

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/30771
Karar No.	2015/33939
Tarihi:	08.12.2015

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK/6
1475 S. İşK/14

- ***İŞÇİYE VERİLEN EĞİTİM GİDERLERİNİN İSTENMESİ***
- ***İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ İÇİN YAPILAN GİDERLERİN GERİ İSTENEMEYECEĞİ***
- ***EĞİTİM KARŞILIĞINDA YÜKÜMLENİLEN ÇALIŞMA SÜRESİNİN EĞİTİMİN SÜRESİ VE TÜRÜYLE UYUMLU OLMASININ GEREKMESİ***
-

ÖZETİ İşverence işçiye verilen eğitim, işçinin iş yerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu sebeple işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belirli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belirli bir süre iş görmesi, işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78.ve devamı maddelerine göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez.

İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar o işçiye özgü olmalı ve 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 işçi sorumlu olmaz.

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.

DAVA : Davacı, cezai şart alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi E. Karaköse Özel tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünöldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, işe alınırken tüm masrafları şirketçe karşılanacak oniki haftalık bir eğitime katılacağına bildirildiğini ve davacının verilen eğitim karşılığında beş yıl süre ile çalışacağını kabul ederek taahhütname imzaladığını, yaklaşık bir yıl çalışan davacının 28.01.2013 günlü dilekçesi ile ikamet ettiği şehirden ayrılacağı gerekçesiyle iş sözleşmesi feshettiğini belirterek cezai şart ve eğitim bedeli masraflarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işçi, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,

2-Kararlaştırılan cezai şartın şartlarının oluşup oluşmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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

İşverence işçiye verilen eğitim, işçinin iş yerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu sebeple işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belirli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belirli bir süre iş görmesi, işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. ve devamı maddelerine göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez.

İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar o işçiye özgü olmalı ve 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 işçi sorumlu olmaz.

İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken sürelere 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 çalışılması halinde ise, işverence eğitim giderleri istenemez.

Somut olayda, taraflar arasında imzalanan taahhütnamede hüküm altına alınan "eğitim gideri ödeme yükümlülüğünün" teknik anlamda bir cezai şart olmadığı, anılan sözleşmede yer alan "eğitim gideri ödeme yükümlülüğünün" davalının eğitim süresi sonunda sözleşme ile kararlaştırılan garanti çalışma süresini teminat altına almaya yönelik bir yaptırım olduğu kabul edilmelidir. İşçiye verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığı bulunmaktadır.

Davalı tarafça davacıya yapılan masraflara ait bir takım belgeler ibraz edilmiş ise de, bu belgeler mahkemece değerlendirilmemiştir. Mahkemece eğitim giderlerinin hesaplanması ve davacının çalıştığı döneme ilişkin kistelyevm hesabına göre alacağın belirlenmesi yönünden bilirkişi incelemesi yapılmadan sonuca gidilmesi hatalıdır. Eksik hususlar giderilmeli temyiz edenin sıfatı ve kazanılmış hak ilkesi gözetilerek karar verilmelidir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.12.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.