

İlgili Kanun / Madde
1475 S.İşK/13,14
2822 S.TSGLK/2

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2004/33956
Karar No. 2005/24045
Tarihi: 07.07.2005

- **TİS YER ALAN DİSİPLİN KURULU PROSEDÜRÜNE UYULMAMASI**
- **HAKLI FESİH**

ÖZETİ: Dairemizin istikrar kazanan uygulamalarına göre feshin Disiplin Kurulundan geçirilmemesi işçiye kıdem, ihbar tazminatı isteme hakkı verir. Disiplin soruşturması sırasında usul hataları yapılması haklı fesih haksız hale getirmez.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma parası ile hafta tatili gündeliğinin 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:

Davalı işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan davacının önceki yıllarda izinsiz ve mazeretsiz olmak üzere işe devamsızlığı sebebi ile ücret kesimi cezaları aldığı, son kez 17-18.4.2000 tarihlerinde halasının rahatsızlığını neden göstererek ücretsiz izne ayrıldığı, izin bitimi 19.20.21-4-2000 tarihlerinde izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmediği bu nedenle Disiplin Kurulunun 27.4.2000 günlü kararı ile 1475 sayılı iş yasasının 17/II-f maddesi gereğince hizmet aktinin feshine karar verildiği, feshe yetkili makam olan Belediye Başkanının 8.5.2000 günü kararı onayarak aynı gün davacıya fesih yazısı gönderildiği anlaşılmaktadır.

Davacı 19.20.21-4-2000 tarihlerinde izinli ve haklı mazereti bulunduğunu kanıtlayabilmiş değildir. Davacının TİS. ...maddesi gereği savunmasının alınmamış olması da sonuca etkili görülmemiştir. Zira dairemizin istikrar kazanan uygulamalarına göre feshin disiplin Kurulundan geçirilmemesi işçiye kıdem, ihbar tazminatı isteme hakkı verir. Disiplin soruşturması sırasında usul hataları yapılması haklı fesih haksız hale getirmez. Bu sebeplerle davacının kıdem ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Yargıtay Kararları

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.7.2005 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

Toplu iş sözleşmeleri TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ ilkesi gereğince içeriği serbestçe düzenlenir. Bu ilkenin sınırları KAMU DÜZENİNE AYKIRI hükümlerin yer alamayacağı düşüncesi

Toplu iş sözleşmesinde iki türlü hüküm vardır. Bunlardan ilki **NORMATİF (DÜZENLEYİCİ) HÜKÜMLER, İKİNCİSİ BORÇ DOĞURUCU HÜKÜMLER**'dir.

Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı Kanunun toplu iş sözleşmesi ile tarafların GENEL ve OBJEKTİF nitelikte kural koyma yetkisinin bir görünümüdür. Kanuna benat bir yapıdadır. Öyle ki HGK'nun 21.2.1975 tarih 9/1040 E, 227 Kararında ifade edildiği gibi maddi anlamda kanun oldukları söz götürmez.

Öte yandan normatif hükümler toplu iş sözleşmelerine doğrudan doğruya emredici etkide bulunma özelliği bulunmaktadır.

Gerek eğreti gerek Yargıtay uygulaması iş sözleşmesinin sona ermesi nedenleri ve FESİH YETKİSİNİN SINIRLANMASINI normatif hükümler olarak kabul etmiştir.

Sorun da burada toplanmaktadır. Taraflar arasında varlığı tartışılmayan Toplu İş Sözleşmesininmaddesinin (g) bendinde “işçinin yazılı savunmasının alınması ve her türlü delillerin toplanmasına olanak tanınması mutlak zorunludur.” ibaresi bulunmaktadır. Hükmün bu düzenlemesinde emredicilik kendiliğinden gözükmemektedir.

Sosyal taraflar bu düzenleme ile davacı işçiye savunma hakkı tanımaktadır. Başka bir anlatımla hukuki dinlenilme hakkının dava dışındaki bir görünümü söz konusudur. Bu yolla işçi savunmasız kalmamakta diyeceklerini tamamlamaktadır.

Somut olayda davacının YAZILI SAVUNMASI alınmamıştır. Bu durum açıkça Toplu İş Sözleşmesinin özerklik ilkesine ve normatif hükümlerine aykırılık teşkil eder. Bu olgu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi Raporu ile de doğrulanmaktadır.

Söz konusu aykırılık FESHİ HAKSIZ KILAR.

İşçiye ancak dava dosyasında kanıt imkanı tanınmış, davacı tanıkları da davacı işçinin halasının rahatsızlığı nedeniyle işe gelemediğini doğrulamışlardır.

13 yılı aşkın hizmeti olan bir işçinin iki gün mazeretin uzaması nedeniyle gelememesini fesih için haklı göstermek iş hukukunda da yer alan EYLEMİN HUKUKİ (CEZA) SONUCUNA ORANLILIĞI İLKESİNE aykırı olacağı gibi, ADALET DUYGUSUNUDA İNCİTMEKTEDİR.

Yukarıda sayılar sebeplerle yerel mahkeme kararının anormal düşüncesiyle Daire çoğunluğunun bozma kararına katılmıyorum.

KARŞI OY: Uyuşmazlık Toplu İş Sözleşmesinin feshe yönelik hükümlerine uyulmasının zorunlu olup olmaması noktasında toplanmaktadır.