

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/182

T.C.
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2021/854
Karar No. 2021/5458
Tarihi: 03/03/2021

- CEZAI ŞART
- CEZAI ŞARTIN GEÇERLİLİK KOŞULU
- SÖZLEŞMENİN SÜRESİNDEN ÖNCE FESHİNE BAĞLI CEZAI ŞARTTIN ANCAK BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ İÇİN GEÇERLİ OLACAĞI
- CEZAI ŞARTTA İNDİRİM
- BAKİYE SÜRE ÜCRETİ
- İŞVERENİN SONRADAN SÖZLEŞMENİN BELİRSİZ SÜRELİ OLDUĞUNU İLERİ SÜRMEİNİN HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI NİTELİĞİNDE OLDUĞU

ÖZETİ Cezai şart öğretide, mevcut borcun ifa edilmemesi veya eksik ifası halinde ödenmesi gereken mali değeri haiz ayrı bir edim olarak tanımlanmıştır

Türk Borçlar Kanunu'nun 420. 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 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 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

Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesinde ise fahiş cezai şartın hâkim tarafından tenkis edilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. İş hukuku uygulamasında işçi aleyhine cezai şart düzenlemeleri bakımından konunun önemi bir kat daha artmaktadır. Şart ve ceza arasındaki ilişki gözetilerek, işçinin iktisadi açıdan mahvına neden olmayacak çözümlere gidilmelidir. İşçinin belli bir süre çalışması şartına bağlanan cezalardan, sözleşme kapsamında çalışılan ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirimle gidilmelidir. Ancak sadece süre oranlamasına göre indirim yapılması yeterli değildir

Dairemizce konu değerlendirildiğinde, İş Kanunu'nun 11. maddesinde öngörülen hükmün işçiyi koruma amacıyla düzenlendiği dikkate alınarak, objektif şartlar bulunmadığı halde belirli süreli olarak yapılmış olan iş sözleşmesinin, belirsiz süreli olduğunun işveren tarafından ileri sürülmesinin Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanımını teşkil ettiği, İş Kanunu'nun 11. maddesine dayanarak sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiye ait olması gerektiği kanaatine varılmıştır

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının, davalı işveren yanında 13.08.2014 tarihinde, Beymen Club Panora mağazası müdürü/işletmecisi olarak çalışmaya başladığını, 09.10.2016 tarihine kadar davalı şirketin bayilik işlerini yürüttüğü mağazada çalıştığını, 09.10.2016 tarihinde iş sözleşmesinin gerekçesiz ve bildirimsiz feshedildiğini, işyerinin davalı ile Beymen Mağ. A.Ş. arasında akdedilen 22.04.2011 tarihli bayilik ve kullandırma sözleşmeleri çerçevesinde, Beymen Club mağazası olarak ticari faaliyet yürütürken, işyerinin 09.10.2016 tarihinde Beymen A.Ş'ye devredildiğini, davacıya imzalatılmak istenen ibranamede işten çıkartılma sebebinin işyeri devri olarak gösterildiğini, işyerinin devir öncesiyle aynı şekilde işletilmeye devam ettiğini, devire dayalı feshin haksız olduğunu, davacının iş sözleşmesinin 12-d maddesi uyarınca, sözleşmenin 13.08.2014 tarihinden başlamak üzere 5 yıllık süre için yapıldığını, süresinden önce feshine imkân tanıyan hallerin Beymen Mağazacılık tarafından mağazanın kapatılması veya davalının kontrolü dışında doğacak olumsuz gelişmeler olarak belirlendiğini, somut durumda işyeri devri yapıldığını ve mağazanın devir neticesinde bir saat dahi kapatılmadığını, sözleşmenin 12-f maddesine göre, sözleşmeyi ihlal eden tarafın diğer tarafa 100.000,00-TL cezai şart ödeyeceğinin hükme bağlandığını, davacının onayının alınması gerekirken alınmadığını, hak kazanılan kıdem tazminatının da ödenmediğini ileri sürerek cezai şart, belirli süreli sözleşmenin sonuna kadar işleyecek ücret alacağı, kıdem tazminatı ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iddiasının aksine işyerinin Beymen Mağazacılık A.Ş'ye devredilmediğini, Beymen tarafından davalıya 21.09.2016 tarihli fesih ihtarı gönderildiğini ve bayilik sözleşmesi ile kullandırma sözleşmesinin yenilenmeyeceğinin 31.12.2016 tarihi itibarıyla son bulacağını bildirildiğini, bu bildirimde istinaden davalı ile Beymen A.Ş. arasında 04.10.2016 tarihli fesih ve tasfiye protokolünün imza altında alındığını, protokolde sözleşmenin Beymen'in talebi ile feshedildiğinin açıkça belirtildiğini, davalının işyerini devretmediğini, bayilik sözleşmesinin feshinin söz konusu olduğunu, bayilik sözleşmesinin davalının iradesi dışında sona erdirilmiş olmasının, sözleşmeye göre açıkça mücbir sebep kapsamına girdiğini, fesih ve tasfiye protokolünün 8.maddesine istinaden, davacının kıdem ve ihbar tazminatının Beymen A.Ş. tarafından ödendiğini, tasfiye sonrasında Beymen tarafından tüm mağaza personeli ile mülakat yapıldığını ancak davacının işe alınmak istenmediğini, kaldı ki davacının 2015 yılı sonunda bayiyi Beymen A.Ş.'ye 240.000,00-TL borçlandırıldığını, bu borcun 2016 yılı eylül ayında 775.000,00-TL'ye çıktığını, zararın sözleşmenin feshine yol açtığını, ayrıca davacının

ayağını kırmaması nedeniyle 5 ay işe gelemediğini, bankaya yatırılan maaşlar dışında elden ödeme yapılmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davacı istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2- Uyuşmazlık taraflar arasındaki iş sözleşmesi nedeni ile davacının cezai şart ve bakiye süre ücret alacağına hak kazanıp kazanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

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

Cezai şart, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 179-182. maddeleri arasında düzenlenmiş olup, İş Kanunlarında konuya dair bir hükme yer verilmemiştir. İş hukuku açısından Türk Borçlar Kanununun söz konusu hükümleri uygulanmakla birlikte, Dairemizce bazı yönlerden İş 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. Hizmet sözleşmeleri açısından cezai şartla ilgili olarak 818 sayılı Yasada açık bir hüküm bulunmaz iken, Dairemizin uygulamasına paralel olarak; 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. 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 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.

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. Bu kural yönünden Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulu'nun 08.03.2019 tarihli 2017/10 esas 2019/1 karar sayılı kararı ile belirli süreli olarak yapılmış ancak objektif şartları taşımadığı için belirsiz süreli kabul edilen iş sözleşmesinde kararlaştırılan "süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart hükmünün geçerli olduğuna" hüküm kurulduğundan, artık sözleşmenin belirli süreli ve belirsiz süreli olmasının cezai şartın geçerliliğine etkisi bulunmamaktadır .

Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesinde ise fahiş cezai şartın hâkim tarafından tenkis edilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. İş hukuku uygulamasında işçi aleyhine cezai şart düzenlemeleri bakımından konunun önemi bir kat daha artmaktadır. Şart ve ceza arasındaki ilişki gözetilerek, işçinin iktisadi açıdan mahvına neden olmayacak çözümlere gidilmelidir. İşçinin belli bir süre çalışması şartına bağlanan cezalardan, sözleşme kapsamında çalışılan ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirimde gidilmelidir. Ancak sadece süre oranlamasına göre indirim yapılması yeterli değildir.

Somut uyuşmazlıkta, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 12/d maddesinde "On Grup ve Hakan Sönmez bu antlaşmayı 5 (beş) yıllık yapmıştır. Mücbir sebepler dışında (Beymen Mağazacılık tarafından mağaza kapatma veya On Grup İnş. Tur. Tic. Ltd. Şti. kontrolü dışında doğacak olumsuz bir gelişme olursa On Grup İnş. Tur. Tic. Ltd. Şti. Sorumlu olmayacaktır.) devir satış gibi işlem olursa Hakan Sönmez'in de onayı alınacaktır." şeklinde düzenleme yapılmış, 12/f maddesinde ise "yukarıdaki e-f maddeleri dışında her iki taraf sözleşme kurallarını ihlal ederse 100.000,00 TL (yüzbin TL) üç ay içinde ceza ödemeyi kabul eder." şeklinde cezai şart hükmü düzenlenmiştir.

Davacının iş sözleşmesi süresinden önce 09.10.2016 tarihinde davalı işveren tarafından feshedilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince dava dışı Beymen A.Ş.'nin tek taraflı olarak bayilik sözleşmesini feshetmesi nedeniyle davalı şirketin davacıyla imzaladığı sözleşmedeki cezai şart düzenlemesinden sorumlu olmayacağı gerekçesiyle cezai şart alacağının reddine karar verilmiştir.

Davalı ile dava dışı Beymen A.Ş. arasında imzalanan fesih ve tasfiye protokolünün 1. maddesi "... Beymen Club mağazasına (mağaza) ilişkin 22.04.2011 tarihli Bayilik Sözleşmesi ve yine 22.04.2011 tarihli Kullandırma Sözleşmesi,

09.10.2016 tarihi, saat 24:00 itibari ile On Grup İnş. Tur. Tic. Ltd. Şti. (bayı) mali yükümlülüklerini zamanında ve tam olarak yerine getiremediği için Beymen'in talebiyle sona erdirilmiştir." şeklinde düzenlenmiş olup, bu maddeden davalı ve dava dışı Beymen A.Ş. arasındaki bayilik sözleşmesinin fesih sebebinin davalının mali yükümlülüklerini tam ve zamanında yerine getirmemiş olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda bayilik sözleşmesinin sona ermesi davalının sorumluluğunda olup taraflar arasındaki sözleşmeye göre de mücbir sebep sayılamayacağından davacının cezai şart talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır.

Diğer yandan, davacı bakiye süre ücret alacağı talebinde de bulunmuş olup İlk Derece Mahkemesince davacının yaptığı işin niteliği ve sözleşmenin objektif koşul taşımaması gerekçesiyle taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabi olduğu gerekçesiyle bakiye süre ücret alacağının reddine karar verilmiştir.

Dairemizce konu değerlendirildiğinde, İş Kanunu'nun 11. maddesinde öngörülen hükmün işçiyi koruma amacıyla düzenlendiği dikkate alınarak, objektif şartlar bulunmadığı halde belirli süreli olarak yapılmış olan iş sözleşmesinin, belirsiz süreli olduğunun işveren tarafından ileri sürülmesinin Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanımını teşkil ettiği, İş Kanunu'nun 11. maddesine dayanarak sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiyi ait olması gerektiği kanaatine varılmıştır.

Hal böyle olunca, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabulü gerekirken, Mahkemece hatalı hukuki değerlendirme yapılarak belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabulü de yerinde değildir.

Buna göre, 6098 sayılı Kanun'un 438/2. maddesine göre işçinin, sözleşmenin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir araştırılmak suretiyle işçinin sözleşmenin feshinden sonraki dönem içinde başka bir işten gelir elde edip etmediği ya da iş arayıp aramadığı araştırılarak indirim yapılması gerektiği hususu da göz önünde bulundurularak bakiye süre ücreti yönünden bir değerlendirme yapılmalıdır.

Taraflar arasında imzalanmış belirli süreli iş sözleşmesinde, süresinden önce haksız feshе bağılı olarak hak veya borç doğuracak şekilde cezai şart kararlaştırılmıştır.

Dava dilekçesinde, cezai şart ile birlikte bakiye süre ücreti tutarı tazminat ayrı talep edilmiş ve Mahkemece de her iki istek de reddedilmiştir.

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." hükmü düzenlenmiştir.

Aynı feshе bağılı olarak ortaya çıkan cezai şart ile bakiye süre ücreti tutarı tazminatın ayrı ayrı talep edilebilmesi için bu yönde sözleşmede açık düzenlemeye

ihtiyaç bulunmaktadır. Taraflar arasında imzalanmış iş sözleşmesinde ise, bahsi geçen yönde açık bir hüküm olmadığından, cezai şart ile bakiye süre ücreti tutarı tazminatın bir arada istenmesi mümkün değildir. O halde, davacıya seçimlik hakkını kullanması için süre verilmeli, neticeye göre ve yukarıda belirtilen kurallar çerçevesinde sonuca gidilmelidir. Bu yönde bir işlem yapılmadan esasa girilerek yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozma sebebidir.

SONUÇ: Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.