

**Av. İlhan DOĞAN**

MESS Hukuk Müşaviri

## Disiplin Kurulu Kararı ile Hizmet Akdinin Feshi

### A. GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi endüstri ilişkileri alanının en önemli müesseseleri arasında yer almaktadır. İşçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin yapılması ve sona ermesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollar gibi konular düzenlenebilir. İş sözleşmelerinde yer verilmesi mümkün olan bütün hususlar toplu iş sözleşmesi ile de düzenlenebilir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları (normatif kısmı) düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini belirten 2. maddesinin birinci fıkrası, toplu iş sözleşmesi taraflarına emredici hukuk kuralları koyabilme hakkını tanımış ve bu hakkın sınırlarını çizmiştir.<sup>1</sup> Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi olarak üçe ayrılabilir. Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerini ise tarafların karşılıklı hak ve yükümlülükleri, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin hükümler oluşturur.

Yukarıda da belirtildiği üzere toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı kapsamında iş sözleşmesinin

sona ermesine ilişkin düzenlemelere yer verilmesi mümkündür. Bir görüşe göre disiplin kurulunun teşkiline ilişkin hükümler, taraflar arasındaki borç ilişkisi hükmüdür. Disiplin kurulunun işleyişine ilişkin hükümler ise hizmet akdinin sona ermesine ilişkin normatif hükümlerdir.<sup>2</sup> Değerlendirmemizde uygulamada sıkça rastlanan ve Yargıtay kararlarına konu olan disiplin kurulu ile işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkının sınırlandırılması konusu ele alınmaya çalışılacaktır.

### B. DİSİPLİN KURULU

İşyerlerinde disiplin kurulu oluşturulmasına ilişkin yasal bir düzenleme mevzuatımızda yer almamaktadır. Disiplin kurulu toplu iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemeler ile vücut bulmuş bir müessesedir. Disiplin kurulu uygulamalarına nadiren de olsa yürürlükte toplu iş sözleşmesi olmayan işyerlerinde de rastlanmaktadır. Toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinde disiplin kurulu, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşur. Disiplin kurulunun kaç kişiden oluşacağı, kararların hangi ekseriyetle alınacağı, hangi cezaların disiplin kurulu işletilmek suretiyle verilebileceği ve alınan kararların hukuki sonuçları gibi konular toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir.

Bir işyerinde uyulması gereken kurallar, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği

Toplu iş sözleşmesinde açıkça yer verilmemiş bir fiil veya davranış da eğer İş Kanunu'nun 25. maddesine göre işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı veriyorsa, disiplin kurulu kararına gerek olmaksızın iş sözleşmesi Kanun hükümlerine göre sona erdirilebilmelidir.

gibi düzenlemelerde yer alabilir. Disiplin kurulu iş yerinde iş barışını bozmaya yönelik davranış veya hareketler karşısında uygulanması gereken cezaya karar veren mercidir. Toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinde, disiplinin kurulunun nasıl oluşacağı, hangi fiillerin disiplin kurulu kararına bağlı olarak cezalandırılacağı, disiplin suçu teşkil eden fiilin cezasının ne olduğu gibi hususlara ilişkin düzenlemeler taraflar arasında akdedilmiş olan toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir.

İşverenin, iş sözleşmesini fesih hakkının sınırlandırılmasına yönelik toplu iş sözleşmesi hükümleri, toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde geçerli kabul edilmektedir. Kanuna veya bireysel ve toplu iş sözleşmesine aykırı davranışlara verilecek cezaların disiplin kurulundan geçirilmesi ile işçinin haksız ve yersiz şekilde işten çıkartılmasını önlemek ve haklarını korumak amacı güdülmektedir. Belirtmek gerekir ki disiplin kurulu müessesesinin, disiplin cezasını gerektiren fiil veya davranışların cezalandırılması söz konusu olduğu takdirde çalıştırılması gerekir. İşçinin, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesine neden olacak bir davranış söz konusu değilse veya fesih işlemi cezai yaptırım niteliğini taşımıyorsa yapılacak feshin disiplin kurulundan geçirilmesinin pek anlamlı olmayacağı açıktır. Disiplin kurulu tarafından bir olay hakkında karar verilebilmesi ancak olaya ilişkin fiil ve hareketlerin toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliklerinde düzenlenmiş bulunan ve işçinin cezalandırılmasını gerektirecek fiil ve hareketlerin olması halinde mümkün olabilecektir.

### C. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İLE İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI SEBEPLE FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI VE BU HAKKI SAKLI TUTAN DÜZENLEMELER

Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş akdini derhal feshetme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır. Sürekli borç ilişkileri yaratan iş akdinde ortaya çıkan bir durum nedeniyle bu ilişkiye devamın taraflardan biri için çekilmez hale gelip gelmediğinin ölçütünü ise objektif iyi niyet, yani dürüstlük kuralları oluşturur. Aynı şekilde, taraflardan birinin davranışı yüzünden iş ilişkisinde bulunması gereken güven temeli çökerse karşı taraf haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir.

Haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanağı Borçlar Kanunu'nun 344. maddesinde ifadesini bulmuştur. Anılan hükme göre "Muhik sebeplerden dolayı gerek işçi gerek iş sahibi, bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir. Ezcümle ahlaka müteallik sebeplerden dolayı, yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik bir sebep teşkil eder."<sup>3</sup>

İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı, İş Kanunu'nun 25. maddesinde; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim süresini aşması olarak düzenlenmiştir.

Uygulamada, toplu iş sözleşmeleri ile işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanmasına sınırlamalar getirilmekte, haklı nedenle feshin de disiplin kurulu kararıyla yapılmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. Keza yine toplu iş sözleşmeleri ile mevzuatta işverene iş sözleşmesini fesih hakkı veren bir hal için, daha hafif bir ceza öngörülebilir. İşverenin fesih hakkının özüne dokunmayan ve feshi tamamen ortadan kaldırmayan bu türdeki düzenlemelerin geçerli olduğu kabul edilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinde işverenin fesih hakkını

## Yargıtay'ın feshin disiplin kurulu kararına bağlandığı hallerde, disiplin kuruluna başvurulmaksızın fesih yoluna gidilmesinin başlı başına feshi haksız kıldığına ilişkin görüşü artık yerleşik nitelik kazanmıştır.

sınırlayan düzenlemeler gibi, işverenin bazı hallerde fesih hakkını disiplin kurulu kararına ihtiyaç olmaksızın saklı tutan düzenlemeler de yer alabilir. Toplu iş sözleşmesi ile hangi nitelikteki cezaların disiplin kurulu kararına bağlı olduğu düzenlenebileceğine göre, sözleşmede yer verilmemiş ve disiplin cezası gerektiren fiil ve hareketlere karşı işverenin yönetim hakkı çerçevesinde uygulayacağı yaptırımların, disiplin kurulu kararına muhtaç olduğu söylenemez. Bunun yanı sıra toplu iş sözleşmesinin tarafları, açıkça bazı hallerde işverenin iş sözleşmesini fesih hakkını disiplin kurulu kararı olmaksızın kullanabileceğini kararlaştırabilirler. Bu anlamda, işverenin İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen nedenlerle yapacağı fesih işlemlerinin disiplin kurulu çalıştırılmaksızın verilebileceğine ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesinde yer alabilir. Bu tür düzenlemelerin de, toplu iş sözleşmesinde yer alabilecek tüm düzenlemeler gibi, mevzuata, kamu düzenine ve genel ahlaka aykırı olmadığı sürece geçerli kabul edilmesi gerekmektedir.

Toplu iş sözleşmesinde açıkça yer verilmemiş bir fiil veya davranış da eğer İş Kanunu'nun 25. maddesine göre işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı veriyorsa, disiplin kurulu kararına gerek olmaksızın iş sözleşmesi Kanun hükümlerine göre sona erdirilebilmelidir, meğer ki aksine bir düzenlemeye toplu iş sözleşmesinde yer verilmiş olsun. Disiplin kurulunun görev alanına giren hususlar, yine disiplin kuruluna ilişkin olarak toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş esaslara bağlı kalınarak belirlenmeli ve disiplin kurulu müessesinin kapsamı taraf iradeleriyle oluşturulmuş düzenlemelerden öteye geçmemelidir.

## D. YARGITAY'IN KONUYA İLİŞKİN GÖRÜŞÜ

Yargıtay, önceleri fesih hakkının toplu iş sözleşmeleri ile sınırlandırılmasını "işe işçi almak ve işten çıkarmak işverenin tabii ve kanuni hakkıdır" gerekçesiyle hukuka aykırı bulmuş (Yargıtay 9.HD., 25.9.1969 T. ve E.5871, K.9083), ancak Yüksek Mahkeme bu görüşüne bağlı kalmayarak fesih hakkının da sözleşmeler ile sınırlandırılabileceğini ve fesih hakkını düzenleyen ve nispi emredici nitelikte olan kanun hükümlerinin sözleşmeler ile işçi yararına değiştirilebileceğini kabul etmiştir. (Yargıtay 9. HD., 10.4.1970 T. ve E. 101, K.3487). Yargıtay daha sonra verdiği kararlarda da, işverenin fesih hakkının toplu iş sözleşmesi ile sınırlandırılmasına işaret ederek, fesih hakkı toplu iş sözleşmesinde öngörülen komite tarafından verilecek bir kararın varlığına bağlı tutulduğunda, böyle bir karar yokken sözleşmenin feshedilmesini geçerli kabul etmemiştir. (Yargıtay 9.HD., 30.3.1975 T., E.20976, K.8162).<sup>4</sup>

Yüksek Mahkeme 1995 yılında verdiği bir kararda<sup>5</sup>, "TİS'de öngörülme-yen bir davranış yasaya göre haklı fesih sebebi ise işveren bu yasal hakkını doğrudan doğruya kullanabilir." sonucuna varmış ve disiplin kuruluna ilişkin düzenlemenin sınırlarını toplu iş sözleşmesinin oluşturacağını belirtmiştir. Yüksek Mahkeme 1997 yılında verdiği bir kararda da, "İşyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin 60. maddesine göre fesih işleminin disiplin kurulundan geçirilmesi gerekmektedir. Bu tür hükümler işçi yararına getirilmiş olup, fesih işleminin tekamülü için önkoşuldur." şeklindeki görüşüyle, toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenlemeye üstünlük tanımıştır.

İşverence fesih hakkının kullanılmasını doğrudan ortadan kaldıran toplu iş sözleşmesi hükümleri gibi, bu hakkın kullanılmasını dolaylı bir biçimde olanaksız hale getiren veya çok güçleştiren toplu iş sözleşmesi hükümleri de geçersizdir ve işvereni bağlamaz. Bu nedenle Yargıtay'a göre iş akdinin feshedilebilmesi için disiplin kurulunun oybirliği ile karar alması veya bu kurulun çok kısa bir süre içinde karara varması zorunluluğu getiren toplu iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.<sup>6</sup>

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1998 yılında verdiği bir kararda<sup>7</sup>, işverenin bildirimli fesih hakkının

## Toplu iş sözleşmesinin özerkliği ilkesi gereği, işverenin haklı nedenle fesih imkânını disiplin kurulu tarafından verilmesi gereken kararlardan ayrıktutan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de geçerli kabul edilmesi gerekir.

disiplin kurulunca yerine getirilmesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmünü geçerli saymış, yerel mahkemenin direnme kararını yerinde bulmuştur. Yine HGK'nın aynı yılda vermiş olduğu bir kararda<sup>8</sup>, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II. maddesine dayalı işten çıkarmalarda disiplin kurulu kararına gerek olmadığı yönündeki düzenlemenin geçerli olacağına hükmetmiştir. Özel dairenin bir kararında da toplu iş sözleşmesinde yer alan benzer bir düzenlemeye üstünlük tanınmıştır<sup>9</sup>.

Yargıtay'ın feshin disiplin kurulu kararına bağlandığı hallerde, disiplin kuruluna başvurulmaksızın fesih yoluna gidilmesinin başlı başına feshi haksız kıldığına ilişkin görüşü artık yerleşik nitelik kazanmıştır. Eğer işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinde fesih işleminin disiplin kurulu vasıtası ile yapılması düzenlenmiş ise, bu düzenlemelere uyulmadan gerçekleştirilen fesih işlemi hatalı kabul edilmekte, işçinin fiili veya davranışı haklı nedenle iş sözleşmesinin feshini gerektirecek ağırlıkta olsa bile, işverenin fesih işleminin salt disiplin kurulunu işletmeksizin gerçekleştirmiş olması yapılan feshin haksız fesih olarak değerlendirilmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır<sup>10</sup>.

Yargıtay mevzuatımızda iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinden sonra vermiş olduğu bir kararında<sup>11</sup> da, toplu iş sözleşmesinde feshe yetkili organın disiplin kurulu olduğu düzenlemesinin bulunması ve işçinin iş sözleşmesinin disiplin kurulu kararı olmadan feshedilmesinin feshi haksız kıldığı, ancak bu durumun haklı nedeni etkilediği, davranışlardan kaynaklanan geçerli feshi ortadan kaldırmadığının kabul edildiğini belirtmiştir.

### E. SONUÇ

Toplu iş sözleşmesi özel hukuk sözleşmesi ile kamu hukukuna benzer unsurların birleşmesi so-

nucunda ortaya çıkan kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesidir. Anayasamız 53. maddesinde sosyal taraflara toplu iş sözleşmesi hak ve özerkliğini tanımıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesi "hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere" yapılır. Bunun anlamı, toplu iş sözleşmesi taraflarının devletin etkisi dışında kendilerini ve üyelerini bağlayan hukuk kuralları koyabilecekleridir. İşçi ve işveren örgütleri kendilerine tanınan özerk alan içinde iş ilişkilerini düzenleyebilirler; bu arada işverenin fesih hakkını sınırlayan normatif nitelikte hükümler kabul edebilirler. Yeter ki fesih hakkından tümü ile vazgeçme anlamına gelecek bir kararlaştırma yapılmamış olsun.<sup>12</sup>

Toplu iş sözleşmesinin özerkliği ilkesi gereği, işverenin haklı nedenle fesih imkânını disiplin kurulu tarafından verilmesi gereken kararlardan ayrıktutan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de geçerli kabul edilmesi gerekir. Mevzuatın cevaz verdiği ölçüde, taraflar toplu iş sözleşmelerine koyacakları kayıtlarla fesih hakkının kullanılmasını da bazı sınırlamalara tabi tutabilirler. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesinde de, bazı hallerde işverenin disiplin kurulu kararı olmaksızın fesih hakkını saklı tutan hükümlere de yer verilmesi mümkündür. Toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesi ve tarafların iradelerine üstünlük tanınmasının sonucu olarak, bu yöndeki düzenlemelerin de geçerli olduğunun kabul edilmesi gerekir.

### DİPNOTLAR

- 1 ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2004, sf.454.
- 2 OĞUZMAN, Kemal, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara, 1990, sf.90.
- 3 SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul, 2005, sf. 500.
- 4 EKONOMİ, Münir, İş Hukuku Uygulaması, TSGLK V, İstanbul, 1981.
- 5 Y. 9. H.D., 03.04.1995, 1994/19018 E., 1995/10969 K.
- 6 SÜZEK, a.g.e, sf:541, Y. 9. H.D., 20.02.1995, 19247/13581 ve Y. 9. H.D., 04.11.1999, 13721/16726.
- 7 YHGK, 10.06.1998, 1998/9-483 E., 1998/418 K.
- 8 YHGK, 21.10.1998, 1998/9-726 E., 1998/737 K.
- 9 Y. 9. H.D., 04.11.2004, 2004/8163 E., 2004/24866 K.
- 10 Y. 9. H.D., 03.04.2006, 2005/28975 E., 2006/8268 K.
- 11 Y. 9.H.D., 21.04.2008, 2007/30784 E., 2008/9226 K.
- 12 TAŞKENT, Savaş, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991, İstanbul, sf.445.