ÜREYHUKUK

“İŞ SÖZLEŞMELERİNDE EĞİTİM KARŞILIĞINDA ÖNGÖRÜLEN CEZAİ ŞART HÜKMÜ, SÖZ KONUSU EĞİTİM GİDERLERİNİ AŞMAMAK ŞARTIYLA GEÇERLİDİR.”

24.06.2021

Yazarlar: Gizem Ak, Merve Gündeş, Ceren Hilal Günaydın

İşverenin işin gerekleri sebebiyle çalışanlara çeşitli özel eğitimler verdiği, çalışanların kurslara, seminerlere katılmasını sağlamak adına çeşitli harcamalar yaptığı durumlarla uygulamada sıklıkla rastlanılmaktadır.

Bu hallerde işverenin, işçisinin eğitimi için sağladığı maddi imkânların karşılığını alamadan işçinin iş sözleşmesini feshetmesini istememesi ve bu durumu engellemek istemesi oldukça normaldir.

Bu kapsamda mevcut yasal düzenlemeler, iş sözleşmelerinde asgari çalışma taahhüdüne yer verilmesine ve iş akdinin işçiden kaynaklanan nedenlerle sona erdirildiği haller bakımından cezai şart öngörülmesine imkân vermektedir. Ancak bu asgari çalışma taahhüdünün ve cezai şart bedelinin sınırları, mevcut Yargıtay kararları ile belirlenmiş olup işveren, bu konuda yargı mercilerinin izin verdiği sınırlar kapsamında hareket edebilecektir. Bu doğrultuda aşağıda, mevzuatın ve Yargıtay’ın konuya ilişkin yaklaşımını açıklamak gerekmektedir.

Öncelikle asgari çalışma süresine ilişkin olarak, iş sözleşmesinde bir düzenlemeye yer verilebilir ancak bu düzenlemenin işçinin kişilik haklarını ihlal edecek veya başka işverenlerle iş sözleşmesi yapmasını imkânsız hale getirecek derecede uzun süreli olamaması, hakkaniyete uygun ve orantılı olması gerekmektedir.

Eğitim karşılığında öngörülen cezai şart hükümlerinin geçerliliğini belirlerken Yargıtay ayrıca, işçiye verilen eğitim ile işçinin ödemesi gereken bedel arasında bir denge olmasını aramaktadır. Zira mevcut içtihatlar, işverenin; yaptığı eğitim harcamalarının üzerinde bir miktarı işçisinden talep etmesine imkân vermemektedir. Bu kapsamda sözleşmede yer alan cezai şart tutarı belirlenirken her bir personel için yapılan masrafların dikkate alınması gerekmektedir. İş sözleşmesinde bu masrafları aşan cezai şart hükümleri geçerli olmayabilecek; işverenin ileride işçiden söz konusu cezai şartı talep etmesi halinde mahkemece sözleşmede belirlenen cezai şart tutarı indirilebilecek ve o işçiye yapmış olunan masraflar tutarında ya da hâkimin takdiri doğrultusunda indirime gidilmiş başka bir tutarda cezai şarta hükmedilebilecektir.

Ayrıca söz konusu cezai şartın işçiden talep edilmesi ve konunun yargıya taşınması ihtimalinde; ilgili personellere yapılan eğitim masraflarının işveren tarafından yazılı delille ispatlanması gerekmektedir. Bu nedenle eğitime ilişkin tüm masraf kalemlerinin her bir çalışanın özlük dosyalarında o çalışana özgü giderler şeklinde kayıt altına alınması ispat yükünün yerine getirilebilmesi bakımından oldukça önemlidir. Zira işveren tarafından yapılan eğitim giderlerine ilişkin cezai şart tutarından ilgili çalışan, bu eğitim masrafları mahkeme önünde ispatlanabildiği ölçüde sorumlu tutulabilecektir.

Bu nedenle bu masraf kalemlerine ilişkin toplu bir faturalandırma yapılıyor olsa dahi eğitimden yararlanan kişi sayısı dikkate alınarak ve oranlanarak her bir personele düşen eğitim giderinin özlük dosyasında tutulması, çalışanların eğitim aldıklarına dair belgeleri imzalamalarının sağlanması ve bu hususta çalışan tarafından imzalanan her türlü belgenin ve sertifikanın saklanması, mahkeme önünde eğitim masraflarının her bir işçi bakımından ispatlanması bakımından oldukça önem arz etmektedir.

Ayrıca her bir işçi için yapıldığı belirtilen eğitim harcamaları, işçinin çalıştığı ve çalışmadığı süre orantılanarak ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Zira Yargıtay, işçinin çalıştığı süreleri, işverenin yapmış olduğu eğitim harcamaların karşılığını aldığı şeklinde değerlendirmektedir. Dolayısıyla mahkemece cezai şart tutarı belirlenirken işçinin çalıştığı zamanlar ile çalışmayı taahhüt ettiği asgari çalışma süresi oranlanarak işveren tarafından yapılan eğitim masraflarından indirime gidebilecektir.

Sonuç Olarak;

- İşverenin eğitim karşılığında işçiye asgari süre boyunca çalışma şartı getirilerek çalışmayı garanti altına alan cezai şart öngörülebilmesi olanaklıdır. Ancak işveren tarafından öngörülen asgari çalışma süresi hakkaniyete uygun ve orantılı olmalıdır.

- Ayrıca mevcut yargı içtihatları işverenin yaptığı eğitim harcamalarının üzerinde bir miktarı işçisinden talep etmesine imkan vermemektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesinde eğitim masraflarını aşan cezai şart hükümlerinin öngörülmesi halinde, ileride işçiden söz konusu cezai şartın talep edilmesi halinde mahkemece sözleşmede belirlenen cezai şart indirilebilecektir.

- Söz konusu indirim tutarı belirlenirken Mahkemece, her bir çalışan için yapılan eğitim harcamaları ve bu çalışanın işverende çalışma süresi ile çalışmayı taahhüt ettiği süre oranlanarak her bir işçi için ayrı ayrı hesaplama yapılacaktır.

ÜREYHUKUK

İsmail Paşa Sok. No: 77
34718 Koşuyolu, Kadıköy/İstanbul
Tel : +90 0216 327 27 00 pbx
Faks : +90 0216 327 27 44
https://www.urey.av.tr

Bu bilgi notu ve varsa ekleri, sadece bilgilendirme amacıyla tarafınızla paylaşılmıştır. Bu bilgi notu, uygun yasal tavsiye olmaksızın herhangi bir özel durumda veya somut olayda uygulanmamalıdır. Bu bilgi notu, diğer internet adreslerinin linklerini içerebilir, ÜreyhukuK kendisine ait olmayan web sitelerinden hiçbir şekilde sorumlu değildir ve herhangi bir web sitesi ile ilgili bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğu onaylamaz, açık veya zımni herhangi bir garanti vermez. Bu bilgi notunun telif hakları ÜreyhukuK'a ait olup işbu bilgi notu ÜreyhukuK'un önceden yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, çevrilemez ve değiştirilemez.