

İŞYERİ DİSİPLİN YÖNERGESİ

BİRİNCİ BÖLÜM: Amaç, kapsam ve dayanak ve tanımlar

Amaç

Madde 1 – Bu yönerge, His Tekstil Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi bünyesinde çalışan personelin disiplin işlemlerini ve cezalarını düzenlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Kapsam

Madde 2 – Bu yönerge His Tekstil Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi bünyesinde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan tüm personel hakkında uygulanır.

Dayanak

Madde 3 – Bu yönerge dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu'ndan almaktadır.

Tanımlar

Madde 4 – Bu yönergede geçen;

- İşveren: His Tekstil Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi
- İşyeri: İşverene bağlı olarak işlerin yürütüldüğü açık ve kapalı alanları
- İşçi: İşverene bağlı olarak çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunan personeli
- Disiplin cezası vermeye yetkili makam: İşçinin amiri durumunda bulunan ve işçi hakkında uygulanacak disiplin cezasına karar verme yetkisine sahip olan görevliyi/makamı

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM: Disiplin cezaları

Disiplin Cezaları

Madde 5 – İşçiler hakkında uygulanacak disiplin cezaları şunlardır:

- Uyarı: İşçiye, görevinin yerine getirilmesinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazılı olarak bildirilmesidir.
- Kınama: İşçiye, görevinin yerine getirilmesinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.
- Ücret kesme: İşçinin ücretinden belirlenen miktar kadar kesinti yapılmasıdır.
- Haklı nedenle fesih: İşçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamındaki fiili nedeniyle derhal ve tazminatsız olarak işten çıkarılmasıdır.

Madde 6 - Uyarı cezası aşağıdaki hallerde uygulanır:

- Mazeretsiz olarak; mesai başlangıç saatinden sonraki bir saat içinde işe gelmemiş olmak veya mesai bitiminden önceki bir saat içinde işten çıkmış olmak.
- Verilen görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, araç ve gereçlerin kullanılmasında dikkatsizlik ve özensizlik göstermek.

- c) Çalışma saatleri içinde iş arkadaşlarının yaptıkları işleri aksatacak şekilde söz ve davranışla etkilemek,
- d) Yürürlükte olan hijyen talimatlarına uygun davranmamak,
- e) Haklı bir mazerete dayanmadan, önceden haber vermeyerek veya işyerini telefonla aramayı sebepsiz, habersiz bir gün işe gelmemek,
- f) Genel görgü kurallarına ve işyerinin çalışma prensiplerine aykırı davranış sergilemek,
- g) Görev ve sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirmemek, ilgisizlik ve düzensizlik göstermek,
- h) İşyerinde açıkça duyurulmuş veya uygulanmakta olan prosedür ve yönetmeliklere uymamak,
- i) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili belirlenmiş olan kurallara ve talimatlara uymamak, işyerinin zorunlu kıldığı test, aşı vb. uygulamaları yerine getirmemek veya takibinde gereken hassasiyeti göstermemek,
- j) Yöneticilerine, müşterilere veya iş arkadaşlarına kaba, saygısız, nezaketsiz davranışlarda bulunmak,

Madde 7 – Kınama cezası aşağıdaki hallerde uygulanır:

- a) Mazeretsiz olarak; mesai başlangıç saatinden bir saat geçtikten sonra işe gelmiş olmak veya mesai bitimine bir saatten çok süre kalmışken işten çıkmak.
- b) Verilen görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, araç ve gereçlerin kullanılmasında kusurlu davranmak.
- c) İş ile ilgili belgeleri kaybetmek,
- d) Görevi ile ilgili olarak kendisinden istenen belge ve bilgileri zamanında ve doğru olarak vermemek,
- e) İş yerinde kavga çıkarmak, kavgaya katılmak, iş arkadaşlarına zor kullanmak,
- f) Uyarı cezası gerektiren bir fiilin ikinci kez işlenmiş olması.

Madde 8 – Ücret kesme cezası aşağıdaki hallerde ve belirtilen miktarlarda uygulanır

- a) Mazeretsiz olarak herhangi 1 iş günü işe gelmeyen işçiye 1 günlük ücreti tutarında,
- b) Mazeretsiz olarak, tatil gününü takip eden herhangi 1 iş günü işe gelmeyen işçiye 2 günlük ücreti tutarında,
- c) Kınama cezası gerektiren bir fiilin tekrar işlenmiş olması halinde 2 günlük ücreti tutarında,
- d) Uyarı cezası gerektiren bir fiilin üçüncü kez işlenmesi halinde ve sonrasında her tekrarında 2 günlük ücreti tutarında,

Ücret kesme cezasının uygulandığı hallerde, İş Kanunu'nun 38'inci maddesi gereğince; işçinin maaşından kesilen paralar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenen banka hesap numarasına bir ay içinde yatırılır. Aynı kanun maddesi gereğince, bir işçi hakkında uygulanacak ücret kesme cezası miktarı bir aylık süre zarfında 2 günlük ücretini geçemez. Ücret kesme cezası uygulanması halinde işçiye gerekçesiyle birlikte yazılı bildirim yapılır.

Madde 9 – Haklı nedenle fesih cezası aşağıdaki haller uygulanır

- a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

- b) Şirketin sırlarını 3. şahıslara bilerek veya bilmeyerek bildirmek, iş haricinde işin mahiyetinden bahsetmek, söylentilere sebep olmak,
- c) İşten alınırken veya alındıktan sonra işveren tarafından herhangi bir sebeple istenecek bilgiye yanlış cevap vermek veya gerçek dışı beyanda bulunmak,
- d) Her ne amaçla olursa olsun kişi ve kuruluşlardan haksız kazanç sağlamak, rüşvet almak ve vermek,
- e) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- f) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- g) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.
- h) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- i) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- j) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına 2 iş günü veya bir ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda 3 iş günü işine devam etmemesi.
- k) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- l) İşçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.
- m) İhtar cezası gerektiren hareketlerde belirtilen kurallara aykırı hareket edip, ikinci kez aynı veya benzer davranışları sürdürmek,
- n) 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleri başta olmak üzere mevzuat hükümleri çerçevesinde Veri Sorumlusu olarak His Tekstil Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi mali, hukuki ve cezai sorumluluğuna sebebiyet verecek bir davranışta bulunması.

Diğer fiiller ve cezaları

Madde 10 – Bu yönergede açıkça sayılmayan bir fiilin meydana gelmesi durumunda; işçinin bu fiilin karşılığında, fiile en yakın ve benzer olan fiilin gerektirdiği disiplin cezası uygulanır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun hükümleri göz önüne alınarak da işlem yapılabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: Süreler, Savunma, İtiraz ve Zamanaşımı

Süreler

Madde 11 – Bu yönergede geçen disiplin cezaları; fiilin işçi tarafından gerçekleştirildiğinin, cezayı vermeye yetkili makamca öğrenilmesinden itibaren 15 iş günü içinde verilir.

Savunma

Madde 12 – Bu yönergede belirtilen disiplin cezalarının uygulanmasından önce işçinin savunmasının alınması esastır. Fiilin gerçekleştiğinin, disiplin cezasını vermeye yetkili

makamca öğrenilmesini takip eden iş günü savunma talep edilir ve işçiye savunma için 3 iş günü süre verilir.

Yukarıdaki fıkrada yer alan süreler kesin olmayıp gerektiğinde bu süreler değiştirilebilmekle birlikte tüm işlemlerin sonunda en geç 30 iş gününde karar verilmesi esastır.

Aşağıdaki hallerde işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur:

- a) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi
- b) İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması
- c) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda
- d) Halin gereği olarak, savunma alınmasına yetkili makamlarca açıkça gerek görülmemesi

İtiraz

Madde 13 – Hakkında disiplin cezası uygulanan işçi bu cezaya 3 gün içinde itiraz edebilir. İtirazın yazılı olarak yapılması gerekir. İşçinin itirazının, disiplin cezasını veren makama ulaşmasından itibaren 3 gün içinde işçiye cevap verilir. Bu yönergede yer alan disiplin cezalarından olan haklı nedenle fesih cezasına itiraz edilmesi ise mümkün değildir.

Zamanaşımı

Madde 14 - Bu yönetmeliğin 9'uncu maddesinde sayılan haklı nedenle derhal fesih cezasını gerektiren bir fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra bu fiil hakkında disiplin cezası uygulanamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık zamanaşımı süresi geçerli değildir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: Çeşitli Hükümler ve Yürürlük

Çeşitli Hükümler

Madde 15 – Bu yönergede yer almasa bile, İş Kanunu'nun yönetim hakkı kapsamında işverene verdiği yetkileri kullanmak işverenin takdirindedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverene açıkça verdiği bir yetkinin, bu yönergede yer almadığı gerekçesiyle kullanılamayacağı iddia edilemez.

Madde 16 – Bu yönerge işyerinde uygun bir yerde ilan edilir ve işçilere duyurulur. Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, çalışmakta olan ve işe giren her işçi bu yönerge hükümlerini peşinen kabul etmiş sayılır.

Yürürlük

Madde 17 – Bu yönerge 10.10.2022 tarihinden itibaren yürürlüğe girer.