

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/13969
Karar No.	2017/16218
Tarihi:	19.10.2017

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
6098 S. TBK/420
1475 S. İşK/14

- **TEK TARAFLI SADECE İŞÇİ ALEYHİNE KARARLAŞTIRILAN CEZAI ŞARTIN GEÇERSİZ OLDUĞU**
- **CEZAI ŞARTIN KARŞILIKLI OLARAK KARARLAŞTIRILMASI DURUMUNDA İŞÇİ İÇİN ÖNGÖRÜLEN CEZAI ŞARTTAN İŞVEREN İÇİN ÖNGÖRÜLEN CEZAI ŞARTTAN YÜKSEK OLAMAYACAĞI**
- **TEK YANLI İŞVEREN ALEYHİNE CEZAI ŞARTIN KARARLAŞTIRILABİLECEĞİ**
- **İŞVERENİN EĞİTİM GİDERLERİNİ İŞÇİNİN PAYINA DÜŞEN TUTARLA SINIRLI VE BU TATARIN ÇALIŞTIĞI SÜREYLE ORANTILI HESAPLANAN KISMİNİ İSTEYEBİLECEĞİ**
- **KADIN İŞÇİNİN EVLİLİK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREBİLMESİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN VELİLİĞİN GERÇEKLEŞMİŞ OLMASI VE EVLİLİK TARİHİNDEN İTİBAREN 1 YIL GEÇMEMİŞ OLMASININ GEREKMESİ**
- **EVLİLİK NEDENİYLE FESİHTE İŞÇİ VE İŞVERENİN HER İKİ SİNİNDE İHBAR TAZMİNATI İSTEYEMEYECEĞİ**

• **ÖZETİ** 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 420 nci maddesi "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir." hükmünü getirmiştir. Bu itibarla hizmet sözleşmelerine işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartlar ise geçerli kabul edilmelidir.

Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine

kararlaştırıldıktan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. Bařka bir anlatımla iřçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması dūřünülemez. İki taraflı cezai şartta iřçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai řart hükmü tūmden geğersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz.

İşçiye işverence verilen eğitim, işçinin iş yerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlanması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Bununla birlikte verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir.

İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar salt iřçi bazında yazılı delille ispatlanmalıdır. İşverenin toplu olarak verdiği eğitimler sebebiyle yapmış olduğu giderlerin iřçi başına dūřen tutarı, aynı dönemde eğitim alan iřçi sayısına bölünmek suretiyle belirlenir. İşçiye verilen eğitim ile ilgili olduğu belirlenmeyen giderlerden işçinin sorumlu olduğu dūřünülemez. Yine iřçi tarafından karşılanmış olan eğitim giderleri bu kapsamda dışında kalır

Eğitim giderinde yapılan eğitimin çalışılan ve çalışılmayan süreye oranlanması ve kistelyevm esasına göre belirlenmesi gerekir. İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirim yapıldıktan sonra kalan miktarının tahsiline karar verilmesi gerekir. Gerçekten işçi, eğitimden sonra çalışmayı yükümlendiği sürenin bir kısmında çalışmış ise işverene bu konuda katkı sağlamış olmaktadır. İşçinin yükümlü olduğu sürenin tamamında çalışılmış olunması halinde ise, işverence eğitim giderleri istenemez

Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı evlilik tarihinden itibaren başlar. Kadın işçinin evlilik öncesinde de bu hakkını kullanması da olanaksızdır. Kadın işçinin iş sözleşmesinin bulunduğu sırada evlenmesi gerekir. Yoksa işe girdiği anda zaten evlenmiş durumda olan bir kadın işçinin evlilik nedeniyle evliliği izleyen bir yıl içinde haklı fesih imkanı olmaması gerekir. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işverenin ve işçinin ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır.

#### A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işveren vekili, davalı işçinin 13/12/2010 tarihinden itibaren müvekkili bankada çalışmaya başladığını, taraflar arasında akdedilen hizmet sözleşmesi gereği davalının işe başlama tarihinden itibaren iki yıl süreyle çalışmayı kabul ve taahhüt ettiğini, taahhüt ettiği süreden önce sözleşmede belirtilen nedenler dışında feshetmesi halinde cezai şart ödemekle yükümlü kılındığını, davalının 04/05/2011 tarihine verdiği istifa dilekçesi ile iş sözleşmesini feshederek aynı gün iş yerinden ayrıldığını, bu davranışıyla iş sözleşmesine aykırı davrandığını, ayrıca davalının ihbar öneline uymadan işten ayrıldığını, bu nedenle hakkında İstanbul Anadolu 9 İcra Müdürlüğü'nün 2013/6773 Esas sayılı dosyası ile takip başlatıldığını ancak davalının haksız olarak takibe itiraz ettiğini beyanla itirazın iptali ile takibin devamına ve %20 den az olmamak kaydıyla icra inkar tazminatına hükmolünmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

#### B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işçi vekili, iş sözleşmesinde cezai şartın yalnızca davacı aleyhine düzenlendiğini, uygulama gereği cezai şartın geçersiz olacağını, taraflar arasında akdedilen hizmet sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu, bu nedenle de cezai şartın geçersiz kabul edilmesini gerektiğini, müvekkilinin iş akdini evlilik nedeniyle haklı sebeple feshettiğini ancak zorla istifa dilekçesi imzalatıldığını, bu nedenle ihbar tazminatı talebinin de yerinde olmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

#### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davalının davacı işverenlikte 13/12/2010-04/05/2011 tarihleri arasında çalıştığı, taraflar arasında akdedilen 08/12/2010 tarihli hizmet sözleşmesinin 6. maddesinde davalının banka tarafından verilecek eğitimin bitim tarihinden itibaren iki yıl süreyle bankada çalışmayı kabul ve taahhüt ettiği, 7. maddesinde taahhüt edilen süreden önce davalının İş Kanununun 24. maddesi dışındaki sebeplerle ve evlilik nedeniyle işten ayrılması veya İş Kanununun 25. maddesinde düzenlenen sebeplerle iş akdinin feshine sebep olması durumunda giydirilmiş son brüt ücret tutarının 3 katı tutarında cezai şartı ödemekle yükümlü olduğunun, davacı bankanın davalının iş akdini haksız nedenle feshetmesi halinde personele aynı cezai şartı

ödeyeceğinin belirtildiği, davalı işçinin davacı işverenlikte istihdam edildiği konum göz önüne alındığında, belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması şeklinde belirlenen yasal unsurun mevcut olmadığı, öte yandan davalının davacı iş yerindeki görevi dikkate alındığında belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışmasını gerektirir bir duruma da rastlanmadığından taraflar arasında akdedilen hizmet sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu ve belirsiz süreli sözleşmelerde cezai şart düzenlemesi kabul edilemeyeceği, davalının 02/06/2010 tarihinde evlendiği ve dosya arasında bulunan istifa yazısının 04/05/2011 tarihli olduğu, 1475 sayılı İş Kanununun halen yürürlükte bulunan 14. maddesi uyarınca iş akdini sonlandıran davalının yasal hakkını kullanmış olduğu dikkate alınmak suretiyle davacıya ihbar tazminatı ödemesi gerektiğinin davacı tarafça ispatlanmamış olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı işveren vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 420 nci maddesi "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir." hükmünü getirmiştir. Bu itibarla hizmet sözleşmelerine işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartlar ise geçerli kabul edilmelidir.

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.

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. Ancak, sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlı cezai şartın geçerli olabilmesi için, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması zorunludur. Asgari süreli iş sözleşmelerine de aynı şekilde hükümler konulması mümkündür. Belirsiz süreli bir iş sözleşmesinde asgari çalışma süresi kararlaştırıldığı durumlarda da asgari süreye riayeti sağlama amacına yönelik cezai şart kararlaştırılabilir. Dolayısıyla gerek belirli gerekse asgari bir çalışma süresi öngören belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir.

İşçiye işverence verilen eğitim, işçinin iş yerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlanması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir.

Bununla birlikte verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir.

İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar salt işçi bazında yazılı delille ispatlanmalıdır. İşverenin toplu olarak verdiği eğitimler sebebiyle yapmış olduğu giderlerin işçi başına düşen tutarı, aynı dönemde eğitim alan işçi sayısına bölünmek suretiyle belirlenir. İşçiye verilen eğitim ile ilgili olduğu belirlenmeyen giderlerden işçinin sorumlu olduğu düşünülemez. Yine işçi tarafından karşılanmış olan eğitim giderleri bu kapsamında dışında kalır.

İşverenin toplu olarak verdiği eğitimler sebebiyle yapmış olduğu giderlerin işçi başına düşen tutarı, aynı dönemde eğitim alan işçi sayısına bölünmek suretiyle belirlenmesi gerekir. Eğitime ilişkin tüm belge ve bilgiler getirtilip sonucuna göre eğitim gideri hesaplanmalıdır.

Eğitim giderinde yapılan eğitimin çalışılan ve çalışılmayan süreye oranlanması ve kistelyevm esasına göre belirlenmesi gerekir. İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirim yapıldıktan sonra kalan miktarının tahsiline karar verilmesi gerekir. Gerçekten işçi, eğitimden sonra çalışmayı yükümlendiği sürenin bir kısmında çalışmış ise işverene bu konuda katkı sağlamış olmaktadır. İşçinin yükümlü olduğu sürenin tamamında çalışılmış olunması halinde ise, işverence eğitim giderleri istenemez (Yargıtay 9.HD. 6.10.2008 gün 2007/27538 E, 2008/25446 K.).

Diğer taraftan, kadın işçinin evlenmesi halinde evliliğinden itibaren bir yıl içinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetme imkanı vardır. (1475, 14/1. fıkra). Kadın işçinin evlilik sebebiyle feshetme hakkı evlilik tarihinden itibaren başlar. Kadın işçinin evlilik öncesinde de bu hakkını kullanması da olanaksızdır. Kadın işçinin iş sözleşmesinin bulunduğu sırada evlenmesi gerekir. Yoksa işe girdiği anda zaten evlenmiş durumda olan bir kadın işçinin evlilik nedeniyle evliliği izleyen bir yıl içinde haklı feshetme imkanı olmaması gerekir. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işverenin ve işçinin ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır.

Dosya içeriğine göre davacı işveren, davalı işçiye eğitim verdiğini, bunun karşılığı olarak da en az iki yıl çalışılacağına dair sözleşme imzalandığını ve sözleşmede eğitim gideri ile süreden önce feshinden dolayı karşılıklı cezai şart tazminatı kararlaştırıldığını, davacının süreden önce ayrılması nedeni ile cezai şart tazminatı ve ihbar tazminatı talep ettiklerini iddia etmiştir. Taraflar arasında imzalanan sözleşmenin VII. Maddesi incelendiğinde sözleşmenin asgari süre içerdiği anlaşılmaktadır. Bu durumda karşılıklı olmak koşulu ile cezai şart tazminatına yönelik hüküm geçerli olduğu gibi eğitim giderine yönelik cezai şartta işçi aleyhine olsa bile verilen eğitim giderinin talep edilmesi nedeni ile hakedilen gider kadar geçerlidir. Bu nedenle mahkemenin cezai şartın geçersiz olduğu şeklindeki gerekçesi hatalıdır. O nedenle cezai şart tazminatı özellikle eğitim gideri yönünden yukarıda belirtilen ilkelere göre değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir.

Diğer taraftan davacı iş sözleşmesini 08.12.2010 tarihinde imzalamıştır. Evlenmesi ise bu tarihten önce 02.06.2010 tarihinde olup, işe girdiğinde evli olan davacının işe girdikten sonra bu nedenle feshetme hakkını kullanması yasaya aykırı olacaktır. İşçinin feshi haksız olduğundan davacı işveren ihbar tazminatını talep etmesi de yasaya uygundur. İhbar tazminatına yönelik davanın reddi de hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.10.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.