

Prof. Dr. Ercan AKYIĞIT

Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme)

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere iş sözleşmesi, bir tarafın diğere bağımlı biçimde iş görmeyi ve diğere ninse buna karşılık bir miktar ücret ödemeyi üstlendiği bir özel hukuk sözleşmesidir (İş K. 8/1). Keza iş sözleşmesi, tarafları arasında sürekli bir ilişki kurar ve bu ilişkide işçinin kişiliği önem taşır. İşçinin kişiliği, deyim yerindeyse bu ilişkiye damgasını vuran bir olgudur ve bu yüzden işçinin kişiliğinde yaşanan kimi olgular sözleşmenin hukuki gidişatında da etken olabilirler. Örneğin işçinin ölümü, hiç istisnasız ilişkiye son verir, yine işçinin yakalandığı sağlık problemi ve buna bağlı devamsızlık da sözleşmenin sona erdirimine yol açabilir (İş K. 25/I). Bazense işçinin kişiliğindeki bir durum, zorlayıcı sebep kimliğiyle sözleşmenin hukuki geleceğinde etken olabilir (İş K. 25/III).

İşçinin kişiliğinde yaşanan ve sözleşmenin gidişatını etkileyebilen bir diğer hal ise; işçinin sözleşmesi devam ederken bir suç işlediği şüphesiyle gözaltına alınması ve/veya tutuklanması yüzünden işine devam edememesi durumu-

dur. Gerçekten de tutuklanan veya gözaltına alınan ve bu yüzden de işe devam edemeyen işçinin iş ilişkisinde bu yüzden uzun veya kısa bir olumsuzluğun yaşandığı ve işçinin en başta işgörmeye borcunu ifa edemeyeceği açıktır. Böyle bir durumdaysa işverenin o işçiden ve onun iş ilişkisinden beklentisinin zedeleneceği ve belki de boşa çıkacağı ihtimallerinin yaşanabileceği bir gerçektir. Nitekim bu olasılığı göz ardı etmeyen yasakoyucu, işçinin bir suça karışması halini çeşitli ihtimalleri dikkate alarak açıkça düzenlemiştir. Öyle ki, işçinin işyerinde 7 günden çok hapis ile cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suçtan dolayı mahkûm olmasını, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir tutumu sayarak, işverene sözleşmeyi bu yüzden derhal ve haklı olarak feshetme imkânı veren bir olgu olarak kabul etmiş (İş K. 25/II-f) gözükmektedir¹. Bunun dışında da aslında yine işçinin ahlak ve iyiniyete aykırılık hali olarak nitelenen bazı durumların yine ceza yasaları uyarınca suç sayılması mümkün ve açık olmasına rağmen, haklı fesih için, bunlarda işçinin gerçekten cezalandırılmasının ve bu

yüzden devamsızlıkta bulunup bulunmadığının önemsenmediği görülür. Örneğin işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması (İş K. 25/II-c; TCK. 105) yahut işveren veya ailesi üyelerinden birine karşı şeref ve namusa dokunacak sözlerde bulunması (İş K. 25/II-b; TCK. 125 vd.) veya bunlardan birine sataşması (İş K. 25/II-d; TCK. 106 vd., 117-118) halleri bu anlamda karşımıza çıkabilir. Fakat 4857 sayılı İş K.'nın açıkça düzenlediği bir başka hal, 1475 sayılı İş K. döneminde çeşitli tartışmalara da neden olan ve bazen zorlayıcı neden sayılarak işverene sözleşmeyi fesih imkânı veren bir durum olup, işçinin işyeri dışında işlediği suç ve bu yüzden tutuklanması veya gözaltına alınması yüzünden devamsızlıkta bulunmasıdır². Yalnız 4857 sayılı İş K., bu konudaki düzenlemesinde, aşağıda görüleceği üzere, işçinin bir suç işlediği şüphesiyle tutuklanması veya gözaltına alınması yüzünden hemen fesih imkânı vermemekte, bunun bir süre devamsızlığa da yol açmasını aramaktadır. Ayrıca yine 4857 sayılı İş K., ilgili duruma vesile suçun gerçekten işlenip işlenmediği ve işlenmişse de nerede işlendiğine bakmamış gözükmektedir. Keza bu yüzden fesih; ne ahlak ve iyiniyete aykırılıktan fesih ne de zorlayıcı nedenden dolayı fesih içine katılmıştır. Yasa tutukluluk/gözaltı yüzünden devamsızlığa dayalı fesih imkânını ayrı bir bentte ayrı bir fesih nedeni olarak görmüş ve hükme bağlamıştır (İş K. 25/IV) ve bu yüzden de artık zorlayıcı nedenle fesih içinde ele alınması yasal sisteme uygun düşmez³. Bunun belli ölçüde zorlayıcı neden sayılması ve bu niteliğiyle haklı feshe imkân vermesi 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeydi ve o dönemde bile konu kimi noktalarda tartışmalıydı. Örneğin yargı kararlarında işyeri dışında işlenen bir suçtan dolayı tutuklanma⁴ veya gözaltına alınma⁵ yüzünden işe devam edememe zorlayıcı nedenle devamsızlık sayılıyordu ama tutukluluğa neden olan suçun devlete karşı işlenmesi halinde durum değişiyor ve bu kez haksız ve izinsiz devamsızlık sayılarak ahlak ve iyiniyete aykırılıktan dolayı feshe konu oluyordu. Hatta, aksini öngören TİS hükümlerine de geçerlilik tanınmıyordu⁶. Öğretide ise tutuklanmanın işçinin kusuruyla gerçekleşip gerçekleşmediği

vs. noktalarında ayırımlar yapıp buna göre sonuca ulaşılması da öneriliyordu⁷. Oysa 4857 sayılı İş Kanunu döneminde artık bu anlayış ve tartışmalar bizzat yasa hükmüyle aşılmış ve konu ayrı bir fesih nedeni olarak ayrıca ve bizzat önceki durumdan farklı biçimde yasal düzenlemeye konu olmuştur. İşte bu incelemenin konusunu da 4857 sayılı İş K.'da zorlayıcı nedenden ayrı bir fesih nedeni olarak düzenlenen İş K. 25/IV'deki "tutukluluk veya gözaltına alınma nedeniyle sözleşmenin işverence feshi" oluşturmaktadır.

II. TUTUKLULUK VEYA GÖZALTI YÜZÜNDEN DEVAMSIZLIK NEDENİYLE FESHİN KOŞULLARI

4857 sayılı İş K.'nın tutukluluk veya gözaltı nedeniyle devamsızlıktan dolayı sözleşmenin işverence haklı feshini düzenleyen hükmü aynen "işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması" (İş K. 25/IV) halinde sözleşmenin işverence haklı feshine gidilebileceği dile getirilmektedir. İşte bu hüküm ve ilgili diğer hükümleri (İş K. 4, 10) dikkate aldığımızda, anılan nedenle haklı feshin gerçekleşmesinin aşağıda dile getirilecek bazı koşullara bağlandığı sonucuna varılabilir. Bunlar; "İş K.'ya tabi sürekli bir işte çalışmaya yönelik bir iş sözleşmesinin varlığı", "işçinin herhangi bir suç işlediği şüphesiyle gözaltına alınması veya tutuklanması" ile bu "gözaltı veya tutukluluk yüzünden bir süre işe devam edememesi" ve "bu yüzden sözleşme feshedilmelidir" biçiminde sıralanabilir. Söz konusu şartları şöylece sunmak mümkündür:

1. İş K.'ya Tabi Sürekli İşte Çalışmaya Yönelik Bir İş Sözleşmesi Bulunmalıdır

Bilindiği üzere iş sözleşmesine dayalı çalışmanın varlığı, işçi-işveren sıfatı için de gerekli bir koşuldur ve buradaki fesih bağlamında da çalışmanın iş sözleşmesine dayallığı ve çalışanın işçi sıfatının bulunması gerektiği açıktır. Yal-

nız, tutukluluk/gözaltı nedeniyle devamsızlık bağlamında ele alacağımız İş K. 25/IV hükmü, 4857 sayılı İş K.'da düzenlendiğinden ancak bu yasanın kapsamındaki bir iş sözleşmesinde uygulanma imkânı bulacağı da tartışmadan uzaktır. Hangi işlerin ve kişilerin İş K. kapsamında olduğu yasada açıkça düzenlendiğinden (İş K. 2, 4), burada daha fazla üzerinde durmayacağız⁸. Ama anılan fesih nedeni için, iş sözleşmesinin yasal ölçütlere uygun biçimde 4857 sayılı İş K.'ya girmesi gerekir, aksi halde tutukluluk/gözaltı ve devamsızlık yaşansa da İş K. 25/IV kuralı uygulanmaz. Bununla birlikte yasa hükmü incelendiğinde, İş K. 25/IV kuralının uygulanabilmesi için, sadece İş K.'ya tabi bir iş sözleşmesiyle çalışmanın varlığının da yetmediği, ayrıca bu iş sözleşmesinin sürekli bir işte çalışmayı öngörmesinin de gerektiği görülür. Gerçekten sürekli/süreksiz iş ayırımından söz eden maddede, süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde İş K. 25 hükmünün uygulanmayacağı, bu konularda onlara Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağını belirtildiği görülmektedir (İş K. 10/2). O halde, İş K. 25/IV kuralının uygulanabilmesi için, ilgili işçinin çalışmasını düzenleyen iş sözleşmesinin sürekli bir işte çalışmaya yönelik olması da şarttır. Bilindiği üzere, sürekli iş; niteliği bakımından 30 işgününden çok süren işler iken süreksiz iş; niteliği gereği en çok 30 işgünü süren işlerdir⁹. Sözleşme sürekli işte çalışmayı öngördükten sonra onun tam ya da kısmi süreli, belirli veya belirsiz süreli olması, İş K. 25/IV uygulaması bakımından farklılığa yol açmaz. Süreksiz işlerde BK. kuralları uygulanacaktır ama BK.'da konuyla doğrudan ilgili bir hüküm mevcut olmayıp, olsa olsa BK. 328 hükmü düşünülebilir. Onda da işi ifa edememenin nispeten kısa süreli olması ve işçinin kusuruna dayanmaması gereği gözden irak tutulmamalıdır. Ayrıca süreksiz işlerde de istenirse sözleşmeyle böyle hallerde İş K. 25/IV kuralının uygulanacağı kararlaştırılabilir.

2. Bu Sözleşme Sürerken İşçi Gözaltına Alınmalı veya Tutuklanmalıdır

Yasanın sözünden de açıkça anlaşılacağı üzere, İş K. 25/IV uyarınca fesih hakkının doğumu için, yukarıda belirtilen iş sözleşmesiy-

le çalışan işçinin bu çalışması devam ederken herhangi bir suç işlediği şüphesiyle gözaltına alınması veya tutuklanması da gerekmektedir. Burada geçen "gözaltına alınma"nın ve "tutuklanma"nın, teknik ve ceza hukuku anlamında birer kurum olduğu kanısındayız. Bu yüzden de bir suçtan dolayı gözaltına alınacağı veya tutuklanacağı korkusuyla işe gelmeme durumunda bu koşulun gerçekleşmeyeceği açıktır. Nitekim 1475 sayılı İş K. döneminde Yargıtay'ca verilen bir kararda da işçinin tutuklanacağı korkusuyla firar edip işe gelmemesi haksız devamsızlık sayılarak haklı fesih nedeni görülmüştür¹⁰. Yasal sistemimize bakıldığında gözaltına alınmanın, 5271 sayılı CMK. md. 90'da belirtilen nedenlerden biriyle yakalanan kişinin C. Savcılığınca serbest bırakılmaması halinde, soruşturmanın tamamlanması amacıyla ve C. Savcısının yazılı emriyle gündeme gelebileceği; gözaltı süresinin ilke olarak, yakalama yerine en yakın hâkim veya mahkemeye gönderilmesi için geçecek zorunlu süre (en çok 12 saat) hariç, yakalanma anından itibaren 24 saati geçemeyeceği ve fakat toplu olarak işlenen suçlarda delil toplama güçlüğü veya şüpheli sayısının çokluğu nedeniyle her defada 1 günü geçmemek üzere C. Savcısınca 3 gün süreyle uzatılabileceği anlaşılır (CMK. 91). Gözaltına alma, keyfe keder değil, ancak "bu tedbirin soruşturma yönünden zorunlu olmasına ve kişinin bir suçu işlediğini düşündürebilecek emarelerin varlığına bağlıdır" (CMK. 91/2) ve bu yüzden de C. Savcısının gözaltına alma ve gözaltı süresinin uzatılmasına ilişkin yazılı emrine karşı Sulh Ceza Hâkimine başvurulabilir (CMK. 91/4). Gözaltına alınan kişi bırakılmazsa, en geç bu süreler sonunda sulh ceza hâkimi önüne çıkarılıp sorguya çekilir (CMK. 91/6). Ama süresinin dolması veya sulh ceza hâkiminin kararı üzerine serbest bırakılan kişi hakkında, yakalamaya neden olan fiille ilgili yeni ve yeterli delil elde edilmedikçe ve C. Savcısının kararı olmadıkça bir daha aynı nedenle yakalama işlemi uygulanmaz (CMK. 91/5). Görüldüğü gibi gözaltına alınma, bir suç nedeniyle yakalanma sonucu C. Savcısının yazılı emriyle gerçekleşmektedir ve süresi de (iş hukuku açısından) çok da fazla değildir.

Tutuklamaya gelince; tutuklama, kuvvetli suç şüphesinin varlığını gösteren olguların ve bir tutuklama nedeninin varlığı halinde şüpheli veya sanık hakkında (duruma göre) hâkim veya mahkeme tarafından verilen tutuklama kararıyla gerçekleşen bir önlemdir (CMK. 100). Öyle ki, eğer henüz soruşturma evresindeyse C. Savcısının istemi üzerine sulh ceza hâkimince; kovuşturma aşamasında ise C. Savcısının istemi üzerine veya resen mahkeme tarafından tutuklama kararı verilir, tutukluluğun devamına dair kararın da yine buna göre ele alınması gerekir. Tutuklama kararına itiraz mümkündür. Tutukluluk süresine gelince; bu tutuklamaya neden olan suçun ağır ceza mahkemesinin görevine girip girmediğine göre değişebilmektedir, şöyle ki; eğer suç ağır ceza mahkemesinin görevine girmiyorsa, tutukluluk süresi en çok 1 yıl olup zorunlu hallerde 6 ay daha uzatılabilir ve toplam süre 1,5 yılı aşamaz. Fakat suç ağır ceza mahkemesinin görevine giriyorsa, bu durumda tutukluluk süresi kural olarak en çok 2 yıldır ama zorunlu hallerde uzatılabilir fakat uzatma süresi toplam 3 yılı geçemez (CMK. 102). Tutukluluğa itiraz etmek mümkün olup, itiraz sonucu veya soruşturma/kovuşturma evresinde tutukluluğun gözden geçirilmesi sonucu şüphelinin serbest bırakılması (tutukluluğunun kaldırılması) gündeme gelebilir (CMK. 103 vd.). Görüldüğü üzere gerek gözaltına alınmada ve gerekse tutuklamada kişi (konumuz bakımından işçi) özgürlüğünden yoksun kalmakta ve tutukevine veya nezarete atılmakta ve bu yüzden işe devam edememektedir. Ancak tutuklamadaki işe devam edememe süresi, gözaltına alınmadakiyle kıyaslanamayacak ölçüde uzundur.

İş K. 25/IV bağlamında fesih nedeni olabilmek bakımından, işçinin gözaltına alınmasına veya tutuklanmasına yol açan suçun hangi tür suç olduğu ve hangi yasadaki düzenlendiği ve nerede, kime, nasıl işlendiği konusu üzerinde yasanın hiç durmadığı görülmektedir. Kanımızca, gözaltına alınma veya tutukluluk yüzünden devamsızlığın haklı fesih nedeni olabilmesi bakımından; buna yol açan tutukluluk/gözaltına alınmanın hangi yasaya tabi hangi eylemden kaynaklandığı önemli değildir. Bu TCK.'daki

bir suç işlendiği şüphesinden kaynaklanabileceği gibi başka bir yasadaki suçtan da kaynaklanabilir. Örneğin ASCK. (Askeri Ceza Kanunu)'daki suç oluşturan bir eylemin işlendiği şüphesiyle gözaltına alınma veya tutuklanma böyledir. Hatta gözaltına/tutuklanmaya neden olan eylemin mutlaka bir Türk yasasının ihlali biçiminde gerçekleşmesi de şart değildir, pekâlâ bir yabancı devlet yasasının ihlali biçiminde de karşımıza çıkması mümkündür. Üstelik gözaltı veya tutukluluğa sebep olan eylemin nerede, ne zaman ve kime karşı işlendiği de ilke olarak önemsizdir. Fakat işverene İş K. 25/II bağlamında fesih imkânı veren bir eylem ise, bundan dolayı fesih için gözaltına veya tutuklanmaya bile gerek olmadığını belirtmeliyiz. Örneğin işverene karşı işlenen bir darp veya hakaret ve küfür eylemi nedeniyle işçinin işten atılması hali (İş K. 25/II-b, d) böyledir. Keza devlete ait bir işyerinde çalışan işçinin suç oluşturan eylemi nerede olursa olsun devlet aleyhine işlenen bir suç sayılıyorsa, işçinin bu yüzden işe gelemeyişi uygulamada haksız devamsızlık sayılmakta ve feshin İş K. 25/II-g bendine dayanacağı kabul edilmektedir¹¹. Bizce bu durum, sadece kamuya ait işyerlerinde çalışan işçinin devlete karşı işlediği suçlar bakımından düşünülmelidir. Yoksa özel sektör işyerinde çalışan bir işçinin devlete karşı işlediği veya işlediği şüphesi taşıdığı bir suç bakımından uygulanamaz. Bu ihtimalde, İş K. 25/IV hükmünün uygulanması gerekir düşüncesindeyiz. Gözaltına veya tutukluluğa neden olan suçun işyerinde veya işyeri dışında işlenip işlenmediği de fesih nedeni olmak bakımından ilke olarak önem taşımaz, yeter ki İş K. 25/II-b, c, d, f şıklarındaki ihtimallerden birine girmesin. Nitekim yakın tarihli bir kararında Yargıtay da işyeri dışında işlediği bir suçtan dolayı tutuklanıp 5 ay işe devam edemeyen işçinin bu yüzden işten atılmasını, haklı olarak İş K. 25/IV hükmüne girdirmiştir¹². Gözaltı veya tutukluluğa neden olan eylemin ne zaman işlendiği öneme sahip değilse de gözaltına alınma veya tutuklanma sonucu ceza-tutukevine konulmanın ne zaman yaşandığının oldukça önemli gözüktüğüne aşağıda değineceğimizi belirtelim. Yine gözaltına alınma veya tutukluluk yüzün-

den işe devam edememenin haklı fesih nedeni olabilmesi için, gözaltına alınma veya tutuklanma kararının hangi yetkili makam (savcı) veya hâkim-mahkeme tarafından verildiği de önemli değildir. Bu makam veya hâkim-mahkeme, Türkiye'deki bu konuda yetkili herhangi bir mahkeme-hâkim olabileceği gibi, bir yabancı ülke mahkemesi veya bu konudaki makamı da olabilir. Hatta anılan kararı veren yetkili makam-mahkeme uluslararası bir mahkeme de olabilir.

Gözaltına alınmanın/tutuklanmanın bir fesih nedeni olabilmesi için, ilgili işçi hakkında sadece böyle bir kararın alınması yetmemekte, onun gerçekten fiilen de yakalanıp nezarethane veya tutukevine konması da gerekmektedir. Bu yüzdendir ki, ilgili işçinin yüzüne karşı verilen böyle bir karardan sonra savuşması (kaçması) veya yokluğunda devam eden yargılamada hakkında gıyabi tutuklama kararı verilmesi yeterli değildir. Hatta gıyabi tutukluluk kararı üzerine işçinin devamsızlığını sadece İş K. 25/IV anlamında görmemekle kalmamalı, bunu bir zorlayıcı nedene dayalı devamsızlık¹³ da saymamalıdır. Ama maalesef anılan kararda böyle bir olgu zorlayıcı nedene dayalı devamsızlık sayılmıştır. Metninden hangi İş K. dönemine aitliğini anlayamadığımız bu karar, bizce hangi döneme ait olursa olsun isabetli değildir. Çünkü, geçmişte bile bunu zorlayıcı sebep saymaya götüren olgu, sadece tutuklanma kararının verilmesi değil, işçinin bu karar üzerine yakalanıp tutukevi veya cezaevine konulması yüzünden, istese de işe devam edememesi idi. Yoksa tutukluluk kararı üzerine tutukevine konulup özgürlüğünden yoksun bırakılacağı korkusuyla kaçması değildi. Şimdi de değildir. Buna aşağıda yeniden değineceğiz.

Gözaltına alınma veya tutuklanma yüzünden devamsızlık nedeniyle fesih için; tutukluluk veya gözaltına alınmanın haklı olup olmadığı önem taşımadığı gibi, işçinin gerçekten o eylemden dolayı yargılanıp mahkûm olması veya beraat etmesi de önem taşımamaktadır¹⁴.

Yine gözaltına alınma veya tutuklanma yüzünden devamsızlık nedeniyle fesih bakımından, ilgili işçinin gerçekten atılı suçu işleyip işlemediği değil, suç işlediği şüphesi taşıyıp ta-

şımadığı önemlidir. Bu yüzdendir ki, yasa, bu fesih nedeni açısından ilgili işçinin bir suçtan dolayı mahkûm olmasını aramamıştır. Fakat bu durum, bir eylemden dolayı yargılanıp mahkûm olan işçinin bu mahkûmiyetin infazı bağlamında yakalanıp hapse atılması ve bu yüzden işe devam edememesi halinde İş K. 25/IV hükmünün uygulanmayacağı anlamına gelmez. Şartları varsa öncelikle uygulanacağı kanısındayız. Zira, sadece bir suç işlediği şüphesiyle gözaltına alınarak veya tutuklanarak ceza-tutukevine konulan işçiye karşı fesih imkanı veren bir yasanın, her türlü şüpheden uzak kesin bir mahkumiyet kararının infazı amacıyla yakalanıp cezaevine konulan işçiye karşı fesih olanağı tanımadığını söylemek hukuk ve mantık kurallarına terstir.

3. İşçi Bu Yüzden Bir Süre İşe Devam Edememelidir

Gözaltına alınmanın veya tutuklanmanın işverene sözleşmeyi bu yüzden İş K. 25/IV uyarınca fesih hakkı verebilmesi için, sadece anılan kararların alınması yetmemekte, ilgili işçinin bu kararların gereği olarak yakalanıp tutukevine veya nezarete atılarak bu yüzden bir süre işe devam edememesi de gerekmektedir. Nitekim bizzat yasa bu konuda "İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim önelini aşması" durumunda haklı fesih imkânının doğacağını belirtmektedir (İş K. 25/IV). O halde bu hükmün açılımı bağlamında denebilir ki; bu tutukluluk/gözaltı yüzünden işçinin asgari belli bir süre işe devam edememiş bulunması da şarttır. Böylece tutukluluk/gözaltı yüzünden kısa süreli devamsızlığın fesih hakkı vermesi engellenmiştir. Yasaca aranan asgari devamsızlık süresi bakımından varsayımsal olarak ilgili her bir işçi bakımından kendisine denk gelen fesih bildirim öneli hesabı yapılır ve bunun için işçinin hizmet sözleşmesinin belirli süreli yahut belirsiz süreli olması farklılığa yol açmaz. Her ikisinde de aynı hesaplama yapılır. Hesaplama önce ilgili işçinin hizmet süresine denk gelen ve bizzat yasada öngörölmüş (2, 4, 6, 8 haftalık) önel saptanır. Eğer bu öneller geçerli biçimde artırılmışsa (ki işverenin uyacağı önelin artırımında problem yoktur), bizce bu artırılmış önelin baz alınması

gerekir. Yasanın “17’nci maddedeki bildirim süresini aşma”dan söz eden ifadesinin, fesih bildirim önelinin sözleşmeyle artırımına ve İş K. 25/IV uyarınca fesih bu artırılmış önelin baz alınmasına engel bir yanı olmadığını düşünürüz. Kaldı ki, yasaca İş K. 17’de belirtilen yasal asgari önelin artırımı imkânı da yine aynı maddede (İş K. 17/3) öngörülmüş bulunmaktadır. İş K. 25/IV bağlamında fesih için gerekli devamsızlık süresi çerçevesinde fesih bildirim önelinin sözleşmeyle artırımı değişik şekillerde olabilir. Örneğin öneli gerektiren tüm haller için geçerli olacak tarzda fesih bildirim öneleri artırılabilir gibi, sadece İş K. 25/IV kapsamında yaşanacak fesih için artırımı da mümkün ve geçerlidir. Hatta artırım, yasal asgari önelin yine hafta olarak artırımı biçiminde karşımıza çıkabileceği gibi (yasal öneli 45 gün, 3 ay vs. gibi), hafta değil de belli bir gün veya ay şeklinde artırım haliyle de getirilebilir. Bu bent anlamında haklı feshetmeye götürecektir. Önelin artırımı ve artırılmış haliyle geçerliliği, işçinin işten atılmasını zorlaştıracığından, iş hukukunun genel esprisine ve anılan hükmün nispi emredici yapısına da uygun düşer. Fakat bunda da abartıya kaçmamak, dürüstlük kuralına aykırı düşecek tarzda artırımı itibar etmemek gerektiği de vurgulanmalıdır. Ayrıca, işverenin gözetim/tutukluluk yüzünden devamsızlık ne kadar olursa olsun, bu yüzden sözleşmeyi feshetmeyeceğine dair genel bir sınırlamayı kabul etmesi de dürüstlük kuralı karşısında korunamaz gözükmektedir. Neticede, ilgili işçinin tutukluluk/gözetim yüzünden devamsızlığı böylece bulunan öneli aşmıyorsa, işverenin bu bende göre fesih hakkı yoktur. Ancak, devamsızlık ona denk gelen öneli aşmışsa, bu durumda işveren fesih hakkını elde eder ama bu devamsızlık süresi hakkındaki açıklamayı burada kesmeyip biraz değişik ihtimal ve olgular bağlamında sürdürmek gerekir. Şöyle ki;

a) Bu bent anlamında feshetmeye imkân verecek miktardaki gözetim veya tutukluluk yüzünden devamsızlığın tamamının tek bir gözetim veya tutukluluk da mı geçmesi gerektiği; yoksa işçinin iş ilişkisinin o güne kadarki devam süresi içinde ama değişik tarihlerde yaşanan gözetim/tutukluluk nedeniyle devam edilemeyen tüm sürelerin toplamından mı oluşacağı noktası önemlidir ve fakat yasada ve ilgili madde gerekçesinde buna

dair bir açıklık mevcut gözükmemektedir. Kanımca, ilişkiyi artık çekilmez kılarak bu bent anlamında haklı feshetmeye imkân veren gözetim/tutukluluk nedeni ve feshetmeye yeterli devamsızlığın işçinin yaşadığı tek bir gözetim veya tutukluluğa özgülenmesi yerinde olur. Nitekim bu anlayış; hastalık nedeniyle devamsızlığa dayalı fesih (İş K. 25/I) bakımından Yargıtay’ca da benimsenmiş gözükmektedir¹⁵. Yeri gelmişken belirtelim ki; bizce bu tutum, hamilelik, doğum nedeni devamsızlıktan dolayı fesih (İş K. 25/I) bakımından da, tek bir hamilelik/doğum nedeni devamsızlık olarak algılanmalıdır.

İşçinin yaşadığı gözetim süresinin zaten tek başına bu bent anlamında yalın yasal asgari öneli bile yetmeyeceği açıktır ama tutukluluk için aynı şeyi söyleyemeyiz. Çünkü; tutukluluk süresinin, duruma göre 1,5 yıl (CMK. 102/1) veya 3 yılı (CMK. 102/2) bulması mümkündür. İşçinin aynı iş ilişkisi içinde değişik tarihlerde yaşadığı gözetim/tutukluluk nedeni devamsızlığın hiçbirinin tek başına fesih için gerekli öneli sağlayamadığı hallerde, İş K. 25/IV uyarınca haklı fesih yolu kapalıdır ama sıkça yaşanan bu durum “işçiden kaynaklanan bir geçerli neden” sayılarak öneli/peşin parayla yapılacak bir geçerli feshetmeye (İş K. 18 vd.) götürebilir. İleride de söyleneceği üzere, aralarındaki fark; feshetmeye geçiş anı ve biçimi ile işe iade imkânının bulunup bulunmadığı noktalarında.

Bu arada bir hususa da dikkat çekilmelidir ve o da şudur; İş K. 25/IV bağlamında haklı feshetmeye götürecektir gözetim veya tutukluluk nedeni devamsızlığın, işçinin aynı veya başka bir eylemden dolayı gözetimine alınması veya tutukluluğu bitmeden, bu kez başka bir eylem sebebiyle gözetim veya tutukluluk yaşaması (ara olmadan zincirleme gözetim ve/veya tutukluluk) halinde, devamsızlığı bir bütün olarak hesaplamak gerekir diye düşünürüz. Çünkü, bu bent anlamında önemli olanın, kesintisiz olarak yaşanan bir veya birden çok gözetim ve/veya tutukluluk nedeniyle işe devam edememe olduğu kanısındayız. Aksi halde, işçi farklı eylemlerden veya aynı tür bir eylemden de olsa farklı gözetim emri ve/veya tutuklama kararlarına istinaden hiç çıkmadan ceza veya tutukevinde kalmasına rağmen, işverenin sözleşmeyi İş K. 25/IV bağ-

lamında feshedemeyeceği sonucuna varılır ki, bunun isabetten ve adalet hislerini tatminden uzak kaldığı görüşünü taşıyoruz. Keza bu bağlamda, feshe götürecek “gözaltı veya gözaltıların” yahut “tutukluluk veya tutuklulukların” sadece gözaltı yahut sadece tutukluluk süresinden oluşması da gerekmez. İşçinin önce gözaltına alınması ve sonra henüz salıverilmeden bu kez aynı veya başka bir suçtan tutuklanması yahut bunun tam tersi, önce bir suçtan tutuklanıp henüz bundan serbest kalmadan bu kez başka bir suçtan gözaltına alınması hallerinde işe devam edilemeyen toplam sürenin baz alınması gerekir.

b) İşçinin gözaltına alınmasının ve/veya tutuklanması nedeniyle özgürlüğünden yoksun kılınıp tutukevi veya cezaevine konması ve orada kalıyor olmasının İş K. 25/IV bağlamında haklı fesih nedeni olabilmesi için, bu durumun işçinin işgörme borcuna engel olmasının gerekip gerekmediği de üzerinde durulması zorunluluk taşıyan bir noktadır. Yasada açıkça ve bu haliyle dile getirilmemiş bu konuda denebilir ki; zaten normalde bu olgunun haklı fesih nedeni sayılmasının arkasında, işçinin çalışma borcunun bu evrede yerine getirilemeyişi yatmaktadır. Ancak işçinin gözaltına alındığı ve/veya tutuklanıp tutukevi veya cezaevine konulup özgürlüğünden yoksun kılındığı sürenin, işçinin yasal ve/veya sözleşmesel olarak işgörme borcundan kurtulduğu bir evreye denk gelmesi de mümkündür. Örneğin işçinin sözleşmesinin, yıllık iznini kullandığı veya yasal grev/lokavt nedeniyle askıda kaldığı yahut hastalık nedeniyle raporlu olduğu veya mevsimlik çalışmada mevsim dışı sürede yahut da sözleşmesel bir askı döneminde, hatta İş K. 31'deki askı evresindeyken işçinin gözaltına alınması ve/veya tutuklanıp tutukevi veya cezaevine konulması halinde; böylece özgürlüğünden yoksun kılındığı süre fesih için gerekli süreyi sağlarsa, sözleşmenin bu yüzden İş K. 25/IV çerçevesinde feshi mümkün olacak mıdır? Üstelik feshe yetecek gözaltı ve/veya tutukluluk süresinin tamamının böyle bir evreye denk gelmesi kadar sadece bir kısım sürenin denk gelmesi de ihtimal dâhilindedir.

İşte böylesi hallerde İş K. 25/IV uyarınca

feshin mümkün olup olamayacağı noktasında biz, yasanın bu bentte, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşmasını ararken yine de bir işaret verdiğini düşünüyoruz. Öyle ki; yasanın diğer kimi hükümlerindeki (İş K. 25/I-a, b; 25/II-g) gibi buradaki devamsızlığı da “işçinin işgörme borcunun bulunduğu süreler” övgülediği kabul edilmelidir. Aksi halde, örneğin yıllık izinde veya yasal bir grevde yahut mevsim dışı sürede veya yasal/sözleşmesel bir askıda bulunan işçinin de bu evrede devamsız sayılması gerekir ki, bunun ne kadar mantıksız ve tuhaf olduğu açıktır. Bu yüzden, bizce İş K. 25/IV bağlamındaki haklı fesih için de işçinin gözaltı ve/veya tutukluluk nedeniyle devamsızlığının, yasal/sözleşmesel olarak gelip çalışması gerekirken sırf gözaltı/tutukluluk nedeniyle gelemediği, bir başka deyişle işgörme borcunun devam ettiği süreden oluşması gerekir. Bu bent anlamındaki devamsızlık böyle algılanmalıdır. Hal böyle olunca, gözaltı/tutukluluk nedeniyle fesih için aranan devamsızlık süresinin sadece bir kısmının değil, feshe yetecek kadarıyla tüm devamsızlık süresinin işgörme borcu varken sırf gözaltı ve/veya tutukluluk yüzünden işe gelemediği süreden oluşması gerekir düşüncesindeyiz.

4. Sözleşme Bu Yüzden Feshedilmelidir

Yasa her ne kadar gözaltı ve/veya tutukluluk nedeniyle devamsızlığı ayrı bir haklı fesih sebebi olarak düzenlemişse de, otomatik bir fesih öngörmediğinden, böyle bir durumda sözleşme kendiliğinden sona ermemekte, işveren veya yetkili işveren vekilince sözleşmenin bu yüzden feshedildiğinin de işçiye bildiri gerekmektedir. İşveren fesih yoluna gidip gitmemekte serbesttir. Hatta o isterse böyle bir durumda haklı nedenle derhal feshe gidebileceği gibi, isterse de bu sebebe dayalı olarak iş güvencesi bağlamında geçerli fesih yöntemine başvurabilir. Çünkü; gözaltı ve/veya tutukluluk nedeniyle yeterince devamsızlık haklı nedeni aynı zamanda fesih için geçerli sebep sayılır. Ama bu şıkkı seçerse artık sözleşmeyi ya öneli fesih ya da peşin parayla fesih yollarından

biriyile sonlandırması gerekir. Ayrıca genelde fesih açıklamasının geçerliliği yazılı yapılmasına bağlı değildir ama ispat bakımından kolaylık sağlayacağından İş K. 109 kuralına uygun tarzda yapılması önerilir. İşçi iş güvencesinden yararlanabilecek bir işçi ise bu kez fesih bildiriminin yazılı şekilde yapılması bir geçerlilik koşulu sayılır. Keza geçerli nedenle feshe başvurulursa, fesihden önce işçiden bu konuda savunma alınması da gerekir. Zira bu sebep, işçinin davranışından kaynaklanan bir neden sayılır ve İş K. 25/II'de yer almadığından, işçinin savunmasının alınması da zorunludur (İş K. 19/II). Geçerli nedenle fesih yolu seçilirse, fesih açıklamasının yeterli devamsızlık sağlandıktan sonra ve fakat henüz işçinin gözaltı veya tutukluluğu devam ederken yapılması mümkün olduğu gibi, işçi tahliye olduktan sonra makul süre içinde yapılması da mümkündür¹⁶.

Buna karşın haklı fesih yolu seçilirse, sözleşmenin bu yüzden feshinin ne zaman yapılacağı konusunun da incelenmesi gerekir. Yasaya bakıldığında, bu fesih nedeni için herhangi bir süre öngörmediği, fesih için süreyi sadece ahlak ve iyiniyete aykırılık hallerine dayalı fesih için getirdiği görülür (İş K. 26/I). Hal böyle olunca konunun önemi kendiliğinden anlaşılır ve çeşitli ihtimaller çerçevesinde tartışılması gerekir. Şöyle ki;

a) *Gözaltı veya tutukluluk nedeniyle devamsızlık yüzünden fesih için aranan gerekli devamsızlık süresi henüz dolmadan gözaltı veya tutukluluk sona erer ve işçi özgür kalırsa, İş K. 25/IV hükmüne dayalı haklı fesih imkânı yoktur. Bunun için o gözaltı/tutuklamaya neden olan yargılamanın bitip bitmemesi de ilke olarak önem taşımaz. Henüz feshe götürecek süre dolmadan işçinin özgür kılınması halinde her ne kadar haklı fesih yolu kapalıysa da işveren, duruma göre buna dayalı olarak geçerli fesih (İş K. 18 vd.) yolunu işletebilir. Keza henüz gerekli devamsızlık dolmadan işçinin mahkûmiyetle serbest kalması halinde de yine duruma göre, ahlak ve iyiniyete aykırılıktan dolayı haklı fesih gündeme gelebilir. Örneğin, işçi işyerinde işlediği bir suçtan dolayı tutuklanmış ve henüz İş K. 25/IV'de aranan süre dolmadan ama 7 günden fazla ve ertelenmeyen bir hapis*

cezasıyla cezalandırılmışsa durum böyledir (İş K. 25/II-f).

b) *Gözaltı veya tutukluluk devam ederken fesih için aranan devamsızlık süresi sağlanmışsa, bu andan itibaren gözaltı veya tutukluluk devam ettiği sürece haklı fesih imkânı mevcuttur. Süre dolar dolmaz hemen feshe gitme zorunluluğu yoktur, gözaltı/tutukluluk devam ettiği sürece bundan oluşan askı durumu da bu yüzden fesih imkânı da devam eder¹⁷. Çünkü yasa bu konuda herhangi bir üst süre de getirmiş değildir, yeter ki, işverenin bundan dolayı feshe gitmeyeceği anlamını veren bir söylem ve/veya eylemi mevcut olmasın. Ama acaba sözleşmeyle bu konudaki fesih için belli bir süre öngörülemez mi? Bu yüzden devamsızlığın işçiye değil işverene sözleşmeyi fesih hakkı verdiği ve işverenin isterse bu yüzden hiç feshe gitmeyebileceği dikkate alınır, feshe ancak belli bir süre içinde gidebileceği yönünde sözleşmesel bir kuralın getirilmesini makul görmek gerekir. Örneğin, "işverenin İş K. 25/IV uyarınca fesih hakkı, gözaltı veya tutukluluk devam ederken bu yüzden devamsızlık fesih için aranan öneli 3 ay aştıktan sonra kullanılamaz" denilebilir. Haklı feshe başvurulduğunda, gözaltı veya tutukluluğun sadece fesih iradesinin muhataba yollandığı anda değil, fesih açıklamasının ona vardığı anda da mevcudiyeti şarttır.*

c) *Fesih için gerekli devamsızlık süresi sağlandıktan sonra ve fakat henüz feshe gidilmeden işçi özgür kalmışsa, yine de İş K. 25/IV uyarınca feshe gidilip gidilemeyeceği ve gidilecekse de hangi sürede gidileceği ise tartışmayı gerektiren bir durumdur. Gerçekten haklı fesih için süreyi yasanın sadece ahlak ve iyiniyete aykırı hallerde özgülemesi (İş K. 26/I) karşısında, fesih için İş K. 25/IV'deki süre dolduktan ve fakat henüz sözleşme feshedilmeden işçinin serbest kalması durumunda, gözaltı/tutukluluk nedeniyle haklı fesih imkânı halen var mıdır ve varsa ne kadarlık sürede yapılmalıdır? Yoksa böyle bir imkân sadece gözaltı veya tutukluluk devam ederken mevcut olup da ondan sonra yok mudur? Bu konu gerçekten üzerinde durulmaya değerdir. Yasal düzenlemeye ve işin doğasına uyan çözüm tarzı; gözaltı ve/veya tutukluluk (devam ederken feshe yeter süre*

sağlanmış olsa bile) sona erdikten sonra, artık İş K. 25/IV uyarınca fesih imkânının bulunmadığı, yine de feshe gidilirse bunun haklı değil, olsa olsa (diğer şartları da varsa) geçerli fesih olarak görülebileceği yönündedir. Öğretide İş K. 26/T'deki sürenin sağlık nedeniyle fesihte ve zorlayıcı nedenle fesihte uygulanmayacağı söylendiği¹⁸ gibi, bunlarda uygulanabileceğini savunanlar da vardır¹⁹. Ancak açıkça İş K. 25/IV'de uygulanır veya uygulanmaz diyen yazar mevcut gözükmemektedir²⁰. Bunda anılan bent hükmünün ilk defa 10.06.2003'den beri sistemimizde yer alması ve fakat sağlık nedeni feshin zorlayıcı nedeni feshin evvelinden bu yana sistemde yer bulmasının da etken olduğu söylenebilir. Aksi halde yani İş K. 26'da getirilen sürenin İş K. 25/IV bendi için de uygulanacağı kabul edilirse, içinden çıkılması zor kimi problemlerin yaşanmasıyla karşılaşılabilir.

III. TUTUKLULUK/GÖZALTI NEDENİYLE FESHİN SONUÇLARI

İşçinin gözüaltına alınması ve/veya tutuklanması yüzünden işe devam edememesi nedeniyle İş K. 25/IV bağlamında yapılan feshin bazı sonuçlar doğurması mümkün olup, bunları özetle şöylece sunabiliriz.

1- Her şeyden önce böyle bir feshin doğuracağı ilk sonuç; iş sözleşmesinin fesih açıklamasının işçiye ulaştığı anda hukuken ve derhal sona ereceğidir.

2- İşçiye sözleşme devam ederken hak kazanılan ücret vs. tüm parasal haklarının da normal ödenme gününe bakılmadan ödenmesi gerekir (İş K. 32/6). Ancak aksine bir sözleşme yoksa, işçinin gözüaltında ve/veya tutuklu olarak kaldığı sürede işçiye herhangi bir ücret ödenmez. Zira böylesi halleri, yasa iş görülmediği halde ücret ödenen durumlardan saymamıştır. O halde "çalışma yoksa ücret de yok" (ohne Arbeit kein Lohn) biçimindeki ilke geçerlidir.

3- Keza sözleşme devam ederken hak kazanılan ama kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı varsa, toplam izin süresi için son ücretten hesaplama yapılarak izin ücretinin ödenmesi gerekir (İş K. 59/D).

4- Böylece sona eren sözleşme nedeniyle işçiye ihbar tazminatı ödenmez ama şartları varsa kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Çünkü, böyle bir sona erme işçiye kıdem tazminatından yoksun bırakmaz. Fakat gözüaltı ve/veya tutuklanmanın işçinin kıdemine etkisinin ne olacağına da değinmek gerekir. Belirtilsin ki; konuya ilişkin özel hüküm içermeyen 1475 sayılı İş K. döneminde, sözleşmenin feshinin tutuklanma tarihinde gerçekleştiği ve bu tarihin kıdem sonu olduğu yönünde bir uygulama vardı²¹. Fakat şimdi 4857 sayılı İş K. konuya ait özel bir düzenleme getirdiğinden; sözleşmenin gözüaltı/tutuklanma anında değil, bu yüzden yapılan devamsızlığın yeter düzeye ulaşmasından sonra işverence yapılan feshin gerçekleştiği anda sona erdiği/ereceği açıktır. Ancak yeni İş K. döneminde de kıdem sonunun fesih tarihi mi yoksa işçinin gözüaltına alındığı/tutuklandığı tarih mi olacağı, hatta fesih sonra yapılırsa bile feshe yeter devamsızlığın oluştuğu anda mı kıdem son bulacağı sorusu zihinleri bulandırabilir. Tabii bunun doğal bir uzantısı da gözüaltında/tutuklu olarak geçirilen sürelerin işçinin kıdemine katılıp katılmayacağıdır. Sorunu şöyle bir sıra içinde sunmanın uygun düşeceğini umuyoruz.

Gerek 4857 sayılı İş K.'da ve gerekse kıdem tazminatıyla ilgili 1475 sayılı İş K. 14 hükmünde aksine bir anlayışa yer verilmediğinden, sözleşmenin feshi yani son bulma tarihinin kıdem sonu olarak baz alınması gerektiği söylenebilir. Hatta işçinin gözüaltında/tutuklu olarak geçirdiği sürelerin de kıdemine katılacağı savunulabilir. Böyle bir anlayış, yasanın kıdemi, iş sözleşmesinin devam süresi olarak algılayan tutumuyla (1475 sy. İş K. 14/I-II) da uyumludur, denilebilir. Keza bunu, anılan süreyi kıdemden dışlamayan diğer yasal düzenlemelerin (İş K. 55, TSGLK. 42/5) de desteklediği söylenebilir. Ancak anılan sürelerde işçiye kural olarak ücret ödenmediği ve Yargıtay'ın ücretsiz izinde geçen süreleri kıdeme katmadığı; hatta işçinin sağlık problemi halinde devamsızlığının tümünün değil ancak kendisine denk gelen oneli 6 hafta aşan kısmın kıdeme katıldığı (İş K. 55/a); muvazzaf askerlik dışındaki bir askerlik veya yasal ödevde (İş K. 55/c) ve işyerindeki zorlayıcı sebepten dolayı iş verilemeyen hallerde (İş K. 55/d) bile anılan nedenlerle devam

edilemeyen sürelerin tümünün değil sadece bir kısmının kıdeme katılmasına dair yasal hükümler dikkate alınınca sorunun çok da basit gözükmediği açıktır. Çünkü, işverenin belki de yıllarca süreyi içeren gözaltı ve/veya tutukluluk süresini kıdeme katmasını beklemek pek de adil düşmeyecektir. Bu yönde düşünülürse, şu tür çözümler üzerinde durulabilir;

a) Her şeyden evvel anılan sürelerin tümünün kıdeme katılacağına dair bir sözleşme hükmü varsa, bu evrede işçiye ücret ödenip ödenmediğine bakmaksızın, tüm gözaltı ve/veya tutukluluk süresinin hesaba katılması gerekir. Çünkü; istisnai kural (TSGLK. 42/5) dışında kıdeme nelerin katılacağı hususu artık nispi emredici yapıdadır. Ancak bu yapılırken dikkatli olunmalı, sözleşmeyle özellikle de TİS ile düzenlemeye gidilen hallerde, getirilen sözleşmesel kuralın, TSGLK. 5'e aykırılık oluşturmamasına dikkat edilmelidir. Zira getirilen sözleşmesel kuralın suçu ve suçluyu öven, insanları yahut ilgi işçileri suça teşvik ve özendirir içerikte olmaması gerekir. Aksi durumda ilgi iş sözleşmesi hükmü BK. 19-20 uyarınca; ilgili TİS hükmü ise TSGLK. 5 gereğince geçersiz sayılır. Böylesi geçersizliğinse, süre bakımından aşkın kısmı kapsayacağı düşünülür. Ayrıca bu söylenenlerin sadece kıdem tazminatı bakımından değil, (yıllık izin, fesih bildirim oneli vs. gibi) işçinin kıdemine bağlı tüm durumlar için geçerli olacağı kanısını taşıyoruz.

b) Böyle bir sözleşme hükmü yoksa bakılır, anılan evrede işçiye tam veya kısmen ücret ödeniyorsa yine bu sürelerin hesaba katılması sorun oluşturmaz ve Yargıtay'da buna karşı çıkmaz denebilir.

c) Anılan evrede ücret ödenmiyorsa ve onun kıdeme katılacağına dair bir sözleşme de yoksa bu durumda yine tartışmalar kaçınılmazdır. Yargıtay'ın da yaptığı gibi bu konuda yıllık izinle ilgili İş K. 55 hükmü baz alınır ve onun sınırlayıcı bir sayım yaptığı kabul edilirse, gözaltı da/tutuklu olarak geçirilen süre, işçinin gerek kıdem tazminatında ve gerekse de yıllık izin ve hatta fesih bildirim onelinin hesabında dikkate alınmayacaktır denebilir. Ama yıllık izni ayrı, kıdem tazminatını ayrı değerlendirir ve 1475 sy. İş K. 14/I-II hükümlerinden hareket edilirse, anılan sürelerin kıdem tazminatında hesaba katılması ve

fakat yasal sayımda yer almadığından yıllık izine esas kıdemden dışlanması düşünülür.

Tüm bu söylenenler, sadece İş K. 25/IV uyarınca feshe götüren gözaltı ve/veya tutukluluk süresi için değil, işçinin iş ilişkisinin devamında yaşadığı ve fakat feshe yetmeyen yahut yetse bile işverence feshe gidilmeyen tüm gözaltı/tutukluluk süreleri için de geçerlidir denebilir.

Sonuçta, bu çalışmayı sadece İş K. 25/IV hükmüne yönelttiğimizi, diğer yasalardaki durumu daha sonraki bir çalışmada inceleyeceğimizi belirtelim.

DİPNOTLAR

- 1 Akyiğit, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. bası, Ankara 2008, C. I, Md. 25, 1226-1229.
- 2 1475 sayılı yasa dönemi için bkz. Akyiğit, 1475 sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001, Md. 17, 891-897.
- 3 Krş. F. Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Bası, İzmir 2009, 342-343.
- 4 9. HD. 19.06.2001-575/10498.
- 5 9. HD. 31.01.2005-12892/2702.
- 6 Örneğin bkz. 9. HD. 26.1.1996-1445/2839.
- 7 Tüm bu konuda öğreti ve yargı uygulaması örnekleri için bkz. Akyiğit, 1475 sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001, Md. 17, 891-897.
- 8 Akyiğit, İş K. Md. 2, 63-243; Md. 4, 255-311.
- 9 Akyiğit, İş K. Md. 10, 477-480.
- 10 9. HD. 15.12.1988-11737/12078. Akyiğit, İş K. Md. 25, 1324.
- 11 9. HD. 16.12.2008-40694/33770.
- 12 9. HD. 19.01.2009-11072/127.
- 13 Krş. 9. HD. 13.11.2006-30791/29829.
- 14 Akyiğit, İş K. 25, 1325. Akyiğit, İş Hukuku, 7. Bası, Ankara 2008, 217. S. Süzek, İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008, 646. H. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 2008, 640.
- 15 9. HD. 09.04.2007-35881/9896.
- 16 Makul süre için bkz. Akyiğit, İş K. 18-21, 846.
- 17 Süzek, 646.
- 18 N. Çelik, İş Hukuku Dersleri 20. Bası, İstanbul 2007, 274. Demir, 347. Süzek, 658.
- 19 Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, 229.
- 20 Bkz. Akyiğit, İş K. 26, 1330.
- 21 Bkz. 9. HD. 23.01.1984-10248/526.