

İŞ SÖZLEŞMESİNE DİSİPLİN KURULU KARARI İLE SON VERİLMESİ

Termination of the Labour Contract by the Decision of the Board of Discipline

Dr. Öğr. Üyesi Baki Oğuz MÜLAYİM*

Geliş Tarihi: 20.10.2020

Kabul Tarihi: 24.02.2021

ÖZET

İşyerinde düzenli ve huzurlu bir çalışma ortamının olması için disiplinin sağlanması gerekir. Disiplin soruşturması, işyerinde disipline aykırı davranışların cezalandırılması amacını taşır. Disiplin sağlama amacını taşımayan durumlarda, işçiye ceza verilemez.

Mevzuatımızda 4857 sayılı İş Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki bazı düzenlemeler dışında, disiplin cezalarını genel anlamda düzenleyen ve bunların uygulanmasına yönelik usul ve esasları ortaya koyan yasal bir düzenleme bulunmadığından, mevzuatımızın genel hükümleri ile iş hukukunun genel ilkeleri, göz önünde bulundurulmalıdır. İşveren tarafından uygulanan cezalara karşı, işçi tarafından yargı yoluna başvurulabilir. Bu nedenle, konu hakkındaki yargı kararları da önemlidir.

Uygulamada, daha çok toplu iş sözleşmeleri ve işyeri iç yönetmelikleri ile disiplin cezaları düzenlenmektedir. İş sözleşmelerinde de bu kapsamda düzenlemeler yer alabilir. Bu düzenlemeler ile işçiler açısından kanundan daha hafif yaptırımlar öngörülmesi mümkündür.

Disiplin kurulu, yasa, toplu iş sözleşmesi ya da mevzuatta öngörülen cezaların uygulanmasında yetkili organ olarak kabul edilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri ile iş sözleşmesinin feshinin sınırlandırılması veya işverenin yasadışı bazı haklarını kısıtlayıcı düzenlemelerin getirilmesi mümkündür.

ABSTRACT

In order to have a regular and peaceful working environment, discipline should be maintained in the workplace. The disciplinary investigation aims to apply the punishment of the behaviors that disrupt the discipline. In cases that do not aim to maintain discipline, the employee cannot be punished.

In our legislation, there is no legal regulation that regulates disciplinary sanctions and sets out the procedures and the principles for their implementation except for the Labour Law numbered 4857 and some regulations in the Turkish Code of Obligations numbered 6098, so the general provisions of our legislation and the general principles of labour law should be taken into consideration. It is also possible that the employee can also apply to judicial authorities against the sanctions imposed by the employer. Therefore, judicial decisions on this subject are also important.

In practice, regulations regarding disciplinary sanctions are being made by the collective agreements and workplace internal regulations mostly. Regulations within this scope can also be envisaged by labour contracts. With these regulations it is possible to prescribe lighter sanctions for the employees than the law.

Board of discipline is accepted as the competent body in the implementation of the sanctions stipulated in the law, collective agreement or other legislation. By the collective agreements, limiting the termination of the labour contracts and restricting some rights of the employer arising from the law is possible.

** Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, e posta: bakioguz.mulayim@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5472-8414.

Uyarı, kınama, ücret kesintisi ve işten çıkarma cezası, yaygın olarak uygulanan cezalardır. İşin ve işyerinin değiştirilmesi, terfi ettirilmeme ve geçici işten uzaklaştırma gibi disiplin cezaları da uygulamada sık olmamakla birlikte öngörülen cezalar arasında yer almaktadır.

Disiplin soruşturması sonucunda işçi hakkında disiplin cezası uygulanması, işçi açısından olumsuz bir durumdur. İşten çıkarma cezası verilmesi durumunda işçinin, işini kaybetmesi de söz konusudur. Bu nedenle disiplin soruşturmasının usul ve esaslarının ortaya konulması önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Disiplin, Disiplin Soruşturması, Disiplin Cezası, Disiplin Kurulu, İşten Çıkarma.

Warning, condemnation, wage cut and dismissal are common sanctions those are widely applied. Changing the job done by the employee or relocation in the workplaces, being not promoted and temporary removal from work, are also among the foreseen punishments, although they are not frequent in practice.

To apply disciplinary sanction as a result of disciplinary investigation is a negative situation for the employee. In case of dismissal, the employee also loses his job. For this reason, it is important to reveal the procedures and principles of the disciplinary investigation.

Key Words: Discipline, Disciplinary Investigation, Disciplinary Sanction, The Board of Discipline, Dismissal.

GİRİŞ

Mevzuatımızda, disiplin hukukuna yönelik genel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu¹ ile 6098 sayılı Borçlar Kanununda² bazı hükümlere verilmiştir. Disiplin cezalarının tabi olacağı esaslar, iş mevzuatında yer alan bazı kuralların yanı sıra iş hukukunun ilkeleri ile genel hükümler göz önünde tutularak belirlenecektir³.

Disiplin hukukuna yönelik genel bir düzenlemenin bulunmamasından doğan boşluk, uygulamada genelde toplu iş sözleşmeleri ile doldurulmaktadır. Disiplin cezalarının, iç yönetmeliklerde düzenlenmesi de uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur⁴. İş sözleşmeleri ile de disiplin cezaları düzenlenebilir. Ancak uygulamada, iş sözleşmeleri, iş ilişkisi konusunda fazla ayrıntı niteliğinde hükümler içermediğinden, disiplin cezalarının daha çok sözleşmenin içeriğine dâhil olduğu kabul edilen iç yönetmelikler ile düzenlendiği görülmektedir⁵.

Disiplin hukukunda yargı kararları, önemlidir. Zira genel bir düzenlemenin bulunmadığı disiplin hukukunda, yargı kararları ile birtakım ilke ve esasların ortaya çıktığı görülmektedir. Hukukumuzda toplu iş sözleşmelerine ve iç yönetmeliklere konulan hükümlerle sınırlı da olsa bir disiplin hukukunun oluştuğu söylenebilir⁶.

Bu çerçevede çalışmamızda öncelikle disiplin cezaları hakkında bilgi sunulmaktadır. Disiplin cezalarının verilmesinde genel ilkeler, ölçülülük, eşit işlem yapma, feshin son çare olması ve tek eylemin tek cezayı gerektirmesi başlıkları altında incelenmiştir. Disiplin soruşturmasının yapılmasına yönelik hususlar, bu kapsamda işçinin savunmasının alınması, tekerrür, delillerin değerlendirilmesi ve hak düşürücü süreler, ayrı ayrı açıklanmıştır. Son olarak çalışmamızda, disiplin kurulu başlığı altında genel açıklamaların yanı sıra disiplin kurulunun yetkisi, uygulamada sık yaşanan bir uyuşmazlık konusu olduğundan disiplin kurulu kararı olmaksızın yapılan fesihler ve disiplin kurulu kararlarına karşı yasal yollara başvurulmasına da yer verilmiştir.

I. DİSİPLİN HUKUKUNUN AMACI VE HUKUKİ DAYANAĞI

Disiplin hukukunun amacı, işyerinin düzen ve disiplinini sağlamaktır. Bu doğrultuda disiplin cezası, ancak işyerinin düzen ve disiplini amacı

¹ RG., 10.06.2003/25134.

² RG., 04.02.2011/27836.

³ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2020, s.127; SÜZEK, Sarper, İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1, s.9-18, s.10. Ayrıca konu hakkında bkz. ELBİR, Nazlı, Türk ve Fransız İş Hukuklarında Disiplin Cezaları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010.

⁴ ELBİR, s.10.

⁵ ELBİR, s.81.

⁶ SÜZEK, İş Hukuku, s.126; SÜZEK, Disiplin Cezaları, s.10.

doğrultusunda verilebilir⁷. Disiplin hukukunun amacı, disiplin cezalarının da sınırını belirlemektedir⁸. Ceza, kendi amacı ile sınırlıdır⁹. İşveren, sırf işçiyi cezalandırmak amacı ile hareket edemez. Zira disiplin cezalarının temel amacı, işyeri düzeni ve güvenliğine aykırı davranışları önlemek ve işçinin iş görme edimini gereği gibi yerine getirmesini sağlamaktır¹⁰.

Disiplin hukukunun amacı, işyeri huzuru ve disiplinin sağlanması olduğundan, bu kapsamda değerlendirilebilecek her türlü olay, işyerinde gerçekleşme bile disiplin kurulu tarafından disiplin soruşturmasına konu edilebilir¹¹. Hatta diğer işçilerin özel hayatlarına ilişkin sözler bile işyeri huzurunu bozmakta ise disiplin kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshine konu olabilir¹².

Ücret kesintisi ve işten çıkarma yaptırımlarında olduğu gibi diğer disiplin cezalarının da bir hukuki dayanağının bulunması gerektiği, Borçlar Kanununda belirtilmektedir¹³. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun “*V. Düzenlemelere ve talimata uyma borcu*” başlıklı 399 uncu maddesinde işverenin, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabileceği, işçilere özel talimatlar verebileceği, işçilerin, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorunda olduğu düzenlenmiştir. Bu kapsamda disiplin cezaları da öngörülebilir. Ancak işçinin hukuka aykırı talimatlara uyması gerekmediğinden, bu tür talimatlara uyulmadığından bahisle disiplin cezası verilemez. Bunun yanı sıra işverenin işyerinin düzenini sağlamak ve işçinin her türlü kişilik haklarını korumak için talimatlar vermesi de TBK.

⁷ SÜZEK, İş Hukuku, s.128; SÜZEK, Disiplin Cezaları, s.10.

⁸ Disiplin yetkisinin ve disiplin cezasının hukuki niteliği konusunda bkz. BAŞBUĞ, Aydın, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara 1999, s.32 vd. Ayrıca DURSUN ATEŞ, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara 2019, s.153 vd.

⁹ SÜZEK, Disiplin Cezaları, s.11.

¹⁰ DURSUN ATEŞ, s.161.

¹¹ İşyerinde gerçekleşmeyen olaylarda da işyeri huzur ve disiplinin sağlanması için disiplin cezası uygulanabileceği, bu kapsamda bir işçinin, diğer bir işçinin eşine uygunsuz ve tehdit içerikli mesaj atmasının, iş sözleşmesinin feshi için yeterli olduğuna karar verilmiştir. Yargıtay 22. HD., 2016/24688 E., 2019/23017 K., 11.12.2019 T., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

¹² İşyerinde bir kadın işçi hakkında, diğer bir işçi ile dost hayatı yaşadığı hususunda çıkarılan bir dedikodu, İş Kanununun 25 inci maddesinin II nolu bendinin (d) alt bendi kapsamında sataşma olarak değerlendirilmiş ve işçinin iş sözleşmesinin feshi için yeterli bulunmuştur. Yargıtay 9. HD., 2017/12550 E., 2019/14617 K., 01.07.2019 T., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

¹³ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 399. maddesinde olan düzenleme, 818 sayılı Borçlar Kanununun 315. maddesinde “*Sınai veya ticari bir teşebbüste, iş sahibi tarafından mesai veya dahili intizam için muttarit bir kaide ittihaz edilmişse bunlar evvelce yazılmış ve işçiye bildirilmiş olmadukça, işçiye bir borç tahmil etmez.*”, şeklinde düzenlenmekte idi. Konu hakkında bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s.127; SÜZEK, Disiplin Cezaları, s.11.

417 nci maddesi kapsamında bir yükümlülük olarak değerlendirilmekte ve bu doğrultudaki talimatlara uymayan işçiye disiplin cezası verilmesi, işverenin takdirinde bulunmaktadır¹⁴. Disiplin yetkisini kullanan işverenin bu hakkı, yönetim hakkının bir sonucudur¹⁵.

Hâlihazırda mevzuatımızda, disiplin hukukuna yönelik genel bir düzenlemenin olmamasını, önemli bir eksiklik olarak değerlendirmekteyiz. Bu doğrultuda yargı kararları ile de ortaya konulan birtakım genel esasların yasal bir düzenlemeye kavuşturulması isabetli olacaktır¹⁶. Fransız hukukunda disiplin hukukuna yönelik genel esaslar yer almaktadır¹⁷. Ülkemizde de bu kapsamda bir düzenlemenin iş mevzuatımızda olması gerektiğini düşünmekteyiz. Ancak mevzuatımızda disiplin cezalarına ilişkin emredici veya düzenleyici bir hüküm bulunmaması, işçilere disiplin cezası verilmesine engel değildir. Zira bu hak, işverenin yönetim hakkından kaynaklanmaktadır¹⁸.

II. DİSİPLİN CEZALARI

A. Genel Olarak

Uygulamada disiplin cezaları, doğurduğu sonuçlar itibarı ile hafiften ağıra doğru, uyarma, kınama, ücret kesme cezası ve işten çıkarma olarak sayılabilir. İşten çıkarma, en ağır disiplin cezasıdır. Zira işten çıkarma cezasının verilmesi, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunu doğurur. Gerçekten de İş Kanununun 25 inci maddesinin II nolu bendinde düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeni ile işten çıkarma, en ağır ve nihai disiplin yaptırımıdır¹⁹. İşten çıkarma yaptırımı, hem hukuki bir yaptırım, hem de bir disiplin cezası olarak her iki yaptırım türünün özelliklerini taşır²⁰.

Uyarma ve bu cezadan daha ağır kabul edilen kınama cezası ile işçi, işyeri disiplinini ihlal eden davranışından dolayı davranışlarına dikkat etmeye davet edilir²¹. Ancak uyarmada işçinin işyeri düzeni ile ilgili hal ve hareketlerinde dikkat ve özene davet edilmesi, kınama cezasında ise işyeri düzeni ve işçinin görev ve yükümlülüklerinin ihlali bakımından daha önemli kuralların yerine getirilmemesinin bir yaptırımıdır²². Bunun yanı sıra işin ve

¹⁴ **DURSUN ATEŞ**, s.159.

¹⁵ Yönetim hakkı konusunda bkz. **TAŞKENT**, Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981; **DURSUN ATEŞ**, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara 2019.

¹⁶ Bu doğrultuda doktrindeki görüşler için bkz. **DURSUN ATEŞ**, s.168.

¹⁷ **SÜZEK**, İş Hukuku, s.126; **SÜZEK**, Disiplin Cezaları, s.10.

¹⁸ **DURSUN ATEŞ**, s.167; **ELBİR**, s.10.

¹⁹ **BAŞBUĞ**, Disiplin Cezaları, s.166; **DURSUN ATEŞ**, s.161.

²⁰ **SÜZEK**, İş Hukuku, s.131.

²¹ **ELBİR**, s.27.

²² **BAŞBUĞ**, Disiplin Cezaları, s.147-148.

işyerinin değiştirilmesi, terfi ettirilmeme ve geçici işten uzaklaştırma gibi disiplin cezalarına da nadir olarak rastlanılmaktadır²³. Kanun dışı grev de devamsızlık nedeni ile değil, işyeri disiplininin ihlalinin bir yaptırımı olarak düzenlenmiştir²⁴.

4857 sayılı İş Kanunumuzun 38 inci maddesinde, ücret kesme cezası düzenlenmiştir²⁵. Buna göre işveren toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmeleri dışında gösterilen nedenlerden dolayı ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin, işçiye sebepleriyle beraber derhal bildirilmesi gerekir. Bu bildirim, Kanunun 109 uncu maddesi gereğince işçiye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmalıdır. Ancak bu durum, geçerlilik koşulu olmayıp, ispat ile ilgilidir²⁶. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler, bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz. Yasal sınırlamaları aşan düzenlemelerin yerine yasa hükümleri geçerli olur²⁷. Bu durumda işçi, yasal sınırın ötesinde yapılan kesintiye geri isteyebilir²⁸.

²³ SÜZEK, İş Hukuku, s.127; SÜZEK, Disiplin Cezaları, s.13. Nitekim Yargıtay, toplu iş sözleşmesi ile öngörülmesi durumunda, bu doğrultuda verilen üç aylık geçici görevden uzaklaştırma cezasını hukuka aykırı bulmamıştır. Yargıtay 9.HD., 2013/9384 E., 2015/5687 K., 11.02.2015 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

²⁴ BAŞBUĞ, Disiplin Cezaları, s.146. Gerçekten de 6356 sayılı Kanunun 70 inci maddesi “(1) Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. (2) Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşa veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır. (3) Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür.”, şeklindedir. Konuya ilişkin düzenleme öncesinde de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda bulunmakta idi.

²⁵ Avrupa Sosyal Şartının 4/I, 5 inci maddesinde ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin verilmesi öngörülmektedir. Konu hakkında bkz. BAŞBUĞ, Disiplin Cezaları, s.148-156; BAŞBUĞ, Aydın, Ücret Kesim Cezası, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.22, 2011, s.200-207. Avrupa Sosyal Şartı için bkz. <https://rm.coe.int/168007cf93>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

²⁶ BAŞBUĞ, Aydın, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, s.274.

²⁷ BAŞBUĞ, Disiplin Cezaları, s.152. “Ücret kesintisi miktarı için öngörülen bu üst sınır, 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde üç günlük ücret tutarı olarak belirlenmişti. İş Kanunu bu miktarı iki günlük ücret olarak sınırlamış olmasına rağmen bu miktar, Deniz İş Kanunu’nda halen üç günlük ücret miktarı olarak korunmaktadır (1475 sayılı eski İK. m. 32/II ve DİK. m. 38/II).”, konu hakkında bkz. BAŞBUĞ, Ücret s.203.

²⁸ Uygulamada bazı toplu iş sözleşmeleri ile yasal sınırları aşan ücret kesme cezalar uygulanmakta ve yasal sınırları aşan ceza, gelecek aylara aktarılmaktadır. Konu hakkında bkz. BAŞBUĞ, Disiplin Cezaları, s.152.

Kesinti yapılan paralar, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hesabına, Bakanlıkça belirtilecek Türkiye’de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren, işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı, “*İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü Ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik*”te düzenlenmiştir²⁹. Kanununun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen işverene, idari para cezası uygulanmaktadır. Düzenleme, mutlak emredici niteliktedir³⁰. Bu hüküm, mutlak emredici nitelikte olduğundan işverenin disiplin yetkisini sınırlamaktadır³¹.

Toplu iş sözleşmesi ya da işyeri iç yönetmeliği ile kanunda öngörülen cezalardan daha hafif cezalar öngörülebilir. Ancak 4857 sayılı Kanununun 18 inci maddesinde öngörülen geçerli neden, bu düzenlemeler ile ortadan kaldırılamaz³². Bu kapsamda iş güvencesi kapsamına giren işçiler hakkında 18 inci maddede yer alan geçerli fesih nedenlerini açıklayan, işçinin hangi davranışlarının geçerli fesih nedeni oluşturacağına, toplu iş sözleşmeleri ile açıklık getirilebilir³³.

²⁹ RG., 05.03.2004/25393.

³⁰ **BASBUĞ**, Disiplin Cezaları, s.152; **ÖZDEMİR**, Erdem, Disiplin Kurulu Kararı Olmadan İş Sözleşmesinin Feshi, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası Hakkında Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, Y.4, S.16, s.153-162, s.158.

³¹ **DURSUN ATEŞ**, s.160. “Özellikle “ücret kesme cezası” hakkındaki düzenlemelerde, 4857 sayılı Kanununun 38. maddesinden farklı ve işçinin aleyhine olacak şekilde kurallar getirilmesi sık rastlanılan bir durumdur. Bu gibi durumlarda toplu sözleşme hükmünün geçersiz sayılarak İş Kanununun 38. Maddesi uygulanmalı ve toplu sözleşme hükmüne göre verilen disiplin cezasına karşı yargı yoluna başvurulduğunda bu husus dikkate alınarak karar verilmelidir.”, **ELBİR**, s.72.

³² Bu doğrultuda bir kararda, işverene hakaret etmek fiilinin cezasının, toplu iş sözleşmesi ile yevmiye kesme olarak belirlenmesinin, 4857 sayılı Kanununun 18 inci maddesi ile öngörülen geçerli nedeni ortadan kaldırmayacağı belirtilmektedir. İşverene hakaret eden işçinin, iş sözleşmesinin, toplu iş sözleşmesi hükmüne rağmen geçerli nedenle feshedebileceğine işaret edilmektedir. Yargıtay 22. HD., 2012/5814 E., 2012/18174 K., 13.09.2012 T. Yine bu doğrultuda bir başka kararda ise işçi tarafından sarf edilen sözlerin, haklı nedenle fesih için yeterli olmakla birlikte toplu iş sözleşmesi ile ilk ve ikinci eylemlerde yevmiye kesme cezası öngörülmesine rağmen bu davranışlar, işyerindeişin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyensözleşmeye aykırı davranışlar niteliğinde olduğundan, geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshinin mümkün olduğu ifade edilmektedir. Yargıtay 22. HD., 2014/8528 E., 2014/8378 K., 16.04.2014 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

³³ **AKTAY**, A. Nizamettin/**ARICI**, Kadir/**SENYEN-KAPLAN**, Emine Tuncay, İş Hukuku,

Bunun yanı sıra iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayan işçiler açısından, bu işçilerin iş sözleşmelerinin de İş Kanununun 18 inci maddesi kapsamında feshedilebilmesi kararlaştırılabilir³⁴.

Uygulamada işverenin haklı nedenle fesih hakkına yönelik düzenlemelere, iş sözleşmelerinde pek rastlanılmamaktadır. Bu tür düzenlemeler, daha çok toplu iş sözleşmelerinde görülmektedir³⁵. Yapılacak düzenlemeler ile işverenin fesih hakkının tümü ile ortadan kaldırılması mümkün değildir. Fesih hakkını tümü ile ortadan kaldırmamakla birlikte aşırı ölçüde zorlaştıran düzenlemeler de geçersizdir³⁶. Örneğin toplu iş sözleşmesi ile fesih kararının disiplin kurulu tarafından oybirliği ile alınması ya da bir eylemin, ancak altıncı kez gerçekleştirilmesi durumunda, haklı fesih yoluna gidilebileceğinin öngörülmesi de hukuka aykırı olacaktır. Yargıtay, bu kapsamdaki düzenlemelerin, işyerinde yönetim hakkının kullanılması ve işin düzenlenmesi noktasında olumsuzluklara yol açacağını belirtmektedir³⁷.

Disiplin cezası verilebilmesi, ilgili hükümlerin iş hukukundaki kaynaklar hiyerarşisine uygun bulunmasını da gerektirir. Zira kaynaklar hiyerarşisinde altta yer alan düzenleme ile üsteki düzenlemeye aykırı bir düzenleme getirilemez. Ancak alttaki kaynaklar ile işçi lehine daha hafif bir düzenleme getirilebilir³⁸.

İşveren tarafından uygulanacak disiplin cezaları, işçilerin ücretlerinde, işin niteliğinde, çalışma yer ve saatinde, bu kapsamda çalışma koşullarında değişikliğe yol açabilir. Bu durumda, İş Kanununun 22 nci maddesi hükmü değerlendirilmelidir. Ziramaddenin birinci fıkrasında işverenin, 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 yapabileceği, bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı düzenlenmiştir. Disiplin cezalarına ilişkin özel bir yasal düzenleme bulunmaması karşısında, İş Kanununun 22 nci maddesinin bu durumda da uygulanması gerektiği ileri

Ankara 2013, s.225.

³⁴ **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2019, s.275.

³⁵ **ÇELİK**, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2019, s.630.

³⁶ **SÜZEK**, İş Hukuku, s.738.

³⁷ Yargıtay 9. HD., 2011/14895 E., 2013/18735 K., 18.06.2013 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

³⁸ **ELBİR**, s.81; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.129; **SÜZEK**, Disiplin Cezaları, s.12-13; **DURSUN ATEŞ**, s.164.

sürülmektedir³⁹. Kanımızca da iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik oluşturan disiplin cezalarının, bu madde kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

B. Disiplin Cezalarının Verilmesinde Genel İlkeler

Disiplin cezalarının koşulları arasında “*bir disiplin suçu işlenmiş*” olmasının zorunlu bulunduğu ve bu suçun “*işçinin kusurlu bir davranışından*” meydana geleceği belirtilmiştir⁴⁰. Dolayısıyla disiplin cezasının uygulanmasının ön koşulu, cezayı gerektiren haklı bir nedenin varlığıdır⁴¹. İşçinin mesleki ya da fiziksel yetersizliği, disiplin suçu olarak kabul edilemez⁴².

1. Ölçülülük İlkesi

Disiplin cezalarının, ölçülü olması gerekmektedir⁴³. Gerçekten de özellikle işten çıkarma cezasının verildiği hallerde, bu duruma dikkat edilmesi gerekmektedir. İş Kanununun 25 inci maddesinin II nolu bendinin (d) alt bendinde işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Ancak hangi olayların, bu kapsamda değerlendirileceğine, disiplin kurulu karar vermektedir. Bu nedenle bazı durumlarda, eleştiri mahiyetindeki sözlere ya da sataşma boyutuna ulaşmayan davranışlara işverenin katlanması gerektiği açıktır. Ağır eleştiri niteliğinde olan ifadeler, ifade özgürlüğü kapsamında, sataşma olarak değerlendirilemez⁴⁴.

2. Eşit İşlem Yapma İlkesi

Disiplin soruşturmalarında, disiplin kurulunun eşit işlem yapma borcu bulunmaktadır. Disiplin kurulu, bu ilke kapsamında disiplin soruşturmasına konu olaya birden fazla işçi karıştığında hepsine eşit işlem yapmakla yükümlüdür. Birden fazla işçinin kavgaya karıştığı bir olayda kavgayı

³⁹ DURSUN ATEŞ, s.163; ELBİR, s.41-42: Fransız hukukundaki konu hakkındaki tartışmalar için bkz. ELBİR, s.38-42.

⁴⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s.1268; ELBİR, s.89.

⁴¹ BAŞBUĞ, Toplu İş, s.266.

⁴² ELBİR, s.53; DURSUN ATEŞ, s.160.

⁴³ Ölçülülük ilkesi hakkında bkz. YILDIZ, Gaye Burcu, Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, s.681-707.

⁴⁴ Bu doğrultuda “*üretim müdürü dediğimiz kişi tam anlamıyla beceriksiz ve cehalet abidesidir. Sıralayacak olursak bunlar kim, neden ve neye göre seçtiğini merak etmekteyiz*” ifadelerinde geçen bir kişinin “*beceriksiz*” ve “*cehalet abidesi*” olarak nitelendirilmesi, o kişinin bulunduğu görevi yürütebilecek beceriye, gerekli bilgi birikimi ve donanımına sahip olmadığı anlamına geldiği ifade edilmek sureti ile sataşma olarak nitelendirilmemiştir. Yargıtay 22. HD., 2019/7908 E., 2019/22799 K., 10.12.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

başlatanın tespit edilememesi, bu duruma örnek olarak gösterilebilir⁴⁵. Ancak ilk haksız hareketin kimden geldiği tespit edilebiliyor ise bu durumda, işverenin eşit işlem yapma borcundan bahsedilemez. Disiplin kurulu, bu durumda farklı disiplin cezaları öngörebilir⁴⁶.

Disiplin soruşturmalarında, disiplin kurulu kararının değerlendirilmesinde, emsal olaylarda verilen cezalar da önem taşımaktadır. Bu hususun, yargı tarafından da değerlendirileceği dikkate alındığında, disiplin kurullarının istikrarlı şekilde karar vermeleri, benzer olaylarda aynı doğrultuda karar almaları önem taşımaktadır⁴⁷.

3. Feshin Son Çare Olması İlkesi

Disiplin kurulu kararı ile de olsa işçinin iş sözleşmesinin feshinde son çare ilkesi gözetilmelidir⁴⁸. Disiplin kurulunun bu ilkeyi gözetmeksizin vermiş olduğu kararlar, hukuka aykırı olacaktır. Bu doğrultuda disiplin dosyasında, fesihte son çare ilkesinin gözetildiğini ortaya koymak adına işçi hakkında, çalıştığı süre boyunca düzenlenmiş olan disipline yönelik tüm belgelerin olması isabetli olacaktır⁴⁹.

Başka bir disiplin cezası ile işyeri huzur ve disiplininin sağlanabilecek olması durumunda, iş sözleşmesinin feshedilmesi hukuka aykırı olacaktır.

⁴⁵ Yargıtay 22. HD., 2016/24275 E., 2019/21439 K., 25.11.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁴⁶ İlk haksız hareketi gerçekleştiren işçi ile kavgaya karışan işçinin, her ikisinin de iş sözleşmelerinin feshedildiği bir olayda, işçilerin gerçekleşen olaydaki sorumlulukları aynı olmayacağından, eşit davranma borcu kapsamında, işverenin her iki işçinin iş sözleşmelerini feshetmesi, hukuka aykırı bulunmuştur. Yargıtay 9. HD., 2016/3025 E., 2019/12383 K., 28.05.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁴⁷ İşçinin uzun süredir işyerinde çalışması ve kıdemi dikkate alındığında, çalıştığı işyerinin kapısını güvenlik görevlisi nezaretinde işyeri kapalı iken açtırmak sureti ile ürün alması durumunda Yargıtay tarafından bu durum, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için yeterli kabul edilmemiş, kararda benzer şekilde uygulamaların, öncesinde başka çalışanlar tarafından da yapıldığına işaret edilmiştir. Yargıtay 9. HD., 2019/ 3718 E., 2019/20976 K., 26.11.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15. 03.2020.

⁴⁸ İş Kanununun 18 inci maddesinde son çare ilkesi düzenlenmemekle birlikte gerekçesinde “*Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshi son çare olarak bakmasıdır. Bu sebeple geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığının araştırılması gerekir.*”, şeklinde açıklamalar bulunmaktadır. Konu hakkında bkz. AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.192. Ayrıca TİSK, 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekeşi, İstanbul 2009, s.96, https://www.tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁴⁹ Öncesinde 5 defa uyarılan ve 4 kez ihtar, 1 kez de yevmiye kesme cezası alan, işinde yeterli dikkat ve özeni göstermediğini ortaya işçinin tutulan tutanaklar ile kusurlu davranışı ortaya konulan işçinin, iş sözleşmesinin feshinin, fesihte son çare ilkesine aykırı düşmediğine karar verilmiştir. Yargıtay 9.HD., 2019/2240 E., 2019/16875 K., 26.09.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

Bu durum, feshin son çare olması ilkesine de aykırılık teşkil edecektir. Ancak uygulamada görünürdeki sebebin arkasındaki gizlenen amaç, işverenin gerçek niyetini saklamaktadır. Bu kapsamda basit bir disiplin cezası ile işyerinde huzur ve disiplin sağlamak imkânına sahip olan işverenin, asıl amacı doğrultusunda, sendikalı işçilerin iş sözleşmesini feshetmesi, feshin son çare olması ilkesine aykırılık teşkil eder. İşveren tarafından fesih öncesinde gerekli önlemlerin alındığına yönelik yeterli bilgi ve belgelerin de uyumsuzluk durumunda ortaya konulması gerekmektedir⁵⁰. Zira iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde feshi önleyebilecek daha hafif önlemlere başvurulması, ancak bu alternatif önlemlerin alınmasına rağmen iş ilişkisinin sürdürülmesi mümkün değil ise feshe son çare olarak başvurulabilir⁵¹. Fesih, başvurulacak en son yol olmalıdır⁵². İşverenden beklenen feshi, en son çare olarak görmesidir⁵³. İşverenin işletmesel bir kararla ulaşmak istediği hedefe, fesih dışında başka bir yolla ulaşması mümkün olduğunda, fesih için geçerli bir nedenin varlığından bahsedilemez⁵⁴. Feshin geçerliliğinden bahsedebilmek için feshin geçerliliğinin yanı sıra başka çare kalmadığı hususunun da işveren tarafından ispatı gerekmektedir⁵⁵.

4. Tek Eylemin Tek Cezayı Gerektirmesi

Disiplin cezası, işçinin disipline aykırı hareketinin karşılığıdır. Disipline aykırı hareketinin karşılığında işçiye disiplin cezası verilir. İşçinin disipline aykırı hareketine birden fazla ceza verilmesi ise hukuka aykırıdır. Tek eylem, tek cezayı gerektirir⁵⁶.

III. DİSİPLİN SORUŞTURMASI

A. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmelerinde, genellikle disiplin cezalarının verilmesinde uygulanacak usule ilişkin kurallar öngörülmektedir⁵⁷. Bu düzenlemeler, toplu iş sözleşmelerinin yanı sıra işyeri iç yönetmelikleri ile de yapılabilir. Ancak ne şekilde yapılırsa yapılsın, disiplin cezalarının verilmesinde, bir soruşturma

⁵⁰ Yargıtay 9.HD., 2019/2841 E., 2019/20824 K., 25.11.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁵¹ SÜZEK, s Disiplin Cezaları,15; **ELBİR**, s.57; **ERTÜRK**, Şükran, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları, Ankara 2018, s.213.

⁵² **KAR**, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2017, s.165.

⁵³ **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara 2019, s.106.

⁵⁴ **EYRENCİ**, Öner/**TAŞKENT**, Savaş/**ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2019, s.213.

⁵⁵ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.275.

⁵⁶ Yargıtay 22. HD., 2019/1248 E., 2019/7596 K., 04.04.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15. 03.2020.

⁵⁷ **SÜZEK**, s.13.

usulü belirlenmiş ise bu usule uyulması gerekmektedir. Soruşturma usulüne uyulmaması, verilen disiplin cezasını hukuka aykırı hale getirecektir⁵⁸.

Disiplin soruşturması devam ederken işçinin çalışması gerekmektedir. İşçinin çalışmaması kadar, işverenin işçiyi çalıştırmaması da hukuka aykırıdır⁵⁹. Ancak bazı işyerlerinde işçinin geçici olarak işten uzaklaştırılması söz konusu olmaktadır. Kesinleşmiş bir disiplin cezası olmaksızın süresiz görevden uzaklaştırılma ise hukuka aykırıdır⁶⁰.

Disiplin soruşturması devam ederken, soruşturma öncesinde mevcut olan bir nedenle işçinin iş sözleşmesinin feshi de mümkündür. Bu duruma örnek olarak iş arkadaşı ile kavga ettiği için soruşturulan banka çalışanınin, zimmetine para geçirdiğinin sonradan anlaşılması durumunda, işçinin iş sözleşmesi, bu nedenle de feshedilebilir. Ancak bu durum, usule uygun bir disiplin soruşturmasının yapılmasına bağlıdır. Hak düşürücü sürelerin de geçmemiş olması gerekir.

B. İşçinin Savunmasının Alınması

Disiplin soruşturmasında savunma alınması, önemli bir zorunluluktur. 4857 sayılı İş Kanununun 19 uncu maddesi gereğince işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin II nolu bendi kapsamında fesih hakkı saklıdır⁶¹.

Haklı nedenlerle fesih yapıldığı durumlarda, fesih sebebinin haklı olmayıp geçerli olduğu durumlarda da savunma alınmasının gerekmediği, yakın

⁵⁸ Disiplin Yönetmeliğinde öngörülen usule uyulmamasının, yapılan feshi haksız hale getirdiğine yönelik olarak, ilke olarak haklı fesih öncesinde savunma alma zorunluluğu bulunmayan işverenin, savunma almak suretiyle fesih yoluna başvurması halinde, bu usule uygun davranma zorunluluğu olduğuna, bu kapsamda savunma için verilen sürenin dolması beklenilmeksizin yapılan feshin hukuka aykırı olduğuna karar verilmiştir. Yargıtay 22. HD., 2016/20858 E., 2019/18604 K., 10.10.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁵⁹ Hakkında disiplin soruşturması yapıldığı gerekçesi ile işe alınmayan ve kendisine çalışma imkânı tanınmadığı için iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin, kıdem tazminatı talebi kabul edilmiştir. Yargıtay 22. HD., 2016/16588 E., 2019/14171 K., 26.06.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁶⁰ Kesinleşmiş bir disiplin cezası olmamasına karşın süresi belirli olmayan şekilde işçinin görevden uzaklaştırılması, demokratik esaslara aykırı ve uygulanamaz nitelikte bulunmuştur. Yargıtay 22.HD., 2019/2375 E., 2019/7599 K., 04.04.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁶¹ Ancak disiplin soruşturmasını gerektirecek bir şüphe durumunda öncelikle kınanan davranışta bulunan işçinin savunmasının alınması hususunda bkz. BAŞBUĞ, Disiplin Cezaları, s.200-201; ayrıca BAŞBUĞ, Toplu İş, s.267-268; SÜZEK, İş Hukuku, s.718-721.

tarihli bir Yargıtay kararında belirtilmektedir. Kararda ayrıca savunma alma yükümlülüğünün, iş sözleşmesinin feshinden önce bulunduğu, işçiye ihtar verilirken ise bu şekilde bir yükümlülüğün bulunmadığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla, işçiye davranışı sebebiyle ihtar verilirken, savunmasının alınmaması ihtar geçersiz kılmaz. Ayrıca fesihten önce savunma vermeye davet edildiğinde davet yazısında işçinin disipline aykırı davranışı, açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağına da kendisine hatırlatılması gerekmektedir. Fesih bildirimiyile birlikte veya fesihten sonra savunma istenmesinin yanı sıra ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur⁶².

C. Tekerrür

Toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılan önemli bir husus, tekerrür halinde bir üst cezanın verilmesidir. Disiplin hukuku uygulamamızda, genellikle disiplin suçunun tekerrürü halinde kademeli olarak üst cezaların verilmesi yoluna gidilmektedir⁶³. Ancak bunun için tekerrüre esas, iki ayrı eylemin var olması gerekir. Bazı durumlarda çok kısa bir zaman aralığında gerçekleşen olaylar, aslında tek bir eylem olarak kabul edilebildiğinde iki ayrı disiplin cezası verilmesi, hatta ikincisinde bir üst cezanın verilmesi hukuka aykırı olacaktır⁶⁴. Bunun gibi işçiye işten çıkarma dışında bir ceza verildiğinde disipline konu yeni bir olay yaşanmadığında, aynı konu gerekçe gösterilmek sureti ile daha ağır bir ceza verilemez. Tekerrürün gerçekleşmesi, yeni bir disiplin suçunun varlığına bağlıdır. Uyuşmazlık durumunda, tekerrüre esas olayların, işveren tarafından ispatlanması gerekmektedir⁶⁵.

Ayrıca toplu iş sözleşmesinde tekerrüre esas bir düzenleme bulunduğu, bu düzenleme gözetilmek sureti ile disiplin cezası tesis edilmelidir. Tekerrürün gerçekleşmiş sayılması için disiplin suçlarının işlenmesi gereken süre de toplu

⁶² Yargıtay 9. HD., 2017/24792 E., 2018/9808 K., 03.05.2018 T., <http://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2017-24792.htm>, E.T. 15.03.2020. Ayrıca bu doğrultuda YİBGK., 2017/9 E., 2018/10 K., 19.10.2018 T., karar için bkz. RG., 09.05.2019/30769.

⁶³ SÜZEK, Disiplin Cezaları, s.11.

⁶⁴ İşçi hakkında, aynı konuya ilişkin olarak yaklaşık yirmi dakika ara ile iki ayrı tutanak tutulması ve bu tutanaklara istinaden iki ayrı disiplin cezası verilmesi, uyuşmazlıkta aslında tek eylemin varlığı kabul edildiğinden hukuka aykırı bulunmuştur. Yargıtay 22. HD., 2017/39007 E., 2017/19354 K.26.09.2017 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁶⁵ Yargıtay 9. HD., 2014/23045 E., 2014/37131 K., 04.12.2014 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir⁶⁶. Toplu iş sözleşmesinin, bu kapsamda disiplin cezalarını düzenleyen disiplin cezaları cetvelinin, disiplin dosyasında bulunması önemlidir. Aksi durumda ilgili belgeler, yargı organları tarafından talep edilmektedir⁶⁷. Bazı toplu iş sözleşmelerinde ise bir önceki toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu dönemde verilen disiplin cezalarının sicil dosyalarından çıkarılacağına ilişkin hükümlere de yer verilmektedir. Bu şekilde toplu iş sözleşmesi normuyla işverenin, önceki dönemde vermiş olduğu ihtarların, olumsuz varsayımına dayanak olması önlenmektedir⁶⁸.

D. Delillerin Değerlendirilmesi

Disiplin dosyasında tüm delillerin bulunması gerekmektedir. Delillerin yanı sıra disiplin cezasına temel teşkil eden disiplin yönetmeliği, iç yönetmelik gibi belgeler de disiplin dosyasında bulunmalıdır. Disiplin kurulu kararı ve bu karara esas teşkil eden belgelerin tümünün dosyada bulunması zorunludur⁶⁹. Zira disiplin kurulu kararına karşı yargı yoluna başvurulduğunda, bu karara esas tüm delillerinin toplanıp incelenmesi söz konusu olacaktır. Bu nedenle disiplin soruşturmasında, tarafların tüm delillerini sunmaları sağlanmalıdır. Disiplin cezasının haklılığını ortaya koyan deliller sunulmadığı takdirde, cezanın iptali söz konusu olacaktır⁷⁰.

Disiplin soruşturmasında konu hakkında açılmış olan bir ceza davası olduğunda, bu dosyanın da delil olarak disiplin soruşturmasında kullanılabilmesi açıktır. Ancak bazı durumlarda ceza dosyası, disiplin soruşturmasını bağlamaz. Ceza dosyasında alınan beraat kararı, her zaman işçinin disiplin soruşturmasında aklanması anlamına gelmeyebilir. Nitekim işçinin davranışı, ceza kanunu açısından suç teşkil etmemekle birlikte doğruluk

⁶⁶ Toplu iş sözleşmesi ile tekrerrürün, aynı fiilin, işçi tarafından bir önceki işleniş tarihinden itibaren bir yıl içinde tekrar işlenmesi olarak tanımlanması durumunda, bu hususa riayet edilmesi gereği belirtilmektedir. Yargıtay 22. HD., 2015/33318 E., 2018/14554 K., 07.06.2018 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁶⁷ Yargıtay 7. HD., 2014/14113 E., 2014/22947 K., 08.12.2014 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁶⁸ **BİRBEN**, Erhan, İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Etkisizleşmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, s.451-480, s.468.

⁶⁹ İşyerinde uygulanmakta olan disiplin kurallarına ilişkin disiplin yönetmeliği, iç yönetmelik gibi tüm belgelerin, ayrıca hakkında alınan disiplin kurulu kararı ve disiplin işlemlerine esas belgelerin, dava dosyasında bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde dosya ilgili mahkemeye gönderilmek sureti ile bu belgelerin tamamlanması yoluna gidilmektedir. Yargıtay 22. HD., 2016/17550 E., 2019/14800 K., 02.07.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁷⁰ İşyeri disiplin kurulu kararına esas alınan olayın, gerçek olup olmadığının araştırılması için tarafların tüm delillerinin toplanıp incelenmesi gerekmektedir. Yargıtay 9. HD., 1995/8687 E., 1995/26796 K., 19.09.1995 T., http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1990_1995.pdf, Erişim Tarihi 15.03.2020.

ve dürüstlüğe aykırı bir davranış olarak kabul edilebileceği hallerde, işçiye verilen disiplin cezası hukuka uygun olacaktır⁷¹.

Disiplin cezasının verilebilmesi için delillerin elde ediliş biçimi de önemlidir. Hukuka aykırı bir şekilde elde edilen deliller, ceza yargılamasında kullanılamamaktadır. Ancak disiplin hukukunda, hukuka aykırı yöntemlerle elde edilmiş olan delillerin kullanılıp kullanılmayacağı hususunda farklı görüşler ve farklı yargı kararları bulunmaktadır⁷². Delil elde edilmesinde hukuka aykırı yöntemlere başvurulmasını engellemek için Anayasa'nın 38. maddesinde kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulguların, delil olarak kabul edilemeyeceği düzenlenerek bu husus, açıkça Anayasal bir hüküm haline getirilmiştir⁷³. Madde düzenlenmesi, bu ilkenin sadece ceza hukukunda geçerli olduğuna yönelik bir sınırlama içermemektedir. Disiplin hukukunda hukuka aykırı elde edilmiş delillerin kullanılmaması, hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır⁷⁴. Ancak memurların disiplin yargılaması ile ilgili aksi yönde kararlar da bulunmaktadır⁷⁵. Şahsi kanaatimiz, disiplin soruşturmalarında hukuka aykırı delillerin kullanılmaması doğrudur. Zira sınırlı yetkiye sahip disiplin kurullarının aksi düşünülse bile bu delilleri, bir yargı organı gibi değerlendirebilmesi de beklenemez.

E. Hak Düşürücü Süreler

4857 sayılı İş Kanununun 26 ncı maddesinde, Kanunun 24 ve 25 inci maddelerinde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisinin,

⁷¹ Yargıtay 9. HD., 9 2016/7543 E. , 2019/17793 K., 09.10.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁷² Konu hakkındaki görüşler için bkz. **GÜNDÜZ**, Fatma Ebru, Hukuka Aykırı Elde Edilmiş Delillerin Disiplin Hukukunda Kullanılması, YBHD, S.2019/1, s.89-114.

⁷³ **GÜNDÜZ**, s.110.

⁷⁴ **GÜNDÜZ**, s.111.

⁷⁵ *“Suç ve cezaya ilişkin ilkeler ile disiplin hukukuna ilişkin ilkeler arasında temelde farklılıklar bulunmaktadır. Kamu personeli hakkında herhangi bir soruşturma veya kovuşturma olmasa dahi disiplin soruşturması yapılabilmektedir. Kamu görevlisi hakkında yargılama yapıp beraat kararı verilse dahi bu durum, disiplin cezası verilmesine engel bir hal değildir.”* AYİM 1.D., E: 2014/2, K: 2014/1151, T: 16.12.2014., Bu doğrultuda *“Diğer bir yandan, hukuka aykırı yollardan elde edilmiş deliller, soruşturmaya konu fiilin işlendiğini tereddüde mahal bırakmayacak şekilde ortaya koyabilmektedir. Bu tür delilleri soruşturmanın dışında bırakarak hiç değerlendirmemek, adalet duygusu bakımından ypraticı neticeler doğurabilecektir. Bu nedenle, hak ve hürriyet bakımından gerekli değerlendirmenin yapılması veya en azından söz konusu bulgulara tek başına delil değeri tanınmadan, onu destekleyen ve üzerindeki şüphely bertaraf eden diğer bir takım delil unsurlarıyla soruşturmanın yürütülmesi daha yerinde olacaktır”*, **FİŞ ÜSTÜN**, Gül, Disiplin Soruşturmalarında Hukuka Aykırı Deliller, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.24, S.1, Haziran 2018, s.17-35, s.33.

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 kullanılmayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca maddede işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmayacağı öngörülmüştür⁷⁶. Bildirimsiz fesih hakkını kullanma süresi, feshe yetkili kişi veya organın fiili ve faili öğrenme tarihinden itibaren başlar. Süreklilik gösteren fiillerde, fiil devam ettiği sürece fesih nedeni yenileceği için fesih süreleri, en geç fiilin bittiği tarihten itibaren başlar⁷⁷. Olayı öğrenme günü sayılmaz, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı nedenle fesih yetkisisonaerer⁷⁸.

Disiplin kurulunun varlığı halinde altı iş günlük sürenin işlemeye başlaması, olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikaline bağlıdır. Disiplin kurulu tarafından olayın görüşülmesi, olay hakkında müfettiş soruşturması yapılması da süreyi başlatmaz. Ancak bu durumda, soruşturmaya ilişkin belgelerin de konunun yargıya taşınması durumunda sunulması gerekmektedir⁷⁹. Disiplin kurulu tarafından iş sözleşmesinin feshine karar verilmiş ise işverenin karar tarihinden itibaren altı iş günü içinde iş sözleşmesinin feshine karar vermesi gerekmektedir⁸⁰. Feshe yetkili makamın tespiti önemlidir⁸¹. Bir yıllık süre ise her durumda, olayın gerçekleştiği günden başlar. Bu sürelerin her biri, hak düşürücü niteliktedir. Sürelerden birinin geçmiş olması yeterlidir. Hâkim, bu süreleri resen dikkate alır⁸².

⁷⁶ Konu hakkında bkz. **TİRYAKİ**, Hamit, Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi, Mali Çözüm Dergisi, S.98, 2010, s.249-256; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.715-717.

⁷⁷ **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Ankara 2019, s.283; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.717.

⁷⁸ Yargıtay 22. HD., 2016/15158 E., 2019/13389K., 19.06.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15. 03.2020.

⁷⁹ Bu doğrultuda bir Yargıtay kararında 4857 İş Kanununun 26 ncı maddesinde, feshe neden olan olayın, diğer tarafça öğretilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak belirtildiği, müfettiş soruşturması yapılmasının, olayın disiplin kurulu tarafından görüşülmesinin, bu sürenin işlemesini başlatmayacağı, olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği günün, altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturacağı ifade edilmektedir. Yargıtay 9. HD., 2016/1268 E., 2019/6998 K., 27.03.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15. 03.2020.

⁸⁰ **SÜMER**, s.283; **YİĞİT**, Yusuf, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.27, S.3, 2019, s.749-784, s.770.

⁸¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından uyuşmazlık durumunda feshe yetkili makamın, kimya dakimlerolduğunun ortaya konulması ile feshe yetkili makam tarafından olayın öğrenildiği tarihin de belirlenmesi gerektiği ifade edilmektedir. YHGK, 2015/1046 E., 2017/535K., 22.03.2017 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁸² Yargıtay 22.HD., 2017/6098 E., 2017/8224K., 11.04.2017 T., <https://Karararama.Yargitay.Gov.Tr>, Erişim Tarihi 15.03. 2020. Ayrıca işverenin bu konudaki beyanı yeterli olup, işverenden başka bir delille bu durumun ispatı aranmaz. Aksi durumun ispatı, işçi tarafından

İş sözleşmesinin feshinde haklı nedenin bulunması durumunda, fesih hakkının Kanununun 26 ncı maddesindeki süreleri içerisinde kullanılması, geçerli nedenlerle yapılan fesihlerde aranılmaz. İşçinin haklı neden niteliğindeki davranışı, işyerinde olumsuzluklara yol açıyor ve makul sürede fesih hakkı kullanılıyor ise feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilir⁸³.

Bazı durumlarda fesih için başkaca tespitlerin yapılması gerekir. Bu durum, uzun bir zaman alabilir. Soruşturma süreci, hak düşürücü süreyi olumsuz etkilemez. Soruşturma sonucunda fiilin, failin veya fesih sebebinin öğrenilmesi gerçekleştiğinde, fesih için gerekli hak düşürücü süre de başlamış olacaktır⁸⁴. Örneğin İş Kanununun 25 inci maddesinin II nolu bendinin (1) alt bendinde işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması, işveren için bir haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Bu durumda zararı tespiti, fesih hakkının kullanılması için önemlidir. Zararın gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıllık süre başlarken, altı iş günlük süre ise zararın tespitinden itibaren başlar⁸⁵.

IV. DİSİPLİN KURULU

A. Genel Olarak

Disiplin kurulu, yasalarda, toplu iş sözleşmesinde ve mevzuatta öngörülen cezaların, işçiler hakkında uygulanmasında yetkili organ olarak kabul edilmektedir⁸⁶. Ancak disiplin kurulunun oluşturulmasına yönelik yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. İşçiye disiplin cezasını, disiplin kurulunun yanı sıra işveren de verebilir⁸⁷. Disiplin kurulları, genellikle işveren ve işçi

yapılmalıdır. Konu hakkında bkz. BAŞBUĞ, Toplu İş, s.274.

⁸³ SÜMER, Uygulama, s.282. Yargıtay, altı iş günlük ve bir yıllık hak düşürücü sürelerin, işçi açısından 24 üncü maddenin II nolu bendi, işveren açısından ise 25 inci maddenin II nolu bendinde belirtilen sebeplere dayanan fesihler yönünden arandığını, geçerli nedene dayanan fesih durumlarında, 26ncı maddede öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemediğine karar vermiştir. Bu kararda, geçerli nedene dayanılarak yapılan fesihlerde, belirtilen hak düşürücü sürelerin yerine “makul süre” içinde sözleşmenin feshedilebileceği kabul edilmektedir. Yargıtay 7.HD., 2015/574 E., 2016/2778K. 11.02.2016 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁸⁴ SÜZEK, İş Hukuku, s.716; YİĞİT, s.770.

⁸⁵ Bu duruma gerekçe olarak kararda bazı durumlarda, zarar miktarının belirlenmesinin uzun bir süre alabileceği ve fesih hakkının kullanılması bakımından zarar miktarının belirlenmesi ve işçinin ücreti ile kıyaslanması zorunluluğunun varlığına işaret edilmektedir. Yargıtay 7. HD., 2016/2977 E., 2016/3343K., 16.02.2016 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁸⁶ BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, İstanbul 2018, s.220.

⁸⁷ DURSUN ATEŞ, s.165.

sendikası tarafından belirlenen eşit sayıda üyeden oluşur. Uygulamada, kurula başkanlık yapacak kişi, işveren tarafından belirlenmekte, kurul çoğunluk ile toplanmakta ve karar almaktadır. Nadiren dönüşümlü başkanlık sistemi de uygulanmaktadır⁸⁸. Çoğunluğun sağlanamaması durumunda, genelde ikinci bir toplantı tarihi kararlaştırılmakta ve bu toplantıda çoğunluk yerine mevcut üyelerle karar alınmaktadır⁸⁹.

Kurulun oybirliği ile karar almasının öngörülmesi, hukuka aykırıdır⁹⁰. Bu durum, fesih hakkının ortadan kaldırılması olarak değerlendirilmektedir. Disiplin kurulunun oybirliği ile karar almasını öngören hükmün, dürüstlük kuralı ile de bağdaşmadığı ifade edilmektedir⁹¹. Bu doğrultuda verilen disiplin cezaları, Yargıtay tarafından bozulmaktadır⁹². Oyların eşit olması halinde genelde başkanın oyu, iki oy sayılmakta ve bu doğrultuda karar alındığı kabul edilmektedir. Disiplin kurulları, işçilerin yönetime katılması hususunda ve disiplin hukukunun uygulanmasında varlığı ile öne çıkmaktadır⁹³. Türk hukuku, toplu iş sözleşmeleri ile yönetime katılmayı kabul etmiş, ancak batı ülkelerinde görülen modern anlamdaki yönetime katılma söz konusu olmamıştır. Bu nedenle disiplin cezaları konusunda katılım, toplu iş sözleşmeleri yolu ile olmuştur. Pozitif hukukumuzda bulunmayan disiplin kurulları, uygulamada toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde gelişmiştir⁹⁴.

B. Disiplin Kurulunun Yetkisi

Disiplin Kurulu, işyerinde çalışan işçiler hakkında karar verir. Ancak işyerinde toplu iş sözleşmesi ile kurulan bir disiplin kurulu bulunması durumunda, bu kurul, yalnızca sendika üyesi işçiler hakkında mı, yoksa sendikaya üye olsun ya da olmasın tüm işçiler hakkında mı karar verecektir? 6356 sayılı Kanununun 25 inci maddesinin II nolu bendi gereğince işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz⁹⁵. Ücret, ikramiye, prim

⁸⁸ SÜZEK, İş Hukuku, s.129.

⁸⁹ BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.220.

⁹⁰ BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.221.

⁹¹ ÖZDEMİR, s.156.

⁹² Yargıtay 9. HD., 2011/14895 E., 2013/18735 K., 18.06.2013 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgi/Bankasi/IstemciWeb/>, Erişim Tarihi 30.04.2020. Aynı doğrultuda Yargıtay 9. HD., 1994/19247 E., 1995/13581 K., 20.02.1995 T., http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1990_1995.pdf, Erişim Tarihi 15.03.2020. Ayrıca karar için bkz. dipnot 243, BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.220.

⁹³ DURSUN ATEŞ, s.165.

⁹⁴ BAŞBUĞ, Toplu İş, s.274-275.

⁹⁵ 6356 sayılı Kanununun 25 inci maddesinin II nolu bendinde maddesinde yer alan düzenleme, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinin dördüncü fıkrasında düzenlenmiş idi.

ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. Bu doğrultuda işveren yönetim hakkının kullanılması, işçinin mesleki ilerlemesi, para dışındaki sosyal yardımlar, çalışma süreleri, iş sözleşmesinin feshi ve disiplin hükümlerinin uygulanması gibi konularda işyerinde çalışan işçiler arasında toplu iş sözleşmesi ile eşitlik ilkesine aykırı bir ayırım ve işlem yapamaz⁹⁶.

Bazı durumlarda bazı cezaların verilmesinde yasal bir engel olup olmaması da önemlidir. Örneğin “*İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi*” başlıklı 6356 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin 4 nolu bendinde yazılı rızası olmadıkça işverenin, işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremeyeceği veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamayacağı, aksi hâlde değişikliğin geçersiz sayılacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle disiplin cezası olarak işyeri sendika temsilcisinin görev yerinin değiştirilmesi söz konusu olamaz⁹⁷.

Disiplin Kurulunun ceza verebilmesi için yetkili olması da gerekmektedir. 6356 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin 2 nolu bendinde sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği düzenlenmiştir. Sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar yürürlükte kalır. Bu anlamda disiplin cezalarını düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin hukuki niteliğinin ortaya konulması önemlidir. Disiplin cezaları, doğrudan doğruya ve zorlayıcı etkiye sahip olup normatif nitelikteki hükümlerdir⁹⁸. İş sözleşmesinin disiplin kurulu kararı olmaksızın feshedilemeyeceğine ilişkin düzenlemeler de toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünde yer alır⁹⁹. Ancak Yargıtay sona eren toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmelerinin feshi için disiplin kurulu kararını arayan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdiğinde, sendikanın yetkili olmaması durumunda geçerliliğini kaybedeceğini kabul etmektedir¹⁰⁰.

⁹⁶ **SÜZEK**, İş Hukuku, s.129; **SÜZEK**, Disiplin Cezaları, s.13; **BAŞBUĞ**, Toplu İş, s.275; **TAŞKENT**, s.83-84.

⁹⁷ İşçinin, bu hükümden yararlanması için disiplin cezasına konu eylem tarihinde işyeri sendika temsilcisi olması da gerekmez. İşçi, işyeri sendika temsilcisi olarak görev yapmaya başladığı andan itibaren, Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesinin 4 nolu bendinde öngörülen düzenleme kapsamında ancak işçinin rızası ile işyeri değişikliği yapılabileceğinden, işçi hakkında, disiplin cezası olarak çalıştığı işyerinin değiştirilmesi cezası uygulanması, 6356 sayılı Kanun kapsamında mümkün olmadığından geçersiz bulunmuştur. Yargıtay 22. HD., 2019/1248 E. , 2019/7596 K., 04.04.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

⁹⁸ **ELBİR**, s.71.

⁹⁹ **ŞAKAR**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2016, s.390-391.

¹⁰⁰ Yargıtay 9. HD., 25.4.1996 T., 1995/ 36056 E., 1996/9566 K., karar için bkz. **DOĞAN**, Sevil, Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, s.781-812, s.793. Ayrıca konu hakkında bkz. **KESER**, Hakan,

C. Disiplin Kurulu Kararı Olmaksızın Yapılan Fesihler

Bazı toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi yetkisi, işyerlerindeki disiplin kurullarına bırakılmaktadır. Bu husus, çeşitli tartışmalara yol açmıştır¹⁰¹. Toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile iş sözleşmesini sona erdirme özgürlüğüne bazı sınırlamalar getirilebilir¹⁰². Bu kapsamda işverenin fesih hakkının, disiplin kurulu kararı aranılması sureti ile sınırlandırılması mümkündür. Ancak işverene tanınmış olan fesih hakkının bütünü ile ortadan kaldırılması mümkün değildir¹⁰³. İşverenin bildirimsiz fesih hakkını kullanması, toplu iş sözleşmesi ile disiplin kurulu kararının bulunmasına tabi tutulabilir. Bu durumda yapılan fesih, haklı nedenle olsa bile geçersiz kabul edilir¹⁰⁴.

İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının, disiplin kuruluna başvurma zorunluluğu ile sınırlandırılması hukuka uygun olup, 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine ilişkin düzenlemelerinin varlığı, bu nitelikte hükümlerin kararlaştırılmasına engel olarak görülmemektedir. Bu durumda işverenin anılan sınırlamaya uymamasının feshi haksız hale getireceği, buna karşılık feshin haksız olarak nitelendirilmesinin aynı zamanda feshin geçersizliğini de getirip getirmeyeceği, yine böyle bir durumda feshin geçersizliğinin sözleşme taraflarınca öngörülmesinin mümkün olup olmadığının tartışılması gerektiği ifade edilmektedir¹⁰⁵.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, 1994 yılında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu¹⁰⁶, disiplin kurulu kararlarının yargı denetimine tabi bulunmasının, işverenin toplu iş sözleşmesinin açık hükmünü göz ardı etmesini haklı kılmayacağını açıklamış ve disiplin kuruluna başvurulmamış olmasının feshi haksız kılacağı sonucuna ulaşmıştır¹⁰⁷. Yargıtay tarafından 1994 yılında verilmiş

Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, s.106-123, s.118.

¹⁰¹ AKTAY, Ahmet Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Ankara 2019, s.145.

¹⁰² SÜMER, İş Hukuku, s.60.

¹⁰³ TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2018, s.347. Konu hakkında doktrindeki görüşler için bkz. ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2019, s.629-630. Bu durumun, işveren tarafından işyerinde yönetim hakkının kullanılması ve işin düzenlenmesi noktasında olumsuzluklara yol açacağı belirtilmektedir. Yargıtay 9. HD., 2011/14895 E., 2013/18735 K., 18.06.2013 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

¹⁰⁴ AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.225; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.347.

¹⁰⁵ ÖZDEMİR, s.158.

¹⁰⁶ YHGK, 01.06.1994 tarihli 1994/9-71 E. ve 1994/381 K., <http://www.hukukturk.com/Sonuc.aspx?q=sebepsiz+fesih&KararTuru=1471&Merici=4056>, Erişim tarihi 15.03.2020.

¹⁰⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.630; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2018, s.347; ÖZDEMİR, Erdem, Disiplin Kurulu Kararı Olmadan İş Sözleşmesinin Feshi, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası Hakkında Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, s.153-162, s.156.

olan karar, iş güvencesi kapsamı dışında olan işçiler açısından geçerliliğini korumaktadır. Ancak iş güvencesi kapsamında olan işçiler açısından geçerli fesih nedenlerinin araştırılmasına karar verilmesi eleştirilmektedir¹⁰⁸.

Toplu iş sözleşmeleri ya da işyeri iç yönetmelikleri ile belirlenmiş olan disiplin kurulu usulüne uygun olarak toplanmadan ya da hiç toplanmadan işçinin işten çıkarılması durumunda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yakın tarihli bir kararında, bu durumun tek başına iş sözleşmesinin feshini haksız hale getirmeyeceğini, uyuşmazlığın mahkemeye taşınması durumunda geçerli feshin koşullarının ayrıca araştırılması gerektiğine karar vermektedir¹⁰⁹. Bunun yanı sıra disiplin kurulu kararının sonradan alınması durumunda da tek başına disiplin kurulu kararının bulunmamasının feshi geçersiz hale getirmeyeceği, öncesinde geçerli bir nedenin bulunup bulunmadığının mahkeme tarafından araştırılması gerektiğine hükmedilmiştir¹¹⁰. Ancak disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin, özellikle işçinin davranışlarına ilişkin geçerli feshi bakımından da öngörülmesinin mümkün sayılması gerektiği, işverenin disiplin kuruluna ilişkin düzenlemeyi ihlalinin hukuki sonuçlarının da açıkça düzenlenebileceği, böyle bir durumda, feshin haksızlığının yanında, geçersizliğinin de kararlaştırılabileceğinin kabul edilmesi gerektiği de ileri sürülmektedir¹¹¹.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise fesih için disiplin kurulu kararı aranılmasına rağmen disiplin kurulu kararı olmaksızın işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde disiplin soruşturması ya da disiplin kurulu kararı olmamasının feshin haklı nedenle yapıldığının ileri sürülmesine engel olacağını, ancak bu durumda feshin geçerli nedenle yapılmış kabul edilebileceğine, yakın tarihli bir kararı ile hükmetmiştir¹¹².

¹⁰⁸ AKTAY, s.144. Konu hakkında bkz. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.632-633.

¹⁰⁹ Feshin, disiplin kurulu kararı öngörülmesine rağmen, disiplin kurulu kararı olmaksızın fesih hakkının kullanılması durumunda, feshin haksız olacağı, ancak bu durumun geçerli feshi ortadan kaldırmayacağı, işçinin davranışının, işyerinde olumsuzluklara yol açması ve işveren açısından iş ilişkisinin önemli ölçüde devam ettirilmesinin beklemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmektedir. Yargıtay 9. HD., 2019/3888 E., 2019/12197 K., 27.05.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

¹¹⁰ Disiplin kurulu kararının sonradan ikmal edildiği, bir olayda işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği savunulmuş, ancak feshin öncesinde disiplin kurulu kararının olmadığı bu olayda, geçerli feshi bertaraf etmeyeceği doğrultusunda işçinin işe iade talebinin reddine karar verilmiştir. Yargıtay 9.HD.,2018/4340 E., 2018/23633 K., 19.12.2018 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

¹¹¹ ÖZDEMİR, s.159.

¹¹² Yargıtay 22.HD., 2016/17721 E., 2019/16867 K., 19.09.2019, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03. 2020. Ayrıca bu doğrultuda bir başka kararda, gerek toplu iş sözleşmeleri, gerekse iç yönetmeliklerde, işverenin fesih hakkını disiplin kurulu kararına istinaden kullanabileceğinin düzenlenebileceği, kararlaştırılan usule uyulmaksızın yapılan feshin, haksız hale geleceği, iş güvencesi kapsamındaki işçiler yönünden feshin geçerli

Öğretide bir görüşe göre disiplin kurulu kararı alınmadan fesih hakkının kullanılması, fesih için haklı veya geçerli bir neden bulunsa bile, salt toplu iş sözleşmesi hükmüne aykırılık nedeniyle yapılan feshin, haksız veya geçersiz sayılmasını gerektirir. Zira bu durumda, işverenin disiplin cezası verme ve fesih nedenlerini takdir yetkisi, disiplin kuruluna bırakılmış olup, aksinin kabulü, toplu iş sözleşmesi hükmüne herhangi bir hukuki sonuç bağlanmaması sonucunu doğuracağından toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırıdır¹¹³. Kanaatimizce de toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği ya da başkaca bir düzenleme ile iş sözleşmesinin feshinin disiplin kurulu tarafından yapılmasının öngörülmesi durumunda, disiplin kurulu tarafından fesih yapılmamasının, tek başına yapılan feshi, haksız ve geçersiz fesih haline getirdiği düşüncesindeyiz. Bu durumda feshin geçersiz olmayacağı, feshin geçerli nedenle yapılıp yapılmadığının mahkeme tarafından araştırılması gerektiği doğrultusundaki yargı kararlarına katılmamaktayız.

İşverenin süreli fesih hakkını, tamamen ortadan kaldıracak toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi hükümleri, geçersiz olmakla beraber, sınırlandıran sözleşme hükümleri hukuken geçerlidir. Zira İş Kanununun 17 nci maddesi mutlak emredici nitelik taşımadığından, işçi yararına değiştirilebilir. İşverenin süreli fesih hakkının, disiplin kurulu kararına göre kullanılması öngörülmek sureti ile sınırlandırılması mümkündür¹¹⁴.

D. Disiplin Kurulu Kararlarına Karşı Yasal Yollara Başvurulması

İş sözleşmesi disiplin kurulu kararı ile feshedilen işçi, disiplin kurulu kararının yerindeliliğinin denetimi için yargı yoluna başvurabilir¹¹⁵. Disiplin kurulu kararlarının iptali için dava açılması mümkündür. Disiplin cezaları, yargı denetimine tabidir. Bu durum, kişinin yargı organı önünde anayasal hak arama özgürlüğünü düzenleyen Anayasamızın 36. maddesinin doğal bir sonucudur¹¹⁶. Bu kapsamda işçi, yalnızca işten çıkarma değil, tüm disiplin cezalarının iptali için dava açabilir. Ancak bazı durumlarda verilen kararın etkisi, sınırlı olacaktır. Örneğin işten çıkarma cezasının iptali amacı ile açılan

sebebe dayanıp dayanmadığının araştırılması gerektiği belirtilmektedir. Yargıtay 22. HD., 2017/3497 E., 2017/14058 K., 13.06.2017 T., Yargıtay Kararları – Çalışma ve Toplum, 2018/1, s.447-451.

¹¹³ SÜZEK, İş Hukuku, s.737; SÜZEK, Disiplin Cezaları, s.16.

¹¹⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.275. Ancak aksi yönde, bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi ya da bildirim süresi verilmek suretiyle işveren tarafından yapılacak fesihlerin, disiplin kurulundan geçirilmesine yönelik düzenlemelerin, işverenin fesih hakkının tümü ile kaldırılmasını öngören toplu iş sözleşmeleri gibi geçersiz olduğu ileri sürülmektedir. Konu hakkında bkz. AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, İstanbul 2018, s.655.

¹¹⁵ SÜMER, Uygulama, s.284.

¹¹⁶ SÜZEK, İş Hukuku, s.130; SÜZEK, Disiplin Cezaları, s.14.

bir davada işçi, iş güvencesi kapsamında değilse, mahkemenin vermiş olacağı iptal kararı, yalnızca feshin haksızlığı sonucunu doğuracaktır. Bu durumda işten çıkarma cezasının iptali, işçinin işe geri dönmesini sağlamaz¹¹⁷. Hâkim olayı içerik yönünden inceleyebileceği gibi uygulanan sözleşme hükmünün hukuka uygunluğunu da denetleyebilir¹¹⁸.

Disiplin cezasının iptali için işçi tarafından açılacak davada, 7036 sayılı Kanunun¹¹⁹ 5 inci maddesi gereğince iş mahkemeleri görevlidir. Aynı bir iş mahkemesinin olmadığı yerlerde ise bu dava, iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesinde görülür. Yetkili mahkeme ise Kanunun 6 ncı maddesinde belirtilen mahkemelerdir. Buna göre yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. Madde hükmüne aykırı yetki sözleşmeleri, maddenin beş nolu bendi gereğince geçersizdir. Bu nedenle, davalı tarafça ileri sürülmesi bile yetkisizlik hâkim tarafından da resen dikkate alınır. Hâkim, davanın her aşamasında yetki itirazını dikkate alabileceği gibi re'sen de yetkisizlik kararı verebilir¹²⁰.

Disiplin kurulu soruşturma raporu ile fesih yazısının da aynı kapsamda olması gerekmektedir. İş sözleşmesinin feshine esas olan disiplin kurulu kararlarında yer almayan hususların sonrasında fesih yazısında yer alması hukuken geçerli değildir. Zira fesih nedeni değiştirilemez¹²¹.

Mevzuatımızda iş sözleşmesinin feshi dışında açık bir düzenleme olmadığı için disiplin cezasının iptali ve işverenin bu doğrultuda bir işlem yapılmasına yönelik bir karar verilemez. Mahkemenin yapması gereken, işlemin hatalı olduğunun tespitine yönelik bir karar vermektir. Disiplin cezasının hukuka ya da sözleşmeye aykırı olduğunun tespiti ile yetinilmelidir. İşverenin yönetim hakkına müdahale anlamına gelebilecek şekilde disiplin cezasının iptali yönünde hüküm kurulamaz¹²². Zira aksi durum, işverenin yönetim hak ve yetkisi, kısıtlanması veya ortadan kaldırılması anlamına gelir¹²³.

¹¹⁷ Kararın verildiği tarih itibarı ile iş güvencesine ilişkin yasal bir düzenleme mevzuatımızda bulunmamakta idi. Bu nedenle karar, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler açısından emsal teşkil edebilir. YHGK, 1992/9-730 E., 1993/64 K., 17.02.1993 T., http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1990_1995.pdf, Erişim Tarihi 15.03.2020.

¹¹⁸ SÜZEK, İş Hukuku, s.131; BAŞBUĞ, Toplu İş, s.280.

¹¹⁹ RG., 25.10.2017/30221.

¹²⁰ Yargıtay 22.HD., 2016/22407 E., 2019/10450 K., 13.05.2019 T., http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1990_1995.pdf, Erişim Tarihi 15.03.2020.

¹²¹ Yargıtay 9. HD., 2017/10303 E., 2019/9708 K., 25.04.2019 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

¹²² SÜZEK, İş Hukuku, s.130; SÜZEK, Disiplin Cezaları, s.12; DURSUN ATEŞ, s.167.

¹²³ Mahkeme tarafından disiplin cezası olarak verilen yazılı ihtar cezasının iptaline yönelik olarak verilen kararda, hukukumuzda açık bir düzenleme bulunmadığı için, iş mahkemesi tarafından işverenin verdiği disiplin cezasının iptali ve işvereni bir işlem yapmaya zorlayıcı

Ücret kesintisinin disiplin cezası olarak verilmediği, başka nedenlerle örneğin işçinin izinsiz ve mazeretsiz işyerini terki gibi nedenlerden dolayı yapılması durumunda da disiplin kuruluna gidilmeden kesilen ücretlerin iadesi talebinin reddi gerekmektedir. Zira bu durumda yapılan kesintinin nedeni, disiplin cezası olmayıp, işçinin devamsızlığıdır¹²⁴.

SONUÇ

Mevzuatımızda, 4857 sayılı İş Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki bazı düzenlemeler dışında disiplin hukukunu genel anlamda düzenleyen, usul ve esaslarını ortaya koyan yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumu, mevzuatımız açısından önemli bir eksiklik olarak değerlendirmekteyiz. Disiplin hukukunu genel anlamda düzenleyen, usul ve esaslarını ortaya koyan birtakım genel esasların, yasal bir düzenlemeye kavuşturulması isabetli olacaktır. Ancak disiplin hukukuna yönelik genel düzenlemelerin olmaması, işçilere disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmez. Bu hak, işverenin yönetim hakkından kaynaklanır.

Disiplin cezaları, işyerinde disiplin sağlama amacına yönelik olup, bu amaç dışında disiplin cezası verilemez. Disipline aykırı kapsamda değerlendirilebilecek her türlü olay, işyerinde gerçekleşirse bile disiplin kurulu tarafından disiplin soruşturmasına konu edilebilir. İşçinin mesleki ya da fiziksel yetersizliği ise disiplin suçu olarak kabul edilemez.

Disiplin hukukunda yargı kararları önemlidir. Yargı kararları ile disiplin hukukuna yönelik birtakım genel ilkeler konulmuştur. Bu ilkeler, eşitlik, ölçülülük, tek eylemin tek cezayı gerektirmesi ile feshin son çare olması olarak sayılabilir.

Disiplin hukukuna yönelik düzenlemeler; iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile öngörülebilir. Ancak uygulamada iş sözleşmelerinden daha çok toplu iş sözleşmesi ya da işyeri iç yönetmelikleri ile disiplin cezaları öngörülmektedir. Bu düzenlemeler ile kanunda öngörülen cezalardan daha hafif cezalar getirilebilir.

Disiplin hukukuna yönelik düzenlemeler ile 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesinde öngörülen geçerli nedenler sınırlandırılabilir, ancak bunların ortadan kaldırılması mümkün değildir. İş güvencesi kapsamında olmayan

nitelikte karar verilmesinin mümkün olmadığı, mahkeme tarafından işlemin hatalı olduğunun belirtilmesi ile yetinilmesi, işverenin yönetim hak ve yetkisinin kısıtlanması veya ortadan kaldırılması anlamına gelecek şekilde hüküm kurulmaması gerektiği gerekçesi ile yerel mahkeme kararı bozulmuştur. Yargıtay 9.HD., 2010/33308 E., 2010/36162 K., 06.12.2010 T., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 15.03.2020.

¹²⁴ Yargıtay 9. HD., 1993/14776 E., 1994/3260 K., 07.03.1994 T., https://www.hukuki.net/ictihat/Yargitay_9_Hukuk_Dairesi_1993-14776.php, Erişim tarihi 15.03.2020.

işçilerin de bu kapsama alınması söz konusu olabilir. Aynı şekilde haklı nedenle fesih hakkının ortadan kaldırılması mümkün olmamasına karşın, bu hakkın sınırlandırılması ise mümkündür. Haklı nedenle fesih hakkının kullanımını aşırı ölçüde zorlaştıran düzenlemeler de geçersizdir. Uygulamada süreli fesih hakkının da disiplin kurulundan geçirilmesi öngörülmektedir. Süreli fesih hakkının ortadan kaldırılması mümkün olmayıp, sınırlandırılması ise mümkündür.

Toplu iş sözleşmeleri ya da işyeri iç yönetmelikleri ile iş sözleşmesini fesih hakkının disiplin kurullarına bırakılmasına sıklıkla rastlanılmaktadır. Disiplin kurulu kararı olmaksızın yapılan fesihlerin haksız olduğu gibi geçersiz olduğunu da düşünmekteyiz. Bu durumda mahkeme tarafından somut olayda geçerli fesih nedenlerinin bulunup bulunmadığının araştırılması doğrultusundaki aksi yöndeki yargı kararlarına katılmamaktayız. Zira aksi durum, işçilerin yönetime katılması ilkesi kapsamında disiplin kurulunun varlığının etkisizleşmesi sonucuna yol açtığı gibi toplu iş sözleşmesi ile disiplin kurulunun varlığının öngörülmesi durumunda toplu iş sözleşmesi özerkliğine de aykırıdır.

Disiplin kurulu kararlarına karşı yargı yoluna başvurulabilir. Ancak iş sözleşmesinin feshi dışında açık bir düzenleme olmadığı için disiplin cezasının iptali ve işverenin bu doğrultuda bir işlem yapılmasına yönelik bir karar verilemez. Ancak işçi, iş güvencesi kapsamında değilse, mahkemenin vermiş olacağı iptal kararı, yalnızca feshin haksızlığı sonucunu doğuracaktır. İşçi tarafından yargı yoluna başvurulduğunda, hâkim olayı içerik yönünden inceleyebileceği gibi uygulanan sözleşme hükmünün hukuka uygunluğunu da denetler.

Disiplin dosyası, uyuşmazlık yargıya taşındığında önem arz etmektedir. Bu nedenle disiplin dosyasında disiplin ceza cetveli de dâhil olmak üzere disiplin süreçlerine yönelik tüm bilgi ve belgelerin bulunması gerekmektedir. Tekerrür olması durumunda tekerrüre esas belgelerin de disiplin dosyasında bulunması gerekir. İşyerindeki emsal olaylarda verilen kararlar da disiplin hukukunda önemlidir.

Disiplin hukukunda hukuka aykırı yöntemlerle elde edilmiş olan delillerin kullanılıp kullanılmayacağı hususunda farklı görüşler bulunmaktadır. Disiplin hukukunda, yalnızca hukuka uygun delillerin değerlendirilebileceği kanaatindeyiz. Hukuka aykırı yöntemlerle elde edilmiş deliller, hiçbir şekilde dikkate alınmamalıdır. Bu durumu, Anayasanın 38. maddesinde kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulguların, delil olarak kabul edilemeyeceği şeklindeki düzenlemenin bir gereği olarak görmekteyiz. Aynı zamanda hukuk devleti ilkesi de bu durumu gerektirmektedir. Yargı organı niteliğinde olmayan sınırlı bir yetkiye sahip disiplin kurulunun bu kapsamda bir değerlendirme yapması da beklenemez.

KAYNAKÇA

- **AKTAY, A.** Nizamettin/**ARICI, Kadir/SENYEN-KAPLAN,** Emine Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2013.
- **AKTAY, A.** Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Ankara 2019.
- **AKYİĞİT,** Ercan, İş Hukuku, İstanbul 2018.
- **BAŞBUĞ,** Aydın, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara 1999. (Disiplin Cezaları)
- **BAŞBUĞ,** Aydın, Ücret Kesim Cezası, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.22, 2011, s.200-207. (Ücret)
- **BAŞBUĞ,** Aydın, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, s.274. (Toplu İş)
- **BAŞBUĞ,** Aydın/**YÜCEL BODUR,** Mehtap, İş Hukuku, İstanbul 2018.
- **BİRBEN,** Erhan, İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Etkisizleşmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, s.451-480.
- **ÇELİK,** Nuri/**CANIKLIOĞLU,** Nurşen/**CANBOLAT,** Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2019.
- **DOĞAN,** Sevil, Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, s.781-812.
- **DURSUN ATEŞ,** Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara 2019.
- **ELBİR,** Nazlı, Türk ve Fransız İş Hukuklarında Disiplin Cezaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010.
- **ERTÜRK,** Şükran, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları, Ankara 2018.
- **EYRENCİ,** Öner/**TAŞKENT,** Savaş/**ULUCAN,** Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2019.
- **FİŞ ÜSTÜN,** Gül, Disiplin Soruşturmalarında Hukuka Aykırı Deliller, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.24, S.1, Haziran 2018, s.17-35.
- **GÜNDÜZ,** Fatma Ebru, Hukuka Aykırı Elde Edilmiş Delillerin Disiplin Hukukunda Kullanılması, YBHD, S.2019/1, s.89-114.
- **KAR,** Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2017.
- **KESER,** Hakan, Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, s.106-123.

- **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2019.
- **ÖZDEMİR**, Erdem, Disiplin Kurulu Kararı Olmadan İş Sözleşmesinin Feshi, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası Hakkında Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, Y.4, S.16, s.153-162.
- **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Ankara 2019. (Uygulama)
- **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara 2019, s.106. (İş Hukuku)
- **SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2020. (İş Hukuku)
- **SÜZEK**, Sarper, İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1, s.9-18. (Disiplin Cezaları)
- **ŞAKAR**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2016.
- **TAŞKENT**, Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981.
- **TİRYAKİ**, Hamit, Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi, Mali Çözüm Dergisi, S.98, 2010, s.249-256.
- **TİSK**, 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, İstanbul 2009.
- **TUNÇOMAĞ**, Kenan/**CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2018.
- **YILDIZ**, Gaye Burcu, Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, s.681-707.
- **YİĞİT**, Yusuf, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.27, S.3, 2019, s.749-784.

