

Doç. Dr. Erdem ÖZDEMİR

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# Eğitim Giderlerinin İşçiden Geri İstenebilmesi Konusundaki Temel Esaslara İlişkin Bir Karar İncelemesi

## T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2007/27539  
**Karar No** : 2008/25447  
**Tarihi** : 6.10.2008

### ÖZET

Davacı işveren, işçiye verilen eğitim giderlerinin tahsili talebinde bulunmuştur. Giderleri işverence karşılanarak verilen eğitim karşılığında işçinin belli süre çalışması kararlaştırılabilir. Ancak çalışma süresinin eğitim masrafları ile orantılı olması gerekir. Buna karşın, işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi zorunlu eğitimlere ait giderler istenemez. İşçiye verilen eğitim karşılığında işverence yapılan masraflar o işçiye özgü olmalı ve yazılı delille ispat edilmelidir. İşverence işçi adına yapılan masrafların tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması

gereken sürelerle göre oran kurularak, kalan miktarın tahsiline karar verilmelidir.

### DAVA

Davacı, ödenmeyen eğitim gideri ve cezai şart alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### KARAR

**1.** Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

**2.** Uyuşmazlık, işçiye verilen eğitim giderlerinin ödetilmesi isteğine ilişkindir. İşçi-

ye işverence verilen eğitim, işçinin işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, bu eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile orantılı olması gerekir. Buna karşın, işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. ve devamı maddeleri hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken zorunlu eğitimlere ait giderler istenemez.

İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar o işçiye özgü olması 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 eğitim ile ilgili olduğu belirlenmeyen giderlerden işçi sorumlu olmaz.

İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirildikten 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 çalışmış olunması halinde ise, işverence eğitim giderleri istenemez. Somut olayda, işverence işçiye verilen eğitime ilişkin birtakım belgeler sunulmuştur. Bilirkişi tarafından eğitime kaç kişinin katıldığına dair bilgi bulunmadığından hesaplama yapılamadığı belirtilmiş, mahkemece de anılan istek reddedilmiştir. Yapılacak iş, gerekli bilgilerin işverenden edinilmesiyle, açıklandığı şekilde işçiden talep edilebilecek eğitim giderlerinin hesaplanmasından ibarettir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.10.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## I. KARARIN ÖNEMİ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 6.10.2008 tarihli kararında, eğitim giderlerinin işçiden geri istenebilmesi konusunda temel esasların bir kez daha altı çizilmiştir. 6.10.2008 tarihli karar, "cezai şart" kavramının iş hukukundaki uygulaması bakımından da önem taşımakta ve bu yönüyle de incelemeye değer bulunmaktadır. Kararda, eğitim giderlerinin hesaplanmadığından hareketle, cezai şart istemini reddeden yerel mahkeme kararı bozulmuş ve bunun ne şekilde hesaplanması gerektiği açıklanarak yerel mahkemenin buna göre değerlendirme yapması gerektiği belirtilmiştir. İnceleme konusu karar, cezai şart alacağının hesaplamasına ilişkin ilke ve esaslara ayrıntılı biçimde yer vermesi bakımından da dikkat çekmektedir.

## II. İŞÇİLERİN EĞİTİMİ VE ORTAYA ÇIKAN TEKNİK SORUNLARA GENEL BAKIŞ

### 1. Genel Olarak

Teknolojide söz konusu olan baş döndürücü gelişmeler, içinde yaşadığımız toplumda eğitim konusunu daha da önemli kılmıştır. Gerçekten, bilgiye ulaşmanın temel aracı olan eğitim, günümüzde artık sadece ilk ve ortaöğretim kurumları ve üniversiteler ile sınırlı kalmamakta, çalışma hayatında da devam etmektedir. İşverenlerin yeni gelişmeleri yakalayabilmesi ve bu suretle rekabet gücünü koruyabilmesi, ancak nitelikli ve eğitilmiş bir işgücüne sahip olabilmesi ile mümkündür. Nitekim günümüzde

birçok işveren, işçilerin eğitimi ile ilgili olarak önemli yatırımlar gerçekleştirmektedir. Çalışma hayatında ortaya çıkan bu tablo, beraberinde bazı hukuksal sorunları da getirmektedir. Gerçekten, işgücünün eğitime bu şekilde yatırım yapan işverenler, haklı olarak bu yatırımlarını korumak da istemektedir. Nitekim, bu amaca yönelik olarak işçilerle sözleşmeler yapılmakta ve bu sözleşmelere konulan hükümlerle işçiden aldığı teknik bilgi ve birikime karşılık olarak işletmeye belirli bir süre bağlı kalması ve hizmet etmesi talep edilmektedir.

Bu nitelikte sözleşme hükümlerinin geçerliliği, teknik tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Her şeyden önce, bu gibi sözleşme hükümleri incelendiğinde, tipik olarak iki nokta dikkat çekmektedir. İlk olarak işçinin fesih hakkı belirli bir süre ile sınırlanmaktadır. İkinci olarak ise, fesih hakkına yönelik olarak yapılan bu sınırlamaya “cezai şart” bağlanmakta ve işçinin sözleşme hükümünü ihlal etmesi durumunda bunun yürürlüğe gireceği kararlaştırılmaktadır. Her iki nokta da, tartışmaya açıktır.

## 2. İşçinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması Sorunu

İş Kanunumuzda tanınan bildirimli fesih hakkını, sözleşmeler ile tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmamakla beraber, Alman ve Fransız hukukunda da kabul edildiği gibi, işveren yönünden çeşitli açılardan sınırlamanın mümkün olabileceği hukukumuzda da genel olarak benimsenmektedir. Buna karşılık, işçinin fesih hakkını sınırlandıran sözleşme hükümleri, işçinin çalışma özgürlüğüne aykırı olduğu gerekçesiyle geçersizlik tartışmalarını beraberinde getirmektedir<sup>1</sup>. Fransız hukukunda, Yüksek Mahkeme, eğitim karşılığı işçinin fesih hakkını belirli bir süre sınırlandıran sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmekte ve bunların işçinin çalışma özgürlüğüne aykırı olmadığını ifade etmektedir<sup>2</sup>. Bununla birlikte öğretide bazı yazarlar Fransız Yargıtay'ının bu görüşünü tartışmalı bulmakta ve fesih hakkının bu şekilde sınırlandırılması yerine, hakkın kötüye kullanılması esasının uygulanabileceği (örneğin eğitim izninin hemen sonrasında akdi

fesheden işçi açısından) ve bunun da yeterli olabileceği ifade etmektedir<sup>3</sup>.

Hukukumuzda ise, Yargıtay, eğitim karşılığı işçinin fesih hakkının belirli bir süre ile sınırlandırılabilirliğini mümkün görmektedir. Nitekim inceleme konusu yaptığımız kararda da, “...İşçiye işverence verilen eğitim, işçinin işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, bu eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir” anlatımına yer verilerek işçinin fesih hakkına getirilen sınırlamanın geçerli olduğu hukuksal dayanaklarıyla birlikte açıklanmıştır.

Kanımızca da Yüksek Mahkeme'nin bu görüşü isabet taşımaktadır. Ancak işçinin fesih hakkına yönelik bir kısıtlama ancak bunun amacı ile sınırlı olmak gerekir. Bu noktada, işçinin eğitime karşılık olarak fesih hakkının kısıtlandığı sürenin uzunluğu, mahkemece üzerinde durulması gereken temel bir husustur. Örneğin “hizmet içi eğitim” adı altında yurt dışında yaptırılan 5 günlük bir eğitim için, iki yıllık bir çalışma yükümlülüğü ve buna bağlı tazminat getiren bir hüküm geçerli saymamak gerekir. Zira böyle bir düzenlemenin işçinin fesih hakkını ölçsüz biçimde sınırlandığı açıktır. Ancak fesih hakkına getirilen sınırlamanın kapsamı konusunda net bir ölçüt verebilmek kolay değildir. Bu husus her somut olayın özelliğine göre mahkemece değerlendirilmelidir. Ancak konuya ışık tutmak amacıyla yabancı mahkeme kararlarından örnekler verilebilir. Nitekim, Alman Federal İş Mahkemesi, eğitimin iki aya kadar devam ettiği hallerde, fesih hakkının en çok bir yıl, 2-6 ay arası eğitim söz konusu ise, en çok iki yıl, 6-12 ay arası sürmesi durumunda en çok 3 yıl, 12 ay ve daha fazla süren bir eğitim söz konusu ise en çok 5 yıl süre ile sınırlandırılabilirliğini kabul etmiş bulunmaktadır<sup>4</sup>. Ancak sadece verilen eğitim süresinin uzunluğu da yükümlülük süresinin uygun olup olma-

diğının tespitinde tek başına yeterli değildir. Mahkeme, verilen eğitim uzunluğu yanında eğitimin kapsamı ve maliyetini (özellikle pahalı bir eğitim olup olmaması) de birlikte dikkate alarak sürenin hukuka uygunluğunu denetlemelidir<sup>5</sup>. Nitekim inceleme konusu yaptığımız kararda da net bir ölçü verilmemekle birlikte, “...Verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile orantılı olması gerekir“ anlatımına yer verilerek fesih hakkına getirilen düzenlemenin sınırsız biçimde söz konusu olmayacağı vurgulanmıştır.

### 3. İşçinin Aleyhine Cezai Şart Öngörülmesi Sorunu

#### a) Soruna Genel Bakış

Borcun hiç ya da gereği gibi yerine getirilememesi halinde, borçlunun alacaklıya karşı üstlendiği edim olarak tanımlanan<sup>6</sup> cezai şart, kaynağını tarafların iradesinde bulur ve sebebi asıl borcun garanti altına alınmasıdır<sup>7</sup>. Bu açıdan bakıldığında cezai şart, akde aykırılığa karşı etkili bir silah olarak görünür; sözleşmede yer alan ceza şartını içeren hüküm sayesinde borçlu, zamanında ve gereği gibi borcunu ifa etmeye zorlanır<sup>8</sup>. Gerçekten, borcun ihlal edilmesi halinde nasıl hesaplanacağı ve ne kadar tutacağı henüz belirsiz olan bir tazminat yükü altına girmekten pek fazla çekinmeyecek olan borçlu, borcu ihlal ettiği anda alacaklının uğradığı zarara bağlı olmaksızın doğacak önceden belli bir cezanın kararlaştırılması durumunda, daha dikkatli ve özenli davranma zorunluluğu duyacaktır<sup>9</sup>.

İş sözleşmesinde zayıf taraf olan işçi aleyhine öngörülen cezai şart hükümlerinin geçerlilik koşulları son yıllarda öğretilerde tartışılan ve yargı kararlarına da konu olan bir konuyu

**Eğitim çalışma saatleri içinde gerçekleştirilmişse, işverenin işçiye çalışma karşılığı olmaksızın ödediği ücretler geri ödeme kayıtları içinde yer alabilir.**

oluşturmaktadır. Yargıtay, bu konuya öncelikle “cezai şartın karşılıklı olup olmaması” noktasından yaklaşmış ve cezai şart işçi ve işveren açısından karşılıklı olarak değil de salt işçi için öngörülmüşse, bunun tek yanlı olarak işçi aleyhine yapılan bir düzenleme niteliğinde olduğu gerekçesiyle işçiyi bağlamayacağı sonucuna ulaşmıştır<sup>10</sup>. Yine Yüksek Mahkeme’ye göre, işçinin aleyhine daha fazla miktarda cezai şartın öngörülmüş olması halinde, daha düşük olan, işveren aleyhindeki cezai şartın göz önünde tutulması ve bunun üzerindeki kısmın geçersiz sayılması gerekir<sup>11</sup>.

Yargıtay’ın yukarıda açıklanan kararlarındaki cezai şartın tek yanlı ve işçi aleyhine olması gerekçesiyle geçersiz sayılması gerektiği şeklindeki görüşü yerinde görülebilir. Zira, iş hukukunda genellikle, işsizliğin yaygın olduğu ülkemizde iş bulma güclüğü içinde olan ve ekonomik bakımdan güçsüz durumda bulunan işçinin korunması gerekir. İşçinin iş sözleşmesi yapılırken pazarlık iradesinin varlığından genellikle söz edilemeyeceğinden tek taraflı şartı kabul etmek zorunda kalması olasıdır<sup>12</sup>. Ancak işverenin işçiye sağladığı eğitim karşılığı olarak öngörülen cezai şartların tek yanlı olduğu gerekçesiyle geçersiz sayılmaması gerektiği öğretide kabul edilmekte<sup>13</sup> ve yargı kararlarının da bu anlayış doğrultusunda istikrar kazandığı görülmektedir<sup>14</sup>.

Ancak, işçi aleyhine eğitim karşılığı öngörülen cezai şart hükümlerinin geçerliliği kabul edilmekle birlikte, bu gibi sözleşme hükümlerine çok önemli sınırlamalar getirildiği de görülmektedir. Öyle ki, getirilen bu sınırlamalar ile Yargıtayın adeta iş hukukuna özgü bir “cezai şart” kavramı yarattığı ve bu kavramı borçlar hukukçularının kabul ettiği temel esaslarından uzaklaştırdığı dahi söylenebilecektir.

#### b) Yargısal Sınırlamalar ve İş Hukukuna Özgü Bir Cezai Şart Kavramının Ortaya Çıkışı

##### ba) Verilen Eğitim ile İşçinin Ödemesi Gereken Bedel Arasında Denge Olması Koşulu

Hizmet sözleşmesinde işçi aleyhinde cezai şart öngörülmesi, ekonomik yönden güçlü iş-

verenin çok yüksek miktarda bir tutarı işçiye kabul ettirmesi riskini de beraberinde getirmektedir. Nitekim yargı kararlarında getirilen sınırlamaların temelinde bu düşünce yatmaktadır. Gerçekten, konuya ilişkin yargı kararları incelendiğinde, işçi aleyhine getirilen cezai şartın geçerli sayılabilmesi için, “işçiye verilen eğitim” ile “işçinin ödemesi gereken bedel” arasında bir denge olması koşulunun arandığı görülmektedir. Buna göre, işverenin yaptığı eğitim harcamalarının üzerinde bir miktarı işçiden talep edebilmesi mümkün olmamalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 4.5.1999 tarihli ve 6271/8515 sayılı kararında “... anılan hüküm cezai şartla birlikte yapılmış olan eğitim giderlerinin tahsili amacını gütmektedir. Bu düzenleniş şekli itibarıyla karma bir niteliği haizdir. Cezai şart bakımından varılan sonuç isabetli ise de eğitim giderlerinin tahsili açısından hüküm üzerinde durularak bir inceleme ve değerlendirme yapılması zorunluluğu vardır. Bu durumda davacının yönetici adayı eğitimi programında davalı işçi için yapılan masraflarla belgeleri ibraz etmesi ve bunlara göre belirlenen masrafın çalışılan ve çalışılmayan süre bakımından bir oranlama yapılarak tahsiline kadar vermek gerekir” sonucuna varmıştır<sup>15</sup>.

Yargıtayın bu görüşü öğretide de paylaşmakta olup<sup>16</sup> kanımızca da isabet taşımaktadır. Gerçekten, bu gibi sözleşmelere mücerret olarak eğitim masrafı karşılığı şeklinde belirli bir meblağın konulmuş ve işçinin de bunu kabul etmiş olması yeterli değildir. İşveren ancak fiilen yaptığı masrafları isteyebilecektir. Bu konuda öğretide de ifade edildiği üzere<sup>17</sup> burada cezai şart adı altında eğitim giderlerinin iade edilmesini sağlamak amacı izlendiği için, işveren en çok yaptığı masraflar kadar bir paranın ödenmesini talep edebilir. Dolayısıyla, bu noktada işverenin yaptığı masrafların kapsamının belirlenmesi gerekmektedir. Söz konusu masraflar kapsamına, öncelikle doğrudan eğitim için yapılan harcamalar girer. Nitekim eğitim şirketlerine ödenen paralar, eğitmenlere ödenen ücretler geri ödemeye konu olabilir<sup>18</sup>. Aynı şekilde eğitim malzemesi sağlamak için yapılan ödemeler, yol paraları gibi giderler de işverenin geri ödenmesini is-

teyebileceği masraflar kapsamına girer<sup>19</sup>. Bunun dışında eğitim süresince işçiye ödenen ücretlerin geri ödeme kayıtları arasında yer alıp almayacağı duraksama yaratabilecek bir konudur<sup>20</sup>. Bize göre, kural olarak eğitim sırasında işçiye ödenen ücretlerin geri ödeme kayıtları arasında yer almaması gerekir<sup>21</sup>. Ancak öğretide ve bazı yargı kararlarında eğitim sırasında işçinin çalışmasına devam edip etmemesine göre bir ayırıma gidilerek değerlendirme yapıldığı da görülmektedir. Nitekim, eğitim çalışma saatleri içinde gerçekleştirilmişse, işverenin işçiye çalışma karşılığı olmaksızın ödediği ücretlerin geri ödeme kayıtları içinde yer alabileceği, böyle bir durumda, çalışmaya- rak kurs veya eğitimde geçen süreler hesaplanarak, bu süreler için ücretlerin geri ödeme kapsamı içinde nitelendirildiği de görülmektedir<sup>22</sup>. Buna karşılık işçi eğitim sırasına aynı zamanda çalışmaya devam etmekte ise işçiye ödenen ücretlerin geri ödeme kayıtları içinde yer almaması gerektiği ifade edilmektedir<sup>23</sup>. Aynı şekilde işçi için yapılan vergi ve sigorta prim kesintilerinin de işverence istenebilecek giderler kapsamında değerlendirilmemesi gerektiği haklı olarak belirtilmektedir<sup>24</sup>. Yargıtayın incelediğimiz 6.10.2008 tarihli kararında da isabetle belirtildiği üzere, “İşçiye 4857 sayılı İş Kanunu’nun 78 ve devamı maddeleri hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken zorunlu eğitimlere ait giderler istenemez”.

Mahkeme işverence istenebilecek cezai şart miktarını işverence yapılan masrafları dikkate alarak belirleyecektir. Mahkemenin bu tespiti yaparken, ayrıca eğitimden gerçek anlamda kimin daha fazla yararlandığı, eğitimin asıl borcun ifa edilmesi için mutlak anlamda gerekli olup olmadığı, işçinin eğitim sayesinde mesle-

**İşçiye 4857 sayılı İş Kanunu’nun 78 ve devamı maddeleri hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken zorunlu eğitimlere ait giderler istenemez.**

ki gelişim ve ilerleme şansının artıp artmadığı olgularını da dikkate alması uygun olacaktır<sup>25</sup>. Nitekim bu şekilde işverenin sağladığı eğitim ve cezai şart arasında bir denge kurulması mümkün olabilecektir.

Gerek yargı kararlarında, gerekse de öğretilerde kabul edilen, cezai şartın yapılan masraflar ile orantılı olması koşulunun “cezai şart”a ilişkin temel esaslarla bağdaşır bağdaşmadığı ise tartışmaya açıktır. Gerçekten, Borçlar Hukuku öğretisinde kabul edildiği üzere “alacaklı borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesinden bir zarara uğramamış olsa dahi, borçlu kararlaştırılan cezayı ödemekle yükümlüdür. Yine alacaklı, zarara uğradığını ve zararın miktarını ispat ile yükümlü tutulmaksızın, şartları gerçekleşmişse borçludan cezanın ödetilmesini isteyebilecektir”<sup>26</sup>. Oysa Yüksek Mahkeme, burada cezai şartı uğranılan zarar ile bağdaştırmakta ve bu suretle borçlar hukukundan uzaklaşmaktadır.

### **bb) Cezai Şartın Tenkisinde Çalışılan Süreye Göre Oranlama Yapılması**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin incelediğimiz 6.10.2008 tarihli kararında değinildiği üzere, işçinin çalıştığı sürenin de cezai şart miktarının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Nitekim Yüksek Mahkeme'nin incelediğimiz kararda isabetle belirttiği üzere, “...İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken süreler göre oran kurularak indirildikten 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”.

### **bc) Eğitim Giderlerini İspat Yükü ve İspat Araçları**

6.10.2008 tarihli kararında Yargıtay, eğitim giderlerini ispat yükünün kime ait olacağı ve bunun ne şekilde ispatlanacağı sorularına da net bir yanıt vermiştir. Gerçekten Yüksek Mahkeme'ye göre; “...İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar o işçi-

ye özgü olmalı ve yazılı delille ispatlanmalıdır”. Eğitim harcamaları konusunda ispat yükünün işverende olduğu Yargıtay'ın önceki kararlarında da ifadesini bulmuştur. Yüksek Mahkeme'ye göre “...Dairemizin yerleşik uygulamasına 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”<sup>27</sup>. Yargıtayın bu görüşü öğretilerde de paylaşılmıştır<sup>28</sup>.

Gerek yargı kararlarında, gerekse öğretilerde kabul edilen bu sonucun cezai şart kavramı ile bağdaştırılması yine güç gözükmektedir. Gerçekten, öğretilerde kabul edildiği üzere “alacaklı borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesinden bir zarara uğramamış olsa dahi, borçlu kararlaştırılan cezayı ödemekle yükümlüdür. Yine alacaklının zarara uğradığını ve miktarını ispat ile yükümlü tutulmaksızın şartları gerçekleşmişse borçludan cezanın ödetilmesini isteyebilecektir”<sup>29</sup>. Oysa, Yüksek Mahkeme, incelediğimiz 6.10.2008 tarihli kararında da görüldüğü üzere, cezai şart kavramını, yine iş hukukuna özgü bir şekilde değerlendirmektedir. Alacaklıdan zararın ispatını aramakta ve ancak ispatlanan miktar için ve ispatlandığı takdirde eğitim giderlerinin geri istenebilmesini mümkün görmektedir.

## **III. EĞİTİM GİDERLERİNİ HESAPLAMA ESASLARI**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 6.10.2008 tarihli kararında, eğitim giderlerinin hesaplanmasına ilişkin olarak önemli açıklamalar getirildiği görülmektedir. Nitekim Yüksek Mahkeme'ye göre; “...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 işçi sorumlu olmaz. Somut olayda, işverence işçiye verilen eğitime ilişkin birtakım belgeler sunulmuştur. Bilirkişi tarafından eğitime kaç kişinin katıldığına dair bilgi bulunmadığından hesaplama yapılamadığı belirtilmiş, mahkemece de anılan istek reddedilmiştir. Ya-

pılacak iş, gerekli bilgilerin işverenden edinilmesiyle, açıklandığı şekilde işçiden talep edilebilecek eğitim giderlerinin hesaplanmasından ibarettir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” .

Eğitim giderlerinin hesaplanması konusunda uygulamada bilirkişi incelemesine başvurulmaktadır. Nitekim biz de bu konuda zaman zaman karşımıza gelen dosyalarda bilirkişi olarak görev yapmaktayız. Bu noktada uygulamada karşılaşılan sorunları şu şekilde özetleyebiliriz:

İlk olarak işveren vekillerinin Yargıtay'ın eğitim giderlerinin geri ödenmesine ilişkin kayıtlarla ilgili Yargıtay içtihadını iyi bilmesi gerekmektedir. Çoğu zaman işveren vekilleri, sözleşmede yer alan cezai şartın varlığını yeterli zannetmekte, eğitime ilişkin olarak bilgi ve belge sunmamaktadır. Oysa, Yargıtay'a göre eğitim giderlerinin işverence kanıtlanması gerekir ve ancak kanıtlanan tutarda giderler geri

ve vermekte ve çoğu zaman bu gibi hizmetler eğitim ile iç içe geçmektedir. Nitekim bu gibi durumlarda işverenlerce çeşitli hizmet faturaları ibraz edilmekte ancak bu faturaların somut olarak eğitim ile ilgili olup olmadığı anlaşılabilir değildir. Bu gibi durumlarda ise, yapılacak hesaplama Yüksek Mahkeme'nin kararında belirttiği gibi basit bir çarpma ve bölme işlemi ile gerçekleştirilememektedir. Nitekim somut olayda, karardan açık biçimde anlaşılabilirlikle birlikte bu gibi bir durumun söz konusu olabileceğini tahmin edebiliyoruz. Bilirkişi tarafından eğitime kaç kişinin katıldığı konusunda bir bilgi bulunmadığından hesaplama yapılmadığı belirtilmiştir. Buna göre muhtemelen işveren işveren “eğitim ile ilgili” olduğunu ileri sürerek ilgili ya da ilgisiz birtakım fatura ve belgeler sunmuş, ancak bilirkişi tarafından bu belgeler ile bir hesaplama yapılması mümkün görülmemiştir. Bunun üzerine de dava reddedilmiştir.

## Yargıtay'a göre eğitim giderlerinin işverence kanıtlanması gerekir ve ancak kanıtlanan tutarda giderler geri istemeye konu olabilir.

istemeye konu olabilir. Dolayısıyla, eğitim giderlerini geri isteyen işverenlerin ispat faaliyetini gereği gibi yerine getirmeleri gerekir.

İkinci olarak, eğitim giderlerinin hesaplanması teknik bir konudur. Genel olarak, eğitimin resmi veya özel bir eğitim kurumundan alınması durumunda, bunun miktarının saptanması konusunda genelde bir zorluk yaşanmamaktadır. Örneğin üzerinde çalıştığımız bir dosyada, Marmara Üniversitesi Banka ve Sigortacılık Enstitüsü'nden alınan bir eğitimle ilgili olarak mahkemece bilgi alınmış ve sonrasında buradan gelen yazıya göre hesaplama yapılmıştı. Burada hesaplama konusu problematik değildi.

Buna karşılık sadece eğitim değil, denetim ve danışmanlık gibi hizmetler veren şirketlerden alınan eğitimlerin karşılığını belirleyebilmek bu şekilde kolay olmamaktadır. Gerçekten bu gibi firmalar sadece eğitim değil, danışmanlık ve denetim gibi hizmetler

Esasen, işçiye eğitim verilmesi maddi bir vakıa olup her türlü delil ile kanıtlanabilir. Ancak eğitimin bedeli kural olarak fatura ve benzeri belgeler ile kanıtlanmak gerekir. Kanımızca eğitimin bedeli konusunda bir belirsizlik mevcut ise, konu teknik bilirkişi yardımı ile de açıklığa kavuşturulabilir ve benzer nitelikte eğitim veren kurum ve kuruluşlardan bilgi de alınabilir. Ancak bunun her zaman kolay olmayacağını, her alanda teknik bilirkişi bulmanın zorluğunu da belirtmemiz gerekir.

Bu noktada, yerel mahkemelerin, bilirkişi incelemesine geçilmeden önce delilleri gereği gibi toplaması ve dosyayı hesaplama yapılabilir bir biçimde bilirkişiye teslim etmesi, yargılama faaliyetinin hızlı işlemesi bakımından önem taşımaktadır. Nitekim işverenin eğitim verdiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılıyorsa, bu eğitim bedelinin hesaplanma ölçütlerini (faturalar, eğitimden yararlanan işçi sayısı gibi) işverenden istemelidir.

## IV. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; yapısal değişikliği ile birlikte, ilkesel nitelikte kararlar vermekte ve yine kararlarında sadece maddi vakiyatı değil, genel olarak uyuşmazlık konusu hukuksal soruna ilişkin olarak görüşlerini de ayrıntılı olarak belirtmektedir. İncelediğimiz 6.10.2008 tarihli kararda da eğitim giderlerinin geri istenebilmesi konusunda Yüksek Mahkeme, istikrarlı biçimde devam ettirdiği görüşlerini bütünlük içinde belirtmiş bulunmaktadır. Nitekim, Yargıtay eğitim giderlerinin geri istenmesine ilişkin kayıtları kural olarak geçerli kabul etmekte, ancak işçinin fesih hakkına yönelik olarak getirilen sınırlamanın (yükümlülük süresinin) eğitimin türü ve masrafları ile orantılı olması gerektiğine işaret etmektedir. Uygulamada, eğitim giderlerine karşılık olarak sözleşmelerde maktu bir cezai şart öngörülmektedir. Ancak cezai şartın varlığına rağmen, Yargıtay, ancak varlığı kanıtlanan eğitim masraflarının geri istenebileceğini kabul etmekte ve bu konuda ispat yükünü işverene yüklemektedir. Bu yönüyle Yüksek Mahkeme cezai şart kavramını borçlar hukukunda kabul edilen ilke ve esaslardan uzaklaştırmakta ve buna iş hukukuna özgü bir nitelik kazandırmaktadır. Gerçekten, borçlar hukuku öğretisinde alacaklının borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesinden bir zarara uğramamış olsa dahi, borçlu kararlaştırılan cezayı ödemekle yükümlü olacağı ve alacaklının zarara uğradığını ve miktarını ispat ile yükümlü tutulmaksızın şartları gerçekleşmişse borçludan cezanın ödetilmesini isteyebileceği fikir birliği içinde kabul edilmektedir. Oysa Yüksek Mahkeme, burada cezai şartı uğranılan zarar ile bağdaştırmakta, ayrıca ispat yükünü işverene, yani alacaklıya yüklemektedir. Yargıtay'ın görüşü teknik olarak tartışmaya açık dahi olsa, ulaştığı sonuç bakımından isabetli bulunmakta ve mukayeseli hukuk ile de uyum göstermektedir. Sonuç olarak Yüksek Mahkeme'nin incelediğimiz kararda da eğitim giderlerinin geri istenebilmesi konusundaki istikrarlı çizgisini isabetli bir biçimde sürdürdüğü görülmektedir.

## DİPNOTLAR

- 1 Bkz. Schaub, Arbeitsrecht Handbuch, München. 1996, 1683.
- 2 Bkz. Pélissier, la Liberté du Travail, Dr. Soc., Janvier 1990, 25 dn. 30'da yer alan kararlar.
- 3 Pelissier, La Liberté du Travail, 24-26.
- 4 Bkz. P. Soyer, Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 375, V. Karagöz, Hizmet Sözleşmesinde Cezai Şart, Doktora Tezi, İstanbul 2004, 197-199.
- 5 Alman Federal Mahkemesi'nin bu konudaki içtihadı için bkz. Soyer, agm. 375.
- 6 S. Reisoğlu, Borçlar Hukuku, İstanbul 1995, 356; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, 341; F. Feyzioğlu, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.II, İstanbul 1977, 388; P-H. Antonmattei, Contrat de Travail (Conclusion), Ed. Juris-Classeur-1997, (Travail/Traité), Fasc. 17-12, 26.
- 7 D. Mazeaud, Les Clauses Pénales En Droit Du Travail, Droit Social Avril 1994, 344.
- 8 Mazeaud, Les Clauses Pénales En Droit Du Travail, 344.
- 9 Oğuzman/Öz, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, İstanbul 1987; C. II, İstanbul 1991, 385; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 342.
- 10 Y. 9. H.D., 17.11.1992, E. 1992/8777 K. 1992/12603 ve P. Soyer'in incelemesi, İHD, Nisan-Haziran 1993, 306-308; belirli süreli hizmet akdi için de aynı yolda 3.6.1997/7529 K. 1997/1 0660, YKD, Eylül 1997, 1427-1428; akdin belirli ya da belirsiz süreli olmadığı karar, 8.4.1977, E. 1997/1090 K. 1997/7099, Tekstil İşv. D, Ağ 1997, 15-16; 26.6.1997, E. 1997/10135 K. 1997/13040, C. İ. Günay, İş Kanunu I, Ankara 1999, 300; HGK, 17.12.1997, E. 1997/9-816 K. 1997/1062, Tekstil İşv. D., Mart 1999, 15-16; 21.1.1997/19361 K. 1998/389, Tekstil İşv. D., Mayıs-Haziran 1998, 14; 2.3.1998. E. 1997/215; 1998/2833, YKD, Ekim 1998, 1483-1484; buna karşılık, işçi lehine kararlaştırılan cezai şart geçerlidir (27.12.1999, 17469 K. 1999/20361, Çimento İşv. D., Mart 2000, 38-39).
- 11 Y. 9. H.D., 26.3.1997, E. 1996/22867 K. 1997/6102, Günay, İş Kanunu I, m. 13 dn. 125.
- 12 S. Süzek, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, 120-121.
- 13 Bu konuda bilgi için bkz. P. Soyer, Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 363-380; N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2004, 181-182; Yargıtayın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1999, Genel Görüşmede Şahin, Uçum ve Şahlanan'ın açıklamaları, 160-161; K. Bakırcı, Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı,



- Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2004, 176; Çelik, İş Hukuku Dersleri, 182.
- 14 Bkz. Yargıtayın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Seminerinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi üyesi C. İ. Günay'ın açıklaması, 174; Y. 9. H.D., 4.5.1999, 6271/8515; Y. 9. H.D., 16.12.2002, 9301/23749; Y. 9. H.D., 10.3.2004, E. 2003/14720, K. 2004/4609, Legal Hukuk Dergisi, 2004, sayı 3, 1019.
- 15 Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16.12.2002 tarihli ve 9301/23749 sayılı kararı ile onanmış olan Kartal 1. İş Mahkemesinin kararında da, davacı için yapılan eğitim harcamaları ve diğer harcamalar mahkemece tespit edilmiş ve işverenin ancak varlığı ispatlanan harcama tutarlarını talep edebileceği kabul edilmiş, bu miktarı aşan kısma ilişkin talep reddedilmiştir. Kartal 1. İş Mahkemesi davacının eğitim programını, eğitim karşılığını, eğitim için işten ayrı kalınan zamanları son derece ayrıntılı ve hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek biçimde tespit etmiş ve kararını bu matematiksel mantığa dayandırmıştır. Anılan karara konu olan olayda işveren cezai şart alacağı olarak 11.906.078.004 TL talep etmiş, mahkeme ise sadece saptanan somut masraf karşılığı olarak 697.931.750.TL'sinin talep edilebileceğine hükmederek cezai şartı yapılan eğitim harcaması tutarına indirgemıştır (karar yayınlanmamış olup, özel arşivimizdedir).
- 16 Soyer, agm. 376; Ö. Ekmekçi, Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001, 67.
- 17 Soyer, agm. 376.
- 18 V. Karagöz, Hizmet Sözleşmesinde Cezai Şart, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2004, 192; bkz. Soyer, agm. 375-376.
- 19 Soyer, agm. 376, dn. 76.
- 20 Bkz. Y. 9. H.D., 4.5.1999, 6271/8515, Yasa Hukuk Dergisi, Ekim 1999, 1302-1303; Y. 9. H.D., 29.3.2000, 507/4100, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2000, 33-34, Y. 9. H.D., 19.9.2001, 10099/14114, Karagöz, 208 dn. 805.
- 21 Aynı şekilde C. İ.: Günay, Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Seminerinde, "...bir yerde vasıflı bir elemana ihtiyaç var, yüksek okul mezunu bir kişiyi işe aldı banka, yetiştiriyor, artık burada aralarında bir hizmet akdi vardır, ücret de o kursa katılmanın karşılığıdır. Yani 7-8 gelip orada dinliyor, bunun karşılığıdır, bence o ücreti geri alamaz. Dairemiz de bu şekilde karar vermektedir" şeklinde bu yoldaki görüşlerini dile getirmiştir (ag. Seminer, 150-151).
- 22 Yukarıda da belirtilen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16.12.2002 tarihli ve 9301/23749 sayılı kararı ile onanmış olan Kartal 1. İş Mahkemesi'nin kararında, işçinin 112 gün boyunca yarım gün kursa gittiği tepsi olunduktan sonra, bu süreye ilişkin (112 günlük) ücreti belirlenmiş, daha sonra kursun yarım gün olması sebebi ile hesaplanan tutar ikiye bölünerek işçinin çalışma karşılığı olmaksızın aldığı ücretler saptanmıştır. Saptanan bu tutarlar da kurs ücretlerine eklenerek işverenin yaptığı masraflar belirlenmiştir.
- 23 Soyer, agm. 376, dn. 76; Ekmekçi, Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 67; Karagöz, 193.
- 24 Karagöz, 193.
- 25 Bkz. Soyer, agm. 373-374; Karagöz, 193-195.
- 26 S. Reisoğlu, Borçlar Hukuku, İstanbul 1995, 358-259.
- 27 Y. 9. H.D., 10.3.2004, E. 2003/14720, K. 2004/4609, Legal İHD, 2004/3, 1019.
- 28 Ö. Ekmekçi, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 67.
- 29 S. Reisoğlu, Borçlar Hukuku, 358-259.