

BİLGİ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA İŞÇİ ALEYHİNE TEK TARAFLI CEZAI ŞART

Cezai şart öğretide, mevcut borcun ifa edilmemesi veya eksik ifası halinde ödenmesi gereken mali değeri olan ayrı bir edim olarak tanımlanmıştır.[1] Cezai şart kurumu ile borcun hiç veya gereği gibi yerine getirilmemesi halinde, aykırı hareket eden taraf ortaya çıkabilecek zarardan bağımsız olarak kararlaştırılan belirli bir miktar parayı ödemekle yükümlü olmaktadır. Böylece bu düzenleme, karşı tarafın yükümlülüğüne uygun hareket etmesini sağlayarak borcun gereği gibi yerine getirilmesini garanti altına almaktadır.[2]

Cezai şartın en yaygın kullanıldığı alanlardan biri de iş hukuku olmasına rağmen, cezai şarta ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bu konuya ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu[3] (TBK) uygulanmaktadır. Ancak, iş hukukunun işçiyi koruma düşüncesine dayalı yapısı onu salt özel hukuk ilişkisi olmaktan çıkarmakta ve ayrıca bir kamu hukuku niteliği de kazandırmakta [4] olduğundan; TBK'nin cezai şarta ilişkin hükümleri iş hukukunun amacına uygun şekilde olaya uyarlanmaktadır. Yargıtay, düzenlemelerin yeterli olmadığı ya da iş hukukuna uygun bulunmadığı durumlarda kendi içtihatları ile iş hukukuna özgü ilkeler belirlemektedir.

İş hukukunda cezai şartın en önemli ilkelerinden biri karşılıklık ilkesidir. Bu ilke uyarınca söz konusu cezai şartın her iki taraf için değil, yalnızca işçi aleyhine tek taraf için kararlaştırılması halinde bu cezai şartın geçersizliği sonucu doğacaktır.[5] TBK'nin 420. Maddesi iş sözleşmelerinde yalnızca çalışan açısından cezai şart düzenlenmesinin geçersiz olacağını açıkça düzenlemektedir.[6] Buna karşılık Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 28.01.2021 tarihinde verdiği emsal nitelikli karar uyarınca bilgi güvenliği konusunda sözleşmeye eklenen işçi aleyhine tek taraflı cezai şart, söz konusunu geçersizliğin istinasını oluşturmaktadır.[7]

Yargıtay 9.Hukuk dairesine konu olan ilgili olayda davacı işveren, davalı işçinin işe girerken imzaladığı taahhütnamedeki sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiğini ileri sürerek sözleşmeden doğan 12 aylık brüt ücret tutarında cezai şartın tahsilini talep etmiştir. Davalı işçi ise sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmediğini savunarak davanın reddini talep etmiştir. İlk derece Mahkemesi tarafından cezai şartın tek taraflı düzenlediği, işçinin sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiğinin kanıtlanamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı Yerel mahkemenin kararına karşılık istinaf yoluna başvurmuş olup istinaf talebinin reddedilmesi üzerine dosyayı temyiz etmiştir. Temyiz incelemesi sonucunda kararın bozulmasına karar verilmiştir. Yargıtay'ın gerekçesi şu şekildedir:

“Dosyadaki bilgi ve belgelerden istifa dilekçesi veren davalının istifasından

bir gün önce stratejik plan başlıklı dokümanları kendi kişisel elektronik posta adresine gönderdiği, davacının bu dokümanların işyerine ait sırları ihtiva ettiğini ileri sürdüğü, davalının imzasını taşıyan bilgi koruma taahhütnamesinde işyerine ait dokümanların amir onayı olmadan herhangi bir yolla iş yeri dışına çıkarılması, paylaşılıp depolanmasının yasaklandığı, aksi davranışın ise taahhütnamenin 9. maddesinde cezai şarta bağlandığı anlaşılmaktadır. **İşyerine ait bilgileri koruma, sır saklama, işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü kapsamında olup buna aykırı davranışa ilişkin cezai şartın karşılıklı düzenlenmesi düşünülemez. İstifa etmeden bir gün önce çeşitli dokümanları kişisel hesabına gönderen işçinin en baştan uymayı taahhüt ettiği bilgi koruma kurallarına aykırı hareket ettiği ortadadır. Şu hâlde davalının kişisel elektronik postasına gönderdiği bütün dokümanlar üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırılarak sır saklama yükümlülüğü kapsamında işyerine ait çeşitli özel bilgiler ihtiva edip etmediği araştırılıp sonucuna göre 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesi de değerlendirilerek bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde talebin reddi doğru görülmemiştir."**

Karar gerekçesine bakıldığında, Yargıtay'ın bilgi güvenliği kapsamında "iş yerine ait bilgileri koruma ve sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranma" konusunda işçi aleyhine tek taraflı cezai şart kararlaştırılabileceğini kabul ettiği görülmektedir. İşçinin iş yerine ait bilgileri koruması ve sır saklaması işverene karşı sadakat yükümlülüğü kapsamında olduğundan bunlara aykırı davranışa ilişkin cezai şartın karşılıklı düzenlenmesi beklenemez. Dolayısıyla sır saklama yükümlülüğüne ilişkin kararlaştırılan cezai şart, karşılıklılık ilkesinin bir istisnası niteliğindedir ve bu kapsamda yalnızca işçi aleyhine belirlenen tek taraflı cezai şart, geçersiz sayılmayacaktır.

Dipnot:

[1] Tunçomağ, Kenan: "Türk Hukukunda Cezai Şart"

[2] Canbolat, Talat; Erener, Ebru: "Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart"

[3] Türk Borçlar Kanunu, 179.madde: "Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir.

Ceza, borcun belirlenen zaman veya yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmışsa alacaklı, hakkından açıkça feragat etmiş veya ifayı çekincesiz olarak kabul etmiş olmadıkça, asıl borçla birlikte cezanın ifasını da isteyebilir..."

[4] Canbolat, Talat; Erener, Ebru: "Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart"

[5] Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 2010/16335 Esas, 2011/1775 Karar Sayılı 1.2.2011 tarihli karar

[6] Türk Borçlar Kanunu, 420.madde: "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir."

[\[7\]](#) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2019/2639 Esas, 2021/2697 Karar Sayılı
28.01.2021 tarihli karar