

CEZAI ŞART KAPSAMINDA KARŞILIKLILIK İLKESİ

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ("TBK") açıkça cezai şart tanımı yapılmamakta olup 179 ila 182'nci maddeler arasında cezai şarta ilişkin hükümler düzenlenmektedir. İlgili madde hükümleri kapsamında cezai şart, asıl borcun ifa edilmemesi ya da sözleşmeye uygun ifa edilmemesi halinde alacaklıya ödenmesi gereken ve şartları sözleşme ile kararlaştırılmış olan edimi ifade etmektedir.

Cezai şartın kural olarak karşılıklı olma zorunluluğu bulunmamakla birlikte kanun hükümleri uyarınca, sözleşmenin taraflarından biri özel olarak korunmakta ise cezai şart kapsamında karşılıklılık ilkesi karşımıza çıkmaktadır. Cezai şartta karşılıklılık ilkesi, sözleşmede her iki taraf için de öngörülen cezai şartın taraflar bakımından dengeli şekilde belirlenmesidir.

Cezai şart kapsamında karşılıklılık ilkesi birçok sözleşmede uygulama alanı bulmakla birlikte uygulamada sıkça iş hukuku ve kira hukuku kapsamında ele alınan sözleşmelerde karşımıza çıkmaktadır.

İŞ HUKUKUNDA CEZAI ŞART

İş sözleşmesinin güçlü tarafı olan işveren tarafından iş sözleşmesine konulan cezai şart karşılıklılık ilkesine uygun olmalıdır. TBK m. 420 "**Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.**" hükmünü haizdir. İlgili kanun maddesi ve iş hukukunun temel prensibi olan "**işçi lehine yorum ilkesi**" doğrultusunda Yargıtay'ın yerleşik görüşü, iş sözleşmesine eklenen cezai şartın karşılıklı olması gerektiği, tek taraflı cezai şartın bağlayıcı olmadığı yönünde olmakla birlikte çalışan lehine tek taraflı cezai şart Yargıtay tarafından kabul görmektedir.

"Cezai şartın en yaygın kullanıldığı alanlardan biri iş hukukudur. Gerek mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nda gerekse 4857 sayılı Kanun'da cezai şarta ilişkin bir hüküm yer almamakla birlikte 6098 sayılı Kanun genel kanun niteliğinde olduğundan İş Kanunlarında hüküm bulunmayan hâllerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 6098 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır. Hemen belirtmek gerekir ki, **Yargıtay tarafından yerleşik içtihatlar ile bazı yönlerden İş Hukukuna özgü çözümler üretilmiştir. İş Hukukunda işçi yararına yorum ilkesinin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir.** Nitekim 6098 sayılı Kanun'un 420'nci maddesi ile hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulunun geçersiz olduğu düzenlemesi getirilmiştir. Bu itibarla, hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartların geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartların ise geçerli olduğu kabul edilmektedir.

Yine kural olarak iş sözleşmesinde cezai şart öngörülmesi geçerli görülmeyle birlikte cezai şartın her iki taraf için de getirilmiş olması aranmaktadır. Bu durum, iş sözleşmesinin yapılması sırasında işçinin işveren karşısında ekonomik olarak zayıf durumda olması ve bu bağlamda işçinin pazarlık gücünün ve özgür iradesinin varlığından söz edilmesinin güçlüğü sebebiyle ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, cezai şartın geçerliliği öncelikle iki taraflı olarak kararlaştırılması koşuluna bağlanmıştır. Bundan başka işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırılardan daha fazla olmaması gerekmektedir." (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu, 08.03.2019 tarihli ve 2017/10 Esas, 2019/1 Karar sayılı kararı)¹

İş hukukunda kararlaştırılan cezai şartın, genellikle belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshini önlemek, eğitim verilen çalışanın asgari çalışma şartına uyulmaması hâlinde eğitim giderlerini geri talep edebilmek veya rekabet yasağı sözleşmesine uygun davranılmasını sağlamak amacıyla getirildiği görülmekte olup ilgili sözleşmelerde yer verilen karşılıklılık ilkesinde dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıda incelenmektedir:

❖ İş Sözleşmelerinde Karşılıklılık İlkesi

İş sözleşmelerinde sıkça yapılan hata, çalışan aleyhine tek taraflı cezai şartların eklenmesi olup tek taraflı şartlar yargı sürecinde geçersiz sayılmaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki Yargıtay, çalışan lehine tek taraflı cezai şartları kabul etmektedir. Sözleşmeye tek taraflı şart eklemenin dışında sıklıkla yapılan bir diğer hata ise, cezai şartın çalışanın ekonomik durumu göz önünde bulundurularak belirlenmemesidir.

¹ İlgili kısım, [HGK. E. 2023/87, K.2023/1224 T. 13.12.2023](#) sayılı kararından alınmıştır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin E. 2018/11644, K. 2018/19715 sayılı kararına konu olayda "Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırıldan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla işçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması düşünülemez. İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz.

Gerek belirli gerekse belirsiz iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir. **Ancak, sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlı cezai şartın geçerli olabilmesi için, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması zorunludur. Asgari süreli iş sözleşmelerine de aynı şekilde hükümler konulması mümkündür.** Somut olay bakımından yapılan incelemede, davalı işçinin iş sözleşmesini haklı bir sebep olmadan feshettiği anlaşılmaktadır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 5. maddesine göre iş sözleşmesini haklı bir sebep olmadan feshedenin işçi olması halinde en son brüt ücretinin 4 katı tutarında tazminat ödeyeceği, işveren olması halinde ise Kanundan kaynaklanan hak ve tazminatları ödeyeceği düzenlenmiş olup, bu düzenlemede karşılıklılık bulunmadığı açıktır. **Karşılıklılık prensibi bulunmayan cezai şart düzenlemeleri geçerli değildir.**" şeklinde hüküm kurulmuştur.

Benzer şekilde **Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin E. 2017/26725, K. 2020/185 sayılı kararına** konu olayda ise "özel bir okulda müzik öğretmeni olarak görev yapan bir öğretmenin (işçinin) Millî Eğitim Bakanlığı tarafından göreve atanması sonucu iş sözleşmesinde yer alan cezai şartta karşılıklılık ilkesinin nasıl olması gerektiğini ortaya koymuştur. Taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinin cezai şartta ilişkin hükmünde; davalı işçi yönünden sözleşme süresi içerisinde 'hangi nedenle olursa olsun' sözleşmeyi feshedemeyeceği kayıt altına alınmış ve aksi hal cezai şart yaptırımına bağlanmışken, davalı işveren yönünden ise bu yükümlülük yalnızca 'hiçbir neden olmaksızın' işten çıkarma haline özgülenmiştir. Buna göre, işverenin sözleşme süresi içerisinde 'haklı nedene dayalı' olarak davacının iş akdini sona erdirmesi durumunda işçiye cezai şart ödeme yükümü bulunmadığı anlamı ortaya çıkmaktadır. **Cezai şart ödemek zorunda kalmaksızın iş akdini feshetmeye yönelik olarak davacı işverene tanınan bu imkanlar işçiye tanınmadığından, taraflara eşit koşullar ve imkanlar tanındığından söz edilemez. Davacı ve davalı taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinin cezai şart hükmünü düzenleyen maddesi cezai şartta tarafların eşitliği ilkesine aykırı olduğundan, davacı işveren lehine cezai şartta hükmedilemeyeceği gözetilmeksizin davanın reddi yerine kısmen kabulüne karar verilmiş olması isabetsiz bulunarak kararın bozulması"** şeklinde hüküm kurulmuştur.

❖ Eğitim Karşılığında Çalışma Sözleşmelerinde Karşılıklılık İlkesi

İşveren, vasıflı eleman yetiştirmek amacıyla çalışanlarını yurt içi veya yurt dışı nitelikli mesleki eğitimlere gönderebilmektedir. Bu hallerde eğitim giderleri işveren tarafından karşılanmakta, çalışan ise aldığı eğitim karşılığında belirli bir süre işverene bağlı olarak çalışmayı taahhüt etmektedir. Uygulamada sıkça karşımıza çıktığı üzere işveren ve çalışan arasındaki bu ilişki bir cezai şartta bağlanmakta ve genellikle çalışanın bağlı olarak çalışmayı taahhüt ettiği süre öncesinde sözleşmesini sona erdirmesi halinde eğitim giderlerini ödeme koşulu getirilmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2015/2885, K. 2017/2033 sayılı kararında; "İşçiye verilen eğitim karşılığı belli bir süre çalışması koşuluna bağlı olarak kararlaştırılan **cezai şart tek taraflı olarak değerlendirilemez.** İşçiye verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığı bulunmakla eğitim karşılığı cezai şart hükmü belirtilen ölçüler içinde geçerlidir." şeklinde görüş bildirmiştir.

Yargıtay kararlarına göre işçiye verilen eğitimin süresi ile sözleşmede işçinin çalışma taahhüdü verdiği sürenin orantılı olması gerekmektedir. **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2020/2679, K. 2020/10344 sayılı kararında,** "davalının 8 aylık eğitim süresine karşılık 3 yıllık mecburi hizmeti kayıtsız, şartsız kabul ettiği yönünde taahhüname için "taraflar arasında denklik/karşılıklılık bulunduğu anlaşılmıştır" şeklinde hüküm kurulmuştur. İçtihat gereğince, işveren tarafından sağlanan eğitimler karşılığında işçinin asgari çalışma taahhüdü süresi, hakkaniyete uygun olarak belirlenmelidir. Bu kapsamda, iş sözleşmelerinde işçi aleyhine öngörülen eğitim karşılığı cezai şart, işçiye verilen eğitimin niteliği, eğitim masrafları, eğitim süresi gibi değişkenler ile orantılı olmalıdır. Bu nedenle **işverenin işçi için katlandığı eğitim yatırımının çok üstünde bir cezai şartın geçerli olduğundan söz edilemeyecektir.**

❖ Rekabet Yasağı Sözleşmelerinde Karşılıklı İlkesi

Rekabet yasağı sözleşmeleri, çalışanın iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra kendi adına işverenle rekabet edecek bir iş yapması, rakip bir işletmede çalışması veya rakip bir işletme ile menfaat ilişkisine girmesini engelleme amacı taşıyan sözleşmelerdir.

Rekabet yasağı sözleşmeleri hizmet sözleşmesi niteliğine haiz olmadığından bu sözleşmelerde, çalışanın sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda cezai şart uygulanacağına dair hükümler tek taraflı olarak konulabilmekte; dolayısıyla hizmet sözleşmelerinde sadece çalışan aleyhine konulan cezai şartın geçersiz olacağını düzenleyen TBK'nın 420'nci maddesi uygulama alanı bulmamaktadır.

Hukuk Genel Kurulu E. 2021/477, K. 2023/179 sayılı kararında konuyla ilgili olarak rekabet sözleşmesinin taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinden bağımsız niteliği nazara alındığında ve rekabet sözleşmelerinde öngörülebilir ceza koşuluna dair özel hüküm niteliğinde olan TBK'nın 446'ncı maddesi çerçevesinde TBK m. 420'in uygulanma imkanının bulunmayacağı, taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali halinde sadece çalışan aleyhine konulan ceza koşulunun geçerli olacağı, söz konusu ceza koşuluna karşılık işverenin herhangi bir edim yükümlülüğünün sözleşmede öngörülmemiş olmasının çalışan aleyhine konulan cezai şartın geçerliliğini etkilemeyeceği belirtilmiştir.

Benzer şekilde **Yargıtay 11. HD., E. 2023/283 K. 2023/1189 sayılı kararında** "Dava rekabet yasağı sözleşmesine aykırılıktan kaynaklanan cezai şart istemine ilişkindir. İlk Derece Mahkemesince, taraflar arasında akdedilen hizmet sözleşmesinde yer alan rekabet etmeme yasağına ilişkin hükmün sadece işçi aleyhine cezai şart öngördüğü, bu nedenle 6098 sayılı Kanun'un 420 inci maddesi uyarınca geçersiz olduğu gerekçesiyle bozma ilamına direnilerek davanın reddine karar verilmiştir. Hizmet sözleşmesi içerisinde rekabet etmeme yasağına dair hüküm bulunduğu hallerde, sözleşmenin, hem hizmet ilişkisinin devamı sürecinde geçerli olan bir hizmet sözleşmesini, hem de hizmet sözleşmesi sona erdirdikten sonra da yükümlülükler öngören bir rekabet etmeme sözleşmesini ihtiva ettiğinin kabulü gerekir. **Bu durumda, hizmet sözleşmelerinde sadece işçi aleyhine konulan cezai şart hükümlerin geçersiz olduğunu hüküm altına alan 6098 sayılı Kanun'un 420'nci maddesinin taraflar arasında akdedilen rekabet etmeme sözleşmesine uygulanma imkânı bulunmamaktadır.**" şeklinde hüküm kurulmuştur.

KİRA HUKUKUNDA CEZAI ŞART

Özel bir kural olarak düzenlenen TBK madde 346 hükmü uyarınca kira sözleşmelerinde, kira bedelinin zamanında ödenmemesi halinde cezai şart ödeneceğine ilişkin bir anlaşmaya yer verilemeyecektir. Nitekim taraflar yasağa rağmen cezai şart kararlaştırmış ise sözleşmeye konulan bu hükmün geçersiz olduğu kabul edilir.

Kira sözleşmeleri kapsamında cezai şart kararlaştırılmayacağına ilişkin yasak yalnızca kira bedelinin zamanında ödenmemesine ilişkin olup kiralanan işyerinin erken tahliye edilmesi durumunda sözleşmede cezai şart kararlaştırılması mümkündür.

Konuyla ilgili olarak **Yargıtay 3. HD. E. 2017/260, K. 2017/112 sayılı kararında** "Sözleşme hukukuna egemen olan sözleşmeye bağlılık (Ahde Vefa) ilkesi, hukukumuzda da kabul edilmiştir. Sözleşmeye bağlılık ilkesi uyarınca taraflar sözleşme süresi ile bağlı olup kural olarak akdin süresinden önce feshi mümkün değildir. Aksi durumda haklı bir neden olmaksızın sözleşmeyi fesheden tarafın, karşı tarafın zararını tazmin etme yükümlülüğü doğar. Ancak sözleşmede kiracı lehine erken fesih hakkı tanınabilir. Bu durumda feshin sözleşmede kararlaştırılan koşullara uygun olması gerekir. Somut olayda taraflar arasındaki kira sözleşmesinde kiracıya herhangi bir bedel veya tazminat ödemeksizin erken fesih hakkı tanınmamıştır. **Kira süresi bitiminden önce kiralananı erken tahliye eden kiracı şirket sözleşmenin 4/3 maddesi gereğince kira süresi sonuna kadar tüm kiralara ödemekle yükümlüdür. Taraflar arasında düzenlenen 07.05.2015 tarihli tahliye protokolünde; davacı kiraya veren, sözleşmenin 4/3 maddesi kapsamındaki alacaklarını saklı tutmuş olup, davacı tarafından anahtarın teslim alınması da cezai şart talebinden vazgeçtiği şeklinde yorumlanamaz. Bu sebeple mahkemece sözleşmenin 4/3 maddesi hükmüne göre kiracının cezai şart olarak sözleşme süresi sonuna kadar olan kira bedelinden sorumlu olduğu gözetilerek bir karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi doğru değildir.**" şeklinde hüküm kurulmuştur.

SONUÇ

Yargıtay kararları ve TBK'nın ilgili maddelerinde görüldüğü üzere, iş sözleşmelerine veya eklerine taraflarca cezai şart konulabilmekte olup iş sözleşmelerine eklenen cezai şartın geçerliliği için kural olarak karşılıklı olması, hakkaniyete uygun olması ve kanuna, ahlaka ve kişilik haklarına uygun olması gerekmektedir. Gerek belirli gerekse belirsiz süreli **iş sözleşmelerinde**, cezai şart içeren hükümlerin karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerli olduğu, ancak sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlı cezai şartın geçerli olabilmesi için taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması gerekliliği karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, **rekabet etmeme sözleşmelerinde**, işçi aleyhine konulan cezai şart hükümlerinin geçersiz olduğunu hüküm altına alan TBK'nın 420'nci maddesinin uygulanma alanı bulmadığı ve bu yönüyle rekabet etmeme sözleşmesinde yer verilen cezai şartların TBK'da yer alan karşılıklılık ilkesinden ayrıldığı, **eğitim karşılığında çalışma sözleşmelerinde** ise düzenlenen cezai şartın işçiye verilen eğitim bedeli ile orantılı olması gerektiği; **kira sözleşmelerinde** TBK'nın 346'ncı maddesi uyarınca kira bedelinin zamanında ödenmemesi halinde cezai şarta yer verilemediği görülmektedir.

Saygılarımızla,
GRC | LEGAL