

İŞ HUKUKUNDA

DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARININ NİTELİĞİ

Cumhur Sinan ÖZDEMİR
İş Başmüfettişi

Disiplin kurulunun 4 asil üyeden oluşması, bu kişilerden 2'sinin işçi, 2'sinin işveren temsilcisi olması doğru olacaktır.

1. GİRİŞ

İşverenler, işyerinde çalışma düzen ve disiplinin sağlanması amacıyla, kuralları önceden belirlenmek şartıyla işçilerine disiplin cezası uygulayabilirler. Toplu iş sözleşmesi uygulanan Belediye işyerlerinde disiplin cezalarının uygulanma şekli kurallara bağlanmakta ve yetki de bu konuda oluşturulan disiplin kurullarına verilmektedir. Kusurlu davranışı nedeniyle iş sözleşmesi bildirimiz olarak feshedilmek istenilen işçinin yazılı olarak savunmasının alınması esastır. Ancak, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesiy-

le işyeri disiplin kurulu oluşturulmuş ise işçinin işlediği suçun öğrenildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde, konunun işyeri disiplin kuruluna intikal ettirilmesi gerekir. İşverenler, işçilere işledikleri suçlar nedeniyle ister 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre, isterse işyeri disiplin kurulunca verilmesi kararlaştırılmış disiplin cezalarını İş Kanunu'nun, 26'ncı maddesi gereği, altı iş günü içinde işçiye tebliğ etmesi gerekir. Aksi halde, bu altı işgününün sonraki günlerde ilgili suçtan dolayı bu süre hak düşürücü süre olduğundan yasal işlem yapılamaz. İşyerindeki disiplin kurullarının ne şekilde oluşturulması ge-

rektiğine ilişkin yasal bir düzenleme yoktur. Ancak, işyeri yönetmelikle-riyle disiplin kurulunun kaç kişiden oluşacağı, toplantı yeter sayısı ve karar çoğunluğu gibi hususlar tespit edilebilir. Disiplin kurulunun 4 asil üyeden oluşması, bu kişilerden 2'sinin işçi, 2'sinin işveren temsilcisi olması doğru olacaktır. Disiplin kurulu başkanının işveren temsilcisi olması ve oylamada eşitlik durumunda başkanın taraf olduğu kararın geçerli sayılması sorunu çözecektir. Disiplin kurulunun 2 yedek üyesinin bulunması ve bunların birinin işçi, birinin işveren temsilcisi olması da gerekir.

2. DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI

Disiplin kurulunun oluşumu ve disiplin cezaları için toplu iş sözleşmesi şart değildir. İş sözleşmesi ile de hatta işyeri yönetmeliği ile de düzenlenebilir. İş Kanunu'nun, 8'inci maddesi "...yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür..." hükmü gereği işçinin isteği üzerine işverence düzenlenerek kendisine verilecek olan "genel iş şartlarını" gösteren belge, aslında işyeri iç yönetmeliğinden başka bir şey değildir. Aynı Kanun maddesinde, yazılı "özel şartlar" bölümünde ise işveren disiplin cezalarını ve disiplin kurulunun oluşumunu düzenleyebilir. Toplu iş sözleşmesi olmayan işyerlerinde, işverenler, genel mevzuata aykırı olmamak koşuluyla bir iç yönetmelik düzenleyebilmektedirler. Böylece, işverence tek taraflı olarak hazırlanmış ve yürürlüğe konulmuş bir yönetmeliğin,

Disiplin kurulunun oluşumu ve disiplin cezaları için toplu iş sözleşmesi şart değildir. İş sözleşmesi ile de hatta işyeri yönetmeliği ile de düzenlenebilir.

herhangi bir idari makamca onaylanması söz konusu değildir. Bu yönetmeliklerde iş şartları tamamen özel bir şekilde belirlenmekte ve bu nedenle de işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin eki niteliğini taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinde de işyeri iç yönetmelikleri uygulanabilir. Bu nitelikteki işyerlerinde iç yönetmelik yapılmasının değişik nedenleri ve biçimleri ortaya çıkmaktadır. Bazen toplu sözleşmenin tarafları, yaptıkları toplu iş sözleşmesinin bir bölümü, bir hükmü ya da eki olarak bir iç yönetmelik hazırlamaktadırlar. Bu durumda hazırlanan bir iç yönetmelik, tamamen toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmekte ve onun hükümlerine bağlanmaktadır.

2.1. Disiplin Kurulu Oluşumu

Toplu iş sözleşmesinin olmadığı işyerlerinde disiplin kurulu kanaatime göre; işçiler arasında (işçi sayısına bağlı olarak) seçilecek en az bir işçi temsilcisi, insan kaynakları/personel müdürü ile işveren veya vekilinin bir araya gelmesi ile oluşur. İş sözleşmesinde veya eki işyeri (iç) yönetmeliğinde disiplin kurulunun oluşumu ve görevleri ayrıntılı olarak düzenlenmelidir. Yapılacak düzenlemede işçinin hangi eylemlerinin disiplin suçunu oluşturacağı ve suçun cezasının da ne olacağı belirtilmeli-

dir. Disiplin kurulu işçiler hakkında; uyarı, kınama veya işten çıkarma cezalarından birini verebilir.

2.1.1. Uyarı Cezası

Uyarı cezası gerektiren davranışlara aşağıda açıklanan hususlar örnek verilebilir.

- İşçilerin giriş-çıkış için belirlenen kapılardan başka yerlerden işyerine girip çıkması.
- Çalışma saatleri içinde iş arkadaşlarının yaptıkları işleri aksatacak şekilde söz ve davranışla onları etkilemek.
- İşe başlama saatinde işe başlamak, paydos saatinden önce işini izinsiz bırakmak.
- İşyerindeki alet ve makinelerle izinsiz olarak özel işler yapmak.
- Çalışma saatlerinde, yaptığı işi ile doğrudan ilgili olmayan kitap, gazete, dergi okumak.
- Çöpleri ve faydalı artıkları ayrılan yerlerden başka yerlere dökmek.
- İş arkadaşlarının alet ve malzemelerini saklamak veya onlardan habersiz kullanmak.
- İstirahatli veya izinli iken her ne sebeple olursa olsun, müsaadesiz işyerine girmek ve işyerinde çalışmak.
- İşyerinde çalışanların işyerine bildirmiş oldukları medeni halleri ile ikametgâh adres değişikliklerini en geç bir ay içinde personel birimine iletmemek.
- İşyerinde ziyaretçi kabulüne ayrılan yerlerden başka yerde ziyaretçi ile görüşmek veya izinsiz işyerini gezdirmek.
- İş arkadaşları hakkında kasten veya mazeretsiz asılsız ihbarda bulunmak.
- İşyerinde giyilmek üzere verilen iş elbiselerini giymemek.

2.1.2. Kınama Cezası

Kınama cezası gerektiren davranışlara aşağıda açıklanan hususlar örnek verilebilir.

- Belirtilen kurallara aykırı hareket edip, ikinci kez aynı veya benzer davranışları sürdürmek.
- İşyerine giriş çıkışlarda güvenlik görevlilerinin yapacakları aramalarda karşı koymak veya engel olmak.
- Fazla çalışmayı kalmayı kabul ettikten sonra, mazeretsiz olarak fazla mesaiye kalmamak.
- Çalışma saatlerinde uyumak.
- İş konusunda ilgili kişilere kasten yanlış bilgi ve rakam vermek.

2.1.3. Tazminatsız İşten Çıkarma Cezası

Tazminatsız işten çıkarma cezası gerektiren davranışlara aşağıda açıklanan hususlar örnek verilebilir.

- İşe alınırken veya alındıktan sonra işveren tarafından herhangi bir sebeple istenecek bilgiye yanlış cevap vermek veya gerçek dışı beyanda bulunmak.
- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde alkollü içki içmek veya satmak.
- Uyuşturucu madde kullanmak veya satmak.
- Kumar oynamak veya oynatmak.
- Kasti olarak veya düzensiz yaşamından ve yahut içki ve uyuşturucu bağımlılığından doğacak bir hastalığa yakalanarak ardi ardına üç iş günü veya bir takvim başlangıcına bağlı olmadan bir ayda beş iş günü devamsızlık yapmak.
- İşverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki gün veya bir takvim başlangıcına bağlı olmadan

İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde disiplin cezası verme yetkisi tanınmıştır. Hukukumuzda işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere güvence sağlayan genel bir düzenleme mevcut değildir.

bir ayda herhangi bir tatil gününden sonraki iki iş günü veya hut bir ayda üç iş günü devamsızlık yapmak.

- Bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede olumsuz etkili bir hastalığa tutulduğunda, işverene açık olarak beyan etmemesi, kendisini sağlık kuruluşlarında tedavi ettirmemesi.
- İşverenin veya aile fertlerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve iddialarda bulunması.
- İşyerindeki yöneticilerin vermiş olduğu görevleri yerine getir-

memesi veya haksız yere itiraz ederek işi geciktirmesi.

- İşverene veya aile bireylerinden birisine veyahut işverenin başka işçilerine sataşması, küfür ve tehditte bulunması, kavga etmesi.
- İşverenin iyi niyetini ve güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, yanıltıcı ve aldatıcı bilgi vermesi, ahlak dışı harekette bulunması, işyeri disiplinini bozması.
- Çalışma esnasında bilerek işin savsaklaması, ikaz edildiği halde hala devam ettiğinin tespit edilmesi veya gerektiğinde göreve çağrıldığı zaman gelmemesi.
- İşverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makine, tesisat, eşya ve başka maddelere kasten zarar vererek maddi hasar ve kayba uğratması.
- İşyerindeki yöneticilerin vermiş olduğu görevleri kasten ve sebepsiz yerine getirmemesi veya gerektiğinde göreve çağrıldığı zaman (haklı bir mazerete dayanmadan) gelmemesi.

2.2. Disiplin Cezası Verme Yetkisi

İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde disiplin cezası verme yetkisi tanınmıştır. Hukukumuzda işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere güvence sağlayan genel bir düzenleme mevcut değildir. İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda konuyla ilgili bazı hükümler yer almaktadır. İş Hukukunun ilkeleriyle genel hükümler göz önünde bulundurularak toplu iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerle disiplin hukukuna dair düzenlemeler yapılabilir. Öncelikle işçiye verilecek disiplin cezasının hukuki bir dayanağı bulunmalıdır. Disiplin ce-

zasının işçiyi bağlayabilmesi sözleşme veya iç yönetmelikle önceden yazılmış olması ve işçiye bildirilmiş olması gerekir. Disiplin cezası işyerinin düzen ve disiplinini sağlamak amacıyla verilebilir. Bir disiplin cezasının uygulanabilmesi için işçinin kusurlu bulunması da zorunludur. Toplu iş sözleşmesiyle öngörülen disiplin cezaları kanuna aykırılık taşımadığı ve işçi lehine olduğu takdirde geçerli sayılırlar. Yargıtay¹ kararında da "...Davacı işçi, davalıya ait işyerinde halen çalıştığını belirterek, kendisine haksız olarak verilen ihtar cezasının kaldırılmasına ve iptaline karar verilmesini istemiştir. Davalı işveren, davacının şube şefinin emir ve talimatlarına karşı çıktığını, amirinin emrini yerine getirmedeği gibi, amirine saygısızca davrandığının tespit edildiğini, hakaret düzeyine varan sözlerinin ve söz konusu tartışmanın şubenin dışına fiili eylem şekline dönüştüğünü, konusu davacının şube şefiyle arasında vuku bulan tartışmadan sonra kendisine toplu iş sözleşmesi gereğince ihtar cezası verildiğini, yasalara ve mevzuata uygun bir işlem yapıldığını ileri sürerek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece...bulunan bir bölüm makine parkının davalı idarece tahsis edilen özel idareye ait alana taşınması sırasında inşaat makinesi sürücüsü olan davacı ve bir arkadaşı ile o bölümün makine şefi arasında meydana gelen tartışma sebebiyle davacının önce yazılı uyarılmasına karar verildiği, daha sonra aynı eylem sebebiyle ihtar cezası verilmesinin Anayasaya ve yasalara aykırı olduğu gerekçesiyle verilen ihtar cezasının iptaliyle davacı hakkında aynı disiplin kurulunun kararında belirtildiği gibi ilgilinin yazıyla uyarılmasına dair cezanın geçerli olduğuna karar verilmiştir. Dosyadaki

Toplu iş sözleşmesinin taraflarına, yasalara aykırı olmamak koşulu ile toplu iş sözleşmesine objektif hukuk kuralı koyma yetkisi verilmiştir.

bilgi ve belgelere göre davalı...bölgesinde bulunan bir makine parkı bölümünün tahsis edilen özel iadeye ait bir alana taşınmasına karar verildiği, davacı ve bir arkadaşının taşınmaya dair amirin verdiği emre itiraz ettikleri, bu sebeple aralarında tartışma yaşandığı, işyeri disiplin kurulunca sözü edilen olaydan dolayı davacının yazılı olarak uyarılması yönünde oybirliğiyle karar verildiği, ancak işveren vekilince verilen kararın onaylanmayarak konunun yeniden değerlendirilmesinin istenmesi üzerine bu kez oyçokluğuyla davacının ihtar cezasıyla cezalandırılması yönünde karara varıldığı anlaşılmaktadır. Disiplin cezasının verildiği tarihte işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 101'inci maddesinde disiplin kurulu kararlarının işveren veya işveren vekilinin onayıyla kesinleşeceği ve uygulanacağı, 102'nci maddesinde disiplin cezalarının ihtar, 1 gündelik kesimi, 2 gündelik kesimi, 3 gündelik kesimi, 3-5 gündelik kesimi, 4-5 gündelik kesimi ve ihraç olmak üzere 7 çeşit olduğu, 103/j, maddesinde ise disiplin kurulu kararları aleyhine yargı mercilerine başvurabileceği öngörülmüştür. Disiplin Kurulunca daha önce davacının yazılı uyarılması yönünde karar verilmişse de bu karar toplu iş sözleşmesi gereğince işveren vekili tarafından

onaylanmadığı gibi, davacıya da tebliğ edilmemiştir. İşveren vekilinin konunun yeniden değerlendirilmesini istemesi üzerine disiplin kurulu tekrar toplanmış ve davacıya ihtar cezası verilmiştir. Buna göre disiplin kurulunun önceki kararının kesinleştiğinden ve bu sebeple bağlayıcılığından söz edilemez. Bu sebeple aynı eyleme iki farklı ceza verildiği söylenemez. Kaldı ki, uyarı cezası toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş bir ceza değildir. Belirtilen sebeplerle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir..." belirtildiği üzere hukukumuzda açık bir düzenleme bulunmadığı için, iş mahkemesince işverenin verdiği disiplin cezasının iptali ve işvereni bir işlem yapmaya zorlayıcı nitelikte karar verilmesi mümkün değildir. Mahkemece işlemin hatalı olduğunun belirtilmesi yetinilmeli, işverenin yönetim hak ve yetkisinin kısıtlanması veya ortadan kaldırılması anlamına gelecek şekilde hüküm kurulmamalıdır.

2.3. Disiplin Cezası İçin Dava Açma

Toplu iş sözleşmesinin taraflarına, yasalara aykırı olmamak koşulu ile toplu iş sözleşmesine objektif hukuk kuralı koyma yetkisi verilmiştir. Bu çerçevede olmak üzere taraflar, toplu iş sözleşmesine, işyerindeki çalışma disiplinini sağlamak amacıyla disiplin suçları ve disiplin cezalarına ilişkin hükümler koyabilirler ve bu konuda uyuşmazlıkların disiplin kurulları tarafından çözüme bağlanmasını kararlaştırabilirler. Bu tür düzenlemeler iş hukuku alanına girmiş ve benimsenmiştir. Tarafların objektif hukuk kuralları çerçevesinde kendi aralarında oluşturdukları kurullar aracılığıyla karara bağladıkları disiplin suçlarına karşı yargıda tespit ve iptal davası açılmaz. Özel hukuk çerçevesinde verilen bu tür disiplin

1 Yargıtay 9.HD-E:2010/33308-K:2010/36162-T:06.12.2010

cezalarına karşı itiraz ve iptal davası açılabilmesine dair İş Kanunlarında bir hüküm de yoktur. İşçi ancak toplu iş sözleşmesindeki disiplin cezasının yasaya aykırı olduğunu iddia edebilir veya eda davası açabilir. İşverenin vermiş olduğu disiplin cezasının haksız ve yersiz olduğunu düşünen işçinin hakkını aramak üzere yargı yoluna gitmesi gerekmektedir. Yargı yoluyla hak arama hürriyeti konusunda bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine engelleyici düzenlemeler konulamaz. Konulmuş olan hükümler ise geçersizdir. Belediye işyerlerinde alınan disiplin cezaları idari işlem niteliğindedir. İşleme karşı itiraz yolu açıktır. İşlem tesis edilirken itirazın hangi makama ve hangi sürede yapılacağı kararda gösterilmek zorundadır. Aksi takdirde genel hükümler uygulanır. Genel hükümler doğrultusunda idare mahkemesi görevlidir. İşçi disiplin cezasının tebliğinden itibaren 60 gün içinde işlemin iptali için doğrudan dava yolunu seçebileceği gibi; işçinin disiplin cezası itirazına, disiplin kurulu/merkez disiplin kurulu 60 gün içinde işlem yapmazsa, 60 günün bitiminden itibaren 60 gün içinde iptal davası açılabilir.

2.4. Yargı Yoluyla Hak Aramada Yetkili Mahkeme

Disiplin cezasına karşı yargı yolunda başvurulacak yer iş mahkemeleridir. Yargının verilen cezayı başka bir cezayla değiştirmesi veya artırması gibi bir yetkisi bulunmamaktadır. İşçi tarafından disiplin cezasına ilişkin davada işçinin dava dilekçesinde cezanın iptali ya da verilen cezanın indirilmesini istemesi gereklidir İş mevzuatında işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere getirilen güvenceleri hükme bağlayan genel bir düzen-

Disiplin cezasına karşı yargı yolunda başvurulacak yer iş mahkemeleridir. Yargının verilen cezayı başka bir cezayla değiştirmesi veya artırması gibi bir yetkisi bulunmamaktadır.

leme yoktur. Disiplin cezalarının tabi olacağı esaslar, iş mevzuatında yer alan bazı kurallar dışında genel hukuk hükümleri göz önünde tutularak belirlenmektedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun, 5'inci maddesine göre İş Mahkemeleri; hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere bakar. Yargıtay² "...Davacı işçi, davalı...disiplin kurulu kararının ve bu karar ile tesis edilen unvan indirimi ve mali sorumluluk cezalarının usul ve kanuna aykırı olduğunun tespiti ile iptaline karar verilmesini istemiştir. Mahkemece, disiplin cezalarının toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi hali dışında, işverence verilen disiplin cezası kararlarına karşı yürürlükteki mevzuata göre iş mahkemelerinde dava açılmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Kararı davacı temyiz etmiştir. Somut olayda, taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır. Davacı hakkında disiplin cezası uygulaması yapıldığı anlaşılmakta olup, disiplin cezası uygulamasına dair işlem iş

sözleşmesinden kaynaklanmakta ve çıkacak uyuşmazlığın çözümü iş mahkemesinin görevinde kalmaktadır. Öte yandan, hâkimin önüne gelen uyuşmazlığı çözme ödevi bulunmaktadır. Mahkeme gerekçesinin bir an için doğru olduğunun varsayılması halinde, işverence keyfi olarak verilebilecek bir disiplin cezasının denetimi mümkün olmayacak ve işçinin hak kaybına uğraması söz konusu olacaktır. Bu nedenle, mahkemece işin esasına girilerek yapılacak inceleme sonucu karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır" kararında da belirtildiği üzere disiplin cezaları Yargı denetimine tabidir. İş sözleşmesinden kaynaklanan disiplin cezalarında görevli mahkeme 7036 sayılı Kanun gereği İş Mahkemeleri'dir. İşçinin disiplin cezasına karşı gerek o cezanın öngörülen koşulları itibarıyla hakkaniyete aykırı olduğu ve gerekse o koşulların gerçekleşmediği iddialarıyla dava açılabilmesinin kabulü gerekir. Nitekim konuya ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurul³ "...Davanın konusu toplu iş sözleşmesinde öngörülen disiplin cezasını gerektirir fiilen işlenmediği iddiasıyla verilen ihtar cezasının geçersizliği ile iptaline karar verilmesi isteminden ibarettir. Mahkeme, disiplin cezaları hizmet akdinin feshini gerektirmedikçe veya sair bir mali etkisi bulunmadıkça mahkemenin işveren yerine geçerek hüküm tesis edemeyeceği, eda davası açılacak yerde tespit davası da açılmayacağı gerekçeleriyle davayı reddetmiş; karar, özel dairece gösterilen gerekçelerle bozulmuş, mahkeme önceki kararda direnmiştir. Disiplin cezasının işten çıkarma şeklinde belirmiş olduğu takdirde haksız fesih iddiasıyla açılacak eda davası (ihbar, kıdem taz-

2 Yargıtay 22.HD-E:2013/19399-K:2014/1630-T:07.02.2014

3 Yargıtay HGK-E:1987/9-612-K:1987/770-T:23.10.1987

minatları gibi) sırasında uygulanan disiplin cezası yargısal denetime tabi olacaktır. Disiplin cezası işten çıkarma şeklinde değil de olayda olduğu gibi ihtar veya daha başka bir şekilde belirtmiş olursa durum ne olacaktır? Dava yolunun kapatılması halinde ihardan itibaren yılların geçmesiyle işçi bu cezanın haksızlığını ispat olanaklarını yitirebilir. Diğer yandan ihtar cezasının adedinin artmasının daha ağır bir cezayı celbedeceği de toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş olabilir. İşçinin her yönden özlük haklarını ilgilendiren bu konuda dava hakkının varlığını kabul etme temel haklardan olan hak arama özgürlüğünün doğal bir sonucudur. Diğer taraftan eda davası açılabilir durumda tespit davası açılmayacağı yolundaki içtihadı kuralının da burada uygulama yeri bulunmamaktadır. Zira verilen cezanın geçersizliğine ve iptaline karar verilmesi isteği bizatihi eda niteliği taşımaktadır. Bir an için davanın eda niteliğini taşımadığının kabulü halinde dahi gene durum değişmeyecektir. İşçinin gecikmeden dava açmasında hukuki yararı vardır. O halde bütün bu nedenle de işçinin disiplin cezasına karşı gerek o cezanın öngörülen koşulları itibarıyla hakkaniyete aykırı olduğu ve gerekse o koşulların gerçekleşmediği iddialarıyla dava açılabilirliğinin kabulü icabeder...” kararında da belirtildiği üzere disiplin kurallarına aykırı davranışlardan hangilerinin ne gibi disiplin cezalarını gerektireceği ve bu cezaların nasıl ve kim tarafından verilip uygulanacağı toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilir. Herhangi bir disiplin cezasına maruz kalan işçi gerek fiil bakımından ve gerekse ceza bakımından verilen cezanın toplu iş sözleşmesi düzenlemesine aykırı olduğunu ileri sürerek mercii önünde dava açıp bu cezanın sözleşmeye uygun olmadığını tespiti ve iptalini isteyebilir.

SONUÇ

İşverenler çalışma düzen ve disiplinin sağlanması amacıyla kuralları önceden belirlenmek koşuluyla çalıştırdığı işçisine disiplin cezası uygulayabilir. Toplu iş sözleşmeleriyle uygulamada genellikle disiplin cezalarının nev’i ve hangi hallerde verilebileceği kurallara bağlanmakta ve yetki de bu konuda oluşturulan disiplin kurullarına verilmektedir. Disiplin kurulları da neticeten idari nitelikte bir kuruluştur. Disiplin cezalarının uygulanmasını gerektiren fiillerin ve bu cezaların işçilerin özlük hakları ilgili oldukları, onların gerek halen çalıştıkları işte gelişmelerini, parasal yönden ilerlemelerini, hatta çalışma özgürlüğünün doğal bir sonucu olarak çalışmakta olduğu işi bırakıp başka bir işverenin işinde çalışma olanaklarına doğrudan doğruya etkili nitelik taşıdıkları tartışma konusu yapılamayacak kadar açık bir gerçektir. İş Hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. En azından çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir. İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, “çalışma koşulları” olarak değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun, 22’nci maddesinde yer alan, “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 şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, iş-

veren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17’nci ila 21’inci madde hükümlerine göre dava açabilir” şeklindeki düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur. Genel anlamda iç yönetmeliği, işverenlerin tek taraflı olarak hazırlayıp işyerinde yayınladıktan ve işin yapılması, çalışma koşulları, işçilerin uyacakları disiplin kuralları, sağlık, güvenlik tedbirleri, işçi ve işverenin hak, yükümlülük ve borçları ile yetki ve sorumlulukları ve benzeri konular ihtiva eden, genel, düzenleyici kurallar bütünü olarak yorumlamak mümkündür. İş sözleşmesinde veya eki işyeri (iç) yönetmeliğinde disiplin kurulunun oluşumu ve görevleri ayrıntılı olarak düzenlenmelidir. Yapılacak düzenlemede işçinin hangi eylemlerinin disiplin suçunu oluşturacağı ve suçun cezasının da ne olacağı belirtilmelidir. Belediye işçisi disiplin cezasına karşı, gerek cezanın öngörülen koşulları itibarıyla hakkaniyete aykırı olduğu ve gerekse koşulların gerçekleşmediği savı ile dava açabilir.

KAYNAKÇA

4857 sayılı İş Kanunu

Cevdet İlhan GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, Ocak 2023

Umut CİRAY, İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Eylül 2021

Burak BOZKURT, Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi, Eylül 2019

Cumhur Sinan ÖZDEMİR, Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Ankara 2018

Yargıtay HGK-E:1987/9-612-K:1987/770-T:23.10.1987

Yargıtay 9.HD-E:2010/33308-K:2010/36162-T:06.12.2010

Yargıtay 22.HD-E:2013/19399-K:2014/1630-T:07.02.2014