

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/179

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2017/16377
Karar No. 2019/6511
Tarihi: 25.03.2019

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE CEZAI ŞARTIN GEÇERLİK KOŞULLARI**
- **AKSİ SÖZLEŞMEDE KARARLAŞTIRILMIŞ OLMADIĞA HEM CEZAI ŞARTIN HEM BAKİYE SÜRE ÜCRETİNİN BİRLİKTE İSTENEMEYECEĞİ**

ÖZETİ İş hukukunda “İşçi Yararına Yorum İlkesi”nin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir.

Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırılardan 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 tümden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz.

İşçiye verilen eğitim karşılığı belli bir süre çalışması koşuluna bağlı olarak kararlaştırılan cezai şart tek taraflı olarak değerlendirilemez. İşçiye verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığı bulunmakla eğitim karşılığı cezai şart hükmü belirtilen ölçüler içinde geçerlidir.

...Borçlar Kanunu'nun Cezanın sözleşmenin ifası ile ilişkisi başlığını taşıyan 179. maddesine göre; Bir sözleşmenin hiç

veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilecektir. Ancak cezanın, borcun belirlenen zaman veya yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmış olması halinde alacaklı, hakkından açıkça feragat etmiş veya ifayı çekincesiz olarak kabul etmiş olmadıkça, asıl borçla birlikte cezanın ifasını da isteyebilme hakkına sahiptir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı işveren ile 21/03/2011-21/03/2013 tarihleri arasında iki yıl süreli olmak üzere 04/04/2011 tarihli hizmet sözleşmesi imzalandığını, müvekkilinin davalı şirkete ait ... AVM'de genel koordinatör sıfatı ile yönetici olduğunu ve iş akdinin 19.05.2012 tarihinde haksız nedenle feshedildiğini iddia ederek cezai şart alacağı, bakiye süre ücret alacağı, yıllık izin ücreti, eksik ödenen ve ödenmeyen aylık ücret alacakları, fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücret alacaklarına hükmedilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve davacının süresinde verilmeyen gerekçeli temyiz dilekçesinde belirtilen hususlar değerlendirilmeksizin, yerinde bulunmayan ve sebepleri bildirilmiş olmayan bozma isteğinin tümünden, davalının ise aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasında, davacının cezai şart ve bakiye süre ücret alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı hususunda uyuşmazlık mevcuttur.

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

Cezai şart 818 sayılı Borçlar Kanununun 158 – 161'inci maddeleri arasında, yeni 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 179-182'inci 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 iş hukukuna özgü çözümler üretilmiştir. İş hukukunda “İşçi Yararına Yorum İlkesi”nin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir.

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 tümden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz. İşçiye verilen eğitim karşılığı belli bir süre çalışması koşuluna bağlı olarak kararlaştırılan cezai şart tek taraflı olarak değerlendirilemez. İşçiye verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığı bulunmakla eğitim karşılığı cezai şart hükmü belirtilen ölçüler içinde geçerlidir.

Gerek belirli gerekse belirsiz iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir. Ayrıca Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 08.03.2019 gün ve 2017/10 esas, 2019/1 karar sayılı kararında açıklandığı üzere belirli süreli olarak yapılmış ancak objektif şartlar bulunmadığı için belirsiz süreli kabul edilen iş sözleşmelerinde kararlaştırılan “süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart “hükmü de geçerli olacak ancak yine Türk Borçlar Kanunu’ nun 420. maddesi çerçevesinde , tek taraflı işçi aleyhinde olmamak kaydıyla geçerli sayılacaktır.

Borçlar Kanunu'nun Cezanın sözleşmenin ifası ile ilişkisi başlığını taşıyan 179. maddesine göre; Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilecektir. Ancak cezanın, borcun belirlenen zaman veya yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmış olması halinde alacaklı, hakkından açıkça feragat etmiş veya ifayı çekincesiz olarak kabul etmiş olmadıkça, asıl borçla birlikte cezanın ifasını da isteyebilme hakkına sahiptir.

Dosya içeriğine göre; taraflar arasında 21.03.2011 – 21.03.2013 tarihleri arası için düzenlenen belirli süreli iş sözleşmesinin fesih başlıklı 6.maddesinde “ Taraflardan biri (olağanüstü haller, sorumluluk ve yükümlülüklerini yerine getirmesinde meydana gelecek aksaklık ve eksiklikler yüz kızartıcı suçlar ve sağlık nedenleri dışında) sözleşmenin sona ermesinden önce sözleşmeyi haklı sebep

olmaksızın tek taraflı olarak fesih etmesi halinde karşı tarafa 35.000,00 EURO (otuz beş bin EURO) tazminat ödeyecek olup bu durum taraflarca peşin olarak kabul edilmiştir. "hükmü yer almaktadır.

Somut olay bakımından yapılan incelemede, davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı ve iş akdinin davalı işverence sözleşmenin süre bitiminden önce haklı bir sebep bulunmadan 19.05.2012 tarihinde feshedildiği sabit olup davacı dava dilekçesinde cezai şart ile birlikte bakiye süre ücret alacağını da tep etmiş ise de Türk Borçlar Kanununun 179. maddesine göre her iki talebin birlikte istenmesi mümkün olmadığından ve ayrıca bu durumun aksi de iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığından davacı yana iki seçenektan hangisini talep ettiği sorulmalı ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken mahkemece davacının her iki talebede hak kazandığının kabulü ile hesaplamalar yapılarak sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.

Kabule göre de; davacının 12.09.2012 tarihli ihtarnamesinde açıkça bakiye süre ücret alacağını 3.000,00 EURO üzerinden hesaplanmasını talep etmesi karşısında mahkemece talep aşılarak 4.500,00 EURO üzerinden hesaplama yapılması da ayrıca hatalı olup bozma sebebidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.03.2019 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.