

GÖZALTI VE TUTUKLULUK DURUMUNDA İŞÇİNİN İŞ GÜVENCESİ VAR MIDIR?

21 Eylül 2026

Yıldırım Koç

İşçinin gözaltına alınması, tutuklanması veya hüküm giymesi durumunda işverenin işçinin iş sözleşmesini, kıdem tazminatını ödeyerek, sona erdirmeye yetkisi vardır. Bu konudaki tek kısıtlama, 4857 sayılı İş Kanununun 25/IV. maddesidir: “İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.”

İşçilerin önemli sorunlarından biri, gözaltı, tutukluluk ve hükümlülük durumunda iş güvencesidir.

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının ihbar sürelerini aşması durumunda işverenin işçiyi yalnızca kıdem tazminatını ödeyerek geçerli nedenle işten çıkarma hakkı doğmaktadır. Örneğin, işyerinde 1 yıldır çalışmakta olan bir işçinin 4 haftadan uzun bir süre tutuklu kalması, işten çıkarılması için geçerli neden kabul edilmektedir. Kanun, işçinin suçsuzluğunun kanıtlanması durumunda bile işçiye işe geri dönme hakkı tanımamaktadır. Ayrıca, işçinin gözaltına alındığı veya tutuklandığı süreler için işçiye bir ücret ödenmesi de söz konusu değildir.

Toplu iş sözleşmelerinin bir bölümünde bu konuda işçi lehine önemli düzenlemeler yer almaktadır.

Günümüzde toplu iş sözleşmelerinde işçinin gözaltına alınması, tutuklanması veya hüküm giymesi durumlarında iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve iş güvencesine ilişkin bazı düzenlemeler aşağıda sunulmaktadır.

“Tutukluluk ya da Gözetim Altına Alınma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

“İşçi, işyeri dışında bir suçtan dolayı gözetim altına alınır veya tutuklanırsa, 6 ay süreyle iş sözleşmesi feshedilemez. Bu süre içinde işçi, ücretsiz izinli sayılır.

“İş sözleşmesinin feshedilemediği 6 aylık süre dolmadan cezasını tamamlayan, cezası ertelenen, paraya çevrilen, affa uğrayan veya tahliye edilen işçi, 10 gün içinde başvurması halinde işe başlatılır.

“İş sözleşmesinin feshedilemediği 6 aylık süre geçse bile, kovuşturmayaya yer olmadığı, son tahkikatın açılmasına gerek bulunmadığı, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması ya da işçinin beraat etmesi durumunda, işçinin 10 gün içinde başvurması halinde boş kadro varsa tekrar işe alınabilir.

“Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınmazlar.” (Kristal-İş – Knauf Insulation, 2024-2025)

“Gözaltı ve Tutukluluk Süresi

“Görevi ile ilgili olmayan bir suçla ilgili olarak gözaltına alınan, tutuklanan veya hükümlü olan personel suçun niteliğine göre 150 güne kadar ücretsiz izinli sayılır. Bu sürenin 150 günü aşması halinde iş sözleşmesi İş Kanunu’nun ilgili hükümleri uyarınca işveren yönetim kurulu kararı ile feshedilebilir, feshedilmemesi halinde bu durumdaki personelin bu halinin sona ermesinden sonra iki ay içinde müracaatı halinde ayrıldığı görev münhal ise ayrıldığı göreve, münhal değil ise benzeri bir göreve idare tarafından yeniden başlatılabilir. İşyerinde veya işi ile ilgili görevli iken taksirli bir suçtan gözaltına alınan, tutuklanan veya hükümlü olanların bu hali sona erdikten sonra iki ay içinde müracaatları halinde eski işlerine başlatılabilirler. İş Kanunu’nun haklı fesih halleri saklıdır.” (Tekgıda-İş – Tarım Kredi, 2023-2024)

“Tutukluluk

“İşçi, herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluluğu 70 günü aştığı takdirde, hizmet akdi münfesi sayılır. 70 güne kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.” (Genel-İş – Beşiktaş Bel., 2024-2026)

“Çalışma yaşamına ilişkin herhangi bir suçtan gözaltına alınan veya tutuklanan işçilere bu süre içinde aylık ücretlerinin üçte ikisi (2/3) ödenir. Sözleşmenin öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan yararlanmaya devam ederler. Gözaltına alınan veya tutuklanan işçilerden yargılanmanın men’ine veya beraatına karar verilenler, haklarındaki kovuşturma hükmünden evvela genel af ile kaldırılanlar bu hükümlerin kesinleşmesi üzerine ve kararın işverene ibrazı ile aylıklarından kesilmiş olan üçte bir (1/3) ücreti geri almaya hak kazanırlar.

“Bu gibilerden mahkumiyete hükmedilenlerin mahkumiyetlerinin kesinleştiği tarih itibariyle iş akitleri feshedilir, ancak mahkumiyetin bitiminden itibaren bir ay içerisinde başvurmaları halinde boş kadro varsa emsaline ödenen ücretle işine veya benzer bir işe başlatılırlar.

“Gözaltına alınan işçinin iş akdi feshedilmez; gözaltındaki işçinin saliverilmesi halinde gözaltında kaldığı sürede ücretli izinli sayılır ve bu süre için ücreti tam ödenir.

“Çalışma yaşamına ilişkin herhangi bir suçtan başka bir sebeple tutuklanan işçinin iş akdi askıya alınır. Bu süre içinde; kovuşturmayla yer olmaması, son tahkikatın açılmasına gerek kalmaması, beraat kararının verilmesi, kamu davasının ortadan kalkması veya düşmesi nedenlerinden biri ile serbest bırakılan işçinin 1 ay içinde başvurması halinde boş kadro varsa eski işine veya benzeri bir işe başlatılır.

“Bu gibilerden mahkumiyete hükmedilenlerin mahkumiyetlerinin kesinleştiği tarih itibariyle iş akitleri feshedilir.

“Tutuksuz yargılanan işçinin 24 aydan fazla hapis cezası veya ağır hapis cezası ile mahkum edilmesi ve kararın kesinleşmesi halinde, iş akdi feshedilir. Ancak, mahkumiyetin 24 aya kadar olması ve yüz kızartıcı bir suçtan olmaması şartı ile bu süre için işçinin iş akdi askıya alınır. Serbest bırakılan işçinin 2 ay içinde başvurması halinde eski işine veya benzeri bir işe başlatılır.

“Her ne şekilde olursa olsun, hüküm giyen işçiler tekrar görevine dönmeleri halinde hükümlü işçi olarak işe alınır. İfade özgürlüğü ile bağlantılı olarak hüküm giyen işçiler tekrar göreve dönmeleri halinde, emsaline ödenen ücretle işine veya benzer bir işe başlatılırlar.” (Genel-İş – Ataşehir Bel., 2024-2026)

“(1) Gözaltına alınan işçiler, belgelemek koşuluyla gözaltında tutulduğu sürenin ilk 48 saatinde ücretli, bundan sonraki kısımda ücretsiz izinli sayılırlar.

“(2) İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı takdirde, tutuklama tarihinden itibaren 1 yıla kadar ücretsiz izinli sayılır. Bu süre içinde tahliye olan işçi, tahliyesinden itibaren 3 ay içinde başvurması halinde eski işine başlatılır. Tutukluluğun 1 yılı aşması halinde iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır. Ancak, tutukluluğun kovuşturmayla yer olmadığı, son soruşturmanın açılmasına gerek olmadığı, beraat kararı verilmesi, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması, hallerinden biri ile fesihden sonra 3 yıl içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren 3 ay içinde işine dönmeyi talep etmesi durumunda emsallerinin hakları ile işe alınır. Bir yılın tamamlanmasından sonra yapılan başvuru halinde, boş kadro varsa işe alınır.” (Hizmet-İş – Mamak Belediye Başkanlığı, 2009-2011)

“Üye işçilerin sendikal nedenlerle gözetim altına alınması ya da tutuklanması halinde işçi dört ay boyunca ücretli izinli sayılır. Tutukluluğunun dört ayı aşması halinde işçi 10 ay daha ücretsiz izinli sayılır ve bu süre içerisinde hizmet akdi feshedilemez. Üye işçilerin sair hallerde -yüz kızartıcı suçlar hariç olmak üzere- gözetim altına alınması veya tutuklanması durumunda işçi 4 ay boyunca ücretli izinli sayılır. Tutukluluğunun 4 ayı aşması halinde işçi 10 ay daha ücretsiz izinli sayılır ve bu süre içerisinde hizmet akdi feshedilemez. Bu durumda bildirim sürelerini aşan kısım için söz konusu olan ücret yeni işe giren işçi ücreti olup, bu süreler için ikramiye ödenmez ve bu süreler kıdem tazminatı hesabında nazara alınmaz. Ancak, üye işçinin suçsuzluğunun yargı kararıyla tevsik edilmesi halinde bu süreler içinde hak etmiş olduğu tüm hakları, ikinci fıkradaki sınırlarla bağlı kalınmaksızın işverence ödenir.” (Nakliyat-İş – NAK-İŞ Nakliyecileri İşverenler Sendikası, 2013-2015)

“İşçinin işyeri dışında meydana gelen bir eylemden dolayı 5 aydan az süreyle tutuklanması ya da mahkum edilmesi durumunda iş sözleşmesi askıda kalır. Bu sürede işçiye ücret ve yan ödemeler verilmez. 5 aylık süre içinde tahliye edilen işçi işine döner. Tutukluluğun veya hükümlülüğün 5 ayı geçmesi halinde ise iş akdi feshedilir. (İşçinin yasal hakları saklıdır.)

“İş sözleşmesi tutukluluğun 5 aydan fazla sürmesi nedeniyle feshedilen işçi dava sonunda beraat ederse, işyerinde boş yer varsa işe alınır. Boş yer yoksa kendisine tutuklandığı tarihe kadar kıdem tazminatı ödenir. İşçinin bu haktan yararlanması için kesinleşen beraat kararından itibaren 10 işgünü içinde işyerine başvurması gerekir.” (Petrol-İş – İşbir Optik, 2024-2025)

“Herhangi bir suçtan tutuklanan işçilerin iş akitleri 14 aya kadar olan tutukluluk süresince askıya alınır. İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin 4. bendindeki, işçinin gözaltına alınması tutuklanması halinde devamsızlığın aynı kanunun 17. maddesindeki bildirim süresini aşması şeklindeki süre 14 ay olarak kabul edilmiştir. Tutuklu kalan sürelerde işçi ücretsiz izinli sayılır.

“14 aydan fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.” (Genel-İş – Kartal Belediyesi, 2024-2026)