# ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

MAYIS 1988
CİLT 2
SAYI 3

# ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

## KURULUŞU

*Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası : 28.11.1964 Tarihinde;*

- ☐ *Anadolu Çimentoları T.A.Ş.*
- ☐ *Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.*
- ☐ *Aslan ve Eskihisar, Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.*
- ☐ *Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.*
- ☐ *İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.*
- ☐ *Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.*

*tarafından o tarihdeki iş kolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii İş kolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.*

## ÜYELERİ

*1964 yılında Altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 17 üyesi bulunmaktadır.*

- *ADANA ÇIMENTO SANAYİİ T.A.Ş.*
- *AKÇİMENTO A.Ş.*
- *ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.*
- *ASLAN ÇİMENTO A.Ş.*
- *BASTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.*
- *BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.*
- *ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *ÇİMENTAŞ - İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.*
- *ÇİMSA - ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.*
- *ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.*
- *GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.*
- *KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.*
- *NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*

## AMACI

*Sendikanın amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek; bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktır.*

*Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, Demokratik ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.*

ADRES : Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı, Akyol İş Hanı No : 83/7-8 06570 Maltepe — ANKARA
TEL : 231 19 52 - 231 19 53

# ÇİMENTO İŞVEREN

**ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI**
*tarafından iki ayda bir yayınlanır*

## içindekiler :


- Malüllük Sigortası 3
- İşyerlerinde Disiplin Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi 11
- Hukuk 27


**MAYIS 1988 CİLT 2 SAYI 3**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Adına :
**İMTİYAZ SAHİBİ :** A. Mesut EREZ
**GENEL YAYIN MÜDÜRÜ :** Av. İ. Sancar BAYAZIT
**SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ :** Parlar POLATATEŞ
**İDARE YERİ** : Gazi Mustafa Kemal Bulvarı Akyol İşhanı No: 83/7-8 06570 Maltepe - ANKARA
TEL : 231 19 52 - 231 19 53

○ ÇİMENTO İŞVEREN, BASIN, AHLÂK YASASINA UYMAYI TAAHHÜT EDER.
○ Dergide Yayınlanan Yazıların Her Hakkı Saklıdır, Yazılı İzin Alınmadan İktibas Dahi edilemez.
○ Dergiye Gönderilen Yazılar Yayınlanmasa dahi iade edilmez.
○ Dergide Yayınlanan Yazılar Yazarın Kişisel Görüşüdür. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasını Bağlamaz.

**İLAN FİYATLARI :**
○ Arka Kapak Dışı Tam Sayfa 250.000.— TL. ○ İç Sayfalar Tam Sayfa 200.000.— TL.
○ Arka Kapak İçi Tam Sayfa 200.000.— TL. ○ İç Sayfalar Yarım Sayfa 100.000.— TL.
○ Renkli Baskılarda Her Renk için ilan ücretine 10.000.— TL. ilave edilir.

**BASILDIĞI YER :** Ayyıldız Matbaası A.Ş. — ANKARA TEL : 213 19 62 - 222 69 40 - 222 69 41

## ACI BİR KAYIP

Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın A. Mesut EREZ'in muhterem Valideleri Rahime EREZ 18 Mart 1988 Cuma günü Kütahya'da vefat etmiş ve aynı gün ikindi namazını müteakip doğum yeri olan Kütahya'nın Balıklı köyünde ebedî istirahatgahına tevdi olunmuştur. Merhumeye Tanrı'dan Vasi rahmet, kederli ailesi mensuplarına başsağlığı ve uzun ömürler diler, saygılar sunarız.

**Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası**

## BAŞSAĞLIĞI

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Kubilay Atasayar'ın muhterem pederleri değerli eğitimcilerimizden emekli öğretmen M. Raşit Atasayar'ın kaybı sebebiyle Sendikamız adına üzüntülerimizi tekrarlarken, merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesi efradına başsağlığı dileriz.

**Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası**

# MALÜLLÜK SİGORTASI

*TEOMAN OZANOĞLU*
Yargıtay 10'ncu Hukuk Dairesi Üyesi

*PLÂN*

*I — Malüllük Sigortasının Mahiyeti ve Gerekçesi*

*II — Malüllük Sigortasından Yararlanmanın Koşulları*

*A) 53'ncü maddeye uygun bir malüllüğün gerçekleşmesi koşulu :*

*a) 53'ncü maddede öngörülen malülük durumları :*

*aa) Çalışma gücünün enaz 2/3 yitirilmesi hali :*

*bb) Çalışabilir durumda olmama hali :*

*cc) İşkazası ve meslek hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücünün enaz % 60 kaydedilmesi hali :*

*b) Malüllüğün saptanma biçimi :*

*c) Zaman bakımından hangi malüllüklerin md. 53 kapsamına gireceği :*

*B) Belli süre sigortalı olma - Sigortalılık süresi koşulu :*

*C) Prim ödeme gün koşulu :*

*D) Yazılı istek koşulu :*

*III — Malüllük Sigortasından Sağlanan Yardımlar*

*A) Malüllük aylığı :*

*a) Malüllük aylığının hesabı :*

*b) Malüllük aylığının başlangıcı*

*c) Malüllük aylığının artırılması, eksiltilmesi, kesilmesi ve yeniden bağlanması :*

*B) Sağlık Yardımları :*

*C) İşe alıştırma :*

*IV — Malüllük Sigortasından Doğan Davalar*

## I — MALÜLLÜK SİGORTASININ MAHIYETİ VE GEREKÇESİ :

Malûl, illetli, sakat, sağlam olmayan demektir. Gerçekten, malüllük, sakatlığı ifade eden fizyolojik bir haldir. Sürekli gelir kayıplarına yol açar. Zira, sürekli olarak iş görememeyi gerektirir ve bu iş görememe durumunda gelir kaybını meydana getirir. Bu durum, emeğiyle geçinen kişinin geçim olanaklarını kaybetmesi ve onun yoksulluğa düşmesi sonucunu doğurur. Bu nedenle, malüllük, sosyal bir risk sayılmıştır. Çalışanlardan, bu duruma düşmüş olanları, korumak, bunlara güvence sağlamak, sosyal güvenliğin ve adaletin gereği sayılmıştır. İşte bu düşüncelerle, malûl kalan sigortalının gelir kayıplarını karşılamak zorunlu görülmüş ve malûllük riskinin karşılanması amacıyla malüllük sigortası ihdas edilmiştir.

Bizde malûllük sigortası, ilk defa 1.4.1950 tarih ve 5417 Sayılı Kanunla kuruldu. Mevsimlik işyerlerinde çalışanlara 1.4.1954'de teşmil edildi. 6900 sayılı kanunla kapsamı biraz genişletildi. Bugünkü haline 1.3.1965 tarih ve 506 Sayılı Kanunun 52-58. maddeleriyle getirilmiş bulunmaktadır. Malüllük sigortası, az önce sözünü ettiğimiz amaçları gerçekleştiren, uzun süreli-vadeli yardımlar yapan, bir sosyal sigorta koludur.

## II — MALÛLLÜK SİGORTASINDAN YARARLANMANIN KOŞULLARI :

Malûllük sigortasından yararlanmanın 4 koşulu vardır. Bunlar 53'ncü maddeye uygun bir malüllüğün gerçekleşmesi ,yeterli süre sigortalı olma, yeterli süre prim ödeme gün sayısının bulunması ,yazılı başvurma koşullarıdır. Bu koşulların birlikte gerçekleşmesi lâzımdır. Birisi eksik olsa, aylık bağlanmaz.

Bu koşulları şöyle açıklayabiliriz :

### A) 53'ncü maddeye uygun bir malûlüğün gerçekleşmesi koşulu :

Kimlerin malûl sayılacağı, 506 S.K. md. 53'de açıklanmıştır. Çünkü, her sakatlık, m: 53 anlamında sakatlık değildir. Öteyandan, sakatlığın meydana geldiği tarihte önemlidir .Sigortalı olmadan önce meydana gelen sakatlıklar da, m. 53 kapsamına girmez.

#### a) Maddede öngörülen malûllük durumları :

506 S.K. m: 53, 3 çeşit sakatlık hali öngörmüştür :

#### aa) Çalışma gücünün enaz 2/3 yitirilmesi hali :

506 S.K. m. 53/a uyarınca, çalışma gücünün 2/3'ünün = 66,66 sını yitirenler malûl sayılmışlardır. Burada önemli nokta, malûllüğün meydana gelme sebebinin, malûl sayılmakta bir rolü olmamasıdır. Yani; malûllük, işkazası, meslek hastalığı veya sair bir hastalık ve sebepten, trafik kazasından ileri gelsin, sonuca etkili değildir. Mühim olan 2/3 sakatlığın gerçekleşmesidir. Malüllüğe yol açan olayda, sigortalının kusurlu olup olmamasıda durumu etkilemez.

Sigortalının, hangi hallerde çalışma gücünün 2/3'ünü yitirmiş sayılacağı S.S. Sağlık İşlemleri Tüzüğünde kazüistik bir şekilde ve liste halinde belirlenmiştir. Bu sistem, bilirkişilerin hatalı ve subjektif takdirlerini de engelleyici nitelikte, objektif esaslara dayalı bulunmaktadır. Bu bakımdan bilimsel ve istikrarlı bir uygulamayı sağlamaktadır.

#### bb) Çalışabilir durumda olmama hali :

506 S.K. m. 53/b'de düzenlenmiştir. Burada sigortalı çalışma gücünün 2/3'ünü yitirmemiştir. Fakat 506 S.K. m .34 uyarınca yapılan tedavi sonunda, kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca, düzenlenecek raporlarda, çalışabilir durumda olmadığı belirtilmiştir. 506 S.K. m. 34 uyarınca hastalık halinde sağlık yardımları sigortalının iyileşmesine kadar sürer. Ancak sigortalının kurumca tedavi altına alındığı tarihten başlayarak 6 ayı geçemez. Ancak, tedavi-

ye devam edilirse malüllük halinin önleneceği veya önemli oranda azaltılabileceği kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile anlaşılırsa, tedavi süresi 18 aya kadar uzatılabilir. Bu nedenle tedavi altına alınma tarihinden başlayarak enaz 6 ay geçmedikçe, sigortalı bu fıkraya göre malül sayılamaz. Böylece 6 ay veya iyileşme ihtimalini öngören rapora dayanılarak 18 ay tedavi yapılmış, sigortalının iyileşmesine, ya da işgöremezliğini azçok gidermesine yarayışlı protez araç ve gereçleri verilmiş ve bundan sonra gene de çalışabilir durumda olmadığı raporla saptanmışsa, sigortalı çalışamaz durumda sayılır ve madde kapsamına girer.

Bu konuda yani çalışma gücünün 2/3' ünü yitirmiş olmamakla beraber çalışabilir durumda olmama durumunun işkazası ve meslek hastalığı halleri dışında sadece genel hastalık halleriyle sınırlı olup olmadığı, diğer bir deyimle işkazası ve meslek hastalığından kaynaklanan malüliyetlerde çalışamaz durumda olma hali gerçekleşirse 506 S.K. m. 53/b'nin uygulanıp uygulanamıyacağı yönü tartışmalıdır.

Bazı yazarlar m. 53/b'de m. 34'e atıf yapılması nedeniyle bu fıkranın işkazası ve meslek hastalığı dışındaki hastalık halleriyle sınırlı olduğunu ileri sürmektedirler. Oysa m. 53/a, hem işkazası, meslek hastalığı hemde öteki hastalık hallerini kapsamaktadır. Madde 53/b'de ise koşul, çalışma gücü kaybının 2/3 oranına varmamasıdır. Bu kaybın, hastalık ve işkazası ve meslek hastalığından meydana gelmesi konusunda bir ayırım yapılmamıştır. m. 34'e atıf yapılmasının nedeni tedavi sonucunun alınması ve tedavi gereğine değinmek içindir. Sonunda "çalışamaz durumda olma hali" tesbit edilince, malüllük hali oluşmuş sayılacaktır. İleri sürülen şekilde bir sınırlama yoktur.

**cc) İşkazası ve meslek hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücünün enaz % 60 kaybedilmesi hali :**

506 S.K. m. 53/c'de öngörülmüştür. 2167 sayılı kanun m. 4 ile 53'ncü maddeye eklenen bu fıkraya göre, malüllüğe yol açan olayın işkazası ve meslek hastalığı niteliğinde olması lazımdır. İşkazası ve meslek hastalığından başka nedenlerle meydana gelen malüllüklerde bu fıkra uygulanamaz.

Burada çalışma gücündeki kayba göre değil, meslekte kazanma gücü kaybına göre malüllük belirlenmektedir. İşkazası ve meslek hastalığının, meslekte kazanma gücünü ne oranda kaybettireceği, S.S. Sağlık İşlemleri Tüzüğünde kazuistik biçimde belirlenmiştir.

Bu fıkra ile, %60'dan fazla meslekte kazanma gücü kaybına yol açan meslek hastalığı ve iş kazalarında sigortalıya işkazası ve meslek hastalığı sigortasından aldığı gelire ilaveten 506 S.K. m. 92/2 uyarınca, malüllük sigortasından da ek bir aylık verilmesi ve böylece avantaj sağlanması yeğlenmiş bulunmaktadır. İşkazası ve meslek hastalığı, meslekte kazanma gücünde kaybı gerektirdiği için, bu fıkrada da çalışma gücü kaybı değil, meslekte kazanma gücü kaybı esas alınmıştır.

**b) Malüllüğün saptanma biçimi :**

Malüllük durumunun 506 S.K. m. 109/A gereğince kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilecek raporlarla tesbiti gereklidir. Bu raporlar, sigortalıdaki hastalık ve arızayı, bunların meydana geliş tarihlerini düzenleyecektir.

Bu raporlar, kurumun sağlık tesislerince verilmesine rağmen, kurumu bağlamaz. Kurum bu raporları yetersiz görebilir. Sigortalıyı yeniden muayeneye sevkedebilir. Bu son rapordaki durum, malüllüğün belirlenmesinde esas alınır. Buna da, gerek sigortalı, gerek Kurum, S.S. Yüksek Sağlık Kurulu nezdinde itiraz edebilir. Bu kurulun kararı, S.S. Kurumunu bağlar, (S.S. İşlemleri Tüzüğü M. 56) Sigortalıyı bağlamaz. Sigortalı bu kurumun kararını beğenmiyorsa ,26.6.1976 T. ve 6/4 s. Tevhidi İçtihat kararı gereğince, iş mahkemesinde dava açabilir ve malüllük durumu mahkemece gerekli tahkikat yapılarak ve rapor-

lar değerlendirilerek saptanır. Ve kesinleşecek karar uyarınca malüllük durumu belirlenir.

**c) Zaman bakımından hangi malüllüklerin md. 53 kapsamına gireceği :**

Bu durum, 506 sayılı Kanun m. 53/2 ve son fıkralarda düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna "Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihte malül sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya arızası bulunduğu önceden veya sonradan yeterli belgelerle tesbit edilen sigortalı, bu hastalık veya arızası sebebiyle malüllük sigortası yardımlarından yararlanamaz. Ancak, bu gibi sigortalılara malüllük sigortasından evvelce ödenmiş bulunan aylıklar geri alınmaz."

Şu halde, malüllük hali, sigortalı niteliğinin kazanılmasından sonra meydana gelmelidir. Bu tarihten önce mevcut olan malüllük hali, biraz önce sözünü ettiğimiz maddenin kapsamına girmez. Malüllüğün meydana çıkma tarihi ,her zaman malüllüğün saptandığı tarih değildir. Çoğu zaman aynı tarih olabilir. Fakat ekseri malüllüğün meydana çıkma tarihi saptanma tarihinden öncedir. Malüllük hali, sigortalılık niteliğinin sona ermesinden sonra çıkarsa, bu da malüllük sayılır. Öteyandan sigortalılığın başladığı tarihte sakatlık mevcut olmakla beraber, malüllüğü gerektiren oranda olmadığı için sigortalılığın başlangıcından önce malül sayılmayan kişi, sigortalılığı sırasında 53'ncü maddenin kapsamına girecek şekilde malül hale gelmiş ise, bu kişi dahi malüllük sigortasından yararlanır.

**B) Belli süre sigortalı olma (sigortalılık süresi) koşulu :**

Sigortalının 506 S.K. m. 53 çevresinde malül sayılması malüllük sigortasından yararlanabilmesi için yetmemektedir. Sigortalının malüllük sigortasından yararlanabilmesi için 506 S.K. m. 54/b gereğince enaz 5 yıldan beri sigortalı olması da gerekmektedir. "Enaz" sözcüğünden anlaşıldığı gibi sigortalılık süresi, 5 yılı geçmelidir. Fakat 5 yılın dolması, hatta 5 yılın dolmasına çok az bir zaman kalması gibi durumlarda, malüllük aylığının bağlanması gerektiği Yargıtay İçtihatları ile kabul edilmiştir. Buradaki yıl tabiri 365 günlük takvim yılını ifade eder. Bu 5 yıllık sigortalılık süresinin başı ve sonu 506 S.K. m. 108'e göre tesbit edilmelidir. Buna göre, "Sigortalılık süresinin başlangıcı, sigortalının yürürlükten kaldırılmış 5417 ve 6900 sayılı Kanunlara veya bu Kanuna tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihtir." Bu tarih ile, sigortalının tahsis yapılması için yazılı istekte bulunduğu tarih arasındaki dönem sigortalılık süresini oluşturur. İşte bu iki tarih arasındaki süre, enaz 5 yıl olacaktır. Sigortalılık süresi, biraz önce sözünü ettiğimiz kanunların kapsamına giren bir işte bilfiil çalışmakla başlayacaktır. Normal olarak bu işe girişin "İşe Giriş Bildirgesi" denilen ve işverenin Kuruma verdiği belgede tarih olarak yazılı olması gerekir. Fakat, bazen bu tarih gerçeğe uymayabilir veya bildirge verilmemiş olabilir. Bu durumda, fiili çalışmanın başlangıcı, İş Mahkemesinden alınan bir ilâmla ispatlanabilir.

Öte yandan 991 sayılı Kanun m. 2 uyarınca Devlet Demiryolları ve Askeri Fabrikalar Tekaüt Sandığına aidat ödemiş olanların fiili hizmetleri de, bu sandıklar Sosyal Sigortalar Kurumuna devredilmiş olduğundan, 506 S.K. tabi olarak (yani 108'nci maddedeki "bu kanuna") geçmiş sayılır.

Bunun gibi 228, 1214, 2329 sayılı Kanunlar uyarınca öteki sosyal güvenlik kurumları, T.C. Emekli Sandığı, Bağ-Kur, 506 Sayılı K. geçici m. 20 tabi sandıklarda geçen hizmetler birleştirilmiş ise, bu hizmetlerde sigortalılık süresinden sayılacaktır. Hatta bu hizmetler, 506 sayılı Kanuna tabi olarak geçen hizmetlerden önce ise, o hizmetlerin başlangıç tarihi, sigortalılığın başlangıç tarihi sayılır. Keza sosyal güvenlik kurumlarındaki kesenek, prim ve aidatlarını geri alanlar, toptan ödeme alanlar veya toptan ödeme alma hakkı zamanaşımına uğrayanlar, ihya koşullarını yerine

getirip eski hizmetlerini ihya ettirirlerse, ihya edilen hizmetler, sigortalılık süresine katılacaktır. 1186 sayılı K. m. 21 ile 506 S.K. eklenen ve Anayasa Mahkemesince iptal edilen geçici 3. maddeye göre, iptal kararından önce borçlanılmış sürelerde, sigortalılık süresine dahil edilecektir. 1912 S.K. ile 506 S.K. na eklenen geçici 5. maddeye ve 2167 sayılı Kanun ile eklenen geçici 1. maddeye ve 3351. S. Kanun ve 3395 sayılı K. geçici m. 3'e göre borçlanılan süreler ve gene 506 S.K. m. 60/F uyarınca yapılan askerlik borçlanması, 2147 ve 3201 S.K. mucibince borçlanılan yurtdışı hizmetler, 3575 sayılı K. m. 19 uyarınca hayat yıpratıcı işlerde çalışanlara verilen fiili hizmet süresi zamlar 2098 sayılı kanun ile 506 S.K. na eklenen ek m. 1 ve 3395 S.K. m 13 uyarınca hizmete eklenecek günler sigortalılık süresinden sayılacaktır.

Demek ki, sigortalılığın sona erdiği tarihle, başladığı tarih arasındaki süreye fiili hizmet zamlarının eklenmesi suretiyle, sigortalılık süresi hesaplanmış olacaktır.

Sigortalılık süresinin tümünde, sigortalının bilfiil çalışması gerekmez. Hizmet akdinin askıda olduğu, sigortalının raporlu, hükümlü, tutuklu olduğu, işsiz kaldığı, boşta geçirdiği süreler de sigortalılık süresine dahildir. Sigortalılık süresini kesmez. Aralıklı çalışmak, yani bu sürenin bir bölümünü çalışmadan geçirmek de mümkündür.

Şu halde, bu 5 yıllık süre, bir çeşit kıdem süresi niteliğindedir. 5 yıllık süre, dolduktan sonra, malüllüğün meydana geldiği tarihte dahi sigortalının çalışıp çalışmaması malüllük aylığı bağlanmasında önem taşımaz. Sigortalılığın başlangıç tarihini takiben bir süre çalışıp, daha sonra çalışmadığı dönemde malül kalan sigortalının başlangıç tarihinden başvuru tarihine kadar 5 yıl dolmuşsa, malüllük sigortası yardımlarından yararlanması mümkündür.

Ne varki, asgari sigortalılık süresinin her yılı için ortalama olarak 180 gün malüllük sigortası primi ödemiş olması şarttır. Burada her yıla ilişkin asgari bir çalışma süresi öngörülmüş olmaktadır. Sigorta primi sigortalının çalışmasına bağlı olarak ödeneceği için, burada sigortalının hiç olmazsa yılın 6 ayında veya öteki yıllarda, her yıla 180 gün düşecek şekilde çalışması zorunlu görülmüş olmaktadır. Ne var ki bu altı aylık çalışmanın ve diğerlerinin sürekli olması gerekmemektedir. Bir takvim yılı için 180 gün prim ödemek şartıyla aralıklı çalışmak da mümkündür. Burada prim ödeme gün sayısından sözedilmesinden amaç, 5 yıllık sürenin hiçolmazsa 900 gününün çalışmakla geçirilmesi gerektiğini vurgulamaktır. Yoksa prim ödeme gün sayısını belirtmek değildir. Çünkü, prim ödeme gün sayısı, sigortalılık süresi, yani kıdemi 5 yıla ulaşmasa bile, yani kıdem süresi oluşmadan dahi öteki koşulların varlığı halinde, tek başına malüllük sigortasından yararlanmaya imkân verecek şekilde 1800 gün olarak ayrıca düzenlenmiştir.

Ne varki, sigortalı 5 yıldan daha sonra, örneğin 8 yıl sigortalılığın sonunda malül kalmış ve mallülük sigortasından yararlanmayı istemişse, 180 X 8 = 1440 gün prim ödemesi, yani bu 8 yılın 1440 gününü çalışarak geçirmesi lazımdır. Ve bu suretle, 1800 günü doldurmadığı halde, malüllük sigortası yardımlarından yararlanabilir.

### C) Prim Ödeme Gün Koşulu :

Malüllük sigortası yardımlarından yararlanmak için sigortalının 5 yıllık kıdem mi yoksa, 1800 gün malüllük sigortası primi ödemesi lâzımdır. Malüllük koşulu oluşmuşsa ve 1800 gün malüllük sigortası primi de ödenmişse sigortalı malüllük sigortası yardımlarından faydalanabilir.

1800 gün prim ödemenin faydası şuradadır. Sigortalı, meselâ 12 yılda 1800 gün prim ödese artık her yıl 180 gün prim ödeme şartı aranmıyacaktır. Burada, 1800 : 12 = 150 gün yıllık prim ödendiği ve bu rakam yıllık 180 günden az olduğu halde aylık bağlanabiliyor. Toplam prim ödeme gün sayısı 1800'e ulaşmasaydı aylık

bağlanamıyacaktı. Demek ki, sigortalılık süresi uzayıpta ortalama prim ödeme gün sayısının 180'in altına düşdüğü hallerde, 1800 gün sınırı sigortalılara malüllük aylığı bağlanmasında bir imkân getirmektedir. 1800 gün, sürekli 5 yıl çalışma halinde tamamlanabilir. Örneğin her yıl 180 gün çalışıp 6 yılda 1080 gün prim ödeme gün sayısıyla (6 X 180 = 1080) malüllük aylığı alabilirken, 5 yıl çalışan bir sigortalı 180 X 5 = 900 gün prim ödeme gün sayısıyla malüllük sigortası yardımlarına hak kazanabilmektedir. Burada da adeta bir denge kurulmuştur. 5 yıldan sonraki 6'nci yıl için, 180 gün prim ödenmiş olacaktır. (900 + 180 = 1080)

**D) Yazılı İstek Koşulu :**

Malüllük yardımlarından yararlanmanın öteki koşulları doğsa bile, Kurum resen kendiliğinden malüllük aylığı bağlamaz. Sigortalının yazılı istekte bulunması lazımdır. Yazılı başvuru, malül sigortalının kendisi veya bu konuda noterden onaylı vekâletname gereğince yetkisi bulunan vekil tarafından yapılır.

Başvuru bir dilekçe ile yapılır. Bu dilekçeye, sigorta sicil numarası, sigortalı olarak çalıştığı son işyerinin ünvan ve adresi, ikâmetgah adresi, herhangi bir sosyal güvenlik Kurumundan aylık alıp almadığı veya 2829 sayılı Kanun uyarınca birleştirilmesi gereken hizmetlerinin bulunup bulunmadığı yazılır. Nüfus kayıt örneği, 2 fotograf, vekil marifetiyle başvurulmuşsa vekâletname ve işten ayrıldığına, yeniden çalışırsa ,durumu Kuruma derhal bildireceğine dair bir beyan kâğıdı ve malüllük durumunu gösterir raporlar eklenir. Dilekçeler basılı olarak Kurumdan temin edilebilir.

Başvuru, sigortalının en son çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu veya oturduğu yere en yakın Kurum şubesine veya Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğüne yapılabilir.

Başvuru için bir süre yoktur. Her zaman başvurulabilir. Sigortalı halen çalışıyorsa, başvurmak için işten ayrılması zorunlu değildir. İşten ayrılma, aylık bağlanırken aranır.

## III — MALÜLLÜK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR :

Malüllük sigortasından yapılan yardımlar, malüle malüllük aylığı bağlanması, sağlık yardımı yapılması, rehabilitasyona tabi tutulması, malül sigortalının eş ve çocuklarına sağlık yardımı yapılmasından ibarettir.

**A) Malüllük Aylığı :**

**a) Malüllük Aylığının Hesabı :**

506 sayılı Kanunun m: 55 uyarınca, biraz önce sözü edilen koşulların oluşması takdirinde, malül sigortalıya, göstergesinin % 70'i oranında aylık bağlanır. Şayet, başka birisinin sürekli bakımına muhtaç ise, oran % 80 olarak uygulanır.

Malüllük aylığına esas alınacak gösterge, sigortalının işten ayrıldığı tarihten önceki malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmiş son 5 takvim yılının prim hesabına esas tutulan kazanç tutarlarına göre bulunacak ortalama yıllık kazanç miktarı esas alınarak tesbit olunur. 5 takvim yılından daha az takvim yılında prim ödemiş olan sigortalı için, ortalama yıllık kazanç, prim ödediği takvim yılları esas alınmak suretiyle hesaplanır. Yani sgortalının işinden ayrıldığı tarihten önceki primi ödenen 5 takvim yılının prim hesabına esas tutulan kazançları toplanacak, toplam 5'e bölünecek ve ortalama kazanç bulunacak ve bu ortalama kazancın gösterge tesbit tablosundaki eşiti alınacak, eşiti yoksa en yakın büyük sayı bulunacak ve bu sayının bulunduğu derece ve kademe sigortalının aylık bağlamada esas alınacak derece ve kademesi sayılacaktır. 5 takvim yılından daha az takvim yılında prim ödemişse o takvim yıllarında prim hesabına esas tutulan kazançları toplanacak yıl sayısına bölünüp ortalama yıllık kazanç bulunacak ve bu

ortalama kazancın gösterge tesbit tablosundaki eşiti, yoksa en yakın büyük sayı saptanıp o sayının bulunduğu derece ve kademe, sigortalının aylık bağlamada esas alınacak derece ve kademesi sayılacaktır. Prim ödemedikleri yıllar, ortalama yıllık kazanç hesabında nazara alınmayacaktır.

Böylece bulunacak gösterge rakamı % 70 aylık oranı (başkasının yardımına muhtaç ise % 80) ile çarpılarak ve çıkan sayıda yıllık katsayı ile çarpılıp, malüllük aylığı hesaplanacaktır. (Gösterge rakamı X % 70 aylık oranı X katsayı = Malüllük aylığı). Bu matematiksel işlem sonucu çıkan rakama, yakacak yardımı ilave edilecek ve 1 aylık malüllük aylığı bulunacaktır.

Malül sigortalı Ereğli Kömür İşletmesi Müessesesinde çalışan münavebeli (grublu) sigortalılardan ise, yıllık kazançlarının 2 katı alınarak ortalama yıllık kazançları bulunur .Yani işte nayrıldığı tarihten önceki malüllük, yaşlılık, ölüm sigortaları primi ödenmiş son beş takvim yılının prim hesabına esas tutulan kazanç tutarları, her yılın kazancının 2 katı alınarak hesaplanır ve toplam 5'e bölünerek yıllık ortalama kazanç saptanmış olur. Böyle bir sigoıtalı 5 takvim yılından daha az takvim yılında prim ödemiş ise prim ödemediği yıllar hesapta dikkate alınmadan prim ödediği yılların kazancının 2 katı alınarak çıkan rakam, prim ödenen yıl sayısına bölünerek ortalama yıllık kazanç bulunur. Bundan sonra, bu ortalama kazancın gösterge tablosundaki eşiti ,yoksa en yakın büyük sayı bulunur. Bu sayının bulunduğu derece ve kademe, sigortalının aylık bağlamada esas alınacak derece ve kademesi sayılır. O derece ve kademenin karşılığı olan rakam, aylık bağlama oranı ve katsayı ile çarpılıp, yakacak yardımıda eklenerek aylık hesaplanır.

Ne var ki, malüllük aylığının diğer sigorta kollarından verilen aylıklarla birleşmesi ve karşılaşması mümkündür. Bu takdirde 506 S.K. M. 92 uygulanır. Buna göre malül kişi hem malüllük, hem de yaşlılık sigortasından aylık bağlanmasına hak kazanmışsa, sigortalıya bu aylıklardan yüksek olanı, aylıklar eşit ise sadece yaşlılık aylığı bağlanır. Yani malüllük aylığı daha fazla olması takdirinde bağlanabilir.

Malüllük aylığı işkazası - meslek hastalığı gelirleriyle birleşirse, malül sigortalıya, bu aylık ve gelirlerden yüksek olanın tümü, eksik olanın yarısı bağlanır. Şayet eşitse, işkazası - meslek hastalığı gelirinin tümü. malüllük aylığının yarısı bağlanır. Işkazası - meslek hastalığı geliri, daha önce peşin sermayeye çevrilerek ödenmiş, ya da yaşlılık sigortasından aylık değil toptan ödeme yapılması gerekmiş ise, yukarıdaki birleştirme kuralları uygulanmaz. Malüllük sigortasından aylık bağlanmasına ve yaşlılık sigortasından toptan ödeme yapılmasına hak kazanan sigortalıya, sadece aylık verilir.

**b) Malüllük aylığının başlangıcı :**

506 S.K. m. 56'ya göre sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan sonra yazılı istekte bulunan ve malüllük aylığına hak kazanan sigortalıya yazılı isteğinden ve şayet malül sayılmasına esas tutulan rapor tarihi yazılı isteğini takip eden takvim ayından sonraki bir tarih ise, bu rapor tarihinden sonraki aybaşından itibaren malüllük aylığı bağlanır.

Çalışma gücünün enaz 2/3'ünü yitirmiş sayılan sigortalı aylıkların ödenmesine başlanılacak tarihte hastalık sigortasından geçici işgöremezlik ödeneği almaktaysa, bu ödeneğin verilme süresinin sona erdiği tarihten sonraki aybaşından itibaren malüllük aylığı ödenmeye başlanır. Malüllük aylığı sigortalının hastalık sigortasından almakta olduğu geçici işgöremezlik ödeneğinin aylık tutarından fazla ise, aradaki fark, rapor tarihinden sonraki aybazından başlayarak ödenir.

**c) Malüllük aylığının artırılması, eksiltilmesi, kesilmesi ve yeniden bağlanması :**

506 S.K. m. 57'ye göre sigortalının malüllük aylığı bağlandıktan sonra başkasının sürekli bakımına muhtaç hale gelmesi mümkündür. Bunun gibi malüllük durumu değişebilir. Bu durumların tesbitini sigor-

talı istiyebileceği gibi, Kurum da sigortalıyı kontrol muayenesine tabi tutabilir. Böylece yeniden saptanacak duruma göre. malüllük aylığı sigortalının istekte bulunması halinde, yazılı isteği, şayet rapor isteği takip eden takvim ayından sonraki bir tarihi taşımaktaysa, rapor tarihini, kurumca kontrol muayenesine veya rehabilitasyona tabi tutulmuşsa rapor tarihini takip eden aybaşından itibaren, artırılabilir, eksiltilebilir veya kesilebilir.

Sigortalı, kontrol muayenesini yaptırmaya mecburdur. Kabul edilebilir bir özürü olmadan kontrol muayenesini yaptırmaz ise, malüllük aylığı kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki aybaşından itibaren kesilir. Ne varki, bu tarihten 3 ay içinde yaptırılırsa ve muayenenin sonucu malüllüğün devam ettiği anlaşılırsa, malüllük aylığı kesilme tarihinden itibaren yeniden bağlanır. Kontrol muayenesi, şayet 3 aydan sonra yaptırılırsa, aylık yeniden, malüllüğün devam etmesi koşuluyla, rapor tarihini kovalayan aybaşından itibaren bağlanır. Görülüyor ki bu kurallar Kurumun yaptırmak istediği kontrol muayenesine uymamanın yaptırımını teşkil etmektedir. 506. S.K. m. 58 uyarınca.

Malüllük aylığı, malülün sigortalı olarak çalışmaya başlaması halinde çalışmaya başlama tarihinden itibaren kesilir. Fakat bu işten ayrılıp yeniden malüllük aylığı verilmesi için yazılı istekte bulunulduğu tarihi takip eden aybaşından itibaren yeniden bağlanır. Ne varki sigortalı yeniden kontrol muayenesine tabi tutulmalı ve malüllüğün devam ettiği saptanmalıdır.

**B) Sağlık Yardımları :**

Malüllük aylığı bağlanmış bulunan malüller 506 S.K. m. 36 uyarınca 32. maddenin A ve B bentlerinde gösterilen sağlık yardımı ile protez araç ve gereçleri sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi yardımından yararlanırlar. Doktor muayenesi, ayakta ve yatarak tedavi ve ilaç yardımından istifade ederler. Sadece ayakta tedavi halinde ilaç ücretinin % 20 sini öderler.

Malül sigortalının eş ve çocukları, ana ve babalar da, 506 S.K. m. 33 uyarınca hekim, klinik ve laboratuvar muayenesi ve tedavisi, ilaç ve iyileştirme yasıtalarından faydalanırlar. Bunlar da ayakta tedavide ilaç bedelinin % 10'nu kendilerinden alınır.

**C) İşe Alıştırma :**

Malül sigortalıya, bir taraftan malüllük aylığı birtaraftan sağlık yardımları yapılmakla beraber, diğer yandan da, eski işine veya uygun bir yeni işe başlayabilmesi için rehabilitasyona tabi tutulur. Yani o, çalışma hayatına yeniden kazandırılmak istenir. Yasa rehabilitasyon çalışmasını ve malül sigortalının iştirakini, malül yönünden, emredici kurallara bağlamıştır.

Nitekim, 506 S.K. m. 122 işe alıştırma başlığını taşımaktadır. Bu maddeye göre "... malüllük aylığı almakta olan sigortalılardan çalışma gücünün artırılabileceği umulanlar, kurumca kendi mesleklerinde veya yeni bir meslekte çalışabilmelerini sağlamak üzere işe alıştırmaya tabi tutulabilirler.

Kurumun bu hususdaki yazılı bildirisine rağmen işe alıştırılmaktan kaçınan sigortalıların, aylığının yarısı, bildiride belirtilen tarihten sonraki aybaşından başlanarak, alıştırma işine başlayıncaya kadar kesilir" denilmiştir.

Malüllük konusunda, kurumla, sigortalı arasında çeşitli uyuşmazlık çıkmaktadır. Bunlar, iş mahkemelerinde görülmesi gereken değişik davalara yol açmaktadır. Bu uyuşmazlıklar, ekseriya sakatlıkların malüllüğü gerektirecek ağırlıkta olup olmadığı, malüllük aylığı bağlanması gerekip gerekmediği, malüllük aylığının artırılması icap edip etmediği, malüllük aylığının başlangıcı tarihinin hangi tarih olması lâzım geldiği malüllük aylığının kesilmesi veya miktarının azaltılması gerekip gerekmediği, haksız ödenen malüllük aylığının geri alınması, ya da ödenmesi geciktirilen malüllük aylığının ödenmesi şeklinde biçimlenmektedir.

Bu davaların tarafları, malül sigortalı ile kurum olmaktadır.

# İşyerlerinde
# Disiplin Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi

**İbrahim EŞMELİOĞLU**
İş Müfettişi

## I — GİRİŞ

Toplum içinde yaşayan insanlar her ne kadar kişi olarak bağımsız konuma sahip iseler de, bunun "sınırsız bağımsızlık" anlamına gelmeyeceği, özellikle karşılıklı ilişkiler gündeme geldiğinde kendini gösterir. Hareket serbestisini çevreleyen sınırsal çizgiyi, hukuk kurallarının yanısıra; din, ahlâk, örf ve adet gibi her toplumun yapısına özgü benimsenmiş yerleşik kurallar zinciri oluşturur.

Gerçekten de, buluğ çağına gelmiş tüm bireylerin gerek özel ve gerekse çalışma yaşamlarında davranışlarına yön veren ve uymakla yükümlendikleri pek çok kural vardır. Sahip oldukları önemsel değerler ne olursa olsun, bu kurallardan birinin bozulması doğrudan ilişkilere yansır ve bireyin toplum içindeki konumunda olumsuzluklara yol açar.

Disiplini sağlamaya yönelik kurallar koyma ve bu kurallara uyulmasını sağlama yetkisi, aslında yönetimin sahip olduğu sevk ve idare yetkisinin ayrılmaz bir parçasını oluşturur. Çünkü, disiplinin yetersiz olduğu durumlarda, yönetimin başarı grafiği de beklenen düzeye erişme şansını yitirir. Bunun temel nedeni ,disiplinsiz çalışmanın verimliliği olumsuz yönde etkilemesidir.

Hangi organ ya da kişi tarafından konulursa konulsun, yalnızca kural koymak tek başına bir anlam taşımaz; aynı zamanda kurallara uymayı da bir alışkanlık haline getirmek ve bu alışkanlığı yitirmemek gerekir. Bu olgu, yönetimin düzen içerisinde yürümesini sağlayan, yaşamı kolaylaştıran ve zorlayıcı bir güç olmasa bile herkesçe içten benimsenmesinde zorunluluk bulunan bir niteliğe sahiptir.

İşte bu anlayışın ürünü olan ve Disiplin Hukuku adı verilen ayrı bir hukuk dalı içinde toplanan disiplin kuralları; okul, işyeri ya da belli meslek grupları için amacına uygun tür ve ağırlıkta konulan, uyulmaması yaptırımlara bağlanan, olumlu ve olumsuz davranış biçimlerini göstermek suretiyle de hareket serbestisini sınırlayan normlardır.

Burada işyeri açısından ele aldığımız disiplin kuralları, kimi yasa hükümlerinde kısmen yer almış, fakat genelde toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmişler, bu nedenle de işyerlerinin özelliği de dikkate alınmak suretiyle az ya da çok birbirlerinden farklı içerikle uygulamaya konulmuşlardır.

## II — TANIMLAR

### A) Disiplin :

Bağlı bulunulan topluluğun kurallarına boyun eğme(1); Bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı ya da yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumu(2) şeklinde tanımlanan bu kavram, hepimizin daha ilkokul sıralarında karşılaştığı; fakat gerçek anlamını, yaşamın ileriki aşamalarında giderek artan boyutlarıyla hissetmeye ve kavramaya başladığı, kısaca "konulan kurallara ve verilen talimatlara uyma borcu"nu anlatır.

İşçi işini yaparken aynı zamanda işverence belirlenen mesai kaidelerine riayet etmek durumundadır. Bunlar genellikle işyerinin düzenine ilişkin olup, uygun yerlerde ilân edilir. Örneğin, girilmesi yasak olan yerler, misafir kabulünün yasaklandığı durumlar, tesislerin bakım ve düzeni ile ilgili hususlar gibi. Bilhassa büyük işletmelerde işyerinin özelliği dikkate alınarak İç Yönetmelik, Genelge ve Duyurularda uyulması istenilen kurallar ayrıntılı olarak gösterilir. İşçinin bu kurallara uyma zorunluluğu yanında işverenin de bunları ilân ederek yada uygun bir şekilde işçiye bildirerek onu bilgi sahibi yapması şarttır. Çünkü, bu kurallar aynı zamanda işçinin hizmet akdinden doğan borçları arasında yer alır ve uyulmaması halinde akdin feshine yol açabilir.

Konuya ilişkin olarak B.K.'nun 315. maddesinde şu hüküm yer almıştır: **"Sınaî veya ticarî bir teşebbüste, iş sahibi tarafından mesai veya dahilî intizam için muttarid bir kaide ittihaz edilmişse, bunlar evvelce yazılmış ve işçiye dahi bildirilmiş olmadıkça bir borç tahmil etmez."**

Ancak, hemen ifade edelim ki, her konuda olduğu gibi disipline ilişkin kurallarda da aşırılığa kaçılması; ve hele kişinin temel hak ve özgürlükleri üzerinde ağır bir baskıya dönüştürülmesi hiçbir şekilde kabul edilemez. Bu bakımdan, kuralların seçiminde dikkatli davranılması, uyum ve denge unsuru gözetilerek amaçlanan hedefe ulaşma çizgisinin dışına çıkılmaması büyük önem arzeder.

Bugün, toplu sözleşme düzeninin hakim olduğu işyerlerine baktığımızda, çalışan işçi sayısına ve görülen işin türüne göre ayrıntılı kurallara yer verildiğini, disipline ilişkin hükümleri uygulama görevinin bu konuda uzmanlaşmış kurullara bırakıldığını, işveren ya da işveren vekilinin ise sadece kurul kararlarını hukuki sonuç yaratacak şekilde kesinliğe kavuşturma ve icra etme konumunda bulunduğunu görmekteyiz.

### B) Disiplin Suçu :

Bireylerin içinde yaşadıkları topluluğun düzenini korumak amacıyla yaptırım altına alınan fiiller, disiplin suçu adını alır(3). Disiplini bozucu eylem, yapılması gerekeni yapmamak ya da yapılmaması gerekeni yapmak şeklinde olmak üzere iki ana gruba ayrılabilir. Ayrıca bu eylem, göreve ilişkin olabileceği gibi görev dışı herhangi bir konuya ilişkin de olabilir.

İşverene bildirimsiz fesih yetkisi veren ve 1475 sayılı İş Kanununun 17/II. maddesinde "Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığı altında sıralanan eylemlerden her biri "Disiplin Suçu" kapsamına giren bir nitelik taşır. Kuşkusuz, toplu iş sözleşmeleri ya da hizmet akitleriyle bu suçlara verilecek cezalar, "Fesih" yerine daha hafif bir ceza biçimine de dönüştürülebilir.

Aşağıda, toplu iş sözleşmelerine konulan ve disiplin suçu olarak nitelenen eylemlerden bir bölümü gösterilmiş olup, bunların seçimi, hemen hemen her işyeri için geçerlilik taşımalarına özen gösterilerek yapılmıştır.

---

(1) Okyanus Ansiklopedik Sözlük, say. 595.
(2) TDK. Sözlüğü, say. 311, 7. Baskı.
(3) Görsel Büyük Genel Kültür Ansiklopedisi, say. 2667.

1 — Mazeretsiz olarak göreve zamanında gelmemek ve çalışma süresi dolmadan izinsiz olarak işyerinden ayrılmak.

2 — Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek,

3 — Kendisinin ya da başkalarının görevini aksatacak davranışlarda bulunmak,

4 — Amirlerine ve iş arkadaşlarına karşı rahatsız edici hareketler yapmak,

5 — Görevi sırasında uyumak,

6 — Kullandığı araç ve malzemelere gereken özeni göstermemek,

7 — Göreve gelmeyen işçinin yerine imza atmak,

8 — Genelgelere ve talimatlara uymamak,

9 — Trafik kurallarına aykırı davranmak (araç şoförleri için),

10 — Genel ahlâka ve adaba aykırı davranışlarda bulunmak.

**C) Disiplin Cezası :**

Disiplin suçlarından birini işleyen kimseye, davranışlarının ağırlık derecesine göre verilen ceza(4); işyeri ve eklentileri ile fiilen görev yapılan yerlerde düzeni bozan davranışlara karşı önceden belirlenmiş yaptırımların uygulanması anlamına gelen disiplin cezası, kısaca disiplin suçuna verilen ceza olarak da tanımlanabilir.

Bu cezalar, suçun ağırlığı ve tekerrürü dikkate alınarak saptanır ve ihtar, uyarma, ücret kesimi, iş ve işyeri değişimi, ihraç gibi türlere ayrılır. Amaç; bozulan disiplini yeniden sağlamak, suçun tekrarını önlemek ve suç işleyeni ıslah etmektir, diyebiliriz.

Bu konuda da Ceza Hukukunun "Kanunsuz suç olmaz" ve "Kanunsuz ceza olmaz" yolundaki temel ilkelere ilişkin düşünce ve endişeler hakimdir. Bu bakımdan, şöyle demekte bir isabetsizlik olmasa gerektir : "Sözleşmesiz Ceza olmaz"(5). Gerçekten de, gerek disiplin suçu sayılan fiiller ve gerekse bu fiillere uygulanacak cezalar, önceden belirlenerek toplu iş sözleşmeleri ya da hizmet akitlerinde açıkça gösterilmiş olmalıdır. Bu belirlemenin, hizmet akdinin kuruluş ya da devamı aşamasında yapılması önemli değildir. Yeter ki, konulan kurallar ve uygulanacak cezalar konusunda işçiler, önceden bilgi sahibi kılınsın ve bunlar yasal düzenlemelere aykırılık içermesin.

İşverenin çalışma düzenine ilişkin genelgesi, hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde yer alan bir koşul olarak belirlenmişse ,işçi açısından bağlayıcılık taşır(6). Ancak, sözleşmelerde belirlenen kurallar ile bu kuralların bozulması halinde uygulanacak cezaların geçerli olabilmesi için, ya yasal düzenlemelerin aynı ya da bu düzenlemelerin işçi lehine sonuç doğuracak hükümler içermesine dikkat edilmelidir.

İşçinin, hakkında açılan bir ceza davasından beraat etmesi, eğer koşulları varsa, kendisine disiplin cezası verilmemesini gerektirmez. Çünkü, B.K.'nun 53. maddesine göre, ceza mahkemesinin kararı hukuk hakimini bağlayıcı değildir. Dolayısiyle, görevini ihmal ettiği sabit olan, fakat kasıtlı davranmadığı sonucuna varılarak ceza davasından beraat eden(7); Mutemetlik görevi sırasında eksik ücret ödediği halde tam ödenmiş gibi kayıtlarda gösteren ancak delil yetersizliği nedeniyle ceza davasından beraat eden(8) işçinin hizmet akdi, ihraç cezası verilmek suretiyle bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilebilir.

---

(4) TDK. Sözlüğü, say. 311, 7. Baskı.

(5) ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, say. 777, 6. Bası, Ankara 1986.

(6) Yarg. 9. H.D. 12.6.1980 T., E. 383, K. 2219.

(7) Yarg. 9. H.D. 26.2.1986 T., E. 383, K. 2219.

(8) Yarg. 9. H.D. 18.3.1987 T., E. 2721, K. 3000.

### III — SUÇ VE CEZA

Nasılki insan olumlu davranışları ve üstün çabaları sonucu ödüle lâyık görülürse, olumsuz davranışlarda bulunarak suç sayılan bir fiili gerçekleştirdiğinde de ceza ile karşı karşıya kalabilir. Ceza, suça yönelik bir tepkidir ve suçun olmadığı bir yerde cezadan söz edilmesi de olanaksızdır. Başka bir deyişle; suç önde, ceza arkadadır.

Hemen belirtelim ki, çocukluktan yaşlılığa kadar uzanan çizgide, bilerek veya bilmeyerek suç işlememiş ya da suça yaklaşmamış insan hemen hemen yok gibidir. Aynı sonucu vurgulayan Sayın COŞAR'ın şu sözleri, üzerinde dikkatle durulması gereğine inandığımız bir içeriğe sahiptir: "... hangi suçu işlemiş olurlarsa olsunlar suç işlemiş olanlar da insandırlar. Dahası, suç denilen olgu, insanları cezalandırmak yetkisine sahip olan yargıçlar da dahil olmak üzere hiç kimsenin ve hiçbirimizin uzağında olan bir eylem veya eylemsizlik değildir".(9)

Hiç kuşkusuz, suçların nitelik ve nicelik itibariyle dağılımı, hem ülkelere hem de her ülkenin belli dönemlerine göre değişim gösterir. Yayımlanan suç istatistikleri, bu konuda önemli ve ilginç bir göstergedir. Sözgelimi, ekonomik yaşamdaki olumsuzluklar ön plâna çıktığında ekonomik suçlarda, siyasal yaşamdaki bozukluklarda ise siyasal suçlarda büyük artışlar gözlenmektedir. Öyleyse denilebilir ki, kimi suçların ortaya çıkmasında sadece kişisel değil, yaşamdaki düzensizlikler de büyük etkendir.

Sayın COŞAR, suç ve ceza konusunda verdiği mesajda şu noktalar üzerinde önemle durmaktadır: "... araştırıldığında, suç eyleminin altında bir ekonomik nedenin, bir eğitimsizliğin veya eğitilme yanlışlığının, bir kültürlenme bozukluğunun veya kültürsüzlüğün ya da ruhsal bir bozukluğun varlığına mutlaka rastlanılacaktır... O nedenle suçlu insan, suç işlemiş insan, öncelikle eğitilmeye, tedavi edilmeye muhtaçtır. Bu yön dikkate alındığında cezalandırmada ve infazda uygulanacak yöntemin; acı çektirmek değil, topluma kazandırmak, suç işlemiş insandaki toplumsal ödev bilincini geliştirmek, cezalandırmanın iyileştirici, eğitici ve öğretici işlevlerini ön planda tutmak olması gerekir."(9)

Unutulmamalıdır ki, ceza; amaç değil, sadece bir araçtır. Bu bakımdan, cezalandırmada bu ilkenin özümsenmesi, şu ya da bu ölçüde baskı unsuru olarak kullanılmaması ,aksi takdirde yarar yerine ne gibi tehlikeli sonuçlara yol açacağının daha başlangıç aşamasında değerlendirilmesi önemli noktalardır.

### IV — DISIPLIN HUKUKU — CEZA HUKUKU AYIRIMI

Her iki hukuk dalı arasında; uğraşı alanının suç ve ceza olması, cezanın belirlenmesinde takdir hakkının varlığı, tekerrür halinde cezanın artması, ceza öncesi soruşturma ve yargılama işlemlerine başvurulması, savunma hakkının tanınması ve tanık dinlenmesi gibi benzer yanların bulunmasına karşın, ayrılan yanların çok daha fazla olduğunu belirtmek gerekir.

Ceza Hukukunda ,kişilerin toplum düzenini bozan eylemleri hakkında çeşitli cezalar öngörülürken, Disiplin Hukukunda yer alan cezalar ile güdülen amaç işyerinin düzenini korumaya ve hizmetlerin daha iyi görülmesine yöneliktir. Bir başka önemli ayrılık ise, cezaların türündeki ağırlığa bakılarak kolaylıkla saptanabilir.

Öte yandan, Disiplin ve Ceza Hukuku arasında; cezaları belirleyen ve veren kişi ve organlar, cezaya itiraz mercii, af, tecil, tescil ve zamanaşımı gibi pek çok konuda esaslı ayrılıklar görülür. Öyle ki, Ceza Hukuku alanına giren bir suçu işleyen ya da böyle bir suçtan beraat eden kimseye, ko-

(9) Ahmet COŞAR, Yargıtay Birinci Başkanı, 1987-1988 ADALET YILI AÇIŞ KONUŞMASI, 7 Eylül 1987.

şulları varsa ayrıca disiplin cezası verilmesi de olasıdır.

Konuyu biraz daha açacak olursak, her iki hukuk dalı arasındaki ayırımın kesin çizgilerine daha da belirginlik ve netlik kazandırmış oluruz. Şöyle ki; Ceza Hukukunda ceza verme yetkisinin kamusal nitelik taşımasına, "kanunsuz suç olmaz" ilkesi uyarınca suç sayılan fiillerin açıkça gösterilmesine, cezaların hürriyeti kısıtlayıcı olabilmesine ve adli sicile geçmesine karşın; disiplin cezalarını verme yetkisinin özel nitelikli kuruluşlarca da kullanılabilmesi, disiplin cezalarını gerektiren fiillerin ayrıntılı ve açık biçimde gösterilmesinin zorunlu olmaması ve daha çok genel ifadelerin kullanılması, hürriyeti kısıtlayıcı türde cezaların bulunmaması ve cezaların da kişinin özlük dosyasındaki sicile kaydedilmesi söz konusudur.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 124. maddesinin gerekçe bölümünde konumuza ilişkin şu açıklamalar bulunmaktadır: "Ceza Hukukunda bahis konusu edilen ceza ,toplum düzenini bozan ,bu düzene aykırı olan hareketlere ve davranışlara uygulanmaktadır; bu cezanın sonucu da ceza görenin temel hürriyetleri ve hakları üzerinde etki göstermesidir. Bu sebepledir ki, Ceza Hukukunda suçların ve cezaların kanunla gösterilmesi şarttır. Disiplin cezalarında ise, bahis konusu olan, toplum düzenine aykırı davranışlar değil, belli bir kurum düzenine, daha doğrusu devlet memurları için meydana getirilmiş olan çalışma düzenine aykırı davranışlar; cezaların sonuçları da, ilgililerin temel hak ve hürriyetleri üzerinde değil, çalıştıkları kurumla bunlar arasındaki münasebetlerde kendisini gösterir".([10])

## V — ANAYASA VE YASALARDA YER ALAN DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

### A) Anayasa Hükümleri :

Anayasanın 129. maddesinde; "Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez (f, 2). Uyarma ve kınama cezalarıyla ilgili olanlar hariç, disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz (f. 3)" hükümleri yer almıştır.

Bu hükme ilişkin gerekçeler ise ,şöyle düzenlenmiştir : "Kamu hizmeti görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek teşekkülleri mensupları hakkında yapılacak disiplin kovuşturmalarında ve disiplin cezası uygulamasında ilgiliye isnadolunan hususun bildirilmesi, dinlenilmesi, savunmasını yapma imkânı tanınması bu madde ile güvence altına alınmaktadır. / Ayrıca, disiplin kararlarının yargı denetimi dışında tutulamayacağı da, tereddütleri giderecek biçimde ifade edilmiş; ancak, uyarma ve kınama cezaları özellikleri dolayısıyla bu kuralın dışına çıkarılmıştır".

Görüldüğü üzere, Anayasanın koyduğu "savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez" şeklindeki güvence kuralının kapsamına: 1) Memurlar, 2) Diğer kamu görevlileri, 3) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensupları dahil edilmiştir.

Burada "Diğer kamu görevlileri" deyimi ile anlatılmak istenen kimseler; kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen ve 657 sayılı Yasanın 5. maddesinde açıklanan; Sözleşmeli Personel, Geçici Personel ve İşçiler'dir. Öyleyse, "işçi" statüsünde kamu görevlisi olarak çalışan ve konumuzu ilgilendiren bu grup içine girenler de Anayasanın getirdiği güvence hükmünden yararlanacaklar ve bu hükmü dışlayan düzenleme ve uygulamalara itibar edilmeyecektir.

### B) Yasa Hükümleri :

**1) 1475 Sayılı Yasa :** Yasanın "Ücret Kesintisi" başlığı altındaki 32. madde-

(10) İbrahim PINAR, Açıklamalı - İçtihatlı - Gerekçeli Devlet Memurları Kanunu, say. 1291, 4. Baskı, Ankara 1987.

sine göre; "İşveren toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi, cezası veremez. / İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye hemen sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin üç günlük kazancından fazla olamaz. / Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek millî bankalardan birine(11) kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.(12)

Maddede belirtilen sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası kesen yahut bu paraları aynı bentte gösterilen sürede bu hesaba yatırmayan işveren veya işveren vekili hakkında yedibinbeşyüz liradan otuzyedibinbeşyüz liraya kadar ağır para cezası hükmolunur .(İş K. md. 99/B-1)

Tüzüğün 7. maddesine göre; "Toplanan ceza paraları, işçilerin; a) Meslekî eğitimleri, b) İş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimleri, c) Sosyal hizmetleri, için kullanılır. / Bir takvim yılı içinde toplanan paraların % 75'i (a) ve (b) bentlerinde, % 25'i (c) bendinde belirtilen amaçlar için tahsis edilir". Yardımdan yararlanacak kuruluşlar ise, aynı Tüzüğün 8. maddesinde şöyle sıralanmaktadır: a) 274 (2821) sayılı Sendikalar Kanunu uyarınca kurulmuş bulunan meslekî teşekküller, b) İşçilerin meslekî eğitimi veya iş sağlığı ve güvenliği konularında faaliyet gösteren kamu kuruluşları, c) İşçilerin sosyal hizmetleri ile ilgili faaliyet gösteren kamu kuruluşları.

İş K. md. 32'deki emredici hüküm gereği, ücret kesintisi cezası verilebilmesi herşeyden önce cezaya yol açan nedenin toplu iş sözleşmesi ya da hizmet akdinde açıkça gösterilmiş olması halinde söz konusudur. Aksi takdirde işveren, kendiliğinden böyle bir işleme girişemez; girişirse, hakkında ağır para cezasını gerektiren yaptırım uygulanır.

ÇENBERCİ, disiplin cezasının bir türünden ibaret olan ücret kesimi cezası verme yetkisinin işverene tanınmasını doğal karşılamak gerektiğine işaret ettikten sonra ,buna gerekçe olarak şu görüşünü açıklamaktadır : "İşçinin çalışan ve işverenin çalıştıran oluşu, işverenin ekonomik ve hukuksal üstünlüğünü sağlamaktadır. Gerçekten yürürlükteki yasalarımız ve uygulamamıza hakim olan anlayış açısından —işletme hiyerarşisinde en üst kat olarak—, işletmenin tüm sorumluluğuyla birlikte buyurma ve kumanda dizginleri, işverenin elindedir"(13). Ekleyelim ki, işyerini sevk ve idare eden işveren ya da işveren vekili, gerek üretimin verimliliği ve gerekse çalışmanın düzen içerisinde yürümesi için, işyeri içindeki davranışları kurallara bağlamak ve bu kurallara uyulmasını sağlamak zorundadır. Özellikle bu zorunluluk, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından konulan kurallarda kendisini daha belirgin biçimde göstermektedir.

Ücret kesintisi cezası bir ayda üç gündelikten fazla olamaz ;ancak bu sınırlama cezanın miktarına değil, bir ay içinde yapılacak kesintiye ilişkindir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmelerinde sıkça yer verildiği gibi ceza miktarının 3 yevmiyeden fazla ol-

(11) T.C. Ziraat Bankası Merkez Şubesi'nde açılan 30400/55 nolu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına hesap.

(12) İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Kuruluşu ve Çalışma Esasları Hakkında Tüzük (R.G. 19.2.1973 - 14453).

(13) ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, say. 777.

ması yasaya aykırılık oluşturmaz; yalnızca cezanın infazı her ay üç yevmiye kesimi şeklinde gerçekleştirilebilir. Yargıtay uygulamaları da bu doğrultudadır.

İşçi, taahhüt ettiği işi özen göstererek yapmaya mecburdur. İşin yapılması sırasında kasıt, ihmal veya dikkatsizlik sonucu vereceği zarardan sorumludur. Ancak, bunun için, işçinin kendisinden beklenen özeni gösterecek vasıflara, bilgi ve beceriye sahip bulunması gerekir. Borçlar Kanununun 96. maddesine göre işçi, kendisinde hiçbir kusur bulunmadığını ispat etmedikçe doğan zararı ödemekle yükümlüdür. İşçiye, kabiliyetinin üzerinde iş gördürülmesi halinde, bundan doğacak zarar kural olarak işverence karşılanır. Sorumluluğun vüs'ati (genişliği) ise, B.K.'nun 98. maddesine göre belirlenir.

**2) 2821 Sayılı Yasa :** Sendikalar Yasasının 31. maddesinin 3. fıkrasında; "İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, ..... disiplin hükümlerinde ..... herhangi bir ayırım yapamaz" hükmü getirilmiştir.

Olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğüne ilişkin bu güvence hükmüne aykırılığın yaptırımı "işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere" bir tazminattır. (md. 31/f. 6)

Bu hüküm, işverenin işyerinde çalışan tüm işçilere eşit davranma ilkesinin de doğal bir sonucudur ve kökeni Anayasaya dayanan bir içeriğe sahiptir. Her ne kadar disiplin hükümlerini uygulamak işverenin hakkı ise de, her hak gibi bunun da kötüye kullanılmasını ve ayırımcı ölçüler içinde uygulanmasını yasaklayan yasa hükmü, burada özel bir düzenleme ile ayırımın sendikal niteliği üzerinde durmuştur. Ancak, hemen belirtelim ki, koşulları varsa, başkaca ayırımlar dahi genel hükümler çerçevesinde hukuksal ve cezasal yaptırımları gerektirebilir.

"Sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı" başlığı altında düzenlenen 2821 sayılı Yasanın 31. maddesi, ister toplu iş sözleşmeleri isterse hizmet akitlerinin eki niteliğindeki iç mevzuat ile belirlenmiş olsun, disiplin hükümlerinin, işçilerin sendikalara üyelik durumlarına bakılmaksızın eşit biçimde uygulanmasını zorunlu kılmakla, yalnızca sendikal özgürlükleri güvence altına almamış, aynı zamanda bu tür hükümlerin birer baskı aracı olarak kullanımını da —dolaylı biçimde de olsa— yasaklamıştır.

Bununla birlikte, işyerindeki her farklı uygulamanın mutlak anlamda bir ayırım sayılacağını peşinen kabul etmek de yanıltıcı bir varsayım olur. Zira işverenin kimi ölçüler ışığında takdir yetkisini kullanmak suretiyle aynı olaya karışanlara ya da aynı suçu işleyenlere değişik cezalar vermesi doğaldır. Böyle bir durumda, hemen kötüniyet yargısına varılmamalı, işverence yürütülen işlemlerin nedenleri iyi analiz edilmeli, somut deliller ortaya konulmadıkça sadece farklı uygulamalara bakılarak sonuca ulaşılmamalıdır.(14)

**3) 2495 Sayılı Yasa :** "Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun"un 2. maddesindeki kapsama giren ve 3. maddesi uyarınca İçişleri Bakanlığının önerisi üzerine Bakanlar Kurulu'nca özel güvenlik teşkilâtı kurdurulması kararlaştırılan işyerlerinde, bu teşkilâtın mensupları için önemli düzenlemeler getirilmiştir.

Bağlı olduğu kuruluşu korumak ve güvenliğini sağlamakla görevli ve Yasada gösterilen sınırlı yetkilere sahip özel bir kolluk kuvveti olan özel güvenlik teşkilâtı personeli sendikalara üye olamazlar (bu yasağa uymayanların görevlerine ilgili kuruluşça son verilir); greve katılamazlar ve katılmaya teşvik edilemez ve zorlanamazlar; lokavt dolayısıyla işten uzaklaştırılamazlar .(md. 21, 22, 23)

Öte yandan, işçi statüsünde çalışan özel güvenlik teşkilâtı personeli için, adı geçen Yasanın uygulanmasına ilişkin Yö-

(14) Bkz. Yargıtay Kararları B.

netmelikte şu hükme yer verilmiştir: "İş Kanununa tabi işyerlerinde kurulmuş olan özel güvenlik teşkilâtı mensupları hakkında da yukarıdaki madde hükmü uygulanır. Ancak, bu personel hakkında işten çıkarılmayı gerektirecek hallerle ilgili İş Kanunu hükümleri saklıdır. Bu yerlerde çalışan özel güvenlik teşkilâtı personelinin disiplin suçları veya uygulanacak cezalar bakımından bu Yönetmelik hükümlerine bağlı olduğu, işe alınma sırasında düzenlenen hizmet akdinde açıkça belirtilir. / İş Kanununa tabi işyerlerinde kurulmuş olan özel güvenlik teşkilâtı mensuplarının kısa ve uzun süreli durdurma cezasını gerektiren eylem, işlem, tutum ve davranışlarında, bu cezaların personelin statüleri itibariyle uygulanmasının mümkün olmadığı hallerde; geçici olarak görevden çıkarma cezası uygulanır. Geçici olarak görevden çıkarma; görevlinin kadrosu veya statüsü saklı kalmak suretiyle, bir aydan altı aya kadar aylıksız olarak geçici süre ile işinden veya görevinden çıkarmaktır. / Bu madde kapsamına giren personel hakkında bu Yönetmelik hükümleri gereğince verilen işten çıkarma kararı ilgili Valiliğin onayı ile kesinleşir. (md. 44)

Yukarıki düzenlemelerin emredici niteliği karşısında, bu hükümlerin toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile değiştirilmesi olanaksız olup, böyle bir değişiklik halinde geçerli hukuki sonuçlar doğurmayacağı kuşkusuzdur. Ayrıca, bu ayrık hükümlerin uygulanması, 2821 sayılı Yasanın 31. maddesine aykırılık da oluşturmaz. Çünkü, buradaki ayırım güvenlik teşkilâtı personelinin konumundan ve belli disiplin esaslarına dayalı çalışma zorunluluğundan kaynaklanmaktadır.

## VI — DİSİPLİN KURULUNUN OLUŞUMU VE ÜYELERİNİN NİTELİKLERİ

### A) Kurul Sayısı :

İşyerlerinde, çalışan işçi sayısına ve yapısal farklılıklara bağlı olarak bir ya da birden fazla disiplin kurulu bulunur. Kurul sayısı birden çok ise, bunlar Yüksek İnceleme Kurulu, Yüksek Disiplin Kurulu, Merkez Üst Disiplin Kurulu gibi çeşitli adlar alır.

Birden çok kurula sahip işyerlerinde, bu kurulların kuruluşu, görev ve yetkileri ile kararlarının niteliği farklılıklar gösterir. Ust kurullar, genelde belli cezaların yerindeliğine yönelik itirazları karara bağlar.

Bir toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenlemede iki üst kurulun görev ve yetkileri şöyle gösterilmiştir: Yüksek Disiplin Kurulu, yetkili disiplin kurullarınca verilen ihraca ilişkin cezalara vaki itirazlar ile, Sendika Temsilcisi ve Yöneticilerinin disiplin kovuşturması yapılması gereken fiilleri hakkında gerekli incelemeyi yapmak ve konu hakkında karar vermekle; Merkez Üst DisiplinKurulu, merkez işyeri disiplin kurulları tarafından verilen ihtar ve ihraç cezası dışındaki cezalara karşı işçi tarafından vaki itirazları incelemek ve karara bağlamakla, görevli ve yetkilidir.

Bir başka toplu iş sözleşmesinde ise, Yüksek Disiplin Kurulu'nun görev alanı şöyle belirlenmiştir : 1) Işyerinde çalışan sendika yöneticileri ile sendika işyeri baştemsilcileri ve Disiplin Kurullarının işçi üyelerinin işverence sevki koşuluyla, disiplini bozduğu ileri sürülen fiilleri konusunda karar vermek; 2) İhraç cezasına ilişkin işyeri Disiplin Kurulu kararının usul veya esastan iptaline, hafifletici sebepler varsa cezanın indirilmesine, işyerinin değiştirilmesi veya kararın onanmasına; ceza cetveline aykırılık taşıması halinde, fiile uyan cezanın tayinine, karar vermekle görevlidir.

Birden çok işyerine sahip işletmelerde her işyeri için ayrı Disiplin Kurulu oluşturulmasına sıkça rastlanmaktadır. Özellikle birbirine uzak mesafede bulunan işyerlerinin varlığı halinde, bu ayırıma gidilmesi bir bakıma da zorunludur. Işte böyle bir ayırımın yol açtığı gereksinim sonucu, işletme merkezinde bir üst disiplin kurulu oluşturulmakta, böylece merkezi otorite-

nin sevk, idare ve denetim yetkisi işlerliğini yerel disiplin kurulu kararları üzerinde de sürdürmüş olmaktadır.

**B) Kurul Üyelerinin Sayısı ve Nitelikleri :**

Disiplin Kurullarının en göze çarpıcı özelliği, işçi ve işveren temsilcilerinin eşit sayıda katılımı ile kurulmaları ve demokratik esaslara uygun olarak çalışmalarıdır. Ancak hemen belirtelim ki, bu kurullardan beklenen yararların sağlanması, gerek işçi ve gerekse işveren yanını temsil edecek üyelerin niteliklerine bağlıdır.

Bunun için, temsilci üyeler: araştırma ve karar aşamasında özgür iradeleriyle hareket edebilmeli, görüşlerini hiçbir endişeye kapılmadan açıklayabilmeli, gündemde yer alan konuları tartışmaktan kaçınmamalı, tıpkı yargıçlar gibi bağımsız bir konuma sahip olmalı; objektif, bilgi, deneyim ve benzeri nitelikler, temsilcilerin seçiminde mutlaka aranmalıdır.

Bir insanın geleceğini ilgilendiren kararlar almak, kuşkusuz zor bir görev ve o derecede de sorumluluk gerektiren bir anlayışın ürünüdür. O nedenle, kurul üyeleri, bir yandan işyerinin düzenini ve işverenin menfaatlerini gözetirken, öbür yandan da emeği ile geçimini sürdüren ve sermayesi yalnızca emeği ile sınırlı olan işçinin menfaatlerini gözönünde bulundurmak zorundadır.

Aşağıda, Kurul üyelerinin sayısına ve niteliklerine ilişkin olarak bazı toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümler gösterilmiştir.

— Disiplin Kurulları, işverenin göstereceği (3), Sendika Şubesinin göstereceği (3) temsilci üyeden oluşur, aynı sayıda yedek üyeler de seçilir.

— Kurul'un işçi üyeleri ile işveren arasında hizmet akdi ilişkisinin bulunması ve bunların sendikalı olması şarttır. Sendika Şube Yöneticileri, işverenle hizmet akdi ilişkisi olmasa dahi Kurul üyesi olabilirler. Başkan, işveren veya işveren vekili temsilcilerinden biridir.

— Kurul başkanı ve işveren üyelerinin teşkilâtta çalışan eleman olmaları şarttır.

— İşyeri Disiplin Kurulu ,ikisi işverence, ikisi de Sendikaca seçilecek (4) kişiden kurulur. Kurula kimin başkanlık edeceği, işverence saptanır.

— Disipln Kurulu üyeleri, Yüksek Disiplin Kurulu'nda yer alamazlar.

— Kurul başkanı ve işveren üyelerinin teşkilâtta Devlet memuru statüsünde olmaları şarttır.

— İşveren temsilcileri işverence, işçi temsilcileri ise ilgili Sendika Şubesince Şube Yöneticileri veya işyerinde çalışan Sendika üyeleri arasından görevlendirilir.

## VII — DİSİPLİN KURULUNUN TOPLANMASI VE ÇALIŞMASI

**A) Kurulun Toplanması :**

Disiplin Kurulu, asıl üyelerinin tamamı biraraya gelmek suretiyle toplanır. Asıl üyelerden mazeretleri nedeniyle toplantıya katılamayanların yerleri yedek üyelerle doldurulur. Genel kural bu olmakla beraber, toplantı için bir yetersayı (nisap) öngörülmüşse, buna uyulur. Ancak, gündemde yer alan disiplini bozucu eylemle ilgisi bulunan üyelerin toplantıda görev almamaları gerekir.

Kurul'un gündeminde bulunan konular ile toplantının günü ve saati, önceden tüm üyelere duyurulur. Çağrı, işveren veya işveren vekili ya da Kurul başkanı tarafından yapılır. Üyelere, belirlenen gün ve saatte toplantıya katılmalarını engelleyici nitelikte görevler verilmemesine özen gösterilmelidir.

Bundan başka, acil haller hariç, ilk toplantının günü ve gündemi önceden Kurul üyelerine duyurulmalı, varsa konu hakkında hazırlanan dosyanın üyeler tarafından incelenmesi sağlanmalıdır.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan Disiplin Kurulu'nun toplanmasına ilişkin hükümlerden bazıları şu şekilde düzenlenmiştir :

— Disiplin Kurulu, üyelerden herhangi birinin istemi üzerine toplanır.

— Toplantı gündeminin yapılması, ilgililere duyurulması ve Kurul çalışmalarının düzenli yürütülmesi, Başkan tarafından sağlanır.

— İşçinin disiplin hükümlerine aykırı fiili, işveren veya vekilince Kurula 6 işgünü içinde bir yazıyla bildirilir. Bu yazıda olay açıkça belirtilir. Tutanak varsa, o da eklenir. Kurul, bu yazıyı aldığı günü izleyen 3 işgünü içinde ilk toplantısını yapar.

— Toplantıların, asıl üyelerin tamamının katılımı ile yapılması esastır. Asıl üyelerin mazereti halinde, yerlerine yedekleri katılır. Bunların meşru bir mazeretleri olmaksızın toplantıya katılmamaları halinde Kurul, toplantıya katılan üyelerle görevine devam eder.

— Disiplin Kurullarının ilk toplantı günü ve gündemi, işveren veya işveren vekilince 10 gün önceden ilgili Sendika Şubesine ve Kurul üyelerine duyurulur.

— Kurul çoğunluk ile toplanır. İlk toplantıda çoğunluk sağlanmazsa, ikinci toplantı katılanlarca yapılır.

— Disiplin kovuşturması işveren veya vekilinin yazı istemi ile açılır. Olay ile ilgili ilk soruşturma görevlendirilen kişi tarafından yapılır ve dosya Disiplin Kurulu'na havale edilmek üzere işverene tevdi edilir.

**B) Kurulun Çalışması :**

Uzmanlardan oluşan Disiplin Kurulu, görev ve sorumluluğunun bilincinde olarak çalışmalarına başlar, toplantı sonuçları tutanağa ya da deftere geçirilerek katılanlarca imzalanır. Ayrıca, toplantının günü, saati, katılanların isim ve görev ünvanları, konusu, varsa tarafların itirazları da kaydedilir.

Genel olarak Kurul'un çalışmalarını iki ana başlık altında toplayabiliriz. Bunlar: Bilgi ve belge toplama, yani karar öncesi hazırlık çalışmaları ile değerlendirme ve karar verme aşamalarıdır.

**1) Bilgi ve Belge Toplama** : Bu aşamada, gündemde yer alan disiplini bozucu eylemin kim ya da kimler tarafından işlendiği araştırılır ,görgü tanıkları ile ilgili kişilerin bilgi ve ifadelerine başvurulur, suçun niteliği ve faili belirlenir.

Burada önemli olan nokta, araştırmanın sağlıklı ve doyurucu biçimde yapılması, daha önemlisi de işçinin yazılı olarak savunmasının alınmasıdır. Bugün hemen hemen her sözleşmede "savunması alınmadan işçi hakkında disiplin cezası verilmez" şeklinde yer alan hüküm, aslında işçi için vazgeçilmez bir haktır ve bu hakkın öngörülen makul süre içerisinde kullanılması zorunluluğu vardır.

Kurul, kendisine tanınan kısıtlı süreye bağlı olarak soruşturma işlemlerini tamamlar. Bu görev, Kurul üyelerinden birine ya da birkaçına verilebileceği gibi üyelerin tamamı da bu görevi üstlenebilir.

Aşağıda, toplu iş sözleşmesinde yer verilen konuya ilişkin bazı hükümler örnek olarak sunulmuştur.

— İşçi; soruşturmayı yapan, disiplin cezası vermeye yetkili Disiplin Kurulu'nun (7) günden az olmamak üzere, vereceği süre içinde yazılı olarak savunmasını yapar. Bu süre içinde savunmasını yapmayan işçi, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

— Birim amirleri, disiplin suçu işleyen işçi hakkında bizzat veya görevlendirecekleri bir kimse vasıtasiyle soruşturma yapabilirler. Soruşturma 20 günde tamamlanır. Soruşturmayı yapacak kimse, olayla ilgili olarak varsa muhbir, şikâyetçi veya tanıkların ifadelerini almak, delil niteliğinde olan hususları toplamak ve savunmasını da almak suretiyle soruşturmayı tamamlar. Bununla ilgili evrakı bir rapora bağlar ve görüşünü de bildirmek suretiyle tahkikatı yaptıran makama verir. Bu ma-

kamlar, 15 gün içinde rapor ve eklerini yetkili Disiplin Kurulu'na intikal ettirir.

**2) Değerlendirme ve Karar Verme:** Suçun oluşup oluşmadığı, oluşmuşsa niteliği; suç işleyenin geçmişteki tutum ve davranışları; tekerrürün olup olmadığı; failin sicil ve özel durumu; ağırlaştırıcı ve hafifleştirici nedenlerin bulunup bulunmadığı; eylemde kasıt unsurunun varlığı ile kusur oranı; varsa suça katılanlar ile bunların katılım biçimleri vb. hususlar, hep birlikte Kurul üyeleri tarafından değerlendirmeye tabi tutulur.

Disiplini bozucu eylemin cezalandırılıp cezalandırılmayacağı, öncelikle eylemin "suç" oluşturup oluşturmadığının bilinmesini gerektirir. Şayet, suçun oluştuğu inancına varılırsa, yapılacak değerlendirme sonucu cezanın türü saptanır. Ancak, burada önemli olan nokta, cezanın takdirinde etki altında kalınmaması, emir ve direktif doğrultusunda hareket edilmemesi, kararın vicdan muhasebesi yapılarak verilmesidir.

Özellikle karar verilirken, işçinin üretici fonksiyonunda olumsuz izler bırakacak, onda sosyal yaralar açacak bir ceza türünden mutlaka kaçınılmalıdır. Çünkü, herşeyden evvel, ceza ile güdülen bir amaç vardır; ve bu amacın gerçekleşmesinde yeterli sayılan cezadan daha ağırının tercih edilmesi için de hiçbir haklı neden ileri sürülmesi mümkün değildir.

Kurul, takdir yetkisini akılcı ve gerçekçi yaklaşımlarla kullanırken, sınırsız bir hareket serbestisinede sahip olmadığını da gözden uzak tutmamalıdır. Bu yetkiyi, ceza yelpazesi içerisinde kalmak ve verilmesi kendisine bırakılmış olmak koşuluyla kullanabilecektir. Dolayısiyle, yetkisi dışına çıkan türde bir ceza vermesi, işlemin hükümsüzlüğü ile sonuçlanacak ve itiraz için de haklı bir neden ortaya çıkmış sayılacaktır.

Disiplin Kurulu'nun görev ve yetki alanına, karar yetersayısına ve tekerrüre ilişkin olarak uygulamadan bazı değişik örnekler seçilerek aşağıda gösterilmiştir.

— Disiplin Kurulu, fiil ilk kez işlenmiş olsa bile, ihtardan ihraca kadar herhangi bir cezayı takdir edebilir.

— Disiplin cezaları; uyarma, kınama, gündelik kesimi ve işten çıkarma olmak üzere dört tür olup, bunlardan uyarma ve kınama cezaları işveren ya da vekilince, diğer cezalar ise Disiplin Kurulu'nca verilir.

— Disiplin cezaları, Disiplin Kurulu tarafından verilir. Ancak, ihraç dışındaki cezalar işveren veya işveren vekilince de verilebilir.

... Disiplin cezaları, ancak yetkili Disiplin Kurullarınca verilebilir.

— Kurullar, oyçokluğu ile ve açık oyla karar verirler. Oylamada çekimser kalınamaz.

— Kurul kararları ,mevcudun salt çoğunluğu ile ve gizli oyla verilir.

— Disiplin suçunun tekerrüründe "takvim yılı" esas tutulur.

— İşyeri yetkili amirinin, ihtar ve yarım yevmiyeye kadar para cezası verme hakkı vardır.

— İşçinin, 1475 sayılı İş Kanununun 17/II maddesinin (f) fıkrasındaki sebeplerle devamsızlığı ve işyerini terk suretiyle işten ayrılması hallerinde Disiplin Kurulu kararı aranmaz.

— İşçinin ,disiplini bozan bir fiiline ait son cezanın kendisine tebliğinden itibaren (2) yıl içinde aynı fiili işlemesi halinde, Ceza Cetvelinde gösterilen cezalar tekerrür sırasına göre verilir.

— Ceza Cetvelinde gösterilen fiillerden, İş Kanununda işverene bildirimsiz fesih yetkisi veren fiillerle ayniyet arzedenleri işleyenlerden derhal işten çıkarılması gerekli görülenlerin hizmet akitlerini işveren bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedebilir. İşveren, sözü geçen fiilleri işleyenler hakkında bildirimsiz fesih yetkisini

kullanmadığı takdirde, verilecek cezayı Disiplin Kurulu tayin eder.

— İşçilere, birim amiri doğrudan ihtar cezası vermeye yetkilidir. Ancak bu cezalar tekerrüre esas teşkil etmez.

— İhraç cezası oybirliği ile verilmişse, cezanın hafifletilmesi yoluna gidilmez.

— Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olup da, değerlendirme fişinde ahlâki durum notu (.....) ve daha yukarı olanlara verilecek cezalar hafifleştirilir.

## VIII — DİSİPLİN KURULU KARARLARININ NİTELİĞİ VE KESİNLEŞMESİ

Disiplin Kurulu tarafından verilen karar kesin nitelik taşımaz. Kurul kararları, ancak işveren ya da işveren vekilince onaylandıktan sonra kesinlik kazanır ve uygulamaya konulabilir. Şayet, akdin feshi yoluna gidilecekse, kararın feshe yetkili makama ulaştığı tarihi izleyen 6 işgünü içinde bu yetki kullanılmalıdır. Aksi takdirde, İş K. md. 18'e göre bildirimsiz fesih yetkisi ortadan kalkar.

Cezanın işçiye yazılı olarak ve gerekçesi de belirtilmek suretiyle bildirilmesi, bildirimin de imzası karşılığı yapılması gereklidir. Bildirim işçi tarafından imzalanmazsa, durum bir tutanakla belgelendirilmelidir.

Hemen ifade edelim ki, işveren, Kurul'un verdiği kararda gösterilen cezayı işçiye aynen tebliğ etmek zorunda değildir. Isterse cezayı hafifletebilir ya da tümüyle ortadan kaldırabilir; ancak, cezayı ağırlaştıramaz.

Hangi türde olursa olsun cezaya muhatap olan işçi, cezanın yerindeliği konusunda itiraz hakkına sahiptir. İtiraz, idari mercilere yapılabileceği gibi iptali için İş Mahkemesi'nde dava da açılabilir. Çünkü, herşeyden önce toplu iş sözleşmesi hükümlerine uyulup uyulmadığı TİSGLK. md. 64 uyarınca denetim altındadır. Keza aynı durum, hizmet akdinin eki niteliğindeki cezasal hükümler ve uygulamalar için de geçerlidir.(15)

Öte yandan, işyerinde Yüksek Disiplin Kurulu gibi bir üst Kurul oluşturulmuş ve işçiye ya da üyesi bulunduğu Sendikaya belli süre içinde itiraz etme olanağı sağlanmışsa, üst Kurul öngörülen sürede yapılan itirazları inceleyerek karara bağlar ve artık bu karar kesin niteliktedir. Yüksek Kurul, verilen disiplin cezasının mevzuata uygunluğunu araştırır ve sonucunda itirazı kabul ederse cezayı kaldırır veya hafifletir, cezayı mevzuata uygun bulduğunda ise itirazı reddeder.

İşveren, Disiplin Kurulu tarafından verilen karara maddi hata yapıldığı gerekçesiyle katılmazsa, kararın yeniden gözden geçirilmesini bir yazı ile ve gerekçelerini de belirterek Kurul'a iade edebilir. Ancak, maddi hatanın olmadığı ve sadece takdir hakkının kullanıldığı durumlarda, işveren yeniden görüşülmesi istemiyle iade yoluna başvuramaz.

## IX — DİSİPLİN CEZALARININ UYGULAMAYA KONULMASI VE SONUÇLARI

Disiplin Kurulu'nca verilen ceza, itiraz aşamasından da geçip kesinlik kazandıktan ve işverence de onaylandıktan sonra işçiye tebliğ edilir. Böylece ceza, işçi hakkında bir hüküm ifade eder ve hukuksal

(15) Muhakkak ki, işçi, işyeri kurulu tarafından onaylanan bir feshe karşı mahkeme yoluna başvurabilir (bütün fesihlerin % 60'dan fazlası işyeri kurulu tarafından onaylanmaktadır). Ancak kazanma şansı azdır; fakat, istisnaen işyeri kurulunun onayladığı feshe karşı açtığı davayı kazandığı takdirde bu kurul sonunda işçiler nezdinde itibarını tamamen kaybedecektir. (Alman Kollektif İş Hukukunun Temel İlkeleri, Prof. Dr. Franz Gamillscheg, Çeviren Doç. Dr. Devrim ULUCAN, Banksis 1. Uluslararası Semineri, say. 64, İstanbul 1985.

sonuçlarını doğurmaya başlar. Şayet, iş akdinin feshine ilişkin ise, cezanın işçiye tebliği ile birlikte işyeri ile olan mevcut ilişki derhal son bulur.(16)

Yer değiştirme cezasına gelince, bu cezanın uygulama alanı aynı il sınırları içerisinde olabileceği gibi işverenin başka illerdeki işyerlerinde de olabilir. İşçiye yeni işyerinde göreve başlaması için uygun bir süre tanınır, eğer işçi yeni işyerinde çalışmayı kabul etmez ya da öngörülen sürede göreve haklı bir neden olmaksızın başlamazsa, istifa etmiş sayılır, bu durumda ihbar ve kıdem tazminatına da hak kazanamaz.

Gerek ihraç ve gerekse yer değiştirmeyi kabul etmeyerek işten ayrılan işçi, açtığı dava sonucu cezanın iptaline ilişkin bir karar ibraz ederse, hak ettiği kıdem tazminatını işverenden isteyebilirse de, yeniden işe dönmesi yalnızca işverenin kabulüne bağlıdır. Çünkü, temsilciler dışında hiçbir işçi için yeniden işe almaya zorlayıcı bir düzenleme mevzuatımızda yer almamıştır.

Aşağıda, toplu iş sözleşmelerinden seçilen bazı örnek hükümler gösterilmiştir.

— Yüksek İnceleme Kurulu'nun, ihraç cezasının kaldırılmasına karar vermesi ve bu kararın işverence onanması halinde, işçinin feshedilmiş olan hizmet akdi yürürlükten kalkmış olduğu tarihe kadar geriye yürümek şartiyle ve kendiliğinden yürürlüğe girer ve işçiye açıkta geçirdiği günlere ait istihkakları ödenir.

— İhraç cezası hafifletilen işçinin rızasına bakılmaksızın işverence pozisyonu ve işyeri değiştirilebilir.

— İşçi hakkında alınan ihraç kararı; işçinin hastalık, izin, askerlik gibi nedenlerle işyerinden ayrı bulunması yüzünden kendisine tebliğ olunamazsa, tespit edilen veya bıraktığı tebligata yarar adresine 6 işgünü içinde taahhütlü mektupla postalanması ile tebliğ edilmiş sayılır.

— Disiplin Kurulu kararının tebliği sırasında işçi işyerini terk ederek ayrılmışsa, Kurul kararı 6 işgünü içinde Sendika İlân Tahtasına konulmak ve 4 işgünlük süre ile ilân tahtasında bırakılmak suretiyle tebliğ hükmü yerine getirilmiş sayılır.

— İşçiye tebliğ edilmeyen ceza uygulanamaz.

— Tasdike yetkili merciler, Disiplin Kurullarınca verilecek kararlarda işçi lehine değişiklik yapabilir.

— Tasdik mercii, kararın kendisine intikalinden itibaren 6 işgünü içinde karar ile ilgili herhangi bir işlemde bulunmazsa, cezalandırma hakkı ortadan kalkar.

— Başka bir işyerine nakil ve ihraç cezaları, oyçokluğu ile verildiği takdirde işçinin bu karara 15 gün içinde Merkez Disiplin Kuruluna itiraz hakkı vardır.

— İhtar cezası işçinin siciline işlenmez. 1-2 yevmiye kesimi cezası alan işçiler ikinci yılın, 3 yevmiye ve daha fazla ceza alan işçilerin ise üçüncü yılın sonunda, bu süre içerisinde herhangi bir disiplin cezası almamış olmak kaydıyla, cezaları sicillerinden silinir.

— Disiplin Kurulunca verilen cezalar teşhir edilemez, işçinin gizli dosyasında saklanır.

— Uyarma ve kınama cezaları, bu cezaların uygulanmasından itibaren, işçinin herhangi bir ceza almaksızın iki yıl geçmesinden sonra talebi halinde sicilinden silinir.

---

(16) Fransa'daki yeni düzenlemeye göre, işyeri kurulu üyesi bir işçinin hizmet akdinin feshinde kurulun görüşü alınmakta; fakat asıl kararı iş müfettişi vermektedir. (Prof. Dr. Franz Gamillscheg, Alman Kollektif İş Hukukunun Temel İlkeleri, Çeviren Doç. Dr. Devrim ULUCAN, Banksis 1. Uluslararası Semineri say. 85, İstanbul 1985).

## X — YARGITAY KARARLARI

Disiplin cezaları hakkında Yargıtay'ca verilen kararlar, özet olarak aşağıda sunulmuştur.

1) İşyerinde kavga eden işçilerden bir bölümüne ihtar cezası verilmesi, diğerlerinin de işten çıkarılması işverenin kötüniyetli sayılmasını kabule yeterli değildir.
Yarg. 9. H.D. 6.11.1978 T., E. 13462, K. 13597

2) Bildirimsiz fesih hakkı veren durumlarda işverenin Disiplin Kurulu'na gitme zorunluluğu yoktur.
Yarg. H.G.K. 23.3.1979 T., E. 9-532, K. 325

3) İş K.'nun 17/II. maddesinde sayılan haller işçi aleyhine genişletilemez. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin özürsüz olarak göreve geç gelmeyi ya da erken ayrılmayı alışkanlık haline getiren işçilerin işten çıkarılacağı yolundaki hükmü, yasaya aykırı olup geçersizdir.
Yarg. 9. H.D. 4.5.1982 T., E. 3149, K. 4503

4) İşçinin izinli olduğu bir tarihte işyerine içkili olarak gelmesi, işyerinin düzen ve disiplinini bozucu boyutlara ulaşmayan davranışta bulunması, hizmet süresi ile diğer özel koşullar da birlikte değerlendirildiğinde bildirimsiz ve tazminatsız fesih nedeni sayılamaz.
Yarg. 9. H.D. 7.6.1983 T., E. 3259, K. 5152

5) Toplu iş sözleşmesi ile getirilen cezalar ,yasaya aykırılık taşımadığı ve işçi lehine olduğu takdirde geçerli sayılırlar. Işten çıkarmayı gerektiren nitelikteki bir eyleme yer değiştirme cezasının uygulanması işçi yararına olduğundan geçersizliği ileri sürülmez.
Yarg. 9. H.D. 8.9.1983 T., E. 4480, K. 6674

6) Ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış ve fiilde bulunması üzerine iş akdi Disiplin Kurulu kararı ile feshedilen işçinin sonradan işe alınması, boşta geçen süre için tazminat istemesine yeterli bir neden oluşturmaz.
Yarg. 9. H.D. 19.11.1984 T., E. 7837, K. 10019

7) Disiplin Kurulu kararının kaldırılması halinde boşta geçen süreye ait ücretlerin ödeneceğini öngören toplu iş sözleşmesi hükmünün işlerliği için yeniden işe alınma yeterli olmayıp, ayrıca yapılan itiraz üzerine Kurul kararının kaldırılması da gerekir.
Yarg. 9. H.D. 15.5.1985 T., E. 2339, K. 5254

8) Hizmet akdinin feshi için İş K. md. 18'de belirtilen süre, Disiplin Kurulu kararının feshe yetkili kişi ya da makamca öğrenildiği tarihten itibaren işlemeye başlar.
Yarg. H.G.K. 20.9.1985 T., E. 9-11, K. 716

9) Disiplin Kurulu'na başvurulmadan işten çıkarma halini kötüniyetli fesih sayan toplu iş sözleşmesi hükmüne, kötüniyet sayılabilecek somut bir olay ortaya konulup kanıtlanmadıkça itibar edilemez.
Yarg. 9. H.D. 15.10.1985 T., E. 7070, K. 9454

10) Huzursuzluk yaratarak iş düzenini bozan ve davranışlarıyla diğer çalışanlara kötü örnek olan işçinin işyeri Disiplin ve Danışma Kurulu'nun kararı ile başka işyerine naklini kabul etmemesi ve yeni görevine başlamaması üzerine iş akdi, bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilebilir.
Yarg. 9. H.D. 20.2.1986 T., E. 181, K. 1907

11) Izin almadan dinlenme ve paydos saatinden önce işyerini terkeden işçiye, toplu iş sözleşmesinin ekindeki ceza cetvelinde; birincisinde ihtar ve ikincisinde de ücret kesimi cezası öngörüldüğü halde fiil başka türlü değerlendirilerek işten çıkarma cezası verilmesi doğru bir uygulama değildir.
Yarg. 9. H.D. 8.4.1986 T., E. 2713, K. 3844

12) Izin bitimi göreve başlamama üzerine Disiplin Kurulu kararına dayanılarak ihracına karar verilen işçinin daha sonra raporlu olduğuna ilişkin belge ibraz ederek Yüksek Inceleme Kurulu'na itiraz etmesi ve Kurul'un da işçinin işine iadesine karar vermesi, fesih işleminde işverenin kusuru olmadığından, boşta geçen süre için ücret ve tazminat hakkı vermez.
Yarg. 9. H.D. 15.5.1986 T., E. 3980, K. 5143

13) Görevini yapmadığı için Disiplin Kurulu kararı ile 27.3.1983 tarihinde ihtar ve 3.12.1983 tarihinde de yevmiye kesimi cezası alan işçinin, aynı fiilinden dolayı 27.12.1983 tarihinde çıkarma cezası ile tecziyesinde mevzuata aykırılık yoktur.
Yarg. 9. H.D. 22.5.1986 T., E. 4460, K. 5369

14) Sadece Disiplin Kurulu kararının varlığı, feshin haklılığı anlamına gelmez. Ayrıca, tutanak ve tanık sözleri gibi delillerle de fesih nedeninin kanıtlanması gerekir.
Yarg. 9. H.D. 21.10.1986 T., E. 8038, K. 9425

15) İmza atarken gerekli kontrolleri yapmayarak işletmeyi 1 milyon TL. civarında zarara uğratan işçinin, tahkikat sonucu düzenlenen Müfettiş raporuna dayanılarak muhasebe şef yardımcılığından anons memurluğuna verilmesi işlemi, iş şartlarında değişiklik gerekçesiyle işçi için haklı fesih nedenini oluşturmaz.
Yarg. 9. H.D. 17.11.1986 T., E. 9171, K. 10177

16) Feshin Disiplin Kurulu kararına dayanması koşulunu içeren toplu iş sözleşmesi hükmü işçiye güvence sağlama amacı taşırsa da, güvencenin kötüye kullanılması hukukca koruma altına alınmadığından Disiplin Kurulu'na başvurulmamış olması işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmayacağı gibi Kurul kararları da yargı denetimi dışında değildir.
Yarg. 9. H.D. 19.11.1986 T., E. 9327, K. 10427

17) Hizmet akdinin eki niteliğinde olan Personel Yönetmeliği'nde ünvan veya sınıf indirimini gerektiren eylemlerin tekrarında işten çıkarma cezası verileceği yazılı olduğuna göre, bu halin gerçekleşmesi üzerine Disiplin Kurulu'nca alınan ihraç kararına dayanılarak akdin bildirimsiz ve tazminatsız feshi işlemi doğru bir uygulamadır.
Yarg. 9. H.D. 15.1.1987 T., E. 11303, K. 78

18) Kendisine herhangi bir Disiplin cezası verilen işçi, cezanın toplu iş sözleşmesine aykırı olduğunun saptanması ve iptali amacıyla yargı merciinde dava açma hakkına sahiptir.
Yarg. 9. H.D. 20.4.1987 T., E. 3816, K. 3991

19) İşçinin görevini yapmaması, işverene hakaret etmesi ve sataşma eyleminde bulunması üzerine akdin işverence feshi doğru olup, bu durumda toplu iş sözlemsilcileri ile Disiplin Kurulu oluşturulamaz ve Kurul'ca karar alınamaz.
Yarg. 9. H.D. 20.5.1987 T., E. 4822, K. 5057

20) Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi dolduktan sonra sendika temsilcileri alınmaksızın tek yanlı olarak işveren temsilcileri ile Disiplin Kurulu oluşturulamaz ve bu Kurul'ca karar alınamaz.
Yarg. 9. H.D. 23.10.1987 T., E. 9688, K. 9492

21) İşverenin, çalışma düzen ve disiplinini sağlamak amacıyla, kurallarını önceden belirlemek koşuluyla, çalıştırdığı işçisine disiplin cezası uygulaması mümkündür. 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 bir sonucudur. Esasen, verilen (ihtar) cezasının iptali istemi eda niteliğini taşır ve işçinin böyle bir davayı açmasında hukuki yararı da vardır.
Yarg. H.G.K. 23.10.1987 T., E. 9-639, K. 797

## XI — SONUÇ VE ÖNERİLER

İster Disiplin Kurulu isterse doğrudan işveren ya da işveren vekilince verilmiş olsun, disiplin cezasının tayininde aşırılığa kaçılmaması, adaletin hassas terazisinde dengesizliğe yol açılmaması, çalışanın özlük haklarında ileriye yönelik olumsuz izler bırakılmaması, cezanın bir baskı aracı olarak kullanılmaması, suç-ceza-adalet gibi temel kavramları işleyen özdeyişlerin mesajlarına uygun bilinçle hareket edilmesi, üzerinde önemle ve ısrarla durulması gereken esaslardır.

Unutulmamalıdır ki, suç ve cezadan arınmış bir toplum yaratmanın yolu, kişileri suça iten nedenleri ortadan kaldırmaya yönelik çabalara özel bir ağırlık vermek ve çabaları bu yönde yoğunlaştırmayı temel görev kabul etmek anlayışını benimsemek ve uygulamaktan geçer.

Dileğimiz ve beklentimiz odur ki, hangi alanda olursa olsun, topluma yararlı hizmetlerde bulunma amacı yolunda uğraş verenler, her tür engellemeden uzak tutulsun ve işleyen emeğin üretici çarklarına, yavaşlatıcı ya da durdurucu zararlı unsurlar sokulmasın.

Hiç kuşkusuz, insan denilen canlı varlığın en belirgin niteliklerinden biri de, onun etkileyen ve aynı zamanda etkilenen yönü olup, duygusal yapılarındaki farklılıklara göre kimilerinde etkilenim alanı daha geniş, kimilerinde ise oldukça dardır. Keza, algılama ve duyumsal yetenekler de her insanda aynı değildir. İşte insan yapısında varolmayan tekdüzelik, özellikle tepkisel davranışlardaki değişkenliğin başlıca nedenleri arasında sayılır ve esasen konusu insan olan pek çok bilim dallarının ortaya çıkması da bu değişkenliğin doğal bir sonucudur.

Şayet ,geçmişi anımsayarak doğruları geleceğe aktarır ve yanlışları da uyarıcılığını unutmamak koşuluyla geçmişte bırakıp tekrarlamazsak, sanırız yaşamın olağan akışında hataları en aza indirgeme başarısını önemli ölçüde gerçekleştirmiş oluruz. Aksi takdirde, hatalarımızın oluşturduğu bulutlar, başarılarımızı gölgeleyen ve hatta engelleyen buruk sorunlar olarak her zaman karşımıza çıkabilir.

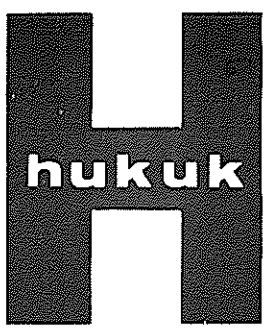
Denilebilir ki, yalnızca çalışanı değil, tüm kişileri anti sosyal davranışlardan ve disiplini bozucu eylemlerden korumak ve kurtarmak için, öncelikle onları çevreleyen olumsuzlukları ortadan kaldırmak, daha önemlisi de onları umutsuz sorunlarını dahi yenecek güç ile donatmak hedef alınmalı sadece ceza vererek sorunlara yüzeysel çözüm bulma arayışına girmekten titizlikle kaçınılmalıdır. Bu yaklaşımın özü, insancıl ilişkilere ve çalışanın onurlu yerini koruma düşüncesine dayanır ve kanımızca bu yolda ikna edici adımlar atılması, hem kişisel hem de toplumsal çıkarlara uygun düşecek olumlu bir gelişmedir.

Çalışma yaşamında işlevlerini özenle ve sorumluluk anlayışıyla sürdüren Disiplin Kurullarının, hangi açıdan bakılırsa bakılsın, işçiler yararına sonuçlar verdiğinde kuşku yoktur. Bağımsız ve ciddi çalışan Kurullar sayesinde fesih işlemlerinde sayısal bir azalma olduğu ve özellikle haksız işten çıkarmaların büyük ölçüde frenlendiği gerçeği hemen hemen herkesçe bilinmektedir.

Bu bağlamda önerimiz, disiplin kurullarının sağladığı yararları yaygınlaştırmak amacıyla, "belli sayının üstünde işçi çalıştıran tüm işyerleri için sözü edilen kurulların kurulmasının yasal düzenlemelerle zorunlu hale getirilmesi" şeklindedir. Böylece, işten çıkarma gibi işçiler için büyük öneme sahip işlemlerin Disiplin Kurulu süzgecinden geçirilerek hem objektif bir karar elde etmek hem de bu konudaki yakınmaların sayısını azaltmak olanağına kavuşulacaktır.

İzlenecek güvenli ve geçerli böyle bir yolun açılmasıyla birlikte, huzur ve barış dolu bir çalışma ortamını pekiştirme anlayışına yeni boyutlar kazandırmanın mutluluğuna da erişilmiş olacağı inancındayız. Ancak, burada belirtmeden geçemeyeceğimiz önemli bir nokta da; yönlendirilmiş tahkikatların, güdümlü soruşturmaların ve ön yargılı hareketlerle ceza arayışı içine girilmesinin doğal olarak haklı tepkilere, giderek ilişkilerde bunalım ve karmaşaya yol açacağı gerçeğinde birleşilmesi ve bu gerçeğin bilinç altına yerleştirilmesi olacaktır.

——oOOOo——




**T. C.**
**YARGITAY**
**Hukuk Genel Kurulu**

**Esas No : 1987/9 - 313**
**Karar No : 1987/728**
**Karar Tarihi : 14.10.1987**

*Karar Özeti : Sendika veya konfederasyon yöneticiliği sebebiyle kendi isteği ile işyerinden ayrılan işçinin yöneticilik görevinin kanunî sebeplerle sona ermesi ve eski işyerine başvurması halinde başvurma tarihinden itibaren engeç bir ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunluğunun yerine getirmeyen işveren aleyhine işe alınmasının temini için dava açılamaz isede geçen süre için 2821 sayılı Kanunun 29. maddesi mucibince parasal hukuki yaptırıma hükmedilmesi, ancak B.K.'nun 325. maddesinin uygulama yeri olup olmadığının incelenmesi gerekir.*

Taraflar arasındaki "alacak" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda: ..... İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 27.2.1986 gün ve 482-43 sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1.5.1986 gün ve 3411-4486 sayılı ilâmiyle; (... 1 — Davacı, sendika yöneticiliğindeki görevinin sona ermesi üzerine 22.2.1985 tarihli dilekçe ile işverene başvurarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu' nun 29. maddesi hükmüne göre işe alınmasını istemiştir. Başvuru anılan Kanun maddesinde öngörülen 3 aylık süre içinde olmuştur. İşveren davacıyı bu maddede yazılı bir ay içinde işe almamış ancak 1.7.1985 tarihinde iş vermiştir.

Davacı, başvuru tarihi ile tekrar işe alındığı tarih arasındaki ücretleri ile sosyal haklarını talep etmiş, mahkemece, 1.3.1985 ile 30.6.1985 tarihleri arası için ücret ve sosyal haklara karar verilmiştir.

Gerçekten, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde işverenin, talep tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde işçiyi o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Ancak buradaki zorunluluk hali, cezai müeyyideye ve feshin hukuki sonuçlarıyla ilgili kanuni hakların ve varsa eğer ayrıca hizmet aktinde veya TİS'sindeki tazminatı talep etme hakkına yer verecek nitelik gösterir. Bunun dışında işe iade anlamına gelecek bir yaptırımı öngörmez. Davada akdi bir tazminattan söz edilmemiştir. Davacı feshin sonuçları ile ilgili bir istekte de bulunmamıştır. Esasen sonradan tekrar işe alınmıştır. Bu durumda boşta geçen süre ile ilgili bir istekte bulunamaz. Bu nedenle davanın reddine karar vermek gerekirken kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

2 — Kabule göre de; isteklerin başvurudan bir ay sonraki tarihten itibaren hü-

küm altına alınması gerekirken başvuru tarihinden 7 gün sonrasından itibaren hüküm tesisi de doğru değildir...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Temyiz Eden : Davalı vekili

**Hukuk Genel Kurulu Kararı :** Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüşüldü :

Davacı vekilleri, müvekkilleri Ali'nin 1977 yılı sonunda sendika yönetim kuruluna seçildiğini, isteği üzerine 2.1.1978'den itibaren ücretiz izinli sayıldığını, 8.12.1984 te görevinin sona erdiğini, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesine göre işine dönmek istediğini ve 22.2.1985'te başvurduğu halde 1.7.1985'te başlatıldığını iddia ile boşta geçen sürelere ilişkin ücret ve sair hakların alınmasına hükmedilmesini istemiş; mahkeme, 2821 sayılı Yasa'nın 29. maddesine göre davayı kabul etmiş, karar söz konusu maddenin cezai müeyyideye ve feshin hukuki sonuçlarıyla ilgili kanunî hakların ve eğer varsa ayrıca hizmet akdinde veya T.İ.S. ndeki tazminatı talep etme hakkına yer verecek nitelik gösterdiği gerekçesiyle bozulmuş, mahkeme direnmiştir.

2821 sayılı Yasa'nın 29. maddesi işçi sendikaları ve konfederasyonu yöneticiliğini teminat altına alma amacıyla şu düzenlemeyi getirmiştir: "Sendika ve Konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek kendi sitekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinden işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır". Burada uyuşmazlığın çözümü açısından 29. madde ile getirilen teminatın niteliği üzerinde durulması gerekir. Önce şu husus özellikle açıklanmalıdır ki, işçilerin sendika yöneticiliğine serbestçe seçilmelerinde ve seçilmeyi istemelerinde kamu yararı vardır. Bu yarar koruyucu tedbirlerin yasa koyucu tarafından alınmaması giderek kamu düzenini etkileyici sonuçlar doğurabilir. İşte bu sebepledirki 2821 sayılı Yasa 29. maddeye aykırı hareketi cezai yaptırıma bağlamıştır. Diğer taraftan sadece bu yaptırım Yasa koyucu nun istediği teminatın uygulamada işlemesini sağlayacak nitelikte sayılamaz. Zira cezai yaptırımın niteliğini kendi menfaat dengesi açısından değerlendiren işveren bu cezai yaptırımına razı olarak işçiyi işine almayabilir. Yasa koyucu bir hususu güvence altına alma amacını güdüyorsa o güvencenin tam anlamıyla işlemesini sağlıyacak düzenlemeyi de getirmek istediğini gözeterek Yasa hükümlerini yorumlamak gerekir. Öyleyse teminatın tam işlerliği için cezai yaptırımın yanında hukuki yaptırımının da öngörüldüğünün kabulü zorunluluğu doğmaktadır. Yasa koyucunun amacına uygun düşen bu yorum tarzı madde metnine ilave olunan "zorundadır" sözcüğüne de tamamiyle uygun düşmektedir. Hukuk Genel Kurulu'ndaki görüşmeler sırasında; 29. maddenin işe iade anlamına gelecek bir yaptırımı öngörmediği ileri sürülmüş ise de, bu konuda mahkemece hiç bir suretle işe alınmama halinde işe iadeye karar verilemiyeceğinden, ve sadece hukuksal yaptırımın parasal gereklerine hükmedileceğinden belirtilen görüşe çoğunluk katılmamıştır. Ancak şu husus da belirtilmelidir ki, parasal yaptırımın başvuru gününden itibaren bir ay geçtikten sonra yürüyeceği kabul şekli itibariyle yapılan bozmaya uyulmakla kesinleşmiştir.

Yukarıdan beri yapılan açıklamalara göre, 29. maddeye aykırı hareket halinde parasal hukuki yaptırıma hükmedilebileceği sonucuna varıldığından direnme bu yönden uygun bulunmakla kabul şekli itibariyle bozmaya uyularak verilen kısımla diğer

yönlerden ve ayrıca B.K. nun 325. maddesinin uygulama yeri bulunup bulunmadığı hususlarının incelenmesi için dosyanın Özel Daireye gönderilmesi gerekir.

**Sonuç :** Yukarıda açıklanan nedenlerle direnme uygun bulunduğundan diğer yönlerin temyiz incelemesi yapılmak üzere dosyanın 9. Hukuk Dairesine gönderilmesine, 14.10.1987 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

**Karşı Oy Yazısı :** Davacı, sendika yöneticiliğindeki görevinin sona ermesi üzerine, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesi hükmünce ayrıldığı işyerinde işe yeniden alınması için işverene başvurmuş, bu isteği yasada öngörülen bir aylık süre içinde yerine getirilmeyerek takriben dört ay sonra işe alınmıştır.

Davacı, işe alınması için işverene başvurduğu tarih ile, işe alındığı tarih arasında boşta geçen süreye ait ücret ve ikramiyelerini istemiş, mahkemece istekler hüküm altına alınmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, söz konusu süreye ait ücretlerin istenilebilmesi için B.K.'nun 325. maddesi hükmünce işverenin işi kabulde temerrüt etmesi gerekir. Bunun içinde işçi ile işveren arasında hukuki bir ilişkinin, bir hizmet akti ilişkisinin bulunması şarttır. Olayda, hizmet akdi ilişkisinin kurulması için işverenin, gerekli olan "kabul" beyanı bir aylık süre içinde gerçekleşmemiştir. 29. madde hükmüde, işçi ile işveren arasında, işverenin iradesi dışında zorla bir hizmet akti ilişkisi kurmamaktadır. Böyle olunca başvuru tarihi itibariyle taraflar arasında bir hizmet akdi ilişkisinin kurulduğundan sözedilemeyecek, bu durumda davacının sonradan işe alınması yeni bir iş akti niteliğinde olacak ve yeni iş aktinden önceki süreyle ilgili olarak temerrüt hükümleri işlemeyeceğinden davacı, temerrrüt nedeniyle bir istekte bulunamayacaktır.

Öte yandan, Yasada cezai yaptırım yanında bir hukuki yaptırım öngörülmemiştir. Anlaşılıyor ki, yasa koyucu cezai yaptırımı amaca daha uygun bulmuş, hukuki yaptırıma yer vermemiştir. Zira yasa koyucu burada Anayasanın 49. maddesinde yer alan "çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır..." ilkesi doğrultusunda hareket etmiş ve bu durumda olanlara bir tazminat vermek değil, sendikadaki görevlerinden ayrıldıktan sonra da onlara çalışma imkânı sağlamak istemiştir.

İşverenin 29. maddedeki akit yapma yükümlülüğünü yerine getirmemesinin yasaya aykırı bir davranış, dolayisiyle haksız bir fiil teşkil edip etmeyeceği noktasına gelince :

2821/29. maddesinde, işverenin, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunda olduğu yazılıdır. Aynı yasanın 59. maddesinin 2. bendinde de, "... 29. maddenin birinci fıkrası ile dördüncü fıkrasına aykırı hareket eden işverenlere onbin liradan otuzbin liraya kadar ağır para cezası hükmedilir" denmektedir.

Bizce, bu maddelerden çıkarılması gereken sonuç şu olmalıdır.

İşveren engeç bir ay içinde işçiyi işe aldığında, 29. madde gereği yerine getirilmiş olacaktır. Bir ay içinde işe almadığı takdirde de, işveren 59. maddedeki cezaya çarptırılacak ve cezaya çarptırılmakla da cezasal amaç yerine gelmiş olacaktır.

Böylece biri olumlu, diğeri olumsuz yönde olmak üzere yasanın amacı her iki halde de gerçekleşmiş olacaktır.

Burada, gerçi yasa işvereni akit yapmağa zorlamakta isede, iş hukukunun özelliğide nazara alınarak yinede adeta bir seçimlik hakkı tanımış bulunmaktadır. Böyle olunca da işçiyi işe almak istemeyen işverenin hareketini işçiye karşı işlenmiş haksız bir fiil olarak görmek isabetli olmayacaktır.

Bu nedenlerle, özel daire bozma kararı doğrultusunda, direnme kararının bozulması gerektiği kanaatiyle çoğunluk görüşünden ayrılıyoruz.

**Karşı Oy Yazısı** : Davacı işçi, sendika yöneticiliğine seçilmesi üzerine işverene başvurmak suretiyle ücretsiz izinli sayılmasını istemiş; işveren, işçinin sendika Yönetim Kurulunda görevli kaldığı sürece ücretsiz izinli sayılmasını kabul etmiştir. Bu durumda, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin bozulduğu kabul edilemez. Sözleşme askıdadır. İşçi, yöneticilik görevi sonunda işverene başvurduğu halde; kendisine iş verilmemek suretiyle işveren temerrüde düşmüştür. Hal böyle olunca, uyuşmazlığın Borçlar Yasasının 325. maddesi çerçevesinde çözümlenmesi gerekir.

İşçi, yöneticiliğe seçildikten sonra iş akdini feshetmemiş, ücretsiz izinli sayılmasını istemiş, bu istek işveren tarafından da kabul edilmiş bulunmasına göre, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesinin bu olayda uygulanma olanağı yoktur.

Açıklanan nedenlerle, olayda Sendikalar Kanununun 29. maddesinin uygulanması gerektiğine ilişkin çoğunluk görüşüne katılmıyorum.

**T. C.**
**YARGITAY**
**9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 1987/11486**
**Karar No : 1988/291**
**Karar Tarihi : 21.1.1988**

*Karar Özeti : Bir yıllık brüt ücretten amaç, kanuni kesintiler nazara alınmaksızın çıplak brüt ücrettir. Sosyal yardımlı geniş anlamdaki ücret olarak benimsenmesi doğru değildir.*

**Dava** : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile TİS'ye aykırılık tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

**Yargıtay Kararı** : 1 — Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — TİS'nin 13. maddesinde öngörülen bir yıllık bürüt ücret tutarındaki tazminata esas alınacak ücreti, kanuni kesintiler nazara alınmaksızın çıplak bürüt ücret olarak anlamak gerekir. Mahkemenin sosyal yardımlı geniş anlamda ücreti esas almak suretiyle yapılan hesaba göre hüküm tesis etmiş olması doğru değildir. Karar bu nedenle bozulmalıdır.

**Sonuç** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebebten davalı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 21.1.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.**
**YARGITAY**

**9. Hukuk Dairesi**
**Esas No : 1987/11658**
**Karar No : 1988/636**
**Karar Tarihi : 2.2.1988**

*Karar Özeti : İşin askıya alınması sebebiyle iş akdinin işveren tarafından feshedilmesine ve Toplu İş Sözleşmesi'nin imzalandığı tarihtede davacının taraf sendikanın üyesi olmasına göre ihbar ve kıdem tazminatlarının asgari ücret üzerinden değil Toplu İş Sözleşmesi uygulanması suretiyle tesbit edilecek ücret üzerinden hesaplanmalıdır.*

**Dava** : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

**Yargıtay Kararı** : Tarafların yüzlerine karşı tefhis edilen karar HUMK'nun 388'nci maddesinde öngörülen unsurları kapsamadığından tarafların temyiz itirazlarının tebliğ tarihinden itibaren başlıyacağının ve tebliğden itibaren de temyizlerinin 8 günlük kanuni süre içinde yapıldığının anlaşılmasına göre, temyizin süresinde olduğunun kabulü ile yapılan inceleme sonunda gereği konuşulup düşünüldü :

1 — Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — Davacının iş aktinin, işin askıya alınması nedeniyle işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Böyle olunca davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanır. Her ne kadar, önceki dilekçelerinde tazminatın türlerini göstermemiş isede, sonraki dilekçesinde istediği miktarın içersinde ihbar tazminatı da bulunduğunu bildirmiştir. Gerçekten feshin gerçekleşmesi sebebi itibariyle belirttiği miktarın içinde ihbar tazminatının da varlığını kabul etmek gerekir ve mahkemenin hüküm altına aldığı kıdem tazminatından başka ihbar tazminatına karar vermek icap eder. Bundan başka gerek ihbar ve gerekse kıdem tazminatının hesabında geniş anlamdaki son ücretin esas alınması kanun gereğidir. Davacı işyerinde Toplu İş Sözleşmesinin imzalandığını ve bu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanması gerektiğini ileri sürmüştür. Dosyada Yüksek Hakem Kurulu tarafından 23.11.1982 tarihinde karara bağlanmış ve 1.1.1982 tarihinden itibaren 31.12.1984 tarihine kadar geçerli olmak üzere yürürlüğe konulmuş bir Toplu İş Sözleşmesinin mevcut olduğu ve davacının Toplu İş Sözleşmesi tarafı sendikanın üyesi bulunduğu görülmektedir. O halde, ihbar ve kıdem tazminatları bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanması suretiyle tesbit edilecek ücret üzerinden hesaplanmalıdır. Mahkemenin ihbar tazminatını dikkate almıyarak ve sadece asgari ücret üzerinden kıdem tazminatına karar vermekle yetinmiş olması isabetli görülmemiştir.

3 — Red edilen kısım için davalı tarafa avukatlık parası takdiri gerekir. Bununda dikkate alınması icabeder.

**Sonuç** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerden BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 2.2.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.


# YENİ YAYINLAR

**SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERSLERİ**

*İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalında Doçent Dr. A. Can TUNCAY'ın Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri adlı kitabı, Sosyal Güvenlik alanındaki son değişiklikler ve yeni Yargıtay içtihatlarıyla yeni yayınlara da yer verilerek dördüncü defa basılmıştır.*

*Eser ders kitabı özelliğini korumakla beraber uygulamacıların ve Sosyal Güvenlik konusuna ilgi duyan herkesin öğrenmek ve bilmek istedikleri pek çok şeyi içermekte ve problemlere çözüm getirmektedir.*

*302 sayfadan oluşan kitap KDV dahil 3.800.— TL.'dır.*

**İsteme Adresi :** Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
Himaye-i Etfal Sokak, No : 13 - 15
Talas Han. Cağaloğlu — İSTANBUL
Tel : 528 13 20 - 511 54 32

# TİMUÇİN

NAKLİYAT HAFRİYAT TİCARET VE SANAYİ A. Ş.

**HİPODRUM KARŞISI ADANA TLF: 14436**

TİCARET SİCİL NO : 16612

* Taş ocakları ve maden işletmeciliği,

* Dekapaj ve yol yapımı,

* Her türlü makinalı hafriyat işleri,

* Bütün nakliye taahhütleri

için geniş makina parkı ile hizmetinize hazırız.

# TİMUÇİN

## İŞ MAKİNALARI TAMİRHANESİ LTD. ŞTİ.

**HİPODRUM KARŞISI ADANA TLF: 14436**

TİCARET SİCİL NO : 14754

**Caterpillar ve büyük iş makinaları tamir servisi**

"Seçkin Tamir ve Bakım elemanları ile hizmetinizdedir"

KOMATSU

1 trilyon lirayı aşan
toplam mevduatı..
100 milyar liralık sermayesi...
650'ye yaklaşan şubesi...
14.000 çalışanıyla Halkbank,
kendini ülke kalkınmasına
adamış bir bankadır.

HALKBANK
Çalışana... üretene kaynak.

VISA®

TÜRKİYE EMLAK BANKASI

Para taşıma zahmetinden artık kurtulun.
Türkiye Emlak Bankası'nın
438 şubesinden birine girin, Visa isteyin.
Visa, herkes için paradır. Her yerde, paradır.
Her zaman, paradır...

TÜRKİYE EMLAK BANKASI