

14.03.2022- 3. Hafta Toplu İş Hukuku Pratik Çalışması

CEVAPLARI

1. Toplu sözleşmelerin normatif (düzenleyici) içeriğinde iş sözleşmesinin sona ermesi ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Genellikle iş sözleşmesinin fesih bildirim sürelerini arttıran, işverenin fesih hakkını sınırlandıran, özellikle disiplin kurulu kararı olmadan sözleşmenin feshedilemeyeceğini öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri bu niteliktedir.

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu nitelikteki hükümlerinin yorumu, sözleşmenin yorumuna ilişkin esaslar çerçevesinde yapılacaktır. Buna karşılık Yargıtay, daha önce Hukuk Genel Kurulu Kararı ile toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin yasa hükümleri gibi yorumlanacağını kararlaştırmış, (Yarg. HGK 21.12.1975, 9-1040/227, İKİD, Temmuz 1975, s.3634-3635) ancak daha sonra 9. Hukuk Dairesi kararlarıyla bu konuda sözleşmelerin yorumundaki esasların geçerli olacağını hükme bağlamıştır (Yarg.9 HD 8.2.1977, 85/2680 kararı ile Yarg.9 HD 18.11.1981, 10655/13806, Tütis, Ocak 1982, s.22; Yarg.9 HD 15.6.1982, 5032/5730, Tütis Eylül 1982, s.23). Bu nedenle, normatif hükümlerin yorumlanmasında da güven teorisi çerçevesinde belirlenecek tarafların ortak sözleşme iradesinin esas alınması gerekir.

2. Davacıya TİS'nin 151. maddesi gereği İşyeri Disiplin Kurulu tarafından gerçekleştirilen kovuşturma sonucunda "Disiplin Cezaları Cetveli" 21. numaralı sırada yer alan "Amirleri, iş mensupları, iş arkadaşları veya mahiyeti hakkında asılsız şayiye çıkarmak veya şikayette bulunmak" hareketi karşılığında yer alan 2-4 yevmiye kesme cezasından 3 yevmiye cezası uygulanarak ceza verilmiştir. Cetveldeki bu hüküm uygulanırken, Disiplin Cezaları Cetvelinin sonunda yer alan "Not" düzenlemesinden yararlanılmıştır. Buna göre "Yukarıdaki ceza cetvelinde belirtilmeyen bir suçun işlenmesi halinde işleyen işçiye, hareketinin durumuna göre, bu cetvelde belirtilen cezalardan biri kıyas yoluyla verilir".

Açıklamalardan anlaşıldığı üzere diğer üyeler şahsi kanaatlerini kullanarak cezalandırma yönünde oy kullanmışlardır.

Ceza hukukunda kıyas mümkün değildir. Kanunda öngörülme sorumluluk mahkeme tarafından yorum veya kıyas yoluyla getirilemez. Yargının suç ve ceza koymak şeklinde bir takdir hakkı yoktur. Kanun koyucu suçları tereddütsüz bir şekilde kanunda tanımlamalıdır. Suç sayılmayan eylemler suç sayılanlar-

la karşılaştırılarak cezalandırılmaz. Suçların kanuniliği ilkesi anlamına gelen bu ilke uyarınca toplumsal açıdan en kötü görülen eylem bile, eğer yasa onu suç olarak tanımlamamış ve cezasını da saptamamışsa suç sayılmayacaktır. Dolayısıyla bir disiplin suçunun karşılığı bile olsa TİS hükmü ile hatta bir “Not” ile kıyasen ceza ihdas etmenin mümkün olmaması gerektiği ve toplu iş sözleşmesinin bu hükmünün geçersiz sayılması gerektiği kanaatindeyiz. Hal böyle olunca geçersiz bir hükme dayanarak ceza verilemeyeceği görüşünderiz. İşyeri disiplin kurulu kararında göze çarpan ikinci önemli nokta kurul üyelerinin şahsi kanaatlerine dayanarak karar vermiş olmalarıdır. Şahsi kanaat cezanın takdirinde kullanılmamalıdır. Ancak öngörülen suçun işlendiği objektif olarak sabit olduğu takdirde ceza uygulama yönüne gidilmelidir. Bu yönü ile de ceza verilmesine ilişkin kararın yerinde olmadığı görüşünderiz.

3. Davacı İşyeri Disiplin kurulu tarafından verilen cezaya TİS 152 maddesi uyarınca Merkez Disiplin Kurulu’na itirazda bulunmuş, Kurul yazı ile TİS’nin 152. maddesinde *“işyeri disiplin kurulunca oy çokluğu ile verilecek yevmiye kesimi cezası ile birlikte başka bir işyerine nakil kararı ile işten çıkarma kararlarına vaki olacak itirazları inceleyerek kesin sonuca bağlamak...”* Merkez Disiplin Kurulu kararları arasından sayıldığından, mevzuat açısından yapılan itirazın değerlendirilmesinin mümkün olmadığı bildirilmiştir.

Gerçekten 152. madde işyeri disiplin kurulunca oy çokluğu ile verilecek yevmiye kesimi cezası ile birlikte başka bir işyerine nakil kararı söz konusu ise Merkez Disiplin Kurulu’na itiraz edilebilmesi prosedürünün işletilmesine olanak verecek şekilde kaleme alınmış bulunmaktadır. Ancak davalı işveren tarafından disiplin cezası ile birlikte başka işyerine nakil uygulanmamış ancak cezanın verilmesinden çok kısa bir süre sonra davacı Aliğa’dan Afşin Elbistan’daki işyerine naklen görevlendirilmiş bulunmaktadır. Bu davranışın geçerli kabul edilmesi halinde işverenin TİS’de yer alan bu hükmün hukuka aykırı şekilde dolanmasına izin verilmiş olacaktır. Çünkü uyuşmazlık konusu olayda olduğu gibi başka işyerine nakil verilecek ceza ile hiçbir zaman birlikte uygulanmayacak, ancak çok kısa süre sonra işverenin nakil işlemini uygulaması halinde Merkez Disiplin Kurulu’na itiraz etmesi imkansız hale getirilmiş olacaktır.

Ayrıca TİS’in 70. maddesi hükmü uyarınca *“İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz”* hükmü yer almaktadır. Oysa 152 maddenin kaleme alınmış şekli dikkate alındığı zaman işyeri naklinin ceza mahiyetinde düzenlenmesine izin verildiği açıkça anlaşılmaktadır. Çünkü bu hali ile işyeri nakli, yevmiye kesme cezası ile birlikte uygulanabilmelidir ki işçi buna itiraz edilebilsin. Bu durumda işyeri naklinin ceza niteliğine olmadığını iddia etmek ne kadar mümkün olabilir? Kanımızca mümkün olmamalıdır. Bu nedenle TİS 70

maddesinde yer alan “İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz” hükmü ile TİS’nin 152. maddesinde “işyeri disiplin kurulunca oy çokluğu ile verilecek yevmiye kesimi cezası ile birlikte başka bir işyerine nakil kararı ile işten çıkarma kararlarına vaki olacak itirazları inceleyerek kesin sonuca bağlamak...” şeklindeki hükmün çeliştiği kanaatindeyiz.

4. Davalı vekilinin zamanaşımı iddiasının değerlendirilmesi bakımından ise şu kanaate ulaşılmış bulunmaktayız: Davalı vekilinin İş K.20 maddesine göre bir aylık dava açma süresinin uygulanarak dava açma konusunda zamanaşımının geçtiği iddiası ile usul yönünden reddi gerektiği yönündeki savunması kabul edilemez niteliktedir. Çünkü 20. maddede öngörülen süre hak düşürücü olup, iş güvencesine tabi olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde fesih sebebinin gösterilmemesi veya gösterilen sebebin geçerli olmaması durumunda münhasır olarak açabilecekleri işe iade davasına ilişkin bulunmaktadır. Dolayısı ile disiplin cezasının iptali bakımından uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Esasen yasalarımızda disiplin cezasına itiraz prosedürü ve süresi düzenlenmiş bulunmamaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde özellikle iş sözleşmesinin feshinde, fesih yetkisinin bir disiplin kurulu kararına bağlı olarak kullanılabilmesi düzenlenebilir. Bu tür hükümlerin normatif hükümler olarak kabul edildiğini yukarıda belirtmiştik. TİS’nin normatif hükümleri başka sözleşmelerde bulunmayan objektif hukuk kuralları niteliği taşıırken, toplu sözleşmenin yapılması ve borç doğurucu hükümleri tarafların iradelerine dayandığından bir özel hukuk karakteri taşımaktadır. Öte yandan TSGLK’nın 66. Maddesinde (STİSK m. 80/II) yer alan “Bu kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır” düzenlemesinin de göz ardı edilmemesi gerekir. Yarg.9 HD tarafından verilmiş bulunan 3.3.1999 tarih ve 3426/3966 sayılı kararında “1475 sayılı İş Kanunda ne kadar süre içinde disiplin cezası verileceğine ilişkin olarak özel bir hükme yer verilmiş değildir. Hizmet akti eki niteliğinde olan personel yönetmeliğinde ve Toplu İş Sözleşmesinde de bu konuda düzenleme mevcut değildir. Bu itibarla yasada bir boşluktan söz edilebilir. Gerek işçinin gerek işverenin fesih hakkı konusunda 1475 sayılı İş kanununun 18 maddesi 6 işgünlük ve bir yıllık oldukça kısa ve makul sürelerle yer verilmiş olup olayda kıyasen bu hükmün uygulanma olanağı vardır. Bu kapsamda en ağır disiplin cezası “fesih” cezası olduğuna göre aynı mantıkla daha hafif cezalarda da makul sürelerin çalışma barışının sağlanması açısından gözetilmesi gerektiği kuşkusuzdur” denmiştir.

Uyuşmazlık konusu disiplin cezası TİS hükümleri uyarınca verilmiştir. Yani konu TSGLK kapsamında bulunmaktadır. Dolayısı ile TSGLK’nın 66. maddesi uyarınca öncelikle MK ve BK’da bir düzenleme olup olmadığına bakılma-

lıdır. Bu kanunlarda konu ile ilgili düzenleme olmadığına göre hizmet akdi ile ilgili diğer kanunlar arasında olan İş Kanunu'nda da konu ile ilgili doğrudan doğruya düzenleme yer alamadığı için Yargıtay eski İş Kanunu'nun 18. maddedeki süreleri kıyasen uygulama yoluna gitmiş bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde aynı süreler yer almaktadır. Yargıtay yukarıdaki kararında “*daha hafif cezalarda makul sürelerin uygulanması gereğinden*” söz etmiş bulunmaktadır. Ancak anlaşılacağı üzere Yargıtay kararı işveren tarafından disiplin cezasının hangi sürede verilmesi gerektiğine ilişkindir. Yoksa disiplin cezasına işçi tarafından hangi sürede itiraz edilmesi gerektiğine ilişkin bir içerik taşımamaktadır. Davalı davacının 22 ay gibi bir süre sonra, disiplin cezasına itiraz edemeyeceğine ilişkin olarak ileri sürdüğü zamanaşımı iddiasının kabul edilemeyeceği kanaatindeyiz. Çünkü Yargıtay HGK 23.10.1987 tarih ve 9-612/770 ile 9-639/797 sayılı kararlarında belirtildiği üzere;

“Disiplin cezalarının uygulanmasını gerektiren fiillerin ve bu cezaların işçilerin özlük hakları ile ilgili oldukları, onların gerek halen çalıştıkları işte gelişmelerini, parasal yönden ilerlemelerini, hatta çalışma özgürlüğünün doğal bir sonucu olarak çalışmakta olduğu işi bırakıp başka bir işverenin işinde çalışma olanaklarına doğrudan doğruya etkili nitelik taşıdıkları tartışma konusu yapılamayacak kadar açık bir gerçektir. ...Disiplin cezası işten çıkarma değil de, olayda olduğu gibi ihtar veya başka bir şekilde belirtilmiş olursa durum ne olacaktır? Dava yolunun kapatılması halinde ihtardan itibaren yılların geçmesi ile işçi bu cezanın haksızlığını ispat olanaklarını yitirebilir.....”

HGK bu kararları ile zımnen birkaç yılın geçmesi halinde de disiplin cezasının iptali için dava açabileceğinin kabul edilmesi gerekir.

İş yasalarında boşluk bulunan hallerde genel hükümlerin uygulanması mutlak bir anlam taşımaz. Öğretide, medeni hukuk ve borçlar kanunu ilke ve kurallarının İş Hukuku'nun “özel karakterine aykırı düşmediği ölçüde” ve “işçi-işveren ilişkilerinin ağır basan toplumsal yanının elverdiği oranda” uygulanabileceği haklı olarak belirtilmektedir. Ancak iş hukuku kuralları geniş ölçüde borçlar kanunu hükümlerinin ve sözleşme serbestisi ilkesinin iş ilişkisinde yarattığı adaletsizlikleri gidermek için öngörülmüştür. Bu nedenle, genel hükümlere göre varılacak sonuçların iş hukukunun amaç ve ilkelerine uygun düşmemesi, bu hukuk dalının gerekleri açısından doyurucu çözümlere götürmemesi ihtimalini yaratmaktadır. İş mevzuatında boşluk olan hallerde genel hükümler uygulanırken varılacak sonuç iş hukukunun temel ilkelerine uygun bulunursa, sorun çıkmaz. Buna karşılık, medeni hukuk kurallarının ve araçlarının sorunu iş hukukunun ruhuna ve niteliğine uygun bir biçimde çözümlenmekte yetersiz kaldığı durumlarda bir uyarılma zorunluluğu ortaya çıkar.

Uyuşmazlık konusu ile ilgili olarak MK ve BK'da bir düzenleme yer almamaktadır. Esasen İş kanunda da doğrudan doğruya bir düzenleme yer almamaktadır. Hukuk Genel Kurulu kararında sözü edildiği gibi, fesih dışında verilen diğer disiplin cezalarının fesih kadar hatta ondan öte, daha sonra işçinin yeni işverenlerle kuracağı iş ilişkilerini de etkilemesi muhtemeldir. Bu nedenle kanımızca burada hakim tarafından "makul" bir sürenin dikkate alınması gerekir.

Genel hükümlerin gerekli dönüşümlere tabi tutularak iş hukukuna uyarlanmasının hukukumuzda pozitif dayanağını MK'nın 1. maddesi oluşturmaktadır. Bu kurala dayanarak işçi-işveren ilişkilerinde olaya uygulanacak genel hüküm iş hukukunun özel niteliği ile çatışıyorsa, hakimin kanun boşluğundan hareketle bu boşluğu hukuk yaratmak suretiyle doldurması gerekir. Bu boşluk doldurulurken hakim İş Hukuku'na hakim olan işçinin korunması, toplu iş sözleşmesi özerkliği, çalışma barışının korunması vb. temel ilkeleri göz önünde tutmalıdır.