

TEKSTİL
İŞVEREN

NİSAN 2023

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK 152



EVİLİK NEDENİYLE FESİH VE EĞİTİM GİDERİNİN GERİ ÖDENMESİ KAYITLARI (Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

Konya BAM 8. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2019/1418

Karar No.: 2020/597

Tarihi: 04.06.2020

Karar Özeti

Davacı mezuniyeti sonrasında, 16.07.2012 tarihinde imzalı iş sözleşmesiyle davalı bünyesinde çalışmaya başlamış, 16.07.2017 tarihinde bitecek olan mecburi hizmet süresi sona ermeden önce, 20.09.2016 tarihinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmiştir.

Zorunlu hizmet sözleşmesinin 10. maddesi gereğince, işçinin zorunlu hizmet süresi dolmadan önce haklı sebeple iş sözleşmesini feshetmesi halinde geriye kalan mecburi hizmet süresine tekabül eden öğretim ücretleri işverence talep edilemeyeceğinden davalının bu yöndeki mahsup talebine itibar edilmemesi yerindedir.

İlgili Mevzuat

1475 sayılı İş Kanunu m.14

4857 sayılı İş Kanunu m.24

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Konya BAM - 8. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2019/1418

Karar No.: 2020/597

Karar tarihi: 04.06.2020

İlk derece mahkemesince verilen karara, karşı taraf vekillerince istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere dairemize gelerek dosya incelendi, yapılan müzakere sonunda, gereği düşünüldü;

Tarafların İddia ve Savunmalarının Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı bünyesinde yoğun bakım hemşiresi olarak çalıştığını, 20.09.2016 tarihinde evlenmesi nedeniyle iş sözleşmesini feshettiğini, sürekli fazla mesai yaptığı, genel tatil ve hafta tatillerinde çalıştırıldığını belirterek kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, fazla mesai ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacı fazla mesai yaptığından karşılığının ödendiğini, davacının, davalı üniversitenin hemşirelik bölümünden mezun olduğu, eğitime başlamadan önce zorunlu hizmet sözleşmesi imzaladığı, bu kapsamda eğitim masraflarının davalı tarafından karşılandığı, davacının da öğretim süresi

kadar davalının Türkiye genelinde faaliyet gösteren hastanelerinden birinde çalışmayı taahhüt ettiği, 222 gün daha davalı bünyesinde çalışması gerekirken evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiğini, zorunlu hizmet sözleşmesi gereğince davalının hak ettiği bedelin, hesaplanan kıdem tazminatından mahsup edildiği ve bakiye kıdem tazminatının davacıya ödendiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

İlk derece mahkemesi tarafından yapılan yargılama sonucunda; iş sözleşmesinin davacı tarafından evlilik nedeniyle feshedildiği açıklanmış, tanık anlatımları ve bilirkişi raporu doğrultusunda;

"Kıdem tazminatı alacağı talebinin kabulü ile; 12.743,20 TL'nin (net) 20.09.2016 akdin fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiziyle davalıdan tahsiliyle davacıya verilmesine, Fazla çalışma ücreti alacağının kabulüyle; 9215,51 TL'nin (brüt) 100,00 TL'sinin 26.03.2018 dava, bakiyesinin 12.11.2018 ıslah tarihinden itibaren işleyecek mevduata uygulanan en yüksek faiziyle davalıdan tahsiliyle davacıya verilmesine, Bayram ve genel tatil ücreti alacağının kısmen kabulü ile; 211,92 TL'nin (brüt) 100,00 TL'sinin 26.03.2018 dava, bakiyesinin 12.11.2018 ıslah tarihinden itibaren işleyecek mevduata uygulanan en yüksek faiziyle davalıdan tahsiliyle davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin reddine, Hafta tatili ücreti alacağına ilişkin talebin reddine, Yıllık izin ücreti alacağına ilişkin talebin reddine" karar verilmiştir.

İleri Sürülen İstinaf Sebepleri

Davalı vekili süresi içerisinde verdiği İstinaf dilekçesinde özetle; davacının, davalı Üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi'nden aldığı eğitim nedeniyle zorunlu hizmetle yükümlü olduğunu, ÖSYM tercihi ile karşılıklı burslu okuduğunu, beş yıl boyunca yüklü miktarda ödeme yaparak elde edeceği mesleği hiçbir ödeme yapmadan elde ettiği, iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilip feshedilmediğinin ayrı bir konu olduğu, ayrıca hak ettiği kıdem tazminatının kendisine ödendiği, davacıya teşvik primi dışında prim adı altında yapılan ödemelerin süreklilik taşımadığı, bu sebeple kıdem tazminatı hesaplanmasında dikkate alınmaması gerektiği, kıdem tazminatı hesaplanmasına esas alınan ücretin çok yüksek olduğu, hesaplama her ne kadar davalının esas aldığı ücrete göre yapılmışsa da bilirkişinin daha düşük ücret

tespit etmesi durumunda bu ücrete göre hesap yapılması gerektiği, davacının bazı haftalarda 3 ya da 2 gün izin kullandığı, haftada 5 gün çalıştığı kabul edilerek fazla mesai ücretinin hesaplanmasının doğru olmadığı, çizelgelerin bunu doğruladığı, yine genel tatillerde çalıştığında bunların karşılığını aldığı, hesaplama yapılırken giydirilmiş brüt ücret esas alındığı için miktarların yüksek çıktığı, davalı üniversitenin harçtan muaf olduğu belirterek ilk derece mahkemesi kararının ortadan kaldırılması talep edilmiştir.

Davacı vekili süresi içerisinde verdiği İstinaf dilekçesinde özetle; mahkemenin bilirkişi raporu alındıktan sonra ıslah için kesin süre verdiği ve verilen süre içerisinde ıslah yapıldığı, ancak daha sonra ek rapor aldığı ve ek rapor doğrultusunda karar verilerek reddedilen kısım yönünden aleyhlerine vekalet ücreti ve yargılama gideri yükletildiği, ıslah için kesin süre verilerek ek rapor sonucunu bekleme durumlarının ortadan kaldırıldığı, bu sebeple yargılama gideri ve vekalet ücretinden sorumlu tutulamayacaklarını, genel tatil ücreti yönünden kök raporun esas alınması gerektiği, yıllık izin ücreti ve hafta tatili ücreti alacaklarının reddedilmesinin de yerinde olmadığını belirterek ilk derece mahkemesi kararının bu yönlerden ortadan kaldırılmasını talep etmiştir.

Delillerin Değerlendirilmesi ve Gerekçe

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının hak kazandığı halde ödenmeyen kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, fazla mesai ücreti alacağı bulunup bulunmadığı konularındadır. Mahkemece davanın kısmen kabulüyle kısmen reddine karar verilmiş, karara karşı davacı ve davalı vekilleri tarafından İstinaf başvurusunda bulunulmuştur.

Dairemizce İstinaf incelemesi 6100 Sayılı HMK'nin 355 ve 357. maddeleri gereğince istinaf sebepleriyle bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

İncelenen dosya kapsamına göre: Davacı, davalı üniversite bünyesinde 2007 yılında Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri Birimi'nde üniversite eğitimi almaya başlamış olup, 08.09.2007 tarihinde imzaladığı zorunlu hizmet sözleşmesinde, üniversitenin davacının öğretim ücretini karşılıklı burs şeklinde karşılayacağı, davacının da mezun olduktan sonra gördüğü öğretim süresi kadar, X1 Üniversitesi'nin Türkiye genelinde faaliyet gösteren sağlık kuruluşlarında mecburi hizmet yaparak çalışmayı kabul ettiği belirtilmiştir. Sözleşmenin 10. maddesinde, mecburi hizmetin ifası sırasında, hizmet aktinin istifa ya da haksız olarak öğrenci tarafından feshi ya da haklı nedenle görev aldığı sağlık kuruluşu tarafından feshedilmesi halinde geriye kalan mecburi hizmet süresine tekabül eden öğretim ücretlerinin faiziyle birlikte tahsil edileceği belirtilmiştir.

Davacı mezuniyeti sonrasında 16.07.2012 tarihinde imzalı iş sözleşmesiyle davalı bünyesinde çalışmaya başlamış, 16.07.2017 tarihinde bitecek olan mecburi hizmet süresi

sona ermeden önce, 20.09.2016 tarihinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120'nci maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 sayılı Yasa'nın 14'üncü maddesinin birinci fıkrasında, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde feshedebileceği hükme bağlanmıştır.

Zorunlu hizmet sözleşmesinin 10. maddesi gereğince işçinin zorunlu hizmet süresi dolmadan önce haklı sebeple iş sözleşmesini feshetmesi halinde geriye kalan mecburi hizmet süresine tekabül eden öğretim ücretleri işverence talep edilemeyeceğinden davalının bu yöndeki mahsup talebine itibar edilmemesi ve banka aracılığıyla ödendiği kanıtlanan kıdem tazminatının mahsubu ile bakiye kıdem tazminatının hüküm altına alınması yerindedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 08.11.2018 tarih, 2015/23357 Esas, 2018/20116 Karar sayılı kararı benzer yöndedir.

Davacı, dava dilekçesinde aylık ücretin miktarı konusunda beyanda bulunmamış olup dosya içeriğine sunulan bordrolar ve davalı tarafından sunulan hesap tablosuna göre en son giydirilmemiş brüt ücretinin 2456,80 TL, giydirilmiş brüt ücretinin 3862,66 TL olarak tespiti yerindedir. Giydirilmiş brüt ücret tutarı, davalının sunduğu kıdem tazminatı hesaplama tablosundaki verilere göre belirlenmiş olup süreklilik taşımayan prim ödemelerinin giydirilmiş ücretin tespitinde dikkate alındığı yönündeki itirazlar yerinde değildir.

Fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacakları giydirilmemiş brüt ücret üzerinden hesaplanmış olup bu yöne ilişkin istinaf gerekçeleri yerinde değildir.

Fazla mesai ücreti alacağı davacı ve davalı tanıklarının beyanlarına göre, davacının haftada 5 gün 08.00-20.00 ya da 20.00-08.00 vardiyalarında çalıştığı kabul edilerek ve ayrıca davalının cevap dilekçesindeki beyanı ve taraf tanıklarının ortak beyanlarına göre, kanuni ara dinlenme sürelerinin de altında, günlük bir saat ara dinlenmeyle çalışarak haftada 10 saat fazla çalışma yapıldığının kabulüyle hesaplanması ve imzasız bordrolarda tahakkuk ettirilerek banka aracılığıyla ödenen tutarların mahsubu ile sonuca gidilmesi yerindedir.

Davacının yedi günlük zaman dilimi içerisinde yirmi dört saat dinlenme hakkını ve kıdemine göre hak kazandığı yıllık ücretli izinleri kullandığı anlaşıldığından, hafta tatili ücreti ve yıllık izin ücreti taleplerinin reddine karar verilmesi yerindedir.

Davacı ve davalı tanıklarının beyanlarında, davacı genel tatil günlerinde çalıştığında puantajlarda gösterildiği belirtilmiş olup bu kayıtlara göre hesaplanan ulusal bayram genel tatil ücreti alacağından, imzasız bordrolarda tahakkuk ettirilerek banka aracılığıyla ödenen tutarların mahsubu yerindedir.

6100 sayılı HMK'nin 176. maddesine göre, taraflardan her biri, yaptığı usul işlemlerini kısmen veya tamamen ıslah edebilir. Yine aynı Kanun'un 177. maddesine göre ıslah, tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilir.

Islah nedeniyle yapılacak usul işlemlere ilişkin kesin süre verilebilmesi için tarafın ıslah ettiğini bildirilmesi gerekir. Islah ettiğini bildiren tarafa ıslah dilekçesini

vermesi için kesin süre verilebilir. Ancak taraf ıslah yapmak için süre istemişse henüz ıslah yapmadığından kesin süre verilemez. Zira ıslah tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilir.

Davacı taraf, ulusal bayram genel tatil ücretinin reddedilen tutarının mahkemece bilirkişi ek raporu alınmadan ıslah için kesin süre verilmesine dayandığını belirterek buna ilişkin reddedilen tutar yönünden aleyhlerine vekalet ücreti ve yargılama giderine hükmedilmemesi gerektiğini belirtmiştir. Mahkemece 26.10.2018 tarihli ara kararla davacı vekiline, davasını ıslah etmek istiyorsa ıslah yapmak üzere iki haftalık kesin süre verilmiştir. ıslah yapılması davacının iradesine dayandığından buna ilişkin İstinaf sebepleri yerinde görülmemiştir.

Ancak, davalı X1 Üniversitesi Rektörlüğü'nün 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabi kamu tüzel kişiliğine haiz vakıf üniversitesi olup, 2547 Sayılı Yasa'nın 56/b ve "Vakıflarca kurulacak Yüksek öğretim kurumları, bu kanunun 56'ncı maddesinde yer alan mali kolaylıklardan, muafiyetlerden ve istisnalardan aynen istifade ederler" şeklindeki Ek Madde 7 delaleti ile Harçlar Yasası'nın 13/j maddesi uyarınca harçtan muaf olduğu gözetilmeden hüküm kurulması hatalıdır.

Ayrıca, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 18/A maddesi, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yönetmeliği'nin 26. maddesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297/1-ç ve 326. maddeleri gözetilerek, dava öncesi ödenen arabuluculuk ücretiyle zorunlu giderlerin yargılama giderleri olarak hüküm altına alınmaması hatalıdır.

Kararın yukarıda açıklanan kısımlarının düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, davalı vekilinin İstinaf başvurusunun aleyhine yükletilen yargılama harcı yönünden kabulü, ayrıca resen dikkate alınması gereken arabulucu gideri yönünden de İlk Derece Mahkemesi kararının HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince kaldırılarak, düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulması, davacı vekilinin İstinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmış ve aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

I- Davacı vekillerinin İstinaf başvurusunun HMK'nin 353/1-b.1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

II- Hakkında İstinaf başvurusunda bulunulan ilk derece mahkemesi kararında re'sen dikkate alınması gerekli arabulucu yargılama gideri ve davalı İstinafına ilişkin yargılama harcı yönlerinden hata yapılmış olmakla, düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak üzere ORTADAN KALDIRILMASINA,

Davalı vekilinin İstinaf başvurusunun KISMEN KABUL, KISMEN REDDİ ile hakkında istinaf başvurusunda bulunulan İlk Derece Mahkemesi kararının HMK 353/1-b.2 maddesi gereğince düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak üzere KALDIRILMASINA,

1- Kıdem tazminatı alacağı talebinin kabulüyle; 12.743,20 TL'nin (net), 20.09.2016 akdin fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiziyle davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

2- Fazla çalışma ücreti alacağının kabulüyle; 9215,51 TL'nin (brüt), 100,00 TL'sinin 26.03.2018 dava, bakiyesinin 12.11.2018 ıslah tarihinden itibaren işleyecek mevduata uygulanan en yüksek faizi ile davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

3- Bayram ve genel tatil ücreti alacağının kısmen kabulüyle; 211,92 TL'nin (brüt), 100,00 TL'sinin 26.03.2018 dava, bakiyesinin 12.11.2018 ıslah tarihinden itibaren işleyecek mevduata uygulanan en yüksek faizi ile davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin reddine, Yasal kesintilerin infazda dikkate alınmasına,

4- Hafta tatili ücreti alacağına ilişkin talebin reddine,

5- Yıllık izin ücreti alacağına ilişkin talebin reddine,

...

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9. maddesi yollamasıyla HMK'nin 361/1. maddesi uyarınca kararın tebliğinden itibaren iki hafta içinde Yargıtay'a temyiz yolu açık olmak üzere 04.06.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

Karara konu olayda bir vakıf üniversitesinde hemşirelik ve sağlık hizmeti bölümünü karşılıklı burslu olarak kazanan bir öğrenciyle, eğitim süresinin başlangıcında bir sözleşme yapılmıştır. Bu sözleşmede öğrencinin eğitim ücreti ödemeyeceği, buna karşılık mezuniyeti sonrasında eğitim süresi kadar üniversitenin Türkiye genelinde faaliyet gösteren sağlık kuruluşlarında mecburi hizmet yaparak çalışmayı kabul ettiği belirtilmiştir. Sözleşmede ayrıca mecburi hizmetin ifası sırasında, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı bir neden olmaksızın veya işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi halinde geriye kalan mecburi hizmet süresine tekabül eden öğretim ücretlerinin faiziyle birlikte tahsil edileceği belirtilmiştir. Davacı mezuniyeti sonrasında, 16.07.2012 tarihinde davalı bünyesinde çalışmaya başlamış, 16.07.2017 tarihinde bitecek olan mecburi hizmet süresi sona ermeden önce, 20.09.2016 tarihinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmiştir. Davalı işveren kıdem tazminatını ödemiş, ancak 222 gün daha mecburi hizmet süresi bulunduğu gerekçesiyle bu süreye tekabül eden eğitim giderini mahsup etmiştir.

Davacı diğer işçilik alacakları yanında bakiye kıdem tazminatı alacağı için dava açmış, yerel mahkeme bakiye kıdem tazminatına hükmetmiştir. Davalı üniversite istinaf başvurusunda, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığını ancak eğitim giderini de ödemesi gerektiğini ileri sürmüştür. Bölge Adliye Mahkemesi ise, taraflar arasındaki sözleşme uyarınca, işçinin zorunlu hizmet süresi dolmadan önce haklı sebeple iş sözleşmesini feshetmesi halinde geriye kalan mecburi hizmet süresine tekabül eden öğretim ücretleri işverence talep edilemeyeceğinden, davalı işverenin bu yöndeki mahsup talebine itibar edilmemesinin isabetli olduğuna hükmetmiştir. Başka bir deyişle, somut olayda fesih sebebi itibarıyla işçinin eğitim giderini geri ödemekle yükümlü olmadığı kabul edilmiştir.

Uygulamada işverenler önemli masraflar yaparak işe giriş aşamasında veya iş sözleşmesinin devamı sırasında bazı işçilerine yurt içi veya yurt dışında eğitim imkânı sunmakta ve bunun karşılığında da belirli süre çalışma yükümlülüğü getirmektedirler. Bu tür düzenlemeler iş sözleşmesinin bir hükmü olarak veya iş sözleşmesinin eki niteliğinde olmak üzere, işçi tarafından imzalanan ayrı bir taahhütnamede öngörülmektedir. Eğitim giderlerinin geri ödenmesi kayıtları öğretide genellikle iş sözleşmesinde işçi aleyhine tek taraflı ceza koşulu öngörülmesi yasağının bir istisnası olarak ele alınıp incelenmektedir. Geri ödeme kayıtlarının hukuki niteliği ve eğitim-mecburi hizmet süresinin uzunluğu, eğitimin niteliği, yapılan masraflar ve işçiye kazandırılan mesleki yararlar dikkate alınarak belirlenecek geçerlilik koşullarıyla geri ödeme yükümlülüğünün kapsamı, kararda tartışma konusu olmadığı için incelememizin kapsamı dışındadır (Bu hususta bkz. Soyer, P.: Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 376 vd.; Özdemir, E.: İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart, Çalışma ve Toplum, 2005/1, S. 4, 143 vd.; Alp, M.: Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart ve İş Akdinin Feshi, Sicil, Eylül 2010, 28 vd.; geri ödeme kaydının ceza koşulu niteliğinde olmadığı yönünde, Yarg. HGK, 18.06.2008, E. 2008/9-430 K. 2008/438). İncelememiz geçerli bir mecburi hizmet süresi içinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden bir kadın işçinin geri kalan zorunlu hizmet süresine ilişkin eğitim giderini geri ödemekle yükümlü olup olmadığı, kıdem tazminatına hak kazanmasının geri ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırıp kaldırmadığı konularına ilişkin olarak yapılacaktır.

İşçi öngörülen mecburi hizmet süresinin sonuna kadar çalışmışsa, bu tarihten sonra, sözleşmenin mecburi hizmet süresi öngören hükmü sanki hiç yazılmamış gibi sözleşme varlığını sürdürecektir, tarafların hak ve yükümlülükleri konusunda genel kurallar uygulanacaktır. İşçinin kendisine yapılan eğitim giderlerini geri ödeme yükümlülüğü, iş sözleşmesinin kararlaştırılan mecburi hizmet süresinin bitiminden önce sona ermesi durumunda söz konusu olmaktadır. İş sözleşmesi TBK m. 440 uyarınca, işçinin ya da TBK m. 441/2 uyarınca işverenin ölümüyle sona ermişse, geri ödeme yükümlülüğünün söz konusu olmayacağı açıktır. İşverenin ölümüyle sözleşmenin sona ermeyip mirasçılarla devam ettiği temel kuralda mecburi hizmet yükümlülüğü de aynı şekilde devam edecek, yükümlülük süresi içinde sözleşme sona ererse geri ödeme yükümlülüğünün varlığı genel esaslara tabi olacaktır. Sözleşmenin ikale ile sona erdiği hallerdeyse, makul yarar sağlanmasına gerek olup olmadığının tayininde kullanılan ölçüt burada da esas alınmalıdır. Şayet ikale yapma teklifi işverenden gelmişse işçinin geri ödeme yükümlülüğünün bulunmadığı kabul edilmelidir. Buna karşılık, ikale sözleşmesi işçiden gelen teklif üzerine yapılmışsa, geri ödeme yükümlülüğünün söz konusu olduğu düşünülebilir (Bu konuda bkz. Alp, 33). Bize göre bu halde, ikale sözleşmesinde işçinin eğitim giderini ödeme yükümlülüğüne ilişkin bir hüküm varsa buna geçerlilik tanınmalıdır. Şayet ikale sözleşmesinde işçinin geri ödeme yükümlülüğü öngörülmemişse artık

işverenin eğitim giderini talep edemeyeceği kabul edilmelidir. Başka bir deyişle, ikale teklifi işçiden de gelmiş olsa, bize göre ikale sözleşmesinde geri ödeme yükümlülüğü düzenlenmemişse işçinin sorumluluğunun bulunmayacağı kabul edilmelidir. Bu kuralın istisnası olarak, başlangıçta mecburi hizmet süresi öngören sözleşme hükmü veya taahhütnamede, iş sözleşmesinin işçinin talebi üzerine yapılan ikale ile sona ermesi halinde de geri ödeme yükümlülüğünün öngörülmesi olması belirtilebilir.

İş sözleşmesinin fesih bildirimiyle sona erdiği hallerden hangilerinde işçinin geri ödeme yükümlülüğünün söz konusu olacağı tartışmalı bir konudur (Bu konudaki görüşler ve topluca değerlendirilmesi için bkz. Alp, 29 vd.; Özdemir, 152 vd.). İnceleme konumuz da bu hallerden kadın işçinin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi halidir. Bilindiği gibi, kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 uyarınca, kıdem tazminatına hak kazandıran fesih hallerinden birisi de kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde sözleşmeyi bu nedenle feshetmesidir. Maddede düzenlenen diğer hallerde olduğu gibi, evlilik nedeniyle fesihte de, iş sözleşmesi belirli süreli dahi olsa, bir yıllık kıdem koşuluna sahip işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır (Alpagut, G.: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998, 193; Özkaraca, E.: Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi Çalışma ve Toplum, 2013/1, S. 36, 155; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.: Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012, 374). Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmesinin de evlilik nedeniyle feshedilerek kıdem tazminatı alınabileceğini kabul etmektedir. Bu konuda bkz. Yarg. 9. H.D., 29.04.1993, E. 1992/12219 K. 1993/7209 ve H. H. Sümer'in kararı isabetsiz bulan incelemesi, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi- Evlenme Nedeniyle Kıdem Tazminatı – Feshi İhbar, Karar İncelemesi, İş Hukuku Dergisi, Sümer, Ekim-Aralık 1993, 572-576).

Yargıtay'ın kanımızca isabetsiz olan kararlarına göre, belirsiz süreli iş sözleşmesini evlilik nedeniyle fesheden kadın işçinin fesih bildirimi süresi vermesine de gerek bulunmamaktadır (Yarg. 9. H.D., 11.10.2010, E. 2008/35641 K. 2010/28575; aynı yönde, Yarg. 9.H.D., 25.01.2012, E. 2009/36097 K.2012/1761; bu konudaki öğreti görüşleri ve değerlendirilmesi için bkz. Özkaraca, 172-174). Bize göre ise, evlilik nedeniyle işten ayrılmak isteyen işçi, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyorsa, bildirim süresi vermek zorundadır. Ancak işçinin bildirim süresine uymaması kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmayıp, onu işverene ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü altına sokmaktadır (Bu konudaki görüşler için bkz. Özkaraca, 173). Zira, iş sözleşmesinin işçi tarafından evlilik nedeniyle feshi halinde İş Kanunu m.24 kapsamına giren bir durum bulunmamaktadır. Burada işçi açısından iş ilişkisinin devamını çekilmez kılan, Kanunun işçiye sözleşmeyi bildirim süresi vermeksizin feshetme olanağı tanıdığı hallerden biri söz konusu değildir. Kanunda gerek işçi gerek işveren açısından bildirim sürelerine uyulmasına gerek olmayan haller (İş Kanunu m. 24, m. 25, 6356 sayılı Kanun m. 23, m.70) açıkça düzenlenmiştir.

Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması durumundaysa, işçi bu sözleşme türü hakkındaki genel esaslara uygun olarak, bir yıllık kıdem koşuluna da sahipse, iş sözleşmesini süresinden önce evlilik sebebiyle feshederek kıdem tazminatı alabilecektir. Bununla birlikte işçinin yasa gereği böyle bir fesih halinde kıdem tazminatına hak kazanması, belirli süreli sözleşmeyi süresinin sonuna kadar yerine getirme yükümlülüğüne aykırı hareket ettiği hususunu değiştirmez. İşçi kıdem tazminatına hak kazanmakla birlikte, işverenin sözleşmenin süresinden önce feshi nedeniyle uğradığı bir zarar varsa bunu tazmin etmekle veya bir ceza koşulu kararlaştırılmışsa bunu ödemekle yükümlü olacaktır (Süzek, S.: İş Hukuku, 22. Baskı, 2022, 772; Özkaraca, 174; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 374). İşçinin burada belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce feshederek kıdem tazminatı alabilmesi, 1475 sayılı Kanun m.14/I'de yer alan ve sözleşme türü açısından ayırım yapmayan düzenlemeden kaynaklanmaktadır. İşçinin böyle bir durumda bildirim süresi vermekle yükümlü olmaması ise, evliliğin İş Kanunu m. 24 anlamında bir haklı neden sayılmasından değil; belirli süreli iş sözleşmelerinde kural olarak fesih bildirim süresi verilerek sözleşmenin feshi usulünün bulunmamasından kaynaklanmaktadır. İşçiye sözleşmeyi evlilik nedeniyle feshedip kıdem tazminatı alabilme olanağının tanınmış olması, onu sözleşme süresine uyma yükümlülüğünden de kurtarıcı bir etkiye sahip değildir.

Mecburi hizmet süresi içinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatına hak kazanan kadın işçinin eğitim giderlerini ödemekten kurtulup kurtulamayacağı da bu bakış açısıyla ele alınmalıdır. Kanaatimizce, evlilik nedeniyle fesih halinde, işçiye yükümlülük getiren diğer sözleşmesel kayıtların sona erip ermeyeceği noktasında da aynı şekilde düşünmek gerekir. Buna göre, iş sözleşmesini evlilik nedeniyle fesheden bir kadın işçi, bu nedene dayanarak, sözleşmenin kararlaştırılan süreden önce sona erdirilmesi hali için öngörülen -karşılıklı- bir ceza koşulunu ödemekten kurtulamayacaktır. Aynı durum, evlilik nedeniyle feshin TBK m. 447/2 anlamında “işverene yüklenebilen bir neden” olmaması sebebiyle rekabet yasağının sona erdiren bir fesih nedeni olmaması açısından da söz konusudur. Bu konudaki görüşlerimiz, evlilik nedeniyle feshin, işçinin özgür iradesine dayalı olmasına, işverene yüklenebilen, işverenin kusurlu bir davranışından kaynaklanan bir neden olmamasına veya böyle olmamakla birlikte işçiden işe devamını beklenemez kılan bir neden olmamasına dayanmaktadır (Bu konuda bkz. Özkaraca, 174).

İnceleme konusu kararda, Bölge Adliye Mahkemesi evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin eğitim giderini geri ödemekle yükümlü olmadığına hükmederken, “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 08.11.2018 tarih, 2015/23357 Esas- 2018/20116 Karar sayılı kararı benzer yöndedir” ifadelerine yer vermiştir. Atıf yapılan Yargıtay kararına bakıldığında, karara konu olayda da inceleme konumuzda olduğu gibi işçiye burs süresi kadar mecburi hizmet yükümlülüğü öngörüldüğü, ancak iş sözleşmesinin

kadın işçinin evlilik nedeniyle feshi nedeniyle sona ermediği görülmektedir. Söz konusu kararda işverenin eğitim giderinin iadesi talebi reddedilmiştir. Kararda iş sözleşmesinin kim tarafından hangi nedenle feshedildiği açıkça belirtilmemekte, hiçbir şekilde evlilik nedeniyle fesihten söz edilmemekte, taraf iddia ve savunmalarında da bu yönde bir ifadeye rastlanmamaktadır. Söz konusu karara konu olayda davalı işçi vekili, “davalının rektörlüğe bağlı fakültede burslu okuması neticesinde imzalanan zorunlu hizmet sözleşmesi kullanılarak davalıların sürekli istismar edildiği ve kötü muamele yapıldığını, davalıya insan bünyesinin taşıyamayacağı müddette mesai yaptırıldığını, davalının başarılı olmasından dolayı sorumlu konumundan hemşire konumuna (tenzili rütbe) getirildiğini, davalının 29.04.2011 tarihinde normal mesaisini tamamladığını ancak işyeri sorumlusu tarafından işi dışında başka işler yapması istenildiğini ve bu duruma itiraz eden davalıya istifa dilekçesi yazmaya zorlandığını ve akabinde de işten çıkartıldığını, davalının 02.05.2011 tarihinde ihtarname keşide ederek iş akdinin haksız feshedilmesini kabul etmediğini işçilik alacaklarının tarafına ödenmesini talep ettiğini,... davalının ihtarnamesinden sonra işveren tarafından tutulan devamsızlık tutanaklarının kanuna ve Yargıtay’ın yerleşmiş içtihatlarına göre geçerli olmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir,” (Yarg. 9. H.D., 08.11.2018, E. 2015/23357 K. 2018/20116). Bu açıdan inceleme konusu kararda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 8 Kasım 2018 tarihli bu kararına atıf yapılması isabetli olmamıştır.

Nitekim Yargıtay’ın konuya ilişkin içtihadı da görüşümüz yönündedir. Yüksek Mahkeme’nin konuya ilişkin bir kararına göre, “...İş akdinin davalı tarafından 06.04.2015 tarihinde evlilik nedeniyle sonlandırıldığı anlaşılmaktadır. Eğitim gideri, verilen eğitimle oluşan artı değer karşılığı çalışma taahhüdünün yerine getirilmemesi nedeniyle mahkemece hüküm altına alınmalıdır. Taahhüdün eğitimin verilmesinden önce veya sonra olmasının sonuca etkisi bulunmamaktadır...”, (Yarg. 9. H.D., 28.03.2019, E. 2017/13360 K. 2019/7080; aynı yönde, Yarg. 9. H.D., 16.01.2018, E. 2017/26506 K. 2018/321; Yarg. 9. H.D., 20.04.2022, E. 2022/3704 K. 2019/4891). Keza öğretilerde de isabetli olarak, evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin eğitim giderini ödemekle yükümlü olduğu kabul edilmektedir (Bu konuda bkz. Alp, 35).

Son olarak belirtelim ki, inceleme konusu kararda, iş sözleşmesini evlilik nedeniyle fesheden kadın işçi lehine kıdem tazminatı yanında, fazla çalışma ücretiyle bayram ve genel tatil ücretine de hükmedildiği görülmektedir. İşçinin ücretinin ödenmemesi bu kapsamda olmak üzere fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmemesi İş Kanunu m. 24/II’de “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında bir haklı fesih nedeni olarak öngörülmüştür (İş K. m. 24/II,e). Şayet karara konu olayda işçi iş sözleşmesini evlilik yerine veya evlilik nedeninin yanında söz konusu alacaklarının ödenmemesi nedeniyle feshetmiş olsaydı, eğitim giderini ödeme yükümlülüğünden de kurtulmuş olacaktı. Ancak işçi fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenmemesi nedenine

dayanmayıp evlilik nedeniyle sözleşmeyi feshetmiştir. Fesih sebebiyle bağlılık ilkesi nedeniyle iş sözleşmesini evlilik nedeniyle fesheden işçi bu fesih sonucunda bakiye mecburi hizmet süresi için (çalışılan-çalışılması gereken süreye) orantılı olarak eğitim giderini ödemekle yükümlüdür.

Sonuç olarak inceleme konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararında, konuya ilişkin Yargıtay içtihadına da aykırı olarak, evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin eğitim giderini ödemekle yükümlü olmadığı sonucuna varılması isabet taşımamaktadır.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2017/13360

Karar No.: 2019/7080

Tarihi: 28.03.2019

Karar Özeti

İş akdinin davalı tarafından 06.04.2015 tarihinde evlilik nedeniyle sonlandırıldığı anlaşılmaktadır. Eğitim gideri, verilen eğitimle oluşan artı değer karşılığı çalışma taahhüdünün yerine getirilmemesi nedeniyle mahkemece hüküm altına alınmalıdır. Taahhüdün eğitimin verilmesinden önce veya sonra olmasının sonuca etkisi bulunmamaktadır. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, mahkemece yapılacak iş, davacı işverenden tüm belgeleri getirterek, bu eğitimlere kaç kişinin katıldığını da tespit ederek, konusunda uzman bilirkişi aracılığıyla, ispatlanan eğitim giderlerinden davalının payına düşen kısmı hesaplamak, ardından işçinin çalıştığı süre ile oranlayarak (kıstatelyevm), indirim yapıldıktan sonra davalının ödemesi gereken alacak miktarını tespit etmekten ibarettir. Yazılı şekilde hatalı değerlendirmeye talebin reddine karar verilmesi isabetsizdir.

İlgili Mevzuat

1475 sayılı İş Kanunu m. 14

4857 sayılı İş Kanunu m. 24

YARGITAY KARARI

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

Tarafların İddia ve Savunmalarının Özeti

Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili; davacının 06.11.2013 tarihinden iş akdini evlilik nedeniyle feshettiği 06.04.2015 tarihine kadar bireysel müşteri temsilcisi olarak çalıştığını, davalı ile müvekkil şirket arasında akdedilen Eğitim Giderleri Sözleşmesi'nin ilgili maddesi gereğince davalının müvekkil şirkete 2.384,00 TL cezai şart ödemesi gerektiğini, 29.01.2014 tarihli eğitim giderleri sözleşmesine göre davacının sözleşme hükümleri çerçevesinde görevlerini yerine getirmeyi

kabul ve taahhüt ettiğini ancak sözleşme hükümlerine aykırı hareket ederek 06.04.2015 tarihinde iş akdini feshettiğini, davalıdan 2.384,00 TL ödeme talep edildiğini ancak davalının şirkete herhangi bir ödeme yapmadığını ileri sürerek, 2.384,00 TL alacağın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti: Davalı vekili; işçi aleyhine tek taraflı olarak yükletilen cezai şartların geçersiz olduğunu, davacının 1 yıl 5 ay gibi bir süreyle çalıştığını, çalışılan sürenin bu şekilde uzun olması halinde davacı bankanın bu eğitimden istifade ettiğinin kabulünün gerektiğini, müvekkilin iş akdini evlilik nedeniyle haklı nedenle feshettiğini, haklı nedenle fesih hallerinde cezai şart talep edilemeyeceğini, talep edilen alacağın eğitim gideri olduğunun kabulü halinde ise eğitim giderlerinin talep edilebilecek miktarın tespiti için detaylı bir bilirkişi raporunun aldırılması gerektiğini savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece; "... Sözleşme hükmü incelendiğinde; eğitim giderleri karşılığı olmak üzere sözleşmenin başlangıcında belirlenen bir miktar paranın cezai şart olarak ödenmesinin kararlaştırıldığı anlaşıldığından; cezai şart mahiyetindeki hükmün işçi aleyhine tek taraflı olarak düzenlenmiş olması ve işçi tarafından iş akdinin evlilik nedeniyle haklı nedenle feshedilmiş olması nedeniyle talep edilebilmesi mümkün değildir..." gerekçesiyle davanın reddine hükmedilmiştir.

Temyiz

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

Uyuşmazlık işçiye verilen eğitim karşılığında yapılan masraflardan işçinin sorumlu olup olmayacağı noktasında toplanmaktadır.

Dava, işçiye verilen eğitim giderlerinin ödetilmesi isteğine ilişkindir.

İşverence işçiye verilen eğitim, işçinin işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir.

Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belirli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belirli bir süre iş görmesi, işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masraflarıyla uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 78. ve devamı maddelerine göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez.

İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar o işçiye özgü olmalı ve 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 eğitimle ilgili olduğu belirlenmeyen giderlerden işçi sorumlu olmaz.

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 çalıştırıldığı süre de eğitim karşılığı yükümlü olduğu çalışma süresinden sayılır. İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirim yapıldıktan sonra kalan miktarının tahsiline karar verilmesi gerekir. Gerçekten işçi, eğitimden sonra çalışmayı yükümlendiği sürenin bir kısmında çalışmışsa işverene bu konuda katkı sağlamış olmaktadır. İşçinin yükümlü olduğu sürenin tamamında çalışması halinde ise, işverence eğitim giderleri istenemez (Yargıtay 9. H.D. 6.10.2008 gün 2007/27538 E., 2008/25446 K.).

Somut uyuşmazlıkta, taraflar arasındaki 29.01.2014 tarihli eğitim giderleri sözleşmesiyle davalı işçi, iş sözleşmesini iş bu sözleşmenin düzenlenmesi tarihinden itibaren 2 yıl süreyle sonlandırmayacağını, bu tarihe kadar, gerek istifa gerekse 4857 Sayılı İş Kanunu'nun maddelerine göre haklı sebeple sözleşmenin feshedilmesi hallerinde, başlangıçta aldığı ve gideri tümüyle şirket tarafından karşılanan eğitim, ulaşım, konaklama masraflarına istinaden 3700,00 TL eğitim gideri karşılığını ödemeyi taahhüt etmiştir.

İş akdinin davalı tarafından 06.04.2015 tarihinde evlilik nedeniyle sonlandırıldığı anlaşılmaktadır. Eğitim gideri, verilen eğitimle oluşan artı değer karşılığı çalışma taahhüdünün yerine getirilmemesi nedeniyle mahkemece hüküm altına alınmalıdır. Taahhüdün eğitimin verilmesinden önce veya sonra olmasının sonuca etkisi bulunmamaktadır.

Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, mahkemece yapılacak iş, davacı işverenden tüm belgeleri getirterek, bu eğitimlere kaç kişinin katıldığını da tespit ederek, konusunda uzman bilirkişi aracılığıyla, ispatlanan eğitim giderlerinden davalının payına düşen kısmı hesaplamak, ardından işçinin çalıştığı süreyle oranlayarak (kıstatelyevm), indirim yapıldıktan sonra davalının ödemesi gereken alacak miktarını tespit etmekten ibarettir. Yazılı şekilde hatalı değerlendirmeye talebin reddine karar verilmesi isabetsizdir.

Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine, 28.03.2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/3704

Karar No.: 2022/4891

Tarihi: 20.04.2022

İlgili Mevzuat

1475 sayılı İş Kanunu m. 14

Karar Özeti

Somut olayda; davacı vekili, taraflar arasında akdolan hizmet sözleşmesi gereğince, davalının sözleşmeyi süresinden önce feshetmesi halinde, davalıya verilen eğitim nedeniyle davacı tarafından yapılan masrafları karşılamayı ve zararını tazmin etmeyi taahhüt ettiğini, buna rağmen haklı bir neden olmadan belirlenen süreden önce işten ayrılan davalının, sözleşme hükmüne aykırı olarak eğitim giderlerini ödemediğini iddia etmiş ve buna ilişkin bir kısım belgeler sunmuştur. Mahkemece hükme esas alınan 05.04.2021 tarihli bilirkişi kök raporunda, dava dışı ... Turizm ve Organizasyon Ltd. Şti. tarafından davacıya hitaben yazılan 30.09.2014 tarihli yazıda yer alan tutarlar esas alınarak hesaplama yapılmış ve 826,47 Euro alacak belirlenmiş, tarafların itirazı üzerine düzenlenen 08.06.2021 tarihli ek bilirkişi raporundaysa, aynı dava dışı şirket tarafından düzenlenen 03.03.2013 tarih ve 409886 no.lu fatura esas alınıp buna göre faturada yer alan bedel ve eğitime katılan kişi sayısı üzerinden yapılan orantısal hesaplamayla davacı adına yapılan eğitim gideri masrafının 1290,21 TL olacağı mütalaa edilmiştir. Buna göre, muhasebe kayıt sistemi uyarınca resmi olarak düzenlenip, vergisi tahakkuk ettirilerek ödenen fatura esas alınarak düzenlenen bilirkişi ek raporun hükme esas alınması gerekirken, aynı zamanda gerekçesi de açıklanmadan kök bilirkişi raporuna göre hüküm tesis edilmesi isabetsiz olmuştur.

YARGITAY KARARI

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Tarafların İddia ve Savunmalarının Özeti:

Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili dava dilekçesinde, davalının 11.03.2013 tarihinde müvekkili şirkete ait işyerinde tıbbi tanıtım ve satış temsilcisi olarak çalışmaya başladığını, iş akdini 30.09.2013 tarihinde haklı bir neden gösterilmeksizin feshettiğini, davalının işe başlamasından itibaren 2 yıl içinde istifa ettiğini, taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinin "özel şartlar" başlıklı 8. maddesinin 25. bendi uyarınca davalıya yapılan iş eğitim masraflarının tahsilinin gerektiğini, müvekkil şirketle davalı arasında imzalanmış olan 16.02.2013 tarihli "eğitim protokolü" uyarınca da müvekkil şirket tarafından 16.02.2013-03.03.2013 tarihleri arasında düzenlenmiş olan Tıbbi Tanıtım ve Satış Temsilciliği kursuna katıldığını, protokolün 10. maddesinde "Kursiyer, kurs sonunda işe alındığı takdirde aldığı eğitime karşılık olmak üzere asgari 2 yıl çalışmayı taahhüt eder. İşe başlamasından itibaren 2 yıl içerisinde istifa etmesi veya iş akdinin İş Kanunu'nun 25/II maddesi gereği feshedilmesine neden olan davranışlarda bulunması halinde, işverenin verdiği eğitim nedeniyle yaptığı masrafları karşılamayı ve işverenin

zararını tazmin etmeyi peşinen kabul, beyan ve taahhüt eder,” hükmünün yer aldığını belirterek eğitim masraf ve giderlerinin tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti: Davalı vekili cevap dilekçesinde, davalı müvekkilin davacı firma bünyesinde 11.03.2013 tarihinde “tıbbi tanıtım ve satış temsilcisi” olarak çalışmaya başladığını, 24.09.2013 tarihinde iş sözleşmesini 30.09.2013 tarihinden geçerli olmak üzere ailevi sebeplerle feshettiğini, 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine göre kadın işçinin, evlilik nedeniyle 1 yıl içinde iş sözleşmesinin sona erdirmeye hakkı olduğunu, müvekkilinin bu yasal hakkını kullandığını, sözleşmede yer alan cezai şartın işçi aleyhine olacak şekilde tek taraflı düzenlendiği için geçersiz olduğunu beyanla davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece davanın reddi hakkındaki 31.03.2016 tarihli ilk karar davacı vekilinin temyiz başvurusu üzerine Dairemizin 22.09.2020 gün ve 2016/20754 Esas 2020/8806 Karar sayılı ilamı ile “Mahkemece, karar gerekçesinde davalı şirketin yaptığı eğitim giderlerine ilişkin herhangi bir belge sunulmadığı belirtilmiş ise de, 18.09.2014 tarihli duruşmada davacı vekiline bilirkişi kök raporunda belirtilen eksikliği gidermesi, elindeki belgeleri sunması için süre verilerek ek bilirkişi raporu alınması yönünde ara karar tesis edildiği, ara karar üzerine davacı vekilinin 02.10.2014 havale tarihli dilekçesi ekinde hesaplama yapılması için eğitimle ilgili bir takım fatura ve belgeler ibraz ettiği, alınan ek bilirkişi raporunda ise bu belgelerin değerlendirilmediği, hesaplama yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, yapılacak inceleme ile denetime elverişli bir bilirkişi raporu alınarak sonuca gidilmelidir,” gerekçesiyle bozulmuş, Mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Karar, yasal süresi içinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe

1-) Dosyadaki yazılara, kararın bozmaya uygun olmasına, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-) Taraflar arasındaki uyuşmazlık, eğitim masraf ve gideri alacağının hesaplanması konusunda toplanmaktadır.

Somut olayda; davacı vekili, taraflar arasında akdolunan hizmet sözleşmesi gereğince, davalının sözleşmeyi süresinden önce feshetmesi halinde, davalıya verilen eğitim nedeniyle davacı tarafından yapılan masrafları karşılamayı ve zararını tazmin etmeyi taahhüt ettiğini, buna rağmen haklı bir neden olmadan belirlenen süreden önce işten ayrılan davalının sözleşme hükmüne aykırı

olarak eğitim giderlerini ödemediğini iddia etmiş ve buna ilişkin bir kısım belgeler sunmuştur. Mahkemece hükme esas alınan 05.04.2021 tarihli bilirkişi kök raporunda, dava dışı ... Turizm ve Organizasyon Ltd. Şti. tarafından davacıya hitaben yazılan 30.09.2014 tarihli yazıda yer alan tutarlar esas alınarak hesaplama yapılmış ve 826,47 Euro alacak belirlenmiş, tarafların itirazı üzerine düzenlenen 08.06.2021 tarihli ek bilirkişi raporunda ise, aynı dava dışı şirket tarafından düzenlenen 03.03.2013 tarih ve 409886 no.lu fatura esas alınıp buna göre faturada yer alan bedel ve eğitime katılan kişi sayısı üzerinden yapılan orantısız hesaplama ile davacı adına yapılan eğitim gideri masrafının 1290,21 TL olacağı mütalaa edilmiştir. Buna göre, muhasebe kayıt sistemi uyarınca resmi olarak düzenlenip, vergisi tahakkuk ettirilerek ödenen fatura esas alınarak düzenlenen bilirkişi ek raporun hükme esas alınması gerekirken, aynı zamanda gerekçesi de açıklanmadan kök bilirkişi raporuna göre hüküm tesis edilmesi isabetsiz olmuştur.

3-) Kabule göre ise, davacı tarafından 3000,00 ABD doları alacak talep edilmiş olmasına rağmen Euro üzerinden hüküm kurulması da usul ve kanuna aykırıdır.

Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.04.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2017/26506

Karar No.: 2018/321

Tarihi: 16.01.2018

İlgili Mevzuat:

1475 sayılı İş Kanunu m. 14

4857 sayılı İş Kanunu m. 24

Karar Özeti

Dairemizin 10.11.2015 tarih ve 2014/17210 E., 2015/31725 K. sayılı ilamı ile; “...Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının eğitim giderinden sorumlu olup olmadığı noktasında toplanmaktadır...Somut uyuşmazlıkta, dosyaya davalı tarafından eğitim giderlerine dair belgeler sunulmuşsa da eğitime katılanların sayısı belli değildir. Bu sebeple davalı bankadan bu eğitimlere katılanların sayısına dair belgeler getirilmelidir. Yukarıdaki açıklamalar ışığında; işverenin toplu olarak verdiği eğitimler sebebiyle yaptığı giderlerin işçi başına düşen tutarı, aynı dönemde eğitim alan işçi sayısına bölünmek suretiyle, davacı için yapılan eğitim gideri belirlenip, davacının çalıştığı dönemde nazara alınarak kıstelyevm hesaplanması gerekirken, yazılı şekilde eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalıdır.

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem tazminatı ile temettü alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Tarafların İddia ve Savunmalarının Özeti

Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili, davacının davalı Bankada 01.12.2009-13.02.2013 tarihleri arasında çalıştığını, iş akdini evlilik sebebiyle feshettiğini, davalının 24.04.2013'de 10.220,49 TL kıdem tazminatı ve 3643,53 TL temettü alacağı adı altında davacının hesabına para yatırdığını, ancak bunların aynı gün 10.220,49 TL cezai şart ve 1366,12 TL bankacılık okulu taahhütname adı altında geri çekildiğini belirterek kıdem tazminatı ile temettü alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti: Davalı vekili, davacının işyerinden 15.03.2013'de istifa ile ayrıldığını, 23.10.2009 tarihli eğitim taahhütnamesinde istifa durumunda 7 aylık eğitim gideri 16.500,00 TL'nin iade edileceğinin öngörülüğünü, banka içi eğitimle ilgili iç yönetmelikte 3 yıllık mecburi hizmet süresine yer verildiğini, 7 aylık eğitim için 3 yıl mecburi hizmetin orantılı ve bu çerçevede 10.000,00 TL cezai şart kararlaştırılmasını geçerli olduğunu, evliliğin İş Kanunu'nun 24/II maddesi kapsamında bir neden olmadığını, bu sebeplerle davacından 1567,12 TL eğitim gideri ve 10.000,00 TL cezai şart toplamı (faiz ve diğer ferileri ile birlikte) 11.586,61 TL'nin 16.04.2013'de tahsilinin hukuka uygun olduğunu savunarak davanın reddedilmesini istemiştir.

Yargılama Süreci ve Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeple feshedildiği, eğitim taahhütnamesi gereğince cezai şart ve eğitim gideri ödemesi gerektiği, davalı işverenin davacı işçiye hak kazandığı kıdem tazminatı ve temettü alacağını eksiksiz ödemesi gerektiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Verilen karar davalı vekilinin temyizi üzerine Dairemizin 10.11.2015 tarih ve 2014/17210 E., 2015/31725 K. sayılı ilamı ile; "...Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının eğitim giderinden sorumlu olup olmadığı noktasında toplanmaktadır...Somut uyuşmazlıkta, dosyaya davalı tarafından eğitim giderlerine dair belgeler sunulmuş ise de eğitime katılanların sayısı belli değildir. Bu sebeple davalı bankadan bu eğitimlere katılanların sayısına dair belgeler getirilmelidir. Yukarıdaki açıklamalar ışığında; işverenin toplu olarak verdiği eğitimler sebebiyle yaptığı giderlerin işçi başına düşen tutarı, aynı dönemde eğitim alan işçi sayısına bölünmek suretiyle, davacı için yapılan

eğitim gideri belirlenip, davacının çalıştığı dönemde nazara alınarak kıstelyevm hesaplanması gerekirken, yazılı şekilde eksik incelemeyle sonuca gidilmesi hatalıdır. Davalı banka, 4603 sayılı Kanun'un 11. maddesi uyarınca harçtan muaf olduğundan banka aleyhine harca hükmedilmesi de hatalıdır," gerekçeleriyle bozulmuştur. Mahkemece bozmaya uyulmuş, bozmadan sonra yapılan yargılama sonucunda, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının eğitim giderleri belirlenerek kıdem tazminatından mahsup edilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiş, bozmaya uyulmasına rağmen davalı yine harca mahkûm edilmiştir.

Temyiz

Kararı davalı ... vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

1-) Gerekçeli karar başlığında dava tarihinin 19.06.2013 yerine 09.01.2016 olarak yazılması mahallinde düzeltilebilecek maddi hata niteliğinde olduğundan bozma sebebi yapılmamıştır.

2-) Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalı banka vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

3-) Mahkemece, hükmüne uyulan bozma kararında belirtildiği gibi davalı bankanın 4603 sayılı Kanun'un 11. maddesi uyarınca harçtan muaf olmasına rağmen yine harca mahkûm edilmesi hatalı olup, bozma sebebi ise de bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, hükmün 6100 Sayılı HMK'nin geçici 3/2 maddesi yollaması ile 1086 Sayılı HUMK'nin 438/7 maddesi uyarınca düzeltilerek onanmasına karar vermek gerekmiştir.

Sonuç

Hüküm fıkrasının 5 ve 6 numaralı bentlerinin tamamen çıkartılarak, yerlerine;

"5- Davalı harçtan muaf olduğundan harca hükmedilmesine yer olmadığına, davacının yatırdığı başvuru harcı, peşin harç, ıslah harcının karar kesinleştiğinde ve istemi halinde davacıya iadesine,

6-) Davacının yaptığı harçlar hariç 368,80 TL yargılama giderinden kabul/redde göre belirlenen 364,64 TL'sinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine" bentlerinin yazılmasına, hükmün bu şekilde DÜZELTİLEREK ONANMASINA, davalıdan 21.06.2017 tarihli makbuzlarla yersiz alınan tüm harçların istemi halinde davalıya iadesine, 16.01.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.