

İş Hukuku Boyutuyla Eğitim Karşılığı Çalışma Taahhüdü, Eğitim Giderini İade Borcu ve Ceza Koşulu^(*)

Commitment to Work for a Fixed Period in Exchange for Training, Reimbursement of Training Expenses and Contractual Penalty under the Perspective of Labour Law

Artür KARADEMİR^(**)

Öz:

İşverenin daha vasıflı personel ihtiyacını karşılamak için işçilerini yurt içinde veya yurt dışında meslekî eğitime tabi tutması veya eğitim giderlerini karşılaması muhtemeldir. İşte, işçiye sağlanacak eğitimin gerektirdiği giderlerin işveren tarafından karşılanması halinde, işçinin belli bir süre çalışmayı taahhüt etmesi; bu taahhüde aykırı davranması halinde ise işverence yapılan eğitim giderlerinden sorumlu olacağına ilişkin anlaşmalar kural olarak geçerlidir. Eğitim giderlerinin işçiden talep edilebilmesi, eğitimin işçinin kariyer gelişimine katkı sağlayan nitelikli bir eğitim olmasına bağlıdır. Ayrıca, eğitim giderlerine ilişkin geri ödeme kayıtlarının işçiye karşı ileri sürülebilmesi, iş sözleşmesinin hangi sebeple sona erdiğinin de araştırılmasını gerektirmektedir. İş sözleşmesi işçinin kusurundan kaynaklanan bir nedenle bağlanma süresi içinde sona ermiş ise bu kayıtlar işçiye karşı ileri sürülebilecektir. Buna karşılık, işçinin iradesinin ön planda olmadığı bir durumda işçinin eğitim giderlerinden sorumlu olmadığı kabul edilmelidir. İş sözleşmesinin evlilik veya emeklilik nedeniyle feshedilmesi halinde işçinin iradesi ön planda olduğundan eğitim giderlerinden sorumlu tutulması mümkündür. Aynı sonuç, bedelli askerlik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçi açısından da geçerlidir. Buna karşılık, zorunlu muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçinin sözleşmenin sona ermesi noktasında bir müdahalesi söz konusu olmadığından, işçiye eğitim giderlerinden sorumlu tutmak adil olmaz. Aynı yorum tarzı iş sözleşmesinin sağlık nedenleriyle veya zorlayıcı nedenlerle feshinde de geçerli olmalıdır. İşletmenin ekonomik riski işverene ait olduğundan, işçinin kusurunun bulunmadığı hallerden sorumlu tutulmaması gerekir. Aynı şekilde, iş sözleşmesi ikale yoluyla sona ermiş ise, ikale teklifinin kimden geldiği fark etmeksizin işçinin eğitim giderlerinden sorumlu tutulmaması gerekmektedir.

^(*) Araştırma Makalesi / *Research Article*

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 19.06.2023

Yayınlanmasının Kabul Edildiği Tarih: 08.09.2023

DOI: <https://doi.org/10.58733/imhfd.1358016>

Bu makaleye atıf için: KARADEMİR, Artür, “İş Hukuku Boyutuyla Eğitim Karşılığı Çalışma Taahhüdü, Eğitim Giderini İade Borcu ve Ceza Koşulu”, **İMİHFD**, C. 8, S. 2, 2023, s. 831-863

^(**) Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Hukuk Bölümü / İstanbul - Türkiye
E-posta: arturkarademir@esenyurt.edu.tr

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2933-4106>

Anahtar Kelimeler:

Eğitim Giderleri, Ceza koşulu, Askerlik, Evlilik, Emeklilik.

Abstract:

In order to meet the need for more qualified personnel, the employer is likely to subject its workers to vocational training in the country or abroad or to cover the training expenses. The agreements, which include the commitment of the employee regarding the obligation to work for a certain period in exchange for the training that is provided by the employer and the obligation to reimburse the training expenses if the employee breaches that commitment, are in principle valid. The entitlement to demand the training expenses depends on the training being a qualified one that contributes to the career development of the employee. Additionally, the validity of the contractual provisions related to the reimbursement of the training expenses require investigating the reason of the termination of the employment contract. These provisions entitle the employer to recover the training expenses if the employment contract is terminated within the agreed period for a reason arising from the fault of the employee. On the other hand, an employee should not be liable for the reimbursement of the training expenses, if the employment relationship ends within the agreed period for a reason which cannot be attributed to the employee. In case the employee terminates the employment contract due to marriage or retirement, it is possible to hold the employee liable for the training expenses, since the will of the employee takes a greater part in the termination. The same rule should apply in case of a termination on grounds of a paid military service. However, since the economic risk lies with the employer, it would not be fair to hold the employee liable for the termination of the employment contract due to compulsory military service, force majeure or health reasons when the employee is not at fault. The same rule should apply in terms of the mutual rescission, regardless of who offers to end the employment relationship.

Keywords:

Training Expenses, Contractual Penalty, Military Service, Marriage, Retirement.

GİRİŞ

İşverenlerin vasıflı personel ihtiyacını karşılamak için işçilerini meslekî eğitime tâbi tutmaları karşılığında işçiden belli bir süre çalışma taahhüdü almaları sık karşılaşılan bir olgudur¹. İşverenin, işçinin taahhüt ettiği mecburî hizmet süresi (bağlanma süresi²) karşılığında temin ettiği meslekî eğitim, işçinin kariyerinde ilerleme olasılığını arttırmakta; genel olarak işgücü piyasasında tercih edilen bir personel haline gelmesine katkı sağlamaktadır³. Bu açıdan meslekî eğitimin işçi-

¹ YILDIZ, Gaye Burcu, **İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 170; OZAN, Başak, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezaî Şart”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2010, C. 7, S. 25, s. 142; STRAUBE, Gunnar, “Inhaltskontrolle von Rückzahlungsklauseln für Ausbildungskosten”, **NZA-RR**, 2012, s. 505.

² Terim için bkz. ALP, Mustafa, “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezaî Şart ve İş Akdinin Feshi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2010, S. 19, s. 31; YAYVAK NAMLI, İrem, **İş Hukuku’nda Cezaî Şart**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 570.

³ SÜZEK, Sarper, “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, **Kamu-İş**, Y. 2002, C. 6, S. 4, s. 92; AYKAÇ, Hande Bahar, “Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezaî Şart”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2016, C. 13, S. 50, s. 725.

nin menfaatine olduğuna şüphe yoktur. Diğer yandan, işveren de işçinin mecburî hizmet süresine ilişkin taahhüdü vasıtasıyla işçiye yaptığı yatırımın karşılığını almaktadır. Bu bakımdan, işçiye meslekî eğitim verilmesi işçinin yararına olduğu kadar, işverenin de menfaatinin gerçekleştirilmesine imkân sağlamaktadır⁴.

Uygulamada işçinin meslekî eğitim karşılığı taahhüt ettiği bağlanma süresine riayet etmemesi veya genel olarak, bağlanma süresinden önce iş sözleşmesinin feshedilmesine sebep olması halinde eğitim giderlerinin işçiden tahsil edileceğine ilişkin kayıtlara rastlanmaktadır. Böylelikle, bir yandan işçinin bağlanma süresine uyması sağlanırken, diğer yandan sözleşmesel yükümlülüklerin ihlâli halinde işverenin işçiye yaptığı yatırım nedeniyle oluşan zararı karşılanmış olmaktadır. Bununla birlikte, bağlanma süresine uyulmadığı her durumda eğitim giderlerinin talep edilebileceği düşünülmemelidir. Bu noktada, Yargıtay'ın eğitim karşılığı bağlanma süresine aykırılık halinde eğitim giderlerinin iade borcuna ilişkin kapsamlı bir içtihat geliştirdiği ifade edilmelidir⁵.

Bu çalışmada konuya ilişkin Yargıtay uygulaması, öğretideki görüşlerle birlikte açıklanmaktadır. İlâveten, kıdem tazminatına hak kazandıran hâllerin eğitim giderlerini iade borcunu düzenleyen kayıtlar üzerindeki etkileri incelenmektedir. Ayrıca, özellikle bedelli askerlik ve “emeklilikte yaşa takılanların” iş sözleşmelerini feshetmeleri gibi yeni sayılabilecek toplumsal gelişmelerin eğitim giderini iade borcu karşısındaki durumları tartışılmaktadır.

I. EĞİTİM KARŞILIĞI ÇALIŞMA TAAHHÜDÜNÜN İHLÂLİNE BAĞLANAN YAPTIRIMLARIN HUKUKİ NİTELİĞİ VE YAPTIRIMA İLİŞKİN SÖZLEŞMESEL KAYITLARIN GEÇERLİLİK KOŞULLARI

İşçinin eğitim karşılığı bağlanma süresine aykırı davranması halinde tâbi olacağı yaptırım veya genel olarak, aykırılık halinde işverene belli bir miktar para ödenmesine ilişkin sözleşmesel kayıtlar çeşitli şekillerde formüle edilebilmektedir. İlk akla gelen olasılık, işçinin taahhüdüne aykırı davranması halinde salt eğitim giderlerinden sorumlu olacağı biçimindeki formülasyondur⁶. Ayrıca,

⁴ STRAUBE s. 506.

⁵ YAYVAK NAMLI, s. 556.

⁶ Bkz. “Taraflar arasındaki sözleşmenin eğitim başlıklı maddesinde sağlıkla ilgili teknik bilgi faaliyeti nedeni ile çalışanlara periyodik olarak eğitim verileceği, bu eğitimlerin maliyetlerinin olduğu belirtilmiş, eğitim bedeli başlıklı maddede ise işverenin şirket bünyesinde 7 yılını tamamlamadan ayrılan çalışandan ayrıldığı tarihten geriye doğru hesaplanan üç yıl içinde verilmiş eğitim masraflarını talep edebileceği düzenlemesine yer verilmiştir.” Yar. 9. HD, E. 2015/7075, K. 2017/51, 16.01.2017, (Legalbank). Ayrıca bkz. Yar. 7. HD, E. 2014/16884, K. 2014/22527, 11.12.2014; Yar. 9. HD, E. 2007/18761, K. 2008/12196,

işçinin eğitim giderleri karşılığında götürü olarak belirlenmiş bir miktar parayı işverene ödeyeceği de kararlaştırılmış olabilir⁷. Diğer yandan, işçi, eğitim giderlerinden bağımsız olarak, bağlanma süresine aykırı davranması halinde belli bir tutarı (ceza koşulunu) ödemekle yükümlü olacağını da taahhüt etmiş olabilir⁸. Son olarak, işçinin, bağlanma süresine ilişkin sözleşmesel yükümlülüğün ihlali halinde, hem eğitim giderinden bağımsız olarak kararlaştırılan ceza koşulundan, hem de eğitim giderlerinden veya eğitim giderleri karşılığı kararlaştırılan götürü tutardan sorumlu olacağına ilişkin bir anlaşma da ihtimal dahilindedir⁹.

A. Eğitim Giderlerine İlişkin Geri Ödeme Kayıtları

İşçinin bağlanma süresine aykırı davranması halinde eğitim giderlerinden sorumlu olacağına ilişkin kayıtların hukukî niteliği tereddüt yaratabilecek niteliktedir. Gerçekten, bir yandan, bu giderlere ilişkin geri ödeme kayıtlarının yalnızca somut giderlerle sınırlı olarak geçerlilik kazandığı; yani bu kayıtların işverenin zararını tazmine yöneldiği ifade edilebilecek iken, diğer yandan, geri ödeme kayıtları vasıtasıyla işçinin bağlanma süresine aykırı davranmasının önlenmesi amaçlanmakta ve “ceza koşulu”ndaki caydırıcılık unsuru ön plana çıkmaktadır. Nitekim öğretide ileri sürülen bir görüşe göre işçinin bağlanma süresine aykırı davranması halinde eğitim giderlerinden sorumlu olacağına ilişkin

12.05.2008; Yar. 9. HD, E. 2015/28879, K. 2019/2299, 24.01.2019, (Legalbank). Muhtemel eğitim giderinin miktarı ile kaynağının yeterli derecede somutlaştırılması gerektiği yönünde bkz. YAYVAK NAMLI, s. 583-584, 591. Alman hukuku açısından, BGB §307 Abs.1 S. 2’de düzenlenen şeffaflık kuralı uyarınca, genel işlem koşulu niteliğindeki sözleşmesel kayıtlar söz konusu olduğunda eğitim giderlerinin miktarı ile kaynağının makul ölçüler dahilinde belirtilmiş olması gerekmektedir. Bu şartı yerine getirebilmek için toplam eğitim giderinin oluştuğu masraf kalemlerinin türü ve hesaplama esaslarının açıklanmış olması yeterlidir. Açıklama için bkz. SÄCKER, Franz Jürgen / RIXECKER, Roland / OETKER, Hartmut / LIMPERG, Bettina / HENSSLER, **Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch**, Band 5, 9. Auflage, C. H. Beck, 2021, BGB §628 Rn. 50; MÜLLER-GLÖGE, Rudi / PREIS, Ulrich / SCHMIDT, Ingrid / PREIS, **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 23. Auflage, C. H. Beck 2023, BGB §611a Rn. 653. Ayrıca bkz. DORTH, Florian, “Gestaltungsgrenzen bei Aus- und Fortbildungskosten betreffenden Rückzahlungsklauseln”, **RdA**, Heft 5, s. 297. Yazar, geri ödeme kayıtlarının götürü bir tutar içermek zorunda olup olmadığı sorusuna ilişkin Alman Federal İş Mahkemesi’nin bu konuda bir kanaat ortaya koymadığını; öte yandan şeffaflık kuralından hareketle, işçinin aydınlatılmamış olduğu genel işlem koşullarının geçersizlikle karşı karşıya kalabileceğini ifade etmektedir. Bu nedenle yazara göre “bu kayıtların hangi eğitimlerin temin edileceğini, eğitim nedeniyle ne tür harcamaların söz konusu olabileceğini ve işçinin hangi tutara kadar bu harcamalardan sorumlu olacağını içermesi gerekmektedir.”

⁷ Bkz. “Dosyada mevcut davacının imzasını içeren eğitim giderine yönelik taahhütnamede, davacının eğitim giderinin 1400,00 TL olup 3 yıl şirkette çalışma şartı olduğu aksi halde bedelin ödeneceğinin kararlaştırıldığı, görülmüştür.” Yar. 9. HD, E. 2015/35228, K. 2019/264, 08.01.2019, (Legalbank). Ayrıca bkz. Yar. 9. HD, E. 2015/14641, K. 2017/16590, 25.10.2017; Yar. 9. HD, E. 2010/9176, K. 2012/17225, 16.05.2012, (Legalbank).

⁸ Yar. 9. HD, E. 2015/12335, K. 2015/19834, 01.06.2015; Yar. 9. HD, E. 2007/15988, K. 2007/23031, 10.07.2007; Yar. 22. HD, E. 2012/19985, K. 2013/7969, 16.04.2013, (Legalbank).

⁹ Yar. 9. HD, E. 2010/39640, K. 2013/2355, 22.01.2013; Yar. 9. HD, E. 2014/15622, K. 2015/28981, 19.10.2015; Yar. 9. HD, E. 2015/1484, K. 2016/12412, 25.05.2016, (Legalbank).

kayıtlar ceza koşulu olarak nitelendirilebilirler. Zira bu halde işverenin başlıca amacı eğitim nedeniyle oluşan zararını karşılamak değil, işçinin bağlanma süresi boyunca iş ilişkisini sürdürmesini sağlamaktır. Başka bir anlatımla, eğitim giderini iade borcu, Türk Borçlar Kanunu¹⁰ (TBK) m.179 vd. maddelerinde düzenlenen ceza koşulunda olduğu gibi, işçinin (borçlunun) sözleşmesel yükümlülüklerinin ifasını garanti altına almaya yönelik bir işlev üstlenmektedir¹¹.

Gerçekleştirilecek eğitimin ne kadarlık bir masrafa sebebiyet vereceği tam olarak öngörülemez olduğu için, öğretide, götürü biçimde bir üst sınır belirlenmesinin faydalı olacağı da belirtilmektedir¹². Nitekim uygulamada, bağlanma süresine aykırılık nedeniyle eğitim giderinin iadesine ilişkin tutar içermeyen geri ödeme kayıtlarının yanı sıra, bu kayıtların götürü bir tutar belirtilmek suretiyle hazırlandığı da görülmektedir¹³. Bu kayıtlar, bazı Yargıtay kararlarında¹⁴ ve öğretide¹⁵ eğitim (giderleri) karşılığı ceza koşulu olarak adlandırılmaktadırlar¹⁶.

¹⁰ RG. 04.02.2011, S. 27836.

¹¹ Bkz. SÜZEK, Fesih Hakkının Sınırlandırılması, s. 94; EKMEKÇİ, Ömer, “Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS, 2001, s. 66; KARAGÖZ, Veli, “İşçinin Mesleki Eğitime Tabi Tutulması Durumunda Eğitim Giderlerinin Geri Ödenmesi (Karar İncelemesi)”, dn. 4, (Çevirimiçi) <http://www.e-akademi.org/makaleler/vkaragoz-1.htm>, E.T. 15.04.2023.

¹² Bkz. YAYVAK NAMLI, s. 584.

¹³ Örneğin bkz. “Somut uyumsuzlukta, taraflar arasındaki 20.03.2013 tarihli taahhütname ile davalı işçi, iş sözleşmesini 20.03.2015 tarihine kadar istifa etmek suretiyle sonlandırmayacağını, bu tarihe kadar, gerek istifa gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'nun maddelerine göre haklı sebeple sözleşmenin feshedilmesi hallerinde, başlangıçta aldığı ve gideri tümüyle şirket tarafından karşılanan eğitim, ulaşım, konaklama, yemek, organizasyon masraflarına istinaden 10.000,00 TL eğitim gideri karşılığını ödemeyi taahhüt etmiştir.” Yar. 9. HD, E. 2015/14641, K. 2017/16590, 25.10.2017, (Legalbank). Ayrıca bkz. Yar. 9. HD, E. 2000/507, K. 2000/4100, 29.03.2000. Kararı kural olarak isabetli bulan incelemesi için bkz. SOYER, Polat, “Cezai Şart (Karar İncelemesi)”, **Çimento İşveren Dergisi**, Y. 2000, C. 14, S. 5, s. 30 vd.

¹⁴ Bkz. “İş hukukunda kararlaştırılan cezai şartın genellikle iş sözleşmesinin belirli bir süre boyunca haklı neden olmaksızın feshini önlemek, eğitim verilen işçinin asgari çalışma şartına uyulmaması hâlinde eğitim giderlerini geri talep edebilmek [...] amacıyla getirildiği görülmektedir. Tüm bu hâllerde taraflar sözleşmeden doğan bir yükümlülük yüklenmekte ve cezai şart ile söz konusu taahhütlerin etkinliği sağlanmaktadır.” Yar. 9. HD, E. 2022/5194, K. 2022/6860, 31.05.2022, (Legalbank). Eğitim giderlerini ödeme borcunun ceza koşulu olarak adlandırıldığı aynı yöndeki kararlar için bkz. Yar. 7. HD, E. 2014/17967, K. 2015/12808, 22.06.2015; Yar. 9. HD, E. 2012/16267, K. 2014/20334, 18.06.2014; Yar. 9. HD, E. 2015/13969 K. 2017/16218, 19.10.2017, (Legalbank).

¹⁵ ALP, s. 28 vd.; KESER, Hakan, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2016, S. 35, s. 32 vd.; ÖZDEMİR, Erdem, “İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Y. 2005, C. 1, S. 4, s. 143 vd.; CANBOLAT, Talat / ERENER, Ebru, “Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart”, **İş ve Hayat Dergisi**, Y. 2017, C. 3, S. 5, s. 229.

¹⁶ Bu kayıtların hukuki nitelikleri itibarıyla teknik anlamda ceza koşulu olarak nitelendirilmeyecekleri; kendine özgü bir alacak talebini konu edindiklerine ilişkin karşı. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2008/9-430, K. 2008/438, 18.06.2008; Yar. 22. HD, E. 2014/20611, K. 2015/33213, 01.12.2015; Yar. 9. HD, E. 2004/30569, K. 2005/21529, 16.06.2005, (Legalbank).

Hemen belirtelim ki, ilgili kayıtlar yaygın uygulamaya paralel biçimde ceza koşulu olarak adlandırılırsalar da bazı yazarlar haklı olarak, eğitim gideri karşılığı öngörülen ödeme borcunun teknik anlamda ceza koşulu olarak nitelendirilemeyeceğini; bu halde daha ziyade eğitim giderlerinin işverene iade edilmesi veya ödenmesinden söz edilmesi gerektiğini ifade etmektedirler¹⁷. Zira ceza koşulu, zararın varlığından veya ispatından bağımsız olarak talep edilebilmektedir (TBK m.180/1). Oysa eğitim giderleri karşılığı “ceza koşulu”nda ise işveren sadece ilgili işçiye özgü olarak yaptığı ve ispatlayabildiği eğitim giderini talep edebilmektedir¹⁸.

Eğitim giderleri karşılığı iade borcunun ceza koşulu olarak adlandırılması- na ilişkin açıklamalarda bulunan diğer bazı yazarlara göre de meselenin iş hukukunun sosyal karakterinden hareketle ele alınması gerekmektedir. Buna göre, iş hukukunun işçiyi koruyucu yapısı, klasik ceza koşulu düşüncesinin iş hukukuna uyarlanması sonucunu doğurmuştur¹⁹. Sonuçta, borçlar hukuku kuralları iş hukukunun sosyal karakterine uygun düştüğü ölçüde uygulanabilir. Bu açıdan, taraflarca kararlaştırılan ceza koşulunun, ispatlanabilen eğitim gideri oranında talep edilebilir olmasına ilişkin yargı uygulaması isabetlidir²⁰.

B. Eğitim Giderleri Karşılığı Ceza Koşulu

Yukarıda da ifade edildiği üzere, eğitim giderlerini geri ödeme kayıtları klasik borçlar hukuku bağlamındaki ceza koşulundan farklılık arz etmektedir. Öte yandan, bu çalışmada, eğitim giderlerini geri ödeme kayıtlarını karşılamak üzere yaygın kullanıma paralel olarak eğitim giderleri karşılığı “ceza koşulu” terimi tercih edilmiştir.

Yargıtay uygulaması itibarıyla, iş sözleşmesinin bağlanma süresi içinde sona ermesi nedeniyle işverence yapılan eğitim giderlerinin, işçiden talep edilebilmesi, taraflar arasında bu giderlerin istenebileceğine ilişkin bir anlaşmanın mevcut olmasına bağlıdır²¹. Bu yönde bir anlaşmanın eğitimin verilmesinden

¹⁷ ALP, s. 29. Aynı yönde bkz. ALPAGUT, Gülsevil, “İşçinin Ediminin Güvence Altına Alınması Aracı Olarak Asgari Süresi Sözleşme ve Belirsiz Süreli Sözleşmede Cezaı Şart”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2007, S. 8, s. 19; KESER, s. 33; AYKAÇ, s. 741; YAYVAK NAMLI, s. 602.

¹⁸ Bkz. “İşçiye verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığı bulunmakla cezai şart hükmü belirtilen ölçüler içinde geçerlidir”, Yar. 9. HD, E. 2009/17402, K. 2011/19618, 30.06.2011, (Legalbank). Ayrıca bkz. Yar. 7. HD, E. 2014/17967, K. 2015/12808, 22.06.2015; Yar. 9. HD, E. 2012/16267, K. 2014/20334, 18.06.2014, (Legalbank).

¹⁹ CANBOLAT / ERENER, s. 229 vd.

²⁰ ÖZDEMİR, s. 151; OZAN, s. 152.

²¹ Bkz. Yar. 9. HD, E. 2011/6563, K. 2013/14692, 15.05.2013; Yar. 22. HD, E. 2017/4684, K. 2017/13996, 13.06.2017, (Legalbank). Aynı yönde bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 925; YILDIZ, s. 173; YAY-

önce veya sonra yapılması mümkündür²². Bu bağlamda, iş sözleşmesinde veya sözleşmenin eki niteliğindeki bir taahhütname ile işçinin eğitim giderleri karşılığı ceza koşulundan sorumlu olacağı kararlaştırılabilir²³. İşçinin taahhüt ettiği mecburî hizmet süresinden önce iş ilişkisinin sona ermesine sebebiyet vermesi halinde eğitim giderleri karşılığı ceza koşulundan sorumlu olacağına ilişkin anlaşmaların karşılıklılık şartını (TBK m.420) yerine getirmediği düşünülmelidir. Bu halde işçi, işveren lehine kararlaştırılan ceza koşulunun karşılığını eğitim vasıtasıyla almış olmaktadır. İşçi lehine ceza koşulu kararlaştırılmamış olsa dahi işçinin eğitim giderleri karşılığı ceza koşulundan sorumlu olacağına ilişkin kayıtlar geçerlidir²⁴.

Öte yandan, işçi her hâlükârda eğitim giderlerinin veya gider karşılığı kararlaştırılan ceza koşulunun tamamından sorumlu değildir. Eğitim giderleri karşılığı ceza koşulu fiilen yapılan eğitim harcamalarıyla sınırlı olarak geçerlidir. Belirtelim ki, hangi masraf kalemlerinin eğitim gideri olarak değerlendirileceği konusunda öğretide görüş birliği mevcut değildir. Eğitim kurumlarına veya eğitmenlere ödenen paraların, eğitim malzemeleri için harcanan tutarların, eğitim için gereken konaklama veya ulaşım harcamalarının işverence talep edilebilir eğitim giderlerinin kapsamına girdikleri açıktır²⁵. Buna karşılık, eğitim sırasında işçiye ödenen ücretlerin de eğitim gideri sayılarak iade borcuna

VAK NAMLI, s. 603. Aksi yönde bkz. DEMİR, Fevzi / DEMİR, Gönenç, “İş Sözleşmelerinde Yer Alan Eğitim Karşılığında Çalışma Şartı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2010, S. 17, s. 116. Yazar, eğitim karşılığı belli bir süre çalışmayı taahhüt eden işçi aleyhine eğitim giderlerini ödeme konusunda sözleşmesel bir yükümlülük getirilmemiş olsa dahi, iş sözleşmesini bağlanma süresi içinde haklı neden olmaksızın fesheden işçinin eğitim giderlerinden sebepsiz zenginleşme hükümleri uyarınca sorumlu tutulabileceği kanaatindedir.

²² Yar. 9. HD, E. 2014/32276, K. 2016/4274, 29.02.2013; Yar. 9. HD, E. 2017/13360, K. 2019/7080, 28.03.2019, (Legalbank). Buna karşılık, işçinin eğitimden sonra asgari ölçüde de olsa hangi çalışma şartlarına göre iş göreceğinin belirlenmiş olması gerektiği yönünde bkz. YAYVAK NAMLI, s. 592.

²³ Bkz. Yar. 9. HD, E. 2011/31486, K. 2013/25984, 21.10.2013; Yar. 9. HD, E. 2015/28879, K. 2019/2299, 24.01.2019, (Legalbank). Hatta iş ilişkisinin fiilen başlamasından evvel kararlaştırılan ve tarafların eğitim giderlerinin iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshi halinde ödeneceği yönünde anlaştıkları bir olayda işçinin bu giderleri ödemekle yükümlü tutulduğu bir olay için ayrıca bkz. Yar. 9. HD, E. 2008/1781, K. 2009/13520, 14.05.2009, (Legalbank).

²⁴ SOYER, Polat “Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s. 368-369; AKYİĞİT, Ercan, *İş Hukuku*, 14. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 339; DOĞAN YENİSEY, Kübra, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 40; YAYVAK NAMLI, s. 556. Yargıtay’ın geçmiş tarihli uygulamasının aksi yönde olduğuna, fakat daha sonra içtihat değişikliğine gidildiğine ilişkin bkz. SOYER, Karar İncelemesi, s. 30; SÜZEK, Fesih Hakkının Sınırlandırılması, s. 92-93; CANBOLAT / ERENER, s. 234-235.

²⁵ Eğitim giderlerinin kapsamı için bkz. DEMİR / DEMİR, s. 115, ÖZDEMİR, s. 149; KESER, s. 35-36; AYKAÇ, s. 737; YAYVAK NAMLI, s. 582-583; ERSEVEN YILDIZ, İlknur, *İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Cezai Şart*, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 77.

konu olup olamayacağı hususunda öğretide farklı görüşler ileri sürülmüştür. İleri sürülen bir görüşe göre meselenin bir ayırım yapılarak incelenmesi gerekmektedir. İşçi eğitim süresince aynı zamanda iş görme borcunu da yerine getiriyorsa, bu sırada ödenen ücretlerin bağlanma süresine aykırılık nedeniyle iadesi talep edilememelidir. İşçi eğitim süresince iş görme borcunu yerine getirmemişse, bir iş karşılığı olmaksızın ödenmiş olan ücretlerin de eğitim gideri olarak iadesi talep edilebilmelidir²⁶. Zira ücret işveren lehine üretim süreci içinde ödenen iş görme borcunun karşılığıdır. Oysa eğitim sırasında işçi işverenin yararına değil, kendi yararına bir eylemde bulunmaktadır²⁷. Katıldığımız diğer görüş uyarınca eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun kapsamı eğitim için doğrudan veya dolaylı olarak yapılan ödemelerdir²⁸. Eğitim sırasında işçiye ödenen ücretlerin bu kapsamda değerlendirilmemesi gerekir²⁹. Eğitim sırasında yapılan ücret ödemeleri, eğitim “nedeniyle” yapılan ödemeleri değil, işverenin iş sözleşmesindeki temel borcu kapsamında yapılan ödemeleri ifade etmektedir³⁰. Kaldı ki, işçi eğitim aldığı sırada dahi işverenin otoritesi altındadır. İşveren, kendi talimatıyla eğitime katılan işçinin eğitim gördüğü sırada iş görme borcunu yerine getirmemesini kabul etmiş sayılmaktadır. Bu sırada işçinin geçimini sürdürebilmesi için yapılan ödemelerin bağlanma süresinin ihlali nedeniyle iadesi talep edilememelidir³¹. Yargıtay da eğitim sırasında işçiye ödenen ücretlerin eğitim giderlerine eklenerek iadesinin talep edilemeyeceğine karar vermiştir³². Yüksek mahkemenin uygulaması isabetlidir. Eğitim sırasında işveren lehine bir üretim gerçekleştirilmediğinden eğitim süresince ödenen ücretlerin bir iş karşılığı olmadığı görüşüne katılmıyoruz. Zira eğitim sadece işçi lehine sonuçlar doğurmamaktadır. İşçinin eğitim sayesinde bilgi ve performansını arttırması işverenin de lehinedir³³. İşçinin iş görme edimini belli bir sonucu gerçekleştirme yükümlülüğü biçiminde anlama-

²⁶ DEMİR / DEMİR, s. 115; SOYER, Karar İncelemesi, s. 31; AKYIĞIT, s. 338-339;

²⁷ DEMİR / DEMİR, s. 115.

²⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 928. Reklam giderleri gibi eğitime yönelik olmayan kalemlerin ise iade borcunun kapsamına alınamayacağına ilişkin bkz. Yar. 9. HD, E. 2010/46829, K. 2013/7668, 05.03.2013. Kararı isabetli bulması itibarıyla bkz. DOĞAN YENİSEY, s. 71-72.

²⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 928.

³⁰ KESER, s. 36.

³¹ YILDIZ, s. 172; OZAN, s. 143.

³² Yar. 9. HD, E. 2009/4244, K. 2011/3347, 14.02.2011; Yar. 9. HD, E. 2008/18992, K. 2010/4977, 25.02.2010, (Legalbank). Yargıtay'ın bu yöndeki uygulaması için ayrıca bkz. YAYVAK NAMLI, s. 575.

³³ KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, “Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2009, S. 13, s. 124; KARADEMİR, Artür, “İsviçre ve Amerikan Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak Yolda ve Eğitimde Geçen Sürelerin Çalışma Süresiyle İlişkisi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Y. 2022, S. 162, s. 359.

mak gerekmektedir. İşçinin ifayla yükümlü olduğu edim “belli bir amaca yönelik belirli bir eylemi gösterme yükümü” olarak tezahür etmektedir. Buradaki amaç sadece “üretim” biçiminde yorumlanamaz. Nitekim işverene sağlanacak fayda fiili üretimden başka şekillerde de ortaya çıkabilir³⁴.

İşçi, taraflarca kararlaştırılan götürü eğitim giderinin aksine, sadece ispatlanabilen eğitim giderlerinden sorumludur. Bu konudaki ispat yükü işverenin üzerindedir³⁵. Yargıtay’a göre eğitime ilişkin harcamaların yazılı delille ispatlanması gerekmektedir³⁶. Kuşkusuz, eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun talep edilebilmesi için işçiye eğitim verildiği de ispatlanmalıdır. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan katılımcı çizelgelerinden yararlanılabilir³⁷. İşveren kayıtları da eğitimin verildiği konusunda destekleyici olabilir³⁸. Bununla birlikte, tek başına işverence sunulan listelere dayanarak işçinin eğitim giderleri karşılığı ceza koşulundan sorumlu olduğuna karar verilemez. İlgili listede belirtilen gider kalemleri ile tutarlara dayanak oluşturan belgelerin de incelenmesi gerekmektedir³⁹. Yurtdışında gerçekleştirilen eğitime ilişkin olarak, işçinin yurtdışına çıkış kayıtları tek başına eğitimin verilmiş olduğunu ispatlamaya yeterli değildir⁴⁰.

İşveren, sadece işçiye özgü olarak gerçekleştirilen giderleri talep edebilir. Eğitim toplu olarak verildiyse, münferit işçiye düşen tutar tespit edilmek suretiyle işçinin sorumluluğu belirlenmelidir. İşçinin eğitim karşılığı taahhüt ettiği bağlanma süresine riayet etmeksizin iş ilişkisinin erken sona ermesine sebep olması halinde, ceza koşulunun çalışılmayan (bakiye) süreye oranlanmak suretiyle tahsili talep edilebilir⁴¹. Ceza koşulunun bakiye süreye göre oranlanması

³⁴ KÖSEOĞLU, s. 123; KARADEMİR, s. 360. Ayrıca, eğitimin günlük normal çalışma süresi içerisinde gerçekleştirilmesi durumunda, eğitimde geçen sürenin çalışma süresinden sayılması gerektiği yönünde bkz. EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, **Bireysel İş Hukuku Derleri**, Güncellenmiş 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 439.

³⁵ YAYVAK NAMLI, s. 584; OZAN, s. 144; ERSEVEN YILDIZ, s. 94.

³⁶ Yar. 9. HD, E. 2015/14641, K. 2017/16590, 25.10.2017; Yar. 22. HD, E. 2012/28152, K. 2013/19597, 24.09.2013, (Legalbank).

³⁷ Yar. 9. HD, E. 2009/17330, K. 2011/19554, 30.06.2011, (Legalbank). Devam belgelerinde işçinin imzası bulunmadığından eğitim verildiğinin ispatlanmadığı bir olay için ayrıca bkz. Yar. 9. HD, E. 2010/45385, K. 2013/5329, 12.02.2013, (Legalbank).

³⁸ Bkz. Yar. 22. HD, E. 2012/28152, K. 2013/19597, 24.09.2013, (Legalbank).

³⁹ Yar. 9. HD, E. 2011/42212, K. 2011/33492, 26.09.2011; Yar. 22. HD, E. 2013/37154, K. 2014/1142, 30.01.2014, (Legalbank). Kararlara konu olan olaylarda, eğitim giderlerinin işveren nezdinde tutulan belgelerle ispatlanamaması nedeniyle emsal eğitim ücreti araştırmasına başvurulmuştur.

⁴⁰ Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi, 9. HD, E. 2018/275, K. 2019/54, 15.01.2019, (Legalbank).

⁴¹ Yar. 9. HD, E. 2017/26506, K. 2018/321, 16.01.2018; Yar. 9. HD, E. 2022/3704, K. 2022/4891, 20.04.2022; Yar. 9. HD, E. 2011/23295, K. 2013/20777, 08.07.2013, (Legalbank).

ceza koşulu tutarının aşırı olmasına bağlı değildir⁴². Oranlanma neticesinde ceza koşulu yine de aşırı olabilir. Bu halde, bazı yazarlar, hakim in ceza koşulunu TBK m.182/3 uyarınca indirmesinde bir engelin bulunmadığını kabul etmektedirler⁴³.

Eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun geçerliliği işçiye temin edilen eğitimin niteliğiyle de bağlantılıdır. Salt işverenin menfaatine olan; işçiye parayla ölçülebilecek şekilde meslekî kazanım sağlamayan eğitimlerin giderlerine ilişkin kararlaştırılan geri ödeme kayıtları veya ceza koşulu geçersizdir⁴⁴. Bağlanma süresine riayet edilmemesi halinde işçinin eğitim giderlerinden sorumlu olacağına ilişkin kayıtların geçerliliği denetlenirken, temin edilen eğitim sayesinde işçinin iş gücü piyasasında daha fazla tercih edilen bir çalışan haline gelip gelmediği bir ölçüt olarak dikkate alınmalıdır⁴⁵. İşçinin zaten bildiği bilgilerin tekrarlanmasından ibaret olan veya işçinin sadece mevcut işyerinde gördüğü işe yönelik işverenin menfaatlerini temin edecek nitelikteki eğitimlerin ceza koşulunu geçerli kılacak nitelikte olmadığı kabul edilmelidir⁴⁶. Nitekim Yargıtay'ın işverenin eğitim giderlerini talep edemeyeceğine karar verdiği bir olayda, “söz konusu eğitimin davacıyla yapılan sözleşme gereği davalı işçinin yapacağı iş nedeniyle aldırılması zorunlu olan eğitim olduğu anlaşılmaktadır⁴⁷” biçimindeki ifadeleri dikkat çekicidir⁴⁸. Yüksek mahkeme diğer bir kararında da haklı olarak, “mahkemece yapılacak iş; öncelikle davacı-karşı davalıya ilişkin yapılan eğitimlerin muhteviyatının netleştirilmesi ve davacı-karşı davalının meslekî gelişimi için mi yoksa bankanın işinin yürütümü için mi olduğunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Yapılan eğitim meslekî gelişim için yapılan bir eğitim

⁴² ALP, s. 29; ÖZDEMİR, s. 151; CANBOLAT / ERENER, s. 240.

⁴³ ÖZDEMİR, s. 151; EKMEKÇİ, s. 67; DOĞAN YENİSEY, s. 141-142; OZAN, s. 144.

⁴⁴ KESER, s. 34; YAYVAK NAMLI, s. 566. Alman hukuku açısından aynı yönde bkz. MüKoBGB/HENSSLER, BGB §628 Rn. 48; STRAUBE, s. 506; ErfK/PREIS, BGB §611a Rn. 655. Ayrıca bkz. DORTH, s. 292-293. Aynı yönde görüş bildiren yazar, eğitim alma teklifinin işçiden gelmesi halinde bağlanma süresinin kural olarak meşruiyet kazanacağını ifade etmektedir.

⁴⁵ SOYER, Hizmet Akdi, s. 374; YAYVAK NAMLI, s. 566; AYKAÇ, s. 727.

⁴⁶ Aynı yönde bkz. SOYER, Hizmet Akdi, s. 373-374; DOĞAN YENİSEY, s. 40; KESER, s. 34; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 927; YAYVAK NAMLI, s. 567-568; ErfK/PREIS, BGB §611a Rn. 656; KÜTTNER, Wolfdieter / RÖLLER, Jürgen / POECHE, **Personalbuch 2023**, 30. Auflage, C. H. Beck, 2023, Rückzahlungsklausel, Rn. 9.

⁴⁷ Yar. 9. HD, E. 2011/6563, K. 2013/14692, 15.05.2013, (Legalbank).

⁴⁸ Aynı yönde bkz. Yar. 9. HD, E. 2011/50107, K. 2011/50232, 29.12.2011, (Legalbank). Yargıtay, “davacı şirketin satın aldığı oracle bilgisayar sisteminin kurulması için davalıya aldırıldığı eğitimin işletmede yürütülen projeler/satın alınan programlar sebebiyle verilen eğitim niteliğinde olup esas itibarıyla davacı işverenin menfaatlerini gerçekleştirmeye yönelik olduğu için eğitim gideri talebinin reddi gerektiği” yönünde hüküm kurmuştur.

ise buna ilişkin giderlerin istenebileceği, ancak bankadaki işin yürütümüne ilişkin ise istenemeyeceği açıktır⁴⁹ biçiminde hüküm kurmuştur⁵⁰. Buna karşılık, yüksek mahkeme, tıbbî mümessil olarak çalışmaya başlayan işçiye verilen “tıbbî tanıtım ve satış temsilciliği” kursundan dolayı ortaya çıkan eğitim giderlerinin talep edilebileceğine karar vermiştir⁵¹. Aynı şekilde, dava dilekçesi uyarınca işçinin “ilaç tanıtımlarını gereği gibi yapabilmesi için, gerekli tıbbi formatik bilgilerle donatılması ihtiyacı nedeniyle işe alınırken [...] akademisyenlerin de katkısı ile 60 gün süren eğitim seminerleri verildiği” bir olayda, eğitim giderlerinin talep edilebilir giderlerden olduğu biçiminde hüküm kurulmuştur⁵².

Eğitim karşılığı taahhüt edilen mecburî hizmet süresinin ihlâline bağlanan eğitim giderlerini ödeme kayıtlarının veya eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun geçerliliği denetlenirken, eğitimin niteliğine ilişkin bir değerlendirme yapılması gerekmektedir, işçinin eğitim karşılığı çalışmayı taahhüt ettiği süre de makul biçimde belirlenmiş olmalıdır⁵³. Sonuçta işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı eğitim giderlerini iade borcu nedeniyle sınırlanmış olmaktadır⁵⁴. Bu bağlamda, işçinin ve işverenin menfaatlerinin uygun bir dengeye kavuşturulması gerekmektedir. Uygun denge, verilen eğitim ile bağlanma süresinin ölçülür bir ilişki içerisinde olmasını şart koşmaktadır. İşçiye temin edilen eğitim vasıtasıyla işçinin elde ettiği az bir kazanıma nazaran çok uzun bir süre mecburî hizmet taahhüt edilmesi işçinin fesih hakkının ölçüsüz biçimde sınırlandırılması anlamına gelir. Nitekim Yargıtay da 2017 yılında verdiği bir kararında eğitim karşılığında 7 yıllık çalışma taahhüdünün çok uzun bir süre olduğunu ve hakkaniyete uygun olmadığını vurgulamıştır⁵⁵. Karar uyarınca “sözleşmedeki sürenin uzunluğu ve verilen eğitimin niteliği nedeni ile bu yöndeki hüküm geçerli değildir⁵⁶.”

⁴⁹ Yar. 22. HD, E. 2017/26761, K. 2020/518, 16.01.2020, (Legalbank).

⁵⁰ Ayrıca bkz. Yar. 9. HD, E. 2011/31128, K. 2013/25108, 07.10.2013, (Legalbank). Karardaki, “davacıya 26/01/2009-04/02/2009 tarihleri arasında verilen 10 günlük eğitimin 2 gününün oryantasyona yönelik olduğu...” ifadeleri dikkat çekicidir. Eğitimin işçiye gerçek anlamda meslekî bir yarar sağlaması gerektiği yukarıda belirtilmiştir. Bu açıdan, işyerindeki oryantasyon eğitimine ilişkin giderlerin işçiden talep edilemeyeceği açıktır.

⁵¹ Yar. 9. HD, E. 2022/3704, K. 2022/4891, 20.04.2022, (Legalbank).

⁵² Yar. 9. HD, E. 2019/3343, K. 2019/9193, 18.04.2019, (Legalbank).

⁵³ ÖZDEMİR, s. 151; ALP, s. 31; YAYVAK NAMLI, s. 570.

⁵⁴ SÜZEK, Fesih Hakkının Sınırlandırılması, s. 9 vd.; KESER, s. 34; ALP, s. 29; YAYVAK NAMLI, s. 554.

⁵⁵ Yar. 9. HD, E. 2015/7075, K. 2017/51, 16.01.2017, (Legalbank).

⁵⁶ Bu karara konu olayda, işçiye verilen eğitimin işçinin yararından çok işverenin yararına olduğu anlaşılma ile birlikte, bağlanma süresinin orantısız biçimde kararlaştırılması halinde hakimin sözleşmesel kaydı tümüyle geçersiz saymak yerine, bağlanma süresinin makul bir seviyeye çekmesi gerektiği yönünde bkz. KESER, s. 34.

Diğer bir kararda da yaklaşık bir haftalık eğitim karşılığında 5 yıl mecburî hizmet taahhüt edilmesinin “oranlılık ilkesine uygun düşmediği” ve “işçinin fesih hakkını amacını aşar şekilde sınırladığı” tespitlerinde bulunulmuştur⁵⁷. Belirtilim ki, bağlanma süresinin makul olup olmadığı konusunda önceden kesin bir ölçüt getirmek mümkün değildir. Bu sürenin uygunluğu her somut olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir⁵⁸. Örneğin, 7 aylık bir eğitim karşılığında 3 yıllık çalışma taahhüdü makul sayılabilir⁵⁹. Kısacası, eğitimin niteliği, pahalı olup olmadığı ve uzunluğu bağlanma süresinin geçerliliğinin tespitinde ölçüt olarak kullanılabilir⁶⁰. Bu husus, Yargıtay tarafından eğitim karşılığında taahhüt edilen çalışma süresinin eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerektiği biçiminde açıklanmaktadır⁶¹.

C. Salt Asgari Hizmet Süresine Bağlanan Ceza Koşulu

Eğitim karşılığı belli bir süre çalışma taahhüdü ve taahhüt edilen süreye aykırılık halinde ortaya çıkan yaptırıma ilişkin ilk iki olasılık yukarıda incelenmiştir. Üçüncü olasılık, ceza koşulunun eğitim giderlerinden bağımsız olarak kararlaştırılmasına ilişkindir. Bu durumda, işverence temin edilen meslekî eğitim karşılığında işçi tarafından belli bir süre çalışma taahhüdünde bulunulmakta; fakat bağlanma süresine aykırılık halinde eğitim giderlerinden bağımsız olan bir ceza koşulunun ödeneceği kararlaştırılmaktadır⁶².

⁵⁷ Yar. 9. HD, E. 2011/31128, K. 2013/25108, 07.10.2013, (Legalbank).

⁵⁸ ÖZDEMİR, s. 152; YAYVAK NAMLI, s. 572.

⁵⁹ Nitekim bkz. Yar. 9. HD, E. 2014/17210, K. 2015/31725, 10.11.2015, (Legalbank).

⁶⁰ SOYER, Hizmet Akdi, s. 375; ÖZDEMİR, s. 152; KESER, s. 34; KARAGÖZ, dn. 27; YAYVAK NAMLI, s. 572.

⁶¹ Yar. 9. HD, E. 2021/77, K. 2021/7378, 01.04.2021; Yar. 9. HD, E. 2017/13360, K. 2019/7080, 28.03.2019, (Legalbank). Alman hukuku açısından, hakimin bağlanma süresinin makul olup olmadığını denetlerken ölçüt olarak önceden belirlenmiş bazı süreleri dikkate alabileceği belirtilmektedir. Buna göre, 1 aya kadar süren eğitimlerde 6 aylık, 2 aya kadar eğitimlerde 1 yıllık, 3-4 ay süren eğitimlerde 2 yıllık, 6-12 ay süren eğitimlerde 3 yıllık, 2 yıldan fazla süren eğitimlerde de 5 yıllık bir bağlanma süresi makul kabul edilebilecektir. Öte yandan, burada belirtilen sürelendirme hakimin somut olayın özelliğini dikkate almayacağı anlamına gelmemektedir. Anılan süreler hakimin kullanabileceği birer ölçüt olmakla, somut olayda, kısa süren bir eğitime rağmen işçinin çok büyük bir kazanım elde etmesi de söz konusu olabilir. Bu durumda yukarıda belirtilen sürelelendirmeden farklı yöndeki esaslar benimsenebilir. Bu yönde açıklamalar ve yargı uygulaması için bkz. MüKoBGB/HENSSLER, BGB §628 Rn. 49; STRAUBE, s. 506; ASCHEID, Reiner / PREIS, Ulrich / SCHMIDT, Ingrid / ROLFS, **Kündigungrecht**, 6. Auflage, C. H. Beck, 2021, BGB §628 Rn. 26; DORTH, s. 294.

⁶² Örneğin bkz. “Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin “Mecburi Hizmet ve Süresi” başlıklı 3. maddesinde; “Personel, Bankacılık okulunda eğitimini tamamlamadan veya tamamladıktan sonra Bankanın görev vereceği birimler ve şubelerde 3 yıl mecburi hizmet yapacaktır. [...] Personel tarafından ise haklı nedenler haricinde, öğrenim süresi ve 3 yıllık mecburi hizmet süresi içinde iş bu sözleşme feshedilemez. Sözleşmenin haklı nedenler dışında feshedilmesi halinde, personel tarafından Bankaya 10.000,00 TL tutarında cezai şart ödenir.” Yar. 9. HD, E. 2020/2679, K. 2020/10344, 01.10.2020, (Legalbank).

Bu olasılıkta, ceza koşulunun tutarı eğitim giderlerinin iadesine yönelmediği için, bu giderlerin hesaplanmasına ihtiyaç yoktur. Bu halde, ceza koşulunun, işçinin bağlanma süresine aykırı davranarak iş ilişkisinin kararlaştırılan asgari süre içinde sona ermesine sebebiyet vermesi nedeniyle ortaya çıkan bakiye süre için kararlaştırılmış olduğu kabul edilmelidir. Dolayısıyla, ceza koşulunun çalışılmayan bakiye süreye karşılık gelen tutarı talep edilebilecektir⁶³. Ceza koşulunun eğitim giderine endekslenmiş olması da sonucu değiştirmemektedir. Başka bir anlatımla, bakiye süre için kararlaştırılan ceza koşulu tutarının eğitim giderinin birkaç katı olarak belirlenmiş olması, ceza koşulunun, eğitim giderlerinin ispatına ihtiyaç gösteren “eğitim giderleri karşılığı ceza koşulu” olarak nitelendirilmesine sebep olmamaktadır⁶⁴.

Bağlanma süresinden arta kalan bakiye süre için kararlaştırılan ceza koşulunun geçerli olabilmesi “karşılıklı” düzenlenmiş olmasına bağlıdır. Denklik⁶⁵ olarak da adlandırılan karşılıklılık gereğince sadece işçi aleyhine kararlaştırılan ceza koşulu geçersizdir (TBK m.420)⁶⁶. Ceza koşulunun karşılıklılığı denetlenirken, bu koşulun miktarı ile hangi hallerde muacceliyet kazanacağını işçi ve işveren açısından birbirine denk biçimde kararlaştırılıp kararlaştırılmadığı araştırılmalıdır. Örneğin, asgari süreli iş sözleşmesinin taahhüt edilen çalışma süresi içinde feshedilmesi halinde ceza koşulu ödeneceğinin kararlaştırıldığı bir olayda, işveren tarafından sözleşmenin haklı veya geçerli nedenler haricinde; işçi tarafından ise sadece haklı nedenler haricinde feshedilemeyeceği düzenlenmiştir. Yargıtay’a göre, somut olaydaki ceza koşulu birbirine denk biçimde düzenlenmediğinden geçersizdir⁶⁷. Aynı şekilde, bağlanma süresi içinde iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız olarak feshedilmesi veya işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi halinde işverene ceza koşulu ödeneceğinin kararlaştırıldığı bir olayda, sözleşmenin işverence haksız olarak feshedilmesi halinde işçi tara-

⁶³ Bkz. “Somut olayda, davalının 3 yıllık zorunlu hizmetine karşılık olarak 10.000,00 TL cezai şart ödemesi kararlaştırılmış olup, davalının, davacı yanından 2 yıl 10 ay 28 gün çalıştığı sabittir. Bu durumda cezai şart tutarının da hizmet süresine oranlanarak tespiti gerekirken tamamının kabulü hatalı olup karar bozulmalıdır.” Yar. 7. HD, E. 2015/28857, K. 2015/14633, 14.09.2015, (Legalbank).

⁶⁴ Bkz. “Taraflarca düzenlenen 23.07.1997 tarihinde imzalanan sözleşmede 8. maddesindeki düzenleme cezai şart niteliğinde olup, işçi aleyhine tek taraflı olarak düzenlenmiştir. Dairemizin uygulamalarına göre, bu tip cezai şart düzenlemeleri geçersizdir. Maddede eğitim giderlerinin ölçü alınması ve bunun %50 fazlasının ödeneceğinin kararlaştırılması, düzenlemenin cezai şart olgusunu değiştirecek nitelikte değildir.” Yar. 9. HD, E. 2006/1586, K. 2006/20763, 12.07.2006, (Legalbank). Ayrıca bkz. Yar. 9. HD, E. 2007/15988, K. 2007/23031, 10.07.2007, (Legalbank).

⁶⁵ Yar. 9. HD, E. 2020/2679, K. 2020/10344, 01.10.2020; Yar. 9. HD, E. 2009/11658, K. 2011/13417, 04.05.2011; Yar. 9. HD, E. 2009/17762, K. 2011/19801, 30.06.2011, (Legalbank).

⁶⁶ TBK hükümlerinin İş Kanunlarında hüküm bulunmadığı hallerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanması gerektiği yönünde bkz. Yar. 9. HD, E. 2022/5194, K. 2022/6860, 31.05.2022, (Legalbank).

⁶⁷ Yar. 9. HD, E. 2014/9699, K. 2015/25665, 15.09.2015; Yar. 9. HD, E. 2014/4189, K. 2015/17512, 12.05.2015; Yar. 9. HD, E. 2012/32760, K. 2014/26402, 11.09.2014, (Legalbank).

findan ceza koşulu talep edilebileceği düzenlenmiştir. İlgili sözleşmesel kayıt, işçiye haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi halinde ceza koşulu talep etme hakkı vermediği için “denklik ve karşılıklılık ilkesi”ne uymadığından ötürü geçersiz sayılmıştır⁶⁸. Öte yandan, işçinin sorumlu olduğu ceza koşulunun miktarı işverenin sorumlu olduğu ceza koşulunun miktarını aşıyorsa, ceza koşulu tümüyle geçersiz sayılmamaktadır. Bu halde, işçinin sorumluluğu işverenin sorumluluğunu aşmayacak şekilde belirlenmektedir⁶⁹.

D. Bağlanma Süresine İlişkin Karma Nitelikli Ödeme Kayıtları

Dördüncü olasılıkta, bağlanma süresinin ihlâline karşılık gelen yaptırım karma bir hal almaktadır. Bu durumda, işçinin bağlanma süresine aykırı davranması nedeniyle hem eğitim giderleri karşılığı ceza koşulundan, hem de eğitim giderinden bağımsız olarak, asgari çalışma süresinin ihlâline bağlanan ceza koşulundan sorumlu olacağı kararlaştırılmaktadır. Bu tür bir sözleşmesel kaydın varlığı halinde, öngörülen yaptırımların her biri tâbi oldukları hukuki rejime göre ayrı ayrı değerlendirilmek durumundadır. Örneğin, işçinin eğitim giderlerinden sorumlu olacağına ilişkin kayıt geçerli iken, bakiye süreye bağlanan ceza koşulu karşılıklı düzenlenmediğinden ötürü geçersiz olabilmektedir⁷⁰. İşçinin hem eğitim giderlerinden hem de karşılıklı ve dolayısıyla geçerli şekilde düzenlenmiş ceza koşulundan sorumlu olması da mümkündür⁷¹.

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİ KARŞISINDA EĞİTİM GİDERLERİ KARŞILIĞI CEZA KOŞULUNUN HUKUKİ DURUMU

A. Genel Olarak

İşçinin eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunu ödeme borcunun hangi hallerde sona ereceğine ilişkin yasal bir düzenleme mevcut değildir. Sözleşmede

⁶⁸ Yar. 9. HD, E. 2009/17762, K. 2011/19801, 30.06.2011, (Legalbank).

⁶⁹ Yar. 9. HD, E. 2015/13969, K. 2017/16218, 19.10.2017; Yar. 9. HD, E. 2009/11658, K. 2011/13417, 04.05.2011, (Legalbank).

⁷⁰ Örneğin bkz. Yar. 9. HD, E. 2014/4189, K. 2015/17512, 12.05.2015, (Legalbank). Aynı yönde bkz. EKMEKÇİ, s. 68.

⁷¹ “Davalı işçinin iş akdinin feshine ilişkin 04.01.2010 tarihli istifa dilekçesinde hiçbir haklı nedene dayanmadığı ayrıca dosya kapsamından davacı banka tarafından yapılan görevlendirmelere de bir itirazda bulunmadığı anlaşılmalı davalı işçinin istifasının haklı bir nedene dayanmadığı ve bu nedenle eğitim gideri ile karşılıklı cezai şarttan sorumlu olduğu gözetilmeden yerinde olmayan gerekçe ile davanın reddi hatalıdır.” Yar. 9. HD, E. 2011/42949, K. 2013/29832, 19.11.2013, (Legalbank). Karma niteliği haiz bir sözleşmesel kaydın varlığı halinde, dava dilekçesinde ayrı ayrı belirtilmemiş olması nedeniyle, talep edilen tutarın ne kadarının ceza koşulu, ne kadarının eğitim gideri olduğunun açıklattırılması gerektiği konusunda ayrıca bkz. Yar. 9. HD, E. 2011/23295, K. 2013/20777, 08.07.2013, (Legalbank).

işçi lehine olacak şekilde aksine bir düzenleme yoksa, iş sözleşmesinin işçi tarafından süreli feshinde eğitim karşılığı ceza koşulunun işçiden talep edilebileceği açıktır. Öte yandan, iş ilişkisinin işverenin kusurlu davranışları nedeniyle işçi açısından çekilmez hale geldiği bir durumda, eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunu talep etmek hakkaniyete aykırı düşebilir. Sonuçta, her halde eğitim giderlerinin veya ceza koşulunun talep edilebileceğini savunmak işçinin fesih hakkının aşırı biçimde sınırlandırılması; haklı sebeplere dahi katlanmak zorunda bırakılması anlamına gelebilir⁷². Nitekim öğretilerde “hakkaniyet denetimi” kapsamında ileri sürülen bir görüşe göre, genel olarak kusur durumundan hareketle değerlendirme yapılabilir. İşçinin dürüstlük kuralı uyarınca üzerine düşeni yapmış olmasına rağmen kendisinin dışında gelişen olaylar nedeniyle veya işverenin kusurundan ötürü iş sözleşmesi sona ermiş ise eğitim giderleri veya buna bağlanan ceza koşulu işçiden talep edilememelidir⁷³. Öğretilerde ileri sürülen diğer görüşe göre iş ilişkisinin sona ermesinde işçinin “ağır kusuru” bulunmuyorsa, işçi eğitim giderlerini iade borcundan sorumlu tutulamaz⁷⁴. Yukarıda belirtilen iki görüş arasındaki farklılık, özellikle İş K. m.18’de belirtilen geçerli nedenlerin ortaya çıkması halinde kendisini göstermektedir⁷⁵. Diğer bir yazar ise eğitim giderlerini ödeme borcunun sona ereceği hallere ilişkin olarak, rekabet yasağının sona erdiği halleri düzenleyen mülga Borçlar Kanunu⁷⁶ m.352/2’den (TBK m.447/2) hareketle çözüme ulaşılabileceği kanaatinde. Buna göre, iş sözleşmesinin işçi tarafından işverenin sorumlu olduğu haklı bir nedenle feshedilmesi veya iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden olmaksızın feshedilmesi halinde eğitim giderlerinin ödenmesi talep edilemeyecektir⁷⁷. Yukarıda belirtilen öğretici görüşleri ve Yargıtay kararları çerçevesinde eğitim giderlerini geri ödeme kayıtlarının veya eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun hangi hallerde işçiye

⁷² Eğitim giderleri karşılığı ceza koşulu vasıtasıyla işçinin fesih hakkının sınırlandırıldığına ilişkin açıklamalar için bkz. SOYER, Karar İncelemesi, s. 30.

⁷³ ALP, s. 33.

⁷⁴ ÖZDEMİR, s. 156.

⁷⁵ Bu konuda bkz. aşağıda II. C. 2.

⁷⁶ RG. 29.04.1926, S. 359.

⁷⁷ SOYER, Hizmet Akdi, s. 377 vd.; SOYER, Karar İncelemesi, s. 32-33. Belirtelim ki, yazar, bahsi geçen “haklı neden” kavramı ile iş ilişkisinin mutlaka çekilmez hale getiren olguların anlaşılmasını gerektiğini, makul bir değerlendirme neticesinde işverene yüklenebilmesi koşuluyla işçinin iş ilişkisine devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği her nedenin işçiyi eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunu ödeme borcundan kurtaracağını ifade etmektedir. Mülga Borçlar Kanunu’nun 352/3. maddesinin muadili sayılabilecek TBK m.447/2 düzenlemesinin “işverenin feshi haklı gösteren kusuru” yerine “işverene yüklenebilen bir neden” ifadesini tercih etmesi nedeniyle işçi açısından daha elverişli bir düzenleme olduğu yönünde ayrıca bkz. ÖZKARACA, Ercüment, “Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Y. 2013, C. 1, S. 36, s. 180.

karşı ileri sürülebileceği veya sürülemeyeceği her bir fesih nedeniyle bağlantılı olarak aşağıda incelenmektedir⁷⁸.

B. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshedilmesi

1. Haklı Nedenle Fesih

Eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun işçinin fesih hakkını sınırlandıran bir durum olduğuna yukarıda işaret edilmişti. Hangi hallerde ceza koşulu ödeme borcunun sona ereceğine ilişkin kanunda bir açıklık bulunmadığı da nazara alındığında, hakkaniyete uygun çözümlerin benimsenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi halinde eğitim giderleri karşılığı ceza koşulundan sorumlu olmayacağı sonucuna ulaşılmalıdır⁷⁹. Öğretide de işçinin fesihte haklı bir nedeninin bulunması halinde, “hangi sebeple olursa olsun” iş sözleşmesinin bağlanma süresi içerisinde feshedilmesi halinde işçinin ceza koşulunu ödemekle yükümlü olduğuna ilişkin sözleşmesel kayıtların işçiye karşı ileri sürülemeyeceği ifade edilmektedir⁸⁰. Başka bir anlatımla, aksi sözleşmede açıkça kararlaştırılmış olsa dahi, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedilmesi halinde işçiden eğitim giderleri karşılığı ceza

⁷⁸ Belirtelim ki, iş sözleşmesinin feshinde olduğu gibi ikalenin varlığı halinde de konuyu çözüme kavuşturan yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide bazı yazarlar, ikale teklifinin işçiden gelmesi halinde eğitim giderlerinin iadesine ilişkin sözleşmesel kayıtların işçiye karşı ileri sürülebileceğini; teklifin işveren tarafından gelmesi halinde ise işverenin talepte bulunamayacağını ifade etmektedirler. Bu görüş için bkz. ALP, s. 33; YAYVAK NAMLI, s. 619. Buna karşılık, ikale sözleşmesinde veya başlangıçtaki mecburî hizmet süresi öngören sözleşmede ikalenin varlığı halinde işçinin eğitim giderini ödemekle yükümlü olduğu kararlaştırılmamışsa, ikale teklifinin kimden geldiğine bakılmaksızın işçinin geri ödeme borcundan sorumlu olmaması gerektiği yönünde bkz. ÖZKARACA, Ercüment, “Evlilik Nedeniyle Fesih ve Eğitim Giderinin Geri Ödenmesi Kayıtları (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Y. 2023, S. 152, s. 5. İkalenin nitelik itibarıyla bir sözleşme olması; işverenin işçiden gelen ikale teklifini kabul etmek zorunda olmaması, aksine, iş sözleşmesinin kimsenin kusuruna dayanmayan biçimde sona ermesinin ekonomik riskine işverenin katlanması gerektiği yönündeki gerekçelerle ikale teklifinin kimden geldiğine bakılmaksızın işçinin eğitim giderlerinden sorumlu olmaması gerektiği kanaatindeyiz. İ kale teklifinin kimden geldiğine fark etmeksizin, iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi halinde eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun talep edilemeyeceği yönünde ayrıca bkz. AYKAÇ, s. 733; KARADEMİR, Artür / EKİNCİ, Hakan, **İşçilik Alacakları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 516.

⁷⁹ AKYİĞİT, s. 334; ÖZDEMİR, s. 154; KESER, s. 36; ALP, s. 34. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir. Nitekim bkz. Yar. 9. HD, E. 2014/24706, K. 2015/35225, 14.12.2015; Yar. 9. HD, E. 2010/39360, K. 2013/2071, 21.01.2013, (Legalbank). Aksi yönde olmak üzere bkz. “Her ne kadar davacı feshi haklı ise de davalı tarafından yapılan eğitim nedeniyle davacının deneyimi, bilgisi vs. artarak yetkinlik kazanmıştır. Söz konusu eğitim giderlerinin çalışılmayan süreye dönük kısmının kabul edilmesi gerekirken davacı feshinin haklı olduğu gerekçesiyle reddine karar verilmiş olması da bozma sebebidir.” Yar. 7. HD, E. 2014/16884, K. 2014/22527, 11.12.2014, (Legalbank).

⁸⁰ SOYER, Karar İncelemesi, s. 32; KESER, s. 28; YAYVAK NAMLI, s. 603; AYKAÇ, s. 729. Alman hukuku açısından aynı yönde bkz. MüKoBGB/HENSSLER, BGB §628 Rn. 50; APS/ROLFS, BGB §628 Rn. 25; DORTH, s. 297.

koşulu talep edilemeyecektir⁸¹. Örneğin, işçinin işveren tarafından cinsel tacize uğraması halinde (İş K. m.24/2) veya işçinin işyerindeki çalışmasının sağlığını tehdit ettiği durumlarda (İş K. m.24/1), işçinin ceza koşulu tehdidi altında kalarak iş ilişkisine devam etmeye zorlanması işçinin kişilik hakkını da zedeleyen bir durumdur⁸².

Zorlayıcı sebepler (İş K. m.24/3) açısından da işçinin eğitim giderini iade borcundan sorumlu tutulmaması gerektiği sonucuna ulaşmak mümkündür⁸³. Zorlayıcı sebepler, edim borçlusunun kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, borcun ihlâlüne kaçınılmaz bir şekilde yol açan ve öngörülmesi mümkün olmayan olağanüstü hallerdir⁸⁴. Bu durumun meydana gelmesinde işverenin kusuru bulunmamaktadır. Öte yandan, işletme riskinin işverenin üzerinde olduğu⁸⁵ göz önüne alındığında, iş sözleşmesinin işçinin de kusurunun bulunmadığı zorlayıcı sebeplerden ötürü feshedilmesine işverenin katlanması gerekmektedir.

2. Evlilik, Muvazzaf Askerlik veya Emeklilik Nedeniyle Fesih

a. Genel Olarak

1475 sayılı İş Kanunu'nun⁸⁶ 14. maddesi, iş sözleşmesinin işçi tarafından muvazzaf askerlik veya emeklilik nedeniyle feshedilmesini yahut kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshetmesini kıdem tazminatına hak kazandıran nedenler arasında saymıştır. Yargıtay uygulaması, burada belirtilen fesih nedenlerinin derhal feshe imkân sağladığı yönündedir⁸⁷. Yüksek mahkemenin uygulaması bazı yazarlar tarafın-

⁸¹ KARAGÖZ, dn. 29. Aynı yönde bkz. SOYER, Karar İncelemesi, s. 32; Yar. 9. HD, E. 2014/27413, K. 2016/679, 13.01.2016, (Legalbank). Karara konu olayda, taraflar arasında işçinin haklı nedeni bulunsa dahi iş sözleşmesini bağlanma süresi içinde feshetmesi halinde eğitim giderlerinden sorumlu olacağına ilişkin bir anlaşma mevcuttur. Buna karşılık, işçi aleyhine açılan eğitim gideri talepli icra takibi yerel mahkemece iptal edilmiştir. Yargıtay denetiminden geçen yerel mahkeme kararı kesinleşmiştir.

⁸² İş K. m.24/2 açısından aynı yönde bkz. ALP, s. 34.

⁸³ ÖZDEMİR, s. 154.

⁸⁴ KAYIRGAN, Hasan, **Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 12.

⁸⁵ İşletme riski teorisine ilişkin açıklamalar için bkz. ALPAGUT, Gülsevil, "Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden", **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, Ed. Gülsevil Alpogut, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 68 vd.; BAŞTERZİ, Süleyman, "Kısa Çalışma (Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar)", **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, Ed. Gülsevil Alpogut, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 9 vd.

⁸⁶ RG. 01.09.1971, S. 13943.

⁸⁷ Yar. 9. HD, E. 2015/13969, K. 2017/16218, 19.10.2017, (Legalbank). Yargıtay'ın bu yöndeki uygulaması için ayrıca bkz. OCAK, Saim, "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. 2013, C. 15, Özel S., s. 577 vd.; ASTARLI, Muhittin, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 358 vd.

dan haklı olarak eleştirilmiştir⁸⁸. Nitekim evlilik, askerlik veya emeklilik İş K. m.24'te sayılan haklı nedenler arasında sayılmamıştır. Gerçekten, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan bu nedenlerin, iş ilişkisini bildirim süresinden dahi vazgeçmeyi gerektirecek denli çekilmez hale getirdiği kabul edilemez. Şu durumda, eğitim giderleri karşılığı ceza koşulu ödeme borcunun, Yargıtay uygulaması itibarıyla iş sözleşmesinin derhal feshine imkân sağlayan evlilik, muvazzaf askerlik ve emeklilik nedenleri karşısındaki hukuki durumunun incelenmesinde fayda vardır.

b. İş Sözleşmesinin Evlilik Nedeniyle Feshinde Eğitim Giderlerini Ödeme Borcu

Yargıtay uygulaması bu bahiste belirtilen nedenlerin iş sözleşmesinin derhal feshine imkân sağladığı yönünde olsa da yüksek mahkeme, haklı olarak, iş sözleşmesinin işçi tarafından evlilik nedeniyle feshedilmesi halinde eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun işçiden talep edilebileceğine hükmetmektedir⁸⁹. Örneğin, iş sözleşmesinin evlilik nedeniyle feshedildiği bir olayda, yüksek mahkeme, “davalının evlilik nedeniyle işten ayrılması çalışma süresine göre kıdem tazminatı hakkı kazandırsa da davacının eğitim giderini istemesine engel değildir” biçiminde hüküm kurmuştur⁹⁰. Yargıtay'ın kıdem tazminatına hak kazanma ile eğitim giderlerini iade borcunu birbirinden ayırması isabetlidir. Aksi halde, eğitim giderlerini iade borcu açısından İş Kanunu'na⁹¹ tâbi olarak çalışan işçilerle Türk Borçlar Kanunu'na tâbi olarak çalışan işçiler arasında gereksiz bir ayırım yapılmış olacaktır. Ayrıca, Yargıtay tarafından güdülen bu ayırım evlilik nedeniyle fesih açısından sosyal güvenlik politikasıyla da uyum içerisindedir. Nitekim evlilik nedeniyle fesihte eğitim giderlerinden sorumlu olunacağına ilişkin uygulama, meselenin, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda⁹² oldu-

⁸⁸ Eleştiriler için bkz. ALP, s. 35; SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 771; ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nursen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, 35. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 682-683; ÖZKARACA, s. 173-174; ÖZKARACA, Karar İncelemesi, s. 5; OCAK, s. 597 vd.; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, **Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012, s. 375. Aksi görüşte bkz. ASTARLI, s. 359-360; AKYİĞİT, s. 336.

⁸⁹ Yar. 9. HD, E. 2017/13360, K. 2019/7080, 28.03.2019; Yar. 9. HD, E. 2017/26506, K. 2018/321, 16.01.2018; Yar. 9. HD, E. 2014/17210, K. 2015/31725, 10.11.2015, (Legalbank). Bu yöndeki Yargıtay uygulaması için ayrıca bkz. ÖZKARACA, Karar İncelemesi, s. 6. Aksi yönde bkz. Yar. 7. HD, E. 2015/20408, K. 2015/13283, 30.06.2015; Yar. 9. HD, E. 2011/16944, K. 2013/19015, 19.06.2013, (Legalbank). Yargıtay, evliliği iş sözleşmesinin feshinde haklı neden olarak değerlendirerek eğitim giderlerinin iadesine yönelik talebin reddedilmesi gerektiğine karar vermiştir. Bahsi geçen değerlendirmenin haklı eleştirisi için bkz. YAYVAK NAMLI, s. 610-611.

⁹⁰ Yar. 7. HD, E. 2015/4731, K. 2015/8273, 07.05.2015, (Legalbank).

⁹¹ RG. 10.06.2003, S. 25134.

⁹² RG. 08.09.1999, S. 23810.

ğu gibi, işçinin “iradesi dışında işsiz kalması”⁹³ perspektifinden değerlendirildiğini göstermektedir. Sonuçta, iş sözleşmesinin evlilik nedeniyle feshinde işçinin iradesi ön plandadır⁹⁴. Bu nedenle, eğitim giderleri açısından feshin sonuçlarına da işçi katlanmalıdır.

c. İş Sözleşmesinin Askerlik Nedeniyle Feshinde Eğitim Giderlerini Ödeme Borcu

İş sözleşmesinin evlilik nedeniyle feshinde işçinin iradesinden hareket eden düşünce tarzının askerlik nedeniyle gerçekleştirilen fesihler açısından da takip edilmesi mümkündür. Bu sefer, mecburî hizmet olan zorunlu muvazzaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin feshi halinde eğitim giderlerinin veya buna bağlanan ceza koşulunun talep edilememesi gerekmektedir⁹⁵. Zira zorunlu muvazzaf askerlik hizmeti açısından işçinin iradesinden bahsedilememektedir. Yargıtay’ın 2004 yılında verdiği bir kararında geçen “davacı muvazzaf askerlik sebebiyle işten ayrılmak zorunda kalmıştır. Yasal zorunluluktan doğan bu ayrılma nedeniyle işverenin davacıdan eğitim gideri talep etmesi mümkün değildir”⁹⁶ ifadeleri feshin işçinin iradesine bağlı olup olmadığı perspektifinden incelendiğini göstermesi açısından son derece isabetlidir. Bununla birlikte, kanaatimizce 7146 sayılı Kanun’da⁹⁷ düzenlenen bedelli askerlik hizmeti nedeniyle iş sözleşmesinin feshinde işçinin iradesi ön plandadır. Bu nedenle, bedelli askerlik kapsamında temel eğitim almak üzere iş sözleşmesini fesheden işçi eğitim giderlerini iade borcundan sorumlu tutulabilmelidir. Belirtelim ki, bedelli askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı öğretide tartışmalıdır. Bazı yazarlar, 7146 sayılı Kanun m.2/4’te düzenlenen “bu madde hükümlerinden yararlananlar temel askerlik eğitimi süresince çalıştıkları iş yeri, kurum ve kuruluşlar tarafından aylıksız veya ücretsiz izinli sayılırlar” hükmüyle, bedelli askerliğin işçi açısından kıdem tazminatına hak kazandıran bir fesih nedeni olmadığını anlatılmak istendiğini ifade etmektedirler⁹⁸. Öte yandan, öğretideki aksi görüş⁹⁹, yani işçinin 7146 sayılı Ka-

⁹³ İşsizlik Sigortası Kanunu’nun işçinin iradesi dışı işsiz kalması olgusuna ağırlık verdiğiye yönelik açıklamalar için bkz. SARAÇ, Coşkun, “İşsizlik Sigortası Edim Koşulları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Y. 2011, C. 13, S. 1, s. 11.

⁹⁴ Aynı yönde bkz. ÖZKARACA, Karar İncelemesi, s. 6.

⁹⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 928.

⁹⁶ Yar. 9. HD, E. 2003/17487, K. 2004/6215, 29.03.2004, (Legalbank).

⁹⁷ RG. 03.08.2018, S. 30498.

⁹⁸ MANAV, Eda / GÖKTAŞ, Seracettin, “Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2018, S. 40, s. 58.

nun'dan kaynaklanan bedelli askerlik hizmeti kapsamında temel eğitim almak için iş sözleşmesini feshederek işyerinden ayrılması nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilse dahi eğitim giderlerinden sorumluluk bağlamında sonuç değişmemektedir. Nitekim yukarıda da belirtildiği üzere, kıdem tazminatına hak kazanma ile eğitim giderlerini iade borcunun birbirinden ayrı biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçinin iradesinin ön planda olduğu fesihlerde eğitim giderleri karşılığı ceza koşulundan sorumlu olacağına ilişkin düşünce tarzı, tecil süresi dolmadan muvazaf askerlik hizmetini görmek için iş sözleşmesinin işçi tarafından (erken) feshedilmesi halinde de geçerlidir. Yargıtay'ın 2014 yılında verdiği bir karara konu olayda, eğitim karşılığında 5 yıl çalışma süresi taahhüt edilmiştir. İşçinin çalışma taahhüdünde bulunduğu sırada 5 yıl dolmadan muvazzaf askerlik hizmetini görmek üzere işyerinden ayrılmak zorunda kalacağı işverence bilinmektedir. İşçi, tecilini bozdurup muvazzaf askerlik nedeniyle bağlanma süresi içinde iş sözleşmesini (erken) feshetmiştir. Yüksek mahkeme, daha önce işverene sunulan askerlik durum belgesinde işçinin tecil süresinin ne zaman sona ereceğinin yazılı olduğunu, dolayısıyla 5 yıllık bağlanma süresinin kabul edilemeyeceğini vurgulamıştır. Bununla birlikte, Yargıtay haklı olarak, işçinin iş sözleşmesini (erken) feshettiği tarih ile normal şartlar altında tecilli olunan son tarih arasındaki süreyle orantılı olarak eğitim giderlerinin talep edilebileceğine hükmetmiştir¹⁰⁰.

d. İş Sözleşmesinin Emeklilik Nedeniyle Feshinde Eğitim Giderlerini Ödeme Borcu

Bağlanma süresi içinde iş sözleşmesinin işçi tarafından evlilik veya bedelli askerlik nedeniyle feshedilmesinde olduğu gibi emeklilik nedeniyle feshedilmesi halinde de işçiden eğitim gideri veya buna bağlanan ceza koşulu talep edilebilir¹⁰¹. 7438 sayılı Kanunla¹⁰² getirilen ve işçilerin emeklilik için yaş dışındaki şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanacaklarına ilişkin düzenlemeden yararlanarak iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi

⁹⁹ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 673; ARSLAN ERTÜRK, Arzu, "7146 Sayılı Kanunla Yapılan Yeni Bedelli Askerlik Düzenlemesi ve Düşündürdükleri", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Y. 2019, C. 25, S. 2, s. 793; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 1181.

¹⁰⁰ Yar. 7. HD, E. 2014/12137, K. 2014/21326, 20.11.2014, (Legalbank). Aynı şekilde, askerlik hizmetini erteleme imkânı varken bu yola başvurmayan işçinin özel olarak korunmaya ihtiyacı bulunmadığı yönünde bkz. ALP, s. 35.

¹⁰¹ Yar. 9. HD, E. 2014/37988, K. 2016/8823, 11.04.2016, (Legalbank). Aynı yönde bkz. ALP, s. 35; ÖZKARACA, s. 179.

¹⁰² RG. 03.03.2023, S. 32121.

de sonucu değiştirmemektedir. Başka bir deyişle, “emeklilikte yaşa takılanlar” olarak bilinen işçilerin iş sözleşmelerini emeklilik nedeniyle feshetmeleri halinde de eğitim giderlerinin ödenmesine ilişkin sözleşmesel kayıt işveren tarafından sözleşmelerini emeklilik nedeniyle fesheden bu işçilere karşı ileri sürülebilecektir. Sonuçta emeklilik işverene yüklenebilen bir neden olmadığı gibi, iş ilişkisinin devamını çekilmez hale de getirmemektedir. Aksine emeklilik nedeniyle fesih işçi açısından iradî bir durum oluşturmaktadır¹⁰³.

Öte yandan uygulamada, 7438 sayılı Kanun’un getirdiği imkândan yararlanmak için iş sözleşmelerini fesheden bazı işçilerin yeniden aynı işyerinde istihdam edildikleri de bilinmektedir. Nitekim anılan kanun uyarınca, işçiyi 30 gün içinde yeniden istihdam eden işveren sosyal güvenlik destek primi indiriminden yararlanmaktadır. Kanaatimizce, işçinin yeniden istihdam edilmesi halinde işçiyle işveren arasında yeni bir iş ilişkisi kurulmuş olmaktadır. 7438 sayılı Kanun’un işverene işçiyi yeniden istihdam etme mecburiyeti getirmemiş olması da bu görüşü desteklemektedir. Şu durumda, işçinin 7438 sayılı Kanun’dan kaynaklanan emeklilik imkânı nedeniyle işten ayrılış tarihinde eğitim giderlerinden sorumlu olacağına ilişkin bir düzenleme içermeyen iş sözleşmesi sona ermiş durumdadır. O halde, işçinin kısa bir süre sonra tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlaması halinde, işçinin, bu sefer, belli bir süre çalışmayı taahhüt etmesi ve bu taahhüdün ihlâli halinde eğitim giderlerinden sorumlu olacağına ilişkin yeni bir anlaşma yapılması mümkündür.

C. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi

1. Haklı Nedenle Fesih

İş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli veya haklı bir neden olmaksızın bağlanma süresi içinde feshedilmesi halinde eğitim giderleri karşılığı ceza koşulu talep edilemez¹⁰⁴. Zira bu halde işverenin eğitim giderlerini talep etmekte

¹⁰³ ÖZKARACA, s. 179-180.

¹⁰⁴ ÖZDEMİR, s. 156; KESER, s. 36. Karş. Yar. 9. HD, E. 2021/77, K. 2021/7348, 01.04.2021, (Legalbank). Karara konu olayda, işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedilmiştir. Buna karşılık, işveren tarafından eğitim giderlerinin ödenmesi talep edilmiş, yerel mahkeme ve Bölge Adliye Mahkemesi işverenin talebini reddetmiştir. Yargıtay’a göre ise, “Ne var ki taraflar arasında imzalanan 02.03.2011 tarihli eğitim sözleşmesinin 9. maddesinde; II.pilot adayı olarak işe başlayan personelin göreceği tip eğitiminden sonra II. pilot olarak istihdam edileceği ve kendisine yapılan eğitime ilişkin her türlü giderin aylık ücretinden eşit miktarda olmak üzere kesilerek 5 yıl (60 ay)’lık periyotta geri alınacağı; 14.01.2014 tarihli ek sözleşmede ise ilave eğitim giderinin 02.03.2011 tarihli sözleşmede belirlenen usul ve esaslara göre işçiden tahsil edileceğinin hükme bağlandığı, bu hükümler uyarınca tarafların birleşen dava konusu eğitim masraflarını iş sözleşmesinden bağımsız olarak düzenledikleri”nden hareketle eğitim giderinin talep edilebileceğine karar verilmiştir.

korunması gereken haklı bir menfaati bulunmamaktadır. Buna karşılık, iş sözleşmesinin işveren tarafından İş K. m.25/2 uyarınca ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle bağlanma süresi içinde feshedilmesi halinde eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun talep edilebileceği açıktır¹⁰⁵. Buna karşılık, haklı nedenler ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırılıkla sınırlı değildir. İş K. m.25, “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlığı altında sağlık sebeplerini (İş K. m.25/1), zorlayıcı sebepleri (İş K. m.25/3) ve işçinin gözüne alınması veya tutuklanması nedeniyle meydana gelen devamsızlık hallerini (İş K. m.25/4) de saymaktadır¹⁰⁶.

İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olması ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması (İş K. m.25/1-b.) durumunda iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir. Bununla birlikte, sağlık açısından ortaya çıkan sakıncanın meydana gelmesinde işçinin kusuru bulunmadığından, sözleşmenin bağlanma süresi içinde sona ermesi nedeniyle eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun işçiden talep edilemeyeceği kabul edilmelidir¹⁰⁷. Öte yandan, işçinin kasten, derli toplu olma-

¹⁰⁵ ÖZDEMİR, s. 155; KESER, s. 37; ALP, s. 35; ERSEVEN YILDIZ, s. 148.

¹⁰⁶ Bkz. YAYVAK NAMLI, s. 618. Yazar, Alman hukukunda benimsenen “etki alanı teorisi”nin Türk hukuku açısından da benimsenebileceğini; bu açıdan, meselenin fesih nedeninin kimin etki alanından kaynaklandığına göre çözümlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yazara göre, İş K. m.25/1, 3, 4’e dayalı fesihlerde fesih nedeni işçinin etki alanından gerçekleştiğinden ötürü işverenin eğitim giderlerini talep edebilmesi gerekmektedir.

¹⁰⁷ ÖZDEMİR, s. 155; ALP, s. 37. Ayrıca, “işçinin sağlık durumunun işin yapılmasını imkânsız/beklenemez kılması nedeniyle işçi tarafından gerçekleştirilen fesihler de geri ödeme yükümlülüğünün kapsamı dışındadır.” Açıklama için bkz. MüKoBGB/HENSSLER, BGB §628 Rn. 50. Alman Federal İş Mahkemesi’nin uygulaması da bu yöndedir. Bu konuda bkz. ErfK/PREIS, BGB §611a Rn. 660; APS/ROLFS, BGB §628 Rn. 25. Yüksek mahkemeye göre, “işçinin kusuru olmaksızın iş görme edimini sürekli olarak yerine getiremeyecek olması halinde işveren fesihden bağımsız olarak işçinin kalifikasyonundan zaten yararlanamayacaktır. Bu nedenle anlamsız hale gelen iş ilişkisinin sürdürülmesinde bir menfaat kalmamaktadır. İşverenin işçiyi eğitim temin etmek suretiyle yaptığı yatırımın karşılığını, işçinin iş görme edimini kusuruna dayanmayan bir nedenle ifa edememesi nedeniyle alamayacak olması işletme riski dahilinde kabul edilmelidir.” Karar için bkz. BAG, Urteil vom 25.01.2022-9 AZR 146/21, NZA 2022, 786, Rn. 24. Aynı yönde bkz. BAG, Urteil vom 11.12.2018-9 AZR 383/18, NZA 2019, 781, Rn. 25. Aksi görüş için bkz. YAYVAK NAMLI, s. 618. Yazar, işçinin kusuru bulunmasa dahi “etki alanı” teorisinden hareketle, hastalığın işçinin etki alanında ortaya çıkan bir neden olduğunu, dolayısıyla İş K. m.25/1 kapsamındaki fesihlerde işçinin eğitim giderlerinden sorumlu olması gerektiğini ifade etmektedir. Yazarın görüşüne iştirak edemiyoruz. Nitekim TBK m.182/2 de kanaatimizi desteklemektedir. TBK m.182/2 uyarınca, aksi kararlaştırılmamışsa asıl borcun ifası borçlunun sorumlu olmadığı bir nedenle sonradan imkânsızlaşmış ise ceza koşulu talep edilemez. İşçinin çalışmasında sağlığı açısından sakınca bulunması hali, karşılıklı edimler arasındaki dengeyi olağanüstü derecede güçleştirmektedir. Kaldı ki, işçinin iş görme ediminin ötündeki engel aşılamaz niteliktedir. İşçinin bu engelin ortaya çıkmasında kusuru da bulunmamaktadır. Bu nedenle, sonraki subjektif imkânsızlıktan bahsedilmelidir. Bu halde, eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun hukuki niteliği itibarıyla teknik anlamda “ceza koşulu” sayılamayacağı da dikkate alınarak, TBK m.182/2’nin “kıyasen” uygulanması suretiyle eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun talep edilemeyeceği kabul edilmelidir. Sonraki imkânsızlık açısından, imkânsızlığın objektif veya subjektif olmasının fark yaratmayacağı, ayrıca, borçlunun edimin ifası için olağanüstü bir çaba sarf etmesi gerekliliğinin de kural

yan yaşayışı veya içkiye düşkünlüğü¹⁰⁸ nedeniyle hastalığa tutulmasından ötürü devamsızlık yapması ve iş sözleşmesinin bu nedenle feshedilmesi (İş K. m.25/1-a) halinde eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun akıbeti öğretide tartışmalıdır. Öğretide ileri sürülen ve katıldığımız görüşe göre İş K. m.25/1-a kapsamında gerçekleştirilen fesihlerde işçinin hastalanmakta; dolayısıyla devamsızlığın meydana gelmesinde kusurlu olduğundan bahisle eğitim karşılığı ceza koşulunun talep edilebileceği düşünülmelidir¹⁰⁹.

Öğretide ileri sürülen diğer görüşe göre ise derli toplu yaşayış veya içkiye düşkünlük ifadeleri belirsizdir. Kaldı ki, bunlara ilişkin ispat güçlüğü ile bu hallerin kıdem tazminatına hak kazandırdığı dikkate alındığında, İş K. m.25/1-a bendi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen işçinin eğitim giderleri karşılığı ceza koşulundan sorumlu tutulmaması gerekmektedir¹¹⁰. Belirtilen görüşün aksine, kanaatimizce işçinin İş K. m.25/1-a kapsamında gerçekleştirilen fesih nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanacak olması eğitim giderlerini iade borcu üzerinde doğrudan etkili olmamalıdır. Yukarıda belirtildiği üzere, örneğin evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesinde olduğu gibi, işçinin kıdem tazminatına hak kazanacak olması, eğitim giderlerini iade borcunun sona ermesi açısından doğrudan doğruya haklı bir neden teşkil etmemektedir.

İş K. m.25/3 uyarınca işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, işveren bir haftalık bekleme süresinden sonra iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İş K. m.25/3 kapsamındaki zorlayıcı sebep işverenin nezdinde değil, işçinin şahsında doğmaktadır. Bu halde, işçi yönünden zorlayıcı sebepten kaynaklanan bir ifa imkansızlığı meydana gelmektedir¹¹¹. Bu durumun meydana gelmesinde işçinin kusurunun bulunmadığı dikkate alınarak eğitim giderlerinin ödenmesine ilişkin sözleşmesel kaydın işçiye karşı ileri sürülemeyeceği kabul edilmelidir¹¹². Gerçekten, iş hukukunun sistematığı doğrultusunda, ortaya çıkan iş görememe olgusunun ekonomik riskine işveren katlanmalıdır. Nitekim İş K. m.25/3'te göste-

olarak (subjektif) imkânsızlık olarak nitelendirileceği yönünde bkz. FURRER, Andreas / MULLER-CHEN, Markus / ÇETİNER, Bilgehan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 598 vd.

¹⁰⁸ Öğretide bağımlılık yapma etkileri olan uyuşturucu maddeler ya da ilaçlar gibi diğer zararlı maddelerin de bu kapsamda değerlendirildiğine ilişkin bkz. ERGİN, Hediye, **İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2009, s. 112.

¹⁰⁹ ALP, s. 37.

¹¹⁰ ÖZDEMİR, s. 155. Aynı yönde bkz. KESER, s. 37; ERSEVEN YILDIZ, s. 149.

¹¹¹ KAYIRGAN, s. 105.

¹¹² KESER, s. 37; ÖZDEMİR, s. 155; ERSEVEN YILDIZ, s. 148.

rilen bekleme süresinde işçiye (yarım) ücret ödenmeye devam edileceği (İş K. m.40), aynı şekilde, işçinin iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işverenin hakkaniyete uygun bir ücret ödemek zorunda olması¹¹³ (TBK m.409), yukarıda vardığımız sonucu destekleyen bir risk dağılımı anlayışına işaret etmektedir.

İş K. m.25/4 uyarınca işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması nedeniyle ortaya çıkan devamsızlığın bildirim süresini aşması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. İş sözleşmesinin İş K. m.25/4'te sayılan haller nedeniyle çalışma taahhüdünde belirtilen süreden önce işveren tarafından feshedilmesi ihtimal dahilindedir. Bu olasılığın eğitim giderleri veya ceza koşulu üzerindeki etkisine dair yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, öğretide ileri sürülen bir görüşe göre İş K. m.25/4 kapsamındaki fesihlerde de eğitim giderlerinin işçiden talep edilememesi gerekmektedir¹¹⁴. Bu görüş uyarınca işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması ilk planda işçinin kusurundan kaynaklanan bir sebep olarak düşünülebilirse de işverenin iş sözleşmesini feshetmeyip sözleşmenin askıda kalmasını sağlayabileceği de dikkate alınmalıdır. Bu nedenle eğitim karşılığı ceza koşulunun talep edilemeyeceği ifade edilmektedir¹¹⁵.

Yukarıda belirtilen öğreti görüşüne sonucu itibarıyla katılmakla birlikte, gerekçesi açısından iştirak edemiyoruz. İş K. m.25'te düzenlenen haklı nedenle fesih halleri “derhal” feshi imkân sağlamaktadır. Haklı nedenlerin varlığı halinde iş ilişkisi o denli çekilmez hale gelmektedir ki işverenin bildirim süresi kadar kısa bir zaman dilimi dahi olsa iş ilişkisine devam etmesi beklenmemektedir¹¹⁶. Kanunda, işverenin iş sözleşmesini feshetmeyerek sözleşmenin askıda kalmasına sebebiyet vermesi gerektiğine ilişkin bir yükümlülük düzenlenmemiştir. İşverenin iş sözleşmesini İş K. m.25/4'e dayanarak haklı nedenle feshetmeyip sözleşmenin askıda kalmasını sağlayabileceğinin; aksi halde, doğacak olumsuz sonuçlara katlanması gerektiğinin benimsenmesi, Yargıtay kararlarıyla şekillenmiş olan iş güvencesinde son çare ilkesinin haklı nedene dayanan fesihlere de teşmil edilerek hukuki belirsizliklerin ortaya çıkmasına sebep olabilecektir. Kaldı ki, İş K. m.25/4 kapsamındaki haklı nedenle fesihlerde zaten gözaltı veya tutukluluk nedeniyle ortaya çıkan devamsızlık halinin bildirim süresini aşması aranmaktadır. Dolaylı-

¹¹³ TBK m.409 düzenlemesinin, TBK m.136/2 c.2 bağlamında “hasarın alacaklıya yüklenmiş olması”na örnek teşkil ettiği yönünden bkz. FURRER / MULLER-CHEN / ÇETİNER, s. 605.

¹¹⁴ KESER, s. 37; ALP, s. 37; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 927-928.

¹¹⁵ ALP, s. 37.

¹¹⁶ KARADEMİR, Artür, **İş Güvencesinde Son Çare İlkesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 128.

sıyla İş K. m.25/4 iş sözleşmesinin derhal feshedilmesinden evvel belli bir bekleme süresi öngörerek, devamsızlığa rağmen yine de işçiyi koruyucu bir mekanizma öngörmektedir. İşverenin İş K. m.25/4 kapsamında iş sözleşmesini feshetmesizin bekleyebileceğinin ileri sürülmesi kanunda öngörülmeyle ilave bir korumanın getirilmesi anlamına gelecektir. Bu durumun hukuki belirlilik ilkesini zedeleyeceği kanaatindeyiz. Öte yandan, işçinin salt gözüaltına alınması veya tutuklanması nedeniyle meydana gelen devamsızlığın doğrudan doğruya işçinin kusuruna dayandığı da kabul edilemez. Aksi düşünce, masumiyet karinesini zedeler. Bu durumda, doğrudan doğruya işçinin kusurundan söz edilmesi doğru olmadığından, iş sözleşmesinin İş K. m.25/4 kapsamında işveren tarafından bağlanma süresi içinde feshedilmesi halinde de eğitim giderlerinin işçiden kural olarak talep edilemeyeceğinin kabul edilmesi gerekmektedir.

2. Geçerli Nedenle Fesih

İş güvencesine tâbi işçinin iş sözleşmesi işverenin sözleşmeyle bağlı kalmasının makul ölçüler içinde beklenemeyeceği geçerli nedenlerle de feshedilmiş olabilir. Geçerli nedenler, işçiden veya işyerinden kaynaklanan fesih nedenleridir. İş K. m.18 uyarınca işçiden kaynaklanan geçerli fesih nedenleri işçinin davranışları veya yetersizliği iken, işyerinden kaynaklanan geçerli nedenler işletmesel gereklerden kaynaklanan nedenlerdir.

Öğretide, işletmesel gereklerden kaynaklanan nedenlerin kapsamı İş K. m.6 ve İş K. m.29 hükümlerinden hareketle açıklanmaktadır. Buna göre, anılan nedenler ekonomik veya teknolojik gelişmeler ile yapısal (organizasyonel) değişikliklerin gerekli kıldığı fesih nedenlerine işaret etmektedir¹¹⁷. Bu nedenler dolayısıyla işçi açısından oluşan olumsuz duruma işverenin katlanması gerekmektedir. Zira işletmenin ekonomik riski işverenin üzerindedir¹¹⁸. Şu durumda, işverenin etki alanında meydana gelen işgücü fazlalığından ötürü iş sözleşmesinin bağlanma süresi içinde işveren tarafından feshedilmesi halinde de işçiden eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun talep edilemeyeceği kabul edilmelidir¹¹⁹.

¹¹⁷ EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra, **İş Hukuku**, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 205; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: “İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri ile Fesih”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, II İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ed. Ender Demir ve Beste Gemici Filiz, 2017, s. 302-303.

¹¹⁸ YILDIZ, s. 90.

¹¹⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 928; ALP, s. 36; KESER, s. 36-37; ÖZDEMİR, s. 156; YAYVAK NAMLI, s. 618. Alman hukuku açısından aynı yönde bkz. MüKoBGB/HENSSLER, BGB §628 Rn. 50; ErfK/PREIS, BGB §611a Rn. 660. İşletmesel gerekler açısından aksine anlaşmaların geçersiz olduğu yönünde bkz. Küttner/GRIESE, Umzugskosten Rn. 10; DORTH, s. 298.

Bir davranışın iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden teşkil edebilmesi, o davranışın çalışma barışını veya işin yürütümünü önemli ölçüde olumsuz etkilemesine bağlıdır¹²⁰. İşçinin davranışı nedeniyle iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından makul ölçüler içinde beklenemeyeceği hallerde fesihle geçerli nedenden bahsedilir¹²¹. İş sözleşmesinin eğitim karşılığı taahhüt edilen çalışma süresi içinde işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle işveren tarafından geçerli biçimde feshedilmesi ihtimal dahilindedir. Bu durumda eğitim giderlerinin veya eğitim karşılığı ceza koşulunun akıbetine ilişkin öğretide görüş ayrılığı mevcuttur. İleri sürülen bir görüşe göre, işçinin ağır kusurunun bulunmaması durumunda işçiden eğitim karşılığı ceza koşulu talep edilememelidir. Buna göre, işçinin davranışları haklı neden ağırlığına erişmiyorsa işçi eğitim giderinden sorumlu tutulamayacaktır¹²². Diğer bir yazara göre ise işçinin davranışları “iş ilişkisinin devamını çekilmez kılıyorsa” işçinin eğitim giderleri karşılığı ceza koşulundan sorumlu olacağı kabul edilmelidir¹²³. Öğretide bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle fesihle, işçi, iş sözleşmesinin bağlanma süresi içerisinde (erken) feshedilmesine kusuruyla sebebiyet verdiği için cezai koşulundan sorumlu tutulabilmelidir¹²⁴.

İş sözleşmesinin işçinin yetersizliği nedeniyle ve yine bağlanma süresi içerisinde işverence feshedilmesi halinde eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun talep edilip edilemeyeceğine ilişkin olarak da öğretide görüş birliği bulunmamaktadır. İleri sürülen bir görüşe göre işçinin yetersizliği biçiminde ortaya çıkan geçerli fesih nedenlerinin varlığı halinde işçinin ağır kusurunun bulunmadığından cezai koşulunun talep edilememesi gerekmektedir¹²⁵. Buna karşılık, katıldığımız diğer görüş uyarınca meselenin bir ayırım yapılarak incelenmesi gerekmektedir. Yetersizliğin işçinin kusurundan kaynaklanması mümkündür. İşçinin kusuru nedeniyle işi için gerekli olan sürücü belgesine el konulması

¹²⁰ CANIKLIOĞLU, Nurşen, “İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, II İş Hukuku Uluslararası Kongresi, ed. Ender Demir ve Beste Gemici Filiz, 2017, s. 95; KESER, s. 199; GÜNAY, Cevdet İlhan, “İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2009, S. 14, s. 62.

¹²¹ CANIKLIOĞLU, s. 95; KESER, s. 198-199; GÜNAY, s. 68; MANAV, Eda, **İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s. 81.

¹²² ÖZDEMİR, s. 156.

¹²³ KESER, s. 36-37.

¹²⁴ ALP, s. 36. Alman hukuku açısından aynı yönde olmak üzere, işçinin davranışlarından kaynaklanan olağan ve olağanüstü fesihlerde eğitim giderlerini geri ödeme kaydına dayanarak işçiden talepte bulunulabileceği yönünde bkz. DORTH, s. 298.

¹²⁵ ÖZDEMİR, Cezai Şart, s. 156.

böyledir. Bu durumda, iş sözleşmesinin çalışma taahhüdüne aykırı biçimde erken feshedilmesine sebebiyet veren işçiden eğitim karşılığı ceza koşulu talep edilebilmelidir¹²⁶. Buna karşılık, İş K. m.25/1-a bendi hariç olmak üzere, işçinin hastalanması nedeniyle ortaya çıkan yetersizliğin işçinin kusuruna dayanmadığının kabulü ile ceza koşulundan sorumlu tutulamaması gerekmektedir¹²⁷.

SONUÇ

İşveren tarafından sağlanan meslekî eğitim karşılığında işçinin bağlanma süresine riayet etmesini sağlamak için kararlaştırılan sözleşmesel kayıtlar çeşitli şekillerde formüle edilebilmektedir. Uygulamada, işçinin bağlanma süresine aykırı davranması halinde salt eğitim giderlerinden sorumlu olacağı kararlaştırıldığı gibi eğitim giderlerinin götürü bir tutar olarak kararlaştırılması da gündeme gelmektedir. Bununla birlikte, belirlenen götürü tutarın somut olarak harcanan eğitim gideriyle sınırlı olarak geçerlilik taşıdığını belirtmek gerekmektedir.

Eğitim giderinden bağımsız olarak kararlaştırılan ve işçinin meslekî eğitim karşılığı taahhüt ettiği asgari çalışma süresine riayet etmemesine bağlı olarak ortaya çıkan ceza koşulu ise eğitim giderlerinin hesaplanmasına ihtiyaç göstermemektedir. Öte yandan, bu durumda çalışılan ve çalışılmayan süreye göre bir orantı kurulması gerekmektedir.

Hem eğitim giderlerinden veya eğitim giderleri karşılığı götürü tutardan, hem de eğitim giderinden bağımsız olarak kararlaştırılan ve asgari çalışma süresine bağlanan ceza koşulundan sorumlu olunacağına ilişkin (karma) sözleşmesel kayıtların geçerliliği ise her bir ödeme borcunun niteliğine göre ayrı ayrı değerlendirilmek durumundadır.

Bu çalışmada, iş hukuku boyutuyla eğitim giderlerini geri ödeme kayıtlarının klasik borçlar hukuku bağlamındaki ceza koşulundan farklılık arz ettiği vurgulanmıştır. Kimi zaman, uygulamada ve öğretide eğitim giderlerini geri ödeme kayıtlarının “ceza koşulu” olarak nitelendirildikleri görülmektedir. Oysa eğitim giderlerine ilişkin geri ödeme kayıtlarının sadece fiilen yapılan eğitim harcamalarıyla sınırlı olarak geçerli olması ve tahsil talebinin zararın ispatına bağlı olması bu kayıtların ceza koşulu olarak nitelendirilmelerini güçleştirmektedir. Öte yandan, bu çalışmada, yaygın kullanıma paralel olarak eğitim giderleri karşılığı “ceza koşulu” terimi tercih edilmiştir.

¹²⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 928; ALP, s. 37.

¹²⁷ ALP, s. 37.

Eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun karşılıklılık şartını taşıdığı kabul edilmelidir. Zira işçi ilgili sözleşmesel kaydın karşılığını giderleri işveren tarafından karşılanan eğitim suretiyle almış olmaktadır. Eğitim giderleri karşılığı ceza koşulu her koşulda geçerli değildir. Öncelikle işçinin eğitim aldığı ve bu eğitim için yapılan giderler işveren tarafından ispatlanmalı; fiilen yapılan giderleri aşan tutardaki ceza koşulu geçersiz sayılmalıdır. İlaveten, işçinin sorumlu olduğu tutarın işçinin bağlanma süresini ihlâl etmesi nedeniyle ortaya çıkan çalışılmayan süreye göre orantılı biçimde hesaplanması gerekmektedir.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun akıbetine ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, öğretide haklı olarak, bu kayıtların hakkaniyet denetimine tabi tutulması gerektiği ifade edilmektedir. Öğretide işçinin ağır kusurunun bulunmadığı hallerde eğitim giderlerinden sorumlu tutulamayacağı savunulduğu gibi, iş sözleşmesi açısından oluşan olumsuz durumun kimin etki alanından kaynaklandığına göre bir ayırım yapılması gerektiği de ileri sürülmüştür. Ayrıca, rekabet yasağı ile eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun benzerlik arz ettiği, bu nedenle rekabet yasağını sona erdiren hallerin eğitim giderlerini geri ödeme kayıtları açısından da uygulanabileceği ifade edilmiştir. İlaveten, işçinin eğitim giderlerinden sorumlu tutulamayacağı hallerin somut olaydaki kusurun kime yüklenebileceğinden hareketle çözümlenebileceği değerlendirilmelerinde de bulunulmuştur.

Bu çalışmada, genel bir ilke olarak, iş sözleşmesinin bağlanma süresi içinde sona ermesinde işçinin iradesinin ön planda olup olmadığına göre bir ayırım yapılması gerektiği savunulmuştur. Bu bağlamda, işçinin kusuruna dayanmayan sona erme hâlleri açısından eğitim giderleri karşılığı ceza koşulunun talep edilemeyeceği kabul edilmiştir. Bu yaklaşım, iş hukukundaki risk dağılımına da uygundur. Nitekim, zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde bekleme süresi içinde işçiye yarım ücret ödenmeye devam edileceğine ilişkin İş K. m.40 veya işçinin iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işverenin hakkaniyete uygun bir ücret ödemek zorunda olmasına ilişkin TBK m.409 düzenlemeleri de ekonomik riskin işveren aleyhine dağıtıldığını göstermektedir. Aynı şekilde, TBK m.182/2 uyarınca borçlunun (işçinin) kusurunun bulunmadığı bir nedenle asıl borcun sonraki imkânsızlık nedeniyle sona ermesi halinde ceza koşulunun da sona erecek olması, işçinin kusurunun bulunmadığı hallerde eğitim giderleri karşılığı ceza koşulundan sorumlu tutulamayacağı biçimindeki değerlendirmeyi desteklemektedir.

İşçinin eğitim giderleri karşılığı ceza koşulundan sorumluluğu, kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığından bağımsız biçimde değerlendirilmelidir.

İş sözleşmesinin işçi tarafından evlilik, muvazzaf askerlik veya emeklilik nedeniyle feshedilmesinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Buna karşılık, bu hallerin varlığı halinde de işçinin iradesinin ön planda olup olmadığı araştırılmalıdır. Evlilik, bedelli askerlik veya emeklilik nedeniyle gerçekleştirilen fesihlerde olduğu gibi, işçinin zorunlu olmadığı bir nedenle iş sözleşmesinin feshetmesi halinde eğitim giderlerinden sorumlu olacağı kabul edilecekken, zorunlu muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle işçinin bağlanma süresi içinde iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalmasının riski işçiye yüklenmemelidir.

İşçinin iradesinin ön planda olup olmadığına göre yapılacak bir değerlendirme, ikalenin eğitim giderleri karşılığı ceza koşulu üzerindeki etkisini de tartışmaya açmaktadır. Belirtelim ki, ikale teklifinin kimden geldiği fark etmeksizin eğitim giderlerinin ödenmesine ilişkin kayıtların işçiye karşı ileri sürüleme-yeceği kabul edilmelidir. Zira ikale niteliği itibarıyla bir sözleşmedir. İşverenin işçinin ikale teklifini kabul etmek zorunda olmadığı dikkate alındığında, ikalenin varlığı halinde, tek başına işçinin iradesinin ön planda olduğundan söz edilemez.

Hakem Değerlendirmesi : Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması : Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek : Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review : *Externally peer-reviewed.*

Conflict of Interest : *The author has no conflict of interest to declare.*

Grant Support : *The author declared that this study has received no financial support.*

KAYNAKÇA / REFERENCES

AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, 14. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

ALP, Mustafa, “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart ve İş Akdinin Feshi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2010, S. 19, s. 28-40.

ALPAGUT, Gülsevil, “Pandemi’nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasası, Zorlayıcı Neden”, **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, Ed. Gülsevil Alpagut, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 61-98.

ALPAGUT, Gülsevil, “İşçinin Ediminin Güvence Altına Alınması Aracı Olarak Asgari Süresi Sözleşme ve Belirsiz Süreli Sözleşmede Cezai Şart”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2007, S. 8, s. 13-21.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, “7146 Sayılı Kanunla Yapılan Yeni Bedelli Askerlik Düzenlemesi ve Düşündürdükleri”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Y. 2019, C. 25, S. 2, s. 781-807.

ASCHEID, Reiner / PREIS, Ulrich / SCHMIDT, Ingrid, **Kündigungrecht**, 6. Auflage, C. H. Beck, 2021, (APS/YAZAR).

ASTARLI, Muhittin, “İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017.

AYKAÇ, Hande Bahar, “Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezai Şart”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2016, C. 13, S. 50, s. 699-762.

BAŞTERZİ, Süleyman, “Kısa Çalışma (Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar)”, **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, Ed. Gülsevil Alpagut, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, **Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: “İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gereklileri ile Fesih”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, II İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ed. Ender Demir ve Beste Gemici Filiz, 2017, s. 301-342.

CANBOLAT, Talat / ERENER, Ebru, “Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart”, **İş ve Hayat Dergisi**, Y. 2017, C. 3, S. 5, s. 228-255.

- CANIKLIOĞLU, Nurşen, “İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, II İş Hukuku Uluslararası Kongresi, ed. Ender Demir ve Beste Gemici Filiz, 2017, s. 67-133.
- ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, 35. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- DEMİR, Fevzi / DEMİR, Gönenç, “İş Sözleşmelerinde Yer Alan Eğitim Karşılığında Çalışma Şartı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2010, S. 17, s. 111-122.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 7-145.
- DORTH, Florian, “Gestaltungsgrenzen bei Aus- und Fortbildungskosten betreffenden Rückzahlungsklauseln”, **RdA**, Heft 5, s. 287-300.
- EKMEKÇİ, Ömer, “Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi**, MESS, 2001, s. 61-140.
- EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, Güncellenmiş 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- ERGİN, Hediye, **İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2009.
- ERSEVEN YILDIZ, İlknur, **İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Cezai Şart**, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra, **İş Hukuku**, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- FURRER, Andreas / MULLER-CHEN, Markus / ÇETİNER, Bilgehan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, “İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2009, S. 14, s. 60-76.
- KARADEMİR, Artür, “İsviçre ve Amerikan Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak Yolda ve Eğitimde Geçen Sürelerin Çalışma Süresiyle İlişkisi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Y. 2022, S. 162, s. 329-365.
- KARADEMİR, Artür, **İş Güvencesinde Son Çare İlkesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- KARADEMİR, Artür / EKİNCİ, Hakan, **İşçilik Alacakları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- KARAGÖZ, Veli, “İşçinin Mesleki Eğitime Tabi Tutulması Durumunda Eğitim Giderlerinin Geri Ödenmesi (Karar İncelemesi)”, (Çevirimiçi) <http://www.e-akademi.org/makaleler/vkaragoz-1.htm>, E.T. 15.04.2023.

- KAYIRGAN, Hasan, **Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- KESER, Hakan, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2016, S. 35, s. 17-42.
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, “Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2009, S. 13, s. 117-125.
- KÜTTNER, Wolfdieter / RÖLLER, Jürgen, **Personalbuch 2023**, 30. Auflage, C. H. Beck, 2023, (Küttner/YAZAR).
- MANAV, Eda, **İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.
- MANAV, Eda / GÖKTAŞ, Seracettin, “Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2018, S. 40, s. 48-64.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: **İş Hukuku**, 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2022.
- MÜLLER-GLÖGE, Rudi / PREIS, Ulrich / SCHMIDT, Ingrid, **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 23. Auflage, C. H. Beck 2023, (ErfK/YAZAR).
- OCAK, Saim, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. 2013, C. 15, Özel S., s. 573-608.
- OZAN, Başak, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şart”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2010, C. 7, S. 25, s. 135-157.
- ÖZDEMİR, Erdem, “İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Y. 2005, C. 1, S. 4, s. 143-156.
- ÖZKARACA, Ercüment, “Evlilik Nedeniyle Fesih ve Eğitim Giderinin Geri Ödenmesi Kayıtları (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Y. 2023, S. 152, s. 2-7, (Karar İncelemesi).
- ÖZKARACA, Ercüment, “Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebepyle Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Y. 2013, C. 1, S. 36, s. 149-186.
- SARAÇ, Coşkun, “İşsizlik Sigortası Edim Koşulları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. 2011, C. 13, S. 1, s. 1-26.
- SÄCKER, Franz Jürgen / RIXECKER, Roland / OETKER, Hartmut / LIMPERG, Bettina, **Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch**, Band 5, 9. Auflage, C. H. Beck, 2021, (MüKoBGB/YAZAR).
- SOYER, Polat, “Cezai Şart (Karar İncelemesi)”, **Çimento İşveren Dergisi**, Y. 2000, C. 14, S. 5, s. 30-33.

SOYER, Polat “Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2000, s. 363-380.

STRAUBE, Gunnar, “Inhaltskontrolle von Rückzahlungsklauseln für Ausbildungskosten”, **NZA-RR**, 2012, s. 505-507.

SÜZEK, Sarper, “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, **Kamu-İş**, Y. 2002, C. 6, S. 4, s. 73-94.

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.

YAYVAK NAMLI, İrem, **İş Hukuku’nda Cezai Şart**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

YILDIZ, Gaye Burcu, **İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2014.