

İŞ SÖZLEŞMELERİNDE EĞİTİM KARŞILIĞI CEZAI ŞART

İşverenler, işyerlerinde istihdam olanağı sağladıkları işçilerinin faaliyet gösterdikleri alanda daha da uzman olmaları ve vasıflı hale gelmeleri amacıyla çeşitli eğitimlere göndermekte ve bu eğitimlerin karşılığı olarak yüksek miktarlarda masraf yapmaktadırlar.

Bu nedenle işverenler, kendi sağladıkları olanaklar ile daha nitelikli hale gelen işçilerini işyerlerine bağlamak istemekte, diğer bir ifade ile yaptıkları masrafların boşa gitmemesini istemektedirler. Bunun için de en etkili yolu **işçilerin fesih hakkını belli bir süreyle de olsa sınırlamakta** bulmaktadırlar. İşverenlerin bu haklı görüşü de hem kanun hükmü hem de yerleşmiş içtihatlarla korunmaktadır.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 161. maddesinde (6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 182. maddesi) düzenlenmiş olan cezai şart; bu düzenleme gereği olarak sözleşmenin taraflarına, sözleşmenin sona ermesi durumunda diğer tarafın maruz kalacağı zararı karşılamak üzere sözleşmeye konulan cezai şart tutarını sözleşme yapılırken serbestçe belirleme hakkı tanımıştır. İş sözleşmelerine cezai şart hükmü konulması ile de işçilerin fesih hakkı sınırlandırılmaktadır.

EĞİTİM KARŞILIĞI CEZAI ŞART TEK TARAFLI OLARAK DÜZENLENEBİLMEKTEDİR.

İş hukukunda genelde, işçi lehine yorum yapılması gereği olarak Yargıtay cezai şart ile ilgili kararlarında cezai şartın karşılıklı olup, olmaması hususunda işçi aleyhine tek taraflı düzenlenen cezai şartın işçiyi bağlayamayacağı üzerinde durmuştur. Ancak; İş sözleşmelerinde eğitim karşılığı cezai şart niteliği gereği sadece işçi bakımından öngörülebileceğinden, cezai şartın sadece işçi bakımından söz konusu olması öğretide kabul edilmekle birlikte yargı kararlarında bu görüşe yer verilmektedir.

Konuyu en iyi şekilde özetleyen **Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 2009/49506 Esas, 2012/10500 Karar numaralı ve 28.03.2012 tarihli** kararıdır.

“İş hukuku açısından Borçlar Kanununun sözü edilen hükümlerini uygulamakla birlikte, Dairemizce bazı yönlerden iş 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.

Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırıldan 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.”

EĞİTİM KARŞILIĞI ÖNGÖRÜLEN CEZAI ŞARTIN GEÇERLİLİK KOŞULLARI

1) İşverenin menfaati ve işçinin mesleki yararları: İşveren tarafından gönderildiği eğitim neticesinde işçinin kazanmış olduğu mesleki bilgilerin, işçinin mesleğinde yükselmesine veya diğer işverenlerin çatısı altında kullanmasında yarar olmasına bağlanmaktadır.

2) Verilen eğitim ve işçinin ödemesi gereken bedel arasında denge olmalıdır: Söz konusu cezai şartın geçerli olabilmesi için işçiye verilen eğitim ile işçinin ödemesi gereken bedel arasından denge olması koşulu yargı kararlarında aranmaktadır. Burada cezai şart adı altında asıl olarak eğitim giderlerinin iade edilmesini sağlamak amacı izlenmektedir. İşverenin yaptığı masraflar; eğitim şirketlerine ödenen ücret, eğitime ödenen ücret, eğitim malzemesi, yol parası gibi giderleri kapsamaktadır.

Eğitim için yapılan masraflar yanında dikkat edilmesi gereken diğer hususlar; eğitimden kimin daha fazla yarar sağladığı, eğitimin asıl borcun ifa edilmesi için mutlak anlamda gerekli olup olmadığı, işçinin eğitim sayesinde mesleki gelişim ve ilerleme şansının artıp artmadığı olgularıdır. Tüm bunlar dikkate alınarak eğitim ve cezai şart miktarı arasında denge kurulmalıdır.

3) Cezai şartın tenkisinde çalışılan süreye göre oranlama yapılması: İşveren, işçiye verdirdiği eğitim karşılığı işçiden yararlanmak istemesi nedeniyle sözleşmeye cezai şart koymaktadır. Bu nedenle eğitim sonrası çalışılan sürede işçiden yararlanıldığı için bu sürenin oranlama yapılarak cezai şart miktarından indirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Esas: 2008/16955 Karar: 2010/6580 Karar Tarihi: 11.03.2010

“Somut olayda davalı işçi iş sözleşmesinde davacı işveren yanın da 2 yıl çalışmayı taahhüt etmiştir. Buna aykırı davranılması halinde her iki taraf için brüt 2 aylık tutarında cezai şart kararlaştırılmıştır. Davalı, davacı işyerinde 6.5.2005-21.9.2006 tarihleri arasında 1 yıl 4 ay 15 gün çalışmıştır. Davalı iş sözleşmesini haksız olarak sona erdirmiştir. Davacı lehine cezai şart alacağı oluşmuştur. Ancak davalının çalışmayı taahhüt ettiği süre ile çalıştığı süreye göre oranlama yapılarak cezai şart alacağından BK.161/son maddesi uyarınca indirim yapılmaması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”



4) İşçinin fesih hakkının hukuka aykırı şekilde sınırlanmaması koşulu: İşveren tarafından işçinin fesih hakkı amacı aşar şekilde sınırlandırılmamalıdır. Eğitimde geçen süre, eğitimin kapsamı, maliyeti dikkate alınarak yükümlülük süresini uygun bir şekilde düzenlemelidir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Esas: 2011/50107 Karar: 2011/50232 Karar Tarihi: 29.12.2011
“Verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiyeye 4857 sayılı İş Kanununun 78. inci ve devamı maddelerine göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez.”

EĞİTİM KARŞILIĞI CEZAI ŞART İSPAT YÜKÜ

İşçilere verilen eğitim nedeniyle öngörülen cezai şartın uygulanabilmesi için işveren tarafından, yapılan eğitim masraflarının belgelenmesi ve ibraz edilmesi gerekmektedir. İşçiyeye eğitim verildiği konusunda ve katlanılan eğitim masrafları ile ilgili olarak ispat yükü işverene aittir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Esas: 2003/14720 Karar: 2004/4609 Karar Tarihi: 10.03.2004
“Dairemizin yerleşik uygulamalarına göre davacı taraf eğitim gideri olarak harcama yaptığını ispatladığı takdirde bu tür eğitim giderlerine davalı işçinin çalıştığı süre, eğitimden yararlanan sayısı dikkate alınarak ve oranlanarak davalıya düşen eğitim giderine hükmetmek gerekir. Bu durumda mahkemece davalı tarafça dosyaya ibraz edilen harcama belgeleri değerlendirilerek eğitimin gideri mahiyetinde olduğu anlaşıldığı takdirde belirtilen hususlara göre uzman bilirkişiden rapor alınıp talebin kabulüne karar vermek gerekirken yazılı gerekçelerle reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

İŞ AKDİNİN FESHİNDE EĞİTİM KARŞILIĞI CEZAI ŞARTA BAĞLI OLARAK ORTAYA ÇIKAN SONUÇLAR

İş sözleşmesinin sadece belli haller nedeniyle sona ermesinde eğitim karşılığı cezai şart uygulanabilir. İş sözleşmesi hangi hal ve durumda sona ererse ersin, işçinin işveren tarafından kendisine sağladığı eğitim imkânından doğan masrafları ödemesi gerektiği düşünülemez.

İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshinde Eğitim Karşılığı Cezai Şart Uygulaması

İşçinin, iş sözleşmesini, İş Kanunu'nun 24/II. maddesinde düzenlenen işverenin “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri” nedeniyle feshetmesi durumunda cezai şart yürürlüğe girmeyecektir.

İşçinin, iş sözleşmesini, İş Kanunu'nun 17. maddesine göre bildirimli (normal fesih, istifa) feshetmesi durumunda cezai şart ödemesi gerekir.

İşçinin, iş sözleşmesini herhangi bir neden göstermeden derhal feshetmesi durumunda da cezai şart ödemesi gerekir.

İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshinde Eğitim Karşılığı Cezai Şart Uygulaması

İş sözleşmesinin, işveren tarafından, İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde belirtilen "*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" nedenlerinden birine dayanarak feshedilmesi halinde işçinin cezai şart ödemesi gerekir.

İş sözleşmesinin, işveren tarafından, İş Kanunu'nun 17. maddesine göre feshedilmesi (bildirimli fesih, normal fesih) halinde işçiden cezai şart ödemesi istenemez.

İş sözleşmesinin, işveren tarafından, İş Kanunu'nun *sağlık nedenleri* ile feshi düzenleyen 25/I. maddesine göre ve *zorlayıcı nedenlerle* feshi düzenleyen 25/III. maddesi hükümlerine göre feshedilmesi durumunda işçiden cezai şart ödemesi istenemez.

EĞİTİM KARŞILIĞI CEZAI ŞARTTA İNDİRİMİN MÜMKÜN OLMAYACAĞINA DAİR SÖZLEŞME HÜKMÜNÜN GEÇERSİZLİĞİ

İşveren karşısında güçsüz durumda olan işçi için cezai şartın indirilmesinin mümkün olmadığına dair düzenlenen sözleşme hükmünün geçersiz olması iş hukukunun düzenlenmesinin doğal sonucudur. İş hukukunda amaç güçsüz durumda olan işçinin korunmasıdır. Bu nedenle işçinin, yüksek cezai şartlar karşısında önceden bu cezai şartın indirilmesinden vazgeçeceğine dair hükmün geçerli olması düşünülemez.

Sonuç Olarak, günümüz rekabet piyasasında işverenler istihdam olanağı sağladıkları işçilerinin niteliklerini arttırarak onların işlerini daha profesyonel yapmaları için emek ve para harcamakta; karşılığında ise eğitim aldıkları çalışanlarının belirli bir süre ile kendi işyerinde çalışmalarını, edindikleri bu bilgiler ile kendi firmalarına yarar sağlamalarını istemektedirler.

Ticari hayatın bu gereksinimi beraberinde mevzuat ve içtihatlar gereği işverenler, bu şekilde eğitim aldıkları çalışanlarının iş sözleşmesini feshetme hakkını belli bir süre sınırlandırabilmekte, caydırıcı olması amacı ile de belirlenen makul süre içerisinde işçinin iş sözleşmesini feshetmek istemesi durumunda cezai şart ödemesini talep edebilmektedir.

İşverenler bir vandan iş sözleşmelerini bu talepleri doğrultusunda hukuki anlamda revize etmeli hem de eğitimin varlığını ve masraflarını ispata yarayacak belgeleri saklamak durumundadırlar.

Saygılarımızla.

İşbu yazı Gize Hukuk Bürosu avukatları tarafından sadece bilgilendirme amacı ile hazırlanmış olup, konu hakkında detaylı bilgi alabilmek için ofisimiz ile irtibata geçmenizi öneririz.

+90 224 443 44 84
+90 224 443 44 96

info@gizehukuk.com
www.gizehukuk.com