529 K. 2023/10172 www.lexpera.com (01.03.2024).

verilmesi mümkün olmadığına ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 16.12.2008 tarihli kararında ceza davası bekletici mesele yapılarak emsallerine benzer şekilde çözüm getirilmeye çalışılmıştır⁴⁴³.

Türk Ceza Kanunu m. 53'te belirli haklardan yoksun bırakılma güvenlik tedbiri olarak düzenlenmiştir⁴⁴⁴. Bununla birlikte Devlet Memurları Kanunu'nda⁴⁴⁵ TCK m. 53'teki süreler dolsa dahi memur olamayacak kişiler ve işledikleri suçlar düzenlenmiştir⁴⁴⁶. Buradaki durum memur olmuş kişi veya olacak kişi için geçerlidir.

TCK m. 53 uyarınca hapis cezasına mahkûmiyetin kendiliğinden ortaya çıkan sonuçları bulunur. Bunlardan biri de kişinin sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden⁴⁴⁷ yoksun bırakılmasıdır. Hâkim bu kararı verirken bir takdir yetkisine sahip değildir. Suçun süresi kadar memuriyetten yoksunluğa ilişkin güvenlik tedbiri uygulanır⁴⁴⁸. Bu yönde istisna ertelenen cezaya ve kişinin yaşına ilişkindir.

VI- İŞÇİNİN GÖZALTI VEYA TUTUKLULUK HALİNİN İSPATI

İşyeri düzeni ve işleyişi gereği işe gelmeyen işçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedeni olmaksızın devamsızlık yapması, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine sebep olabilir⁴⁴⁹. Doktrinde çoğunluk görüşüne göre, işe gelemeyen işçi, devamsızlığının nedenini dürüstlük kuralı gereği işverene bildirmekle yükümlüdür. Aksi halde, işverenin feshi haklı fesih olarak değerlendirilecek ve işçi fesih işleminin kanuna aykırı olduğunu iddia edemeyecektir⁴⁵⁰.

⁴⁴³ Y9HD. 16.12.2008, E. 2008/40694 K. 2008/33770 “Dairemizin kökleşmiş içtihatlarına göre işyeri dışında işlense dahi Devlet aleyhine işlenen suç sebebiyle devamsızlık haklı fesih sebebidir. Ceza davasının sonuçlanmasının bekletici mesele sayılarak sonucuna göre karar verilmelidir. Bu nedenle kararın bozulması gerekmiştir.” www.lexpera.com (02.03.2024).

⁴⁴⁴ Çolak/ Özdemir, s. 108.

⁴⁴⁵ RG., 14.07.1965/12056.

⁴⁴⁶ “Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar; Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.” devlet memuru olma şartları arasındadır.

⁴⁴⁷ Bu kapsamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinden veya Devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya seçime tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmekten, (TCK m. 53/1-a)

⁴⁴⁸ Çolak/ Özdemir, s. 108.

⁴⁴⁹ Süzek, s. 702; Dursun Ateş, Sevgi, “İşçinin İş Devamsızlığı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, International Journal of Social and Humanities Sciences Research, C. 6, S.4, 2019, s. 860.

⁴⁵⁰ Ekonomi, s. 211; Odaman, s. 170; Evren, s. 58.

Bölge Adliye Mahkemesi 11.11.2020 tarihli kararına konu olayda⁴⁵¹, “İşveren 08/07/2013-12/07/2013 tarihli devamsızlık tutanaklarına dayalı olarak işçinin iş akdini feshetmişse de davacının 06/07/2013 tarihinde tutuklandığı ve 15/08/2013 tarihinde tahliye edildiği, işe gelmeme nedeninin tutuklanma durumu olduğu” görülmüştür. Devamsızlık yapan işçinin mazeret durumunun tutuklanma olduğu anlaşılmıştır. Ancak işçinin tutuklanma durumunu işverene bildirme yükümlülüğüne kanunda yer verilmemiştir. Bu nedenle işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanacağına ilişkin belirleme yapılamaz. İkinci bir tercih olan devamsızlığa ilişkin fesih (İK m. 25/II-g) hakkının kullanılabilmesi için ise işverenin durumu ihtar etmesi ve işçinin savunmasını alması gerektiğinden haklı fesih halinin oluşmadığına kanaat getirilmiştir.

Yargıtay 14.11.2018 tarihli kararına konu olayda yerel mahkeme:⁴⁵² “Davacının ihtarına cevap başlıklı ve davalıya 25/01/2017 tarihinde tebliğ olunan belgede sadece davacının tutuklu olduğunun ifade edildiğini, buna ilişkin resmi kayıtların sunulmadığını, davacının 36 gün tutuklu kaldığını, bu süreçte davalı işvereni yasanın aradığı şekilde bilgilendirmediğini, mazeretini belgelendirmediğini... suçtan dolayı beraat etmiş ise de tutuklulukta geçirilen süre ve mazeretini davalı işverene belgelendirmediği anlaşıldığından yapılan feshin haklı değil geçerli olması gerektiği kanaatine” varmıştır. Yargıtay kararında, “davacı işçi davalı işyerinde 3 yılı geçkin süredir çalışmakta olup, davacının tutukluluğu nedeni ile davacıya 8 hafta önceden bildirim yapılması gerekmektedir... Davacının 36 gün tutuklu kaldığı sabittir. Her ne kadar davalı tarafça tutukluluğun belgeye dayandırılmadığı ve davacı tarafından sunulan ihtarına cevap belgesinin ispattan yoksun, sonradan düzelenmiş bir belge olduğu iddia edilmişse de; davacı vekili tarafından 20.01.2017 tarihinde ihtarına cevap yazılı belgenin postaya verildiği, 25.01.2017 tarihinde ise bu belgenin davalı tarafından tebliğ alındığı anlaşılmakla...” işçinin işveren tarafından gönderilen devamsızlık yapıldığına ilişkin ihtarına cevap vermesi ve belge sunmaksızın yalnızca tutuklu olduğunu söylenmesi yeterli sayılmıştır. Daha sonra dosya kapsamına alınan işçinin tutuklu olduğuna ilişkin resmi belge ile de durum ispatlanmıştır.

⁴⁵¹ Kayseri BAM 7.HD.11.11.2020 T., E.2020/2188, K.2020/1115; Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s.967.

⁴⁵² Y9HD.14.11.2018, E. 2018/2176 K. 2018/20622 www.lexpera.com (20.03.2024).

Bir başka olayda işçi 21.04.2017 tarihinde örgüt üyeliği suçundan tutuklanmış ve tutukluğu 15.09.2017’de tarihinde sona ererek 17.09.2019’da beraatine karar verilmiştir. Ancak işçinin kıdemine uyan altı haftalık süre içinde işçi işe dönemediğinden feshin haklılığı sonucuna varılmıştır⁴⁵³.

§ 10- İŞ İLİŞKİSİNİN GÖZALTI VE TUTUKLULUK SEBEBİYLE SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

I- ÜCRET VE DİĞER ÖDEMELER BAKIMINDAN SONUÇLARI

İşveren işçinin tutuklu ya da gözaltında olduğu yani iş sözleşmesinin askıda olduğu günlerde ücret ödeme yükümlülüğü altında değildir⁴⁵⁴. Bu durum İş Kanunu madde 25/I-b son cümlesinde “Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez” hükmünden anlaşılmaktadır.

İşçinin hükümlülüğü halinde zorlayıcı nedenin varlığı sebebiyle yarım ücret ödenmesine rağmen; tutukluluk ve gözaltı halinde yarım ücret ödeneceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır⁴⁵⁵.

İşsizlik ödeneği alabilmek için işçinin sağlık sebeplerine veya zorlayıcı sebeplere dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi gereklidir. İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeniyle işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işçi işsizlik ödeneğinden yararlanamaz⁴⁵⁶. Ancak 25/IV’e dayalı fesihlerde işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanamamasıyla ilgili

⁴⁵³ Antalya BAM 10D., 02.03.2020, E. 2020/227 K. 2020/410; **Özkaraca**, s.2.

⁴⁵⁴ **İnciroğlu**, Lütfi, İşçi Hakkında Adli Kontrol Tedbiri Uygulanması Haklı Fesih Nedeni Midir?, <https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/isci-hakkinda-adli-kontrol-tedbiri-uygulanmasi-hakli-fesih-nedeni-midir/>; **Senyen Kaplan**, s. 363.

⁴⁵⁵ Buna ilişkin karar: Y9HD. 02.05.2011, E. 2009/12385 K. 2011/12782 “... 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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 hâlde göre geçerli fesih imkânı bildirim süresinin aşılması halinde ortaya çıkar. İşçinin gözaltına kaldığı veya tutuklu olduğu sürenin ihbar önelini aşması halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/IV maddesi uyarınca fesheden işverenin bildirim şartına uyma, ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamakla birlikte, kıdem tazminatı ödemesi gerekir” <https://www.alomaliye.com/2011/05/02/tutukluluk-nedeniyle-fesih/> (20.04.2024); **Yüreklî**, Gözaltına Alınma ve Tutukluluk, s. 602.

⁴⁵⁶ **Arslan Durmuş**, Seda, “Arabuluculuk Sürecinde Tarafların Anlaşması Halinde İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma”, SDÜHFD., C.12, S.2, 2022, s. 1165; **Yorulmaz**, s. 1373.

bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle tutukluluk ve gözaltı nedeniyle fesihlerde işsizlik ödeneği verilebilir⁴⁵⁷. Askı halinde iş sözleşmesi hukuken sona ermemiş olduğundan, işsizlik ödeneğine hak kazanma şartı olan iş sözleşmesinin sona ermesi gerçekleşmez. İşsizlik ödeneği alabilmek için, iş sözleşmesinin sona ermiş olması gerekmektedir. İş sözleşmesinin teknik anlamda hukuken devam etmesi, işsizlik durumu olarak kabul edilmediğinden, işsizlik ödeneğinden yararlanma imkânı da bulunmamaktadır⁴⁵⁸.

İş Kanunu m. 25/IV gereği işverenin haklı fesih imkânını kullandığı durumlarda işçi ücret, primlerinin ödenmesi ve sosyal güvenlik gibi haklardan mahrum kalır. Sosyal Güvenlik Kurumu tutukluluk nedeniyle çalışmayan işçinin eksik günlerini prim günü olarak saymaz. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun⁴⁵⁹ 41. maddesinde “*Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri*” sigortalıların borçlanabileceği süreler içinde yer almıştır⁴⁶⁰.

Tutuklandığı tarihte sigortalı olan işçinin borçlanma yapabilmesi için tutuklu veya gözaltında olduğu suçla ilgili beraat hükmü alması gerekir⁴⁶¹. 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu uyarınca kurulan sıkıyönetim mahkemelerinin görev alanına giren suçlar nedeniyle gözaltına alınan veya tutuklananlardan yine beraat edenler borçlanma yapabileceği düzenlenmişti (SSGSK Geçici 36. maddesi). Özetle tutuklu veya gözaltına alınmış işçinin yargılama sonunda mahkûmiyet hükmü alması halinde işçi borçlanma yapamaz⁴⁶². Ancak, beraat kararı gibi sonuç doğuran hükümlerde borçlanma yapılabileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Örneğin ceza verilmesine yer olmadığı kararı, düşme veya denetim süresi dolmuş HAGB kararının varlığı halinde de borçlanma yapılabilmesi gerektiği görüşünderiz.

⁴⁵⁷ **Tuncay, A. Can/ Ekmekçi, Ömer**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 710-711.

⁴⁵⁸ **Tuncay/ Ekmekçi**, s. 711.

⁴⁵⁹ RG., 16.6.2006/26200.

⁴⁶⁰ Buna ilişkin karar: YHGK. 18.05.2011, E. 2011/10-311 K. 2011/322.

⁴⁶¹ **Şen, Mustafa**, “5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalıların Borçlanabileceği Süreler”, Mali Çözüm Dergisi, C. 30, S. 157, s. 218.

⁴⁶² **Yürekli**, Gözaltına Alınma ve Tutukluluk, s. 603.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi şüpheden sanık yaralanır ilkesine uygun olarak ceza mahkemelerinde yargılaması devam ederken ölen işçinin de borçlanmadan faydalana-
bileceğine ilişkin hüküm kurmuştur⁴⁶³.

II- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI BAKIMINDAN SONUÇLARI

İş sözleşmesinin tutukluluk nedeniyle sona ermesi diğer şartlar oluştuğunda iş-
çinin kıdem tazminatına hak kazanabileceği durumlardan biridir⁴⁶⁴. 25/IV bendi kap-
samında iş sözleşmesinin sona erme haliyle ilgili kararda⁴⁶⁵ işçinin tutukluluk nede-
niyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin sonucu kıdem tazminatı doğacağı belirtilmiş-
tir.

⁴⁶³ Y10HD. 18.03.2013, E. 2013/359 K. 2013/5041 “26.08.1988 – 02.07.2003 tarihleri arasında 326 gün 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalılığı olan ve 19.07.2007 tarihinde ölen muris koca A. 'ın, 04.05.2006 – 19.07.2007 tarihleri arasında tutuklu kaldığı ve mahkumiyetle sonuçlanan ceza davasının temyiz incelemesi yapılan safhasında (ölümü nedeniyle) Yargıtay tarafından 29.04.2008 tarihinde davanın ortadan kaldırılması kararı verildiği anlaşılmaktadır... Tutuklu olarak yargılandığı ve mahkum olduğu ceza davası kararının temyizi safhasında; vefat etmesi nedeniyle mahkumiyet kararı kesinleşmeyen ve bu durumda hakkında açılan davanın ortadan kaldırılmasına karar verilen davacının murisi Aydın Aker'in, olması gerektiği sonucuna ulaşılan suçsuzluk halinin hukuki nitelik olarak, sosyal güvenlik ilkeleri ışığında, yukarıda belirtilen 5510 sayılı Kanununun 41/f maddesinde belirtilen "beraat" hükmünde değerlendirilmesi ve bu yönde davaya konu tutuklu kaldığı sürelerin borçlanılmasının mümkün olduğunun; aksinin idari ve adli olarak suçsuzluk karinesinin ihlali anlamı geldiğinin belirgin bulunmasına göre, yerinde görülmeyen bütün temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun olan hükmün onanmasına...18.03.2013” www.legalbank.com (21.03.2024).

⁴⁶⁴ Koç, s.56; Kıdem tazminatına hak kazanılması için geçmesi gereken bir yıllık sürenin hesabında askı süresi sayılan gözaltı ve tutukluluk süresi sayılmaz; Y22HD, 24.11.2014, E. 2013/23725 K. 2014/32949; Aynı yönde, İstanbul BAM 32HD, 05.11.2019, E. 2017/2113 K. 2019/2494; **Özkaraca**, s. 4; İşveren, işçinin tutukluluk nedeniyle çalışmadığı günleri Sosyal Güvenlik Kurumu'na eksik gün olarak bildirecek ve bu günler prim günü olarak sayılmayacaktır. İşçinin tutukluluk süresi boyunca sigortalılığı sona erdirilmeyecek, dolayısıyla ücret bordrosundan, eksik gün bildiriminden ve aylık prim ve hizmet belgesinden çıkarılmayacak; sıfır primle bildirim ve tahakkuklara devam edilecektir.

⁴⁶⁵ Y22HD. 24.10.2018, E. 2017/15916 K. 2018/23141 “Somut olayda, davacı emeklilik nedeniyle ... sözleşmesini sona erdirdiğini, 1992 yılından 2011 yılına kadar çalışmasının karşılığında kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını, ancak 1992 yılından öncesine ait çalışma dönemi için kıdem tazminatının ödenmediğini iddia ederek ödenmeyen kıdem tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiş, davalı davacıya kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını beyan ederek davanın reddini savunmuştur. Mahkemece, davacının ... hükümlü kadrosu ile yeni bir hizmet akdi ile 10.07.1995 tarihinde davalı işyerinde işe başladığı, dolayısıyla davacının davalı işyerindeki önceki dönem çalışmaları açısından ... akdinin 11.08.1994 tarihinde sona erdiği ve kıdem tazminatına yönelik alacağına zamanaşımına uğradığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de; davacının davalı işyerinde ilk dönem çalışmasının 4857 sayılı ... Kanunu'nun 25/IV bendi kapsamında kıdem tazminatını hak edecek şekilde sona erdiği anlaşılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi yollamasıyla ... 1475 sayılı Kanun'un 14/2. maddesi gereğince her iki hizmet süresinin birleştirilerek kıdem tazminatına yönelik alacak hakkında bir karar verilmesi gerekirken ilk dönemin dışlanarak kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” www.legalbank.com (21.03.2024).

Kıdem tazminatına ilişkin başka bir kararda, işçi yine bildirim sürelerini aşan bir tutukluluk süreci yaşamıştır ve iş ilişkisi 25/VI hükmüne göre feshedilmiştir⁴⁶⁶. Olayda işçi 1997 yılında ... Rektörlüğü'ne bağlı ... Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde şirkete bağlı temizlik görevlisi olarak çalışan işçi 14.10.2011 tarihinde işle ilgisi olmayan bir suçla ilgili tutuklanmıştır ve 26.01.2012'de tahliye olmuştur. Tahliye sonrası işe dönmek isteyen işçinin talebi reddedilmiş, tazminat verilmemiştir. Kararın gerekçesinde işe geri dönme için önel süresinin aşılmasının gerektiğinden bahsedilmiştir. Hükümün bir amacı da önel süresi içinde tutukluluğu sona eren işçinin işine devam etmesidir. Olayda önel süresi dolsa da fesih nedeni gereği kıdem tazminatının kabulü gerekir.

Bu durumda işçinin kıdem tazminatının kazanacağı ancak ihbar tazminatına hükmedilmeyeceğine ilişkin karar verilmektedir. Bunun nedeni işverenin derhal fesih hakkını kullanması ve bunun da bildirim sürelerine uyulmadan yapılabilmesidir⁴⁶⁷.

III- İŞÇİNİN SALIVERİLMESİNİN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

Koruma tedbiri başlığı altında bahsedildiği gibi tutukluluk hali birçok neden ile sona ermiş olabilir. İşçinin ihbar süresi dolmadan tutukluluk halinin sona ermesi durumunda tutukluluğun sona eriş biçimi önemli olmaksızın işe sözleşmesi devam eder. İşçinin bu durumda işe dönebilmesi işverenin ise bu sürelerle ilişkin ücret ödeme zorunluluğunun bulunmaması birlikte düşünüldüğünde her iki tarafın menfaatini koruyan düzenlemenin varlığından bahsedilebilir.

İşçinin işe geri alınmaması durumunda işverenin m. 25 uyarınca yaptığı feshin haksız olduğunu düşünen işçi, Kanununun 25. maddesi son fıkrasına göre, iş güvencesi

⁴⁶⁶ Y9HD. 01.04.2019, E. 2017/10971 K. 2019/7242 “Madde düzenlemesinden amaç, işçinin gözetilmesine alınması veya tutuklanması üzerine önel içinde tahliye olması halinde mazerete dayanan bu durum nedeni ile iş ilişkisinin devamının sağlanmasıdır. Ancak tutukluluk bildirim süresini geçmiş ise işverene derhal fesih hakkı vermektedir. Somut uyuşmazlıkta, davacının iş akdi 14/10/2011 tarihinde tutuklanmış olması nedeniyle 12/12/2011 tarihinde sonlandırılmış, tutukluluk süresi 26/01/2012 tarihine kadar devam etmiştir. Davacının bu devamsızlığı yukarı da belirtilen hüküm uyarınca 8 haftalık önel süresi olan 56 günü geçmektedir. Davacının tutukluluğu bildirim süresini aştığına göre işverenin feshi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/IV. maddesi uyarınca haklı nedene dayansa da davacı kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Bu nedenle kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine yerinde olmayan gerekçeyle reddi hatalıdır” www.lexpera.com (20.04.2024).

⁴⁶⁷ Y9HD. 18.01.2018, E. 2015/7375 K.2018/575 www.legalbank.com (20.04.2024); Y9HD. 16.05.2012, E. 2010/9402 K. 2012/17267 “Ancak işçinin gözetilmesinde kaldığı veya tutuklu olduğu süresinin ihbar önelini aşması halinde, sözleşmeyi yasanın 25/IV maddesi uyarınca fesheden işverenin, bildirim şartına uyma ve ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamakla birlikte, kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.” <https://www.gokhansari.av.tr/post/tutuklanma-veya-gozaltina-alinma-sebebiyle-isten-cikarilan-iscinin-yasal-haklari-nelerdir> (20.04.2024); **Yürekli**, Gözetilme Alınma ve Tutuklanma, s. 601.

kapsamında İş Kanunu madde 18, 20, 21 hükümlerine başvurabilir⁴⁶⁸. İş güvencesinin bir uzantısı olarak çalışanların işten çıkarılmaya itiraz etme ve yasal yollara başvurma hakları vardır. Böyle bir durumda işçinin işe iade ve alacak davası açma hakkı bulunmaktadır. İşe iade davası açmak için iş güvencesi kapsamında bulunması gerekir. İşçi yargıya başvurmadan önce, hukuki sürecin ön şartı olan arabuluculuğa başvurur⁴⁶⁹.

Taraflar arasında işe başlama tarihi konusunda anlaşma sağlanmışsa, işçinin ek bir talepte bulunmasına gerek kalmaz, ancak anlaşma sağlanmadığı takdirde işe başlama talebiyle açılan dava, genellikle bir tespit kararı niteliği taşır⁴⁷⁰. Bu durumda mahkeme, taraflar arasındaki anlaşmazlığı çözmek ve işe başlama tarihini belirlemek için bir karar verebilir⁴⁷¹. Geçerli bir sebep olmadığı mahkemece veya özel hakem ile tespit edildiği takdirde işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmalıdır (İK m. 21/I). İlk derece mahkemesinin kararı ile işçinin işverene başvurusu sonucunda işverenin işçiyi işe davet etme veya başlatma yükümlülüğü doğar; aksi takdirde en az dört aylık en çok sekiz aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı ödeme yükümlülüğü ortaya çıkar⁴⁷². Boşta geçen süre ücreti, işçinin işe başlayıp başlamamasına bakılmaksızın, nihai karar verilinceye kadar çalıştırılmadığı dört aya kadar bir süre için işçinin almaya hak kazandığı ücret ve diğer haklardır⁴⁷³.

§ 11- CEZA HUKUKU YAPTIRIMLARININ İŞ MAHKEMELERİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Ceza mahkemesi kararları kural olarak hukuk mahkemelerinin kararlarını bağlamaz (TBK m. 74)⁴⁷⁴. Örneğin mala zarar verme, hırsızlık, hakaret etme, güveni kötüye kullanma gibi ceza hukukunda sonuç bağlanan fiillerin haklı neden teşkil etmesi

⁴⁶⁸ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Başkan, s.247; Yürekli, s. 360-362; Elmas, s. 103.

⁴⁶⁹ Dava şartı arabuluculuk, İş Mahkemeleri Kanunu madde 3'te düzenlenmiştir.

⁴⁷⁰ Tulukçu, Nezihe Binnur, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade, Ankara 2017, s. 290.

⁴⁷¹ Elbir, Nazlı, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde Samimiyet Olgusu", İnÜHFD., C.11, S.1, 2020, s. 143.

⁴⁷² Andaç, s.113.

⁴⁷³ Tulukçu, s. 335.

⁴⁷⁴ "Hâkim, zarar verenin kusurunun olup olmadığı, ayırt etme gücünün bulunup bulunmadığı hakkında karar verirken, ceza hukukunun sorumlulukla ilgili hükümleriyle bağlı olmadığı gibi, ceza hâkimi tarafından verilen beraat kararıyla da bağlı değildir. Aynı şekilde, ceza hâkiminin kusurun değerlendirilmesine ve zararın belirlenmesine ilişkin kararı da, hukuk hâkimini bağlamaz" denilerek ceza hakiminin vereceği kararın hukuk hakiminin kararı üzerinde etki kurmasının önüne geçilmiştir.

durumunda fiilin ceza yargılamasında sonuç bulması, soruşturmasına başlanması, mahkûmiyet verilmesi gerekli değildir⁴⁷⁵. Ancak işverenin haklı nedenle feshinde, suç niteliği taşıyan fiillerin etkili sonuçlar doğurduğu görülmektedir.

İş mahkemelerinde yapılan yargılama sonucu fiil her ne kadar ceza almayı gerektirmese de geçerli veya haklı nedenle fesih sebebi sayılabilir. Ancak Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına ve çoğunluk görüşüne göre, maddi olgunun tespitine ilişkin ceza mahkemesi kararı hukuk hâkimini bağlar⁴⁷⁶.

Ceza davasında toplanan deliller ve eylemin ortaya konuluşu, maddi vakıalar olduğundan iş mahkemesinde gündeme gelmesi gereklidir. Ceza mahkemesinde vakıalar hukuk mahkemesinde gündeme gelebilir. Ancak maddi vakıanın yokluğu ve varlığı kesinleşmiş ise hukuk mahkemelerinde tartışılmaz⁴⁷⁷. Buna göre, ceza mahkemesinin olayın varlığı ve bu olayın sanık tarafından işlendiğine ilişkin maddi sebebiyet ilişkisini tespit eden kesinleşmiş hükmü, hukuk mahkemesini bağlar.

Yargıtay bir kararında fail eylem ilişkisinin maddi bir olgu olduğunu ve iş mahkemesinin bunu dikkate alması gerektiğini açıkça ifade etmiştir⁴⁷⁸. Bu nedenle ceza mahkemesinde tespiti yapılan maddi olgular hukuk mahkemesi dosyası kapsamına alınır. İşe iade veya tazminat davasını inceleyen hâkimin delil değerlendirmesi, bir ceza hâkimi gibi katı olması gerekmez. Ceza davalarında yüzde birlik bir şüphe dahi mahkumiyete engelken, iş davalarında yüzde elli oranında şüphe dahi iş sözleşmesinin feshi için yeterli olabilir⁴⁷⁹.

Bu minvalde iş mahkemesi hâkiminin ceza yargılamasını bekletici mesele yapma zorunluluğu yoktur. Yargıtay ve bölge adliye mahkemesi kararlarında cezai

⁴⁷⁵ Narmanlıoğlu, s. 425, 429.

⁴⁷⁶ YHGK, 31.10.1990, E.1990/10-363, K. 1990/529; YHGK, 11.10.1989, E. 1989/11-373, K. 1989/472; Centel/ Zafer, Ceza Muhakemesi s. 700-701; Narmanlıoğlu, s. 448, 449; Hafızoğlu, s. 684

⁴⁷⁷ “Öte yandan Yargıtayın yerleşik uygulamasına ve yaygın görüşüne göre, maddi olgunun tespitine ilişkin ceza mahkemesi kararı hukuk hakimini bağlar. Ceza mahkemesindeki bir maddi olayın varlığı ya da yokluğu konusundaki kesinleşmiş kabule rağmen, aynı konunun hukuk mahkemesinde yeniden tartışılması olanaklı değildir.” YHGK, 07.07.2021, E. 2017/4-1332 K. 2021/973; YHGK 09.04.2014, E. 2013/4-1008 K. 2014/490; YHGK. 11.10.1989, E. 1989/11372 K1989/472.

⁴⁷⁸ Y9HD. 06.06.2011, E. 2011/26212 K. 2011/16791 www.kazanci.com (23.09.2023.)

⁴⁷⁹ Taşkın, Ahmet, s. 245.

vakıa, iş mahkemesindeki uyuşmazlığın esasını oluşturuyorsa bekletici mesele yapılmalıdır denilmiştir⁴⁸⁰.

İşverenin işçinin suç niteliği taşıyan fiili nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmesi sonucu ortaya çıkan uyuşmazlıkta ceza mahkemesinin verdiği beraat kararı dahi iş mahkemelerinde bağlayıcı değildir. Bunun gibi haklı fesih nedeninin suç niteliği taşıması ve cezalandırılması da gerekli ve bağlayıcı değildir⁴⁸¹. Suçun işçi tarafından işlenmediğine ilişkin beraat kararı ise kesin bir maddi vakıayı ortaya koyduğundan haklı nedenin bulunmadığına delil teşkil eder⁴⁸². Ancak beraat kararına rağmen haklı nedenle feshin kabul edildiğine ilişkin kararlar bulunmaktadır. Ceza mahkemesi sonucu beraat kararı verilse dahi hukuk hâkimi bu yönde karar vermek zorunda değildir⁴⁸³.

Buna ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.01.2021 tarihli kararına⁴⁸⁴ konu olayda 25.02.2008-12.11.2009 tarihleri arasında bankada müşteri hizmetleri gişe yetkili yardımcısı olarak çalışan davacı haksız fesih iddiasında bulunarak kıdem ve ihbar tazminatlarının tarafına ödenmesini talep etmiştir. Davalı cevabında 26.10.2009 tarih ve 2009/TKS/803 numaralı rapora konu olan eylemlerinden kaynaklı işçinin iş sözleşmesinin İş Kanunu m. 25/II gereği feshedildiğini savunmuştur.

İşçi bu eylemlerinden kaynaklı nitelikli zimmet suçlaması ile ağır ceza mahkemesinde yargılanmıştır. İlk derece mahkemesi kararında her ne kadar ceza mahkemesi kararı kesinleşmemişse de beraat kararına rağmen; ceza dosyasındaki bilirkişi rapor-

⁴⁸⁰ Samsun BAM. 2. HD. 22.06.2017, E. 2017/429 K. 2017/477; İstanbul BAM. 9. HD. 12.11.2019, E. 2017/2172 K. 2019/3773; Dava konusu somut olay bakımından bekletici mesele yapılmasına gerek olmadığı yönünde ise bkz. Antalya BAM. 6. HD. 02.05.2019, E. 2018/867, K. 2019/534 (www.kazanci.com, (14.09.2020). YHGK. 31.01.2019, E. 2017/11-55 K. 2019/43 www.kazanci.com.tr, (25.06.2020).

⁴⁸¹ **Dişel**, Buse, “Ceza Mahkemesinin Mahkûmiyet Kararının Hukuk Mahkemesi Kararına Etkisi ve Bekletici Sorun Yapılması”, DEÜHFD., C. 11, Özel Sayı, 2009, s.189; **Kahraman Akgül**, s.102.

⁴⁸² **Tunçomağ/ Centel**, s. 225; Y9HD. 27.11.2019, E.2017/13804 K. 2019/21067 “*Cinsel taciz eyleminin yapısı gereği ardında delil bulunması her zaman mümkün olmayabilir. Mağdurun ya da mağdurenin tek başına olduğu yerlerde bu tür eylemlere maruz kaldığı ve tacize uğrayanın çok azının çeşitli nedenlerle bu tür olayları işverene yansıtılabildiği dikkate alındığında ispat noktasında tacize uğrayan lehine değerlendirmeye gidilmelidir. Ceza davasında delil yetersizliği nedeni ile beraat kararı verilmesi dahi hukuk hakimini bağlamayacağından mevcut delil durumuna göre karar verilmelidir*”; Y9HD. 10.02.2020, E. 2017/1407 K. 2020/1819.

⁴⁸³ YHGK. 20.04.2021, E.2019/22-835 K. 2021/513.

⁴⁸⁴ Y9HD. 12.01.2021, E. 2020/8965 K. 2021/449 <http://nezahatsengun.av.tr/is-hukuku/> (11.10.2023).

ları, tanık ve mağdur beyanları, davalı kurumca yapılan soruşturma evrakları, davacının işinin hassasiyeti, eylemin niteliği ve uğranılan zarar gibi faktörler bütün halinde düşünülmüş feshin haklılığı işveren tarafından usulünce kanıtlandı denilerek dava reddedilmiştir. Temyiz incelemesinde ise ceza mahkemesi kararının tesirli olacağından bahisle ceza dosyasının sonucu beklenmeden karar verilmemesi gerektiği belirtilmiş ve karar bozulmuştur.

Bozma sonucu verilen kararın davalı vekili tarafından temyiz edilmesi sonucu verilen nihai kararda “*hileli işlemlerde müşterinin yerine imza atmak veya müşteriye boş dekont imzalatmak şeklinde gelişen eylemleri nedeniyle nitelikli zimmet suçunu işlediği gerekçesiyle mahkumiyetine karar verildiği, Yargıtay 7. Ceza Dairesinin 2015/23697 Esas ve 2017/10027 Karar sayılı ilamı ile; “...Suç tarihinde katılan... .. Caddesi şubesinde gişe yetkili yardımcısı olarak görev yapan sanığın, banka müşterisi olan ...'ın şubede bulunan hesabından 11/05/2009 tarihli 21.103,00 TL ve 17/06/2009 tarihli 5.000,00 TL olan ödeme fişleri ile müşterinin bilgi, rıza ve onayı olmadan usulsüz işlemlerle para çektiğinin iddia edildiği olayda... sanığın üzerine atılı nitelikli zimmet suçundan sanığın beraatine karar verildiği, somut uyuşmazlıkta, nitelikli zimmet suçundan davacı işçinin beraatine dair karar verilmiş ve karar Yargıtay'ca da onanmış ise de delil yetersizliği nedeniyle verilen beraat kararı hukuk hâkimini bağlamaz. Olaya ilişkin hazırlanan davalı banka soruşturma raporu ve ekleri, soruşturma ve kovuşturma sırasında diğer işçiler tarafından verilmiş beyanlar, davacının beyanları, dosyadaki bilgi ve belgelerden özellikle 17/06/2009 tarihinde yapılan 5.000,00 TL'lik ödeme işleminin davalı bankanın müşterisinin bankada bulunmadığı sırada yapıldığı, işlem sırasında müşterinin imzası alınmadan hesabından para çıkışının yapıldığının bizzat davacı tarafından da beyan edildiği, bankacılık faaliyetleri kapsamında yapılan işlemin usulsüz olduğu, bu sebeple iş ilişkisinde güven temelini çöktüğü kabul edilmelidir”* denilmiştir ve İş Kanunu 25/II-e gereği yapılan haklı fesih nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekmiştir.

Burada ceza mahkemesinde verilen beraat kararının mutlak bağlayıcı olmadığı ortaya konulmuştur. Kaldı ki beraat kararının hangi neden ile verildiği de önem taşır. Örneğin yüklenen suçun sanık tarafından işlendiğinin sabit olmaması ilişkin verilen karar suçun şüpheli tarafından işlenmediği kadar keskin değildir. Ancak görüldüğü gibi

hukuk mahkemeleri tarafından eylemin çözümde doğrudan etki sağlayacağından bahisle ceza mahkemesini kararının kesinleşmesi beklenilmesi yönünde karar verilebilir. Bizce olaya ilişkin soruşturma aşamasının mutlaka beklenilmesi gerekirken, mahkeme süreci ve hükmün kesinleşmesinin beklenmesinde, hukuk mahkemesi hakiminin takdiri belirleyici olmalıdır. Ancak, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi için ceza yargılamasını beklemesi şart koşulmamıştır.

Benzer şekilde ceza mahkemesi kararı kesinleşmeden görülen davada 04.08.2016 tarihinde işveren tarafından işçinin terör örgütüne üye olma suçunu işlediği münasebetiyle 667 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 4/1-2. bentleri uyarınca iş sözleşmesi sona erdirilmiştir. İlk derece mahkemesince verilen kararda⁴⁸⁵ *“sözleşmesinin 667 sayılı KHK'nın 4 üncü maddesi dayanak gösterilerek davalı Kurumun Yönetim Kurulu kararıyla feshedildiği, bu itibarla feshin kanuna eşdeğer nitelikte bir düzenleme ile gerçekleştiği ve söz konusu 667 sayılı KHK'nın 4857 sayılı ... Kanunu'ndaki (4857 sayılı Kanun) düzenlemelerin önüne geçtiği, ayrıca söz konusu KHK'nın 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, bu kapsamda görevinden çıkartılanların bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemeyecekleri, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemeyecekleri belirtildiğinden bu düzenlemenin işe iade davası açma yolunu da kapattığı kanaatine varıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir”* şeklinde işverenin feshi haklı bulunmuş ve bu hüküm istinaf ve Yargıtay tarafından onaylanmıştır.

Bunun sonucunda Anayasa Mahkemesine başvuru olan olayda adil yargılanma hakkının ihlal edildiği, olayın maddi ve hukuki sonuçlarının incelenmeden eksik inceleme ile hüküm kurulduğu sonucuna varılmış ve yeniden yargılanmak üzere ilk derece mahkemesine gönderilmiştir (Anayasa Mahkemesi 15.12.2020, B.N. 2018/35966).

İlk derece mahkemesine gönderilen dosyada mahkeme, *“Isparta 3. Ağır Ceza Mahkemesinin02.2020 tarih ve 2019/20 esas sayılı kararı ile davacı hakkında; 'örgüte bilerek ve isteyerek yardım etme' eylemi nedeniyle mahkumiyet kararı verildiği, Isparta 3. Ağır Ceza Mahkemesinin 17.01.2022 tarihli yazısına göre kararın henüz kesinleşmediği, mahkememizin 22.12.2016 tarihli kararı ile davanın reddine ilişkin olarak verilen kararın İstinaf ve Yargıtay aşamalarından geçerek kesinleşmesi üzerine*

⁴⁸⁵ Y9HD. 22.12.2016, E. 2016/344 K. 2016/528 www.lexpera.com (10.05.2024).

Anayasa Mahkemesine yapılan ... başvuru sonucu hak ihlali kararı verildiği, Anayasa Mahkemesi kararından sonra yapılan yargılamada, Isparta 3. Ağır Ceza Mahkemesi tarafından davacı hakkında verilen karar ile akdin feshine gerekçe yapılan sebebin somutlaştığı” nedeniyle iş sözleşmesinin haklı feshine karar verilmiştir. Bu karar Anayasa mahkemesine başvurmadan önce verilen karara benzer yöndedir. Ancak İstinaf mahkemesi Anayasa mahkemesinin kararlarının Anayasa m. 153 gereği bağlayıcı olduğunu, Isparta Ağır Ceza Mahkemesinin kararının temyizi sonucu işçinin beraati halinde verilen hükmün hukuki mesnetten yoksun olacağını belirtilerek davanın kabulüne karar vermiştir.

Mahkemece *“davacı hakkında örgüte bilerek ve isteyerek yardım etme suçundan mahkumiyet kararı verildiği, ... sözleşmesinin haklı ve geçerli sebeple feshedildiğine ilişkin ispat yükü üzerinde olan işveren tarafından bu hususta dosyaya somut deliller sunulduğu gerekçesiyle”* dava reddedilmişse de Bölge Adliye Mahkemesinin yeniden yapılan yargılama sonucu vermiş olduğu karar gerekçesinde ; *"Anayasa Mahkemesinin 2018/35966 başvuru numaralı 15.12.2020 tarihli hak ihlali kararı itibariyle, ... akdinin haklı ya da geçerli nedenle feshedilmediğinin anlaşıldığı ..."* şeklindeki açıklama ile bizce Anayasa Mahkemesi kararının gerekçesini hatalı yorumlamış ve yeniden hüküm kurarak işçinin davasını kabul etmiştir. Özetle Bölge Adliye Mahkemesi dosyanın esasına yönelik hiçbir değerlendirme yapmadan ve davacı tarafın istinaf sebepleri ile dosyaya sunulan deliller ayrıntılı olarak incelemeyen Anayasa Mahkemesi kararı bağlayıcı diyerek karar vermiştir.

Oysaki Anayasa Mahkemesi kararındaki ihlal gerekçesi ve fesih sebepleri üzerinde herhangi bir yargılama ve değerlendirme yapılmamıştır. Anayasa Mahkemesince yalnızca maddi vakıalar ve olaylar incelenmeden eksik hüküm kurulduğunu ifade edilmiştir. Son tahlilde Yargıtay, Bölge Adliye Mahkemesinin dosyanın esasına yönelik hiçbir değerlendirme yapmadan ve davacı tarafın istinaf sebepleri ile dosyaya sunulan deliller ayrıntılı olarak incelemeyen verdiği kararı, Anayasa Mahkemesi kararı gerekçesinin hatalı yorumlanması nedeniyle bozmuştur⁴⁸⁶.

⁴⁸⁶ Y9HD. 03.11.2022, E. 2022/11612 K. 2022/14319 www.corpushukuk.com (20.01.2023)

İş ilişkisi devam ederken işçi hakkında verilen kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararı verilmesi durumunda diğer şartlar oluştuğu takdirde bir haklı fesih nedeni oluşturabilir. Hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararının sanık hakkında herhangi sonuç doğurmayacağı ifade edilmesinden kaynaklı olarak iş ilişkisi için hüküm ve sonuç doğurmayacağı düşünülse de iş ilişkisinin devamının beklenmeyeceği bir hal meydana gelmiş olabilir⁴⁸⁷.

Hukuk ve ceza yargılamalarında ortak amaç maddi gerçeğe meşru bir şekilde ulaşmaktır. Hukuk yargılamasında hukuka aykırı delillere ne olacağı konusunda ilişkin kanunda hüküm bulunmasa da bu durum hukuka aykırı delillerin kabul edileceği anlamına gelmez⁴⁸⁸. Hukuka uygun deliller delil serbestisi kapsamında sunularda yargılamada değerlendirilir ve sonuca etki edebilir⁴⁸⁹. İşverenler çeşitli yöntemlerle delil elde eden kişilerdendir. İşçinin suç işlediğine ilişkin şüpheye düşen veya işyeri düzenini korumak isteyen işveren çeşitli yöntemlerle işçiyi denetlemektedir⁴⁹⁰. Bu denetleme sonucu elde edilen delillerin hukuka uygun olması gerekmektedir. Hukuka ve kanuna uygun delile ilişkin Anayasanın 2, 20, 22, 17, 19 ve 38. maddesinin 6. fıkrasında⁴⁹¹ hükümler bulunmaktadır. Ceza Muhakemesi Kanununun 217/2 maddesinde “*yüklenen suç, hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş her türlü delille ispat edilebilir*” denilmiştir. İşverenin suç konusu filleri tespit etmede hukuka uygun delil etmesi önemlidir.

⁴⁸⁷ Aydın, s. 157, 158.

⁴⁸⁸ Tanrıver, s.371; Pekcanitez, Hakan / Atalay, Oğuz / Özekes, Muhammet, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2012, s. 586; Pekcanitez, Hakan, “Medeni Usul Hukukunda Hukuka Aykırı Yollardan Elde Edilen Delillerin Değerlendirilmesi,” Haluk Konuralp Anısına Armağan, Ankara 2009, s. 802; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamı, s. 280.

⁴⁸⁹ Bayat, s. 4.

⁴⁹⁰ Bayat, s.13.

⁴⁹¹ Her ne kadar “suç ve cezalara ilişkin genel esaslar” başlığı altında düzenlense de hukuk yalnızca ceza yargısıyla sınırı değildir. Tanrıver, s.371.

SONUÇ

İşverenler, işçinin hükümlülük ve tutukluluk gibi kişisel verilerini işlerken açıklık ve şeffaflık ilkesine riayet etmeli ve çalışanlarla bu konuda açık bir iletişim kurmalıdır. İş ilişkisi için geçerli olan bu durum işe alım sürecinde ise sözleşme öncesi sorumluluk olarak ortaya çıkar. Çalışmamızda yer alan araştırmalar da gösteriyor ki eski hükümlülerin istihdamına ilişkin bir eksiklik ve işverenler açısından ön yargı mevcuttur. Özel sektörde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun kaldırılmasının yetersizliğe yol açan nedenlerden biri olduğu kanaatindeyiz.

İşçilere uygulanan adli kontrol tedbirleri ve bazı infaz rejimleri tamamen olmasa da kısmen işçinin işyerine devamlılığını ve işin ilerleyişini etkiler. Tedavi, ev hapsi, yurt dışı yasağı, kamuya yararlı işte çalıştırma, denetimi serbestlik gereği imza verme gibi uygulamalar, işçinin hayatında orantısız, geri dönüşü olmayan zararlara yol açmalıdır. Denetimli serbestlik müdürleri ve mahkemeler tarafından kişinin çalışma hakkı engellenmeden planlar oluşturulabilir. Ancak aksi yönde Yargıtay kararlarına rastlanmaktadır.

Tutukluluk ve gözaltına ilişkin koruma tedbirleri ise ayrıca düzenlenmiştir. Bunun nedeni bu hallerin tamamıyla devamsızlığa yol açması ancak suçluluğun kesinleşmemiş olmasıdır. Gözaltı ve tutukluluk halinde iş sözleşmesi askıya alınmış sayılır. Gözaltı ve tutukluluk halinin bir süre haklı feshe konu edilmemesi ve iş sözleşmesinin askıya alınması iş güvencesi fonksiyonunun bir gereğidir. İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda işçi ve işverenin yan borçlarından işçinin rekabet etmeme, meslek sırlarını saklama, sadakat gibi yükümlülükleri ile işverenin işçinin kişiliğini koruma, gözetme, eşit davranma gibi borçları devam ederken ücret ödeme ve iş görme borcu devam etmez. İş Kanunu m. 25/IV'e göre: "*İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması*" gerekir.

Ceza Muhakemesi Kanununda belirtilen gözaltı süreleri dikkate alındığında işyeriyle ilgisi olmayan fiillerden dolayı işçinin gözaltında kalması zaten ihbar süresini aşamayacağından haklı fesih sebebi olmamalıdır. Bu nedenle gözaltı halinin bu hükümde tek başına yer alması bir anlam ifade etmeyecektir. Yalnızca gözaltı işlemi sonrası tutukluluğuna karar verilen işçi için bu bildirim süreleri doldurulabilir. Bu seferde gözaltı ve tutukluluk süresinin toplanıp toplanmayacağına ilişkin bir boşluk ortaya çı-

kar. İş Kanunu m. 25/IV hükmünün “işçinin gözaltına alınması sonrası tutuklanması halinde iki sürenin toplamı veya tutukluluğun devamsızlığın 17’nci maddedeki bildirim süresini aşması” şeklinde değiştirilmesini önermekteyiz

Tutukluluğun, yasal bildirim süresini aşmamış ancak işin normal yürüyüşünü olumsuz etkilediği hallerde ise tutukluluk, geçerli fesih nedeni sayılabilir. Ancak içtihat kararlarında devlet aleyhine işlenen suçlar açısından özel durum ortaya konulmaktadır. İşçinin tutuklanma veya hüküm giyme endişesiyle işyerine gelmemesi işçi için geçerli bir mazeret sayılmaz. İşveren İş Kanunu 25/II-g bendi gereği iş sözleşmesini sona erdirilebilir.

Ceza hukuku yaptırımları ve koruma tedbirleri iş ilişkisinin başlamasından sona ermesine kadar etkili olur. İş ilişkisi içinde karşı tarafın bazı davranışları, diğer tarafa bildirimde bulunmaya gerek kalmadan ve beklemeksizin iş sözleşmesini fesih imkânı verir. Ceza hukuku yaptırımlarının iş sözleşmesinin sona ermesine etkisi; hırsızlık, mala zarar verme, hakaret, tehdit, iftira, cinsel taciz vb. suç davranışları nezdinde incelenmiştir. İş Kanunu madde 25/II-c bendinde cinsel taciz yerine cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar yazılması isabetlidir. İşçinin işyerinde işlemiş olduğu suçtan kaynaklı olarak haklı nedenle işten çıkarılabilmesi için ceza hukuku müeyyidelerinden birinin uygulanmış veya uygulanma aşmasında olması şart değildir. Ancak işçinin koşullara göre işyeri içinde veya dışında işlediğine inanılan suça ilişkin ceza yargılamasında bir masumiyet karinesi vardır.

İşçinin belirli süreden fazla ve ertelenmeyen ve hapis cezası gerektiren bir suç işlenmesi hali istisna olmak üzere, kesin hüküm iş hukukunda fesih için gerekli değildir; çünkü ceza yargılaması çok uzun sürebilir. Böyle bir durumda işverenin işçinin iş sözleşmesini ceza yargılaması sonuna kadar sona erdirmemesi özellikle de konu işverene karşı yapılan fiillerle ilgili ise uygulama açısından da çok mümkün değildir.

İş sözleşmesi sona erdirilen işçinin ceza yargılaması sonunda aldığı beraat kararı ile birlikte anlatılan koşulları taşıması halinde işe iade ve alacak davası yollarına başvurulabilir. Ayrıca haksız fesih nedeniyle uğradığı zarar ve tazminat haklarını talep edebilir. Ancak ceza mahkemesi kararlarının iş mahkemesinde bağlayıcılığı bulunmadığından mutlaka işe iade veya işçi lehine bir sonuç alınması beklenmez. Yapılan ceza yargılaması sonucu fiil her ne kadar ceza almayı gerektirmese de geçerli veya haklı nedenle fesih sebebi sayılabilir.

İşyeri dışında işlenen suçlar açısından hükümlülük durumu ayrıca düzenlenmemiştir. Ancak yerleşik içtihat kararlarına göre hükümlülük, zorlayıcı neden sayılmaktadır. Zorlayıcı nedenin varlığı halinde işçi lehine hak ve alacaklar tesis edilmektedir. Kendi kusuruna dayalı mahkûmiyet cezası alan kişinin, özellikle kasıtlı ve kusur sorumluluğu bulunan davranışlarının, zorlayıcı neden sayılması bizce de dürüstlük kurallarına aykırıdır. Öğretide buna ilişkin görüşler bulunmaktadır. Bize göre kasıtlı suçlardan hüküm giymiş işçinin iş sözleşmesi işçinin devamsızlık hükümlerine göre tazminatsız ve haklı nedenle sona erdirilebilmelidir. Bu şekilde hukukun genel ilkelerinden kimse kendi kusuruna dayanarak hak iddia edemeyeceği ilkesine uygun bir belirleme yapılabilir.

İş ilişkisinin hangi nedenle sona erdiği kıdem, ihbar tazminatı ve ücret alacağı yönünden önem taşır. Zorlayıcı nedenin varlığı halinde işverenin bir haftalık süre içinde işçiye her gün için yarım ücret ödemek zorunluluğu bulunmaktadır. Tutukluluk ve gözaltı halinde ise yarım ücret ödeneceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca işçinin ihbar süresi dolmadan tutukluluk halinin sona ermesi halinde işçinin işe devam etmesi gereklidir. İşçinin işe başlamasının dönme anında tutukluluk halini belgelendirmesine bağlı olması gerekmektedir.

Kıdem tazminatında hak kazanılması için sözleşmenin kanunda belirtilen nedenlerden biri ile sona ermesi gereklidir. Kanun, işçinin ahlak ve iyiniyete aykırı davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini uygun görmemiştir. Diğer şartları sağlaması halinde işçi, gözaltı ve tutukluluk halinin bildirim sürelerini aşması halinde iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak tıpkı haklı fesih nedenlerinde olduğu gibi gözaltı ve tutukluluk halinde de ihbar tazminatına hükmedilmez.

Son olarak, tarafların suçu bildirme anlamında sorumlulukları da vardır. İşçinin işverenin suç niteliği taşıyan davranışlarını bildirmemesi işçinin sır saklama yükümlülüğü ile açıklanamadığı gibi işverenin de bu yönde tanıklıktan çekinme hakkı bulunmaz. Bu minvalde her iki taraf için de suçu bildirmeme suçunun unsurları oluşabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel**, Sibel: “Sözleşme Görüşmelerinde Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk”, TAAD, C. 3, S. 9, 2012.
- Akbaş**, İsmet: “Yakalama ve Gözaltına Alma Koruma Tedbirleri ve Yapılan Son Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, SÜAMYOD., C. 5, S. 1, 2022.
- Akbulut**, Berrin: Ceza Hukuku Genel Hükümler, 4.Baskı, Ankara 2017.
- Akıcı**, Selçuk: Ceza Muhakemesi Kanunu’nda Koruma Tedbiri Olarak Tutuklamanın Maddi ve Şekli Şartları, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep 2022, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Akıncı Korkmaz**, Mürüvvet: Adli Kontrol, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2016, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Akyiğit**, Ercan: “İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme”, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009, s. 53-62. (Tutukluluk ve Gözaltı).
- Akyiğit**, Ercan: Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2023 (Bireysel).
- Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku,14. Baskı, Ankara 2022.
- Alpagut**, Gülsevil: "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul 2011, s.124-166.
- Alpagut**, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi,” Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, 2006, s. 71-83 (Haklı ve Geçerli Neden).
- Andaç**, Faruk: İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2016.
- Apaydın**, Cengiz: “Taksirle Yaralama Suçu”, Ankara Barosu Dergisi, S.1, 2011, s. 59-114.
- Arslan Durmuş**, Seda: “Arbuluculuk Sürecinde Tarafların Anlaşması Halinde İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma”, SDÜHFD., C.12, S.2, 2022.
- Arslan**, Uğur: Türk Ceza Muhakemesinde Adli Kontrol, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya 2009, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

- Artuk**, Mehmet Emin/ **Akcan**, Esra Alan: Mukayeseli Hukuk ve Türk Ceza Hukukunda Güvenlik Tedbirleri, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 3, S 2, 2016.
- Artuk**, Mehmet Emin/ **Gökçen**, Ahmet/ **Alşahin**, Mehmet Emin/ **Çakır**, Kerim: Ceza Hukuku Genel Hükümler, 14. Baskı, Ankara 2022.
- Artuk**, Mehmet Emin/ **Yılmaz**, Erkam: “Teorik Açından Güvenlik Tedbirleri”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 2, 2021, s. 7-44.
- Artuk**, Mehmet Emin: “Cinsel Taciz Suçu TCK. m. 105”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 11, 2006, s. 29-44.
- Atatanır**, Hicran: “Çalışma Yaşamında Bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing ve Siber Boyutu”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 20, S. 42, 2021, s. 1621 – 1639.
- Avcı**, Volkan: Kişisel Verilerin İşlenmesi, Ankara 2024.
- Aydın**, Devrim: “İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin (İş Kanunu m. 25/II) Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi” Ankara Barosu Dergisi, C. 81, S. 2, 2023, s. 137-171.
- Aydın**, Devrim: “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, İnÜHFD, C. 12, S.2, 2021, s. 791-807 (Sendikal Haklar).
- Aydın**, Murat: “Ceza Hukukunda Orantılılık İlkesi”, TAAD, C. 15, S. 57, 2019, s. 148, 149.
- Aykaç**, Hande Bahar: İşverenin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması (Amerikan Hukuku ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme), İstanbul 2020.
- Baygın**, Cem: Culpa In Contrahendo Sorumluluğu ve Amerikan Hukukundaki Uygulaması, AÜEHFD., 2000, C. 1 – 4, S. 1 – 2, s. 345 – 377.
- Bedük**, Mehmet Nusret: “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması”, Kamu-İş, C. 11, S. 2, 2010, s. 13-36.
- Belge**, Ayşe Merve: “Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlâli ve Korunması Yolları”, DEÜHFD., C. 19, S. 3, 2017, s. 1025-1051.
- Caniklioğlu**, Nurşen: Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları, (Editör **Demir**, Ender/ **Filiz Gemici**, Beste) Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2021, s. 243-316.

- Centel**, Nur/ **Zafer**, Hamide/ **Çakmut**, Hamide: Türk Ceza Hukukuna Giriş, İstanbul 2005.
- Centel**, Nur/ **Zafer**, Hamide: Ceza Muhakemesi Hukuku El Kitabı, 5. Baskı, İstanbul 2017.
- Centel**, Nur/ **Zafer**, Hamide: Ceza Muhakemesi Hukuku. 21 Baskı, İstanbul 2022 (Ceza Muhakemesi).
- Centel**, Nur: “Cezanın Amacı ve Belirlenmesi”, Turhan Tufan Yüce’ye Armağan, 2001, s. 337-372.
- Centel**, Nur: İş Güvencesi, 2. Baskı, İstanbul 2020 (İş Güvencesi).
- Çağlasın**, Yıldız: “Koruma Tedbirlerinden Tutuklama ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, Pearson Journal, C. 7, S. 18, 2022, s. 223–240.
- Çakır**, Ezgi: İşverenler Açısından Eski Hükümlü Çalıştırmaya Bakış: İstanbul Kadıköy’de Bir Saha Araştırması, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2017, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Çelik**, Adem: “AİHS ve Türk Hukukunda Masumiyet Karinesi”, Terazi Hukuk Dergisi, 2009 S. 36, s.65-73.
- Çelik**, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, 29. Baskı, İstanbul 2016.
- Çınar**, Ali Rıza: Türk Ceza Hukukunda Cezalar, Ankara 2005.
- Çil**, Şahin: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi II. Cilt, 1.Baskı, Ankara 2004.
- Çil**, Şahin: İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Ankara 2020, (Yargıtay Uygulamaları).
- Çil**, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Baskı, (2019-2021), Ankara 2022 (İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları).
- Çolak**, Nusret İlker /**Özdemir**, Dursun: “Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması ve Memuriyete Etkisi”, TAAD., C. 1, S.5, 2011.
- Demircioğlu**, Murat/ **Centel**, Tankut/ **Kaplan**, Hasan Ali: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021.
- Demirtaş**, Soner: “Türk Hukukunda Suç Olmaktan Çıkarma ve Ceza Vermekten Kaçınma Eğilimi”, DEÜHFD, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C.21, Özel Sayı, 2019.

- Diliüz**, Banu: İş Hukuku Yaptırımları, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2009, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Dişel**, Buse: “Ceza Mahkemesinin Mahkûmiyet Kararının Hukuk Mahkemesi Kararına Etkisi ve Bekletici Sorun Yapılması”, DEÜHFD., C. 11, Özel Sayı, 2009.
- Durak**, Yasemin: “Güven Sorumluluğu ve ‘Culpa In Contrahendo’”, SÜHFD., C. 25, S. 1, 2017, s. 239-288
- Dursun Ateş**, Sevgi: “İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, International Journal of Social and Humanities Sciences Research, C. 6, S.4, 2019, s. 858-865.
- Dursun**, Yonca: Kişisel verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, 2. Baskı, Ankara 2023.
- Dülger**, Murat Volkan: “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Bağlamında Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, İstanbul 2016, s. 101-168.
- Dülger**, Murat Volkan: “Sağlık Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Hasta Mahremiyeti”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 2, s. 43-80.
- Dülger**, Murat Volkan: Ceza Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2021.
- Ekici**, Mehmet: İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Ekmekçi**, Ömer/**Yiğit**, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul 2020.
- Ekonomi**, Münir: İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 1980.
- Elbir**, Nazlı: “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde Samimiyet Olgusu”, İnÜHFD., C.11, S.1, 2020.
- Elmas**, Serkan: Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2018.
- Erdem**, Ruhan: “Suçu Bildirmeme Suçu (TCK m. 278)”, TBB Dergisi, S. 80, 2009, s. 105-120.
- Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 23. Baskı, Ankara 2018.
- Ergin**, Hediye: “İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 34, 2015, s. 71-87.

- Ertürk**, Şükran: İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Ankara 2022.
- Evren**, Öcal Kemal: “İş Hukukunda Cinsel Taciz”, Terazi Hukuk Dergisi, 2008, s. 19-29.
- Eyrenci**, Öner/ **Taşkent**, Savaş/ **Ulucan**, Devrim/ **Baskan**, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020.
- Gerekçeli İçtihatlı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulaması I, Ankara 2019.
- Gökçen**, Ahmet/ **Alşahin**, M. Emin/ **Çakır**, Kerim: Ceza Muhakemesi Hukuku, 8. Baskı, Ankara 2024.
- Göktaş**, Seracettin: İş Hukuku Yargıtay Uygulamaları Şahin Çil’in Anısına, Ankara 2024 (Yargıtay Uygulamaları).
- Göktaş**, Seracettin: Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2020, (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Günay**, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 4. Baskı, Ankara 2013.
- Gürsel**, İlke: Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2016.
- Güven**, Ercan/**Aydın**, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Eskişehir 2017.
- Hafizoğlu**, Sıla E.: “Haklı Nedenle Fesih Bakımından Suç ve Suçu Bildirme Yükümlülüğü”, DEÜHFD., C. 23, S. 1, 2021, s. 679-749.
- Hafizoğulları**, Zeki: “Suçu Bildirmeme Suçları”, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 1, 2016, s. 179-199.
- Hakeri**, Hakan: Ceza Hukuku Genel Hükümler, 24. Baskı, Ankara 2021.
- Hakeri**, Hakan: Ceza Hukuku Genel Hükümler/ Temel Bilgiler, 15. Baskı, Ankara 2018 (Temel Bilgiler).
- Hüseyinli**, Namık/ **Aslan Atabay**, Hatice: “Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri”, İnÜHFD, C.8, S. 2, 2017, s. 603-636.
- Kahraman Akgül**, Saime Duygu: İşçinin İşyerinde izlenmesi ve Gözetlenmesinin Hukuki Sonuçları, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2021, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Kan**, Celal Hakan: Türk Hukukunda Hapis ve Adli Para Cezalarının İnfazı, Ankara 2022.
- Karacan**, Esin: Bireysel İş Hukuku, Kocaeli 2017.
- Kayırgan**, Hasan: Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, 2. Baskı, Ankara 2021.

- Kılıçaslan**, Alper/ **Gönüler**, Mehmet: İş Hukuku, Ankara 2020.
- Kılıçoğlu**, M. Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. Baskı, Ankara 2017
- Kılıncı**, Doğan: “Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması”, AÜHFĐ, C. 61, S. 3, 2012, s. 1089-1172.
- Kılıncı**, Gizem: “İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini Koruma Yükümlülüğü”, Konya Barosu Dergisi, C. 1, S.1, 2023, s. 87-127.
- Koca**, Mahmut / **Üzülmez**, İlhan: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 9. Baskı, Ankara 2016.
- Koca**, Mahmut/ **Üzülmez**, İlhan: Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 5. Baskı, Ankara 2018 (Özel Hükümler).
- Koca**, Mahmut: “Bir Koruma Tedbiri Olarak Yurtdışına Çıkarmama”, AÜEHFD, C. 7, S. 1-2, 2003 (Yurtdışına Çıkarmama).
- Koç**, Sedef: İşçinin Suç Teşkil Eden Fillerinin İş Sözleşmesine Etkisi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011, s. 1436-1446 (Suç Teşkil Eden Fiiller)
- Koç**, Sedef: İş Sözleşmesinin İşçinin Kusurlu Fiilleri Sebebiyle Feshi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011, (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Korkmaz**, Fahrettin/**Alp**, Nihat Seyhun: Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2019.
- Kunter**, Nurullah/ **Yenisey**, Feridun: Muhakeme Hukuku Dalı Olarak Ceza Muhakemesi Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2000.
- Laçiner**, Vedat: “Alman Feshe Karşı Koruma Hukukunun Genel Esasları”, Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 3, S. 2, 2005, s. 141-161.
- Manav**, A. Eda: “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 2, 2015, s. 95- 136.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/ **Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2022.
- Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014.
- Nas**, Osman: Gözaltına Alma ve Tutuklama, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2012, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Odaman**, Serkan: İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzeri Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003.

- Oğuz**, Cemal: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mekanizmalar”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1-2, 2020, s. 1885-1904.
- Oğuz**, Sefer: “Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun Genel İlkeleri”, BEYDER, 2018, C. 13, S. 2, s.121 – 138.
- Oğuzman**, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet İş Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- Okur**, Zeki: “Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e armağan, İstanbul 2011, s. 368-408 (İşçinin Kişisel Verileri).
- Okur**, Zeki: İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, İstanbul 2011.
- Osmanoğlu**, Bilal: “Genel Bilgi Toplama Sisteminde (GBT) Kişilere İlişkin Tutulan Kayıtlar Üzerine Bir İnceleme”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 26, S. 2, 2020, s. 946-979.
- Öktem Songu**, Sezgi: “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, DEÜHFD., C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 609-50 (İfade Özgürlüğü).
- Öktem Songu**, Sezgi: “Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak ‘Sataşma’”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.39, 2018, s. 113-145.
- Özbek**, Veli Özer/ **Bacaksız**, Pınar/ **Doğan**, Koray/ **Tepe**, İlker: Ceza Muhakemesi Hukuku, 11. Baskı, Ankara 2018.
- Özcan**, Durmuş: İş Sözleşmesinin Feshi, 2.Baskı, İstanbul 2015.
- Özer Deniz**, Miray: “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk”, TAAD., C. 12, S. 45, 2021.
- Özgenç**, İzzet/ **Üzülmez**, İlhan: Ceza Hukuku Genel, 3. Baskı, Ankara 2020.
- Özgenç**, İzzet: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 14. Baskı, Ankara 2018.
- Özkaraca**, Ercüment: “İş Sözleşmesinin Gözaltına Alınma ve Tutukluluk Nedeniyle Feshi”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 141, 2022, s. 2-14.
- Öztürk**, Bahri/ **Kazancı**, Behiye Eker/ **Güleç**, Sesim Soyer: Ceza Muhakemesi Hukukunda Koruma Tedbirleri, 3. Baskı, Ankara 2022.
- Özveri**, Murat: “İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 79, 2023, s. 3255 – 3296.

- Pakır**, Yusuf: Cinsel Saldırı Suçu, Ankara 2018.
- Pekcanıtez**, Hakan / **Atalay**, Oğuz / **Özekes**, Muhammet: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2012.
- Pekcanıtez**, Hakan: “Medeni Usul Hukukunda Hukuka Aykırı Yollardan Elde Edilen Delillerin Değerlendirilmesi”, Haluk Konuralp Anısına Armağan, Ankara 2009.
- Rehbinder**, Manfred: “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, Çeviren: Ömer Teoman, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 45, S. 1-4, İstanbul 1982.
- Savaş**, Fatma Burcu: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012.
- Seçkin**, Nazlı: “Bildirim Süresini Çalışarak Geçiren İşçinin Mahkemece Geçersizliği Tespit Edilen Fesih Sonrasında İşe Başlatılmaması Halinde İhbar Tazminatı Talebi”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 13, S. 2, 2014, s. 65-89.
- Senyen Kaplan**, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, Ankara 2023.
- Sevimli**, Ahmet: “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 36, C. 1, 2013, s. 107- 148.
- Sevimli**, Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006 (İşçinin Özel Yaşamı).
- Sevinçli**, Çağrı: Türk Ceza Adalet Sisteminde Denetimli Serbestlik, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2021, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Social Exclusion Unit’ten aktaran **Aytaç**, Sevinç: Eski Hükümlülere Yönelik Sosyal Politikalar (Editörler **Tokol**, Aysel/ **Yusuf**, Alper) 1. Baskı, Bursa 2016.
- Soyaslan**, Doğan: İnfaz Hukuku, Ankara 2021.
- Sümer**, Halûk Hâdi: “Kıdem Tazminatının Hesabında Esas Alınacak Süreye İlişkin Bir Hukuk Genel Kurulu Kararı Üzerine”, SÜHFD., C. 2, S. 2, Konya, 1989, s. 431-436 (Kıdem Tazminatı).
- Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Ankara 2019 (İş Hukuku Uygulamaları).
- Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara 2020.
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2022.

- Şahin**, Cumhuriyet Ceza Muhakemesi-I, 11.Baskı, Ankara 2020.
- Şahin**, Hale: Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi, Ankara 2020.
- Şahlanan**, Fevzi: “Tutukluluk Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi)”,
Tekstil İşveren, S. 74, 2012, s. 2 vd.
- Şen**, Murat: “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 13.02.2012 Tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, 2012, s.129-139.
- Şen**, Mustafa: “5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalıların Borçlanabileceği Süreler”, Mali Çözüm Dergisi, C. 30, S. 157, s. 217-228.
- Tanrıver**, Süha: “Türk Medenî Usul Hukuku Bağlamında Hukuka Aykırı Yollardan Elde Edilen Delillerin Durumunun İrdelenmesi”, TBB Dergisi, S. 65, 2006
- Taşkent**, Savaş: “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S.3, 2006.
- Taşkın**, Ahmet: “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2015/1, s. 221-258.
- Taşkın**, Cankat Ş.: “Adli Para Cezası”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2010, s. 53-99.
- Tezcan**, Durmuş/ **Erdem**, Mustafa Ruhan/ **Önok**, Rıfat Murat: Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 10. Baskı, Ankara 2013.
- Tezcan**, Durmuş: “Özel Hayatın Gizliliğini İhlal ve Kişisel Verilerin Kaydedilmesi ile İlgili Bazı Gözlemler”, İÜHFİM, C. 71, S.1, s. 1159-1164.
- Tongür**, Ali Rıza/ **Çetintürk**, Ekrem: Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2020.
- Toprak**, Bilal: 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2018, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Toroslu**, Nevzat/ **Toroslu**, Haluk, Ceza Hukuku Özel Kısım, 12. Baskı, Ankara 2021.
- Toroslu**, Nevzat: Ceza Hukuku Özel Kısım, Ankara 2005.
- Tulukçu**, Nezihe Binnur: İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade, Ankara 2017.
- Tuncay**, A. Can/**Ekmekçi**, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Baskı, İstanbul 2021.

- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, İstanbul, 2022.
- Turhan, Faruk/ Altıkat, Abdurrahim:** “Yeni Bir Ceza İnfaz Usulü Olarak Denetimli Serbestlik ve Bu Usulden Yararlanma Şartları”, SDÜHFD., C.2, S.2, 2012.
- Turinay Faruk Yasin:** “Ceza Muhakemesi Hukukunda Koruma Tedbirlerinin Sınıflandırılması”, AÜHFD, C. 70, S. 2, 2021, s. 475-541.
- Umutlu, Hasan Hüseyin/Önder, Mehmet Fahrettin:** “İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı”, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, C. 2, S. 2, 2020, s. 158-177.
- Uyaroğlu, Osman:** “Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması”, TAAD., C. 14, S. 54, 2023, s. 315-338.
- Ünver, Yener/ Hakeri, Hakan:** Ceza Muhakemesi Hukuku, 21. Baskı, Ankara 2023.
- Üstün, Yasin/ Günal, Ayşe Nida:** “İş İlişkilerinde Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak Meşru Menfaat”, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 2022, C. 4, S. 2, s. 1-18.
- Veliöğlu, Azize:** Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Yakar Ağmaz, Havva:** Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale 2019, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Yaman, Rabia:** “İş Sözleşmesinin Askıya Alınmasının Hukuki Sonuçları”, İÜHFM, C. 74, Özel Sayı Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, 2016, s.765-787.
- Yavuz, Hakan A.:** Ceza İnfaz Sistemi ve Denetimli Serbestlik, Ankara 2018.
- Yenisey Feridun:** Alternatif Muhakeme Usulleri, Önleme ve Koruma Tedbirleri (Editörler Yenisey Feridun/ Nuhoglu Ayşe) Ceza Muhakemesi Hukuku Başvuru Kitabı, 6. Baskı, Ankara 2020.
- Yenisey, Feridun/ Nuhoglu Ayşe:** Ceza Muhakemesi Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2020.
- Yıldız, Gaye Burcu:** “Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi”, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 681-707.

- Yılmaz**, Ayşen Berna: “Adli Kontrol Tedbiri Kapsamında Konutunu Terk Etmeme Yükümlülüğü: Ev Hapsi”, Ankara Barosu Dergisi, C. 80, S. 2, 2022, s. 101-187.
- Yılmaz**, Ejder: Hukuk Sözlüğü, 2. Baskı, Ankara, 2005.
- Yılmaz**, Süleyman/ **Çavuşoğlu**, Gökçe Filiz: Kişisel Verileri Koruma Hukuku, Ankara 2020.
- Yiğit**, Esra: İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul 2022.
- Yiğit**, Esra: İşyerinde İnternet ve E-Posta Kullanımının İzlenmesi ve Gözetlenmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (İnternet ve E-posta).
- Yorulmaz**, Çiğdem: “Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi”, SÜHFD., C. 28, S. 3, 2020, s. 1343-1382.
- Yurtcan**, Erdener: Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK) Şerhi, Cilt II (Madde 175-335), 7. Baskı, Ankara 2015.
- Yücel Bodur**, Mehtap: “İşverenin İş Görüşmelerinde Soru Sorma Hakkı ve Bunun Sınırları”, Legal Hukuk Dergisi, C. 19, S. 218, 2021, s. 651- 694.
- Yücel**, Aykut: İş Hukukunda Elektronik Delil, Ankara 2021.
- Yürekli**, Sabahattin: “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)”, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 541-580 (Culpa in Conrahendo).
- Yürekli**, Sabahattin: İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanmasının İş Sözleşmesine Etkisi ve Sonuçları, Prof.Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011, 589-614 (Gözaltına Alınma ve Tutuklanma).
- Yürekli**, Sabahattin: Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Baskı, 2016.
- Zeytinoğlu**, Emin: “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 16, S. 32, 2017, s. 107-136.

İNTERNET KAYNAKLARI

- Bayat**, Saliha Büşra: İşverenin İşçinin Suç İşlediğinden Şüphelendiği Durumlarda Delil Toplama Yetkisinin Sınırları, <https://independent.academia.edu/SalihaB%C3%BC%C5%9FraBAYAT> (02.09.2023).
- İnciroğlu**, Lütfi: İşçi Hakkında Adli Kontrol Tedbiri Uygulanması Haklı Fesih Nedeni midir?, <https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/isci-hakkinda-adli-kontrol-tedbiri-uygulanmasi-hakli-fesih-nedeni-midir/>(12.12.2023).
- Kayırgan**, Hasan: Hapis Cezası Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getiremeyen İşçinin İş Sözleşmesi Zorlayıcı Nedene Dayanarak Feshedilebilir mi, 2019, <https://blog.lexpera.com.tr/hapis-cezasi-nedeniyle-is-gorme-edimini-yerine-getiremeyen-iscinin-is-sozlesmesi/> (27.12.2023).
- Labriola**, Joe: “Post-prison Employment Quality and Future Criminal Justice Contact”, *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, C. 6, S. 1, The Criminal Justice System as a Labor Market Institution, 2020, s.154-172 <https://www.jstor.org/stable/10.7758/rsf.2020.6.1.07> (20.05.2023).
- Namal**, Mete Kaan/**Berke**, Mustafa/**Çetinay**, Hilal Aslıhan: “Eski Hükümlü İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Öneriler” Yasar Üniversitesi E-dergisi, 2021, 16/63, s. 1338-1354 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1708404> (19.05.2023).
- Tokgöz** Yeşim: İş Hukukun Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması. <https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/is-hukuku-kapsaminda-kisisel-verilerin-korunmasi> (24.04.2023).