

İşçiye Verilen Disiplin Cezasının İptalinin Değerlendirilmesi

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 512

Tarih: 20.09.2021

Kısa Cevap

İstanbul BAM 31. Hukuk Dairesi, meslek hastalığı raporu bulunan ve sağlık durumunda iyileşme olmayan işçinin görev yerinin kısa aralıklarla değiştirilmesini **baskı** olarak değerlendirmiş; ayrıca toplu iş sözleşmesine göre **işten uzaklaştırma cezasının biçimsel koşulu** olan “sıralı cezaları almış olmak veya aynı suçu tekrar işlemek” şartının gerçekleşmediğini — davalının dayandığı ceza **aynı TİS dönemine ait değil**, yaklaşık 8 yıl öncesine ait — tespit ederek **disiplin cezasının iptaline** ilişkin ilk derece kararını yerinde bulmuş ve istinaf başvurusunu **esastan reddetmiştir**.

Karar

Sirküler konumuzu İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin 31. Hukuk Dairesinin (Esas: 2017/1449, Karar: 2018/1279, Tarih: 26.09.2018) kararı çerçevesinde değerlendirelim.

Davacının İddiası

Davacı vekili dilekçesinde özetle; müvekkili davacının davalı işyerinde 21 yıl cam hazırlama ustası olarak görev yaptığını, meslek hastalıkları hastanesinden aldığı ve meslek hastalığına uygun işyerlerinde çalıştırılmasına dair rapor doğrultusunda işverene başvurduğunu, bunun üzerine ham cam takip elemanı olarak planlama bölümünde çalıştırılmasına karar verildiğini, yaklaşık 7 ay bu bölümde çalıştıktan sonra sağlık durumunda herhangi bir iyileşme görülmediği halde müvekkili hakkında eski işine ve bölümüne gönderilme kararı alındığını, işveren hatalı kararından dönmüş olsa bile müvekkiline karşı mobbing uygulayarak aslında meslek hastalığı raporuna aykırı çalıştırma iradesinde ısrarlı olduğunu hissettirdiğini, bu bağlamda işverenin müvekkilinin mamul

cam ve barkod hattı bölümünde çalıştırılmasına karar aldığını, bölüm değişikliği kararını müvekkilinin kabul etmediğini, bunun üzerine müvekkilinden savunma istendiğini ve disiplin kuruluna sevk edildiğini, 10 gün işten uzaklaştırma cezası verildiğini iddia ederek haksız ve mesnetsiz verilen 10 gün işten uzaklaştırmaya ilişkin disiplin cezası kararının iptaline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalının Savunması

Davalı vekili dilekçesinde özetle; davacının, İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi sağlık kurulu raporuna göre her iki kolunu zorlayıcı ve tekrarlayıcı hareketler yapamayacağı, ağır yük kaldıramayacağı ve uzun süre ayakta kalamayacağı bir bölümde çalışmasına karar verildiğini, bunun üzerine davacının mevcut çalışma ortamından alınarak Ham Cam Takip Elemanı olarak çalışmasına karar verildiğini, sonrasında davacının yeni bir rapor sunduğunu, bu rapor doğrultusunda ve ilgili alanda ihtiyaçtan fazla eleman olması ve bu alanda daha ağır hastalığı olan işçilerin çalıştırılabilmesine imkan sağlamak amacıyla işyeri hekimi ve meslek hastalıkları müşaviri tarafından yapılan değerlendirme sonrasında davacının sağlığını etkilemeyecek bir pozisyonda, Mamul Cam ve Barkod hattı elemanı olarak çalışmasına karar verildiğini, davacının yeni görevinde çalışmayı kabul etmemesi üzerine davacının disiplin kuruluna sevk edilip kendisine disiplin cezası verildiğini, disiplin cezasının toplu iş sözleşmesine uygun olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararı

İlk Derece Mahkemesi tarafından; “..davacının, davalı iş yerinde cam hazırlama ustası olarak çalıştığı, 2015 yılında meslek hastalıkları hastanesinden alınan rapordan da anlaşıldığı üzere meslek hastalığına yakalandığı, bu rapora istinaden meslek hastalığına uygun işyerlerinde çalıştırılması için işverene başvurduğu, başvuru üzerine ham cam takip elemanı olarak planlama bölümünde çalıştırılmasına karar verildiği ve bu bölümde çalışmaya devam ettiği ancak davalı işverence, davacının sağlık durumunda herhangi bir iyileşme olmamasına ve de davacının bu yönde bir talebi bulunmamasına rağmen görev yerinin, CH-9 makinesindeki eski görev yeri olarak değiştirildiği ancak davacının itirazları ve sunmuş olduğu rapor dikkate alınarak bu görev yeri değişikliğinden döndüğü, bir süre sonra işveren tarafından, davacının sağlık durumunda bir düzelme görülmemesine rağmen davacının üretim kısmında yer alan barkod okuma bölümünde çalışmasına karar verildiği, davacının, çalışma koşullarındaki bu değişikliği İş Kanunu ve Toplu İş Sözleşme hükümleri gereğince kabul etmediği, bunun üzerine davacıya disiplin cezasının uygulandığı hususunun dinlenen tanık beyanlarıyla sabit olduğu, davalı işverenin, ihtiyaç fazlası çalışan olduğu gerekçesiyle yapmış olduğu savunmasının gerçeği yansıtmadığı, ayrıca davacının meslek hastalığı raporu olduğu, sağlık durumunda herhangi bir iyileşme olmadığı ve görev

değişikliği hususunda herhangi bir talebi bulunmadığı, hatta bu değişikliği istemediği halde davalı işverence, CH-9 üretim hattı bölümünde ısrarla çalışmasının istendiği hususunun dinlenen tanık beyanlarıyla sabit olduğu, davacıya iş yerinde baskı uygulandığı tüm dosya kapsamından anlaşılmakla, davacının müteakip dönemde belirlenmiş olan yeni görev yerine katılmadığı ve işlemlere başlamadığının tespit edildiğinin yazılı olduğu, ayrıca aynı tutanağın alt kısmında; davacının bu hususta savunma vermeyeceğini beyan ettiği ve bu hususun tutanak münzilerince imza altına alınarak işlem yapıldığı, davacının aynı toplu iş sözleşmesi döneminde almış olduğu herhangi bir disiplin cezasının bulunmadığı, davalının iddia ettiği ve davacıya ait disiplin cezasının daha önceki toplu iş sözleşmesi dönemlerinde ve yaklaşık 8 yıl öncesine ait olduğu, toplu iş sözleşmelerindeki hükümlere göre aynı toplu iş sözleşmesi dönemi içerisinde alınan disiplin cezaları gereğince, disiplin cezalarına ilişkin üst hadlerinin uygulanacağı, davacının aynı TİS döneminde tekrarlanmış cezasının bulunmadığı..” gerekçesiyle davalı işveren tarafından, davacı hakkında yasaya ve usule aykırı olarak tesis edilen disiplin cezasının iptaline karar verildiği anlaşılmıştır.

İstinaf İncelemesi

Dava; davacı hakkında tesis edilen 10 gün işten uzaklaştırmaya ilişkin disiplin cezasının iptali talebine ilişkindir.

Davalı vekilinin istinaf sebepleri açısından istinaf sebepleri ve kamu düzeni ile bağlı ve sınırlı olarak dosya üzerinde yapılan incelemede; Davaya konu edilen 05.04.2016 tarihli “Disiplin Kurulu Tutanağı” incelendiğinde özetle; davacının, iş yerinde cam hazırlama ustası olarak çalışmasına rağmen, sağlık kısıtları nedeniyle ham cam ambarında, ham cam takip işlemlerini sürdürmekte iken, bu bölümde ihtiyaçtan fazla eleman olması sebebiyle sağlık kısıtları da dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda davacının 22.03.2016 tarihinden itibaren mamul cam ve barkod hattı elemanı olarak görevlendirilmesi hususunda karar alındığı ve bu kararın yazılı ve sözlü olarak tebliğ edildiği, davacının yazıyı tebellüğden imtina ettiği, müteakip günlerde yeni görev yerine gitmemekte ısrar ettiği, yeni görevinde alması gereken eğitimlere iştirak etmediği, savunma taleplerine olumsuz yanıt vererek savunma yapmadığı, yeni görev yerine gitmeyeceğini sözlü olarak beyan ettiği açıklanarak, verilen görevi ısrarla yerine getirmemesi nedeniyle Disiplin Suç ve Cezaları (EK-A) E bendi uyarınca 10 gün işten uzaklaştırma cezası verildiği anlaşılmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri

Disiplin işlemine dayanak yapılan 01.01.2014-31.12.2016 yürürlük tarihli 24.Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi’nin Disiplin Suç ve Cezaları (EK-A) başlıklı maddede, sırasıyla tenbih, ihtar, ağır ihtar, yevmiye kesme, işten uzaklaştırma ve işe son verme biçimindeki disiplin cezalarının düzenlendiği,

işten uzaklaştırmaya ilişkin E bendinde “yukarıdaki cezaları sırasıyla alanlar aynı suçları tekrar işleyenler hakkında 15 güne kadar parasız işten uzaklaştırma cezası verilir.” hükmüne yer verildiği, 58. maddede ise cezayı gerektiren eylemlerin tekrar sayımında sözleşme döneminin esas alınması gerektiğinin düzenlendiği anlaşılmaktadır.

Biçimsel Koşulun Oluşmaması

Somut olayda; Davacının sıralı disiplin cezası aldığı ya da aynı suçu tekrar işlediği yönünde bir kanıt bulunmadığı gibi davalı savunmasında sözü edilen disiplin cezasının eski tarihli olduğu anlaşılmış olup, bu durumda işten uzaklaştırma disiplin cezası uygulanmasının biçimsel koşullarının oluşmadığı anlaşılmaktadır.

Sonuç

Dosya kapsamı, sunulan belgeler ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde; İlk derece mahkemesinin, “davacının, 2015 yılında meslek hastalıkları hastanesinden alınan rapordan da anlaşıldığı üzere meslek hastalığına yakalandığı, bu rapora istinaden meslek hastalığına uygun işyerlerinde çalıştırılması için işverene başvurduğu, başvuru üzerine ham cam takip elemanı olarak planlama bölümünde çalıştırılmasına karar verildiği ve bu bölümde çalışmaya devam ettiği, ancak davalı işverence, davacının sağlık durumunda herhangi bir iyileşme olmamasına ve de davacının bu yönde bir talebi bulunmamasına rağmen görev yerinin, CH-9 makinesindeki eski görev yeri olarak değiştirildiği, ancak davacının itirazları ve sunmuş olduğu rapor dikkate alınarak bu görev yeri değişikliğinden döndüğü, bir süre sonra işveren tarafından, davacının sağlık durumunda bir düzelme görülmemesine ve meslek hastalıkları hastanesinden verilen raporlarda herhangi bir iyileşme bulunmamasına rağmen davacının üretim kısmında yer alan barkod okuma bölümünde çalışmasına karar verildiği, işbu karara gerekçe olarak işçi sağlığını korumak, ilgili alanda ihtiyaçtan fazla eleman olması gösterilerek **25.02.2016 tarihinde toplanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunca bu yönde karar alındığının belirtildiği, ancak davacının, çalışma koşullarındaki bu değişikliği İş Kanunu ve Toplu İş Sözleşme hükümleri gereğince kabul etmediği, bunun üzerine davacıya disiplin cezasının uygulandığı hususunun dinlenen tanık beyanlarıyla sabit olduğu, her ne kadar davalı vekilince verilen cevap dilekçesinde; davacının çalıştığı bölümde ihtiyaçtan fazla eleman olması gösterilerek bölüm değişikliğine gidildiği iddia edilmiş ise de, dinlenen tanık beyanları karşısında savunmasının gerçeği yansıtmadığı, davacının kısa aralıklarla görev yerinin değiştirildiği, bu hususta ısrarcı olduğu ve davacıya iş yerinde baskı uygulandığı...” gerekçesiyle disiplin cezasının iptali yönünde verilen kararda isabetsizlik bulunmadığı kanaatine varılmıştır.**

Yapılan açıklamalar çerçevesinde; dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri ile kamu düzeni dikkate alındığında mahkemenin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı anlaşıldığından davalı vekilinin istinaf başvuru talebinin ESASTAN REDDİNE.

Sık Sorulan Sorular

İşten uzaklaştırma cezası için TİS hangi şartı arıyor?

Sıralı cezaları almış olmak veya aynı suçu tekrar işlemek; tekrar sayımında sözleşme dönemi esas alınır.

Eski TİS dönemindeki ceza sayılır mı?

Hayır. Karara göre önceki dönemlere ait ceza tekrar sayımında dikkate alınmaz.

Görev yeri değişikliği neden hukuka aykırı bulundu?

İşçinin meslek hastalığı raporu bulunması, sağlık durumunda iyileşme olmaması, bu yönde bir talebinin bulunmaması ve değişikliğin kısa aralıklarla ısrarla tekrarlanması nedeniyle baskı olarak değerlendirilmiştir.

İşveren savunması neden kabul edilmedi?

“İhtiyaç fazlası eleman” gerekçesinin tanık beyanları karşısında gerçeği yansıtmadığı tespit edilmiştir.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (22’nci madde — çalışma koşullarında değişiklik)
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi, 26.09.2018, E. 2017/1449, K. 2018/1279

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

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/isciye-verilen-disiplin-cezasinin-iptalinin-degerlendirilmesi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 07:02 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