

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2020/5440

Karar No: 2021/7876

Tarihi: 08/04/2021

» Kıdem Tazminatı Ödenmesi Gereken Fesih Halleri

» İşverenin İş Sözleşmesini Sona Erdirdiği Durumlarda Sadece İş Yasasının 25/II Maddesine Dayalı Fesihlerde Kıdem Tazminatı Hakkı Doğmayacağı

» İşyeri Dışında İşlenen Suç Nedeniyle Mahkumiyet Nedeniyle Devamsızlığın İşçi Açısından Zorlayıcı Neden Oluşturduğu Kıdem Tazminatı Hak Edeceği

» TİS Kanunların Mutlak Emredici Hükümlerine Aykırı Hükümler Konulmayacağı İşyeri Dışında İşlenen Suç Nedeniyle Kıdem Tazminatı Ödenmeyeceğine İlişkin TİS Hükümünün Geçersiz Olduğu

ÖZET: Görüldüğü üzere; işçi sadece iş sözleşmesinin işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II maddesinde belirtilen sebeplerle feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanmaz.

[4857 sayılı İş Kanununun](#) 25. maddesinin II. fıkrasında “Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri” düzenlenmiştir. İlgili hükmün “f” alt bendine göre, “işçinin işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi” işveren yönünden, kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen haklı bir fesih sebebidir.

Kanunun 25. maddesinin IV. fıkrasında ise, “işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması” hali, 25. maddesinin III. fıkrasında ise “işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması hali” ayrı birer fesih sebebi olarak düzenlenmiştir.

İşveren 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/I, 25/III ve 25/IV maddesindeki sebeplere dayalı olarak iş sözleşmesini sonlandırırsa haklı bir sebep olsa bile kıdem tazminatı ödemelidir.

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 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.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü 10. Bölge Müdürlüğü’ne bağlı Havza Yönetimi İzleme ve Tahsisler Şube Müdürlüğü bünyesinde çalışan davacının iş sözleşmesinin Bölge Müdürlük

Makamının 19/02/2016 tarihli oluru ile kesinleşen ceza sebebiyle feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; iş sözleşmesinin davacının hırsızlık sebebiyle mahkum olması ve cezaevine girmesi sebebiyle kıdem tazminatı ödenmeksizin feshedildiğini, 16. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin 56/6 maddesinde yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenlerin iş sözleşmelerinin feshedileceğinin belirtildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanunun 25. maddesi dayanak gösterilerek feshedildiği, feshin haklı sebebe dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş, davacının istinaf kanun yoluna başvurusu üzerine Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 8. HD'nin 20/11/2018 tarih ve 201472947 esas, 2018/1850 karar sayılı ilamı ile "...mahkeme gerekçesinde tarafların iddia ve savunmalarının hukuki nitelendirilmesinin, hangi hukuki kuralların uygulanacağını tespitinin yapılmadığı, delillerin ve hangi delile ne sebeple üstünlük tanındığının tartışılmadığı, reddine karar verilen alacakların ulaşılan hangi kanuni ve hukuki sonuca dayandırıldığı yazılı olmadığı" gerekçesiyle Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-a-6. maddesi kapsamında hükmün kaldırılarak Mahkemesine iadesine karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesince, davalının dosya arasındaki 19/02/2016 tarihli yazısında; davacının Diyarbakır 4. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 07/07/2011 tarihli, Diyarbakır 8. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 20/10/2014 tarihli, Diyarbakır 7. Asliye Ceza Mahkemesinin 04/04/2013 tarihli kesinleşen mahkumiyet kararları sebebi ile İş Kanunu 25/II-e maddesi gereğince iş akdinin haklı sebeple feshedildiğini bildirdiği, bahsi geçen maddede, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak.. gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarından bahsedildiği, burada bahsedilen eylemlerin örneklemeye yoluyla sayıldığı, her ne kadar hırsızlık sebebiyle işçinin iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi için, yerleşik içtihatlar gereğince işçinin işyerinden hırsızlık yapması gerektiği kabul edilse de; davacı hakkında aynı nitelikte suçlardan kesinleşen birden fazla mahkumiyet kararı ile yargılaması devam eden davalar bulunduğu, davacının halen cezaevinde bulunduğu, yasa maddesinde de belirtildiği üzere işverene karşı doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışların örneklemeye yoluyla sayıldığı, davacının yaptığı işin "nivocu" olarak geçtiği ve davacının teknik eleman olması sebebiyle yapmış olduğu iş de dikkate alınarak işçi eylemlerinin işverene karşı doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan sayılacağı gerekçesiyle fesih haklı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı taraf istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince, davacı vekilince sunulan süre tutum dilekçesinde açık bir sebep belirtilmediği, yapılan yargılama ve karar ile ilgili davacı yönünden kamu düzenine ilişkin hukuka aykırı bir yönün olmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun [6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun](#) 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1-Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür.

2-Taraflar arasında iş sözleşmesinin kıdem tazminatı gerektirecek şekilde son bulup bulmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Mülga [1475 sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte bulunan 14. maddesi](#) uyarınca işçilerin iş sözleşmelerinin,

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında(4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II),
2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca (4857 sayılı İş Kanunu'nun 24),
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
5. (Ek: 25/8/1999 -4447/45 md.) 506 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde; işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Görüldüğü üzere; işçi sadece iş sözleşmesinin işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesinde belirtilen sebeplerle feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasında "Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri" düzenlenmiştir. İlgili hükmün "f" alt bendine göre, "işçinin işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi" işveren yönünden, kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen haklı bir fesih sebebidir.

Kanunun 25. maddesinin IV. fıkrasında ise, "işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması" hali, 25. maddesinin III. fıkrasında ise "işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması hali" ayrı birer fesih sebebi olarak düzenlenmiştir.

İşveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I, 25/III ve 25/IV maddesindeki sebeplere dayalı olarak iş sözleşmesini sonlandırırsa haklı bir sebep olsa bile kıdem tazminatı ödemelidir.

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 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 işçi 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.

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.

Somut uyuşmazlık bakımından fesih sebebi ile bağlılık ilkesi de gözetilerek değerlendirme yapıldığında, fesih konusu yapılan eylemin doğruluk ve bağlılığa aykırılık ya da sadakat borcunun ihlali kapsamında ele alınması mümkün değildir.

Açıklanan sebeplerle, 26.10.1989-16.08.2015 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde geçen çalışması sebebiyle kıdem tazminatı ödenmesi gerekirken bu hususun gözetilmemesi kanunun açık hükmüne aykırı olduğundan kıdem tazminatının hüküm altına alınması için hükmün bozulması gerekmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.