

Disiplin Cezasının Şartları Neler Olmalıdır?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

18 Aralık 2023

Sirküler No: 935

Sirküler konumuzu bir yargı kararı ile irdeleyelim. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin kararında (Esas No : 2010/33308 , Karar No: 2010/36162, Tarih: 06.12.2010);

Davacı, disiplin cezasının iptaline karar verilmesini istemiştir.

Davacı işçi, davalıya ait işyerinde halen çalıştığını belirterek, kendisine haksız olarak verilen ihtar cezasının kaldırılmasına ve iptaline karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının şube şefinin emir ve talimatlarına karşı çıktığını, amirinin emrini yerine getirmediği gibi, amirine saygısızca davrandığının tespit edildiğini, hakaret düzeyine varan sözlerinin ve söz konusu tartışmanın şubenin dışına fiili eylem şekline dönüştüğünü, konusu davacının şube şefiyle arasında vuku bulan tartışmadan sonra kendisine T.İ.S./101. madde gereğince ihtar cezası verildiğini, yasalara ve mevzuata uygun bir işlem yapıldığını ileri sürerek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece bölgesinde bulunan bir bölüm makine parkının davalı idarece tahsis edilen özel idareye ait alana taşınması sırasında inşaat makinesi sürücüsü olan davacı ve bir arkadaşı ile o bölümün makine şefi olan personeli M. Y. arasında meydana gelen tartışma sebebiyle davacının önce yazılı uyarılmasına karar verildiği, daha sonra aynı eylem sebebiyle ihtar cezası verilmesinin Anayasaya ve yasalara aykırı olduğu gerekçesiyle verilen ihtar cezasının iptaliyle davacı hakkında aynı Disiplin Kurulunun 27.03.2007 tarihli kararında belirtildiği gibi ilgilinin yazıyla uyarılmasına dair cezanın geçerli olduğuna karar verilmiştir.

İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde disiplin cezası verme yetkisi tanınmıştır. Hukukumuzda işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere güvence sağlayan genel bir düzenleme mevcut değildir. İş Kanunu ve B.K.nda konuyla ilgili bazı hükümler (İş K. m. 18/1, 19, 25/II, 38, B.K. m. 315) yer almaktadır. İş Hukukunun ilkeleriyle genel hükümler göz

önünde bulundurularak toplu iş sözleşmeleri ve iş yönetmeliklerle disiplin hukukuna dair düzenlemeler yapılabilir.

Öncelikle işçiye verilecek disiplin cezasının hukuki bir dayanağı bulunmalıdır. B.K.nun 315. maddesi bu bağlamda genel bir hukuki dayanaktır. 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". **Buna göre disiplin cezasının işçiye bağlayabilmesi sözleşme veya iş yönetmelikle önceden yazılmış olması ve işçiye bildirilmiş olması gerekir. Disiplin cezası işyerinin düzen ve disiplinini sağlamak amacıyla verilebilir. Bir disiplin cezasının uygulanabilmesi için işçinin kusurlu bulunması da zorunludur.**

Toplu iş sözleşmesiyle öngörülen disiplin cezaları kanuna aykırılık taşımadığı ve işçi lehine olduğu takdirde geçerli sayılırlar. Örneğin, işten çıkarmayı gerektirecek nitelikteki bir eyleme yer değiştirme cezasının uygulanması işçi yararına olduğundan geçersizliği ileri sürülemez (Süzek Sarper, İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1, s.16).

Hukukumuzda açık bir düzenleme bulunmadığı için, iş mahkemesince işverenin verdiği disiplin cezasının iptali ve işvereni bir işlem yapmaya zorlayıcı nitelikte karar verilmesi mümkün değildir. Mahkemece işlemin hatalı olduğunun belirtilmesi yetinilmeli, işverenin yönetim hak ve yetkisinin kısıtlanması veya ortadan kaldırılması anlamına gelecek şekilde hüküm kurulmamalıdır.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalıBölgesinde bulunan bir makine parkı bölümünün tahsis edilen özel iadeye ait bir alana taşınmasına karar verildiği, davacı ve bir arkadaşının taşınmaya dair amirin verdiği emre itiraz ettikleri, bu sebeple aralarında tartışma yaşandığı, işyeri Disiplin Kurulunca sözü edilen olaydan dolayı davacının yazılı olarak uyarılması yönünde oybirliğiyle karar verildiği, ancak işveren vekilince verilen kararın onaylanmayarak konunun yeniden değerlendirilmesinin istenmesi üzerine bu kez oyçokluğuyla davacının ihtar cezasıyla cezalandırılması yönünde karara varıldığı anlaşılmaktadır.

Disiplin cezasının verildiği tarihte işyerinde yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinin 101. maddesinde Disiplin Kurulu Kararlarının işveren veya işveren vekilinin onayıyla kesinleşeceği ve uygulanacağı, 102. maddesinde disiplin cezalarının ihtar, 1 gündelik kesimi, 2 gündelik kesimi, 3 gündelik kesimi, 3-5 gündelik kesimi, 4-5 gündelik kesimi ve ihraç olmak üzere 7 çeşit olduğu, 103/j, maddesinde ise Disiplin Kurulu kararları aleyhine yargı mercilerine başvurabileceği öngörülmüştür.

Buna göre 'Yazıyla uyarılma' şeklinde bir disiplin cezası düzenlenmiş değildir.

Aynı eylem sebebiyle Disiplin Kurulunca daha önce davacının yazılı uyarılması yönünde karar verilmişse de, bu karar toplu iş sözleşmesi gereğince işveren vekili tarafından onaylanmadığı gibi, davacıya da tebliğ edilmemiştir. İşveren vekilinin konunun yeniden değerlendirilmesini istemesi üzerine Disiplin Kurulu tekrar toplanmış ve davacıya ihtar cezası verilmiştir. Buna göre Disiplin Kurulunun önceki kararının kesinleştiğinden ve bu sebeple bağlayıcılığından söz edilemez. Bu sebeple aynı eyleme iki farklı ceza verildiği söylenemez. Kaldı ki, uyarı cezası toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş bir ceza değildir. Belirtilen sebeplerle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç olarak; disiplin cezasının hukuki bir dayanağı bulunmalıdır. Disiplin cezasının işçiyi bağlayabilmesi sözleşme veya iç yönetmelikle önceden yazılmış olması ve işçiye bildirilmiş olması gerekir. Bir disiplin cezasının uygulanabilmesi için işçinin kusurlu bulunması zorunludur. Toplu iş sözleşmesiyle öngörülen disiplin cezaları kanuna aykırılık taşımadığı ve işçi lehine olduğu takdirde geçerli sayılırlar.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/disiplin-cezasinin-sartlari-neler-olmalidir/> adresindeki sirkülerden 20.09.2026 23:52 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net