

## İş Hukukunda Disiplin Cezaları

Sarper SÜZEK\*

**Özet:** İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde disiplin cezası verme yetkisi tanınmış, Ancak hukukumuzda Fransız hukukundan farklı olarak işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere getirilen güvenceleri hükme bağlayan genel bir düzenleme yer verilmemiştir. Buna karşılık İş Kanunu ve Borçlar Kanununda konu ile ilgili bazı hükümler yer almaktadır. Oysa, işverence tek taraflı olarak işçilere disiplin cezası verilebilmesi, bu hakkın kötüye kullanılması olasılığını güçlü hale getirir. Bu nedenle, işverene tanınmış olan disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarının belirlenmesi ve bu yetkinin kullanılmasının sınırlanması iş hukukunun önemli sorunlarından birini oluşturur. Makalede konu bu boyutları ile ele alınmıştır.

**Abstract:** Labor law gives the employers the authority to apply disciplinary punishments depending on the existence of specific conditions but unlike French law there is no general regulation in our law which binds to an end the conditions, scope, limits, procedures, objection and judicial control of the authority to apply by the employer and the securities for the workers against the application of this authority. Despite this there are some provisions in Labor Law and Law of Obligations. However, the application of disciplinary punishment to the workers unilaterally by the employer strengthens the possibility to misuse the right. For this reason it was the important problem of Labor Law to specify the conditions to use the authority to apply disciplinary punishments by the employers and to contain the application of this authority.

---

\* *Prof. Dr. Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi*

*Çalışma ve Toplum, 2011/1*

## I. Disiplin Cezasının Koşulları

İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde disiplin cezası verme yetkisi tanınmıştır.<sup>1</sup> Hukukumuzda Fransız hukukundan<sup>2</sup> farklı olarak işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere getirilen güvenceleri hükme bağlayan genel bir düzenleme yoktur. Buna karşılık, aşağıda görüleceği gibi İş Kanunu ve Borçlar Kanununda konu ile ilgili bazı hükümler (İK 18/1,25/II,38, BK 315) yer almaktadır. Oysa, işverence tek taraflı olarak işçilere disiplin cezası verilebilmesi, bu hakkın kötüye kullanılması olasılığını güçlü hale getirir. Bu nedenle, işverene tanınmış olan disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarının belirlenmesi ve bu yetkinin kullanılmasının sınırlanması iş hukukunun önemli sorunlarından birini oluşturur.

Türk iş hukukunda bu konuda genel bir düzenlemenin yokluğu karşısında, disiplin cezalarının tabi olacağı esaslar, iş mevzuatında yer alan bazı kurallar dışında iş hukukunun ilkeleri ile genel hükümler göz önünde tutularak belirlenecektir. Ekleyelim ki, **hukukumuzda** toplu iş sözleşmelerine ve iç yönetmeliklere konulan hükümlerle sınırlı da olsa bir disiplin hukukunun oluştuğu söylenebilir.

İş hukukunda, uyarı, kınama, ücret kesintisi, işin ve işyerinin değiştirilmesi, geçici işten uzaklaştırma, işten çıkarma<sup>3</sup> biçiminde ortaya çıkan disiplin cezalarının uygulanabilmesi için aşağıda belirtilen koşulların gerçekleşmesi gerekir.<sup>4</sup>

İşçilere bir disiplin cezasının verilebilmesi için her şeyden önce bunun geçerli bir *hukuki dayanağı* bulunmalıdır. Mevzuatımızda öngörülen hükümlerle disiplin cezasının uygulanabilmesi bir hukuki dayanağın varlığına dayandırılmıştır. Gerçekten, İş Kanununun 38. maddesine göre işveren toplu iş sözleşmesi veya iş akitlerinde gösterilmiş bulunan nedenler dışında işçiye *ücret kesintisi* cezası veremez. Toplu iş sözleşmesi veya iş akdinde, belirtilen nedenler dışında, işçilere ücret kesintisi cezası veren işverenlere idari para cezası uygulanır (İK 102/b).

Aynı şekilde, işverenin kusurlu işçiyi *işten çıkarma* nedenleri İş Kanununun 18. maddesinin 1. fıkrası ile 25. maddesinin II. bendinde belirtilmiştir. Anılan hükümlerde öngörülme-yen bir nedene dayanarak işveren işçiyi geçerli veya haklı nedenle işten çıkaramaz.

<sup>1</sup> İşverenin disiplin cezası verme yetkisinin hukuki temeli konusunda görüş ve tartışmalar için bkz. Catala, 363 vd. Durand-Jaussaud, 436-437. Coeuret-Gauriau-Miné, 79-80. Rivero-Savatier, 181 vd. Saymen, 198-199, 204-205. Bingöl, 213. Başbuğ, 32 vd. Yenisey, 158 vd. Elbir, 12 vd., 16 vd.

<sup>2</sup> Fransız hukukunda bu konuda getirilmiş ayrıntılı düzenlemeler için bk. Pélissier-Supiot-Jemmaud, 795 vd. Teyssié, 381 vd. Javillier, 194 vd. Vennin, 486 vd. Gaudu-Vatinet, 170 vd. Rivero-Savatier, 181 vd. Gatumel, 71 vd. Marraud, 57 vd.

<sup>3</sup> Disiplin cezalarının türleri konusunda geniş bilgi için bkz. Elbir, 24 vd.

<sup>4</sup> Bu konuda bkz. Süzek, Yaptırımlar, 168 vd.

Öte yandan, ücret kesintisi ve işten çıkarma yaptırımları dışında *diğer disiplin cezalarının* da bir hukuki dayanağının bulunması gerektiği Borçlar Kanununun 315. maddesinde hükme bağlanmıştır. Anılan maddeye göre: "Sınai veya ticari bir teşebbüste, iş sahibi tarafından mesai veya dahili intizam için muttarit bir kaide ittihaz edilmişse bunlar evvelce yazılmış ve işçiye bildirilmiş olmadıkça, işçiye bir borç tahmil etmez". Bu maddeye göre bir disiplin cezası işyerinde sürekli ve düzenli bir biçimde uygulanacak ise, bunun işçileri bağlayabilmesi için işverence bir iç yönetmelikte önceden yazılmış ve işçiye bildirilmiş<sup>5</sup> olması gerekir.<sup>6</sup> Bunun yanında disiplin cezaları toplu iş sözleşmeleri ve iş akitleri ile de getirilebilir.

İşçilere disiplin cezası verilebilmesinin bir diğer koşulu bu cezanın kendi *amacı ile sınırlı* olmasıdır. Başka bir anlatımla, ancak işyerinin düzenini ve disiplinini sağlamak amacıyla disiplin cezası verilebilir. İşçinin işyerinin düzenini bozmayan davranışlarına bu yaptırım uygulanamaz. İşçi tarafından bir hakkın kullanılması örneğin yasal bir greve katılma veya yargı organı önünde tanıklık yapma ya da işyerinin düzenini olumsuz yönde etkilemeyen işçinin işyeri dışındaki özel yaşamı nedeniyle işveren tarafından disiplin cezası verilemez.<sup>7</sup>

Bunun gibi, bir disiplin cezasının uygulanabilmesi için işçinin *kusurlu* bulunması da zorunludur. Ancak işyerinin düzenini kusurlu davranışı ile ihlal eden işçilere disiplin cezası verilebilir. Disiplin cezasının zorlayıcı (zecri) niteliği kusurun aranmasını zorunlu kılar.<sup>8</sup> Eğer disiplin cezasının dayandığı hukuki metinde kusurun belirli ağırlıkta olması araniyorsa, bu yaptırımın uygulanabilmesi için kusurun belirlenen ağırlıkta olması gerekir. Aynı şekilde, uygulanacak disiplin cezası işçinin kusuruyla orantılı (ölçülü) olmalıdır.<sup>9</sup>

Öte yandan, toplu iş sözleşmeleri ile oluşturulan disiplin hukuku uygulamamızda genellikle disiplin suçunun tekerrürü halinde kademeli olarak üst cezaların verilmesi yoluna gidilmektedir. Yargıtayın şu kararında bu uygulama belirgin bir biçimde görülmektedir: "Görevini yapmadığı için Disiplin Kurulu kararı ile 27.3.1983 tarihinde ihtar ve 3.12.1983 tarihinde de yevmiye kesimi cezası alan

<sup>5</sup> İşverence hazırlanan iç yönetmeliklerin geçerliliği ve bağlayıcılığının koşulları hakkında bkz. Soyer, 77 vd. Süzek, İş Hukuku, 63 vd.

<sup>6</sup> İsviçre hukuku için aynı yönde Hug, 295 vd. Rehbinden, 57-58. Vischer, 23 vd.

<sup>7</sup> Durand-Jaussaud, 445-446. Gaudu-Vatinet, 172. Coeuret-Gauriau-Miné, 84 vd. Catala, 376-378,395. Saymen, 206. Süzek, Yaptırımlar, 170. Başbuğ, 202.

<sup>8</sup> Catala, 392-394. Péliissier-Supiot-Jeamnaud, 797-798. Durand-Jaussaud, 441-448. Gaudu-Vatinet, 171. Rivero-Savatier, 182. Saymen, 182, 206. Süzek, Yaptırımlar, 170. Akyığıt, 1614. Elbir, 54 vd.

<sup>9</sup> Bu konudaki görüş ve tartışmalar ile yargı kararları için bkz. Durand-Jaussaud, 441,445-448. Catala, 392-394. Rivero-Savatier, 182. Saymen, 206. Süzek, Yaptırımlar, 170, Elbir, 56 vd.

işçinin, aynı fiilinden dolayı 27.12.1983 tarihinde çıkarma ile tecziyesinde mevzuata, aykırılık yoktur".<sup>10</sup>

Belirtelim ki, işçinin mesleki yetersizliği kural olarak kusurlu (kötü niyetli) bir davranış olarak nitelendirilemeyeceğinden disiplin cezasına konu oluşturmaz.<sup>11</sup> Bununla beraber, meslek yetersizlik işçinin işinde yeteri kadar çaba göstermemesinden kaynaklanıyorsa kusurun varlığı kabul edilmelidir.<sup>12</sup>

Nihayet, disiplin cezasının verilebilmesi için bunları öngören hükümlerin iş hukukundaki *kaynaklar hiyerarşisine* uygun bulunması gerekir. Diğer bir deyişle, kaynaklar hiyerarşisine göre daha aşağıda bulunan hukuk kaynağı üstte bulunana göre işçiye daha ağır bir disiplin cezası getiremez. Buna karşılık, alttaki hukuk kaynağı işçi lehine daha hafif bir disiplin cezası öngörebilir.<sup>13</sup> Bu nedenle, örneğin toplu iş sözleşmesi veya iç yönetmelikle getirilen disiplin cezasının iş yasası kurallarına işçi aleyhine aykırı olması mümkün değildir. Buna karşılık, örneğin İK 25/II uyarınca işten çıkarma yaptırımına yol açan bir disiplin suçuna, toplu iş sözleşmesi, iş akdi veya iç yönetmelikle daha hafif bir disiplin cezası getirilebilir.

Nitekim Yargıtay da belirttiğimiz esaslara uygun sonuçlara, varmaktadır. Yüksek mahkemeye göre "Toplu iş sözleşmesi ile getirilen cezalar, yasaya aykırılık taşımadığı ve işçi lehine olduğu takdirde geçerli sayılırlar. İşten çıkarmayı gerektiren nitelikteki bir eyleme yer değiştirme cezasının uygulanması işçi yararına olduğundan geçersizliği ileri sürülemez."<sup>14</sup> Bunun gibi, Yargıtay, toplu iş sözleşmesinde işçinin iki gün özürsüz işe gelmemesi halinde yevmiye kesme cezası öngörülmüşse, bu hükme rağmen işverence İK 17/II, Fye (şimdi 25/II,g) uygun olarak işten çıkarma yaptırımının uygulanmasını haksız fesih olarak kabul etmiştir.<sup>15</sup>

## II. Disiplin Cezasının Uygulanması ve Yargısal Denetimi

İşveren yukarıda belirtilen koşullar çerçevesinde işçilere disiplin cezası uygulayabilir. İş mevzuatındaki hükümler dışında ülkemizde disiplin cezalarına ilişkin düzenlemeler genellikle toplu iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerde yer almaktadır. Uygulamada, iç yönetmelikler ya toplu iş sözleşmesinin eki olarak bu sözleşmenin taraflarınca ya da toplu iç sözleşmelerinden bağımsız olarak

10 Y9HD, 22.5.1986, 4460/5369, Eşmelioğlu, 25. Aynı yönde, Y9HD, 15.1.1987, 11303/78, Eşmelioğlu, Aynı yer.

11 Pélissier-Supiot-Jeamnaud, 802. Marraud, 61. Elbir, 55. Bu yöndeki Fransız yüksek mahkeme kararları için bkz. Pélissier-Supiot-Jeamnaud, 802, dn.2. Marraud, 61, dn.15-18.

12 Bu konuda, bkz. Marraud, 61. Aynı yöndeki Fransız yüksek mahkemesi kararları için bkz. Pélissier-Supiot-Jeamnaud, 802, dn.2. Elbir, 55.

13 Hug, 306-307. Süzek, Yaptırımlar, 170. Akyiğit, 1614. Eşmelioğlu, 12-13.

14 Y9HD, 8.9.1983, 4480/6674, Eşmelioğlu, 24.

15 Y9HD, 30.1.1996, 26156/1031, İş ve Huk., Ağustos-Eylül 1996, 29-30. İş Kanunu ve toplu iş sözleşmesinde yer alan disiplin cezalarının karşılıklı durumunun tartışıldığı bir Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 13.11.1989, 6773/9789, Tekstil İşv., Aralık 1990, 16.

işverenlerce hazırlanmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerde disiplin suçları ayrıntılı olarak sayılmakta ve bunlara uygulanacak disiplin cezaları gösterilmektedir. Hukukumuzda, toplu iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerde yer alan en yaygın disiplin cezası türleri, uyarı, kınama, ücret kesintisi ve işten çıkarma olmakla birlikte daha ender olarak işin veya işyerinin değiştirilmesi, terfi ettirilmeme, geçici işten uzaklaştırma gibi cezalara da rastlanmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen disiplin cezaları, bu sözleşmelerde yer alan *disiplin kurullarınca* verilmektedir.<sup>16</sup> Bu kurullar işçi ve işveren temsilcilerinin eşit katılımıyla oluşturulmakta, kurullara genel olarak işverenin atadığı kişi başkanlık yapmakta, daha ender olarak dönüşümlü başkanlık sistemi uygulanmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde disiplin cezalarının verilmesinde uygulanacak usule ilişkin kurullar da öngörülmektedir.

Disiplin kurulları sadece toplu iş sözleşmesinin tarafı sendika üyesi işçiler hakkında değil, işyerinde çalışan *tüm işçiler hakkında* karar verir. Çünkü Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 4. fıkrası uyarınca toplu iş sözleşmeleri ile sadece "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım" konularında sendika üyeleri yararına işyerindeki diğer işçilerden farklı haklar ve hükümler getirilmesine izin verilmiştir. Bunların dışında kalan, yönetim hakkının kullanılması, işçinin mesleki ilerlemesi, para dışındaki sosyal yardımlar, çalışma süreleri, iş akdinin feshi ve *disiplin hükümlerinin uygulanması* gibi konularda işyerinde çalışan işçiler arasında toplu iş sözleşmeleriyle eşitlik ilkesine aykırı herhangi bir ayırım ve işlem yapılamaz (SK 31/3).

Hukukumuzda disiplin cezasının uygulanmadan önce kural olarak işçinin *savunmasının alınması* zorunluluğundan söz edilemez.<sup>17</sup> Her ne kadar iş güvencesine tabi iş ilişkilerinde işverence belirsiz süreli iş akitlerinin süreli feshinde işçinin savunmasının alınması gerekiyorsa (İK 19/2) da, isabetsiz olarak işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle yapılan haklı nedenle derhal fesihlerde (İK 25/II) savunma alma zorunluluğu getirilmemiştir.<sup>18</sup> Hukuk sistemimizde en ağır disiplin cezasını oluşturan haklı nedenle derhal işten çıkarmalarda dahi işçiye savunma hakkı tanınmadığından diğer disiplin cezalarında (iş güvencesine tabi iş ilişkilerinde işçinin davranışı nedeniyle süreli fesihler dışında) böyle bir zorunluluğun bulunmadığının kabulü öncelik gereğidir. Ancak, toplu iş sözleşmesi, iş akdi veya iç yönetmelikte disiplin cezası uygulanmadan önce işçiye savunma hakkı tanınmışsa kuşkusuz bu zorunluluğa uymak gerekir.

Buna karşılık, verilen disiplin cezaları *yargı denetimine* tabidir. Bu, kişinin yargı organı önünde anayasal hak arama özgürlüğünün/ (AY 36) doğal sonucudur.

16 Toplu iş sözleşmelerinde yer alan disiplin kurulları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Elbir, 63 vd., 68 vd.

17 Bu konuda bkz. Catala, 368. Coeuret-Gauriau-Miné, 89. Pélissier-Supiot-Jeamnaud, 815. Başbuğ, 200-201.

18 Bu düzenlemenin eleştirisi için bkz. Süzek, İş Hukuku, 662 ve orada anılan yazarlar.

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da "İşçinin her yönden özlük haklarını ilgilendiren disiplin cezasının iptaline ilişkin dava açma hakkının varlığı, aynı zamanda temel haklar arasında yer alan hak arama özgürlüğünün doğal sonucu" olduğunu hükme bağlamıştır.<sup>19</sup> Verilen disiplin cezalarını kesin sayan, bunlar hakkında yargıya gidilemeyeceğini öngören sözleşme hükümleri geçersizdir.<sup>20</sup>

Hukuk sistemimizde bu yönde açık bir düzenleme yer almadığından, iş mahkemesince işverenin verdiği disiplin cezasının iptali ve işvereni bir işlem yapmaya zorlayıcı nitelikte karar verilmesi mümkün değildir. Nitekim yüksek mahkemeye göre: "İş hukukunda işverenin düzenleyici işlemlerde bulunmasını zorlayıcı nitelikte karar verilmesi olanağı yoktur. Mahkemece davacıya verilen ihtar cezası sonucu, terfi ettirilmeme işleminin hatalı olduğunun karar yerinde belirtilmesi ile yetinilmesi gerekirken, terfinin yapılması ve intibakının gerçekleştirilmesi şeklinde hüküm kurularak işverenin yönetim hak ve yetkisinin kısıtlanması veya ortadan kaldırılması, iş hukukunun ilkeleriyle bağdaşmaz".<sup>21</sup>

Buna karşılık, Fransız hukukunda işten çıkarmalar dışında, işverence verilen disiplin cezalarının yargı organı tarafından iptal edilebileceği iş yasasıyla hükme bağlanmıştır (C.T.L. 122.43).<sup>22</sup> Kanımıza göre, hukukumuzda da bu yönde bir düzenleme yapılması uygun olacaktır.

Hukukumuzda, işçi örneğin haksız ücret kesintisi, geçici işten uzaklaştırma, terfi ettirilmeme gibi disiplin cezaları nedeniyle uğradığı zararları genel hükümlere göre tazmin ettirebilir.

Disiplin cezası olarak hukuka aykırı işten çıkarmalarda işçinin iş güvencesi hükümlerinin kapsamına girip girmemesine göre farklı hukuki sonuçlar doğar. *İş güvencesine tabi olmayan* işçi, davranışları ileri sürülerek ancak usulsüz, haksız ve fesih hakkı kötüye kullanılmak suretiyle işten çıkarılmışsa, yapılan bu fesih geçersiz sayılmaz, buna karşılık işçi duruma göre iş mevzuatında yer alan tazminatları talep edebilir (İK 17/4,6, SK 31/7).<sup>23</sup>

*İş güvencesine tabi* iş ilişkilerinde bir disiplin cezası olarak işten çıkarma yaptırımı iki şekilde ortaya çıkabilir.<sup>24</sup> İşçinin davranışları nedeniyle iş ilişkisine devam, ahlak ve iyi niyet kuralları gereği işveren için katlanılmaz (çekilmez) hale gelmişse, işveren iş akdini İK 25/II uyarınca *haklı nedenle derhal* feshedebilir. Buna karşılık, işçinin kusurlu davranışı İK 25/II'de öngörülmüş haklı nedenler derecesine ulaşmayan, o ölçüde ağır olmayan ancak işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü

19 YHGK, 23.10.1987, 9-639/797, Eşmeloğlu, 25.

20 Rivero-Savatier, 180. Saymen, 206. Süzek, Yaptırımlar, 171. Eşmeloğlu, 22.

21 Y9HD, 14.5.1996, 1014/10093, İşv., Ağustos 1996, 16. Aksi yönde, YHGK, 23.10.1987, 9-639/797, Eşmeloğlu, 25. Y9HD, 20.4.1987, 3816/3991, Kamu-İş, Temmuz 1987, 55-56.

22 Bkz. Péliissier-Supiot-Jeamnaud, 821 vd. Verdier-Coeuret-Souriac, 126. Gaudu-Vatinet, 174. Grévy, 123-124, 169-170,

23 Bu tazminatlar için bkz. Süzek, İş Hukuku, 469 vd., 665 vd.

24 Bu konuda, bkz. Elbir, 51-52.

bozan bir davranış niteliği taşıyorsa, işveren İK 17'de yer alan bildirim sürelerine uymak suretiyle diğer deyişle *geçerli nedenle süreli fesih* yoluyla sözleşmeyi sona erdirebilir (İK 18/1).<sup>25</sup>

Hukumumuzda, iş güvencesine tabi iş ilişkilerinde süreli fesihlerde *son çare ilkesine* (ultima ratio) uyulması koşulu aranmaktadır. Bu ilke uyarınca, işverence feshi önleyebilecek daha hafif önlemlere başvurulması gerekecek ve fesihle ulaşılmak istenen sonuca ölçülülük ilkesi uyarınca sözleşmeyi sona erdirmeyen başka önlemlerle ulaşmak mümkün ise yapılan fesih geçersiz sayılacaktır.<sup>26</sup> Bu itibarla, işçinin kusurunun ağırlığına göre daha hafif bir disiplin cezası verilmesi mümkünse bu yola başvurulacaktır. Disiplin suçunun başka türlü cezalandırılması olanağı yoksa bu takdirde işten çıkarma yaptırımı uygulanacaktır.<sup>27</sup>

İş güvencesi hükümleri kapsamındaki işçinin iş akdi, davranışları ileri sürülerek ancak geçerli bir nedene dayanmadan veya haksız sona erdirilirse, işçi feshin geçersizliği nedeniyle işe iade davası açabilirse de, işe başlatmak ya da iş güvencesi tazminatı ile boшта geçen süreye ilişkin ücreti ödemek konusunda işveren seçim hakkına sahiptir.<sup>28</sup>

Görüldüğü gibi, işten çıkarma yaptırımı, hem bir hukuki yaptırım hem de bir disiplin cezası olarak her iki yaptırım türü içinde yer almaktadır. Gerçekten, işçinin İK 18/1'e göre kusurlu veya İK 25/II'de sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları ortaya çıktığında, işveren iş akdini süreli veya derhal fesih hakkını bir hukuki yaptırım olarak kullanabileceği gibi yasadan doğan bir disiplin cezası olarak da uygulayabilir. Başka bir deyişle, bu durumda işverenin hukuki yaptırım uygulama yetkisi ile disiplin cezası verme hakkı aynı olay nedeniyle örtüşür.<sup>29</sup>

Yukarıda da belirtildiği gibi, bazı durumlarda işverenin işten çıkarma hakkı toplu iş sözleşmeleri ile işçinin daha lehine olarak yasadan farklı bir biçimde düzenlenmekte ve bu konuda yetki disiplin kurullarına bırakılmaktadır. Disiplin kurulu kararı alınmadan fesih hakkının kullanılmasını, Yargıtay istikrar kazanmış içtihadıyla *salt bu nedenle* bir haksız fesih olarak nitelendiriyordu. Bu konuda yüksek mahkeme tarafından şu görüşe yer veriliyordu: "TİS'nin 42. maddesi(nde) hizmet akdinin sona erdirilmesi konusunda işçi yararına bir düzenleme öngörülmüştür. Anılan maddede işçi-işveren ilişkileri kurulunun kararı olmadıkça işveren... hizmet akitlerini iş kanunu 17/II (şimdi 25/II) maddesi hükümlerine göre feshedemez. Çalışma güvenliği yönünden getirilen bu hükmün davalı işverence dikkate alınıp, fesih işleminin öngörülen kuruldan geçirilmesi gerekirdi. Öğreti ve Yargıtay'ca da

25 İyi niyetli, geçerli, haklı fesih ayrımı konusunda bkz. Süzek, İş hukuku, 489 vd.

26 Son çare ilkesi konusunda geniş bilgi için bkz. Süzek, İş Hukuku, 539 vd. ve orada yollama yapılan yazarlar.

27 Elbir, 52.

28 Geniş bilgi için bkz. Süzek, İş Hukuku, 578 vd., 664 vd.

29 Süzek, Yaptırımlar, 171. İşten çıkarmanın bu çift karakterli norm özelliğinin Fransız hukukunda tartışılması için bkz. Elbir, 45 vd.

benimsenen dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre fesih işleminin disiplin kurulundan geçirilmemiş olması başlı başına fesih işlemine haksız nitelik kazandırır".<sup>30</sup>

Ne var ki, yüksek mahkeme daha yeni tarihli kararında yerleşmiş içtihadından şu anlatıma yer vermek suretiyle dönmüş görünmektedir: "Mahkeme, Disiplin Kurulundan geçirilmeden feshin gerçekleştirildiği gerekçesiyle davacının işe iade davasını kabul etmiştir. Toplu iş sözleşmesinde Disiplin Kuruluna gidilme zorunluluğu bulunması durumunda, Disiplin Kuruluna gitmeden feshin gerçekleştirilmesi halinde, Dairemizin uygulamasına göre fesih, haksız fesih haline geleceğinden işçi, ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilecektir. Ancak, geçerli fesih nedenlerinin varlığı kanıtlanırsa Disiplin Kuruluna gidilmemiş olması feshi geçersiz hale getirmez. Çünkü söz konusu toplu iş sözleşmesi geçerli feshe ilişkin bir düzenlemede bulunmamıştır. Somut olayda, davacının devamlı olarak çeşitli rahatsızlıklardan rapor aldığı, işyerindeki olumsuz davranışları ve çalışma arkadaşları ile uyumsuzluğu nedeniyle görev yerinin defalarca değiştirildiği, buna rağmen bu tutumunu sürdürdüğü, bu suretle işyerindeki çalışma, düzenini olumsuz etkilediği anlaşıldığından geçerli fesih nedenleri mevcuttur".<sup>31</sup>

Kanımıza göre, disiplin kurulu kararı alınmadan fesih hakkının kullanılması, fesih için haklı veya geçerli bir neden bulunsa bile, salt toplu iş sözleşmesi hükmüne aykırılık nedeniyle bir haksız veya geçersiz fesih sayılmalıdır. Çünkü böyle bir durumda işverenin disiplin cezası verme ve fesih nedenlerini takdir yetkisi disiplin kuruluna bırakılmıştır. Aksinin kabulü halinde toplu iş sözleşmesi hükmüne herhangi bir hukuki sonuç bağlanmamış olur ki, bu toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı düşeceği gibi, toplu sözleşme hükmünü de anlamsız ve işlevsiz bir hale getirir.<sup>32</sup>

---

30 Y9HD, 5.3.1996, 35962/3819, Çimento İşv., Mayıs 1996, 30-31. Aynı yönde, YHGK, 8.10.1997, 9-45/772 Tekstil İşv., Aralık 1997, 14-15. Y9HD, 3.4. 2006, 28975/8268, ÇT, 10, 182. Y9HD, 18.6.2007, 9594/19481, İHSGHD, 16, 1559-1561.

31 Y9HD, 29.6.2009, 36286/18338, ÇT, 23, 181-183.

32 Süzek, İş Hukuku, 674 ve orada anılan yazarlar.



**KAYNAKÇA**

- AKYİĞİT, Ercan: İş Kanunu Şerhi, C.II, B.3, Ankara 2008.
- BAŞBUĞ, Aydın: Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara 1999.
- BİNGÖL, Dursun: İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı, İstanbul 1990.
- CATALA, Nicole: L'entreprise, Droit du travail, T.IV, Paris 1980.
- COEURET, A.-GAURIAU, B.-MINE, M.: Droit du travail, Paris 2006.
- DURAND, P.-JAUSSAUD, R.: Traité de droit du travail, T.I, Paris 1947.
- ELBİR, Nazlı: Türk ve Fransız İş Hukuklarında Disiplin Cezaları, Ankara 2010, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- EŞMELİOĞLU, İbrahim: İşyerlerinde Disiplin Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi, Çimento İşv., Mayıs 1988, 11-26.
- GATUMEL, Denis: Le droit du travail en France, ed.14, Paris 2003.
- GAUDU, F.-VATINET, R.: Les contrats du travail, Traité des contrats, Paris 2001.
- GRÉVY, Manuela: La sanction civile en droit du travail, Paris 2002.
- HUG, Walther: Commentaire de la loi fédérale sur le travail, Berne 1971.
- JAVILLIER, Jean-Claude: Droit du travail, éd.2, Paris 1988.
- MARRAUD, Catherine: Le licenciement pour faute, La rupture du contrat de travail en droits français et allemand, Strasbourg 2000, 57-81.
- PÉLISSIER-J.-SUPIOT, A.-JEAMMAUD-A, : Droit du travail, éd .24, Paris 2008.
- REHBİNDER, Manfred: Droit suisse du travail (Tr.B.Schneider), Berne 1979.
- RİVERO, J.-SAVATIER, J.: Droit du travail, éd.12, Paris 1991.
- SAYMEN, Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SOYER, M.Polat: Genel İş Koşulları, İzmir 1987.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, B.4, İstanbul 2008. (İş Hukuku)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku Yaptırımları, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1993, 165-183. (Yaptırımlar)
- TEYSSİÉ", Bernard: Droit du travail, 1, Relations individuelles de travail, éd.2, Paris 1992.
- VENNİN, Françoise: L'aménagement du pouvoir disciplinaire de l'employeur, Dr.soc., Juillet-août 1983, 486-493.
- VERDIER, J.M.-COEURET, A.-SOURIAC, M.A. : Droit du travail, éd.12, Paris 2002.
- VİSCHER, Frank: Le contrat de travail (Tr.F. Sudan), Traité de droit privé suisse, Vol.VII, T.I,2, Fribourg 1982.
- YENİSEY, Kübra Doğan: La modification du contrat de travail, Genève 2005.

