

Doç. Dr. Mustafa ALP

Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart ve İş Akdinin Feshi

GİRİŞ

Yargıtay'ın yerleşik içtihadı uyarınca iş akdinde işçi aleyhine tek taraflı cezai şart kararlaştırılması geçersizdir. Geçerli olabilmesi için cezai şartın iki taraflı olması yani cezai şartın ödenmesini gerektiren koşul gerçekleştiğinde, örneğin iş akdi süresinden önce feshedildiğinde, işverenin de cezai şart ödeyeceğinin kararlaştırılmış bulunması gerekir. İşçiyi koruma düşüncesi ile geliştirilen bu içtihadın tek taraflı cezai şart kararlaştırılan her durum için yerinde olduğu söylenemez. Belirli süreli iş akitlerinde, akdi süresinden önce haklı bir neden olmadan sona erdiren işveren zaten BK 325 gereği bakiye süre ücretini tazminat olarak ödeyecektir. İşçinin menfaatleri bu şekilde korunduğundan, belirli süreli akdi haklı neden olmadan süresinden önce son veren işçi için belirlenen cezai şartın tek taraflı olduğu da söylenemez. İşçinin ödeyeceği cezai şartın fahiş olması halinde BK 161 uyarınca indirim yapılması, bu indirim yapılırken işverenin aynı durumda BK 325 gereği

ödeyeceği bakiye süre ücreti ile bir denge kurulması da mümkündür.

Tek taraflı cezai şartın geçersizliği ilkesine haklı bir istisna getirilmektedir: Eğitim giderleri karşılığı cezai şart. İşverenin ihtiyari olarak sağladığı bir eğitim için yaptığı masrafların karşılığı olarak işçiye belirli bir süre işverenin yanında çalışma yükümlülüğü getirilebilir. Bu süre dolmadan işçinin işten ayrılması halinde de kararlaştırılan cezai şartı ödeme yükümlülüğü getirilmesi kural olarak geçerlidir. Ancak bu durumda da işçinin korunması düşüncesi ile bir içerik ve hakkaniyet denetimine gidilmekte, eğitim giderleri karşılığı cezai şartın geçerliliği belirli koşullara bağlı olarak mahkeme denetimine tabi tutulmaktadır.

Eğitim giderleri karşılığı cezai şartın geçerlilik koşulları öğretti ve Yargıtay kararları ile açıklığa kavuşturulmuştur¹. Bu koşullar, işverenin işçiye yaptığı katkıdan ve ekonomik külfet altına girmesinden kaynaklanan haklı bir menfaatinin bulunması, bu kapsamda eğitim giderlerinin de kanıtlanabilmesi, işçinin eğitim ile önemli

mesleki yararlar elde etmiş olması ve eğitimin giderleri, süresi, niteliği ile cezai şart arasında hakkaniyete uygun bir dengenin bulunmasıdır. Eğitim gideri ile cezai şart olarak işçinin ödeyeceği tutar arasında denge kurulması zorunluluğu, cezai şartın tenkisi konusunda da etkisini göstermekte, cezai şartın fahiş olması koşulu aranmaksızın, işçinin eğitim sonrası çalıştığı ve çalışması gereken süreye göre bir orantı kurularak cezai şarttan indirimle gidilmektedir². Hukukumuzda kabul gören bu esaslar, Alman³ ve Fransız⁴ hukukunda eğitim giderleri konusunda geliştirilmiş esaslar ile de uyumludur. Tüm bu koşullar karşısında eğitim giderleri karşılığı cezai şartın, alacaklının zarara uğradığını ve zararın tutarını kanıtlaması gerekmeden talep edebileceği borçlar hukukundaki cezai şart tanımına uymayan bir nitelik kazandığı açıktır⁵. Eğitim giderlerinin “iadesi” veya “ödenmesi” terim olarak daha uygun düşmektedir⁶.

ayırım da öğreti ve yargıya kalmaktadır. Kural olarak, işçinin haklı bir neden bulunmadan akdi feshetmesi halinde ödeme borcu doğacaktır. Buna karşılık haklı bir neden olmadan akdi fesheden işverenin de kural olarak cezai şartı talep edemeyeceği söylenebilir. Ancak somut olay ve iş ilişkisine son veren fesih türü her zaman bu kadar kolay sonuca varılmasına imkân vermemektedir. Konu, iş güvencesi ve geçerli fesih sebeplerinin hukukumuzda girmesi ile daha önemli hale gelmiş, işverenin işçinin yetersizliği, davranışları veya işletme gerekleri nedeni ile iş akdini geçerli olarak feshetmesi durumunda, işçiden eğitim giderlerini talep edip edemeyeceğinin aydınlatılması zorunlu olmuştur. Zorlayıcı sebeplerden kaynaklanan fesih ve ikale ile sona erme halinde de cezai şartın talep edilebilirliği belirsizdir. Cevaplanması gereken diğer bir soru ise eğitimin tamamlanmaması veya

İşçi ve işverenin menfaatleri, hukuken korunan hakları adil bir dengeye oturtulmalı, cezai şartın uygulanması işçinin menfaatleri karşısında orantısız-ölçüsüz olmamalıdır.

Eğitim giderini ödeme yükümlülüğünü doğuran olay iş akdinin belirlenen tarihten önce sona ermesidir. Sözleşmede herhangi bir sınırlama getirilmeden iş akdinin sona erdiği her olasılık için işçinin eğitim giderlerini ödeme yükümlüğü öngörülmüş olabilir. Ancak bu tür sözleşme hükümlerinin geçerli olacağı kabul edilemez. Aksinin kabulü işçinin eğitim giderlerini ödeme tehdidi altında fesih hakkının aşırı ölçüde sınırlanması ve çalışma özgürlüğünün ihlali anlamına gelir. İşçinin çalışma özgürlüğünün korunması için hakimin sadece cezai şartın hakkaniyete uygun ve dengeli olmasını değil, aynı zamanda işçinin ödeme yükümlülüğünü doğuran fesih nedenlerini de kontrol etmesi zorunludur⁷.

Eğitim giderleri karşılığı cezai şart konusunda herhangi bir yasal düzenleme bulunmadığından, cezai şartı ödemeyi gerektiren ve gerektirmeyen fesih türleri konusundaki

başarılamaması durumları için de cezai şartın talep edilebilirliğidir.

GÖRÜŞLER

Öğretide Alman ve Fransız hukuklarına dayanılarak iki farklı görüşün savunulduğu görülmektedir. SOYER konuyla ilgili esasları rekabet yasağı sözleşmesini hükümsüz hale getiren fesih sebeplerini açıklayan BK 352'ye dayanarak belirlemek görüşündedir. Soyer'e göre rekabet yasağı sözleşmesinin hükümsüz kalması ile eğitim giderini ödeme borcundan kurtulma arasında önemli bir benzerlik bulunmaktadır. Zira her iki durumda da söz konusu olan, işçiyi haklı görülemeyecek ölçüde işyerine bağlı kalmaktan kurtarmaktır. İşçinin rekabet yasağı ile bağlılığının sona ermesi gibi eğitim giderlerini ödemekten kurtulması da işyerini serbestçe seçme hakkının gerçekleştirilmesine hizmet eden bir araçtır. Bu nedenle işçinin rekabet

İşverenin eğitim gideri karşılığı makul bir süre işçiyi işletmeye bağlamadaki menfaati meşrudur. Buna karşılık işçinin işten ayrılma, başka bir işte çalışma hakkı da cezai şart tehdidi ile aşırı ölçüde sınırlanamamalıdır.

oluşturan faaliyetlerde bulunmasına imkân veren fesih hallerinin başka bir işyerinde çalışma hakkını sınırlandıran ödeme yükümlülüğünü de ortadan kaldıracak kabul edilmelidir⁸. BK 352 f. 2 kuralı menfaatler arasında adil bir denge kurmak düşüncesiyle iki durumda rekabet yasağının sona ereceğini hükme bağlamaktadır: Bunlardan ilki, işçinin feshi muhik gösterecek bir kusuru yokken akdin işveren tarafından feshedilmesidir. İkincisi ise işverenin feshi haklı gösteren bir kusuru nedeniyle akdin işçi tarafından feshedilmesidir.

Bu esaslardan hareketle Soyer, iş akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesine göre bir ayırma gitmektedir. İş akdi işçinin sorumlu olduğu haklı bir neden bulunmadan işveren tarafından feshedilmiş ise, işveren eğitim giderlerini talep hakkını kaybedecektir. Soyer, henüz iş güvencesi ve geçerli fesih kavramlarının hukukumuzda bulunmadığı dönemde, haklı neden kavramını işçinin sorumlu olduğu geçerli sebepleri de dahil edecek şekilde yorumlamıştır. Örnek olarak, özen ve koruma yükümlülüklerinin ihlali, kötü ifa, müşterilerle uyumlu olmayan ilişkiler, talimatlara uymama, beceriksizlik, çalışma düzenini bozma gibi olguların haklı neden olarak kabul edilebileceğini göstermiştir. Buna karşılık Soyer, işçinin uzun süreli hastalığı gibi kusuruna yükletilemeyen olaylarda, işçiyi şahsıyla ilgili beklenmeyen olaydan sorumlu tutmak ve hastalığı yanında işçiyi bir de ödeme yükümlülüğü altına sokmanın onun ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı ölçüde sınırlamak sonucunu vereceğini de kabul etmektedir. İşletme gerekleri ile gerçekleşen fesihlerde de Soyer işçinin ödeme yükümlülüğü olmayacağı sonucuna ulaşmaktadır⁹. İşçi tarafından akdin feshi halinde ise Soyer, işçinin sadece akdi ne-

densiz veya işverenin kusurlu sayılamayacağı nedenler dolayısıyla feshettiği hallerde ödeme yükümlülüğü doğacağını kabul etmektedir. İşçinin haklı feshi ile ödeme yükümlülüğünün ortadan kalkması konusundaki esaslı Soyer BK 352'ye uygun olarak "fesih nedeninin ortaya çıkmasında işverenin kusuru" olarak belirlemektedir. İşverenin feshi haklı gösteren kusuru nedeni ile akdi fesheden işçi eğitim giderlerini ödemekle yükümlü tutulamaz. Buna karşılık, fesih nedeninin ortaya çıkmasında işverenin kusursuz olduğu hallerde işyerine sadık kalma düşüncesinin ortadan kalkacağı da kabul edilmeyecektir¹⁰. Ancak Soyer için işverenin kusurlu olduğu haklı sebepler sadece İK 24 veya BK 344 ile sınırlı da değildir. İşverenin işçiyi eğitim sonucu hak ettiği pozisyonu makul bir süre içinde vermemesi, işçiyi yardımcı olan önemli kişileri nedensiz olarak ve ona hiç danışmadan işten çıkarması gibi durumlar da cezai şart ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldıracaktır¹¹.

ÖZDEMİR ise Fransız hukukunda geliştirilen ilkeler ışığında konuya İş Kanunu m. 24 ve 25'deki haklı sebepler ile İK 18'deki geçerli sebepler açısından yaklaşmaktadır. Özdemir de, işverenin feshi haklı gösteren bir kusuru nedeni ile iş akdinin işçi tarafından feshedilmesi halinde işçinin ödeme borcunun doğmayacağı görüşündedir. Fransız ve Türk Yargıtaylarının kararlarından örneklere dayanarak Özdemir, İK 24/II'de düzenlenen ahlak ve iyiniyet kuralına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle haklı fesih halinde cezai şartın uygulanmayacağını açıklamaktadır. Özdemir bunların dışında, sağlık sebepleri (İK 24/D) ve zorlayıcı nedenle (İK 24/III) iş akdinin feshinde, işverenin bir kusuru bulunmamakla birlikte, cezai şartın uygulanmaması görüşündedir. Aksi düşüncenin benimsenmesi İK 24/I (a) fıkrası örneğinde işçinin sağlığı ve hayatı için tehlikeli bir işi cezai şartı ödemek kaygısıyla sürdürmeye zorlanması anlamına geleceğinden kabul edilemez. Bunların dışında işçinin İK 24 anlamında bir haklı neden bulunmadan akdi sona erdirmesi halinde Özdemir cezai şartın işverence talep edilebileceğini kabul etmektedir. Soyer'in aksine, işverenin işçiyi yardımcı olan kişileri nedensiz olarak veya kendisine hiç danışmadan işten çıkarması

İşverenin ihtiyari yaptığı eğitim giderleri karşılığı işçiden belirli bir süre yararlanmak istemesinde haklı ve korunmaya değer bir menfaati bulunmaktadır.

gibi nedenleri bu kapsamda değerlendirmek ise Özdemir'e göre güçtür¹².

Sözleşmenin işveren tarafından feshi halinde ise Özdemir sadece İK 25/II'ye göre gerçekleşen fesihlerde cezai şartın talep edilebileceğini kabul etmektedir. Özdemir Fransız mahkemelerinin cezai şartın uygulanmasını işçinin ağır kusuruna bağlayan içtihadını esas alarak bu sonuca varmaktadır. İşçinin ağır kusuru nedeniyle haklı feshi hukukumuzda karşılık gelen İK 25/II'de sayılan fesih sebeplerinin varlığı halinde işveren hem akdi feshedip hem de cezai şartı talep edebilecektir. Bunun dışında İK 25/I ve 25/III'e göre gerçekleşen haklı fesihlerde işçinin kusuru bulunmadığı için cezai şart talep edilemez. İşçinin ağır kusuru koşulu gerçekleşmediği için, İK 18 anlamında işçinin yetersizliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli fesih hallerinde de cezai şart uygulanmayacaktır¹³.

İki görüş arasındaki temel farkın, iş akdini fesih sebeplerini farklı yasal ve ilkesel esaslara göre değerlendirmekte olduğu görülmektedir. Soyer, henüz iş güvencesi ve geçerli fesih kavramlarının bulunmadığı dönemde konuyu incelerken, İş Kanunu'ndaki fesih hükümlerine göre bir sınıflandırma yapmamaktadır. Soyer, öğretide kabul edilen, BK 352/II'deki haklı nedenin mutlaka akdi ilişkiyi çekilmez hale getiren bir neden olması gerektiği, bu hükümde BK 344 anlamında bir haklı neden bulunmasından ziyade hakkaniyetle bağdaşmayan sonuçların önlenmesinin amaçlandığı görüşüne katılmakta, eğitim giderlerini ödemeyi gerektiren fesih sebeplerinde de bu esasa uygun sonuçlara varmaktadır¹⁴. Bu şekilde Soyer, bir yandan bazı geçerli fesih durumlarında cezai şartın uygulanması sonucuna varırken, öte yandan işçinin İş Kanunu anlamında haklı sebep olmadan akdi feshettiği bazı durumlarda cezai şartın uy-

gulanmamasını önermektedir. Özdemir ise İş Kanunu'ndaki fesih sebepleri düzenlemesine daha çok bağlı kalmaktadır. Ayrıca Fransız hukukundaki "işçinin ağır kusuru" ölçütünü Türk hukuku için de aramakta, işçinin ağır kusuruna dayanmayan, İK 25/II'de sayılan nedenlere uymayan fesihlerde cezai şartın talep edilemeyeceğini kabul etmektedir. Bu durumda Özdemir, işçinin davranışından kaynaklanan geçerli fesihler de dahil olmak üzere diğer tüm sona erme hallerinde cezai şartın uygulanmamasını önermektedir.

DEĞERLENDİRME

1. MENFAAT DENGESİ VE ESASLAR

Eğitim giderleri karşılığı cezai şart mahkemece içerik ve hakkaniyet denetimine tabi tutulacaktır. İşverenin işçiyi bağlamakta haklı ve korunmaya değer bir menfaati olup olmadığı, verilen eğitimin nitelik ve süresi karşısında bağlanma süresinin orantılı olup olmadığı, cezai şart ile eğitim giderlerinin oranı bu denetimle tespit edilmektedir. Eğitim giderinin talep edilebilirliğini doğuran fesih sebebi de hakkaniyet denetimi kapsamında değerlendirilmelidir. İşçi ve işverenin menfaatleri, hukuken korunan hakları adil bir dengeye oturtulmalı, cezai şartın uygulanması işçinin menfaatleri karşısında orantısız-ölçüsüz olmamalıdır. Ancak unutulmaması gereken husus, akdin sona erme şekli ve sebebine bağlı olarak yapılan denetimin son aşama olduğu, cezai şart kaydının bazı ön denetimlerden geçmiş olduğudur. Akdin fesih sebebine bağlı olarak yapılan son denetim, içerik denetiminden geçmiş, menfaat dengesine uygun, makul ve meşru bir cezai şartın talep edilebilirliğinin denetimidir. Bu denetim sonunda işçinin eğitim giderlerini ödemesine karar verilse bile yapılan ödeme eğitim giderlerinin tamamı kadar olmayacak, işçinin eğitim sonrası çalıştığı süre oranında indirimle gidilecektir.

Bu son denetim aynı zamanda daha sınırlı ve somut bir soru ile sınırlıdır: Akdin fesih sebebi karşısında, işverenin cezai şartı talep etmekteki menfaati korunmaya değer midir veya aksi yönde, işçinin cezai şartı ödemekten kurtulma menfaati onun çalışma özgürlüğü bakımından

ağır basmakta mıdır? Bu soruya verilen yanıtı göre, eğitim giderlerinin talep edilip edilemeyeceğine karar verilecektir. Bu nedenle, akdin fesih sebebini belirlemek, bu fesih sebebine göre menfaat dengesini dikkate almak ve cezai şartın talep edilirliliği konusunda bir karar vermek yerinde olur. Yasa ile düzenlenmeyen bu konuda, menfaat dengesine ve hakkaniyete uygun olmak yanında, pratik olarak da uygulanabilir, hukuki güvenliği sağlayacak şekilde önceden öngörülebilir bir çözüm geliştirilmelidir. İşverenin eğitim gideri karşılığı makul bir süre işçiyi işletmeye bağlamadaki menfaati meşrudur. Buna karşılık işçinin işten ayrılma, başka bir işte çalışma hakkı da cezai şart tehdidi ile aşırı ölçüde sınırlanmamalıdır. Bu menfaat dengesinin kurulması için yapılan denetimde hakim fesih sebeplerini de denetlemesi, hangi durumda cezai şartın talep edilebileceğini belirlemesi zorunlu olmaktadır. Açık bir yasal düzenleme bulunmadığı için, hangi fesih sebeplerinde cezai şartın talep edilebileceğini belirlemek geniş ölçüde mahkemeye kalmaktadır. Ancak hukuki güvenliğin sağlanması için bu yetkinin kullanımında başvurulacak genel ve soyut ilkelerin belirlenmesi zorunludur. Bu ilkelerin belirlenmesinde benzer hukuki menfaatleri düzenleyen yasa hükümlerine kıyasen başvurulabilir. Rekabet yasağının hükümsüz kalacağı durumları düzenleyen BK 352/II düzenlemesi gerçekten benzer bir menfaat durumuna ilişkindir. Bununla birlikte geliştirilecek çözüm; İş Kanunu'nun feshi düzenleyen hükümleri ile de uyumlu olmalı, eğitim giderleri karşılığı cezai şartın, İK 17, 18, 24 ve 25 hükümlerine göre hangi fesih nedenlerinde talep edilebileceği öngörülebilmelidir.

Bulunan çözüm menfaat dengesine ve eğitim gideri karşılığı cezai şartın amacına da uygun olmalıdır. Eğitim gideri karşılığı cezai şart, işçi ile işveren arasında iş akdinden ayrı bir sözleşmeye aykırılığın yaptırımıdır. İşveren bu sözleşme ile eğitim alan işçiden belirli bir süre işletmesinde yararlanma karşılığını elde etmektedir. İşçi ise işe girmek, kendini geliştirmek gibi menfaatler karşılığı belirli bir süre işletmeye bağlı kalmayı kabul ederek sözleşmeye taraf olmaktadır. İşverenin eğitim için yaptığı

yatırımın karşılığını alabilmesi için işçinin bir süre işletmeye bağlı kalması zorunludur. İşçinin mesleki eğitiminin karşılığını alabilmesi için de işverenin onu çalıştırması, iş vermesi gerekir. Normal durum, makul bağlanma süresinin tamamlanması, iş ilişkisinin sürmesidir. Bu şekilde işveren eğitim için yaptığı masrafın karşılığını alırken işçi de karşı edimini ifa etmiş olur. Ancak belirlenen süre dolmadan iş akdi sona erdiğinde, eğitim giderleri amorti edilmiş olacaktır. Akdin süresinden önce sona ermesi halinde sorun, eğitim giderleri riskinin hangi tarafa yükleneceğidir.

Eğitim giderlerinin işçiyeye yüklenebileceği halleri belirlerken, menfaat dengesi ve işçinin eğitim giderleri karşılığı üstlendiği yükümlülüğün niteliği de dikkate alınmalıdır. İşverenin ihtiyari yaptığı eğitim giderleri karşılığı işçiden belirli bir süre yararlanmak istemesinde haklı ve korunmaya değer bir menfaati bulunmaktadır. İşçiyeye eğitim vererek ona mesleki nitelikler kazandıran, kariyer olanaklarını arttıran işverenden hiçbir karşılık gözetmeden böyle bir külfet altına girmesi beklenemez. İşçiyeye verilen eğitimin karşılığı olarak ondan belirli bir süre işyerine ve işletmeye bağlı kalması beklenmektedir. Cezai şart da bu bağlılığı sağlama amacına hizmet etmekte, işçinin işletmeye bağlı kalmayıp, belirli süre dolmadan işten ayrılması eğitim giderlerini işverene ödemesi sonucunu vermektedir. Bu görüşten hareketle işçinin işyerine sadakati düşüncesiyle bağdaşmayan fesihlerin cezai şartı ödeme borcu doğuracağı kabul edilmektedir¹⁵.

İşverenin ihtiyari olarak eğitim giderlerini karşıladığı, belirli nitelikler kazandırdığı işçi, belirli bir süre işverene bağlı kalma, edindiği nitelikleri işveren yararına kullanma borcu altına girmektedir. İşçi eğitim gideri karşılığı borcunu belirlenen süre işletmeye bağlı kalarak ifa eder; eğitim giderini para olarak ödeme borcu

İşçiyeye verilen eğitimin karşılığı olarak ondan belirli bir süre işyerine ve işletmeye bağlı kalması beklenmektedir.

İşveren işçinin işten ayrılmasına sebep olan bir davranışta bulunmamış, işçi haklı bir neden olmadan akdi feshetmiş ise, eğitim giderleri karşılığı zorunlu hizmet sözleşmesine aykırı davranan, bu anlaşmayı ihlal eden işçi giderleri ödemelidir.

altına girmez. Belirlenen süre işletmeye bağlı kalmak için üzerine düşeni dürüstlük kuralına uygun olarak yapan işçiden eğitim masraflarını ödemesi talep edilemez. Sadece işçi işletmeye bağlı kalmaz, iş akdinin belirlenen süre boyunca devamı için dürüstlük kuralına göre üzerine düşeni yapmazsa ödeme talep edilebilir. Bir başka deyişle sadece eğitim giderinin iş akdini sürdürerek karşılanması işçinin sorumlu olduğu nedenlerle imkânsız hale gelirse, işçinin işletmeye bağlı kalma borcu para borcuna dönüşebilir. Bu takdirde yani işçi iş akdinin sona ermesinden sorumlu olduğunda cezai şart uygulanabilir.

Buna karşılık, işçi iş akdinin sürmesi için dürüstlük kuralına uygun olarak üzerine düşeni yapmış olmasına rağmen, işverenden veya başka etkenlerden kaynaklanan nedenlerle iş akdi belirlenen süreden önce son bulursa, işçi işverenin talebi ve yararı doğrultusunda aldığı eğitimin masrafını ödemek borcu altına girmemelidir. İşçinin işletmeye bağlı kalarak eğitim giderlerini karşılaması asıl olduğundan, işçinin etkileme, engelleme olanağı bulunmayan sebeplerden dolayı işyerinde çalışmasını sürdürmemesi halinde eğitim giderlerini onun üstlenmesi beklenemez. Kendi yükümlülüğünü dürüstlük kuralına uygun şekilde ifa eden işçinin eğitim giderlerini ödemek zorunda bırakılması, riskin hakkaniyete aykırı olarak aşırı şekilde işçiye yüklenmesi anlamına gelir.

Fesih sebeplerine göre eğitim giderlerini hangi tarafın üstleneceği bu temel esaslara göre belirlenmelidir. İş akdinin sona ermesinden işçi sorumlu ise eğitim giderlerini ödemelidir. İşçinin sorumlu tutulabileceği iki durum mevcut-

tur: Birincisi, işçinin haklı bir neden olmadan süresinden önce iş akdini feshetmesidir. Haklı bir neden olmadan belirlenen süreden önce işten ayrılan işçi, aldığı eğitim karşılığı işletmeye bağlı kalma yükümlülüğüne aykırı davranmış olur. Bu şekilde işçi, eğitim ile elde ettiği gelişimi, eğitimi sağlayan işverenin yararına kullanmayı reddetmektedir. Bu davranışın sonucuna da katlanması, eğitim giderlerini ödemesi gerekir. İkincisi, işçinin akdi yükümlülüklerine aykırı davranışları nedeni ile işverenin iş akdini feshetmesidir. Akdi fesheden taraf işveren olmakla birlikte, iş ilişkisine devamı çekilmez hale getirip işveren feshini tetikleyen işçi iş akdinin sona ermesinden sorumludur. İşten ayrılmak isteyen işçinin, kendisinin akdi feshetmesi ile işini özensiz ifa etmek, talimatlara uymamak, işyerinde huzursuzluk yaratmak gibi davranışlar ile işvereni akdi feshetmek zorunda bırakması arasında bir fark yoktur. Ayrıntıları aşağıda açıklanmak üzere iş akdinin sona erdiği diğer durumlarda eğitim giderlerinin işçiye yüklenemeyeceği söylenebilir. İşçinin sona ermeden sorumlu olmadığı durumlarda fesih bildiri işçi tarafından beyan edilmiş olsa bile eğitim giderleri ondan talep edilemez.

II. AKDİN İŞÇİ TARAFINDAN FESHİ

İşçinin herhangi bir neden göstermeden işten ayrılması halinde menfaat dengesi konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. İşveren işçinin işten ayrılmasına sebep olan bir davranışta bulunmamış, işçi haklı bir neden olmadan akdi feshetmiş ise, eğitim giderleri karşılığı zorunlu hizmet sözleşmesine aykırı davranan, bu anlaşmayı ihlal eden işçi giderleri ödemelidir. Yargıtay da istifa eden işçinin cezai şartı ödeyeceğine karar vermektedir¹⁶. İşçinin haklı bir neden olmaksızın işten ayrılması çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. İş akdinin İK 17 kapsamında işçi tarafından süreli feshi veya usulsüz feshi yanında işçiden gelen talep üzerine ve onun yararına gerçekleşen ikalede de işveren giderlerin ödenmesini talep edilebilir. Şüphesiz tarafların ikale ile birlikte veya ayrıca cezai şartın talep edilmeyeceği konusunda anlaşmalarına bir engel bulunmamaktadır.

İşçinin haklı nedenle iş akdini feshetmesi durumunda ise ödeme borcu doğmaz. İşverenin feshi haklı gösteren bir davranışının bulunması halinde işçinin işletmeye bağlı kalması beklenemez. İş akdini sürdürmek çekilmez bir hal aldığı takdirde, işçi ödeme yapma kaygısı duymadan işten ayrılabilir. Asıl olarak, iş akdini nedensiz olarak işverenin feshetmesi ile işverenin işçiyi haklı feshe mecbur bırakması arasında tek fark, kimin fesih bildiriminde bulunduğudur. Bunun dışında işverenin akde ve dürüstlük kuralına aykırı davranışları sonucu işçinin haklı feshini tetiklemesi ile nedensiz işveren feshi arasında bir fark yoktur. Bu durum karşısında işverenin akde aykırı davranışlarından kaynaklanan haklı işçi feshinde, akdin işveren tarafından nedensiz feshi ile aynı sonuca ulaşılmalıdır. Ayrıca işverenin kusuru ile akdi çekilmez hale getirdiği durumlarda, işçinin haklı nedenle fesih hakkı doğrudan kişilik hakkının kapsamında kalmaktadır. Bu durumda haklı fesih hakkının dolaylı da olsa cezai şart ödeme yükümlülüğü ile sınırlanması kabul edilemez. İşverenin kusuru ile akdi çekilmez hale getirdiği durumlar, İK 24/II'deki "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ne de karşılık gelmektedir. Bu nedenle işçinin İK 24/II uyarınca haklı nedenle akdi feshettiği durumlarda cezai şartın uygulanmayacağı açıktır. Yargıtay da işçinin fazla çalışma ücretinin ödenmemesi halinde işverenin cezai şartı talep edemeyeceğine karar vermektedir¹⁷.

Yukarıda açıklanan görüşler karşısında tartışılabilir olabilecek iki husus kalmaktadır: Birinci sorun, işverenin kusurlu olduğu söylenebilecek durumlar bulunmakla birlikte, bu durumların açıkça İK 24/II anlamında bir haklı fesih sebebi oluşturulmaması halinde cezai şartın talep edilebilirliğidir. Örnek olarak, işverenin işçiyi eğitime uygun bir göreve getirmemesi, eğitime uygun işleri vermemesi veya işçiyi yardımcı olan önemli kişileri nedensiz veya kendisine hiç danışmadan işten çıkarması verilebilir. Kanaatimizce söz konusu örnekler, işyerinin ve işin somut koşulları bakımından, çalışma koşullarının uygulanmaması veya mobbing niteliğinde görülebilirlerse haklı fesih sebebi olarak değerlendirilebilirler. İK 24/II'deki fesih sebeplerinin

örnekleyici olarak sayıldığı ("ve benzerleri") ve geniş yorumlanmaya elverişli oldukları da dikkate alınmalıdır. Ancak hukuki güvenliği sağlamak, belirsizlikleri önlemek açısından kural olarak İK 24/II'deki fesih sebepleri ile sınırlı kalmak daha yerinde olacaktır. Aksi takdirde özellikle verilen örneklerde işverenin yönetim hakkına aşırı müdahale edilmesi, cezai şarttan kurtulmak konusunda kötüye kullanılacak geniş bir alan oluşturulması tehlikesi ortaya çıkabilir. Bu nedenle İK 24/II'nin sınırları dışında kalan fesih sebeplerinde kural olarak işçinin eğitim giderlerini ödeyeceği kabul edilmelidir¹⁸.

İkinci sorun ise İK 24'de düzenlenen diğer haklı fesih sebeplerinde cezai şartın akıbetidir. İş Kanunumuz işçiyi sağlık sebepleri (İK 24/I) ve zorlayıcı sebepler (İK 24/III) ile de haklı fesih hakkını açıkça tanımıştır. Sağlık sebepleri iki başlık halinde düzenlenmiştir: İşin işçinin sağlığı veya hayatı için tehlikeli olması (24/I-a) ve işveren veya başka bir işçinin bulaşıcı hastalığı (24/I-b). Her iki durumda da işçi için iş akdini sürdürmenin çekilmez hale geldiği açıktır. İşçinin sağlığının söz konusu olması karşısında menfaat dengesi onun haklı fesih hakkının korunmasını, cezai şart kaygısı ile haklı feshin güçleştirilmemesini gerektirmektedir. Bu nedenle İK 24/I'deki sağlık sebepleri ortaya çıktığında akdi fesheden işçiden eğitim giderleri talep edilemez.

İK 24/III uyarınca, "İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa" işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilir. Buradaki zorlayıcı sebepler işyerinde öngörülmeyen, kaçınılması mümkün bulunmayan, kusurdan uzak ve dıştan gelen bir nedenle işin görülmesinin olanaksız hale gelmesini, işverenin ifa imkansızlığı içine düşmesini ifade etmektedir. Yangın, deprem, su baskını, toprak kayması gibi doğal afetler ile hükümetçe işyerine el konması, yol çalışması nedeniyle işin durması, ithalat ve hammadde yasakları gibi hukuki nedenler zorlayıcı sebeplere örnektirler¹⁹. Zorlayıcı sebepler nedeni ile işyerinde işin durmasında işçi veya işverenin bir sorumluluğu yoktur. Ancak yasa koyucu burada işçiyi bir hafta bek-

İşverenin akdi feshetmesine rağmen eğitim giderleri karşılığı cezai şartı talep edebilmesi sadece işçinin sorumlu olduğu fesih sebeplerinde söz konusu olabilir.

ledikten sonra çalıştırılmama ve ücret almama riskine katlanmak zorunda kalmadan -kıdem tazminatını da alarak- işten ayrılma hakkını tanımıştır. Bu hakkın cezai şartı ödemek kaygısı ile sınırlanması kabul edilemez. Önerdiğimiz temel ilkeye uygun olarak, işçinin sorumluluğunda olmayan fesih nedenleri ile iş akdi sona erdiğinde, eğitim giderleri riski işverene yüklenmelidir.

İşçi tarafından iş akdinin feshi konusunda tartışmalı olabilecek bir alan, kıdem tazminatı almaya hak kazandıran askerlik, evlenme ve emeklilik gibi fesih halleridir. 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 uyarınca, muvazzaf askerlik hizmeti nedeni işten ayrılan erkek işçi, evlenme nedeni ile bir yıl içinde işten ayrılan kadın işçi ve emeklilik hakkını kullanan işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır. Söz konusu düzenleme öğretide isabetli olarak kabul edildiği üzere ilave derhal fesih sebepleri getirmemekte, işçinin süreli feshine rağmen kıdem tazminatı ödenmesi gereken istisnaları belirtmektedir. Yargıtay'ın sayılan sebeplerle işten ayrılan işçinin bildirim süresini beklemek zorunda olmadığı konusundaki içtihadına rağmen, bu sebeplerle işten ayrılmanın haklı fesih olarak nitelenemeyeceği açıktır. Evlenme nedeni ile veya emeklilik hakkı elde edildiği için bağlanma süresi dolmadan işten ayrılan işçi, eğitim giderleri konusundaki anlaşmayı haklı bir neden olmadan ihlal etmiş olur. Zira söz konusu durumlarda iş akdini belirlenen süre kadar devam ettirmek işçiden beklenebilir. Bu durumda eğitim giderleri işçi tarafından işverene ödenmelidir.

Sadece yasal bir zorunluluk olması karşısında askerlik hizmeti nedeni ile işten ayrılmak tereddüt yaratabilir. Yargıtay bir kararında askere gitmek üzere belirlenen süreden önce işten ayrılan ve askerlik dönüşü işe alınmayan işçiden

cezai şartın talep edilemeyeceğine hükmetmiştir²⁰. Kanaatimizce somut olayın özelliklerine ve dürüstlük kuralına göre farklı sonuçlara varmak zorunludur. İşçinin yasal sınırlar içinde askerlik görevini erteletmek için başvurabileceği bir yol kalmadığında askerlik nedeni işten ayrılmaya mecbur olduğu ve cezai şartın ondan talep edilemeyeceği kabul edilmelidir. Buna karşılık, erteletme imkânı varken bu yola başvurmayan işçinin özel olarak korunmasına gerek yoktur. Aynı sonuç eğitime başlarken askere gitme zamanı konusunda işvereni bilgilendirmeyen veya yanlış bilgilendiren işçi bakımından evliyetle geçerli olmalıdır.

III. İŞVEREN TARAFINDAN AKDİN FESHİ

İşverenin akdi feshetmesine rağmen eğitim giderleri karşılığı cezai şartı talep edebilmesi sadece işçinin sorumlu olduğu fesih sebeplerinde söz konusu olabilir. Bu fesih sebepleri, işçinin iş akdinden kaynaklanan yükümlülüklerine ve dürüstlük kuralına aykırı davranışlarıdır. İK 25/II'de ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller altında sayılan sebeplerden kaynaklanan haklı fesihlerde işveren cezai şartı talep edebilir. İş akdinden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal eden, dürüstlük kuralına aykırı davranışları ile iş akdini çekilmez hale getiren işçinin korunmasını gerektiren bir sebep bulunmamaktadır. Alman ve Fransız hukukunda da aynı sonuç kabul edilmektedir.

Farklılık işçinin davranışının haklı sebep ağırlığında olmamakla birlikte, geçerli sebep ağırlığında olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Fransız hukukundaki esaslara dayanılarak, davranıştan kaynaklanan geçerli fesihlerde cezai şartın uygulanmaması görüşü savunulmaktadır²¹. Davranıştan kaynaklanan geçerli fesih halinde, işçinin akde aykırı davranışı haklı sebepler ağırlığında değildir ve işçi kıdem-ihbar tazminatına hak kazanmaktadır. Ancak bu farkın eğitim giderlerini işverene yüklemek için yeterli bir gerekçe olduğu söylenemez. İşçinin davranışı iş ilişkisinde bulunması gereken güveni işverenden ilişkiye devamı beklenemeyecek ölçüde sarsmış ise davranıştan kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur²². Davranışı ile

güven ilişkisini sarsan, iş akdinin sona erme sebebini kendi iradesi ile doğurarak işveren feshini tetikleyen işçinin eğitim giderlerinden kurtulmasını haklı kılan bir sebep bulunmamaktadır. İşçinin davranışından kaynaklanan geçerli sebeplerin varlığına rağmen eğitim giderlerini işverene yüklemek, işçi bakımından haksız bir iş güvencesi doğurmak anlamına da gelebilir²³. İşçinin davranışları güven ilişkisini sarstığında işverenden akdi feshetmemesi beklenemeyeceği gibi, akdi geçerli olarak feshettiği halde eğitim giderleri karşılığını almaması da beklenemez.

Esasen iş akdini bir neden göstermeden fesheden işçinin durumu ile akde aykırı davranışları sonucu işveren feshini tetikleyen işçinin durumu arasında bir fark da bulunmamaktadır. Dürüst davranıp iş akdini haklı bir sebep olmadan fesheden işçi cezai şartı ödemekle yükümlü tutulurken, davranışları ile işverene akdi feshettiren işçinin cezai şarttan muaf tutulması, kötüniyeti ödüllendiren ve teşvik eden bir davranış olurdu. İşçinin davranışından kaynaklanan geçerli fesih sebeplerine örnekler düşünülürse, işverenin talimatlarına uymayan, işyerinde geçimsizlik ve huzursuzluk yaratan, işini özenle yapmayan, kusurlu olarak eksik, kötü ifada bulunan, işyerine zarar veren bir işçi, cezai şarttan kurtulursa, ödüllendirilmiş olacaktır. Bu sonuçtan kaçınılması hukukun ve adaletin gereğidir. İşçinin eğitim süresi karşılığı belirlenen süre boyunca sadece işyerinde bir şekilde çalışma değil, dürüstlük kuralına uygun ve olması gereken şekilde çalışma yükümlülüğü mevcuttur. Güven ilişkisini sarsan, iş akdine devamı beklenemez hale getiren işçinin işyerine bağlı kalma borcuna uyduğu da söylenebilir. Davranıştan kaynaklanan geçerli fesih hallerinde işçiden eğitim giderlerini ödemesi talep edilebilmelidir.

İş güvencesine tabi olmayan işçiler bakımından da aynı esas geçerli olmalıdır. Haklı sebep ağırlığına ulaşmamakla birlikte, işçinin davranışları güven ilişkisini sarsıyor, iş akdine devamı beklenemez hale getiriyorsa, bu sebepleri kanıtlayan işveren, iş güvencesi kapsamı dışındaki iş ilişkilerinde de eğitim giderlerini talep edebilmelidir. Aksinin kabulü iş güvencesi

kapsamı dışındaki işçileri daha fazla koruyan, amaca ve dürüstlük kuralına aykırı bir sonuç olurdu.

İşçinin davranışından kaynaklanan haklı veya geçerli fesihler dışında ilke, iş akdini fesheden işverenin cezai şartı talep edememesi olmalıdır. Öncelikle, işverenin geçerli veya haklı herhangi bir sebep olmadan belirlenen süreden önce akdi feshetmesi halinde işçiden cezai şart talep edilemez. Eğitim giderlerinin amorti edilmesi, işçinin işyerinde belirlenen süre kadar çalışması ile olur. Bir neden olmadan işçiyi çalıştırmayan işverenin, işçinin eğitimle kazandığı niteliklerden yararlanma niyetinin olmadığı kabul edilmelidir. Bu da eğitim giderlerinin karşılığını almakta işverenin menfaati kalmadığı sonucunu kabul etmeyi gerektirir. Nedensiz olarak akdi fesheden işveren, işçinin işyerine bağlı kalıp çalışarak eğitim giderlerini karşılama olanağını elinden almaktadır. İşçinin eğitim giderleri karşılığını belirlenen süre kadar çalışarak karşılama haklı bir neden olmadan engelleyen işverenin, işçiden giderleri talep etmesi düşünülemez. Aynı sonuç, işverenin talebi üzerine gerçekleşen ikalede de geçerli olmalıdır. Anlaşarak da olsa işçiyi işten çıkarmak isteyen işveren kural olarak eğitim giderlerini talep edemez.

İşletme gerekleri ile iş akdinin feshi, işverenin işletmesini yönetmesi ve işletme riski kapsamında gerçekleşen olayların sonucudur. İşçinin hakimiyet alanı dışından kaynaklanan, etkileme olanağı bulunmayan bu olaylardan sorumlu tutulması ve cezai şartın ödetilmesi kabul edilemez. İşletme gerekleri ile akdi fesheden işveren, işçinin eğitimle kazandığı nitelikleri değerlendirmeye istekli olmadığını veya değerlendirecek durumda olmadığını kabul etmiş olur²⁴. Bir yatırımın herhangi bir nedenle başarısız olmasının, değerlendirilememesinin riskini işletme riski kapsamında işverenin üstlenmesi asıldır. İşletme gerekleri nedeni ile işçi için yaptığı eğitim giderleri yatırımını değerlendiremeyen işveren de eğitim giderleri riskini üstlenecektir. Her durumda, iş akdinin sona ermesinde bir sorumluluğu olmayan, işyerinde çalışma olanağı elinden alınan işçinin cezai şartla sorumlu tutulması düşünülemez.

Kanaatimizce aynı sonuç işverenin zorlayıcı sebeplerden kaynaklanan haklı feshi (İK 25/III) ile işçinin tutuklanması ve tutuklama süresinin bildirim süresini aşmasından kaynaklanan haklı feshi (25/IV) için de geçerlidir. Bu durumlarda zorlayıcı sebebin işyeri ile değil işçi ile ilgili olduğu, tutuklanmanın ise doğrudan işçinin kusuruna dayanıyor olabileceği söylenebilir. Fakat her şeyden önce işverenin bu durumlarda dahi iş akdini sürdürmesinin mümkün olduğu dikkate alınmalıdır. İşveren haklı nedenle fesih hakkını kullanmazsa, zorlayıcı sebep veya tutukluluk sürdüğü müddetçe askı hali devam eder ve engel ortadan kalkınca işçi çalışmakla yükümlü olur²⁵. Her durumda işçinin akdi yükümlülüklerine aykırılığında doğmayan, işçinin iradesinden kaynaklanmayan bu fesih sebeplerinde eğitim giderlerini ödeme borcu doğması hakkaniyete de aykırı olacaktır. İşverenin menfaatini de hakkaniyete uygun şekilde gözetmek bakımından, zorlayıcı sebeple veya tutukluluk nedeni ile işçinin çalışmadığı askı süresi boyunca, işçinin işletmeye bağlı kalma süresinin durduğu, askı süresi kadar işçinin bağlı kalma süresinin uzadığını kabul etmek de hakkaniyete uygun olur.

Tartışmalı olabilecek bir konu ise işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli veya haklı fesih halinde eğitim giderlerini hangi tarafın üstleneceğidir. Yetersizlikten kaynaklanan fesih sebeplerinde işçinin fiziki veya mesleki yetersizliği söz konusudur. Bu fiziki veya mesleki yetersizlik, işçinin kusurundan kaynaklanmak zorunda değildir. İşçinin yetersizlikte bir kusurunun bulunmadığı hallerde herhangi bir tereddüt yoktur. İşçinin hastalığı, sakatlığı, performans düşüklüğü gibi istem dışı olarak yetersiz hale geldiği durumlarda eğitim giderlerinin ona ödetilmesi hakkaniyete ve iş hukukunun ilkelerine uygun olmayacaktır. İşverene haklı fesih olanağı tanıyan uzun süreli hastalık halinde bile (İK 25/I-b) aynı sonuca varılmalıdır. Hastalığı nedeni ile işini kaybeden işçiyi bir de eğitim giderini ödemek yükümlülüğü ile karşı karşıya bırakmak uygun görülmez²⁶.

Buna karşılık bazı durumlarda yetersizlik işçinin kusurundan kaynaklanmış da olabilir. İşçinin kusuru nedeni ile sürücü belgesine el

konulması, lisansının alınması gibi durumlar yanında İK 25/I-a'da belirtilen hallerde hastalık veya sakatlıktan kaynaklanan devamsızlık da işçinin kusuruna dayanmaktadır. Gerçi tüm bu örneklerde işçi iş akdinden doğan yükümlülüklerine aykırı davranmış değildir. İşçi sadece kendisini iş göremeyecek hale getirmekte kusurludur. Fakat bu durum iş ilişkisini anlamsız hale getirmekte, işveren eğitim giderleri ile sağlamak istediği yararı tamamen kaybetmektedir. Gerçi işçinin işletmeye bağlı kaldığı, akde aykırı bir davranışı olmadığı, bu nedenle eğitim giderlerini ödemesinin beklenemeyeceği savunulabilir. Ancak kusuru ile kendisini iş göremez hale getiren işçinin iş akdinin feshinden sorumlu olduğu da aynı ölçüde geçerlidir. Bu nedenle işçinin kusurundan kaynaklanan bir yetersizlik hali ortaya çıktığında işçinin davranışından kaynaklanan fesihlerde olduğu gibi eğitim giderlerini talep edilebileceği savunulabilir.

IV. EĞİTİMİN BAŞARISIZ OLMASI

Üzerinde hiç durulmamış bir diğer olasılık ise işçiye verilen eğitimin başarısızlıkla sonuçlanmasıdır. Bu olasılık farklı sebeplerle ortaya çıkmış olabilir. Birincisi, işçinin eğitimi yarıda kesmesidir. İkinci sebep ise işçinin eğitime sonuna kadar sürdürmekle birlikte eğitimin sonunda yapılan ve geçilmesi zorunlu sınavda başarısız olmasıdır. Üçüncü olasılık ise işçinin eğitim henüz sona ermeden işten ayrılmasıdır. Her üç olasılıkta da yapılan eğitim giderleri boşa gitmiş olacaktır. İşveren açısından bakıldığında, işçinin eğitimi başarı ile tamamlandıktan sonra işten ayrılması ile eğitimin başarısız olması arasında bir fark bulunmamaktadır. Eğitim tamamlanmadığında da işveren yaptığı masrafların karşılığını almak isteyecektir. Ek bir menfaat olarak, cezai şart kaydı ile işçinin eğitimi ciddiye alması, ihmal etmemesi için motive edilmesi gösterilebilir. İşçinin menfaatleri bakımından ise bir farklılık bulunmaktadır. Eğitim giderleri ile kazanılması hedeflenen mesleki nitelikleri elde edilmemiş, eğitim giderleri ile işçinin bir kazancı olmamıştır²⁷. Bu durumda eğitim giderlerini ödemesinin işçiden beklenebilirliği aydınlatılmalıdır.

Alman hukukunda eğitimin başarısız olması halinde de işçiden eğitim giderlerinin talep edilebileceği kabul edilmekle birlikte, işçinin özel durumuna ve eğitimin başarısız olma sebebine göre bir ayırıma gidilmektedir. Verilen eğitim işçinin düzeyini aşıyor ve ağır geliyorsa, işçinin nitelikleri ve eğilimi ile eğitimin içeriği uyuşmuyorsa, işçi fazla ilerlemeden eğitimi bırakabilmeli ve bu durumda eğitim giderlerini ödememe hakkına sahip olmalıdır. Alman Federal İş Mahkemesi 1975 tarihli bir kararında, uzun süren eğitimlerde işçiye karar vermek için uygun bir süre tanınması gerektiği sonucuna varmıştır. Eğitim başladıktan sonra bu uygun süre içinde işçi, eğitimi sürdürüp sürdüremeyeceği konusunda karar verebilme olanağına sahip olmalıdır. Eğer işçiye bu hak tanınmamış ise eğitim giderlerini ödemesi de beklenebilir. Zira işçi bir ödeme yükümlülüğü altında kalmadan kendisine uymayan bir eğitimi bırakabilme hakkına sahip olmalıdır²⁸. Mahkeme 1979 tarihli bir kararında ise ilke olarak eğitimin yarıda kesilmesi işçinin sorumluluğundan kaynaklanan sebeplere dayandığında eğitim giderlerinin ondan talep edilebileceğine hükmetmiştir²⁹. İşçiye karar vermek için bir süre tanınması çoğu durumda mümkün olmayacaktır. Fakat genel olarak işveren, nitelikleri itibarı ile uygun olmayan bir işçiye eğitim aldirmaması, eğitim alacak işçiyi seçerken özen göstermesi de beklenmelidir. İşçinin niteliklerine uygun bir eğitimi haklı bir neden olmadan bırakması halinde ise eğitim giderlerini ödemesini beklemek yerindedir. Zira işçi eğitim konusunda işverenle anlaşırken bu eğitimi almak için elinden gelen gayreti göstermek borcu altına da girmektedir³⁰.

Eğitim sonuna kadar sürdürülmekle birlikte, eğitim sonundaki sınavı elinden geleni yapmasına rağmen başaramayan işçiye eğitim giderlerini ödeme yükümlülüğü getirilmesi ise kural olarak geçersiz görülmektedir. Ödeme baskısı ile işçinin sınavı başarmaya zorlanması, kendi düzeyini aşan bir sınavın sonucundan işverene karşı sorumlu tutulması kabul edilemez. Sadece işçinin başarısızlığı sınav için yeterli hazırlığı yapmaması gibi kusurlu bir davranışından kaynaklanıyorsa eğitim giderlerini ödemesi talep

edilebilir³¹. Eğitim tamamlanmadan iş akdinin sona ermesi halinde ise menfaat dengesi, eğitim tamamlandıktan sonra fakat belirlenen süre dolmadan işten ayrılan işçinin durumundakiyle aynıdır. İş akdinin sona ermesinden işçinin sorumlu olup olmadığına göre bir ayırıma gidilerek, işçinin sorumlu olduğu durumlarda eğitim giderlerinin talep edilebileceği kabul edilebilir³². Her durumda eğitim giderlerinin talep edilebilmesi için, sözleşme hükmünün hakkaniyete uygunluk için işverenin haklı menfaatine dayanmak, orantılı olmak gibi diğer koşullara da uygun olması zorunludur.

SONUÇ

Eğitim giderleri karşılığı işçinin belirli bir süre işletmeye bağlı kalması ve bu yükümlülüğe uymadığında giderleri ödemesi, işveren ile işçi arasında yapılan bir sözleşmeye dayanmaktadır. Sözleşmenin konusu, işverenin ihtiyari ile işçiye bir eğitim sağlaması ve buna karşılık işçinin belirli süre işletmeye bağlı kalarak çalışmasını sürdürmesidir. İşçinin işletmeye bağlı kalmaması halinde sözleşmeye aykırı bu davranışı, eğitim giderlerini işverene ödeme borcunu doğurmaktadır. Sözleşmeye aykırılığın bu şekilde yaptırıma bağlanması yerinde olmakla birlikte, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünün aşırıya kaçan sınırlamalara karşı korunması zorunludur. Bu nedenle eğitim giderleri karşılığı cezai şart kayıtları bir hakkaniyet denetimine tabi tutulmaktadır. Bu denetimin son aşamasında, iş akdinin ne şekilde ve hangi sebeple sona erdiği yer almaktadır. Zira işçinin belirlenen süre dolmadan işten ayrıldığı her durumda eğitim giderlerini ödemek zorunda kalması da hakkaniyete aykırı bir sınırlama oluşturacaktır. İşçi ve işverenin haklı menfaatlerini korumak, hukuki güvenlik sağlamak için, hangi durumlarda cezai şartın uygulanabileceği belirlenmelidir.

Eğitim giderleri konusundaki ilke, işçinin aldığı eğitimin karşılığını işletmeye belirli bir süre bağlı kalarak vermesidir. İşçinin eğitim giderlerini ödeme borcu yoktur. Böyle bir borç ancak işçinin sözleşmeye aykırı olarak işten ayrılması halinde doğar. Sözleşmeye aykırılık oluşturan işten ayrılma halleri ise işçinin fesih

sebebindeki sorumluluğuna göre belirlenmelidir. İş akdini feshedenin işçi olup olmadığı değil, işçinin fesih sebebinin doğmasından sorumlu olup olmadığına bakılmalıdır. İşçi süresinden önce iş akdinin sona ermesinden sorumlu ise eğitim giderlerini ödemesi gerekir. Buna karşılık işçi işletmeye bağlı kalarak edimini ifa etmek için dürüstlük kuralına göre elinden geleni yapmış olmasına rağmen iş akdi süresinden önce sona ererse, durum farklıdır. İşçinin sorumluluğunun bulunmadığı, engelleme olanağının dahi bulunmadığı sebeplerle iş akdi sona erdiğinde, onun işletmeye bağlı kalarak edimini ifa etmek olanağı elinden alınmış olmaktadır. İş akdinin işçinin sorumlu olmadığı sebeplerle sona ermesinin riski işçiye yüklenip ondan eğitim giderlerini ödemesi talep edilemez. İşçinin elinde olmayan sebeplerle işletmede çalışmamasının, iş akdinin sona ermesinin riskini işverenin üstlenmesi hakkaniyete uygundur.

Bu temel esasa göre fesih sebepleri değerlendirildiğinde, işçinin eğitim giderlerini ödeme borcu asıl olarak iki durumda doğmaktadır: İşçinin haklı bir neden olmadan akdi feshetmesi ve işçinin davranışından kaynaklanan nedenlerle işveren tarafından akdin feshedilmesi. İşçinin iş akdinden kaynaklanan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal etmesi halinde, işletmeye bağlı kalmak borcunu dürüstlük kuralına uygun şekilde ifa ettiği de söylenemez. Kusurlu olarak iş ilişkisine devamı işveren için beklenemez hale getiren, işveren feshini tetikleyen işçi, akdin süresinden önce sona ermesinin riskini üstlenmeli ve eğitim giderlerini ödemelidir. İşçinin eğitim giderlerini ödemesi sadece işverenin İK 25/II uyarınca haklı feshi ile de sınırlanamaz. İşçinin kusurlu olarak iş ilişkisini devam ettirmek için gerekli güven ilişkisini sarstığı davranıştan kaynaklanan geçerli fesihlerde de eğitim giderlerini ödemesi gerekir. Aksinin kabulü haksız bir ayırma ve kötünin korunmasına yol açardı. Tartışmalı olmakla birlikte işçinin yetersizliğinin kusuruna dayandığı durumlarda gerçekleşen haklı (İK 25/I-a) ve geçerli fesihlerde de eğitim giderlerinin işçiye yüklenmesi kanaatimizce yerindedir.

Buna karşılık, işçinin sorumluluğunda ol-

mayan nedenlerle iş akdi sona erdiğinde eğitim giderlerini işveren üstlenmelidir. İşçinin işletmeye bağlanması amacı, onun her ne pahasına olursa olsun bağlanmasını değil, dürüstlük kuralının sınırları içinde işyerinde iş akdine uygun şekilde çalışma olanağı bulunduğu sürece bağlı kalmasını gerektirmektedir. Cezai şartın amacı işçiyi işten ayrılmaktan caydırmaktır. İşçi istemediği ve neden olmadığı halde iş ilişkisi sona ererse, cezai şartın amacının dışında kalan bir durum ortaya çıkacaktır. İşverenin nedensiz olarak akdi feshetmesi ile işçinin haklı feshine yol açması (İK 24/II) durumlarında eğitim giderlerinin işçiden talep edilemeyeceği konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Buna karşılık, işçinin İK 24/II'de sayılan haller ve benzerleri kapsamına girmeyen bir nedenle akdi feshetmesi halinde eğitim giderlerini ödeme yükümlülüğü sürmelidir. Bunun yanında işletme riskinin işverene ait olmasının doğal sonucu olarak, işletme gerekleri ile geçerli fesih ve İK 25/III uyarınca zorlayıcı sebeplerle haklı fesih halinde de eğitim giderleri işveren tarafından üstlenilmelidir. Önerdiğimiz ilkeye uygun olarak, işçinin sorumlu olmadığı diğer fesih sebeplerinde de eğitim giderleri işçiden talep edilemez. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih, kusuru olmadan hastalık veya kaza nedeni ile devamsızlığından kaynaklanan haklı fesih (İK 25/I-b), zorlayıcı sebepler (İK 25/III) veya tutukluluk süresi nedeni ile (İK 25/IV) haklı fesih yanında işçinin sağlık sebepleri (İK 24/I) ve zorlayıcı sebeplerle (İK 24/III) feshi halinde de eğitim giderleri işçiden talep edilemez. Zira tüm bu durumlarda akdin süresinden önce sona ermesinde işçinin bir sorumluluğu bulunmamakta, işçinin işletmeye bağlı kalarak edimini ifa etme iradesine rağmen, işverenden veya dış etkenlerden kaynaklanan sebeplerle iş akdi son bulmaktadır. İşçinin etki edemediği, engelleyemediği bir nedenle eğitim giderlerinin değerlendirilmesi imkansız hale gelirse tüm diğer yatırımlarda olduğu gibi bu yatırımın karşılıksız kalmasının riski de işletme riski kapsamında işverene aittir. Eğitimin haklı bir neden olmadan bırakılması halinde ise işçiden

o ana kadar yapılmış eğitim giderlerini ödemesi kural olarak beklenebilir.

DİPNOTLAR

- 1 SOYER, Polat: "Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000, 363; ÖZDEMİR, Erdem: "İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart", Çalışma ve Toplum, 2005/1, Sayı 4, 143; KARAGÖZ, Veli: İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara, 2006, 203; Yarg. 9. HD 29.3.2000, 2000/507 E., 2000/4100 K. ve SOYER'in Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Eylül 2000, 29 vd.
- 2 Yargıtay 9. HD. 25.9.2007, 2007/20016-28104, "Davacının işyerinden 28.4.2006 tarihinde istifa ederek ayrıldığı sabit olduğuna göre eğitim gideri bakımından davacı işverenin talepleri bakımından bir karar verilmesi gerekir. Bu yönde gerekli inceleme yapılmalı ve eğitim giderleri bakımından 1 yıllık süre içinde çalışılan ve çalışması gereken süreye göre indirim hususu da düşünülerek hüküm kurulmalıdır.". Çalışma ve Toplum, Sayı 16, 232, 233.
- 3 PREIS, Ulrich, Erfurter Kommentar, 9. Aufl., BGB 611 Rn. 436-448, www.beck-online.de.
- 4 ÖZDEMİR, 143 vd.
- 5 ÖZDEMİR, 150, 151.
- 6 Hukuk Genel Kurulu'nun 18.6.2008 tarih, 2008/9-430 E. ve 2008/438 K. sayılı kararında da eğitim giderlerinin ödenmesi kaydının cezai şart niteliğinde olmadığı belirtilmektedir: "Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle; her ne kadar Özel Dairenin bozma ilamında davalı bankanın talep ettiği bedel bir cezai şart olarak nitelendirilmişse de, gerek yanlar arasında düzenlenen sözleşmeler, gerek davacı tarafından imzalanan yüklenme ve kefalet senetleri, gerekse davalı banka tarafından çıkarılan yönetmelikler incelendiğinde, talep edilen bedelin davacıya bir yıl boyunca verilen eğitim ve yapılan masrafların karşılığı olduğu, dolayısıyla Borçlar Kanununun 158 vd. maddelerinde düzenlenen cezai şart niteliğinde olmayıp, kendine özgü bir alacak talebi olduğu bir an cezai şart olarak düşünülse bile verilen eğitim gideri karşılığı olduğundan karşılıksız sayılamayacağı anlaşılmalı, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır." www.Kazanci.com.
- 7 SOYER, 377.
- 8 SOYER, 377.
- 9 SOYER, 378, 379.
- 10 SOYER, 379.
- 11 SOYER, 379, 380.
- 12 ÖZDEMİR, 154, Dn. 55.
- 13 ÖZDEMİR, 155, 156.
- 14 SOYER, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara, 1994, 101, özellikle Dn. 165'deki yazarlar.

- 15 SOYER, 377.
- 16 "Davacının işyerinden 28.4.2006 tarihinde istifa ederek ayrıldığı sabit olduğuna göre eğitim gideri bakımından davacı işverenin talepleri bakımında bir karar verilmesi gerekir", 9. HD 25.9.2007, 2007/20016-28104, www.kazanci.com.
- 17 Yarg. 9. HD. 12.4.2004, 2003/19260 E., 2004/8271 K., www.kazanci.com.
- 18 Karş. SOYER, 379.
- 19 SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul, 2008, 656.
- 20 Yarg. 9. HD. 29.3.2004, 2003/17487 E., 2004/6215 K, Kazancı Mevzuat ve İçtihat.
- 21 ÖZDEMİR, 156.
- 22 SÜZEK, 517.
- 23 SOYER, 378.
- 24 Alman Federal İş Mahkemesi de işletme gerekleri ile iş akdi feshedildiğinde işverene eğitim giderlerini talep etme hakkı tanıyan sözleşme kayıtlarının hakkaniyete aykırı ve geçersiz olacağına karar vermektedir: BAG NZA 1999, 79.
- 25 SÜZEK, 646.
- 26 SOYER, 379.
- 27 MEIER, Hans-Georg/SCHULZ, Rolf: "Rückzahlung von Ausbildungskosten bei vorzeitiger oder erfolgloser Beendigung der Ausbildung, NZA 1996, 742.
- 28 BAG, AP Nr. 2 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe.
- 29 BAG AP Nr. 4 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe.
- 30 MEIER/SCHULZ, 747.
- 31 HANAU/STOFFELS, Beteiligung von Arbeitnehmern an den Kosten der beruflichen Fortbildung, 44, 45. Uygulamada işverenlerin bu durumu kanıtlayabilmesi güç olacaktır, MEIER/SCHULZ, 747.
- 32 MEIER/SCHULZ, 747.

KAYNAKÇA

- HANAU/STOFFELS, Beteiligung von Arbeitnehmern an den Kosten der beruflichen Fortbildung.
- KARAGÖZ, Veli: İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara, 2006.
- MEIER, Hans-Georg/SCHULZ, Rolf: "Rückzahlung von Ausbildungskosten bei vorzeitiger oder erfolgloser Beendigung der Ausbildung, NZA 1996, 742.
- ÖZDEMİR, Erdem: "İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart", Çalışma ve Toplum, 2005/1, Sayı 4, 143.
- PREIS, Ulrich, Erfurter Kommentar, 9. Aufl., BGB 611, www.beck-online.de.
- SOYER, Polat: "Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000.
- SOYER, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara, 1994.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul, 2008.