

İŞÇİNİN İŞYERİNDE SUÇ İŞLEMESİ

I- GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin II fıkrasının (f) bendine göre, *işçinin işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi* ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir hal olarak kabul edilmiştir. Böyle bir durumda işveren, süresi belirli olsun ya da olmasın işçinin iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin tazminat ödemeksizin feshedebilir.

Aynı düzenleme önceki 1475 sayılı İş Kanununda da yer almaktaydı.

II- İŞVERENE HAKLI FESİH YETKİSİ VEREN BU HALİN İNCELENMESİ

A- Suç işyerinde İşlenmelidir.

Her şeyden önce, hüküm giymeyi gerektiren suç, işyerinde işlenmiş olmalıdır[1].

4857 sayılı İş Kanununa göre, *işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.*

İşyeri konusunda İş Kanunu Madde 2’de sayılanlar aynen geçerli olup suçun mutlaka fiilen işin yapıldığı yerde işlenmesi aranmaz. Bu yüzden işin yapıldığı yer kadar nitelik ve yürütüm bakımından işyerine bağlı bulunan yerler, eklentiler ve araçlarda suç işlenmesi halinde de bu koşulu gerçekleştirmiş saymak icap eder[2].

Suçun, işverene ait herhangi bir işyerinde değil, işçinin işini yaptığı işyerinde işlenmiş olması gerekir. Suçun işlendiği yer, işverene ait değil de işçinin çalışmak üzere geçici olarak gönderildiği başka bir işverene ait işyeri ise, işveren bu bent hükmüne göre değil, bir önceki bent olan işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarından dolayı fesih hakkının doğduğunu kabul etmek gerekir[3].

B- Suçun Özellikleri

Suçun kime yönelik olduğu önemli değildir. Dolayısıyla işyerinde işlenen suçun mağduru işveren de, işçi de, bir başka kişi de olabilir.

İşlenen suçun niteliği bakımından Yasa bir ayırım yapmadığından bunun “cürüm” veya “kabahat” olması arasında fark bulunmadığı gibi “kasten” veya “ihmal” ile yahut “ihmal suretiyle icra” yollarından birisiyle işlenmiş bulunması da önemli değildir. Ancak, işlenen suçun karşılığı olarak (Yasanın öngördüğü soyut değil) mahkemece hükmolunan cezanın niteliği önemlidir. Bu cezanın kesin hükümle verilmiş olması ve yedi günden fazla hapis öngörmesi lazımdır[4].

C- Cezanın Özellikleri

Hükmolunan yedi günden fazla hapis cezasının kesinleşmesi ve ertelenmemiş olması gerekmektedir.

Henüz kesinleşmeyen bir karara dayanılarak akdin feshi söz konusu olmaz. İşçinin aldığı ceza yedi günden fazla hapis cezası olsa bile mahkemece ertelenmişse, bu bende dayanılarak akdin fesih imkanı gene olamayacaktır.

Kovuşturma aşamasında veya hüküm kesinleşmeden yapılan fesih haklı sayılamaz[5].

Hapis cezası yedi günden fazla olmalıdır, diğer bir ifade ile en az sekiz günlük hapis cezasının varlığı aranmalıdır.

Hukuk (iş) yargıcının göz önünde bulunduracağı ölçüt mahkemenin nihai hükmündeki/ belirlenen (her türlü artırım indiriminden sonra) hapis cezasının yedi günden fazla olmasıdır[6].

Kanun "hapis" cezasından bahsettiğine göre, ağır para cezası bile söz konusu olsa, para cezasına mahkumiyet, haklı neden oluşturmaz. Buna karşılık, hapis cezasının 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanun hükümlerine göre para cezasına tahvil edilmiş olması, haklı nedenin oluşmasını etkilemez[7].

Fıkroda "hapis" deyimini kullanılmıştır. Bununla beraber, fesih bildiri için hapis cezası dahi yeterli sayıldığına göre, ağır hapis cezasının bildirimsiz fesih yetkisi vereceği açıktır[8]. Ancak, hafif hapis cezası söz konusu olursa süresine bakmaya gerek yoktur, zira haklı fesih yetkisi vermeyecektir.

D- Haklı Fesih Hakkının Kullanımı

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen haklı fesihle ilgili olarak işçi ve işverene verilen yetkinin kullanımı konusunda hak düşürücü süreler öngörülmüştür. Kanunun 26 ncı maddesine göre *24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.*

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkroda öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Dikkat edileceği üzere Yasa hükmü hakkın kullanılmasına ilişkin ve hakkın doğumuna ilişkin iki tür hak düşürücü süreye yer vermiştir. Hakkın kullanımına ilişkin hak düşürücü süre altı işgünü; doğumuna ilişkin hak düşürücü süre ise bir yıl olarak kabul edilmiştir[9].

Derhal fesih hakkının kullanımda tarafların birbirine ihbar tazminatı ödemesi söz konusu olmaz.

Kanunda bir süreye uyulmaması halinde, sürenin ilişkin bulunduğu hakkın düşeceği, ortadan kalkacağı, kullanılmayacağı açıkça belirtilmişse bu süre hak düşürücü niteliktedir[10].

Yasa hem altı iş gününü hem de bir yıllık süreyi hak düşürücü olarak belirtmiştir. Bu sürelerden hangisi önce biterse o süre dikkate alınacaktır. İş Kanununa göre cumartesi günleri de iş günüdür.

Altı iş gününden oluşan hak düşürücü süre, iş sözleşmesinin feshine neden olan en az 8 günlük hapis cezasının kesinleştiğinin öğrenildiği günün ertesi başlar. Bu altı günün belirlenmesinde aradaki iş gününden sayılmayan yılbaşı ve Pazar tatilleri gün sayısı hesabına dahil edilmez[11]. Süreler akdi feshetme yetkisi kimde ise onun öğrendiği tarihten itibaren başlayacaktır. Çünkü, yetki sahibinin fesih sebebini bilmeden bu yetkisini kullanması söz konusu olmaz[12]. Fesih yetkisi bulunmayan kişinin ya da makamın feshe neden olan davranışı bilmesinin bir önemi yoktur.

Fesih yetkisi, kural olarak hak düşürücü süre içinde kullanılmış varsayılır; yoksa bozma iradesini açıklayan taraftan bu süreye uyduğunun ispatı istenmez. Fakat, hakim kendiliğinden hareket etmekle ödevli olduğu için, aksine bir delile rastladığında, onu göz önünde tutmak zorundadır. Bununla beraber, fesih yetkisini kullanan taraf, yaşamın olağan yürüyüşüne aykırı bir halin söz konusu olduğu durumlarda bu varsayıma dayanamaz; bu takdirde, bildirdiği "öğrenme" tarihini ispatla yükümlüdür. Hayatın olağan yürüyüşüne aykırı olmayan ve aksi dosyadan anlaşılmayan durumlarda ise ispat, her halde karşı tarafa düşer[13].

Fesih bildiriği posta veya noter aracılığıyla gönderilmişse muhatabın eline geçtiği tarihin değil, fesih iradesinin açıklandığı tarihin esas alınması gerekmektedir. Bu durumda da notere başvuru tarihi veya fesih bildiriğinin postaya verildiği tarih önem kazanacaktır[14].

III- SONUÇ

İş Kanununun 25 nci maddesine göre, işçi işyerinde en az sekiz günlük hapis cezasını gerektiren ve cezası ertelenmeyen bir suç işlerse işvereni iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilir.

Bu suçun öncelikle işyerinde işlenmesi gerekir. İşyeri kavramı geniş olsa da kısaca işçinin işini yaptığı yerde bu suçun işlenmesi gerekir.

İşçi bu cezayı gerektiren eylemi herhangi birine veya şeye karşı yapabilir. Önemli olan suçun işyerinde işlenmesidir. Bu suçtan dolayı işçiye hapis ya da ağır hapis cezası verilmeli ve bunun süresi de en az 8 gün olmalıdır. Bu ceza para cezasına çevrilmişse bile aslına bakılacağı için işveren haklı fesih yetkisini kullanabilir. Ancak, ceza ertelenmişse düzenlemeye göre fesih yetkisi söz konusu olmayacaktır.

İşveren ihbar tazminatı ödemeksizin öğrenme gününden başlayarak altı iş günü ve olayın vukuu bulunduğu tarihten itibaren bir yıl içinde fesih yetkisini kullanmalıdır. Eğer işveren bu nedenlere dayalı olarak işçisini işten çıkarırsa

kıdem tazminatı da ödemeyecek, işçi maddi bir çıkar sağlamış ise bir yıllık hak düşürücü süre de uygulanmayacaktır.

[1] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.575.

[2] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1227.

[3] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 630.

[4] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1227.

[5] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 630

[6] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 293.

[7] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 631.

[8] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 575.

[9] Öcal Kemal Evren, İş Sözleşmesinin Feshinde Hak Düşürücü Süreler, E-Yaklaşım Dergisi, Eylül 2009, Sayı: 201.

[10] Mualla Öncel, Nami Çağan, Ahmet Kumrulu, Vergi Hukuku, Ankara 1985, s.128.

[11] Yrg. 9. HD'nin 12.03.1979 tarih ve E.1979/2732, K.1979/3884 sayılı kararı.

[12] Mustafa Çenberci İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.598.

[13] Mustafa Çenberci İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.600.

[14] Öcal Kemal Evren, İş Sözleşmesinin Feshinde Hak Düşürücü Süreler, E-Yaklaşım Dergisi, Eylül 2009, Sayı: 201.