

İŞ HUKUKUNDA DİSİPLİN CEZALARI

I-GİRİŞ

Türk Dil Kurumu sözlüğünde disiplin, kavram olarak bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumu, ya da kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun güncel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin bütünü olarak, tanımlanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda disiplin cezalarına, işverenin disiplin cezası verme yetkisine yer verilmemiştir. Ancak bu düzenlemelerin İş Kanununda olmaması, çalışma hayatında disiplin cezalarının bulunmadığı anlamında gelmemektedir. Disiplin suç ve cezalarının neler olduğu, uygulanma yöntemi kurumsallaşmış büyük firmalarda, kamu kurumlarında İş Kanununun çizdiği sınırlar içinde kalmak şartıyla belirlenip uygulanmaktadır.

Türk hukukunda işverenin disiplin yetkisi düzenlenmemiştir. Buna karşılık İş Kanununun kimi hükümleri; ücret kesme cezası (İş K. md.38) ve haklı nedenle fesih hükümleri (İş K. md.25/bent II) bu bağlamda değerlendirilmişlerdir. Uygulamada iç yönetmelik, personel yönetmeliği, disiplin yönetmeliği gibi görünürde, zahiren normatif hükümlerle işverenlerin disiplin cezaları verdikleri görülmektedir[1].

II- DİSİPLİN CEZALARININ NİTELİKLERİ VE UYGULANMASI

Çalışma hayatında işçilere uygulanacak disiplin cezalarıyla ilgili usul ve esasları belirten düzenlemeler olmadığından, boşlukların genel hükümler çerçevesinde doldurulduğunu görmekteyiz. Bu konuda Temmuz/2012'de yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanununda düzenlemeler yer almaktadır. Gerçekten, işverenin, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabileceği ve onlara özel talimat verebileceği (TBK m.399), hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü olduğu (TBK m.417), belirtilmiştir.

Disiplin cezasının verilebilmesi için disiplin kurulunun kurulmasına yasal bir zorunluluk yoktur. Bu kurul daha çok, kurumsallaşmış büyük firmalarda, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde görülmektedir. Disiplin kurulları işçinin yönetime katılmasının yanında, disiplinle ilgili kurallarının uygulanmasında, kararların benimsenmesinde büyük yararlar sağlamaktadır.

İşverenin yönetim yetkisi kapsamında disiplin cezalarını belirleme ve uygulamaya hakkı bulunmaktadır.

İşçilere verilen disiplin cezalarında, ceza, kendi amacı ile sınırlı olmalıdır. 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. 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. Eğer disiplin cezasının dayandığı hukuki metinde kusurun belirli ağırlıkta olması aranıyorsa, bu yaptırımın uygulanabilmesi için kusurun belirlenen ağırlıkta olması gerekir. Aynı şekilde, uygulanacak disiplin cezası işçinin kusuruyla orantılı (ölçülü) olmalıdır[2].

İşveren tarafından belirlenecek olan disiplin cezaları tanımlanırken yasal sınırlar aşılmamalıdır. İş Kanununun 38. maddesine göre " işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez". Yani işveren herhangi bir nedene dayalı olarak işçiye bu cezayı veremez. Verebilmesinin önkoşulu, suçun ve karşılığı olan ücret kesme cezasının önceden bilinmesi gerekmektedir. Yine iş sözleşmesinin haklı feshini içeren cezaların da 6 işgünü içinde verilmesi gerekir (İş K. m.26)

Devlet memurluğunda uygulanacak disiplin cezası her ne olursa olsun, geçerli sayılabilmesi için mutlaka memurun savunması alınmaktadır. Oysa çalışan işçi olunca böyle bir mecburiyet

bulunmamaktadır. Yalnızca İş Kanununun 19. maddesinde bulunanlar, yani iş güvencesine tabi işçiler için, "işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez." hükmünde savunma alınma şartı, söz konusudur. Savunma alınmaksızın iş sözleşmesi feshedilirse, geçersiz sayılacak ve işe iade kararı verilecektir.

İşyerlerinde genellikle disiplin cezası olarak uyarma, kınama, ücret kesme, çalışma koşullarının değiştirilmesi, işten çıkarma cezaları uygulanmaktadır. Bu cezaların karşılığı aykırı davranışlar yani disiplin suçları bazen sayma yoluyla yazılı olarak belirtilmektedir. Ancak, bu belirleme yapılırken yasal sınırların aşılması, disiplin suçu ile cezası arasındaki dengenin gözetilmesi gerekir. Örneğin, cezası işe son olan tutum ve davranışlar belirlenirken İş Kanununda yazılı işe son nedenleriyle aynı olması gerekmektedir.

Disiplin cezalarına kısaca değinirsek: uyarma ve kınama cezaları, en hafif disiplin cezaları olup, işçinin işyerindeki konumuna doğrudan bir etkisi yoktur. Ücret kesme cezası ise İş Kanununun 38. Maddesindeki usule göre ayda iki günlük ücretini aşmayacak, kesilen cezalar Çalışma Bakanlığının hesabına bir ay içinde yatacak şekilde toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebeplere bağlı olarak verilebilecektir. İşçinin bazen unvanı, işyeri, çalıştığı birim ya da il değiştirilebilir. Son olarak da işçinin işvereni yanıltması, cinsel tacizde bulunması, satışması, içki ile uyuşturucu madde kullanma yasağına aykırı davranması, görevini yapmaması vb. sebeplerle görevine son verilebilir.

İşçiler kendilerine verilen bu disiplin cezalarından İş Kanununda yasal çerçevesi çizilmiş olan ücret kesme cezası ve işten çıkarma cezası için yargı mercilerine başvurabilir. Diğer disiplin cezalarının iptali konusunda herhangi bir yargı merciine başvuramayacağından yasal bu boşluğun giderilmesinde fayda vardır. Ancak işçi, iptal ettiremediği bu disiplin cezaları yüzünden maddi ve manevi zarara uğramış ise genel hükümler çerçevesinde tazminat davaları açarak bunları telafi edebilir.

İş güvencesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin fesih yetkisi, disiplin kurulu veya işyeri kurulu gibi çeşitli adlar altında işyerlerinde oluşturulan bu kurulların vereceği karara ya da olayın bu kuruldaki geçirilmesi şartına bağlanmaktadır. İşverenin fesih hakkının özüne dokunmayan bu tür sınırlayıcı düzenlemelerin (TİS hükümlerinin) tamamen geçerli olduğunu ve buna uyulmadan yapılan bir feshin gerçekten haklı bir sebebe dayansa da sırf bu prosedürün işletilmemesi yüzünden haklılığını yitireceğini düşünüyoruz. Yargıtay da önceleri bazı kararlarında olayı disiplin kuruluna götürmeden hizmet akdini fesheden işverenin bu tutumunun, ortada gerçekten haklı bir neden varsa feshi haksız kılamayacağını benimsemişti. Diğer bazı kararlarındaysa, bu tür bir durumda feshin haklılığını yitireceği dile getirilmiş, böyle bir anlayış öğretide de destek bulmuştu[3].

III-SONUÇ

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 düzenlemeye yer verilmemiştir[4].

Disiplin cezaları ve uygulanması konusundaki bu boşluk İş Kanunu hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla genel hükümler çerçevesinde doldurulmaktadır. Türk Borçlar Kanununda da belirtildiği gibi, işveren yönetim hakkı çerçevesinde işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir. Bazen disiplinle ilgili suç ve karşılığı cezalara toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmesinde, personel yönetmeliğinde, disiplin yönetmeliğinde... vb. yer verilmektedir. Yine bazı işyerlerinde işveren bu disiplin cezası verme yetkisini disiplin kurulu vb. kurullara devretmektedir.

Yargıtay genel olarak, toplu iş sözleşmesiyle getirilen disiplinle ilgili prosedüre uyulmadan yapılan feshileri, ortada gerçekten haklı neden olsa dahi kabul etmemektedir.

Çalışma hukukumuzda, işçinin verilen disiplin cezasını iptal ettirmeye dönük yargıya müracaat hakkı bulunmamaktadır. Bu husus kanaatimizce bir eksikliktir.

[1] Hamdi MOLLAMAHMUTOĐLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.450.

[2] Sarper SÜZEK, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2011/1 s. 11.

[3] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 773.

[4] Sarper SÜZEK, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2011/1 s. 9.