

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İŞK/25  
6098 S. TBK/179,182

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/7719  
Karar No. 2021/11598  
Tarihi: 13.09. 2021

- CEZAI ŞART
- HAKLI NEDEN OLMADAN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN İŞVERENİN KARARLAŞTIRILAN CEZAI ŞARTI ÖDEMESİNİN GEREKTİĞİ
- CEZAI ŞARTTA İŞÇİNİN İŞİNİN NİTELİĞİ DİKKATE ALINARAK MAKUL ORANDA İNDİRİM YAPILMASI GEREKTİĞİ

**ÖZETİ:** 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 179. maddesinde “Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir. Ceza, borcun belirlenen zaman veya yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmışsa alacaklı, hakkından açıkça feragat etmiş veya ifayı çekincesiz olarak kabul etmiş olmadıkça, asıl borçla birlikte cezanın ifasını da isteyebilir.” düzenlemesi ile cezanın miktarı, geçersizliği ve indirilmesi başlıklı 182. maddesinde “ taraflar, cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler. Asıl borç herhangi bir sebeple geçersiz ise veya aksi kararlaştırılmadıkça sonradan borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple imkânsız hâle gelmişse, cezanın ifası istenemez. Ceza koşulunun geçersiz olması veya borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple sonradan imkânsız hâle gelmesi, asıl borcun geçerliliğini etkilemez. Hâkim, aşırı gördüğü ceza

koşulunu kendiliğinden indirir.” düzenlemeleri bulunmaktadır. Aynı Kanun'un 420. maddesine göre ise hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.

Somut olayda, Mahkemece davacı lehine 3.000 EURO cezai şarta hükmedilmiştir. Davacının iş akdinin davalı tarafından sözleşme başlangıcından itibaren 3 yıl içinde ve haklı neden olmaksızın feshedildiği anlaşıldığından sözleşmede kararlaştırılmış olan cezai şartı talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu hali ile Mahkemece cezai şart talebinin kabul edilmesi yerinde ise de, cezai şartın 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 182/son maddeleri uyarınca davacı işçinin niteliği, yaptığı iş, ücreti ve üç yıllık sürenin çalışılan ve çalışılmayan kısmı gözetilerek makul oranda bir hakkaniyet indirimi yapılması gerekirken bu yönler gözetilmeden karar verilmiş olması hatalıdır

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

### **Y A R G I T A Y K A R A R I**

#### **Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili; müvekkilinin 06/05/2011 tarihinde işverenle imzaladığı kabin memuru sözleşmesi uyarınca işyerinde kabin memuru olarak çalışması sırasında sözleşmesinin hiçbir haklı neden olmadan sırf sendikal faaliyetleri nedeniyle 16/05/2013 tarihinde sona erdirildiğini, ücretinin 1.050,00 TL olup, uçuş tazminatı + prim + cetring + yemek + servis gibi sosyal hakları olduğunu, ihbar tazminatının peşin ödendiğini, feshe sebep gösterilen hususların 2 yıl önceye ilişkin olduğunu, feshe sebep olamayacağını ve sadece feshe bahane olarak gösterildiğini, işyerinde sendikasız ve Toplu İş Sözleşmesi düzeni olmaksızın çalışmak amacıyla olan davalı işverenin davacının iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın sırf sendikal nedenlerle feshettiğini iddia ederek davacının 3 yıllık brüt ücret tutarında sendikal tazminattan dolayı 15.000,00 TL, cezai şarttan dolayı 3.000 EURO'nun fesih tarihinden itibaren faizi ile birlikte, sendikal tazminata ilişkin alacaklarının ise fesih tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan alınmasına karar verilmesini talep etmiştir.

#### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, fesih sebeplerinin gerçek ve geçerli sebeplere dayandığını, davacı işçinin 2011 ve 2012 yılında iki kez ihtar aldığını, sonrasında uyumsuz ve iş

disiplinine aykırı davranışları nedeniyle birçok kez sözlü uyarıldığı halde iş disiplini ve sivil havacılık kurallarına aykırı davranışlarını sürdürdüğünden iş akdinin feshine karar verildiğini, 16/05/2013 tarihli ihtarnameyle iş akdinin geçerli sebeple feshedildiğini, bunun sonucu olarak ihbar tazminatının ödendiğini, iş disiplinine ve sivil havacılık kurallarına uymamasının işyeri düzenini bozduğunu, bunun aksi yöndeki iddianın kabulünün mümkün olmadığını, feshin başka sebebe dayandığı iddiasının ispatının gerektiğini, davacının sunduğu belge ve beyanların feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiasını ispat için yeterli olmadığını, sendika üyesi olan birçok çalışan olduğunu, işverenin sendikal-sendikasız işçi ayrımı yapmadan birçok işçi çıkardığını, sadece sendika üyesi olmasının sendikal tazminat için yeterli olmayıp sendikal faaliyette bulunduğundan hizmet akdinin sona erdiğinin iddia edilip kanıtlanması gerektiğini, ayrıca sendika üye kayıt fişlerinin işverene tebliğ edilmediğini ve hangi işçinin sendikal olduğunun bilinmediğini, davacının işverenden hiçbir hak ve alacağının bulunmadığını, ceza-i şarta ilişkin taleplerinin de yerinde olmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

#### **Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### **Temyiz Başvurusu:**

Karar, taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

#### **Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının cezai şart alacağının bulunup bulunmadığı hususundadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 179. maddesinde ‘‘Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir. Ceza, borcun belirlenen zaman veya yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmışsa alacaklı, hakkından açıkça feragat etmiş veya ifayı çekincesiz olarak kabul etmiş olmadıkça, asıl borçla birlikte cezanın ifasını da isteyebilir.’’ düzenlemesi ile cezanın miktarı, geçersizliği ve indirilmesi başlıklı 182. maddesinde ‘‘ taraflar, cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler. Asıl borç herhangi bir sebeple geçersiz ise veya aksi kararlaştırılmadıkça sonradan borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple imkânsız hâle gelmişse, cezanın ifası istenemez. Ceza koşulunun geçersiz olması veya borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple sonradan imkânsız hâle gelmesi, asıl borcun geçerliliğini etkilemez. Hâkim, aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.’’ düzenlemeleri bulunmaktadır. Aynı Kanun'un 420. maddesine göre ise hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.

Dosya kapsamında, taraflar arasında imzalanan sözleşmenin cezai şartı düzenleyen 11/f maddesi uyarınca davalı şirketin sözleşmede bulunan ve Borçlar Kanunu'nda bahsedilen haklı fesih sebepleri dışında kabin memurunun sözleşmesini başlangıç tarihinden itibaren ilk 3 yıl içerisinde sonlandırdığı takdirde net 3.000 EURO karşılığı Türk Lirası cezai şartı kabin memuruna derhal ödeyeceğini gayri kabili rücu kabul ve taahhüt ettiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, Mahkemece davacı lehine 3.000 EURO cezai şartta hükmedilmiştir. Davacının iş akdinin davalı tarafından sözleşme başlangıcından itibaren 3 yıl içinde ve haklı neden olmaksızın feshedildiği anlaşıldığından sözleşmede kararlaştırılmış olan cezai şartı talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu hali ile Mahkemece cezai şart talebinin kabul edilmesi yerinde ise de, cezai şartın 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 182/son maddeleri uyarınca davacı işçinin niteliği, yaptığı iş, ücreti ve üç yıllık sürenin çalışılan ve çalışılmayan kısmı gözetilerek makul oranda bir hakkaniyet indirimi yapılması gerekirken bu yönler gözetilmeden karar verilmiş olması hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 13/09/2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.