

# **İş Sözleşmesinde Eğitim Karşılığı Belirlenen Cezai Şart**

Barış KARAKURT\*

---

\* Avukat, Ankara Barosu. [av.karakurt@gmail.com](mailto:av.karakurt@gmail.com)

## GİRİŞ

İş sözleşmesi, “*Taraflardan birinin bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın ise ücret ödemeyi taahhüt ettiği, iki tarafa borç yükleyen sözleşmedir*”. Ayrıca tarafların iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan başka borçları da vardır. Bunlar; işçinin rekabet etmeme borcu, işverenin talimatlarına uyma borcu, sadakat borcu; işverenin ise “ücret ödeme borcu, eşit işlem uygulama borcu” gibi borçları vardır. Taraflar bu yükümlülüklerini güvence altına almak için yaptıkları sözleşmeye cezai şart hükmü koyabilirler.

İşverenler işçilerinin alanlarında daha nitelikli hale gelmeleri için çeşitli masraflar yaparak onlara eğitim imkânı sunabilirler. İşveren tarafından sunulan eğitim ile nitelikli hale gelen işçinin başka işveren bünyesinde çalışmasını engellemek için iş sözleşmesinde belirli süre çalışma şartı düzenlenebilir. Bu çalışmayı da güvence altına almak için iş sözleşmesinde işçi aleyhine cezai şart belirlenebilir.

İş Hukuku’nda cezai şart yalnızca işçi aleyhine düzenlendiği takdirde karşılıklılık ilkesine uyulmadığından geçerli olmayacaktır. Bunun istinasını ise eğitim karşılığı belirlenen cezai şart oluşturmaktadır. İş sözleşmesinde eğitim karşılığı belirlenen cezai şart yalnızca işçi aleyhine belirlenmesine rağmen geçerliliğini koruyacaktır. İşçinin belirli süre iş yerinde çalışmasını garantiye almaya yönelik taraflarca belirlenen eğitim karşılığı cezai şart diğer koşulları da sağlıyorsa geçerli olacaktır.

Çalışmamızda, Türk Borçlar Kanunu’nda cezai şart, iş sözleşmesinde cezai şart, iş sözleşmesinde eğitim karşılığı belirlenen cezai şart konuları incelenmiştir. Ardından iş sözleşmesinde eğitim karşılığı belirlenen cezai şart başlığı altında, hangi durumlarda eğitim gideri karşılığı cezai şart belirlendiği, eğitim gideri karşılığı belirlenen cezai şartın geçerliliği, eğitim karşılığı belirlenen cezai şartta karşılıklılık ilkesi, orantılılık ilkesi, eğitim karşılığı belirlenen cezai şartın yargıç tarafından indirilmesi, iş sözleşmesinin feshinde eğitim karşılığı cezai şartta bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlar doktrin ve Yargıtay kararları ışığında ayrıntılı olarak incelenmiştir.

## I. CEZAI ŞART

Türk Borçlar Kanunu'na göre cezai şart, “*Borçlunun alacaklıya karşı mevcut bir borcu hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumunda borçluya ödeyeceğini taahhüt ettiği hukuki işlem ile belirlenmiş, sözleşmenin karşı tarafına baskı kurmak amacıyla taraflarca belirlenen ekonomik anlamda değeri olan bir edimdir*”.<sup>[1]</sup>

Cezai şartın iki başlıca amacından ilki; borçluyu baskı<sup>[2]</sup> altına alarak borca uygun davranmaya sevk etmek ve böylece borçluyu ifaya teşvik ederek<sup>[3]</sup> garanti altına almaktır. Diğeri ise borçlunun borcu yerine getirmedeği ya da usulüne uygun biçimde ifa etmediği takdirde alacaklıyı doğacak zararı saptama sorumluluğundan kurtararak önceden tazminatın belirlenmesini sağlamaktır.<sup>[4]</sup>

- 
- [1] Fehmi Gündüz, “Hizmet Akitlerinde Cezai Şart,” *İstanbul Barosu Dergisi* 88, no. 3 (Mayıs, 2014): 34; Hande Bahar Aykaç, “Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezai Şart,” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 13, no. 50, (Ağustos, 2016): 700; Kenan Tunçomağ, “Cezai Şartın Hukuki Mahiyeti,” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 1, no. 4, (Haziran, 1962): 6; Veli Karagöz, *İş Sözleşmesinde Cezai Şart*, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2006), 23; Hüseyin Can Aksoy, “Ceza Koşulunun Borçlunun Borca Aykırı Davranıştaki Kusuru İle İlişkisi Nedir?,” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 24, no. 2, (Aralık, 2018): 1000; M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler I*, 16. Baskı, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018), 534; Ahmet Mithat Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 22. Baskı (Ankara: Turhan Kitapevi, Eylül, 2018), 988; Ali Naim İnan ve Özge Yücel, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 4. Baskı, (Ankara: Yetkin Yayınevi, 2014), 564
- [2] Gülsevil Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, (Ankara: TÜHİS, 1998), 195
- [3] İsmail Kayar, *Borçlar Hukuku*, 9. Baskı, (Ankara: Seçkin, 2014), 218
- [4] Talat Canbolat ve Ebru Erener, “Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart,” *İş ve Hayat Dergisi* 3, no. 5, (Haziran, 2017): 230; Gaye Baycık, “İş Hukukunda Cezai Şart,” *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018), 2; Erol Cansel ve Çağlar Özel, “Türk Borçlar Hukukunda Cezai Koşulu,” *Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi* 8, Özel Sayı, (Prof.Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan, 2013): 714; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 534; İnan ve Yücel, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 565.

## II. İŞ SÖZLEŞMESİNDE CEZAI ŞART

Genel anlamda cezai şartın meydana gelmesi için; asıl borcun meydana gelmiş olması, asıl borcun tamamının yerine getirilmemesi veya eksik ifası ve borçlunun kusurlu olmasına bağlıdır. Doktrindeki çoğunluktaki görüşe göre ise cezai şartın muacceliyeti için belirtilen koşulların gerçekleşmesi yeterli olup ayrıca borçlunun temerrüde düşürülmesine gerek yoktur.<sup>[5]</sup>

4857 Sayılı İş Kanunu'nda işçi-işveren arasındaki sözleşmelerde belirlenecek cezai şartlara ilişkin herhangi bir özel düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık Hizmet Sözleşmelerinde Ceza Koşulu ve İbra'yı düzenleyen TBK'nin 420. maddesinde cezai şartın kararlaştırılmasında karşılıklılık koşulu getirilmiştir. TBK m.420/1'de "*Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir*" denilmekte iş sözleşmeleri ile getirilen bir cezai şartın yalnızca işçinin aleyhine düzenlenmesinin önüne geçilmiştir. Taraflar arasında düzenlenmiş cezai şartın hem işçi hem de işveren için düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca bunlara ek olarak iş sözleşmesinde cezai şartın geçerli olabilmesi için; işçinin iş güvencesi kapsamında olmaması, cezai şartın sadece işçi aleyhine belirlenmemesi, sözleşmenin belirli ya da asgari süreli olması gerekmektedir.

İş Hukukunda cezai şart hem fesih hakkına getirilen sınırlamaların yaptırımını olarak hem de fesih hakkının sınırlanmasında bir sınırlama yöntemi olarak kullanılmaktadır.<sup>[6]</sup> Bu yönde karşılıklı ve sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmelerinde borçlunun ifaya zorlanması amacıyla sözleşmenin iki tarafı aleyhine cezai şart belirlenebilmektedir.<sup>[7]</sup>

## III. İŞ SÖZLEŞMESİNDE EĞİTİM KARŞILIĞI CEZAI ŞART

Teknolojik gelişmelerin her geçen gün artması, nitelikli işçiye olan ihtiyacın artması, işverenin nitelikli işçi istihdam etmektense mevcut işçilerinin eğitilmesini tercih etmesi gibi nedenlerle işverenler, mesleki donanımlarının

[5] Karagöz, *İş Sözleşmesinde Cezai Şart*, 39; Tunçomağ, "Cezai Şartın Hukuki Mahiyeti," 95.

[6] Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, (Ankara: Turhan Kitapevi, 2014), 883.

[7] Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda Cezai Şart, İş Hukukunda Güncel Sorunlar*, (İstanbul: 2012), 21; Aykaç, "Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezai Şart," 700.

arttırılması için işçinin yurtiçinde ya da yurtdışında eğitim almasını sağlayabilirler. Bunun sonucunda işçisine büyük masraflar yapan işveren, yaptığı masraf neticesinde işçiden daha fazla faydalanmak, onun eğitim sonrası başka işyerine gitmesini engellemek isteyebilmektedir. İşveren işçinin eğitim sonrası başka bir işyerinde işe girmesini engellemek için iş sözleşmesine cezai şart içeren hüküm ekleyip iş sözleşmesini belli süre ile sınırlandırılabilir.<sup>[8]</sup> İşverenler bu yolu izleyerek alanında uzman işçi gereksinimini sağlamanın yanında, alanında kendisini geliştirmiş işçiyi işyerinde tutabilmek, tutamadığı takdirde işçiye sunduğu eğitimlerin maddi değerini işçiden isteyebilmek için iş sözleşmesinde eğitim giderinin miktarına denk gelecek biçimde cezai şart düzenleyebilirler. İşçiye, işveren tarafından eğitim verilmesi sonucunda mal ve hizmet üretimine destek olması işveren yararına; bu eğitimi alması sonucunda daha nitelikli hale gelerek ileride daha rahat iş bulabilme şansına sahip olması ve iş gücü piyasasında pazarlık gücü artması ise işçi yararındır.<sup>[9]</sup>

Bu sebeple işçiye niteliğinin artması amacıyla eğitim verdirilerek bunun karşılığında da işçinin o iş yerinde belirlenen süre kadar çalıştırılması uygulamada sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. İşçinin de kendisine verilen eğitim sonucunda işverene bağlı olarak belli bir süre o iş yerinde çalışması, işverene hizmet etmesi işverene olan sadakat yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmektedir.<sup>[10]</sup>

[8] Zeynep Yorulmazer, “İş Sözleşmelerinde Cezai Şart,” *Bursa Barosu Dergisi* 37, no. 93, (Nisan, 2013): 113, Sarper Süzek, “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması,” *Kamu-İş* 6, no.4, (*Yargıç Dr. Aydın Özkul’ a Armağan* 2002): 92; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda Cezai Şart*, 40; Canbolat ve Erener, “Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart,” 235; Uğur Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları 1. Kitap*, 6. Baskı, (Gaziantep: Kalkan Matbaacılık, 2018), 1357; Hakan Keser, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 35, (2016): 32; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017), 768.

[9] Keser, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan,” 33; Fevzi Demir ve Gönenç Demir, “İş Sözleşmesinde Yer Alan Eğitim Karşılığında Çalışma Şartı,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 17, (Mart 2010): 116.

[10] Y.9.HD., 2013/5494 E. 2014/37973 K. 10.12.2014 T., Y.9.HD., 2009/17762 E., 2011/19801 K. 30.06.2011 T., Keser, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan,” 33; Mustafa Alp, “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart ve İş Akdinin Feshi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 19, (Eylül 2010): 30.

Taraflarca sözleşmede eğitim gideri karşılığı cezai şart belirlenmediği durumlarda ise sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayanılarak eğitim giderleri işçiden talep edilebilir.<sup>[11]</sup> Sözleşmede cezai şart olmadığı durumlarda sebepsiz zenginleşmeye dayanılarak eğitim giderinin talep edilmesi, hukuken “adalet, nısfet ve hakkaniyet” ilkelerine ve taraflar arasındaki menfaat dengesine de ters düşmez.<sup>[12]</sup>

### A) İŞ SÖZLEŞMELERİNDE EĞİTİM KARŞILIĞI BELİRLENEN CEZAI ŞARTIN GEÇERLİLİĞİ

İşçi için eğitim harcaması yapmış olan, ekonomik üstünlüğü elinde bulunduran işveren, eğitim gideri yapmış olması nedeniyle işçinin fesih hakkını her koşulda sınırlandırmayacak fesih hakkını sınırlamak için belli şartlar aranacaktır. Eğitim giderlerinin geri ödenmesine ilişkin İş Kanunu’umuzda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İş Kanunu’umuzda bununla ilgili bir hüküm olmadığı için sorunu İş Hukuku Genel İlkeleri ve Sözleşmeler Hukuku Genel İlkeleri doğrultusunda çözüme kavuşturmak gerekir. Sözleşmede belirlenen cezai şart ile işçinin fesih hakkı dolaylı olarak da olsa sınırlandırılmış olur. Bu durumda cezai şart, işçinin iş yerini seçme hakkına müdahale ederek onu sınırlandırıyor ise de fesih hakkını bütünüyle ortadan kaldırmamaktadır. Cezai şart değerlendirilirken işçiyi koruma ilkesi, işçi ve işverenin çıkarları, eğitimle ödenecek miktarın orantısı gibi ilkeler göz önüne alınmalıdır. Sözleşmeler Hukuku’nun genel ilkelerine göre değerlendirilirken genel sınırlama sebeplerine tabi olacak ve cezai şart “*hukuka, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına*” aykırı olmayacak ve cezai şartın konusu imkânsız olmayacaktır.<sup>[13]</sup> Eğer sözleşmeye konulan cezai şart Borçlar Kanunu’na aykırı ise bu durumda cezai şart geçersiz olacaktır.

İşçinin fesih hakkının bu yol ile sınırlandırılması, uzun süreli bir iş sözleşmesi hazırlayarak ya da bildirim sürelerinin uzatılması yoluyla sağlanabilir. Bu nedenle uygulamada genellikle, işverenin belirli bir eğitimi maddi anlamda karşılmasına karşılık işçi, iş sözleşmesini öngörülen tarihten önce

[11] Demir ve Demir, İş Sözleşmesinde Yer Alan Eğitim,” 116.

[12] Demir ve Demir, “İş Sözleşmesinde Yer Alan Eğitim,” 116; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 891

[13] Filiz Kozak, “Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinde Eğitim Gideri Karşılığı, Kararlaştırılan Cezai Şart Kayıtlarının Geçerliliği,” (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2009), 90

feshetmesi halinde, eğitim giderlerinin tamamını veya bir kısmını ödeyeceğini taahhüdünü vermekte; böylece işveren işçiyi işyerine bağlayarak iş görme ediminin ifasını sağlamaktadır.<sup>[14]</sup>

İş Hukukumuzda genellikle, Yargıtay işçi lehine yorum gereği cezai şart ile ilgili kararlarında cezai şartın karşılıklı olması gerektiğini, karşılıklı olmaması durumunda işçi lehine olmayacak biçimde tek taraf için düzenlenen cezai şartın geçerli olmayacağına hükmetmiştir.<sup>[15]</sup> Fakat, iş sözleşmelerinde eğitim karşılığı cezai şartta ise bu durumun sadece işçi bakımından belirlenebileceğinden eğitim gideri karşılığı cezai şartın işçi aleyhine tek taraflı olabileceği öğretide ve yargı kararlarında belirtilmiştir.<sup>[16]</sup>

İşçiye verilen eğitim karşılığı belli bir süre çalışması koşuluna bağlı olarak kararlaştırılan cezai şart tek taraflı olarak değerlendirilemez. İşçinin eğitimine ödenen bedel kadar cezai şart bulunmakla eğitim gideri karşılığı cezai şart hükmü belirli ölçüler içinde geçerlidir. YHGK' da konuyla ilgili vermiş olduğu kararında<sup>[17]</sup> "Verilen eğitim ve yapılan masrafların karşılığı talep edilen bedelin Borçlar Kanunu'nda hüküm altına alınmış olan cezai şart niteliğinde olmayıp, kendine özgü bir alacak niteliğinde olduğunu ifade etmiştir". Eğitim gideri karşılığı belirlenen cezai şart, Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olan cezai şarttan bazı nitelikleri bakımından farklılıklar göstermektedir. Borçlar Kanunu'nda düzenlenen cezai şartta, alacaklının uğradığı zarar ve kusurun kanıtlanması gerekmezken, uygulamada eğitim giderinin işçiden talep edilebilmesi için yapılan bütün masrafların ayrı ayrı kanıtlanması

[14] Kozak, "Yargıtay Kararları Işığında," 91; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 891.

[15] Y.9. HD., 2015/16800 E., 2017/5838 K., 04.04.2017 T., Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, 1334

[16] Y.9. HD., 2009/49506 E., 2012/10500 K., 28.03.2012 T., Yorulmazer, "İş Sözleşmelerinde Cezai Şart," 113; Y.7.HD. 19815/4012, 17.02.2014 T., Erdem Özdemir, "İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart," *Çalışma ve Toplum*, no. 4 (2005): 148-149; Y.9.HD., 2012/23475 E. 2012/31856 K., 26.09.2012 T., Y.9.HD., 2010/38723 E. 2013/1806 K., 17.01.2013 T., Y.22.HD., 2013/5323 E. 2014/4148 K., 27.02.2014 ., Y.9.HD., 2009/43346 E. 2012/6509 K., 29.02.2012 T., Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, 1367-1370.

[17] YHGK. 2008/9-430 E., 2008/438 K., 18.06.2008 T., Keser, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan," 33; Süzek, *İş Hukuku*, 768.

ya da işçi tarafından kabul edilerek ispatı gerekmektedir.<sup>[18]</sup> Bu durum dikkate alındığında eğitim giderleri karşılığında belirlenen cezai şartın geçerli olabilmesi için işçiye yapılan masraflar tespit edilmeli ve işçinin aldığı eğitim karşılığında işveren tarafından yapılan masrafların sadece davaya konu olan işçiye ait olduğu ve yazılı delille kanıtlanabilir olması gerekir.<sup>[19]</sup> Taraflar arasında eğitim giderlerine ve tazminine ilişkin sözleşme ya da eğitim giderleri ile ilgili olarak davalının ayrıca imzalamış olduğu bir taahhütnamenin dosyaya sunulması gerekmekte, buna ilişkin yazılı sözleşmenin sunulmadığı durumda ise işçiden eğitim gideri istenemez.<sup>[20]</sup>

Uygulamada geri ödeme kayıtları ve cezai şart genellikle belirli süreli iş sözleşmelerinde, ardından asgari süreli iş sözleşmelerinde<sup>[21]</sup> karşımıza çıkmaktadır. Karagöz'e göre, belirli süreli iş sözleşmelerinde geri ödeme kayıtları veya eğitim giderlerinin sözleşmeye cezai şart konularak güvence altına alınmasının yanı sıra buna ek olarak cezai şart kararlaştırmak suretiyle yapılan sözleşmenin bakiye süresine ilişkin talep haklarının da güvence altına alınması mümkün kılınmıştır.<sup>[22]</sup>

Geri ödeme kaydı, işverenin yapmış olduğu eğitim masraflarını kapsamaktayken; cezai şart ise çok geniş kapsamlı kavramdır.<sup>[23]</sup> Taraflar isterlerse eğitim giderlerinden çok daha fazla cezai şart belirleyebilirler. İş sözleşmesinde tarafların düzenlediği geri ödemeye ilişkin kayıtlar, sözleşmede açıkça belirtilmemekle birlikte cezai şart olarak nitelendirilebilir. Eğitim gideri ve cezai şart ayrı ayrı da talep edilebilir. Eğitim giderinde karşılıklılık söz konusu olmaz.

[18] Keser, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan," 33.

[19] Y.9.HD. 2013/5494 E., 2014/37973 K., 10.12.2014 T., Keser, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan," 33.

[20] Y.22.HD., 2017/4684 E. 2017/13996 K., 13.06.2017 T., Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, 1359; Özdemir, "Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart," 148.

[21] Y.9.HD., 2017/19244 E., 2017/5337 K., 13.06.2017 T., Fevzi Şahlanan, "İş Sözleşmesine Konulan Cezai Şart Karar İncelemesi," *Türk Tekstil Sanayi İşverenler Sendikası Aylık Dergisi*, no. 437, (Temmuz- Ağustos 2018); Aykaç, "Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezai Şart," 10; Y.9.HD. 9696/16122, 16.10.2001 T.

[22] Karagöz, *İş Sözleşmesinde Cezai Şart*, 220-221

[23] Kozak, "Yargıtay Kararları Işığında," 83.



Cezai şartın geçerli olabilmesi için işçinin aldığı eğitim sayesinde bilgi birikimi artmış, mesleki anlamda yeni tecrübeler elde etmiş, maddi anlamda mesleki fayda kazanmış olmalıdır.<sup>[24]</sup> Buradaki önemli husus, işçi çalıştığı iş yerinin haricindeki iş yerlerinde de kullanabileceği bir eğitim almış olması, işçinin o işyerinden ayrıldıktan sonra daha kolay iş bulmasına olanak sağlayan bir eğitim almış olmasıdır. Diğer yandan işçiye verilen eğitim işçinin çalıştığı iş yerinde veya iş yerinin kendi imkanları ve personeli ile veriliyorsa bu verilen eğitim karşılığı için işverenin cezai şarta ilişkin talebi kabul edilemez.<sup>[25]</sup> Yargıtay da konuyla ilgili verdiği kararda, işçiye verilen eğitimin iş yerinde yürütülen proje kapsamında satın alınan programların iş yerinde kullanılması amaçlanarak verildiğini, verilen eğitimin işçinin değil işverenin menfaatlerini gerçekleştirmeye yönelik olduğunu, bu nedenden ötürü de eğitim gideri talebinin reddine karar vermiştir.<sup>[26]</sup>

İşçinin fesih hakkını sınırı aşacak biçimde sınırlandırması cezai şartın geçerliliğini etkilemektedir. Buradaki önemli husus, mahkeme tarafından cezai şartın geçerli olup olmadığının tespiti yapılırken işçinin aldığı eğitime denk gelecek biçimde çalışması gereken sürenin uzunluğu hesaba katılmalıdır.<sup>[27]</sup> İşçinin yükümlü olduğu süre, fesih hakkını amacı aşar biçimde sınırlamaması gerekir. İş Hukuku'nda işçinin yükümlü olduğu süre ile ilgili net bir ölçü vermek mümkün değildir.

Eğitim karşılığı cezai şartın diğer bir koşulu, işçinin söz konusu eğitime gerçekten katılmış olması ve bu konuda işveren tarafından yapılan harcamaların yazılı delillerle ispatlanmasıdır.<sup>[28]</sup> Eğitim masrafı ne kadar çok yapılmış

[24] Polat Soyer, "Cezai Şart (Karar İnceleme)," *Çimento İşveren Dergisi* 14, no. 5, (2000): 373; Süzek, "Fesih Hakkının Sınırlandırılması," 92; Süzek, *İş Hukuku*, 768; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 891; Süzek, *İş Hukuku*, 769

[25] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 892; Soyer, "Cezai Şart," 374; Karagöz, *İş Sözleşmesinde Cezai Şart*, 226.

[26] Y.9.HD., 2011/50107 E., 2012/50232 K., 29.12.2011 T., Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 892.

[27] Özdemir, "Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart," 152.

[28] Alpagut, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, 118; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda Cezai Şart*, 43; Karagöz, *İş Sözleşmesinde Cezai Şart*, 224; Y.22.HD. 2017/4684 E. 2017/13996

ise yapılınsın işveren tarafından belgelerler ispatlanmadığı takdirde işçiden geri alınmaz.<sup>[29]</sup> Eğitim gideri masrafları belge olarak sunulduğu takdirde masraflar o işçiye özgü olmalı, eğitim bir gruba yönelik verilmiş ise işverenin yapmış olduğu eğitimle ilgili masraflar işçi başına düşen tutarı ile aynı dönem içinde eğitime tabi tutulan işçinin oranlaması yapılarak belirlenmelidir<sup>[30]</sup>. Oranlaması yapılarak bulunan tutardan hakkaniyet indirimi yapılamaz.<sup>[31]</sup>

İşçinin, verilen eğitimi yarıda bırakması, devam etmemesi veya eğitim sonunda yapılan geçilmesi zorunlu sınavı geçememesi gibi durumlarda işçiye yapılan eğitim giderleri boşa gitmiş olacaktır.<sup>[32]</sup> Somutlaştırmak gerekirse; eğitim sonundaki sınavı elinden geleni yapmasına rağmen geçemeyen işçiden eğitim giderleri talep edilmemelidir.<sup>[33]</sup> Başka bir görüşe göre ise işçi başarısız olduğunda eğitim giderlerini geri ödemeyi sözleşmede kabul etmiş ise taraflar arasında düzenlenen sözleşme geçerlidir.<sup>[34]</sup> Eğitim bitmeden iş sözleşmesi sona eren işçinin durumu ile eğitimi tamamlamış fakat sözleşmede kararlaştırılan süre tamamlanmadan istifa eden işçinin durumu ise menfaat dengesi açısından aynıdır.<sup>[35]</sup> Böyle bir durumda işçi iş sözleşmesinin sona

---

K., 13.06.2017 T., Y.9.HD.,, 2006/6036 E. 2006/27005 K., 12.10.2006 T., Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*,1359; Y.9.HD.,, 17330/19554 E.K., 30.06.2011 T., Durmuş Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, (Ankara: Adalet Kitapevi, 2016), 878.

[29] Y.9.HD. 17330/19554 E.K., 30.06.2011 T., Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, 878.

[30] Mustafa Kılıçoğlu, *İş Hukuku Esasları Yargıtay Uygulaması ve İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk*, (Ankara: Bilge Yayınevi, 2018), 666, Y.22HD. 2013/37154 E. 2014/1142 K. 30.01.2014 T, <http://ismahkemesi.com/2015/09/iscinin-egitim-giderleri-ile-ilgili-yargitay-kararlari/>, Y. 9.HD. 42496/5521 E.K., 22.02.2012 T., Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, 889; Alpagut, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, 116; Soyer, "Cezai Şart," 375; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 891; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda Cezai Şart*, 43

[31] Y.9.HD.13186/37048 E.K., 25.12.2009 T., Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, 889.

[32] Alp, "Eğitim Karşılığı Cezai Şart," 37.

[33] Alp, "Eğitim Karşılığı Cezai Şart," 38.

[34] Karagöz, *İş Sözleşmesinde Cezai Şart*, 237.

[35] Alp, "Eğitim Karşılığı Cezai Şart," 38.

ermesinde kusurunun olup olmadığına göre ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.

Eğitim giderleri karşılığında işçiye belirli bir süre çalışma zorunluluğunun getirildiği ve bunun ihlali söz konusu olduğunda eğitim bedelinin cezai şart olarak belirlendiği durumlarda eğitim masraflarının objektif biçimde tespit edilebilmesi çıkan ihtilaflarda bilirkişi incelemesinin yaptırılması gerekmektedir.<sup>[36]</sup>

Eğitim giderlerinin içine dahil edilecek giderlere; eğitimin gerçekleştiği yere yapılan ödemeler, eğitim için gerekli materyaller için yapılan masraflar, eğitim kurumuna ödenen para, ulaşıma ilişkin masraflar, sağlanan ek maddi destek, konaklama masrafları, ikramiye gibi giderler örnek olarak gösterilebilir.<sup>[37]</sup> Buna karşın, işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcu olan eğitim süresince işçiye ödenen ücret<sup>[38]</sup>, kanuni yükümlülükleri nedeniyle işverenin zorunlu olarak sağladığı iş sağlığı ve güvenlik önemleri kapsamında verilen eğitim nedeniyle yapılan giderler ve reklam giderleri ile planlanmayan giderler işveren tarafından geri istenemez.<sup>[39]</sup>

[36] Özdemir, "Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart," 156; Y.10.HD. 27.02.2007 T., 2007/1352 E. 2007/2668 K., Keser, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan," 35.

[37] Y. 9.HD., E.1998/7401, K.1998/8798, 13.05.1998 T., Kozak, "Yargıtay Kararları Işığında," 100; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda Cezai Şart*, 43; Karagöz, *İş Sözleşmesinde Cezai Şart*, 223; Soyer, "Cezai Şart," 376; Y.9.HD., 14.03.2012 T., 2010/307 E. 2012/8436 K., Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, 1365; Özdemir, "Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart," 149; Demir ve Demir, *İş Sözleşmesinde Yer Alan Eğitim*, 115.

[38] Y.9.HD., 2010/39427 E. 2013/10118 K., 26.03.2013 T., Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Hakları*, 1371; Y.9.HD. 01.02.2011 T., 2010/16335 E., 2011/1775 K., Keser, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan," 36; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 892.

[39] Y.9.HD., 307/8436 E.K., 14.03.2012 T., Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, 889; Kozak, "Yargıtay Kararları Işığında," 129, Y.9.HD. 14.03.2012 T., 307/8436 E.K., Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, 887; Y.9.HD., 25.02.2010 T., 2008/18992 E. 2010/4977 K., Y.9.HD. 05.03.2013 T., 2010/46829 E. 2013/7668 K., Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, 1365; Özdemir, "Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart," 49; Y.9.HD. 30.06.2011 T., 2009/17762 E., 2011/19801; Y.9.HD. 10.12.2014 T., 2013/5494 E., 2014/37973 K., Keser, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan," 36; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 892.

## B) EĞİTİM KARŞILIĞI BELİRLENEN CEZAI ŞARTIN YARGIÇ TARAFINDAN İNDİRİLMESİ

Uygulamada ve öğretide kabul edildiği gibi, eğitim giderleri karşılığı olarak işçi için belli bir süre çalışma koşulu belirlenmesine rağmen işçi belirlenen süreden önce iş sözleşmesini herhangi bir haklı neden olmadan feshederse, işverenin eğitim masraflarını işçiden talep edebileceğine ilişkin sözleşmeye hüküm konulabilir. 6098 Sayılı Yasa'nın 182.maddesinin son fıkrasına göre; verilen eğitim gideri ile karşılaştırılan cezai şart arasında orantısızlık var ise cezai şartın fahiş olması durumunda yargıç tarafından tenkisi gerektiği hükme alınmıştır.<sup>[40]</sup> İş sözleşmesinde yer alan hükümler, toplu iş sözleşmesi hükümleri gibi anasayal özerklik kapsamında, normatif hüküm niteliğinde olmadıklarından, yargıç, işçinin ödeyeceği cezai şartı fahiş bulduğu takdirde indirebilir.<sup>[41]</sup>

Cezai şart niteliğinde olmayan eğitim gideri alacağından ise takdiri indirim yapılamaz.<sup>[42]</sup> Geri ödenmesi karşılaştırılan miktar hakkaniyete uygun, işçinin mahvına sebebiyet vermeyecek miktarda olmalı, İş Hukuku'nun işçiyi koruyucu özelliği ve emredici hükümleri dikkate alınmalıdır. Belirlenen sürede çalışılan ve çalışılmayan sürenin mahkeme tarafından hesaplaması yapılarak orantılı biçimde cezai şarttan indirim yapılması gerekmektedir.<sup>[43]</sup> Bu oranlama yapılırken işçi aleyhine belirlenen eğitim gideri karşılığı cezai şartın, işçiye verilen eğitimin kalitesi, işçinin mesleğine sağladığı ve

[40] Sebla Demirtaş Cezai Şart, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:84, Sayı:2, Mart 2010, 865; <http://iskanunu.com/genel/533-is-sozlesmelerinde-egitim-karsiligi-cezai-sart-uygulamalari-ve-calisma-mevzuatindaki-yeri/>, Kozak, Kozak, "Yargıtay Kararları Işığında," 119.

[41] Süzek, *İş Hukuku*, 769; Özdemir, "Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart," 151.

[42] Y.9.HD. 42496/5521 E.K., 25.12.2009 T., Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, 887, Yorulmazer, "İş Sözleşmelerinde Eğitim Karşılığı Cezai Şart," 113.

[43] Soyer, "Cezai Şart," 375; Y.9.HD., 2014/4189 E. 2015/17512 K., 12.05.2015 T., Y.7.HD., 2015/3736 E. 2015/6632 K., 08.04.2015 T., Y.22.HD., 2013/2551 E. 2014/1177 K., 31.01.2014 T Y.22.HD.,, 2014/27312 E., 2015/6860 K., 23.02.2015 T., 1371-1374; Özdemir, "Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart," 150; Y.9.HD. 30.06.2011 T., 2009/17762 E. 2011/19801 K., Keser, "İş Sözleşmelerinde Karşılaştırılan," 34; Y.9.HD. 2009/42496 E., 2012/5521 K., 22.02.2012 T., Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 894; Süzek, *İş Hukuku*, 769; Y.9.HD., 2009/17762 E., 2011/19801 K., 30.06.2011 T., YHGK., 06.12.2006 T., 2006/9-768 E., 2006/775 K., Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, 876.

sağlayacağı katkı, eğitim masrafları, eğitimin ne kadar sürdüğü, eğitimin yurtiçinde mi yoksa yurtdışında mı sağlandığı gibi durumların dikkate alınması gerekmektedir.<sup>[44]</sup> Oranlama yapılarak çalışılan sürenin bulunması cezai şartın tenkisinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu şekilde yapılan indirim, işverenin yaptığı masraf karşılığında işçiden çalıştığı süre oranında faydalanmış olması esasına dayanmaktadır.<sup>[45]</sup> İşveren karşısında güçsüz durumda bulunan işçi olması nedeniyle cezai şartın tenkis edilmesinin mümkün olmadığına ilişkin hüküm konular ise o hüküm geçersiz olur.<sup>[46]</sup> Cezai şartın fahiş olması, tenkis edilebilmesinin ön şartı değildir.<sup>[47]</sup>

### **C) İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE EĞİTİM KARŞILIĞI CEZAI ŞARTA BAĞLI OLARAK ORTAYA ÇIKAN SONUÇLAR**

İşçi, İş Kanunu'nda belirtilen haklı nedenlerden biri olmadan sözleşmede belirlenen süreden önce bildirimde bulunarak sözleşmesini feshederse, sözleşmede düzenlenen cezai şartın geçerli olması durumunda cezai şart miktarını ödemekle sorumlu olacaktır.<sup>[48]</sup> Her ne olursa olsun işçinin işverene kendisi için yapılan eğitim masraflarını ödemesi gerektiği düşünülemez. İşçi iş sözleşmesini kanunda belirtilen haklı nedenlerden birine dayanarak feshederse, eğitim giderleri alacağı açısından işçi sorumlu olmayacaktır.<sup>[49]</sup>

[44] Demirtaş, “Cezai Şart,” 865; Başak Ozan, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şart,” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 7, no. 25, (2010): 7; Demir ve Demir, İş Sözleşmesinde Yer Alan Eğitim,” 118; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 894.

[45] Özdemir, “Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart,” 151.

[46] Yorulmazer, “İş Sözleşmelerinde Eğitim Karşılığı Cezai Şart,” 115.

[47] Süzek, *İş Hukuku*, 769.

[48] Y.9.HD.,2007/20016 E., 2007/28104 K., 25.09.2007 T., Keser, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan,” 36.

[49] Y.9.HD. 2005/9434 E., 2005/9434 K., 24.11.2005 T., Keser, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan,” 36; Süzek, “Fesih Hakkının Sınırlandırılması,” 92; Y.9.HD.2011/16944 E. 2013/19015 K., 19.06.2013 T., Y.7.HD. 2015/20408 E. 2015/13283K., 30.06.2015 T., Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, 1363-1364; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 892.

İşveren, iş güvencesine sahip olmayan işçisinin iş sözleşmesini keyfi biçimde sona erdirirse, iş sözleşmesinde belirlenen eğitim giderinden dolayı oluşan cezai şartı talep edemez. Ayrıca, işveren iş güvencesine sahip işçisinin iş sözleşmesini işçiden kaynaklanmayan durumlar haricinde işletmeden, işyerinden veya işin işleyişinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sona erdirmesi halinde işçiden cezai şart talep edemeyecektir.<sup>[50]</sup> Ancak aynı durum geçerli nedenler içinde yer alan işçinin yeterli olup olmamasından veya davranışlarından kaynaklanıyorsa burada her durum için ayrı ayrı değerlendirme yapılması gerekir. İşçinin kusurunun bulunup bulunmaması ve kusuru varsa ne kadar kusuru olduğu önemlidir. İşçinin hasta olması, sakatlanması, performans düşüklüğü gibi işçinin istem dışı olarak yetersiz kaldığı durumlarda işçiden eğitim giderinin ifası hakkaniyetli olmayacaktır.<sup>[51]</sup> Uzun süren hastalığı nedeniyle işini kaybeden işçi bir de eğitim gideri ödemek zorunda bırakılmamalıdır.<sup>[52]</sup> Bunun aksine yetersizlik işçinin kusurundan kaynaklanıyor da olabilir. İşçinin kendi hatasından dolayı ehliyetine el konulması, lisansının alınmasının yanında hastalık ve sakatlıktan kaynaklı yapılan devamsızlık da işçinin kusuruna dayanmaktadır.<sup>[53]</sup> İşçinin kusurundan kaynaklanan bir yetersizlik durumu meydana geldiğinde işçinin davranışından dolayı gerçekleşen fesihlerdeki gibi işverenin eğitim giderlerini işçiden isteyemeyeceği savunulmaktadır.<sup>[54]</sup>

İş sözleşmesinde, “İşverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri nedeniyle feshi haricinde kalan fesih sebeplerinde kural olarak işçinin eğitim giderlerini ödeyeceği” kabul edilmelidir (İş.K.m.24/2).<sup>[55]</sup> İşçinin, iş sözleşmesini, “Bildirimli bir şekilde feshetmesi ya da istifa etmesi durumunda sözleşmede düzenlenmiş olan cezai şartı ödemesi gerekir” (İş.K.m.17). Yine aynı şekilde işçinin, iş sözleşmesini sebepsiz bir şekilde bildirimsiz

[50] Keser, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan,” 36.

[51] Alp, “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart,” 37; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 892.

[52] Soyer, “Cezai Şart,” 379.

[53] Alp, “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart,” 37.

[54] Özdemir, “İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart,” 156; Soyer, “Cezai Şart,” 378; Alp, “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart,” 37.

[55] Alp, “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart,” 34.

olarak feshetmesi durumunda da sözleşmede belirlenen cezai şartı ödemesi gerekmektedir.<sup>[56]</sup>

İş sözleşmesinin, işveren tarafından, İş Kanunu'na göre, “*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” nedenlerinden birine dayanılarak feshedilmesi durumunda işçinin cezai şartı ifa etmesi gerekmektedir.<sup>[57]</sup> İş sözleşmesinin, işveren tarafından, bildirimli ve normal biçimde sona erdirilmesi durumunda ise işçi cezai şart ödemez (İş.K.m.17). Yine aynı şekilde, iş sözleşmesinin işveren tarafından sağlık nedenlerinden dolayı gerçekleşen feshi düzenleyen İş Kanunu'nun 25.maddenin 1.fikrasına göre ve zorlayıcı nedenlere ilişkin feshi düzenleyen 25.maddenin 3.fikrasını düzenleyen hükümlere göre fesih gerçekleştiğinde işçi cezai şart ödemez.<sup>[58]</sup>

Eğitim gideri alacağı, ücret niteliğinde olmadığından TBK.146 gereğince 10 yıllık zamanaşımına tabidir. Bu alacak türüne uygulanacak faiz ise, temerrüt tarihinden itibaren işleyecek yasal faizdir.<sup>[59]</sup>

---

[56] Yorulmazer, “İş Sözleşmelerinde Eğitim Karşılığı Cezai Şart,” 114.

[57] Alp, “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart,” 1; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 892.

[58] Yorulmazer, “İş Sözleşmelerinde Eğitim Karşılığı Cezai Şart,” 115; Keser, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan,” 37; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 892.

[59] Özcan, *Uygulamaları İş Davaları*, 887

## SONUÇ

Çalışmamızda belirlediğimiz esaslı noktalar ve ulaştığımız sonuçları şu şekilde özetleyebiliriz.

Cezai şart, hukuken geçerli borcun hiç ya da usulüne uygun biçimde yerine getirilmemesi halinde, ödenmesi taraflarca kararlaştırılan parasal değer içeren edimdir. Cezai şart, asıl borcun ihlal edildiği, kusurlu davranışın olduğu, işçinin iş güvencesi kapsamında olmadığı, cezai şartın karşılıklı olarak belirlendiği, kural olarak belirli süreli ve asgari süreli iş sözleşmelerine eklendiği takdirde geçerli olur.

Kural olarak sadece işçi aleyhine iş sözleşmesine cezai şart konulamazken bunun istisnasını ise eğitim gideri karşılığında sözleşmeye konulan cezai şart oluşturur. İşçi aleyhine eğitim gideri karşılığı cezai şartın geçerli olabilmesi için işçinin aldığı eğitimin mesleki bilgisine katkısı olmalı, eğitimden maddi anlamda bir fayda da elde etmiş olmalıdır. Buradaki önemli husus, işçinin çalışmaya devam ettiği işyerinin haricindeki işyerlerinde de kullanabileceği bir eğitim almış olması, işçinin o işyerinden ayrıldıktan sonra daha kolay iş bulmasına olanak sağlayan bir eğitim almış olmasıdır. Diğer yandan işçiye verilen eğitim işçinin çalıştığı iş yerinde veya işyerinin kendi imkanları ve personeli ile veriliyorsa bu verilen eğitim karşılığı için cezai şarta ilişkin talebi kabul edilmeyecektir. Ayrıca işveren işçi için yaptığı masrafları yazılı biçimde kanıtlamalıdır. Aksi takdirde yargılama aşamasında eğitim giderini ispatlayamaz. Tüm bu kurallara uyulması durumunda iş sözleşmesine sadece işçi aleyhine cezai şart konulsa da geçerli olacaktır.

6098 Sayılı Yasa'nın 182. maddesinin son fıkrasına göre; verilen eğitim gideri ile kararlaştırılan cezai şart arasında orantısızlık var ise cezai şartın fahiş olması durumunda yargıç tarafından tenkisi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Belirlenen sürede çalışılan ve çalışılmayan sürenin mahkeme tarafından hesaplaması yapılarak orantılı biçimde cezai şarttan indirim yapılması gerekmektedir. Oranlama yapılarak çalışılan sürenin bulunması cezai şartın tenkisinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu şekilde yapılan indirim, işverenin yaptığı masraf karşılığında işçiden çalıştığı süre oranında faydalanmış olması esasına dayanmaktadır.

Son olarak çalışmamızda iş sözleşmesinin feshinde eğitim karşılığı cezai şarta ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlar başlığı altında işverenin işçiden hangi durumlarda eğitim giderinden dolayı oluşan cezai şartı talep edebileceği incelenmiştir.



## KAYNAKÇA

- Aksoy, Hüseyin Can. “Ceza Koşulunun Borçlunun Borca Aykırı Davranıştaki Kusura İle İlişkisi Nedir?” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 24, no. 2, (Aralık 2018).
- Alp, Mustafa. “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart ve İş Akdinin Feshi.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 19, (Eylül, 2010).
- Alpagut, Gülsevil. *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*. TÜHİS, Yayın No:24, Ankara, 1998.
- Aykaç, Hande Bahar. “Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezai Şart.” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 13, no. 50, (2016).
- Baycık, Gaye. “İş Hukukunda Cezai Şart.” *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Canbolat, Talat ve Erenur Ebru. “Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart.” *İş ve Hayat Dergisi* 3, no. 5, (Haziran 2017).
- Cansel, Erol ve Özel, Çağlar. “Türk Borçlar Hukukunda Cezai Koşulu.” *Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi* 8, (Prof. Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan 2013).
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- Demir, Ömer Faruk. “İşe İade Davasında Yargılama.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 22, no. 37, (2017).
- Demir, Fevzi ve Gönenç Demir. “İş Sözleşmesinde Yer Alan Eğitim Karşılığında Çalışma Şartı.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 17, (Mart 2010).
- Demirtaş, Sebla. “Cezai Şart.” *İstanbul Barosu Dergisi* 84, no. 2, (Mart 2010).
- Doğan Yenisey, Kübra. *İş Hukukunda Cezai Şart*. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri, İstanbul, 2012.
- Gündüz, Fehmi, “Hizmet Akitlerinde Cezai Şart.”, *İstanbul Barosu Dergisi*, no. 3, (Mayıs 2014).

- İnan, Ali Naim ve Özge Yücel. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 4. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınevi, 2014.
- Karagöz, Veli. *İş Sözleşmesinde Cezai Şart*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2006.
- Kayar, İsmail. *Borçlar Hukuku*. 9. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları, 2014.
- Keser, Hakan. “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 35, (2016).
- Kılıçoğlu, Ahmet M. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 22. Baskı, Ankara: Turhan Kitapevi, 2018.
- Kılıçoğlu, Mustafa, *İş Hukuku Esasları Yargıtay Uygulaması ve İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk*. Ankara: Bilge Yayınevi, 2018.
- Kozak, Filiz, “Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinde Eğitim Gideri Karşılığı Kararlaştırılan Cezai Şart Kayıtlarının Geçerliliği.” Yüksel Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2009.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitapevi, 2014.
- Ocak, Uğur. *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları 1. Kitap*. 6. Baskı. Gaziantep: Kalkan Matbaacılık, 2018.
- Oğuzman, M.Kemal ve Turgut Öz. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler I*. 16. Baskı, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018.
- Ozan, Başak. “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şart.” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 7, no. 25, (2010).
- Özcan, Durmuş. *Uygulamalı İş Davaları*. Ankara: Adalet Kitapevi, 2016.
- Özdemir, Erdem. “İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 4, (2005).
- Soyer, Polat. “Cezai Şart (Karar İnceleme).” *Çimento İşveren Dergisi* 14, no. 5, (2000).
- Süzek, Sarper. “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması.” *Kamu-İş* 6, no. 4 (Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan 2002).
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.

Şahlanan, Fevzi. “İş Sözleşmelerine Konulan Cezai Şart Karar İncelemesi.” *Türk Tekstil Sanayi İşverenler Sendikası Aylık Dergisi*, no. 437, (Temmuz- Ağustos 2018).

Tunçomağ, Kenan. “Cezai Şartın Hukuki Mahiyeti.” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 1, no. 4 (Haziran 1962).

Yorulmazer, Zeynep. “İş Sözleşmelerinde Eğitim Karşılığı Cezai Şart.” *Bursa Barosu Dergisi* 37. No. 93 (Nisan 2013).