

İŞÇİ HAKKINDA UYGULANAN DİSİPLİN CEZALARI VE YARGISAL DENETİMİ

1. GENEL OLARAK

İşyeri ile ilgili düzenleme yapma yetkisi kural olarak işverene aittir.

Disiplin yetkisi işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan yönetim yetkisine bağlı bir yetki olarak kabul edilmektedir.

İşçi iş sözleşmesi kurularak işyerine dahil olmakla beraber işyeri düzenine uyma ve bu düzeni koruma borcu/yükümlülüğü altına girmektedir.¹

Türk Hukukunda disiplin cezaları ve uygulanma koşulları toplu iş sözleşmesi hükümleri ve iç yönetmelik hükümleriyle düzenlenmektedir.

İş sözleşmeleri ile de disiplin cezaları düzenlenebilir. Ancak uygulamada, iş sözleşmeleri, iş ilişkisi konusunda fazla ayrıntı niteliğinde hükümler içermediğinden, disiplin cezalarının daha çok sözleşmenin içeriğine dâhil olduğu kabul edilen iç yönetmelikler ile düzenlendiği görülmektedir.²

Disiplin hukukunun amacı, işyerinin düzen ve disiplinini sağlamaktır. Bu doğrultuda disiplin cezası, ancak işyerinin düzen ve disiplini sağlama amacı doğrultusunda verilebilir.³

Türk İş hukukunda bu konuda genel bir düzenleme bulunmamaktadır.

Buna karşın İş Kanunu'nun 18/1, 25/2, 38 inci maddeleri ile Borçlar Kanunu'nun 399 uncu maddesinde bu yönde hükümler yer almaktadır.

Söz konusu düzenlemelerle işçi hakkında; uyarı, kınama, ücret kesme cezası, işin veya işyerinin değiştirilmesi, geçici işten uzaklaştırma, terfi ettirmeme, işten çıkarma biçiminde disiplin cezaları uygulanabilmektedir.

Yüksek Mahkeme kararlarına göre iç yönetmelikler (disiplin yönetmelikleri) iş sözleşmesinin eki niteliğindedir.⁴

6098 sayılı Borçlar Kanunu, işyeri iç yönetmeliği (disiplin yönetmeliği) veya personel yönetmeliğini de kapsayan "genel işlem koşullarını" 20-25 inci maddelerinde ayrıca düzenlemiştir.⁵

¹ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 596

² B. Oğuz Mülayim, İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi, TAAD Yıl 12, Sayı 46 (Nisan 2021), sayfa 327-353

³ B. Oğuz Mülayim, İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi, TAAD Yıl 12, Sayı 46 (Nisan 2021), sayfa 327-353

⁴ Y9.HD.28.06.2012,17754/25005

⁵ Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınları, sayfa 36, "Genel iş koşulları, işveren tarafından tek taraflı olarak hazırlanan genel ve soyut işlemler (iç yönetmelik, personel yönetmeliği) yanında işyeri uygulamalarını da içine alan geniş bir kavramdır. Genel iş koşulları, genel işlem koşullarının



Türk Hukukunda bir tip iş sözleşmesinden veya iç yönetmelikten söz edilebilmesi için her şeyden önce bunun işveren tarafından önceden tek taraflı olarak hazırlanmış ve işçiye sunulmuş olması gerekmektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "Genel İşlem Koşulu" başlığını taşıyan 20 nci maddesine göre, "Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyen, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımaz. Aynı amaçla düzenlenen sözleşmelerin metinlerinin özdeş olmaması, bu sözleşmelerin içerdiği hükümlerin genel işlem koşulu sayılmasını engellemez."

Tip iş sözleşmelerinin veya iç yönetmeliklerin (disiplin yönetmeliklerinin) bağlayıcılık kazanabilmesi için genel iş koşulları hakkında açıkça bilgi verilmesi, bunların içeriğini işçinin öğrenme olanağının ve kabulünün sağlanması, bunun sözleşmenin kurulması sırasında yapılması gerekmektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 21 inci maddesi uyarınca, yukarıda belirtilen koşullara uyulmaması halinde genel işlem koşulları yazılmamış sayılacaktır. Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşulları da yazılmamış sayılır.

Genel işlem koşulları niteliğinde olan işyeri disiplin düzenlemeleri Borçlar Kanunu'nun 25 inci maddesi uyarınca içerik denetimine tabidir.

2. DİSİPLİN CEZASININ KOŞULLARI

a) Disiplin Cezasının Hukuki Dayanağının Bulunması

İşçilere disiplin cezası verilebilmesi için ilkin bunun hukuki dayanağının bulunması gerekmektedir. Disiplin cezaları Kanunların emredici hükümlerine aykırı olamaz.

İş Kanunu'nun 38 inci maddesi uyarınca, iş akitleri veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilmiş bulunan nedenler dışında işçiye ücret kesme cezası verilemez. İşçilerden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

İşverenin işçiyi davranışlarına dayanarak işten çıkarma nedenleri; geçerli nedenler olarak İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin birinci fıkrasında, haklı fesih nedenleri olarak İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilmiştir. Söz konusu düzenlemelerde olmayan bir sebebe dayanarak işveren işçiyi geçerli veya haklı nedenle işten çıkartamaz.

İş Kanunu'nun 19 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca geçerli nedenlerle yapılan fesihlerde işçinin savunmasını almak; bu şekilde hem yöneltilen disiplin suçundan işçinin haberdar olmasını hem de kendisini savunma olanağını sağlamak



iş hukukundaki görünümüdür. Bu nedenle, gerek genel işlem koşullarıyla ilgili esaslar gerek genel iş koşulları ve gerekse iç yönetmelikler ve tip(sözleşmeler) iş akitleri hakkında da geçerlidir."

gerekmektedir. Haklı nedenle yapılan fesihlerde ise Kanunda işçinin savunmasını alma zorunluluğu öngörülmemiştir.⁶

Borçlar Kanunu'nun 399 uncu maddesi uyarınca ise işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir.

İşveren tarafından düzenlenen iç yönetmelikler/disiplin yönetmelikleri işçinin kabulü ile hukuksal bir bağlayıcılık kazanır. Bu nedenle Borçlar Kanunu'nun 399 uncu maddesi uyarınca işe girişte iç yönetmeliğin/disiplin yönetmeliğinin işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve duyurulması gerekmektedir. Aynı kural, yönetmeliklerde yapılacak değişiklikler için de söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 inci maddesi uyarınca 6 iş günü içinde açıkça kabul edilmeyen değişiklik işçiyi bağlamaz.

İşçilerin işleyecekleri disiplin suçları ve bunlara uygulanacak disiplin cezaları işyeri iç yönetmeliklerinde, tip iş akitlerinde ve toplu iş sözleşmesi eklerinde yer almaktadır. Bu hükümleri içeren genel iş koşullarının yukarıda belirtildiği üzere Borçlar Kanunu'nun 20 inci maddesinde belirtilen kurallara uygun olması gerekmektedir.⁷

b) İşçinin Kusurunun Bulunması

Bir disiplin cezasının uygulanabilmesi için işçi kusurlu bulunmalı ve aynı zamanda uygulanacak disiplin cezası kusurla orantılı olmalıdır.

İşyeri ve toplu iş sözleşmesi disiplin hukukunda işçiye uygulanan disiplin suçunun tekrarı halinde bir üst disiplin cezasının verilmektedir.

Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararında, "Görevini yapmadığı için Disiplin Kurulu Kararı ile 27.03.1983 tarihinde ihtar ve 03.12.1983 tarihinde de yevmiye kesme cezası alan işçinin aynı fiilinden dolayı 27.12.1983 tarihinde çıkarma ile tecziyesinde mevzuata aykırılık yoktur." şeklinde hüküm kurmuştur.⁸

c) İşçiye Uygulanan Disiplin Cezasının Amaç ile Sınırlı Olması

İşveren tarafından işçiye yalnızca işyerinin düzenini ve disiplinini sağlamak amacıyla disiplin cezası verilebilir. İşçinin işyeri, düzenini bozmayan davranışlarına disiplin cezası uygulanamaz.

d) Uygulanan Disiplin Cezasının Normlar Hiyerarşisine Uygun Bulunması

İş Hukukunda, normlar hiyerarşisi ilkesine göre daha aşağıda bulunan hukuk normu üstte bulunan hukuk normuna göre işçiye daha ağır bir disiplin cezası getiremez. Buna karşılık alttaki hukuk normu işçi lehine daha hafif bir disiplin cezası öngörebilir.

Örneğin iç yönetmelikle getirilen disiplin cezasının İş kanunu kurallarına -işçi aleyhine aykırı olması mümkün değildir. Buna karşılık örneğin İş Kanunu'nun 25 /2 uyarınca haklı nedenle derhal fesih yaptırımına yol açan bir disiplin suçuna, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya iç yönetmelikle daha hafif (geçerli fesih) bir disiplin cezası getirebilir.⁹



⁶ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 596, Y.İçt.Bir.Kar.T.19.10.2018, E.2017/9, K.2018/10

⁷ Sarper Süzek, İş Hukuku,22.Baskı (Tıpkı Basım), Beta Yayınları, sayfa 134

⁸ A. g. e, sayfa 135, Y.9.HD.22.05.1986,4460/5369

⁹ Sarper Süzek, İş Hukuku,22.Baskı (Tıpkı Basım), Beta Yayınları, sayfa 135

Yargıtay konuyla ilgili kararında, “Toplu iş sözleşmesinde işçinin iki gün özürsüz işe gelmemesi halinde yevmiye kesme cezası öngörülmüşse, bu hükme rağmen işverence İş Kanunu 17/2, f (şimdi 25/2, g) uygun olarak işten çıkarma yaptırımının uygulanması haksız fesih sayılır.” biçiminde hüküm kurmuştur.

3. DİSİPLİN CEZASININ UYGULANMASI

Toplu iş sözleşmeleriyle ya da işyeri disiplin yönetmelikleriyle disiplin cezalarının uygulanması işyeri disiplin kurullarına bırakılmaktadır.

Disiplin cezalarının uygulanmasında bir disiplin kurulu öngörülmüş ise cezanın bu kurul tarafından öngörülen usule göre verilmesi icap eder.¹⁰

Doktrine göre, disiplin kurulu kararı alınmadan fesih hakkının kullanılması, fesih için haklı veya geçerli bir neden bulunsa bile, salt toplu iş sözleşmesi hükmüne aykırılık nedeniyle bir haksız veya geçersiz fesih sayılmalıdır. Çünkü böyle bir durumda işverenin disiplin cezası verme ve fesih nedenlerini takdir yetkisi disiplin kuruluna bırakılmıştır.¹¹

Buna karşın Yüksek Mahkeme konuyla ilgili uyuşmazlıklarda; işyerinde disiplin prosedürü uygulanmadan ya da disiplin kurulundan geçirilmeden alınan iş sözleşmesi fesih kararlarını haksız fesih olarak değerlendirirken, feshin haksız hale gelmesinin iş güvencesi kapsamındaki işçiler yönünden feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının değerlendirilmesine engel teşkil etmeyeceğine karar vermektedir.

Yargıtay’a göre, “...İşverenin haklı sebeple fesih hakkının çeşitli şekillerde sınırlandırılması mümkündür. Bu sınırlandırma, “haklı sebep” olarak kabul edilebilecek hallerin sayısı ve niteliği yönünden olabileceği gibi, fesih hakkının kullanılması, işçi yararına özel bir prosedüre de tabi kılınabilir...Gerek toplu iş sözleşmeleri gerekse iç yönetmeliklerde, işverenin fesih hakkını disiplin kurulu kararına istinaden kullanabileceği öngörülebilir. İşverenin, haklı feshine ilişkin sınırlandırmalara uymaması, örneğin **feshin disiplin kurulundan geçirilmesi gereken hallerde, geçirilmemesi, feshi başlı başına haksız kılar. Ancak, feshin haksız hale gelmesi, iş güvencesi kapsamındaki işçiler yönünden feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığının değerlendirilmesine engel teşkil etmez.**

İşverenin fesih hakkı İşyeri İç Yönetmeliği ile sınırlandırılmış olup, bu hak disiplin kurulu vasıtasıyla kullanılmıştır. Disiplin kurulu kararının usulüne uygun olarak alınmamış olması, feshin hiç disiplin kurulundan geçirilmemesi ile aynı etkiyi yaratır. Bir başka deyişle, disiplin kurulu toplantısına katılanların sayısı ve niteliği ile ilgili İç Yönetmelik hükümlerine uyulmaması, disiplin kurulu kararını fesih prosedürüne aykırı, bu karara istinaden işverence gerçekleştirilen feshi de haksız kılar. Ancak, feshin haksızlığı, aynı zamanda geçersizliğini gerektirmez. Bu nedenle, işverence yapılan fesih haksız da olsa, feshin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığı hususu ayrıca ele alınıp değerlendirilmelidir.”¹²



¹⁰ H. Mollamahmutoglu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 599,

¹¹ Sarper Süzek, İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 28, 2011/1, sayfa 9-16

¹² Y.22. HD. T.13.06.2017, 2017/34978 E., 2017/14058 K.

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya iç yönetmelikte disiplin cezası uygulanmadan önce işçiye savunma hakkı tanınmış ise bu zorunluluğa uymak gerekir.¹³

Doktrinde, disiplin kurulunun oybirliği ile karar almasının öngörülmesi hukuka aykırı olarak görülmekte ve işverenin fesih hakkının ortadan kaldırılması olarak değerlendirilmektedir. Disiplin kurulunun oybirliği ile karar almasını öngören hükmün, dürüstlük kuralı ile de bağdaşmadığı ifade edilmektedir. Bu doğrultuda verilen disiplin cezaları, Yargıtay tarafından da bozulmaktadır.¹⁴

İşçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı sebeple fesih yetkisinin kullanılma süresi 4857 sayılı Kanun'un 26. maddesinde, fesih sebebinin öğrenildiği tarih ile olayın gerçekleştiği tarih başlangıç esas alınmak üzere iki ayrı süre öngörülmüştür.

Bu süreler içinde fesih yoluna gitmeyen işçi ya da işverenin feshi, haklı bir feshin sonuçlarını doğurmaz. Bu süre, feshe neden olan olayın diğer tarafça öğretilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak belirlenmiştir.

4857 sayılı Kanun'da, işçinin maddî çıkar sağlamış olması halinde bir yıllık sürenin işlemeyeceği öngörülmüştür. O halde, haklı feshe neden olan olayda işçinin maddî bir menfaati olmuşsa, altı işgününe riayet etmek koşuluyla olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin işverenin haklı fesih imkânı vardır.

Yüksek Mahkeme kararlarına göre, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 26 ncı maddesinde düzenlenmiş olan 6 iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer.

İşverenin tüzel kişi olması durumunda 6 iş günlük süre feshe yetkili merciin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün 6 iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur. Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar.

Haklı fesih sebebinin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda, altı iş günlük süre eylemin bittiği tarihten başlar."¹⁵

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü uyarınca, disiplin kurulları sadece toplu iş sözleşmesinin tarafı sendika üyesi işçiler hakkında değil, işyerinde çalışan tüm işçiler hakkında karar verir.



¹³ Sarper Süzek, İş Hukuku, 22. Baskı (Tıpkı Basım), Beta Yayınları, sayfa 136,

¹⁴ B. Oğuz Mülayim, İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı İle Son Verilmesi, TAAD Yıl 12, Sayı 46 (Nisan 2021), sayfa 327-353, Yargıtay 9. HD., 2011/14895 E., 2013/18735 K., 18.06.2013 T.,

¹⁵ Y.22.HD. T.22.01.2014, E.2013/37348, K.2014/675

4. DİSİPLİN CEZALARININ YARGISAL DENETİMİ

Disiplin cezaları yargı denetimine tabidir.

İşçi, hakkında uygulanan disiplin cezaları için 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca iş mahkemesine başvurabilir.¹⁶

Bu kapsamda işçi, iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere tüm disiplin cezaları hakkında dava açabilir.

Ancak İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin feshi dışında açık bir düzenleme olmadığı için mahkemece disiplin cezasının iptali ve işverenin bu doğrultuda bir işlem yapmasına yönelik bir karar verilemez. İş Mahkemesi tarafından yargılama sonunda ancak disiplin işleminin hatalı olduğunun tespitine yönelik bir karar verilebilir.¹⁷

Mahkeme tarafından disiplin cezasının hukuka ya da sözleşmeye aykırı olduğunun tespiti yapılır. Ancak işçi, iş güvencesi kapsamında değilse, iş sözleşmesinin feshine yönelik disiplin kurulu kararı hakkında mahkemenin vereceği iptal kararı, yalnızca feshin haksızlığı sonucunu doğuracaktır. İşçi tarafından yargı yoluna başvurulduğunda, hakim olayı içerik yönünden inceleyebileceği gibi uygulanan sözleşme hükmünün hukuka uygunluğunu da denetler.

Mahkeme iş sözleşmesinin feshi dışında işverenin yönetim hakkına müdahale anlamına gelebilecek şekilde disiplin cezasının iptali yönünde hüküm kurulamaz. Aksi durum, işverenin yönetim hak ve yetkisinin kısıtlanması veya ortadan kaldırılması anlamına gelecektir.¹⁸

Nitekim Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir kararında, "İş hukukunda işverenin düzenleyici işlemlerde bulunmasını zorlayıcı nitelikte karar verilmesi olanağı yoktur. Mahkemece davacıya verilen ihtar cezası sonucu, terfi ettirilmeme işleminin hatalı olduğunun karar yerinde belirtilmesi ile yetinilmesi gerekirken, terfinin yapılması ve intibakın gerçekleştirilmesi şeklinde hüküm kurularak işverenin yönetim hak ve yetkisinin kısıtlanması ve ortadan kaldırılması, iş hukukunun ilkeleriyle bağdaşmaz."¹⁹

¹⁶ Yüksek Mahkemeye göre, "5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi "İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesidir. 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 Y.22.HD. T.07.02.2014, E.2013/19399, K.2014/1630

¹⁷ B.Oğuz Mülayim, İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı İle Son Verilmesi, TAAD Yıl 12, Sayı 46 (Nisan 2021), sayfa 327-353,

"İşten çıkarma yaptırım hem bir hukuki yaptırım hem de bir disiplin cezası olarak her iki yaptırım türünün özelliğini taşımaktadır. Gerçekten, İK Md.18/1 (geçerli fesih) ve İK.Md.25/II'de sayılan nedenler (İşveren yönünden haklı fesih) ortaya çıktığında, işveren iş akdini süreli veya derhal fesih hakkını bir hukuki yaptırım olarak kullanabileceği gibi yasadan doğan bir disiplin cezası olarak da uygulayabilir. Başka bir deyişle, bu durumda işverenin hukuki yaptırım uygulama yetkisi ile disiplin cezası verme hakkı aynı olay nedeniyle örtüşür. "Sarper Süzek, İş Hukuku,22.Baskı (Tıpkı Basım), Beta Yayınları, sayfa 137

¹⁸ A.g.m. sayfa 327-353,

¹⁹ Sarper Süzek, İş Hukuku,22.Baskı (Tıpkı Basım), Beta Yayınları, sayfa 136 136, Y.9.HD. 14.05.1996, 1014/10093

Yüksek Mahkeme yine benzer bir olayda, “Mahkeme tarafından disiplin cezası olarak verilen yazılı ihtar cezasının iptaline yönelik olarak verilen kararda, hukukumuzda açık bir düzenleme bulunmadığı için, iş mahkemesi tarafından işverenin verdiği disiplin cezasının iptali ve işvereni bir işlem yapmaya zorlayıcı nitelikte karar verilmesinin mümkün olmadığı, mahkeme tarafından işlemin hatalı olduğunun belirtilmesi ile yetinilmesi, işverenin yönetim hak ve yetkisinin kısıtlanması veya ortadan kaldırılması anlamına gelecek şekilde hüküm kurulmaması gerektiği” gerekçesi ile yerel mahkeme kararını bozmuştur.²⁰

İşçi, verilen disiplin kurulu kararı gereğince (örneğin haksız ücret kesintisi, geçici işten uzaklaştırma, terfi ettirilmeme gibi disiplin cezaları nedeniyle) uğradığı zararları ise 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun genel hükümlere göre tazmin ettirebilir.²¹

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isverenim.com



²⁰ . Oğuz Mülayim, İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi, TAAD Yıl 12, Sayı 46 (Nisan 2021), sayfa 327-353, Yargıtay 9.HD., 2010/33308 E., 2010/36162 K., 06.12.2010

²¹ Sarper Süzek, İş Hukuku,22.Baskı (Tıpkı Basım), Beta Yayınları, sayfa 137