

YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No.	2016/2249
Karar No.	2019/102
Tarihi:	08.01.2019

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

- **CEZAI ŞART**
- **İŞVEREN LEHİNE KARARLAŞTIRILAN CEZAI ŞARTLA İŞÇİ LEHİNE KARARLAŞTIRILAN CEZAI ŞARTIN KOŞULLARI ARASINDA EŞİTSİZLİĞİN BULUNMASININ CEZAI ŞARTI TÜRÜMLE GEÇERSİZ KILACAĞI**

• **ÖZETİ** İşveren lehine kararlaştırılan cezai şartta, işçinin haklı ve geçerli bir neden olmaksızın iş sözleşmesini süresinden önce feshetmesi halinde, işverenin cezai şart niteliğinde tazminata hak kazanacağı kabul edilmiştir. İşçi lehine kararlaştırılan cezai şart düzenlemesinde ise, işçinin, ücret alacaklarının iki aydan fazla bir süre ile gecikmesi ya da hiç ödenmemesi halinde iş sözleşmesini feshetmesi üzerine cezai şart niteliğinde tazminata hak kazanacağı kabul edilmiştir. Görüleceği üzere, işveren lehine kararlaştırılan cezai şart ile işçi lehine kararlaştırılan cezai şartın koşulları arasında eşitsizlik bulunmaktadır. İşçinin yükümlü olduğu haller ile işverenin yükümlü olduğu haller arasındaki farklılığın özelliğine göre, somut olayda işveren lehine kararlaştırılan cezai şart düzenlemesinin tümünden geçersiz olduğu kabul edilmelidir. Anılan sebeple, davanın reddi gerekirken, aksi yönde gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, süresi içinde duruşmalı olarak davalı vekili tarafından temyiz edilmiş ise de; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438. maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi N. Özdamar Karakulah tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davalı işçinin 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesi uyarınca belirli süreli iş sözleşmesi ile usta öğretici olarak müvekkiline ait işyerinde çalıştığını, sözleşmede öngörülen sürenin dolmasından önce 06/02/2015 tarihinde haklı bir sebep bulunmadan istifa yoluyla iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürerek, iş sözleşmesinde belirlenen cezai şart alacağına hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur. Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmiştir. Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir. Taraflar arasında, iş sözleşmesinde yer alan cezai şarta ilişkin düzenlemenin hukuken geçerli olup olmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir." hükmü bulunmaktadır. Bu itibarla hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersizdir. Cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir. Cezai şartın işçi ile işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şart, işveren aleyhine kararlaştırılandan daha fazla olamaz. Başka bir anlatımla, işçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması düşünülemez.

Somut olayda, davalı işçinin, davacı işverene ait işyerinde, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesi kapsamında, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya başladığı; sözleşmede öngörülen süreden önce 06/02/2015 tarihinde, iş sözleşmesini haklı bir sebep olmadan feshettiği anlaşılmaktadır. Davacı işveren, iş sözleşmesinde düzenlenen cezai şartın hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

İş sözleşmesinin "6.9" maddesinde "İşveren tüm iş planı ve programını eğitim personelinin sözleşme süresi boyunca kurumda çalışacak olması esasına göre yaptığından, haklı ve geçerli bir neden olmaksızın (kamu kurumlarındaki görevlere atanmak dahil) hangi nedenle olursa olsun sözleşme süresinin bitiminden evvel sözleşmeyi tek taraflı olarak feshettiği takdirde, eğitim personeli iş bu sözleşmede kararlaştırılan bir aylık ders ücreti toplamının 5 katı tutarında cezai şart niteliğinde tazminatı işverene ödemeyi kabul ettiği gibi, hiçbir hal ve şartta tazminatın indirilmesini de talep edemez." düzenlemesi vardır.

Aynı sözleşmenin "6.10." maddesinde ise, "İşveren sözleşme hükümlerine ve yasal mevzuata göre yükümlülüklerini yerine getiren eğitim personelinin ücret alacaklarını 2 aydan fazla bir süre ile geciktirir ya da hiç ödeme

yapmaz ise Eğitim personelinin sözleşmeyi feshini takiben eğitim personeline iş bu sözleşmede kararlaştırılan bir aylık ders ücretleri toplamının 5 katı tutarında cezai şart niteliğinde tazminatı ödemeyi kabul ettiği gibi, hiçbir hal ve şartta tazminatın indirilmesini de talep edemez.” denilmiştir.

İşveren lehine kararlaştırılan cezai şartta, işçinin haklı ve geçerli bir neden olmaksızın iş sözleşmesini süresinden önce feshetmesi halinde, işverenin cezai şart niteliğinde tazminata hak kazanacağı kabul edilmiştir. İşçi lehine kararlaştırılan cezai şart düzenlemesinde ise, işçinin, ücret alacaklarının iki aydan fazla bir süre ile gecikmesi ya da hiç ödenmemesi halinde iş sözleşmesini feshetmesi üzerine cezai şart niteliğinde tazminata hak kazanacağı kabul edilmiştir. Görüleceği üzere, işveren lehine kararlaştırılan cezai şart ile işçi lehine kararlaştırılan cezai şartın koşulları arasında eşitsizlik bulunmaktadır. İşçinin yükümlü olduğu haller ile işverenin yükümlü olduğu haller arasındaki farklılığın özelliğine göre, somut olayda işveren lehine kararlaştırılan cezai şart düzenlemesinin tümünden geçersiz olduğu kabul edilmelidir. Anılan sebeple, davanın reddi gerekirken, aksi yönde gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Yukarıda yazılı sebepten kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08/01/2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.