

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/17762

Karar No. 2011/19801

Tarihi: 30.06.2011

İlgili Kanun / Madde

818 S.BK/158-161

•

• **CEZAI ŞARTIN TEK YANLI
KARARLAŞTIRILAMAYACAĞI**

• **ÖZETİ** Cezai şart öğretide, mevcut borcun ifa edilmemesi veya eksik ifası halinde ödenmesi gereken mali değeri haiz ayrı bir edim olarak tanımlanmıştır (Tunçomağ, Kenan: Türk Hukukunda Cezai Şart, İstanbul 1963).

Borçlar Kanununun 158-161. maddeleri arasında düzenlenmiş olup, İş Kanunlarında konuya dair bir hükme yer verilmemiştir. İş Hukuku açısından Borçlar Kanununun sözü edilen hükümlerini uygulamakla birlikte Dairemizce bazı yönlerden İş Hukukuna özgü çözümler üretilmiştir. İş Hukukunda İşçi Yararına Yorum İlkesinin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir. Yine, Yeni Borçlar Kanunu Tasarısının 419. maddesinde "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir" şeklinde kurala yer verilmiştir.

Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırılandan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla işçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması düşünülemez. İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümünden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz

DAVA :Davacı, cezai şart tutarı ile eğitim gideri alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi F.Benli tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işveren vekili, davalı işçinin müvekkiline ait iş yerinde 26.06.2006-30.04.2007 tarihleri arasında çalıştığını ve işveren tarafından eğitime tabi tutulduğunu, taraflar arasında imzalanan Eğitim Sözleşmesi ve Fayda Taahhütnamesinde "2 yıllık çalışma süresi tamamlanmadan işçinin haklı nedene dayanmaksızın işten ayrılması halinde eğitim giderleri ve cezai şart alacağıının işçi tarafından ödeneceğinin" düzenlendiğini, davalı işçinin 2

yıllık çalışma süresini tamamlamadan istifa ederek işten ayrılması üzerine eğitim giderleri ve cezai şart alacağının tahsili amacı ile başlatılan icra takibinin davalının haksız itirazı neticesinde durduğunu ileri sürerek, itirazın iptali ile takibin devamına karar verilmesini asıl alacağın %40 oranında belirlenecek icra inkâr tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili iş yerinde fazla mesai yapılmasına rağmen ücretlerinin ödenmediğini, davalı işçinin bu nedenle iş sözleşmesini haklı sebebe dayalı feshedildiğini beyanla davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Yerel mahkemece taraflar arasında geçerli bulunan Eğitim Sözleşmesi ve Fayda Taahhütnamesinde 2 yıllık zorunlu hizmet süresinin öngörüldüğü, davalının bu süre sona ermeden tek taraflı fesih bildirimini ile iş sözleşmesinin sona erdirdiği, bu nedenle davacı işverenin eğitim gideri ile cezai şart alacağının doğduğu, kanaatine varılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içerisinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

1-İşçiye verilen eğitim giderlerinin ödetilmesi hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşçiye işverence verilen eğitimle, işçinin iş yerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması işveren yararına olmakla birlikte, bu eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işveren tarafından karşılanmak sureti verilen eğitim karşılığında, işçinin belirli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işveren belli bir süre iş görmesi işveren olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Verilen eğitim karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile orantılı olması gerekir. Buna karşın, işçiye 4857 Sayılı İş Kanununun 78. ve devamı hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken zorunlu eğitimlere ilişkin giderler istenemez.

İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar o işçiye özgün olmalı ve yazılı delille ispatlanmalıdır. İşverenin toplu olarak verdiği eğitimler sebebi ile yapmış olduğu giderlerin işçi başına düşen tutarı aynı dönemde eğitim alan işçi sayısına bölünmek sureti ile belirlenir. İşçiye verilen eğitim ile ilgili olduğu belirlenemeyen giderlerden işçi sorumlu tutulamaz.

İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken süreler göre oran kurularak indirildikten sonra kalan miktarın tahsiline karar verilmesi gerekir. Gerçekten işçi, eğitimden sonra çalışmayı yüklediği sürenin bir kısmında çalışmış ise işveren bu konuda katkı sağlanmış olmaktadır. İşçinin yükümlü olduğu sürenin tamamında çalışmış olması halinde ise işverence eğitim giderleri istenemez.

Somut olayda taraflar arasında imzalanan Eğitim Sözleşmesi ve Fayda Taahhütnamesinin 2.maddesinde, personelin, çalışmaya başladığı tarihten itibaren 2 yıl içerisinde, haklı nedenler dışındaki sebeplerle ile işten ayrılması halinde, banka tarafından kendisine verilen eğitim giderlerini ödemeyi kabul ettiği yönünde düzenleme bulunduğu görülmektedir.

Davalı vekili, davalı işçinin fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi nedeni ile iş akdini haklı sebebe dayalı sonlandırıldığını ileri sürmektedir. Davalı işçi delil listesinde tanık deliline dayanmış olup, bilirkişi raporuna ilişkin itiraz dilekçesinde ise fesih hususunda tanık Onur Gül'ün dinlenmesini talep etmiştir.

Mahkemece davalı işçinin iş yerinde fazla çalışma yapıp yapmadığı, yapmış ise fazla çalışma ücretlerinin işverence ödenip ödenmediği ve bu nedene dayalı gerçekleştirilen feshin haklı olup olmadığı hususu araştırılmadan ve bu yönde bildirilen davalı tanığının beyanları tespit edilmeden hüküm kurulmuştur Eksik incelemeye dayalı olarak karar verilmesi hatalıdır.

2-İş sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın koşullarının oluşup oluşmadığı ve indirim hususunda da taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır

Cezai şart öğretide, mevcut borcun ifa edilmemesi veya eksik ifası halinde ödenmesi gereken mali değeri haiz ayrı bir edim olarak tanımlanmıştır (Tunçomağ, Kenan: Türk Hukukunda Cezai Şart, İstanbul 1963).

Borçlar Kanununun 158-161. maddeleri arasında düzenlenmiş olup, İş Kanunlarında konuya dair bir hükme yer verilmemiştir. İş Hukuku açısından Borçlar Kanununun sözü edilen hükümlerini uygulamakla birlikte Dairemizce bazı yönlerden İş Hukukuna özgü çözümler üretilmiştir. İş Hukukunda İşçi Yararına Yorum İlkesinin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir. Yine, Yeni Borçlar Kanunu Tasarısının 419. maddesinde "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir" şeklinde kurala yer verilmiştir.

Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırıldandan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla işçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması düşünülemez. İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümünden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshi koşuluna bağlı cezai şartın sonuç doğurabilmesi için öncelikle taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığının tespiti gerekir. Bundan başka asgari süreli iş sözleşmelerinde aynı türde hükümler konulması mümkündür.

4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinde, kesinleşen işe iade kararı üzerine işçinin başvurusuna rağmen bir ay içinde işe başlatılmaması durumunda, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödeneceği öngörülmüştür. Aynı maddenin son fıkrasında ise, sözü edilen düzenlemenin mutlak emredici olduğu ve sözleşmelerle hiçbir şekilde değiştirilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu itibarla iş güvencesine tabi işçiler yönünden toplu iş sözleşmesinin iş güvencesi sağlayan hükümlerinin yasanın bu düzenlemesi karşılığında bir değeri kalmamıştır.

Borçlar Kanununun 161. maddesine göre taraflar cezanın miktarını seçmekte serbesttirler. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesinin kalan süresine ait ücretlerinin ya da bunun katlarının ödenmesi gerektiği yönünde ceza miktarı belirlenmesi mümkündür. Böyle bir cezai şart hükmü, Borçlar Kanununun 325. maddesine göre talep konusu yapılabilecek olan sözleşmenin kalan süresine ait ücret isteğinden farklıdır. Bu durum, konuya dair yasal düzenlemenin tekrarı mahiyetinde de değildir. Gerçekten tarafların iradesi özel biçimde cezai şart düzenlemesi yönünde ortaya çıkmış olmakla, iradeye değer verilmeli ve cezai şart hükümlerine göre çözüme gidilmelidir. Bu arada işçinin bakiye süre ücreti ölçüt alınarak kararlaştırılmış olan cezai şarttan başka sözleşmenin kalan süresine ait ücretlerin de Borçlar Kanununun 325. maddesine göre talep edilip edilemeyeceği soruna değinmek gerekir ki, ifaya eklenen cezai şart çözüme gidilmesi ve buna göre koşulların varlığı halinde sözleşmenin kalan süresine ait ücretlerin ayrıca talep edilebileceği belirtilmelidir. Gerçekten, Borçlar Kanununun 158/II. maddesine göre, borcun belli zaman ve yerde ifa edilmemesi hali için cezai şart kararlaştırılmışsa, alacaklı hem ifa hem de cezai şartı talep edebilecektir.

Borçlar Kanununun 161/son maddesinde fahiş cezai şartın hâkim tarafından tenkis edilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. İş Hukuku uygulamasında işçi aleyhine cezai şart düzenlemeleri bakımından konunun önemi bir kat daha artmaktadır. Şart ve ceza arasındaki ilişki gözetilerek işçinin iktisadi açıdan mahvına neden olmayacak çözümlere gidilmelidir. İşçinin belli bir süre çalışması şartına bağlanan cezalardan, sözleşme kapsamında çalışılan ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirime gidilmelidir.

Somut olayda taraflar arasında imzalanmış bulunan Eğitim Sözleşmesi ve Fayda Taahhütnamesinin 3. maddesinde "personelin çalışmaya başladığı tarihten itibaren 2 yıl içerisinde, haklı nedenler dışındaki sebeplerle ile işten ayrılması halinde veya 2 yıllık süre dolmadan işverenin haklı ve geçerli nedenlerle iş akdini feshetmesine sebep olması halinde son aldığı ücret göre hesaplanacak 5 aylık brüt ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul ettiği,

ayrıca iş ahdinin başladığı tarihten itibaren 2 yıl içerisinde haklı nedenle olmaksızın işçinin işten çıkarılması halinde, işverenin işçinin son aldığı ücret göre hesaplanacak 5 aylık brüt ücreti tutarında tazminat ödeyeceği " düzenlenmiştir. İlgili madde ile işçiye iş ahdinin kendisi tarafından haksız feshedilmesi veya işveren tarafından haklı sebeple feshi halinde tazminat ödeme yükümlülüğü getirilirken işveren açısından sadece işverenin haksız feshi halinde tazminat ödeme yükümlülüğü getirildiği anlaşılmaktadır. İşçinin haklı nedenle iş ahdini feshetmesi halinde işveren tazminat ödenme yükümlülüğü öngörülmediğinden bu düzenlemenin denklik ve karşılıklık ilkesine uymadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle cezai şart geçerli değildir. Cezai şart talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.06.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.