

# İŞ SÖZLEŞMELERİNE YAPILAN EĞİTİM HARCAMALARI KARŞILIĞINDA CEZAI ŞART KONULMASI VE YARGISAL DENETİMİ

## 1. CEZAI ŞART

Cezai şart, sözleşme taraflarından birinin, sözleşmeyi hiç ya da gereği gibi ifa etmemesi haline yönelik olarak karşı tarafa ödemekle yükümlü olunan, asıl borçtan bağımsız olarak ekonomik değere sahip edim şekline tanımlanmaktadır.<sup>1</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nda cezai şarta ilişkin bir düzenleme yer almamakta, bu hususta genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemeler uygulama alanı bulmaktadır.

Cezai şart, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 179 uncu maddesinde "ceza koşulu" olarak adlandırılmıştır. Bu maddeye göre, "Bir sözleşmenin hiç ve gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmış ise aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı ya borçlunun ya da cezanın ifasını isteyebilir."

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesi uyarınca ise hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.

İşveren zarara uğradığını veya bu zararın kapsamını ispat etmek zorunda kalmaksızın kararlaştırılan cezai şartı talep edebilir.

Borçlar Kanunu'nun 180 inci maddesinin birinci fıkrasında "Alacaklı hiçbir zarara uğramamış olsa bile, kararlaştırılan cezanın ifası gerekir." hükmü yer aldığından, işverenin herhangi bir zararı ispatlamak zorunda bulunmaksızın sözleşmede kararlaştırılan cezai şartı isteyebilmesi olanağı vardır.

Bu açıdan cezai şartın çoğu zaman borçlunun borçlandığı asli edime eklenen veya onu çoğaltan bir borç olduğu belirtilmektedir. Cezai şartın hukuki niteliği konusunda doktrinde ağırlık görüşü "götürü tazminat" niteliğinde olduğu yönündedir.<sup>2</sup>

Cezai şartın kararlaştırıldığı durumlarda, bunu aşan zararın varlığı halinde bu ek zararların tazmini de talep edilebilir. Ancak bu konuda borçlunun kusurunun bulunduğu ispat edilmesi gerekmektedir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 180 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, "Alacaklının uğradığı zarar kararlaştırılan ceza tutarını aşıyorsa alacaklı, borçlunun kusuru bulunduğu ispat etmedikçe aşan miktarı isteyemez."

Kararlaştırılan cezai şart işçinin uyduğu süre oranında indirime tabidir.

Böylece tespit edilen cezai şart miktarı hala fahiş ise TBK madde 182 uyarınca hakim bu oranlamadan sonra fahiş gördüğü cezai şart miktarını ayrıca indirebilir.

Cezai şart, asıl edim kusurlu bir şekilde borçlu tarafından hiç veya gereği gibi ifa edilmedikten yani muaccel olduktan sonra bağımsız alacak niteliği kazanır. Bu bağlamda cezai şartın muaccel olması; asıl



<sup>1</sup> Ercan Güven, Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, Nisan Yayınları, Genişletilmiş 6.Baskı, İstanbul 2020, sayfa 410

<sup>2</sup> Hande Bahar Aykaç, İşverenin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2020, sayfa 310, H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayıncılık, İstanbul 2022, Sayfa 925



sürelî yapılmış iş sözleşmesinin bitmesine az bir süre kalmış ise çalışılan ve çalışılmayan dönemin orantılanması (kıstelyevm) suretiyle eğitim giderlerinden indirim yapılabilir.<sup>10</sup>

İşçinin çalışma taahhüdüne aykırı davranması halinde ödeyeceği cezai şart, işveren tarafından yapılan eğitim harcamaları kadar olup, bu miktarın belirlenmesinde işçinin çalıştığı süre, eğitim alan işçi sayısı gibi unsurların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.<sup>11</sup>

Öte yandan belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliği taşıyan asgari süreli iş sözleşmesinde de eğitim harcamalarının/giderlerinin işçinin kararlaştırılan asgari süreden önce işten haklı neden olmadan ayrılması halinde ödenmesi kararlaştırılabilir.

### 3. EĞİTİM HARCAMALARI KARŞILIĞINDA CEZAI ŞART ÖNGÖRÜLMESİ HALİNDE YARGI DENETİMİ

Yüksek Mahkeme, masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre işyerinde çalışmasının kararlaştırılmasının mümkün olduğunu, işçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini kabul etmektedir.

Ancak verilen eğitimin karşılığında işçinin üstlendiği, yükümlülük altına girdiği çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekmektedir.

Yargıtay'a göre, "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 kapsamda 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 kıstelyevm esasına göre belirlenmesi gerekir. İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken süreler 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.<sup>12</sup>

Buna karşın, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca, işçiye iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait harcamalar/giderler istenemez.

**Yüksek Mahkeme tarafından eğitim karşılığı belirli bir süre çalışma taahhüdünün yerine getirilmemesi halinde belirli bir tazminatın ödeneceğine ilişkin sözleşme hükümleri eğitim harcaması/ gideri karşılığında cezai şart olarak tanımlanmaktadır.**



<sup>10</sup> Cevdet İlhan Günay, İş Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, sayfa 1066

<sup>11</sup> H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayıncılık, İstanbul 2022, Sayfa 925

<sup>12</sup> Y.9.HD. E.2015/13969, K.2017/16218, Tarihi:19.10.2017, Y.9.HD. E.2007/27538, K.2008/25446, Tarihi:06.10.2008

**Yargıtay, eğitim karşılığında yalnızca belirli süre çalışma taahhüdünü ise Türk Borçlar Kanunu'nun 179 ve 440 ncı maddeleri kapsamında bir cezai şart/ceza koşulu olarak değerlendirmemekte, işçinin takdiri indirim yapılmadan eğitim giderini ödemesine hükmetmektedir.**<sup>13</sup>

Eğitim giderlerinin geri ödenmesi iş sözleşmesinin dışında ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılabilir. Eğitim giderlerinin iş sözleşmesi dışında ayrı bir sözleşmeyle kararlaştırıldığı durumda işçi işten çıkartılsa da eğitim giderini ödeyecektir.<sup>14</sup>

Konuyla ilgili bir Yüksek Mahkeme kararında, "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."<sup>15</sup> şeklinde hüküm kurulmuştur.

Deneme süreli iş sözleşmesinde, sözleşmenin feshine eklenen bir cezai şart bulursa da konu ile ilgili kanuni düzenleme taraflara bildirim süresi vermeden ve tazminatsız kendine özgü bir derhal fesih hakkı verdiğinden, fesih sebebiyle bu cezai şartın talebi mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte işverenin işçiye deneme süresinde eğitim vermesi ve sözleşmede de bu yönde bir hüküm bulunması halinde işveren, eğitim için yaptığı giderleri işçiden talep edebilecektir.<sup>16</sup>

Yargıtay konu ile ilgili bir olayda, işçinin deneme süresi içinde işten ayrılmasının, ihbar tazminatı ile ilgili olup, eğitim giderleriyle bir ilgisinin olmadığına ve işverenin yapmış olduğu eğitim harcamalarını işçiden talep edebileceğine karar vermiştir.<sup>17</sup>

İşyerinin devri halinde de işçinin eğitim gideri karşılığında belirli bir süre çalışma yükümü devam eder. Bu konuda yükümlülüğün ihlali halinde devralan işverenin de eğitim giderlerini talep hakkı bulunmaktadır.

İşçinin geçici iş ilişkisi kapsamında (holding ya da aynı şirketler topluluğunda) çalıştırıldığı süre de eğitim karşılığı yükümlü olduğu çalışma süresinden sayılır.<sup>18</sup>

Eğitim süresi içinde işçiye ödenmekte olan ücretlerin eğitim masraflarına eklenmesi ve işverence geri alınması ise mümkün değildir.<sup>19</sup>

Eğitim harcamaları ücret niteliğinde olmadığından Türk Borçlar Kanunu'nun 146 ncı maddesi uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

<sup>13</sup> H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayıncılık, İstanbul 2022, Sayfa 926

<sup>14</sup> Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2021 sayfa 330, Y. 9.HD.E.2021/77, K.2021/7348, T:01.04.2021

<sup>15</sup> Y.9. HD.E.2015/ 30771 K.2015/30771 K.2015/33939 Tarihi:08.12.2015

<sup>16</sup> H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayıncılık, İstanbul 2022, Sayfa 523

<sup>17</sup> Y. 9.HD.E.2004/29438, K.2005/19387, Tarihi:26.05.2005

<sup>18</sup> Y. 9.HD.E.2007/27538, K.2008/25446, T:06.10.2008

<sup>19</sup> Y. 9.HD.E.2010/ 16335, K.2011/1775, T:01.02.2011

#### 4. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nda cezai şartla ilişkin bir düzenleme yer almamakta, bu hususta genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemeler uygulama alanı bulmaktadır.

Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca cezai şart düzenlemelerinde karşılıklı esas olmasına karşın, iş sözleşmelerinde eğitim karşılığında cezai şartın sadece işçi aleyhine tek taraflı olarak belirlenmesi Yüksek Mahkeme tarafından kabul edilmektedir.

Eğitim harcamaları karşılığında belirlenen cezai şartın geçerli olabilmesi için bu konuda işçiye yapılan masrafların tespit edilmiş olması gerekmektedir. İşçi söz konusu eğitime de katılmış olmalıdır.

Eğitim harcamaları karşılığında tek taraflı cezai şartın geçerli olabilmesi için işverenin sağladığı eğitim sonucunda işçinin mesleki vasıfları/nitelikleri ile kazanımları gerçekten artmış olmalıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca, işçiye iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez.

Yüksek Mahkeme tarafından eğitim karşılığı belirli bir süre çalışma taahhüdünün yerine getirilmemesi halinde belirli bir tazminatın ödeneceğine ilişkin sözleşme hükümlerini eğitim harcaması/gideri karşılığında cezai şart olarak tanımlanmaktadır.

Yargıtay, eğitim karşılığında yalnızca belirli süre çalışma taahhüdünü ise Türk Borçlar Kanunu'nun 179 ve 440 ncı maddeleri kapsamında bir cezai şart/ceza koşulu olarak değerlendirmemekte, işçinin taksiri indirim yapılmadan eğitim giderini ödemesine hükmetmektedir.

İşçinin cezai şart olarak öngörülen eğitim harcamalarını ödeme yükümlülüğü işçinin taahhüt ettiği belirli süre dolmadan önce iş sözleşmesi haklı bir neden olmadan (İş Kanunu Madde 24/2) sona erdirmesi halinde söz konusudur.

İşçi iş sözleşmesinin sona ermesinde kusurlu ise eğitim giderlerini ödemelidir.

İşçinin İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca iş sözleşmesini bildirimli olarak veya usulsüz feshi durumunda eğitim gideri karşılığında cezai şart ödemek zorundadır.

Eğitim gideri karşılığında cezai şart kararlaştırılmış olan bir iş sözleşmesinde işveren, İş Kanunu'nun 25/2 nci fıkrasında yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sebebiyle iş sözleşmesini feshetmişse işçiden cezai şart talep edebilir.

Bunun dışında işverenin İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrası dışındaki diğer haller ile (İş Kanunu Madde 25/1,2,4) İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca bildirimli fesih veya usulsüz fesih ile iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin eğitim giderleri karşılığında cezai şart yükümlülüğü söz konusu olmaz.

İşveren iş güvencesi kapsamı dışında bulunan işçinin iş sözleşmesini kusurlu olarak feshederse eğitim giderleri karşılığında belirlenen cezai şartı talep edemez.



Buna karşın, işveren iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesini davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeple ve işçinin kusurundan kaynaklanan /yetersizliğinde kaynaklanan sebeple geçerli olarak feshetmesi halinde işçi eğitim giderlerini ödemek zorundadır.

Eğitim harcamaları ücret niteliğinde olmadığından Türk Borçlar Kanunu'nun 146 ncı maddesi uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

isVerenim.com

