

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19399
Karar No. 2014/1630
Tarihi: 07.02.2014

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/1,2

- ***İŞYERİ DİSİPLİN KURULU KARARLARININDA YARGISAL DENETİME TABİ OLDUĞU***
-

ÖZETİ 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi"dir. İşçi sıfatını taşımayan kişinin talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir.

Somut olayda, taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır.

Davacı hakkında disiplin cezası uygulaması yapıldığı anlaşılmakta olup, yukarıda anıldığı üzere 5521 sayılı Kanun'un düzenlemesi karşısında disiplin cezası uygulamasına dair işlem iş sözleşmesinden kaynaklanmakta ve çıkacak uyuşmazlığın çözümü iş mahkemesinin görevinde kalmaktadır. Öte yandan, hakimin önüne gelen uyuşmazlığı çözme ödevi bulunmaktadır. Mahkeme gerekçesinin bir an için doğru olduğunun varsayılması halinde, işverence keyfi olarak verilebilecek bir disiplin cezasının denetimi mümkün olmayacak ve işçinin hak kaybına uğraması söz konusu olacaktır. Bu nedenle, mahkemece işin esasına girilerek yapılacak inceleme sonucu karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır

DAVA : Davacı, mali sorumluluk cezalarının usul ve kanuna aykırı olduğunun tespiti ve iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, davalı kurumun tesis ettiği 19.01.2012 tarih ve 5 sayılı disiplin kurulu kararının ve bu karar ile tesis edilen unvan indirimi ve mali sorumluluk cezalarının usul ve kanuna aykırı olduğunun tespiti ile iptaline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, disiplin cezalarının toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi hali dışında, işverence verilen disiplin cezası kararlarına karşı yürürlükteki mevzuata göre iş mahkemelerinde dava açılmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Uyuşmazlık, iptali istenilen disiplin cezasının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevi noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 1. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, çalışma konularına bakılmaksızın bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak tanımlanmıştır. İşçi ve işveren sıfatları aynı kişide birleşemez. Aynı kanun'un 8. maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.

Ayrıca, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi"dir. İşçi sıfatını taşımayan kişinin talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir.

Somut olayda, taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır.

Davacı hakkında disiplin cezası uygulaması yapıldığı anlaşılmakta olup, yukarıda anıldığı üzere 5521 sayılı Kanun'un düzenlemesi karşısında disiplin cezası uygulamasına dair işlem iş sözleşmesinden kaynaklanmakta ve çıkacak uyuşmazlığın çözümü iş mahkemesinin görevinde kalmaktadır. Öte yandan, hakimin önüne gelen uyuşmazlığı çözüme ödevi bulunmaktadır. Mahkeme gerekçesinin bir an için doğru olduğunun varsayılması halinde, işverence keyfi olarak verilebilecek bir disiplin cezasının denetimi mümkün olmayacak ve işçinin hak kaybına uğraması söz konusu olacaktır. Bu nedenle, mahkemece işin esasına girilerek yapılacak inceleme sonucu karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.