

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/182

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5898
Karar No. 2021/10197
Tarihi: 14.06.2021

- CEZAI ŞART
- CEZAI ŞART İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ YA DA BELİRSİZ OLMASININ ÖNEMİNİN OLMADIĞI
- CEZAI ŞARTIN İŞÇİNİN EKONOMİK OLARAK MAHVINA NEDEN OLACAK TUTARDA OLAMAYACAĞI
- CEZAI ŞARTTA İNDİRİME GİDİLİRKEN SÜRE ORANTILAMASININ YAPILMASININ YETERLİ OLMAYABİLECEĞİ
- CEZAI ŞARTTA İNDİRİME GİDİLİRKEN İŞÇİYE YENİ İŞ TEKLİF EDİLMİŞ OLMASININ DA DİKKATE ALINMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ 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. Asgari süreli iş sözleşmelerine de aynı şekilde hükümler konulması mümkündür.

Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesinde ise fahiş cezai şartın hâkim tarafından tenkis edilmesi gerektiği hükmüne 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. Dosyadaki beyan ve belgelerden, davalı işverenin, davacıya genel müdürlükte aynı şartlarda iş teklif ettiği, davacı tarafından ise kabul edilmediği anlaşılmaktadır. Söz konusu bu husus dikkate alındığında uygulanan takdirli indirim miktarı düşük olup davalı lehine tekrar değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Bu yön gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin 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; davacının, 10.12.2014 tarihli sözleşme ile müdür yardımcısı olarak davalı işyerinde çalışmaya başladığını, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi gereği 3 yıllık iş garantisi verilmesine rağmen 06.10.2016 tarihinde iş akdinin fesih edildiğini iddia ederek bakiye süre ücreti ve prim alacaklarını talep ve dava etmiştir.

Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının çalıştığı şube de dahil olmak üzere tüm şubelerin kapatılması kararı gereği, genel müdürlükte aynı görev tanımı ve özlük hakları korunarak başka bir görev teklif edilmesine rağmen, davacının görevi kabul etmemesi üzerine yasal hakları ödenerek iş akdinin zorunlu olarak fesih edildiğini, ücret alacağı olmadığını savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının talebinin cezai şart olarak değerlendirilmesi gerektiğinin kabulü ile hesaplanan cezai şart alacağından %40 takdirli indirim yapılmış, fazlaya ilişkin haklar saklı tutularak, cezai şart ve prim alacaklarına karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı davacı ve davalı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuşlardır.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi kararının hukuka uygun olduğu gerekçesiyle tarafların istinaf nedenlerinin reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- İş sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın koşullarının oluşup oluşmadığı ve indirim hususunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

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 feshine bağlı cezai şart hükmünün geçerli olduğuna" hüküm kurulduğundan, artık sözleşmenin belirli süreli ve belirsiz süreli olmasının cezai şartın geçerliliğine etkisi bulunmamaktadır. Asgari süreli iş sözleşmelerine de aynı şekilde hükümler konulması mümkündür.

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 süreler göre oran kurularak indirimle gidilmelidir. Ancak sadece süre oranlamasına göre indirim yapılması yeterli değildir.

Somut uyuşmazlıkta; taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin 1.2 maddesinde “ şirket çalışana 3 yıl iş garantisi vermektedir. 3 yıl içinde haklı sebep olmaksızın şirket, çalışana işten çıkarırsa geri kalan süreye ait toplam brüt ücretinin neti hesaplanarak kendisine peşin olarak ödenir. Çalışan 3 yıl süresi dolmadan haklı bir neden belirtmeksizin ayrılmak isterse geri kalan süreler için toplam brüt ücretinin net tutarını şirkete peşin olarak öder, her iki tarafın anlaşma ile sağlayarak iş akdinin feshi söz konusu olursa bu madde geçersiz olur”, hükmü gereği davacı, söz konusu süre dolmadan işten çıkarıldığı gerekçesi ile cezai şart alacağı talebinde bulunmuştur. Davalı işveren ise, şubelerinin kapatılması nedeni ile genel müdürlükte aynı konum ve özlük hakları korunarak davacıya yeni iş teklifinde bulunduğunu ancak davacının kabul etmediğini ve yeni işe başlamayı reddettiğini, ifa imkânsızlığının mevcut olduğunu savunarak taleplerin reddine karar verilmesini istemiştir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda net 110.882,54 TL hesaplanan cezai şart alacağından %40 takdiri indirim yapılarak 66.529,52 TL cezai şart alacağı bulunduğu ancak taleple bağlı kalınarak 6.000,00 TL brüt cezai şart alacağına hükmedilebileceği belirtilmiştir.

Ancak; dosyadaki beyan ve belgelerden, davalı işverenin, davacıya genel müdürlükte aynı şartlarda iş teklif ettiği, davacı tarafından ise kabul edilmediği anlaşılmaktadır. Söz konusu bu husus dikkate alındığında uygulanan takdiri indirim miktarı düşük olup davalı lehine tekrar değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Bu yön gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 14.06.2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.