



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı

Yüksek Lisans Tezi

Hilal Gültepe

Ocak 2024



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı

Yüksek Lisans Tezi

Hilal Gültepe

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Uğur

Ocak 2024

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Hilal Gültepe tarafından hazırlanan “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı” başlıklı bu Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı’nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Uğur
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan Kayık Aydınalp
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Merve Arbak
İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 18/01/2024

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezin APA yazım ve kaynak gösterme kılavuzunda belirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun dipnot kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Uğur

Etik İlkeler Sadakat Beyanı

Hazırladığım bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza

Hilal Gültepe

ÖZET

Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı

Gültepe, Hilal

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ömer Uğur

Ocak 2024

Bu çalışmanın konusu İş Hukuku kapsamında işçinin uymakla yükümlü olduğu sadakat borcundan kaynaklanan ya da ve işçi ile işveren arasında akdedilen sözleşmelerden kaynaklanan rekabet yasağıdır. İş hukuku çerçevesinde işçi ve işveren arasındaki ilişkide rekabet yasağını konu alan uyuşmazlıklar ile sıkça karşılaşılmaması konunun aydınlatılması ihtiyacını doğurmuştur. Bir işin yerine getirilmesi sırasında işçilerin işverenin faaliyet alanına, iş sırlarına ve müşteri bilgisine erişmesi mümkün olmaktadır. İşçilerin bu bilgileri kullanmak suretiyle işvereni zarara uğratma ihtimaline karşı hukukumuzda rekabet yasağı kurumunu düzenlemiştir. Rekabet etmenin aynı zamanda Anayasa ile korunan temel bir hak olması sebebiyle, rekabet yasağının sınırlarının belirlenmesi amacıyla yasağın geçerliliğine ilişkin birtakım şartlar öngörülmüştür.

Tezimiz üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde rekabet ve rekabet yasağı kavramları ile rekabet yasağının mevzuatımızdaki yeri, iş sözleşmesi devam ederken uygulanan rekabet yasağının konusu incelenmiştir. İkinci bölümde rekabet yasağı sözleşmesi, sözleşmenin unsurları ve hükümleri incelenmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise rekabet yasağı sözleşmesinin sona erme halleri, sözleşmenin ihlali, sonuçları, görevli yetkili mahkemenin belirlenmesi konuları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Tezimizin konusu Yargıtay kararları çerçevesinde incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Rekabet, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Sadakat Borcu, Haksız Rekabet, Çalışma Özgürlüğünün Sınırlandırılması

ABSTRACT

Prohibition of Competition in Turkish Labor Law

Gültepe, Hilal

Master's Thesis, Department of Private Law

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Ömer Uğur

January 2024

The subject of this dissertation is the prohibition of competition arising from duty of loyalty or non-competition agreement concluded between the employee and the employer. The number of disputes regarding non-competition in the relationship between employees and employers has given a rise to the need to clarify the issue. During the performance of a job, it is possible for employee to access the employer's field of activity, trade secrets and client information. Against the risk of employees harming the employer by using these information, Turkish laws regulate the prohibition of competition. Since competition is also a fundamental right protected by the Constitution, in order to determine the limits of the non-competition agreement, a number of conditions regarding the validity of the prohibition are stipulated.

Our dissertation consist of three sections. In the first section the concepts of competition and prohibition of competition and the place of non-competition in Turkish legislation, the subject of prohibition of competition while the employment contract is in force are examined. In the second section non-competition agreement, elements and the provisions of the agreement are examined. In the third and final section circumstances leading to termination of the non-competition agreements, breach of agreement and results, the distinctions of competent court are discussed in detail. The subject of our dissertatiton are examined within the scope of Supreme Court desicions.

Keywords: Competition, Non-Competition agreements, Duty of loyalty, Unfair competition, Restriction of liberty of labour

İÇİNDEKİLER

TEZ JÜRİSİ ONAYI	ii
BEYANLAR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

REKABET YASAĞI KAVRAMI VE İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN REKABET ETMEME BORCU

I. REKABET KAVRAMI	3
A. Rekabet Yasağı.....	4
1. Kanundan Doğan Rekabet Yasağı	5
2. Sözleşmeden Doğan Rekabet Yasağı.....	6
B. Rekabet Yasağı ile Korunan Menfaatler	8
1. İşveren Açısından Korunan Menfaat	8
2. İşçi Açısından Korunan Menfaat	9
3. Ekonomik Piyasa Açısından Korunan Menfaat	9
II. REKABET YASAĞININ MEVZUATIMIZDAKİ YERİ	10
A. Türk Borçlar Kanunu'nda	10
B. İş Kanunu'nda	11
C. Türk Ticaret Kanunu'nda.....	12
1. Kollektif Şirketlerde.....	13
2. Komandit Şirketlerde	14
3. Anonim Şirketlerde	15

4. Limited Şirketlerde	16
III. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN REKABET ETMEME BORCU	19
A. İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları	20
1. Tanımı	20
2. Unsurları.....	21
B. İş Sözleşmesinden Doğan Sadakat Borcu	23
C. Sadakat Borcundan Kaynaklanan Rekabet Etmeme Borcu	26
1. İş İlişkisinin Devamı Boyunca İşçinin Yükümlü Olduğu Rekabet Etmeme Borcu	30
2. Rekabet Etmeme Borcunun Kapsamı	33
a. İşçinin Ücret Karşılığında Bir Üçüncü Kişiye Çalışması Veya Üçüncü Bir Kişinin İşletmesine Ortak Olması	33
b. İşçinin Kendi Adına Rekabet Niteliğinde Bir İş Yapması	39
c. İşçinin Her Hal ve Durumda Rakip Bir İşyeri ile İlgisinin Olmaması	41
3. Rekabet Etmeme Borcunun Sona Ermesi	43
4. Rekabet Etmeme Borcuna Aykırılığın Sonuçları.....	44
a. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi	44
b. İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshi	47
c. İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini.....	49

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA REKABET YASAĞI

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ	52
A. Tanımı	52
B. Amacı	53
C. Konusu ve Kapsamı	56

Ç.	Geçerlilik Koşulları.....	61
1.	Geçerli Bir İş Sözleşmesinin Varlığı	62
2.	Tarafların Ehliyeti (İşçinin Ehliyeti).....	62
3.	Sözleşmenin Yazılı Yapılması	64
4.	İşverenin Korunmaya Değer Bir Menfaatinin Olması	66
a.	İşçinin Bilgi Edinme İmkânına Sahip Olması	68
i.	Üretim Sırları Hakkında Bilgi Edinme	68
ii.	Müşteri Çevresi Hakkında Bilgi Edinme.....	71
iii.	İşverenin Yaptığı İşler Hakkında Bilgi Edinme	74
b.	İşverenin Ciddi Bir Zarara Uğrama İhtimali	74
II.	REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SINIRLANDIRILMASI.....	77
A.	Sınırlandırmanın Gereği.....	77
1.	Yer Bakımından	78
2.	Süre Bakımından.....	80
3.	Konu Bakımından	82
B.	Rekabet Yasağı Sözleşmesine Hâkim Tarafından Müdahale Edilmesi	83

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN İHLALİ VE SONA ERMESİ

I.	REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN İHLALİ.....	91
II.	REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN İHLALİNİN SONUÇLARI.....	92
A.	İşverenin Zararlarının Tazmin Edilmesi	92
B.	Cezai Şartın Talep Edilebilmesi.....	95
1.	Cezai Şartın Tanımı ve Uygulanması	95
2.	Hâkimin Cezai Şarta Müdahalesi.....	99
C.	Rekabet Teşkil Eden Faaliyete Son Verilmesi Talebi.....	101

Ç. REKABET YASAĞINA AYKIRILIK DURUMUNDA GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME	103
1. Görevli Mahkeme	103
a. İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Rekabet Etmeme Borcunun İhlalinde	103
b. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin İhlalinde.....	104
2. Yetkili Mahkeme.....	110
III. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ	112
A. Sona Ermeye İlişkin Genel Nedenler	112
1. İşverenin Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Vazgeçmesi	112
2. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Süresinin Dolması.....	113
3. Tarafların Anlaşması	114
4. İşçinin Ölümü.....	115
B. Sona Ermeye İlişkin Özel Nedenler	115
1. İşverenin Korunmaya Değer Bir Menfaatinin Kalmaması	116
2. Sözleşmenin Feshedilmesi	117
a. İşverenin Haklı Bir Neden Olmaksızın İş Sözleşmesini Feshi.....	117
b. Sözleşmenin İşçi Tarafından İşverene Yüklenilebilen Bir Nedenle Feshi	120
3. İşyeri Devrinin Rekabet Yasağına Etkisi	121
a. İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında Gerçekleşen İşyerinin Devri .	123
b. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinden Sonra İşyerinin Devri	123
SONUÇ.....	125
KAYNAKÇA.....	131

KISALTMALAR

a.g.e	: Adı geçen eser
a.y	: Aynı yer
BK	: 818 Sayılı Borçlar Kanunu
Bkz	: Bakınız
E.	: Esas numarası
E.T.	: Erişim tarihi
İK	: İş Kanunu
HD	: Hukuk Dairesi
HMK	: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
K.	: Karar Numarası
m.	: Madde
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
TTK	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
YHGK	:Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

İnsan nüfusu arttıkça iş dünyasında yer alan faaliyet alanları çeşitlenmeye, genişlemeye başlamış ve bunun neticesinde aynı alanda faaliyet gösteren birçok işletme kurulmaya başlamıştır. Çeşitlenme ve genişleme, iş dünyasına yön veren önemli bir unsuru; yani rekabeti doğurmuştur. Günümüzde rekabetin bulunmadığı bir alandan söz etmek neredeyse mümkün değildir. Oldukça hızlı ilerleyen teknolojinin de getirdiği yenilikler ile birlikte işletmeler rakip firmaların önüne geçmek için gelişmek ve özgün olmak durumundadır. Rekabet, işletmelere bunu sağlayan bir unsurdur. Her ne kadar rekabetin işletmeler açısından kâr oranını yükseltme, verimlilik ve hizmet kalitesini artırma şeklinde olumlu etkileri olsa da rekabet etme hakkının dürüstlük kuralına aykırı şekilde kullanılması ile olumsuz etkileri de olabilmektedir. Bu ihtimalde rekabetin olumsuz sonuçlara yol açtığı gözlenmektedir. İzah olunan nedenlerle kanunlarımızda düzenlenen rekabet yasağı ile rekabet etme hakkına yerinde bir şekilde sınırlandırma getirilmiştir.

Rekabet ortamı içerisinde işverenlerin iş sırları oldukça önemli bir unsur haline gelmiştir. Çalıştıkları süre boyunca yaptıkları işi profesyonel bir şekilde yerine getirebilmek için işçiler; o iş ile ilgili iş sırrı, müşteri çevresi gibi önemli bilgilere vakıf olurlar. İşçilerin, öğrenmiş oldukları bilgileri rakip bir işletme ile paylaşması veya bu bilgileri kendi ad ve hesabına çıkar sağlamak amacıyla dürüstlük kuralına aykırı şekilde kullanması işverenler açısından bir risk arz etmektedir. Her ne kadar işçinin iş ilişkisi çerçevesinde işverene karşı sadakat yükümlülüğü bulunsun da bazı durumlarda işçilerin bu yükümlülüğe aykırı davrandıkları görülmektedir. Riskin bertaraf edilebilmesi amacıyla kanunlarda yer verilen düzenlemeler ile rekabet etme özgürlüğüne yerinde bir şekilde sınırlama getirilmiştir. Böylece işverenin işine yapmış olduğu yatırım ve göstermiş olduğu emek korunarak, işverenlerin serbest piyasa ekonomisi içerisinde daha kolay bir şekilde yer alması desteklenmektedir.

İşverenlerin ve sahip oldukları işletmelerin bu riske karşı korunabilmesi için işçiler rekabet yasağına tabi tutulmuştur. Böylece işçilerin hem çalıştıkları süre boyunca hem de iş ilişkisi sona erdikten sonra belirli şartlara bağlı olarak işverenleriyle rekabet etmelerine yasak getirilmiştir. Rekabet etmenin aynı zamanda anayasal bir hak olması, işverenin menfaatlerinin korunmasının yanında işçinin de çalışma hakkının korunmasını gerektirmiştir. Dolayısıyla kanunlarda her iki tarafın hakları gözetilmiş, işçi ve işverenin çatışan menfaatleri arasındaki denge gözetilmeye çalışılmıştır.

Rekabet yasağının kaynağı esasen işçinin sadakat borcuna dayanmaktadır. Sadakat borcu iş hukuku kapsamında öyle temel bir borç niteliğindedir ki bu borcun ihlali, 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹ 25. maddesinde yer alan “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlığı altında iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih sebebi olarak düzenlenmiştir. Sadakat borcu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda² ise 396. maddede düzenlenmiştir. 396. maddede işçinin iş ilişkisi devam ettiği sürece sadakat borcuna aykırı bir şekilde ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunması ve özellikle kendi işverenine karşı rekabete girişmesi yasaklanmıştır.

İş ilişkisi sona erdikten sonraki süreçte de işverenin menfaatlerinin korunması gerekebilmektedir. Kural olarak iş ilişkisinin sona ermesine bağlı olarak rekabet etmeme borcu sona erse de kanunlarımız iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki süreçte de rekabet yasağının sürdürülmesini mümkün kılmıştır. Özellikle işverenlerin işletmesiyle ilgili bilgilerin rakip firmalar tarafından öğrenilmesi veya bu bilgilerin bizzat işçi tarafından kullanılarak kendisine rakip hâle gelmesi büyük tehlike niteliğindedir. Bu sebeple rekabet yasağı sözleşmesi adında tarafların anlaşarak bir sözleşme akdetmeleri mümkündür. Rekabet yasağı sözleşmesi ile tarafların kanunda sayılan şartlar çerçevesinde iş sözleşmesi sona erdikten sonraki süreçte de rekabet yasağını devam ettirmeleri mümkündür. Önemle belirtilmelidir ki işçi ile işveren arasındaki ilişkide zayıf tarafta olan işçinin işveren karşısında mağdur edilmemesi amacıyla kanun koyucu rekabet yasağı sözleşmesini TBK'nın 444 ile 447. maddeleri arasında detaylı bir şekilde düzenleme altına almıştır. Çalışmamızda rekabet yasağı; iş ilişkisi devam ederken ve iş ilişkisi sona erdikten sonraki süreçte uygulanan rekabet yasağı olmak üzere iki ayrı bölümde incelenmiştir.

“Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı” konusunu tez konusu olarak seçme nedenimiz, uygulamada rekabet yasağından kaynaklı uyuşmazlıkların ve bu alanda görülen dava sayısının fazlalığıdır. Buna karşın iş hukuku kapsamında ele alınan çalışmaların azlığı ve konuya ilişkin İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelerin yetersizliği, konunun aydınlatılması ihtiyacını doğurmuştur.

¹ RG. 10.06.2003, S.25134.

² RG. 04.02.2011, S.27836.

BİRİNCİ BÖLÜM

REKABET YASAĞI KAVRAMI VE İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN REKABET ETMEME BORCU

I. REKABET KAVRAMI

Sözlükte yer verilen tanımı ile rekabet, belirli bir amacı güden kimseler arasında gerçekleşen yarışma, çekişmedir³. Öğretide yer alan bir tanıma göre ise rekabet, piyasada sürdürülebilirlik olgusuna dayalı kendi ürün veya hizmetini satabilme amacıyla rakip niteliğindeki işletmelere karşı girilen üstünlük sağlayabilme yarışıdır⁴. Rekabet; serbest piyasa içerisinde alıcı ve satıcı tarafında yer alan aktörlerin diğer aktörler ile ilişki kurma, sözleşme akdetme gibi amaçlar doğrultusunda ticari hayata ilişkin fiyat, kalite gibi değerler konusunda bir yarış içerisinde olma halidir⁵. Söz konusu yarışma her alanda olabilir. Aynı alanda faaliyet gösteren işletmeler; aynı müşteri çevresine hizmet ettikleri piyasada rakiplerinden önde olmak, gelişebilmek, kurumsal itibarını korumak amacıyla daha kaliteli hizmet sunma veya aynı hizmeti daha ucuz bir şekilde sunma çabası içerisinde girerler⁶. Bu çaba beraberinde rekabeti getirir. Serbest piyasa ekonomisinin özü bu temele dayanmaktadır.

Genellikle ortak paydadan en büyük payı almak amacıyla işletmelerin karşılıklı olarak girişmiş olduğu yarışı ifade eden rekabet, insanın olduğu her alanda vardır. Rekabet o kadar geniş kapsamlı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır ki toplum halinde yaşamının bir getirisi olan bu durum zorunlu olarak her toplumda görülen bir vakıadır. Bir alanda maddi ve manevi olarak başarı elde etmek, belirlenen amaca ulaşmak, o alanda öne çıkmayı ve rakiplerinden farklı bir yöne sahip olmayı gerektirir. Rekabet ortamında öne çıkmak hem bir motivasyon kaynağıdır hem de amaca giden yolda işverene büyük bir avantaj sağlamaktadır. Günümüzde artık her alanda hizmete olan isteğin ihtiyaçtan fazla olarak artması, talep arz arasındaki dengesizlik, sürekli değişen

³ www.tdk.gov.tr, (E. T. 14.04.2023)

⁴ Ziya Yurttañıkmaç, Burhan Kabadayı, Ömer Emsen. (2014). Ekonomik Büyüme ve Rekabet Gücü Üzerine Türkiye Analizi. *Istanbul University Econometrics and Statistics e-Journal*, (21), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/iuekois/issue/8999/112145>, s. 27.

⁵ Koray Demir, (2016). Rekabet Hukuku İle Kişilik Hakları Bağlantısı. *Legal Hukuk Dergisi*, S. 160, s. 1846.

⁶ Başak Aydem Aydemir, (2008). İşletmelerin Yeni Rekabet Aracı Olarak Kurumsal İtibar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), s.35 vd.

ve gelişen ürün güncellemelerine bağlı olarak en yeniye elde etme arzusu, ekonomik ve sosyolojik durumlar rekabetin oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Rekabet kavramı mevzuatımızda farklı yerlerde düzenlenmiştir. Hukuki anlamda ele alındığında 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkındaki Kanun'un⁷ 3. maddesinde yer verilen tanımına göre rekabet: *“Mal ve hizmet piyasalarındaki teşebbüsler arasında özgürce ekonomik kararlar verilebilmesini sağlayan yarış”* tır⁸. Rekabet, aynı zamanda Anayasa ile koruma altına alınan bir haktır. Anayasanın *“Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti”* başlığını taşıyan 48. maddesinde isteyen her bireyin arzu ettiği alanda çalışma, sözleşme ilişkisi içerisinde bulunma hakkı olduğu ifade edilmiştir: *“Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.”* Aynı zamanda rekabet, özel teşebbüs kurmayı dileyen herkes için serbesttir. Bu sebeple devletin piyasada tekelleşmeyi ve kartelleşmeyi önleyerek her girişimcinin rekabet etme hakkını meşru bir şekilde kullanmasını sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Anayasanın 167. maddesi bunu açıkça göstermektedir: *“Devlet, para, kredi, sermaye, mal ve hizmet piyasalarının sağlıklı ve düzenli işlemlerini sağlayıcı ve geliştirici tedbirleri alır; piyasalarda fiili veya anlaşma sonucu doğacak tekelleşme ve kartelleşmeyi önler”* düzenlemesiyle devletin rekabeti koruyucu önlemler alma yükümlülüğü belirtilmektedir⁹.

A. Rekabet Yasağı

Rekabet yasağı aynı konuda ve aynı alanda çalışma yasağını ifade eder¹⁰. Esasında rekabet, Anayasa ile korunan çok temel bir hak olmasının yanında bazı hal ve durumlarda bu hakkın kullanılması bir yasağa dönüşebilmektedir. Her ne kadar rekabet etmek bir hak olsa da bu hakkın işverenlerin, serbest piyasanın ve tüketicilerin menfaati gözetilerek belirli şartlarla sınırlandırılması ihtiyacı rekabet yasağı kavramını doğurmuştur. Rekabet etme hakkının kısıtlanması bazı durumlarda kanunlardan bazı durumlarda taraflar arasındaki bir sözleşmeden kaynaklanmaktadır.

⁷ RG. 13.12.1994, S.22140.

⁸ Bkz. 4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun m. 3

⁹ Hamdi Pınar, (2014). Rekabet Hukuku İle Haksız Rekabet Hukuku İlişkisi. *Rekabet Dergisi*, (58), s. 62.

¹⁰ Abdullah Demir, (2017). *Hukuki Terimler Sözlüğü*. (Ankara: Astana Yayınları), s. 963.

Rekabet yasağının kanunda düzenlenen hükümler uyarınca uygulanması halinde kanuni rekabet yasağından bahsedilirken, yasağın sözleşme yapma serbestisi çerçevesinde akdedilen bir sözleşmeden kaynaklanması halinde sözleşmeden kaynaklanan rekabet yasağından bahsedilir¹¹. Rekabet yasağı iş sözleşmesi akdedilirken kararlaştırılabileceği gibi iş ilişkisi kurulduktan sonra da kararlaştırılabilir. Henüz iş ilişkisinin kurulmadığı bir dönemde rekabet yasağının kararlaştırılması mümkün gözükme de rekabet yasağının geciktirici şarta bağlanması halinde iş ilişkisinden önce belirlenmesi mümkün gözükmektedir. Doktrinde belirtilen görüşe göre iş ilişkisinin herhangi bir zaman diliminde gerçekleşmesi rekabet yasağının geçerliliği için yeterlidir¹². Bu noktada iş ilişkisinin kurulması rekabet yasağı açısından bir geciktirici şart olarak değerlendirilmektedir.

1. Kanundan Doğan Rekabet Yasağı

Rekabet yasağına ilişkin bazı durumlar kanun koyucu tarafından düzenlenmiş ve hangi durumların rekabet yasağı kapsamına girdiği belirtilmiştir. Rekabet yasağının öncelikli olarak uygulandığı durumlar kanunda yer alan düzenlemeler olup, bununla birlikte kanun koyucu bazı durumlarda tarafların aksini kararlaştırmalarına icazet vermiştir. Rekabet yasağına ilişkin kanuni düzenlemeler sayesinde doğması muhtemel birçok risk önceden bertaraf edilebilmektedir.

Mevzuatımızda rekabet yasağına ilişkin düzenlemelerin birden fazla kanunda yer aldığı görülmektedir. TBK rekabet yasağına ilişkin önemli düzenlemeler içermektedir. TBK'nın "Özen ve Sadakat Borcu" başlığını taşıyan 396. maddesinde işçinin sadakat yükümlülüğü ile ilişkili olarak işverene karşı girişmesi yasak olan davranışlar düzenlenmiştir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda¹³ ise şirket türlerine göre farklı olarak düzenlenen rekabet yasağı hükümleri ile karşılaşılmaktadır. Kanundan kaynaklanan rekabet yasağı, işçi-işveren ilişkisi dışında, şirketler hukuku alanında yönetici veya ortak sıfatını haiz kişilerin uymakla yükümlü olduğu birtakım yasakları da içermektedir. Bu düzenlemeler; yönetici, çalışan, ortaklar arasındaki ilişkilerinde

¹¹ Fatih Uşan, (2003). *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 44.

¹² Emre Ertan, (2012). *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı*. (Yayımlanmış Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi) s. 54; M. Tarık Güler, (2015). *İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi*. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (118), s. 315.

¹³ RG. 14.02.2011, S. 27846.

uygulanan düzenlemelerdir. Kanun adil bir rekabet ortamının sağlanabilmesi amacıyla getirdiği düzenlemeler ile açık ve tipik bir şekilde rekabet yasağı hallerini öngörmüştür. Örnek vermek gerekirse TTK şirket ortaklarına ve müdürlere, anonim şirketlerin yönetim kurulunda yer alan üyelerine, limited şirket müdürlerine ve acentelere rekabet yasağına ilişkin uygulanacak düzenlemeler içermektedir. Rekabet yasağına ilişkin bu düzenlemeler direkt kanun ile hüküm altına alınmış ve açık bir şekilde rekabet etmenin yasak olduğu alanların sınırı çizilmiştir. Böylece özellikle orta ve büyük ölçekli işletmelerde rekabet ortamının artmasıyla artan risklerin de bertaraf edilmesi sağlanmıştır¹⁴.

2. Sözleşmeden Doğan Rekabet Yasağı

Tarafların aralarında akdetmiş oldukları bir sözleşme ile rekabet yasağını kararlaştırdıkları halde rekabet yasağı, sözleşmeden kaynaklanır. Sözleşmeden kaynaklanan rekabet yasağı kavramı ile anlaşılması gereken esasında işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sona erdikten sonraki süreçte ortaya çıkma ihtimali bulunan rekabet durumuna ilişkin olarak düzenlenen yasaktır. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde (Bkz s. 34 vd.) detaylıca izah edileceği üzere işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin devamı boyunca, bu ilişkinin bir gereği olarak işçinin rekabet etmeme borcunun varlığından hâlihazırda bahsedilmektedir. Yazılı bir sözleşme olmasa dahi işçi ile işveren arasındaki ilişkinin bir gereği olarak işçi, işini yerine getirirken işverene olan sadakat borcuna uygun davranmak ve işvereni ile rekabet etmekten kaçınmakla yükümlüdür¹⁵. Taraflar arasındaki iş ilişkisinin sona ermesi ile işçinin sadakat borcu ile bağlantılı olan rekabet etmeme borcu da sona erer. Bu nedenle iş ilişkisinin sona ermesinden sonra işçinin rekabet yasağının devam etmesini sağlamak için taraflar aralarında bir sözleşme yapmak durumundadırlar.

İzah edilen nedenlerle sözleşmeden kaynaklanan rekabet yasağı kavramı, taraflar arasındaki iş ilişkisinin sona ermesinden itibaren sonuç doğurmak üzere yapılan rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında irdelenmelidir. Kural olarak iş ilişkisi sona erdikten sonra buna bağlı olarak rekabet yasağı da sona erer ancak taraflar rekabet

¹⁴ İ. Yılmaz Aslan, (2015). *Rekabet Hukuku Dersleri*. 5. Baskı, (Bursa: Ekin Yayınevi), s. 112.

¹⁵ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, (2022). *Bireysel İş Hukuku*. (Ankara: Lykeion Yayınları), s. 161; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, (2023). *Bireysel İş Hukuku*. Güncelleştirilmiş 5. Baskı, (İstanbul: Oniki Levha Yayınları), s. 190.

yasağını devam ettirmek istiyorlarsa bunu aralarında akdedecekleri bir sözleşme ile mümkün hale getirebilirler¹⁶. Nitekim işverenin menfaatleri iş ilişkisi sona erdikten sonra da korunmaya muhtaç olabilir. Bu durumda sözleşmeden kaynaklanan rekabet yasağı söz konusudur. Her ne kadar İş Kanunu'nda rekabet yasağı sözleşmesi düzenlenmemişse de bu sözleşme TBK'nın genel hükümlerine göre işçi-işveren arasında geçerli bir şekilde kurulabilmektedir¹⁷.

İş sözleşmesinin tarafları olan işveren ve işçinin hür iradeleri ile rekabet yasağını konu edinen bir sözleşme akdetmeleri mümkündür. Rekabet yasağı sözleşmesi olarak adlandırılan bu sözleşme ile TBK m. 444-447 hükümlerine dayanılarak işçinin, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki süreçte belirlenen süre boyunca işverene karşı herhangi bir biçimde onunla rekabet etmesi, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açması veya bunların dışında rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmesi yasaklanabilir¹⁸. Rekabet yasağı sözleşmesi ile yasaklanan husus, işçinin işverene karşı rekabet niteliği taşıyan davranışlarıdır¹⁹. Sözleşmeden doğan rekabet yasağı, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağı sözleşmesine dayanarak devam eden rekabet yasağını tanımlamaktadır²⁰. İş hukukunun temel ilkelerinden birisi işverene karşısında zayıf durumda olan işçinin korunması ilkesi olsa da, rekabet yasağı sözleşmesi bu ilkenin bir istisnası olarak karşımıza çıkmaktadır²¹.

Kanun koyucu işçinin çalışma özgürlüğünü ve ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmeyecek şekilde rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğini birtakım şartlara bağlamıştır. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği detaylı şekilde izah edilecektir. (Bkz. s. 66 vd.) Konunun ele alınış sıralamasına göre ilk olarak sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme borcu,

¹⁶ Ercan Akyiğit, (2022). *İş Hukuku*. Güncellenmiş 14. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayınevi), s. 327; Haluk Hadi Sümer, (2022). *İş Hukuku*. 26. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayınevi), s. 137; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 162.

¹⁷ Sümer, *İş Hukuku*, 137; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327.

¹⁸ Sarper Süzek, (2018). *İş Hukuku*. (İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım), s. 350; Akyiğit, *İş Hukuku*, 327; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s.161; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394.

¹⁹ Büşra Uysal Tuna, (2019). *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 18; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 161; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394.

²⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 350; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 161; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394.

²¹ Muhammed Sulu, (2016). Rekabet Yasağı Sözleşmeleri. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuku Araştırmaları Dergisi*, 22(1), s. 577.

sonrasında ise iş ilişkisi sona erdikten sonraki süreçte uygulanan rekabet yasağı açıklanacaktır.

B. Rekabet Yasağı ile Korunan Menfaatler

Rekabet yasağı yalnızca rakipler arasındaki ilişkilere özgü değildir. TTK'nın 54. maddesi hükmünde haksız rekabete ilişkin kanuni düzenlemelerin amacının “... *bütün katılanların menfaatine, dürüst ve bozulmamış rekabetin sağlanması...*” olduğu belirtilmiştir. TTK'da düzenlenen bu hüküm geniş yorumlandığında hükümdeki ifadeden yalnız rekabet içerisinde bulunanların değil aynı zamanda ekonomik piyasanın, tüketicinin de dâhil olmak üzere çok daha geniş kapsamlı bir kitlenin menfaatlerinin korunmasının amaçlandığı söylenebilir²². Rekabet yasağı kurumu esasında bu doğrultuda birden fazla menfaati korumaktadır. Bu menfaatlerden en önde gelenleri işverenin menfaati, işçinin menfaati ve ekonomik piyasanın korunmasına ilişkin menfaattir. Rekabet yasağı, bu menfaatlerin her birinin korunması ve aralarındaki dengenin hukuka uygun şekilde kurulabilmesine hizmet etmektedir.

1. İşveren Açısından Korunan Menfaat

İş hukuku kapsamında uygulanan rekabet yasağının öncelikli olarak menfaatlerini koruduğu taraf işverendir. Rekabet yasağı ile işverenin haklı menfaatlerinin korunması amaçlanmıştır. İşverenin maddi ve manevi çıkarlarının tümü korunması gerekli menfaatlerini oluşturur. En temelde işverenin işine yapmış olduğu “yatırım” rekabet yasağı ile korunan menfaatinin konusunu oluşturur²³.

Rekabet yasağı; işverenin üretim, pazarlama ve satış dâhil tüm faaliyetlerine ilişkin birçok menfaatini korumaktadır. İşin yürütülmesinde kullanılan ticari yöntemler, know-how bilgisi²⁴ müşteri portföyü, fikri ve sınai haklara konu her türlü hizmet ve

²² Rıza Ayhan, (2012). Ticari İş-Ticari İşletme-Tacir-Ticaret Sicili-Ticaret Unvanı-Haksız Rekabet *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(3-4), s. 48; İbrahim Hamdi Yasaman, (2021). *Haksız Rekabet ve Rekabet Yasağı*. 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 14.

²³ Sulu, *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 577; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 161; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394.

²⁴ Mevzuatımızda ortak bir tanımı olmamasıyla beraber doktrinde yer verilen tanıma göre know-how, bir ürünün imalatı, alım satımı, geliştirilmesi, ticari sır niteliği olsun veya olmasın bir işletmeye dair her türlü ticari, mesleki, idari alanlardaki bilgi birikimi olarak ifade edilebilir. Ilgaz know how kavramını “sınai alanda özellikle ticari ve ekonomik faaliyetlerde kullanılan, genellikle gizli olmakla birlikte böyle bir nitelik taşıması zorunlu olmayan ve bir patent ile korunmamış bulunan

ürün işverenin menfaatlerini oluşturur²⁵. Bir ticari işletmenin unsurlarının başında gelir sağlama amacı gelmektedir. İşletmelerde ekonomik çıkar elde etmek amacıyla yapılan her türlü faaliyet gelir sağlama amacı olarak görülebilir²⁶. Bu amacın gerçekleştirilmesinde işverenin uzun sürelerle vakit ve emek harcayarak geliştirdiği, kendi bilgisi ve deneyimleri ile ileriye taşıdığı işletmenin temelini oluşturan iş sırları ve üretim bilgisi oldukça önem arz etmektedir. Bu sebeptendir ki sayılan gayrimaddi unsurların, işletmenin ayakta durması adına oldukça önem arz ettiği ve korunmasında faydası olduğu görülmektedir.

2. İşçi Açısından Korunan Menfaat

İlk bakışta rekabet yasağı ile işçi açısından korunan bir menfaatin bulunmadığı düşünülebilir. Nitekim rekabet yasağı ile işçinin en temel haklarından birisi olan çalışma özgürlüğüne önemli ölçüde bir sınırlama getirilmektedir. Çalışma özgürlüğünün aynı zamanda kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkıyla da yakın ilişkili olduğu düşünüldüğünde bir taraftan işçinin bu menfaatlerinin de korunması gerekmektedir²⁷. Böylesine temel ve önemli bir hakkın sınırlandırılması söz konusu iken kanun koyucu rekabet yasağı sözleşmesini geçerliliği sıkı şartlara bağlanan bir sözleşme haline getirmiş, keyfi uygulamaların önüne geçilmesini amaçlamıştır. Böylece işçinin çalışma özgürlüğü ve ekonomik geleceği koruma altına alınmış ve işçinin hukuka aykırı, aşırı nitelikteki bir rekabet yasağına maruz kalma ihtimalinin bertaraf edilmesi amaçlanmıştır²⁸. İş sözleşmesi devam ederken uygulanan rekabet etmeme borcunda ise yine bir sınırlama öngörülmüş olup işçi lehine olacak şekilde rekabetin kapsamı yalnız yapılan iş ve çalışılan işyeri ile sınırlı tutulmuştur.

3. Ekonomik Piyasa Açısından Korunan Menfaat

teknik veya işletme ile ilgili bilgi ve tecrübeler' olarak tanımlanabilir. Bkz. Deniz Ilgaz, (2015). Know-How ve Ticari Sırlar (Teknoloji Transferi ve Fikri Haklarla İlgili Lisans Anlaşmaları). *Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 8(1-2), s. 155.

²⁵ Sulu, *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 577.

²⁶ Şaban Kayıhan, (2021). *Ticari İşletme Hukuku*. 7. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 57.

²⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 351.

²⁸ Çiğdem Kılıç, (2019). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi), s. 18.

Rekabet yasağı ekonomik hayatı ve piyasayı korumaya da hizmet eder. Tüketicilere ulaşan hizmet kalitesi artarken fiyatların düşmesi, ekonomik piyasadaki teşebbüslerin ve girişimlerin artması rekabet yasağının getirdiği faydalar arasındadır. Serbest piyasada yer alan kişilerin dürüstlük kuralına uygun şekilde hareket etmesinin sağlanması amacıyla rekabet etmeye getirilen sınırlandırma oldukça yerinde bir düzenlemedir²⁹. Ekonomik piyasanın korunması esasında kamunun menfaatinin korunmasına hizmet eder. Tüketicie sunulan hizmet ve ürünün daha kaliteli, daha nitelikli ve daha kolay erişilebilir hale gelmesi rekabetin olumlu sonuçlarından birisidir. Nitekim işletmeler birbirleriyle girmiş olduğu rekabet sonucu kamuyu daha çok memnun etmeye çalışacak ve bu durum da piyasa ortalamasının genel anlamda yükselerek sunulan hizmet kalitesinin artmasını sağlayacaktır³⁰.

II. REKABET YASAĞININ MEVZUATIMIZDAKİ YERİ

A. Türk Borçlar Kanunu'nda

Günümüzde yürürlükte bulunan TBK rekabet yasağına ilişkin büyük ölçüde düzenlemeler içermektedir. TBK iki farklı türde rekabet yasağına ilişkin hükümler içermektedir. Birincisi hizmet sözleşmesinde uygulanan rekabet yasağı, ikincisi ise adi ortaklıklar arasında uygulanan rekabet yasağı hükümleridir.

TBK'nın “Özen ve Sadakat Yükümlülüğü” başlığını taşıyan 396.maddesi işçinin iş ilişkisi devam ederken uygulanan rekabet yasağına ilişkindir. Bu düzenlemeye göre işçiler iş ilişkisi devam ettiği süre boyunca birtakım davranışları yapmaktan yasaklanmıştır. Bu davranışlar; işçinin belirli bir ücret karşılığında üçüncü bir kimseye hizmet etmesi, özellikle kendi işverenine karşı rekabete girişmesi, iş gördüğü sırada öğrendiği özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri kendi yararına kullanması veya başkalarına açıklamasıdır³¹. Nitekim bu davranışlar işçinin en temel borçlarından birisi olan sadakat borcuna da aykırılık teşkil etmektedir. (Sadakat borcunun geniş anlatımı için bkz. s.26 vd.) Rekabet etmeme borcu sadakat yükümlülüğünün olumsuz

²⁹ İsmail Kayar, (2018). *Ticaret Hukuku*. 2.Baskı, (Seçkin Yayınevi: Ankara), s. 198.

³⁰ Hamdi Pınar, *Rekabet Hukuku İle Haksız Rekabet Hukuku İlişkisi*, s. 65 vd.

³¹ Nihat Seyhun Alp, Fahrettin Korkmaz, (2019). *Bireysel İş Hukuku*. 4.Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s.147.

yanlarından birisidir. Sadakat yükümlülüğünün olumsuz yanı işçinin işverene zarar verecek davranışları yapmaktan kaçınması anlamına gelmektedir³².

Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonraki genel nitelikteki rekabet yasağı hükümleri ise TBK'nın 444-447. maddeleri arasında düzenlenmektedir. Rekabet yasağının koşulları başlıklı 444. madde ile başlayan ve devamında rekabet yasağına ilişkin hükümlerin yer aldığı bölüm konunun esas kaynağını oluşturmaktadır. Çalışmamızın konusuna ilişkin olarak iş hukuku kapsamında hem iş sözleşmelerine eklenebilen rekabet yasağına hem de ayrı bir sözleşme olarak akdedilebilen rekabet yasağı sözleşmesi hakkındaki düzenlemelere TBK hükümlerinden ulaşılmaktadır. Dolayısıyla TBK hükümleri çalışmamızda detaylı şekilde incelenecektir.

Adi ortaklıklarda uygulanan rekabet yasağı ise TBK m. 626'da hüküm altına alınmıştır. Böylece ortakların ortaklığın amacına aykırı şekilde kendilerinin ya da üçüncü kişilerin menfaatine olan davranışları yasaklanmıştır. Düzenlemenin amacı şirket menfaatini korumak adına, ortakların konumları gereği edinmiş oldukları sır ve ticari bilgileri kötüye kullanmalarının engellenmesidir³³.

B. İş Kanunu'nda

İş Kanunu rekabet yasağına ilişkin açık bir hüküm içermemektedir. Her ne kadar konuya ilişkin açık bir düzenleme mevcut değilse de iş hukuku kapsamında işçinin uymakla yükümlü olduğu sadakat borcu, sözleşme ilişkisi süresince işçinin üçüncü kişi hesabına veya kendisi adına faaliyette bulunmamasını gerektirmektedir³⁴. İşçinin iş sözleşmesi devaminca işverenine karşı rekabet niteliğindeki davranışlardan uzak durması gerekliliği sadakat borcundan kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki süreçte geçerli olacak şekilde akdedilen rekabet yasağı sözleşmesi ile ilgili ise İş Kanunu'nda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple ilgili konuda TBK' da yer alan hükümler yol göstericidir.

³² Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, (2023). *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 36. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık), s. 317.

³³ Zekeriya Kürşat, (2012). Yeni Borçlar Kanunumuzda Adi Ortaklık Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 70(1), s. 307.

³⁴ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan, (2020). *İş Hukuku*. 10. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık), s. 133.

C. Türk Ticaret Kanunu'nda

Ticaret hukuku hükümleri doğrultusunda kurulan şirket ortaklıklarında güven ilişkisinin zedelenmesi sonucu rekabet alanında da dürüstlük kuralına aykırı davranışlarla sıkça karşılaşilmektedir. Şirket içerisinde herhangi bir konumdaki herhangi bir kişinin menfaatinden önemli olan tek şey vardır ki o da şirket menfaatidir. Genel manada bir tanım yapmak gerekirse şirket menfaati esas sözleşmede yer alan, uzun ya da kısa bir vade içerisinde ulaşılması amaçlanan ekonomik faydaların tümünün birleşimidir³⁵. Şirketlerin asıl amacı ekonomik fayda elde etmek olduğundan genelde şirket menfaati kavramı da bu doğrultuda açıklanmaktadır. Her şirket soyut ve somut kavramların birleşmesinden meydana gelmektedir. Bu sebeple esasında şirket menfaati ekonomik amacın korunmasıyla ilişkili olarak değerlendirilse de bunun yanında soyut değerlerin korunmasına da hizmet etmektedir. Örnek vermek gerekirse şirketin prestij ve imajı şirket menfaatleri arasında yer alır ve ekonomik bir değer taşımasa da şirket menfaatinin korunmasında önemli hususlardır³⁶. Şirket yapısı içerisinde yer alan kişilerin şirket menfaatinin zedeleyici nitelikteki davranışlarının rekabet yasağı çerçevesinde sınırlandırılması, anılan şirket menfaatinin korunması ve neticede şirketin kurulmasında belirlenen amaca ulaşılması açısından oldukça önemlidir.

Rekabet yasağı konusuna ilişkin olarak TTK'da her bir şirket türü özelinde farklılık gösteren muhtelif kanun maddelerine yer verildiği görülmektedir. Çalışmamızın bu kısmında hukuki yapıları farklılık gösteren şirket türlerine göre kanunda yer verilen rekabet yasağı hükümlerinin incelenmesi uygun görülmüştür. Bu hükümlerin ortak amacı şirket yapısına dâhil olan önemli konumdaki kimselerin konumlarının sağladığı avantajdan yararlanarak şirket ile rekabete girişmelerinin engellenmesidir. Özellikle ortak sayısı birden fazla olan şirketlerde; şirket bünyesindeki ortaklar, pay sahipleri, yöneticiler ve alacaklıların menfaatleri karşısında şirket menfaatinin korunması, şirketin devamlılığının sağlanması bakımından oldukça gereklidir. Bu noktada rekabet yasağı ortakların şirkete karşı borçlu olduğu sadakat yükümlülüğü ile yakından

³⁵ Mehmet Helvacı, Emin Çamurcu, İsmail Türkyılmaz, (2017). Özellikle Anonim Şirket Açısından Şirket Menfaati Kavramı. *Prof. Dr. Hamdi Yasaman'a Armağan*, (İstanbul: Prof. Dr. Hamdi Yasaman'a Saygı Konferansı), s. 312.

³⁶ Muhammed Sulu, (2019). *Anonim Ortaklıklarda Şirket Menfaati Kavramı*. (Yayımlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi), s. 40.

ilgilidir³⁷. Şirket türlerine bağlı olarak getirilen rekabet yasağı düzenlemeleri ortak paydada aynı amaca hizmet etmektedir. Netice itibariyle rekabet yasağına ilişkin düzenlemeler ile ticaretle uğraşan kişilerin aldatılmasının engellenmesi ve işverenlerin dürüstlük kuralına uygun şekilde ticari hayatta var olmalarının sağlanması amaçlanmıştır³⁸.

1. Kollektif Şirketlerde

Kollektif şirket ortakları için getirilen rekabet yasağı TTK m. 230'da düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre kollektif şirket ortağı *“ortağı olduğu şirketin yaptığı ticari işler türünden bir işi, diğer ortakların izni olmaksızın kendi veya başkası hesabına yapamayacağı gibi aynı tür ticari işlerle uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırlandırılmamış ortak olarak giremez.”* Burada da yine şirket menfaatinin rekabet yasağı düzenlemesi ile korunduğu görülmektedir. Kanun metninde rekabet yasağına dâhil olan işler *“şirketin yaptığı türden ticari işler”* olarak nitelendirilmiştir. Kollektif şirket ortağının rekabet yasağına aykırılık teşkil eden davranışlarının iki tür olarak düzenlendiği görülmektedir. Birincisi ortağın şirketin yaptığı türde ticari işleri kendisi ya da başkası hesabına yapması, ikincisi ise aynı tür ticari işlerle uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırlandırılmamış ortak olarak girmesidir³⁹. Kanun maddesinin ifadesinden yola çıkılarak kollektif şirket ortağının rekabet yasağının sınırı, sorumluluğu sınırlandırılmaksızın aynı tür ticari bir işle uğraşan şirkete katılması şeklinde düzenlenmiştir. Yani kollektif şirket ortağının şirket ile aynı tür ticari işle uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırlandırılmış şekilde girmesi mümkündür ve bu durumun rekabet yasağı kapsamına dâhil olmadığı ifade edilebilir. Bununla birlikte TTK m. 230/2 hükmünde açıkça belirtildiği üzere ortağın yeni kurulan bir şirkete sorumluluğu sınırlandırılmamış bir ortak olarak dâhil olması rekabet yasağına dâhil edilmeyebilir. Ancak bu durumun diğer ortaklar tarafından bilinmesi ve ortağın önceki şirketle olan bağının sona erdiğinin net bir şekilde kararlaştırılmamış olması gerekmektedir⁴⁰. Bu şartların sağlanması durumunda artık şirketteki ortakların durumu

³⁷ Hasan Pulaşlı, (2015). *Şirketler Hukuku Şerhi*. (Ankara: Adalet Yayınevi), s. 383.

³⁸ Aytekin Çelik, (2021). *Ticaret Hukuku*. 11. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 64.

³⁹ Şaban Kayıhan, (2021). *Şirketler Hukuku*. 5. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 137.

⁴⁰ Şaban Kayıhan, (2007). *Şirketler Hukuku*. s. 137; Yaşar Can Göksoy, (2007). Ortaklıklar Hukukunda Rekabet Yasaklarının Kapsamı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, s. 664 vd.

kabul ettiği varsayılır. Böylece kollektif şirket ortağının hâlihazırda çalıştığı işyeri ile ticari iş yönünden aynı işte uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırlandırılmamış ortak olarak girmesi mümkündür⁴¹.

Rekabet yasağının ihlal edilmesi yaptırımı bağlanmış olup, yasağı ihlal eden hakkında uygulanacak yaptırım TTK m. 231’de düzenlenmiştir. Buna göre yasağı ihlal eden şirket ortağına karşı şirketin 3 seçimlik hakkı bulunmaktadır⁴². Seçimlik haklar şirketin tazminat talep etmek hakkı, tazminat talep etmek yerine bu ortağın kendi adına yaptığı işlerin şirket adına yapılmış sayılması ya da üçüncü kişilerin hesabına yapılan işlerden doğan menfaatlerin şirkete bırakılmasını istemesidir. TTK m. 231/2’de bu haklardan hangisinin kullanılacağına ortakların çoğunluğunun karar vereceği belirtilmiştir. Anılan hakların kullanımı kanunda zamanaşımına bağlanmışdır. Buna göre hakkın kullanımına ilişkin zamanaşımı süresi bir işlemin yapıldığı veya ortağın diğer bir şirkete girdiğinin öğrenildiği tarihten başlayarak üç ay ve her hâlde işlemin yapıldığı tarihten itibaren bir yıldır⁴³.

2. Komandit Şirketlerde

TTK m. 304’de yer verilen şekline göre komandit şirketteki ortakların hukuki sorumluluk bakımından sınırlandırılmaları ortaklığa katılma şekillerine göre farklılık arz etmektedir. Komandit şirkette ortaklardan bir veya birkaçı şirket alacaklılarına karşı sorumluluğu sınırlandırılmamış iken diğer ortak veya ortakların sorumluluğu belirli bir sermaye ile sınırlandırılmışdır⁴⁴. Hukuki sorumluluk bakımından farklı konumlarda yer alan ortaklar arasında rekabet yasağına tabi olmak bakımından da farklılık mevcuttur. TTK m. 311’de düzenlenen rekabet yasağı hükmüne göre komandite ortaklar kollektif ortaklar ile benzer biçimde rekabet yasağına tabi tutulmuş iken komanditer ortaklar kural olarak rekabet yasağına tabi değildir⁴⁵. Ancak kanun maddesi her ne kadar rekabet yasağına tabi olmasa da komanditer ortağın rekabet yasağına aykırı nitelikteki davranışlarını bir sonuca bağlamıştır. İlgili düzenleme gereğince komanditer ortağın rekabet yasağına aykırı nitelikte işlemler yapması halinde şirket belgelerini ve defterlerini inceleme hakkını kaybedeceği belirtilmiştir.

⁴¹ Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Şerhi*, s. 384.

⁴² Kayıhan, *Şirketler Hukuku*, s. 137.

⁴³ Kayıhan, *Şirketler Hukuku*, s. 137.

⁴⁴ Hakan Çebi, (2020). *Şirketler Hukuku*. 1. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 101.

⁴⁵ Kayıhan, *Şirketler Hukuku*, s. 157.

Bu durum ortağın sahip olduğu önemli bir hak olan denetim hakkının ana sözleşme ile dahi sınırlandırılmaması kuralının bir istisnasını oluşturmaktadır⁴⁶. Düzenlemeye göre “(1) Kollektif ortakların, şirket konusunu oluşturan işlemlerin aynını yapamayacaklarına ilişkin 230 uncu madde komanditerler hakkında uygulanmaz. Ancak, komanditer, şirketin işletme konusunun kapsamına giren işlerle uğraşacak bir ticari işletme açar veya böyle bir işletme açan bir kişiyle ortak olur ya da bu nitelikte bir şirkete girerse, komandit şirketin belgelerini ve defterlerini incelemek hakkını kaybeder.” Kanunda komanditer ortak açısından açıkça rekabet yasağına aykırı olan işlerin neler olabileceği belirtilmiştir. Bu işler komanditerin şirketin işletme konusunun kapsamına giren işlerle uğraşan bir ticari işletme açması veya böyle bir işletme açan bir kişiyle ortak olması ya da bu nitelikte bir şirkete girişmesi olarak sayılmıştır. Bununla birlikte belirtildiği üzere komandit şirketlerde komandite ortaklar, kollektif şirket ortağı ile aynı şartlarda rekabet yasağına tabi tutulmuş olup kollektif şirketlerde yer verilen açıklamalar komandite ortak açısından da geçerlidir. Bu sebeple tekrara düşmemek adına ilgili konuya değinilmemiştir.

3. Anonim Şirketlerde

TTK m. 396 anonim şirketlerde uygulanan rekabet yasağını düzenlemektedir. TTK m. 396 uyarınca anonim şirketlerde ortakların, anonim şirket ortaklığının amacını engelleyen veya amacına zarar veren işleri yapmaları yasaklanmıştır. Böylelikle şirket yönetiminde önemli yetkilere sahip olan ortakların keyfi davranışlarının önüne geçilmesi ve şirket menfaatinin korunması amaçlanmıştır. Rekabet yasağı, ortakların anonim ortaklığın sırlarını kullanarak kendilerine veya üçüncü kişilere menfaat temin edilmesinin önüne geçmek adına konulmuş, şirket menfaatini korumayı amaçlayan bir faaliyet yasağıdır⁴⁷. Rekabet yasağına aykırılık halinde yasağa aykırı davranan ortaktan tazminat talep edilebilmesi gibi birtakım haklar kullanılabilmektedir⁴⁸.

TTK m. 396 uyarınca “Yönetim kurulu üyelerinden biri, genel kurulun iznini almaksızın, şirketin işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapamayacağı gibi, aynı tür ticari işlerle uğraşan bir şirkete

⁴⁶ Çebi, *Şirketler Hukuku*, s. 305.

⁴⁷ Pınar Aşık, (2017). Anonim Şirketlerde Rekabet Yasağı (TTK m. 396). *Ankara Barosu Dergisi*, 75(4), s. 175.

⁴⁸ Mustafa İsmail Kaya, Burçak Tatlı, (2020). *Ticaret Hukuku*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 258.

sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla da giremez. Bu hükme aykırı harekette bulunan yönetim kurulu üyelerinden şirket tazminat istemekte veya tazminat yerine yapılan işlemi şirket adına yapılmış saymakta ve üçüncü kişiler hesabına yapılan sözleşmelerden doğan menfaatlerin şirkete ait olduğunu dava etmekte serbesttir.”

Kanun metninden, rekabet yasağına giren işlerin neler olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre rekabet yasağının ihlali sonucunu doğuran ilk durum yönetim kurulu üyesinin, şirketin işletme konusu ile ilgili olarak kendisi veya başkası adına bir ticari işlem yapması, ikinci durum ise şirketin faaliyet gösterdiği ticari alanda bir işle uğraşan şirkette sınırsız ortak sıfatı ile yer almasıdır⁴⁹.

Rekabet yasağına aykırı davranışların yaptırımı aynı kolektif şirketler ile benzerlik göstermektedir. Bu doğrultuda söz konusu yaptırımlar yasağı aykırı davranan kişiden tazminat talep etmek, tazminat talep etmek yerine yapılan işlemi şirket adına yapılmış saymak ve üçüncü kişiler hesabına yapılan sözleşmelerden doğan menfaatlerin şirkete ait olduğunu dava etme hak ve yetkisini kullanmaktır⁵⁰. Seçimlik haklardan hangisinin kullanılacağı ise TTK m. 396/2 uyarınca anonim ortaklığın rekabet yasağına aykırı hareket eden üyesi dışındaki yönetim kurulu üyelerinin vereceği çoğunluk oy ile belirlenir⁵¹. Rekabet yasağına aykırı hareket eden birden fazla üyenin bulunması ve bu ihtimalde yönetim kurulu üyeleri tarafından yeterli üye sayısı sağlanamaması halinde bu durumda artık karar hakkının genel kurul tarafından kullanılması gerektiği belirtilmektedir⁵². Bu hakların kullanımı TTK m. 396/3'te zamanaşımı süresine bağlanmıştır. Zamanaşımı süresi rekabet yasağına aykırı hususların yönetim kurulu üyelerince öğrenilmesinden itibaren 3 ay ve her halükarda 1 yıl olarak belirlenmiştir⁵³.

4. Limited Şirketlerde

Limited şirketler ile ilgili rekabet yasağı düzenlemesi TTK'nın “*Bağlılık Yükümlülüğü ve Rekabet Yasağı*” başlıklı 613. maddesinde karşımıza çıkmaktadır. Ortaklar ve müdürler açısından getirilen rekabet yasağı ile ilgili kanunun 613. maddesi “(1)

⁴⁹ Kayıhan, *Şirketler Hukuku*, s. 217.

⁵⁰ Kayıhan, *Şirketler Hukuku*, s. 217.

⁵¹ Kayıhan, *Şirketler Hukuku*, s. 218.

⁵² Aşık, *Anonim Şirketlerde Rekabet Yasağı (TTK m. 396)*, s. 195.

⁵³ Kayıhan, *Şirketler Hukuku*, s. 218.

Ortaklar, şirket sırlarını korumakla yükümlüdür. Bu yükümlülük şirket sözleşmesi veya genel kurul kararıyla kaldırılamaz.

(2) Ortaklar, şirketin çıkarlarını zedeleyebilecek davranışlarda bulunamazlar. Özellikle, kendilerine özel bir menfaat sağlayan ve şirketin amacına zarar veren işlemler yapamazlar. Şirket sözleşmesiyle, ortakların, şirketle rekabet eden işlem ve davranışlardan kaçınmak zorunda oldukları öngörülebilir.

(3) Müdürler hakkında rekabet yasağı öngören 626' ncı madde hükümleri saklıdır.

(4) Geri kalan ortakların tümü yazılı olarak onay verdikleri takdirde, ortaklar, bağlılık yükümüne veya rekabet yasağına aykırı düşen faaliyetlerde bulunabilirler. Esas sözleşme birinci cümledeki onay yerine ortaklar genel kurulunun onay kararını öngörebilir.” hükmünü amirdir.

Kanun maddesinin ilk fıkrası incelendiğinde ortaklar açısından rekabet yasağının esas olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda ortakların şirketle rekabete girişmeme yükümlülüğünün şirket esas sözleşmesi veya genel kurul kararıyla dahi kaldırılamayacağı belirtilmiştir.

Kanun maddesinin ikinci fıkrasında ise şirket sözleşmesine eklenecek hüküm ile ortakların, rekabet niteliğindeki işlem ve davranışlardan kaçınmak zorunda oldukları belirtilerek ortakların şirket çıkarlarını zedeleyici nitelikteki davranışlarının önüne geçilmek istenmiştir. Rekabet yasağına dâhil olan davranışlar kanun maddesinde “şirket çıkarlarını zedeleyen türde davranışlar” olarak nitelendirilmiştir. Kanunda yer verilen nitelendirme geniş bir şekilde değerlendirilmelidir. Bu doğrultuda şirketin geleceğini, ticari tüm faaliyetlerini, ekonomik amacını olumsuz etkileyecek her türlü davranış şirket çıkarını zedeleyen davranışlar arasında sayılmalıdır⁵⁴. Dolayısıyla ortakların kendi çıkarlarına menfaat sağlamak adına şirketin amacına zarar veren her türlü eylemden kaçınmaları gerekmektedir.

TTK m. 613/4’de ortakların şirketle rekabete girişebilmesi için şirket esas sözleşmesinde bu yönde bir hükmün ya da diğer tüm ortakların bu hususa dair yazılı izninin arandığı görülmektedir⁵⁵. Kanunun ifadesinden ortaklar için rekabet yasağının kural olduğu, şirket esas sözleşmesinde hüküm olması veya ortakların buna izin

⁵⁴ Asena Beyza Cengiz, (2019). *Limited Şirketlerde Rekabet Yasağı*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi), s. 40.

⁵⁵ Ender Dedeoğlu, (2021). *Limited Şirketler Hukuku*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayınevi), s. 259.

vermesi halinde ise ortakların istisna olarak rekabet niteliğindeki işlere girişilebileceği söylenebilmektedir⁵⁶. Dolayısıyla ortaklıkla ilgili olarak bir veya birden çok bazı ortakların, diğer tüm ortakların da yazılı bir şekilde onay vermeleri hâlinde artık rekabet yasağına aykırı düşse dahi aykırı nitelikteki davranışta bulunabilmeleri mümkündür⁵⁷.

Çalışmamızın konusuyla ilişkili olarak müdürlerin rekabet yasağına ayrıca değinmek gerekmektedir. Nitekim şirket ortaklarının aksine müdürlerin çalışmasını işçi-işveren ilişkisi içerisinde yerine getirmesi, bu doğrultuda iş ilişkisi boyunca hiyerarşik bir yapıda bulundukları nazara alındığında müdürlerin rekabet etmeme borcunun bu iş ilişkisinin devamı boyunca mevcut olduğu belirtilmelidir.

TTK m. 613/3’de müdürler hakkında rekabet yasağın öngören 626’ncı madde hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiş olup bu doğrultuda 626. madde hükmü uyarınca müdürlerin rekabet yasağına tabi oldukları açık bir şekilde düzenlenmiştir⁵⁸. TTK’nın “Özen ve Bağlılık Yükümlülüğü, Rekabet Yasağı” başlıklı 626. maddesi uyarınca: “(1) *Müdürler ve yönetimle görevli kişiler, görevlerini tüm özeni göstererek yerine getirmek ve şirketin menfaatlerini, dürüstlük kuralı çerçevesinde, gözetmekle yükümlüdürler. 202 ilâ 205 inci madde hükümleri saklıdır.*

(2) *Şirket sözleşmesinde aksi öngörülmemiş veya diğer tüm ortaklar yazılı olarak izin vermemişse, müdürler şirketle rekabet oluşturan bir faaliyette bulunamazlar. Şirket sözleşmesi ortakların onayı yerine ortaklar genel kurulunun onay kararını öngörebilir.*

(3) *Müdürler de ortaklar için öngörülmüş bulunan bağlılık borcuna tabidir.”*

Kanun maddesi uyarınca müdürlerin görevlerini yerine getirdiği süre boyunca özen ve bağlılık yükümlülüklerine uygun davranmaları gerektiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda müdürler dürüstlük kuralına uygun davranmakla ve şirket menfaatlerini gözetmekle yükümlüdür. Bununla birlikte müdürlerin 2. fıkra hükmü uyarınca şirketle rekabet oluşturan nitelikte davranışlarda bulunması yasaklanmıştır. Nitekim 3. fıkra da belirtildiği üzere müdürler de ortaklar gibi bağlılık borcuna tabi olup bu borcun bir gereği olarak müdürlerin şirkete karşı rekabete niteliğindeki davranışlardan kaçınması

⁵⁶ Dedeoğlu, *Limited Şirketler Hukuku*, s.259.

⁵⁷ Selma Çetiner, Armağan Ebru Bozkurt Yüksel, (2021). *Ticari İşletme ve Şirketler Hukuku*, 5. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayınevi), s. 266.

⁵⁸ Ender Dedeoğlu, (2021). *Limited Şirketler Hukuku*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayınevi), s. 260.

gerekmektedir. İkinci fıkra hükmü ile aynı zamanda şirket sözleşmesinde müdürlerin rekabet niteliğindeki davranışlarda bulunabileceği yönünde bir düzenleme varsa ya da diğer tüm ortaklar yazılı olarak izin vermişse şirketle rekabet oluşturan davranışlarda bulunabileceği anlaşılmaktadır. Kanunun ifadesinden müdürler için rekabet yasağının kural olduğu, şirket esas sözleşmesinde hüküm olması veya ortakların buna izin vermesi halinde ise müdürlerin istisna olarak rekabet niteliğindeki işlere girişebileceği söylenebilmektedir⁵⁹.

Müdürün rekabet yasağı kapsamında bir davranışta bulunup bulunmadığının tespiti açısından, girişmiş olduğu işin niteliği önem arz etmektedir. Ortaklığın yapmış olduğu iş ile müdürün giriştiği yeni işin aynı faaliyet alanına dâhil olması halinde rekabet yasağından bahsedilebileceğini belirten görüşün yanında, müdürün yapmış olduğu işin faaliyet alanı ile ortaklığın esas sözleşmesinde belirlenen ve fiilen de icra edilen faaliyet alanı ile aynı olması halinde rekabet yasağının söz konusu olabileceğini belirten bir görüş de mevcuttur⁶⁰. Kanaatimizce de müdürün giriştiği iş ile şirketin fiilen faaliyet gösterdiği alanının karşılaştırılması sonucunda bu iki alanın aynı olması halinde rekabet yasağının ihlali söz konusu olabilecektir. Nitekim fiilen faaliyet gösterilen çalışma alanının esas alınması rekabet yasağının tespiti açısından daha önemlidir. Özellikle şirketlerin esas sözleşmelerde birden fazla faaliyet alanı belirlemesi ancak uygulamada her zaman bu faaliyet alanların her birinde fiilen faaliyet göstermediği göz önüne alındığında anılan hususun önemi anlaşılmaktadır.

III. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN REKABET ETMEME BORCU

Çalışmamızın bu başlığı altında iş sözleşmesinin devam ettiği süreç boyunca geçerli olan, işçinin temel borçlarından birisi niteliğindeki rekabet etmeme borcu incelenecektir. İş sözleşmesinin devamı boyunca işçinin rekabet yasağına tabi olması, işçinin sadakat borcu ile yakından ilişkilidir. Bu sebeple öncelikle iş sözleşmesinin tanımı ve unsurları, sonrasında sadakat borcunun tanımı ve rekabet yasağı ile olan ilişkisine değinilerek konuya giriş yapılacaktır.

⁵⁹ Dedeağaç, *Limited Şirketler Hukuku*, s.259.

⁶⁰ Dedeağaç, *Limited Şirketler Hukuku*, s.260.

A. İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları

1. Tanımı

İş Kanunu m. 8’de iş sözleşmesinin tanımı yer almaktadır. Buna göre “*iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*”. TBK’da ise hizmet sözleşmesi adı altında yer verilen tanımına göre, “*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*”

Kanuni düzenlemelerden yola çıkılarak iş sözleşmesi; işçinin belirli veya belirsiz bir süreliğine bir işi görme borcunu üstlendiği, işverenin de görülen işin karşılığında ücret ödeme borcunu üstlendiği, bu sebeple tam iki tarafa borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olarak tanımlanabilir⁶¹. İş sözleşmesi işçinin karakterini gözetken, işverenin belirlediği talimat ve koşullara uygun olarak bağımlı bir şekilde çalışmasını düzenleyen bir sözleşme türüdür⁶².

Taraflar iş sözleşmesinin kurulması ile işçi ve işveren sıfatını kazanırlar⁶³. Kural olarak iş ilişkisinin başladığı an iş sözleşmesinin kurulduğu andır⁶⁴. Bununla birlikte iş ilişkisinin başlangıcında iş sözleşmesinin yapıldığı anın değil işçinin fiilen işe başladığı anın esas alındığı bazı kanuni düzenlemeler de mevcuttur. Bunlardan birisi yıllık izne hak kazanılması için doldurulması gereken bir yıllık sürenin hesaplanmasında, bu sürenin başlangıç tarihi olarak işçinin fiilen işyerinde çalışmaya

⁶¹ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 99; Sümer, *İş Hukuku*, s. 37; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 61; Süzek, *İş Hukuku*, s. 231.

⁶² Süzek, *İş Hukuku*, s. 231; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 99; Sümer, *İş Hukuku*, s. 37

⁶³ Sümer, *İş Hukuku*, s. 37; Süzek, *İş Hukuku*, s. 231.

⁶⁴ Yargıtayın iş sözleşmesi kurulsun dahi iş ilişkisinin fiilen başlamadığı durumda tarafların işçi-işveren sıfatını kazanmadığı yönünde kararı da bulunmaktadır. Bkz. Yargıtay 9. HD. T. 23.03.2016, E. 2016/6950, K. 6964, Kazancı, (çevrimiçi), (E.T.12.12.2023): “*Somut uyuşmazlıkta, taraflar arasında 29/05/2012 tarihinde 03/09/2012 – 02/09/2015 tarihlerini kapsayan hizmet sözleşmesi imzalanmış ve davalı 28/06/2012 tarihli dilekçesi ile işe başlayamayacağını bildirmiş ve işe başlamamıştır. Görüldüğü gibi davacı banka ile davalı arasında henüz iş ilişkisi kurulmamış ve taraflar işçi – işveren sıfatını almamışlardır. Dolayısıyla davaya konu uyuşmazlığın İş Mahkemesinde görülme imkânı yoktur.*”, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 172; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 65.

başladığı günün esas alınmasıdır. İş Kanunu'nun 53.maddesinin ilk fıkrasında yer verilen konuya ilişkin düzenleme "*İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.*" şeklindedir. Konuya ilişkin bir diğer örnek işçinin kıdem süresinin hesaplanmasına ilişkindir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun⁶⁵ 14. maddesinde kıdem tazminatına esas alınacak sürenin belirlenmesinde iş sözleşmesinin yapıldığı tarihin değil işçinin fiilen işe başladığı tarihin esas alındığı belirtilmektedir. Netice itibariyle iş sözleşmesinin yapılması işçi ile işveren arasındaki ilişkinin başlangıcı ve ispatı açısından oldukça önemlidir. Bu nedenledir ki her ne kadar iş sözleşmesinin geçerli olması herhangi bir şekil şartına bağlı değilse de ispat açısından kolaylık ve güvenilirlik sağlayacağı için iş sözleşmelerinin adi yazılı şekil ile yapılması gerektiğini düşünmekteyiz. Böylelikle uygulamada ortaya çıkabilecek birçok sorunun da önüne geçilmesi mümkün olabilmektedir. Bu açıklamaların ardından öncelikle iş sözleşmesinin unsurlarının neler olduğuna yer verilecektir.

2. Unsurları

İş Kanunu'nda yer alan tanımına bakılarak iş sözleşmesinin unsurlarının neler olduğuna ulaşılabilmektedir. Kanun maddesinde yer verilen tanımına göre iş sözleşmesi "*...bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*" Buna göre iş sözleşmesinin unsurları iş, ücret ve bağımlılık unsurlarıdır.

İşçi tarafından görülmesi kararlaştırılan iş, iş sözleşmesinin konusunu oluşturur. İşçinin en temel borcu kararlaştırılan işin görülmesidir. Bu noktada bir işin görülmesi ile ifade edilmek istenen ekonomik bakımdan iş olarak nitelendirilebilir her türlü iştir⁶⁶. Bir iş görme ediminin belirlenmediği yerde iş ilişkisinin varlığından bahsedilemez. Bu yönüyle iş görme unsuru iş sözleşmesinin vazgeçilmez unsurlarındandır. İş kavramı, iktisadi olarak iş niteliği bulunan her türlü çalışma olarak nitelendirilebilir⁶⁷. İktisadi olarak bir değer taşımayan faaliyetlerin iş olarak

⁶⁵ RG. 25.08.1971, S. 13943.

⁶⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 231; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 62; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 100; Sümer, *İş Hukuku*, s. 37.

⁶⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 174.

nitelendirilmesi ise mümkün değildir⁶⁸. Nitekim iş sözleşmesinin bir diğer unsuru olan ücret, yapılan işin karşılığında işçiye ödenir. Tarafların aksini kararlaştırmadığı müddetçe işçinin ifayla yükümlü olduğu işi veya hizmeti bizzat kendisinin yapması beklenir⁶⁹. İşçi sözleşme ile belirlenen işin görülmesi ile yükümlüdür.

İş ilişkisinin en önemli unsuru bağımlılık olup çalışmamızın konusu açısından da oldukça önemlidir. Bağımlılık iş sözleşmesinin niteliği gereği ana unsur olarak nitelendirilir. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayıran en büyük özellik olup işçinin iş görme edimini işverenin talimat ve emirleri doğrultusuna yerine getirmesini ifade eder⁷⁰. İş sözleşmesinin özellik arz eden kısmı işçinin yapmış olduğu işi işverenin denetimi altında yapmasıdır. İşçinin işverenin otoritesi altında çalışması, işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir yapı kurar. Bu hiyerarşik yapı gereği işçinin işverenin verdiği talimatlar ve emirler doğrultusunda işi görmesi gerekir⁷¹. Bağımlılık ilişkisinin ekonomik yönden değil kişisel yönden kurulduğu ve iş sözleşmesinin bu yönüyle diğer iş görme sözleşmelerinden farklılık arz ettiği öğretide kabul edilmektedir. Nitekim ekonomik bağımlılık diğer iş görme sözleşmelerinde de var olduğu gibi, iş sözleşmesinin diğer sözleşmelerden ayırt edilmesini sağlayan bir unsur değildir⁷². İşçinin işverene kişisel bir bağımlılıkla çalışması, iş sözleşmesinin iş görme edimi içeren diğer sözleşme tiplerinden farkını oluşturmaktadır.

İş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, işçinin iş görme borcunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu bulunmaktadır. Ücret unsurunun iş sözleşmesinin esaslı bir unsuru olmasının sonucu olarak belirli bir ücret karşılığında yapılmayan, hatır için veya vicdani bir amaç ile yapılan çalışmalar iş görme borcu kapsamında bir iş olarak nitelendirilemez ve bu çalışmalar iş sözleşmesinin kurulmasına yol açmaz⁷³.

⁶⁸ Ercan Akyiğit, (2021). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 105; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 64.

⁶⁹ Yonca Dursun, (2017). İş Kanunu Ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme Ve Rekabet Etmeme Borcu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(3), s. 2414; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 116; Süzek, *İş Hukuku*, s. 337.

⁷⁰ Emine Tuncay Senyen Kaplan, (2019). *Bireysel İş Hukuku*. Yenilenmiş 10.Baskı, (Ankara: Gazi Kitabevi), s. 8; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 63; Süzek, *İş Hukuku*, s. 233.

⁷¹ Haluk Hadi Sümer, (2010). İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 19, s. 69.

⁷² Sümer, *İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 69; Süzek, *İş Hukuku*, s. 233; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 63.

⁷³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 232.

İşçinin geçim kaynağını oluşturan ücret, iş sözleşmesinden doğan temel bir haktır⁷⁴. İşçi çalışmasının karşılığı olarak ücret talep etme hakkına sahiptir⁷⁵. İşçinin bir ücret karşılığı olmaksızın çalışması düşünülemez. Bu durum iş hukukunun temel ilkelerinden birisi olan işçinin korunması ilkesi⁷⁶ ile de bağdaşmamaktadır.

İşçi, ücretinin ödenmediği durumlarda iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak fesih hakkını, aynen ifayı talep etme hakkını, faiz isteme ve iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilir⁷⁷. Ücret unsurunun önemi bir başka yerde de karşımıza çıkmaktadır. İş hukukunun en temel ilkelerinden birisinin işçinin korunması ilkesi gereği bazı durumlarda işçi iş görme borcunu ifa etmese dahi buna rağmen, işveren tarafından kendisine ücret (sosyal ücret)⁷⁸ ödenmesi mümkündür. Bu durumlarda sosyal ücretlerin ödenmesi iş sözleşmesinin karşılıklı borç doğurma özelliğini geride bırakmaktadır⁷⁹.

B. İş Sözleşmesinden Doğan Sadakat Borcu

İşçinin iş ilişkisinden kaynaklanan işverene karşı uymakla yükümlü olduğu birçok borcu bulunmaktadır. Bu borçlar arasında yer alan sadakat borcu çalışmamızın devamında izah edileceği üzere rekabet etmeme borcu ile yakından ilişkilidir. İşçinin sadakat borcu; kapsamı oldukça geniş olan, sınırları net bir şekilde belirlenemeyen en temel borçlardan birisidir⁸⁰. İş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden farklı

⁷⁴ Süzek işçinin temel ihtiyaçlarını 4 temelde toplayarak bunların; işçinin ücretinin, iş sağlığı ve güvenliğinin, işinin devamının ve sosyal güvenliğinin korunması olduğunu ifade etmiştir. Bkz: Sarper Süzek, (2007), İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 56(4), s. 209; Akyiğit, *İş Hukuku*, s.100; Sümer, *İş Hukuku*, s. 37.

⁷⁵ Ahmet Terzioğlu, (2019). İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), s. 1935; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 100; Sümer, *İş Hukuku*, s. 37.

⁷⁶ İşçinin işverene bağımlı olarak çalışmasının sonucu olarak iş ilişkisinde ekonomik açıdan zayıf taraf olması, işçinin daha güçlü konumdaki işverene karşı korunmasını gerektirmiş ve bu sebeple iş hukukunun en temel ilkelerinden birisi olan işçinin korunması ilkesi doğmuştur. Bkz. Bektaş Kar, (2013). İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, s. 879.

⁷⁷ Dilek Dulay, (2011). *İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı*. (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi), s.81; Hatice Karacan, (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, *İstanbul Barosu Dergisi İş Hukuku Özel Sayısı*, s. 2.

⁷⁸ İşçiye ödenen temel ücretten farklı olarak parasal ya da ayni olarak ödenen doğum, ölüm, hastalık gibi durumlarda işçiye yapılan yardımlar ile eğitim, kira, ulaşım gibi çeşitli ödemeler ek veya sosyal ücret olarak adlandırılır. Bkz: Osman Tezgel, (2013), “Sosyal Politika”, *Sendikacılık Akademisi Ders Notları*, 2, s. 19.

⁷⁹ Tankut Centel, (1994). *İş Hukuku*. 2. Baskı, (İstanbul: Beta Yayınları), s. 84.

⁸⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 158; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 185; Sümer, *İş Hukuku*, s. 74.

olarak bağımlılık unsuru içerdiğinden daha önce bahsedilmişti. İşçinin işverene bağımlı olarak iş görmesi işçinin sadakat borcunun dayanağını oluşturmaktadır⁸¹. Sadakat borcu işçi işveren arasındaki güven bağının ve kişisel ilişkinin sağlıklı bir şekilde tesisi için oldukça önemlidir. İş sözleşmesinin yalnızca maddi değerlerden oluşmayan aynı zamanda işçi-işveren arasındaki kişisel ilişkinin ön plana çıktığı bir sözleşme türü olması sebebiyle sadakat borcu bu ilişkinin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Sadakat borcu kapsamında işçi; iş görme ediminin ifasında işverenin menfaatlerini gözetmeli, azami düzeyde kendisinden beklenen özen ve gayreti göstermeli ve işverene zarar verme ihtimali bulunan her türlü davranıştan kaçınmalıdır.

Sadakat borcu, işçi ve işverenin iş sözleşmesi gereğince yükümlü oldukları asıl edimlerinin dışında birbirlerinden bekledikleri davranışların kaynağı olmakla birlikte sözleşmenin en iyi şekilde ifası ve iş ilişkisinin en sağlıklı şekilde kurulmasına yarayan, güven ilişkisinin temelidir⁸². Sadakat borcu işverenin haklı menfaatinin korunmasına hizmet eder ve işçinin işyeri ve yapılan iş ile ilişkili olarak her türlü konuda öncelikli olarak işverenin menfaatlerini gözetmesini gerektirir. Ancak işçi ve işveren menfaatleri arasında elbette bir denge olmalıdır. Bu doğrultuda işçinin işyeri ya da yapılan iş ile ilişkili olmayan ya da işverenin haklı bir menfaatinin söz konusu olmadığı konularda kendisinden ödün vermesi beklenmemelidir⁸³. Dolayısıyla sadakat borcuna uyma yükümlülüğü hakkaniyete de uygun bir şekilde yalnızca işverenin işi ile ilişkili konularla sınırlı olup işverenin haklı menfaatinin korunması gerekmeyen durumlarda söz konusu değildir.

İşçinin işverene karşı uymakla yükümlü olduğu sadakat borcunun 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu⁸⁴ madde 2’de düzenlenen dürüstlük kuralıyla da yakından ilgisi bulunmaktadır. TMK’nın 2. maddesi uyarınca “*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak zorundadır.*” İşçi, iş sözleşmesi gereği yüklenmiş olduğu tüm borçlarını yerine getirmede dürüstlük kuralına uygun hareket etmelidir. Bu noktada dürüstlük kuralı sadakat borcunun temelini

⁸¹ Ahmet Koyuncu, (2009). İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı. *Sicil Dergisi*, 4(15), s. 91; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 185; Sümer, *İş Hukuku*, s. 74.

⁸² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, *İş Hukuku*, s.133; Süzek, *İş Hukuku*, s.348; Arzu Arslan Ertürk, (2007). *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, (Yayımlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi), s. 9; Akyiğit, *İş Hukuku*, s.185; Sümer, *İş Hukuku*, s. 74.

⁸³ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 183.

⁸⁴ RG. 08.12.2001, S. 24607.

oluşturmaktadır⁸⁵. Sadakat borcu ile işçi iş ilişkisi çerçevesinde yüklenmiş olduğu edimleri yerine getirirken doğruluk ve dürüstlük kurallarına uygun davranarak işverenin şahsında ve işyeri nezdinde korunan menfaatlerini zedeleyici davranışlardan kaçınmalıdır⁸⁶. Öğretide sadakat borcu tanımlanırken “susma borcu” veyahut “sır saklama yükümü” ifadeleri de kullanılmaktadır⁸⁷. Nitekim işçinin işverene sadakatle bağlı olarak çalışması kimi zaman işverenin iş ve üretim sırlarını saklamasını, üçüncü kişilere anlatmamasını, bu doğrultuda iş esnasında öğrendiği önemli bilgileri “susarak” rakip veya kötü niyetli üçüncü kimselerce bilinmesinin önüne geçmesini gerektirmektedir.

Sadakat borcu işçinin sözleşme ilişkisinden doğan borçlarının ifasında işverenin şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermemesini gerektirir. Aynı zamanda sadakat borcu sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınmayı da gerektirir. Dolayısıyla bu yükümlülüklerden birisinin ihlali sözleşmenin de ihlali anlamına gelmektedir.

Yargıtay bir kararında sadakat borcunu şu şekilde ifade etmiştir: *“Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir”*⁸⁸. Bu doğrultuda belirtmek gerekir ki işçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde sadece asli edimlere değil kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülüklerine uygunluğun da değerlendirilmesi gerekir. Dolayısıyla her ne kadar işçinin işverene karşı asli yükümlülüğü iş görme borcu olsa da sadakat borcu gibi yan edimlerin de iş ilişkisinin devamlılığı açısından önemli olduğu belirtilmelidir.

⁸⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 157; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 133; Nevzer Sebla Demirtaş, (2011). *İşçinin Rekabet Yasağı Borcu*. (Yayımlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi), s. 47.

⁸⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 133; Süzek, *İş Hukuku*, s. 3477; Eda Manav, (2011). *İşçinin Rekabet Etmeme Borcu*. *TAAD*, 2(4), s. 103; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 185; Sümer, *İş Hukuku*, s. 74

⁸⁷ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 185; Sümer, *İş Hukuku*, s. 74

⁸⁸ Yargıtay 9. HD. T. 27.09.2016, E. 2015/34368, K. 2016/16733, Kazancı, (çevrimiçi), (E.T.31.10.2023).

Sadakat borcunun ihlali davranışlarına somut örnekler vermek gerekirse Yargıtay kararlarına konu olan olaylarda; bir işyerinde satış elemanı olarak çalışan işçinin nakit ödeme ile alınan ödemeleri kendi şahsi kredi kartı ile alarak hesabına para aktarması⁸⁹, işçinin sık sık rapor alarak işe gelmemesinden dolayı çalışmış olduğu reyondaki işlerin aksamasına sebebiyet vermesi sadakat borcuna aykırı davranışlar olarak değerlendirilmiştir.⁹⁰.

C. Sadakat Borcundan Kaynaklanan Rekabet Etmeme Borcu

İş sözleşmesinin devamı boyunca işçinin uymakla yükümlü olduğu rekabet etmeme borcu sadakat borcu ile yakından ilişkilidir. Nitekim sadakat borcu esasında rekabet etmeme borcunun kaynağını oluşturmaktadır⁹¹. İşçinin işverene karşı olan sadakat ve bağlılığı gereği işverenin menfaatlerini gözetmesi gerekmekte, bu husus da rekabet yasağının asıl amacını oluşturmaktadır. Kanunlarımızdaki düzenlemeler incelendiğinde de sadakat borcuna ilişkin düzenlemelerin işçinin aslında işverenin menfaatlerini gözetmesi ve çıkarlarını koruması gerekliliğine atıf yapılarak açıklandığı görülmektedir.

Hukukumuzdaki düzenlemelere bakıldığında rekabet yasağının kaynağı olan sadakat borcu, TBK 'da hizmet sözleşmesi ile ilgili olarak işçinin “Özen ve Sadakat Borcu” başlıklı 396. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddenin ilk fıkrası uyarınca “*İşçi yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.*” Taraflar arasında kurulan sadakat bağı hem işverene hem de işçiye birtakım borçlar yüklemektedir. İşveren sadakat borcu kapsamında işçiye gözetmeli; işçi ise işverenin ticari, ekonomik ya da mesleki olmak üzere tüm haklı menfaatlerini korumalı ve işverenin bu menfaatlerini zedeleyecek her türlü davranıştan kaçınmalıdır⁹². Bu husus maddenin ikinci fıkrasında belirtilmiştir: “*Sadakat borcunun taraflar açısından görünümü işçinin işverene bağımlılığı gereği menfaatleri gözetmesi*

⁸⁹ Yargıtay 22. HD. T. 04.04.2016, E. 2015/4394, K. 2016/9578, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 31.11.2023).

⁹⁰ Yargıtay 7. HD. T. 09.03.2016, E. 2015/6181, K. 2016/5824, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 15.11.2023)

⁹¹ Ercüment Özkara, (2023). *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri*. 2022, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, (İstanbul: Bayko Yayıncılık), s. 3.

⁹² Süzek, *İş Hukuku*, s. 348; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş Hukuku*, s. 157; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 388; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 185; Sümer, *İş Hukuku*, s. 74.

ve çıkarlarını koruması, işveren açısından ise işçinin korunup gözetilmesi amacıyla hareket etmesi şeklindedir”.

Kanunda sadakat borcunun açık bir tanımına yer verilmemekle birlikte, sadakat borcuna aykırı davranışların neler olabileceği m. 396’nın 3. ve 4. bendinde düzenlenmiştir. Esasında maddede belirtilen durumların işçinin iş ilişkisinin devamı boyunca rekabet etmeme borcu kapsamında kaçınması gerekli davranışlar olduğu görülmektedir. Dolayısıyla rekabet etmeme borcunun ihlali, sadakat borcunun da ihlali anlamına gelmektedir. Sadakat borcuna ihlal teşkil eden davranışların bir bütün olarak kapsamını belirlemek mümkün olmadığından kanunda birtakım örneklerle yer verilerek sadakat borcunun ihlaline ilişkin düzenleme yapılmıştır. Kanun maddesi uyarınca *“İşçi hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez.”*

“İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.”

Buna göre işçinin, sadakat borcu ve bundan kaynaklı olarak uymakla yükümlü olduğu rekabet etmeme borcu gereği birtakım davranışları yapma, birtakım davranışları ise yapmama yükümlülüğü altında olduğu görülmektedir. Bu nedenledir ki sadakat borcu hem olumsuz yanı hem olumlu yanı bulunan bir borçtur⁹³. Sadakat borcunun olumlu yanı işin işverenin haklı menfaatleri gözetilmesi anlamına gelirken, olumsuz yanı işçinin işverene zarar verecek her türlü davranıştan kaçınması anlamına gelmektedir⁹⁴. Örneğin işçinin iş sırrı niteliğindeki bilgileri bir başkasıyla paylaşması sadakat borcu ile bağdaşmamaktadır. İşçinin bu bilgileri iş esnasında veya tesadüfen öğrenmesi sır saklama yükümlülüğü konusunda bir farklılık yaratmaz. Her durumda işçinin bu bilgileri saklı tutması ve amacı dışında kullanmaması beklenir. Sadakat borcunun olumsuz yanı ise, olumlu yanından daha önemlidir. Nitekim rekabet yasağına konu birçok davranış “yapmama” edimlerine ilişkin olduğundan rekabet yasağı, sadakat

⁹³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 317; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 184; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş Hukuku*, s. 158.

⁹⁴ Sümer, *İş Hukuku*, s. 74 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş Hukuku*, s.158; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134.

borcunun olumsuz yanı ile daha çok bağdaşmaktadır. Genel olarak tanımlamak gerekirse sadakat borcunun olumsuz yanı, işçinin işverene zarar veren her türlü davranıştan kaçınmasını, bu davranışlardan uzak durmasını konu edinir⁹⁵.

TBK m. 396/4'te işçinin iş görme ediminin ifası boyunca öğrendiği sırları iş ilişkisinin devam ettiği süre boyunca kendi menfaatine kullanması ya da üçüncü kişilere açıklaması yasaklanmıştır. İşçinin anılan sır saklama yükümlülüğü de rekabet etmeme borcuyla ilişkilidir. Sır saklama yükümlülüğünün ne kadar süre için söz konusu olduğu, bu kapsamda iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki süreç için de geçerli olup olmadığı önemli bir konudur. TBK m. 396/4'ün son cümlesi bu konuya açıklık getirmektedir. Buna göre *“İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.”* Hükme göre işçinin sır saklama yükümlülüğünün iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki süreçte de devam edebilmesi ancak işverenin haklı menfaatinin korunmasının gerekli olduğu durumlarda mümkün kılınmaktadır⁹⁶. Buradaki ölçüt işverenin korunması gereken haklı menfaatlerinin sözleşme ilişkisi ona erdikten sonraki süreçte dahi devam edip etmediğidir. Eğer ki iş ilişkisi sona ermesine rağmen işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin varlığından bahsedilebiliyorsa artık ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi ya da sır saklama sözleşmesi akdedilmesine gerek kalmaksızın işçinin sır saklama yükümlülüğünün devam ettiğinden söz edilebilmektedir⁹⁷.

İş Kanunu'nda ise rekabet etmeme borcuna ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemesine karşın bu borç sadakat borcu ile ilişkilendirilerek düzenlenmiştir. Kanunda işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı türdeki davranışları yasaklanarak, bu türden davranışlar bazı hukuki sonuçlara bağlanmıştır. İş Kanunu'nda sadakat borcu ile ilişkili olarak işçinin doğruluk ve bağlılığa uygun davranışlarda bulunmaması gerekliliğine yer verilmektedir. Nitekim İş Kanunu'nun 25/2 maddesi uyarınca işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı davranması, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesine gerekçe olarak düzenlenmiştir. Kanun maddesinde işçinin

⁹⁵ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 388; Sevil Doğan, (2019). *İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması*. Genişletilmiş 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s.34; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş Hukuku*, s. 158.

⁹⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 349; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134.

⁹⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 349; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 388.

işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması gibi sadakat yükümlülüğüne aykırı birkaç örnek niteliğindeki davranışına yer verilmektedir. Bununla birlikte maddede sayılan davranışlara benzer nitelikteki doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar da sadakat yükümlülüğüne aykırı olarak nitelendirilebilmektedir. Görüldüğü üzere sadakat borcunun kapsamı geniş tutulmuş ve işçinin doğruluk ve bağlılığa uygun şekilde iş görmesi gerektiğinin önemine dikkat çekilmiştir. Bu doğrultuda işçinin belirli bir mesai saati veya belirli bir sürece konu olmaksızın işverenin haklı menfaatini gözetmesi, işverene karşı rekabete girişmemesi gerekmektedir. Netice itibarıyla işçinin doğruluk ve bağlılığa, dürüstlük kuralına aykırı davranışları her somut olay özelinde ayrı değerlendirilerek sadakat yükümlülüğü ve rekabet etmeme borcu ile ilişkilendirilebilmektedir.

İşçinin rekabet etmeme borcunu ihlal etmesi hukuken birtakım yaptırımların uygulanması sonucunu doğurmaktadır. Bu yaptırımlar TBK m. 112 ve devamı uyarınca işverenin uğramış olduğu zararın tazmini, iş sözleşmesinin İş Kanunu m. 25/2 uyarınca işveren tarafından derhal feshedilmesi ve işçiden tazminat talep edilmesidir⁹⁸. İhlali oldukça ciddi sonuçlara bağlanan rekabet etmeme borcunun iş ilişkisi bakımından ne derecede önemli olduğu buradan da anlaşılmaktadır. Bu yaptırımlarla karşılaşmak istemeyen işçinin iş görme ediminin ifasında sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme borcuna uygun davranması beklenir.

İş sözleşmesi gerçekleştiren tarafların, bu akde uygulanacak rekabet yasağı ve rekabet etmeme borcuna ilişkin ilgili hükümlerde TBK da yol göstericidir. Bu sebeple öncelikle TBK hükümlerinin İş Kanunu kapsamında kalan işçileri kapsayıp kapsamadığı veya ne ölçüde kapsadığı hususu açıklığa kavuşturulmalıdır. TMK'nın 5. maddesinin *“Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır”* hükmü gereğince TBK'daki hükümler, uygun olduğu sürece İş Kanunu kapsamındaki işçilere de uygulanacaktır. Öncelikle belirlenmesi gereken husus, konu ile ilgili İş Kanunu'nda düzenleme olup olmadığıdır. İş Kanunu ya da diğer özel iş kanunları kapsamında TBK'dan farklı nitelik taşıyan bir düzenleme getirilmediği sürece TBK'nın genel kanun niteliğinde olmasına dayalı olarak ilgili hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde tüm işçilere uygulanacağı kabul edilmektedir.

⁹⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 350; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 232.

Her ne kadar TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulama alanı özel bazı kanunların varlığı karşısında oldukça daraltılmışsa da İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve diğer iş kanunları kapsamına girmeyen işyeri çalışanlarına hala TBK hükümleri uygulanmaktadır. Önceki bölümlerde de açıklandığı üzere iş sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olması sebebiyle uygun düştüğü ölçüde TBK'da yer verilen hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler iş sözleşmesine de uygulanır. TBK'nın genel bir kanun niteliğine olması sebebiyle de İş Kanunlarının özel bir hüküm getirmediği alanlarda TBK hükümleri işçiler için de uygulanır⁹⁹. Bir diğer ifade ile İş Kanunlarında düzenleme altına alınmayan konularda TBK hükümleri uygulama alanı bulmaktadır¹⁰⁰.

1. İş İlişkisinin Devamı Boyunca İşçinin Yükümlü Olduğu Rekabet Etmeme Borcu

Rekabet etmeme borcu, işçinin işverene karşı uymakla yükümlü olduğu sadakat borcunun olumsuz bir görünümüdür¹⁰¹. Bu borç devam eden her iş sözleşmesinde vardır ve açıkça iş sözleşmesinde belirtilmesine gerek olmaksızın her iş ilişkisinde geçerli bir borçtur¹⁰².

Bir işyerinde çalışmanın doğal sonucu olarak işçi, işverene ait iş sırrı ve müşteri çevresi, teknik bilgi, ticari sır gibi konularda bilgi sahibi olmaktadır. Bu durum işçinin iş görme sırasında öğrenmiş olduğu bilgileri işverene karşı kullanmasına ve böylece işverenle rekabete girişmesine yol açabilir. Bu sebeptendir ki işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece bu tür davranışlarda bulunamaz. İşçinin rekabet etmeme borcu, çalışması esnasında öğrenmiş olduğu bilgileri kullanarak işverenin haklı menfaatine zarar vermemesini gerektirir¹⁰³. İşverenin bu sorunla karşılaşmasını önleyen şey işçinin iş

⁹⁹ İsmail Kayar, (2019). *Borçlar Hukuku*. Güncellenmiş 11. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 311.

¹⁰⁰ Erdem Özdemir, (2012). Yeni Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkileri. *İzmir Barosu Dergisi*, 77(2), s. 204.

¹⁰¹ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 388; Ayşe Acar Umut, (2021). İşçinin Sadakat Borcu İle Rekabet Etmeme Borcuna Genel Bir Bakış. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 18(72), s. 1485. Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 31.11.2023).

¹⁰² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 161; Sevil Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması*, s. 47; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

¹⁰³ Sarper Süzek, (2014). Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), s.457; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*,

ilişkisi süresince rekabet etmeme borcu ile yükümlü olmasıdır¹⁰⁴. Nitekim işçi işverene karşı yükümlü olduğu sadakat yükümlülüğü gereğince işverene karşı rekabet yasağına giren türdeki davranışlardan yasaklıdır. Bu doğrultuda işçi iş ilişkisi boyunca işverenle rekabete girişemez, işverenin faaliyet konularına giren alanlarda kendi adına faaliyette bulunamaz¹⁰⁵. İşçi ile işveren arasında oluşan iş ilişkisinin özel yapısı ve doğası gereği işçinin tüm bu hususları kendiliğinden gözetmesi beklenir.

İş Kanunu’nda işçinin hizmet sözleşmesi devam ederken yükümlü olduğu rekabet etmeme borcu ile ilişkili açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak kanunun “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 25. maddesinde işçinin doğruluk ve bağlılık ile uyuşmayan davranışları yasaklanmıştır. Bu davranışlar “... işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmak” tır. Doğruluk ve bağlılık ile uyuşmayan davranışların aynı zamanda sadakat yükümlülüğüne de aykırı nitelik taşıması sebebiyle İş Kanunu’ndaki bu madde konumuzla yakından ilişkilidir. Kanun koyucu işçinin bu türden davranışlarda bulunmasını yasaklayarak yasağın ihlalini önemli bir yaptırıma bağlamış ve işçinin doğruluk ve bağlılık ile uyuşmayan türden davranışlarda bulunması durumunu haklı nedenle derhal feshine gerekçe olarak düzenlemiştir. İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinin oldukça ciddi sonuçlarının olduğu düşünüldüğünde konunun önemi yine anlaşılmaktadır.

TBK m. 396/3’e göre ise “İşçi hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez”. Kanunun bu hükmü “hizmet ilişkisi devam ettiği sürece” ibaresini içermekle rekabet etmeme borcunun iş ilişkisinin varlığı ile bağdaştırıldığını göstermektedir. Kural olarak işçi iş sözleşmesinin devamı boyunca rekabet etmeme borcu altındadır¹⁰⁶. Süre itibarıyla işçi, iş ilişkisinin kurulduğu andan son bulduğu ana dek işverenle rekabet etmemekle yükümlü kılınmıştır¹⁰⁷. Öyle ki işçinin izinli olduğu günlerde dahi rekabet etmeme borcuna uyma yükümlülüğü devam

s.390; Hasan Kayırgan, (2014), İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), s. 468.

¹⁰⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134.

¹⁰⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 160; Yonca Dursun, *İş Kanunu Ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme Ve Rekabet Etmeme Borcu*, s. 2430; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 185; Sümer, *İş Hukuku*, s. 74.

¹⁰⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 160; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

¹⁰⁷ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 184; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 161.

eder. Yargıtay, konuyla ilişkili bir kararında “işçi izinde bile olsa iş sözleşmesinin yüklediği haklar ve yükümlülükler devam edeceği, izin süresi içerisinde işçinin temel edimlerinden iş görme edimi dışında kalan, işçinin sadakat borcu devam etmesi sebebiyle bu süre içinde iş sözleşmesinden doğan sadakat borcuna aykırı bir davranış içine girmesi halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesinin mümkün olduğu”nu belirtmiştir¹⁰⁸.

TBK ’nın 396/3 maddesi ile işçinin işverenle arasındaki iş ilişkisinin varlığına öncelik verilmiştir. Bir diğer deyişle işçinin işvereni ile arasındaki iş ilişkisini öncelikli olarak gözetmesi ve başka bir iş ilişkisi içerisinde bulunmaması gerekir.

Kanun koyucu burada işçinin her türlü başka bir işte çalışmasını değil, yalnızca sadakat borcunun ihlali niteliğindeki işlerde ve bir ücret karşılığında başka bir işte çalışmasını yasaklamıştır. O halde işçinin işverenle rekabet oluşturmayan veya belirli bir ücret karşılığı olmayan işlerde çalışması halinde rekabet etmeme borcuna aykırı bir davranıştan bahsedilemez¹⁰⁹. Bununla birlikte işçinin her ne kadar rekabet etmeme borcuna aykırı olmasa dahi bu nitelikteki başka bir işte çalışması, asıl çalışmasındaki performansını olumsuz etkiler ve iş görme borcunu layıkıyla yerine getirmesini engeller ise artık bu durumda işçinin sadakat borcu kadar önemli bir diğer borcu olan özen borcuna aykırılık söz konusu olabilir¹¹⁰. Bu ihtimalde işçinin durumu değerlendirerek işverenin menfaatlerini öncelikle gözetmesi ve işverenin menfaatlerine zarar gelmeyecek şekilde sonuca göre hareket etmesi gerekmektedir.

Son olarak belirtmek gerekir ki işçinin çalışma saatleri içerisinde iş dışında başka bir meşguliyeti olmamalıdır. İş sözleşmesinin konusunu oluşturan iş görme borcu işçinin çalışma saatleri içerisinde ifa etmekle yükümlü olduğu bir borçtur ve işçinin en temel gayesi bu borcu işverenin talimatlarına göre işverenin belirleyeceği saatlerde yerine getirmektir¹¹¹. Yani işçi çalışma saatlerini nasıl geçireceği konusunda bir serbestiye sahip değildir. Dolayısıyla mesai saatleri içerisinde işçi işverenin rızası dışında başka bir işle meşgul olamaz. Bir diğer deyişle işçi, iş ile meşgul olduğu ve olması gerektiği her an yalnız işverene bağlı çalışmalıdır. Bunun dışında başkaca bir işe, bir kişiye, bir

¹⁰⁸ Yargıtay 9. HD. T. 14.07.2008, E. 2008/26211, K. 2008/20195, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 12.11.2023).

¹⁰⁹ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 184 vd; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

¹¹⁰ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 185.

¹¹¹ Kılıç, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı*, s. 46; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 100; Sümer, *İş Hukuku*, s. 74.

firmaya veya kendi şahsına hizmet eden herhangi bir işle ilgilenmemesi gerekmektedir. Rekabet konusuna giren her türlü davranış da yine bu kapsamdadır.

İşçinin iş ilişkisi devam ettiği süre boyunca yükümlü olduğu rekabet etmeme borcuna ilişkin bu açıklamaların ardından, rekabet etmeme borcunun kapsamı incelenecektir.

2. Rekabet Etmeme Borcunun Kapsamı

Genel olarak rekabet etmeme borcu açıklandıktan sonra bu bölümde hangi davranışların rekabet etmeme borcu kapsamına girdiği irdelenecektir. TBK m. 396/ 3 ve m. 396/4 bentlerinde işçinin iş sözleşmesi devam ederken rekabet etmeme borcu ile ilişkili olarak kaçınması gereken yasaklı davranışlar sıralanmaktadır. İş Kanunu'nda ise bu türden davranışlar açıkça sıralanmasa dahi kanunun 25. maddesinde doğruluk ve bağlılık ile uyuşmayan haller olarak sayılan haller de iş sözleşmesi devam ederken işçinin uymakla yükümlü olduğu rekabet etmeme borcunun kapsamının belirlenmesinde yol göstericidir.

İşçinin rekabet etmeme borcu kapsamında yasaklı olduğu davranışlar; sadakat borcunun ihlali sonucunu doğuracak şekilde ücret karşılığında üçüncü bir kimseye hizmette bulunmak, kendi işvereni ile rekabet yarışına girmek, iş görme edimini yerine getirirken öğrenilen üretim ve iş sırlarını kendi yararına kullanmak veya bu bilgileri üçüncü bir kişiye açıklamaktır¹¹². Aşağıda her biri detaylı izah olunan bu davranışlar, işçinin hem sadakat borcuna hem de rekabet etmeme borcuna aykırı nitelik taşımaktadır.

a. İşçinin Ücret Karşılığında Bir Üçüncü Kişiye Çalışması Veya Üçüncü Bir Kişinin İşletmesine Ortak Olması

İşçinin iş sözleşmesi devam ettiği süre boyunca işverenine rakip nitelikte bir işletmede çalışması mümkün değildir. Kanun koyucu getirmiş olduğu bu yasak ile işçinin işverenin rekabet gücünü azaltan, rakip işletme karşısındaki avantaj ve menfaatlerini zedeleyen türden davranışlarının engellenmesini amaçlamıştır. TBK m. 396/3

¹¹² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 160; Manav, *İşçinin Rekabet Etmeme Borcu*, s.107 vd; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 100; Sümer, *İş Hukuku*, s. 74.

hükmünde işçinin sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kimseye hizmet etmemesine ilişkin düzenleme yer almaktadır. Kanun maddesi “*İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete giremez.*” şeklindedir. İşçinin bu hükme göre bir davranışının rekabet etmeme borcuna aykırı olup olmadığının tespitinde iki hususa bakmak gerekir. Birincisi işçinin işverene rakip niteliğinde bulunan bir işletmede çalışması, ikincisi de işçinin bu davranışı ile maddi bir çıkar sağlayıp sağlamaması durumudur. Maddenin düzenlemesinden yola çıkılarak işçinin kural olarak belli bir ücret karşılığında yapılmayan hizmetlerin rekabet yasağı kapsamına girmediğinden bahsedilebilir ise de yapılan bu hizmet işçinin sadakat borcuna aykırı nitelik taşıyorsa artık işçinin bir ücret karşılığında olmasa dahi başka bir kişiye hizmette bulunmasının söz konusu borca aykırı olduğu belirtilmelidir. İşçinin bağımlı bir şekilde olmasa dahi bir iş görme sözleşmesine dayalı olarak üçüncü kişiye çalışması rekabet yasağı kapsamında değerlendirilir¹¹³. İşçinin böyle bir çalışmasının sadakat borcuna aykırı olup olmayacağı her somut olay özelinde ayrı değerlendirilmelidir. Nitekim sadakat borcunun kapsamının çok geniş olması sebebiyle işverenin menfaatinin öncelikli olarak gözetilmesi gereken her durumda işçinin sadakat borcunun mevcudiyetinden bahsedilebilir. Örneğin işçinin başka bir yerde kısmi sürelerle çalışması, ücret karşılığı olmasa dahi işyerindeki performansını olumsuz etkileyecek şekilde başka birine hizmet etmesi, kamusal bir hizmette bulunması veyahut hatır amacıyla bir hizmette bulunması gibi birbirinden farklı durumlar ayrı değerlendirilmeli ve bu değerlendirmede göz önüne alınacak kriter işçinin işverene karşı rekabet ortamı içerisinde bir hizmette bulunup bulunmadığıdır¹¹⁴. İşçinin kamusal bir hizmette bulunması rekabet etmeme borcuna aykırı düşecek nitelikte bir iş görmesini gerektiriyorsa burada da rekabet etmeme borcuna aykırılıktan bahsedilir¹¹⁵. Dolayısıyla ücret karşılığında çalışma konusunun bu şekilde yapılacak değerlendirmeler ile geniş olarak ele alınması gerekmektedir.

Akyiğit, işçinin asıl işindeki ifa yeteneğinin zedelenmesine yol açıyorsa başka birisine rekabet etmeme borcuna aykırı olmadan dahi hizmette bulunmanın sadakat borcu ile

¹¹³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 161; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

¹¹⁴ Dursun, *İş Kanunu Ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme Ve Rekabet Etmeme Borcu*, s.2430.

¹¹⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş Hukuku*, s. 161; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134.

bağdaşmayacağını belirtmiş, bu hizmetin işçinin özen ve iş görme borçlarına olması gerektiği kadar iyi bir şekilde uymasına engel olabileceğinden bahsetmiştir¹¹⁶. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan da her ne kadar işçinin iş saatleri dışında rekabet oluşturmayan işlerde çalışabileceğinden bahsetmişse de söz konusu işin işçinin asıl işini yaparken göstermiş olduğu performansında düşüklüğe neden olması halinde artık iş görme borcuna aykırılığın gündeme geleceğini belirtmektedir¹¹⁷. Yargıtay kararlarından örnek vermek gerekirse raporlu iken işe gelmeyen işçinin raporlu olduğu süreçte başka bir işyerinde çalışması, işçinin çalıştığı bankanın bir müşterisi ile ayrı bir ticari iş ilişkisinde bulunması sadakat borcuna aykırı davranışlar olarak nitelendirilmiştir¹¹⁸.

Bu başlık altında tartışılması gereken bir diğer konu işyerinde tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçilerin rekabet etmeme borcu kapsamının aynı olup olmadığı konusudur. Özellikle kısmi süreli çalışan işçiler bakımından konu önem arz etmektedir. Kısmi süreli çalışan işçinin, işten kalan zamanlarında başka bir işte daha çalışması mümkündür ve bu durum işverenler tarafından tahmin edilebilir bir durum olarak kabul edilmelidir. Öncelikle kısmi çalışmanın tanımına değinecek olursak kısmi sürelerle çalışma, İş Kanunu m. 13'te yer verilen tanımına göre “ *İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.*” Maddenin devamında kısmi sürelerle çalışan işçinin ayrımı haklı kılan bir neden olmadığı sürece emsal işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulması gerektiği belirtilmektedir. Bu noktada kanun koyucu iş hukukunun temel ilkelerinden birisi olan eşit davranma ilkesini gözeterek kısmi süreli çalışmanın salt ayrı bir işleme tabi tutulmasını gerektiren bir durum olmadığını düzenlemiştir¹¹⁹. Çalışmamızın konusu bakımından bahsedilen ise işveren tarafından işçilerin bir ayrımcılığa veya eşit işlem ilkesine aykırılığa tabi tutulması değil, tam ve kısmi süreli çalışma durumunun rekabet etmeme borcu kapsamı içerisinde belirlenmesine olan etkisidir. Kısmi süreli çalışan işçi tam zamanlı çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az saatlerde iş görme

¹¹⁶ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 192.

¹¹⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134.

¹¹⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 319; Yargıtay 9. HD. 29.04.1991, E. 1990/14468, K. 1991/7693, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 12.12.2023).

¹¹⁹ Muzaffer Koç, İbrahim Görücü, (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(28), s. 154, Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 71.

borcunu ifa ettiği için, kısmi süreli çalışan işçinin kalan sürelerde çalıştığı başka bir işinin olması muhtemeldir. Söz konusu iki iş arasında bir çatışma yaşanması durumunda bu durumun rekabet etmeme borcuna olan etkisi değerlendirilmelidir. Bu noktada işçinin ve işverenin menfaatlerinin çatışması söz konusu olup işverenin menfaatlerinin korunması gerekliliği ile işçinin çalışma özgürlüğü karşı karşıya gelmektedir. *Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal*, kısmi süreli çalışmaya ilişkin olarak işçinin kısmi süreli olarak birden fazla işte çalışmasının rekabet yasağı kapsamına girmediğini belirtmektedir¹²⁰. *Uşan*, rekabet niteliğindeki davranışlar bakımından kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçinin aynı şekilde değerlendirilmemesi gerektiğini, kısmi süreli çalışan işçilerin bir başka işte daha çalışmasının işverenlerce tahmin edilebilir bir durum olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte işverenlerin kısmi süreli çalışan işçilerin bir başka işte çalışmasını yasaklamasının mümkün olabileceğini ancak bu durumun da kişilik hakları bakımından değerlendirilerek işçinin ekonomik özgürlüğü ile ters düştüğü oranda geçersiz olacağını ifade etmektedir¹²¹. Kanaatimizce de kısmi süreli çalışan işçinin rekabet etmeme borcunun normal bir işçiye göre dar yorumlanması gerekmektedir. Nitekim çoğu zaman işçiler aynı anda birden fazla işte çalışarak daha fazla kazanç elde etmek amacıyla kısmi süreli çalışma türünü tercih etmektedirler. Hayatın olağan akışında bir kimsenin iş tecrübesi, bilgi ve birikiminin tek bir alanda yoğunlaştığı nazara alındığında kısmi sürelerle birden fazla çalışılan işyerlerindeki faaliyet alanlarının aynı olması normal karşılanan bir durum olmalıdır. Ancak pek tabii işverene önemli derecede zarar verme ihtimali bulunan ve rekabet etmeme borcuna ağır bir aykırılık taşıyan çalışmanın kısmi süreli olsun ya da olmasın işçinin sadakat borcuna da aykırılık teşkil edeceği aşikârdır. Dolayısıyla yine işçinin işverene karşı olan sadakat yükümlülüğüne uygun davranması, asıl işini olumsuz etkileyecek ise başka bir işte çalışmasının uygun olup olmayacağını kendi muhakemesiyle değerlendirmesi ve nihayetinde işçiden buna göre hareket etmesi beklenir.

İşçinin rekabet etmeme borcu kapsamında yasaklanan bir diğer davranışı işverene rakip olan bir işletmeye ortak olmasıdır. İşçinin işverenin faaliyet gösterdiği alanda faaliyet gösteren rakip bir işletmede ortak, kurucu veya yönetici ortak olarak yer alması rekabet etmeme borcu bağlamında değerlendirilmiştir ve sadakat borcuna

¹²⁰ *Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, Bireysel İş Hukuku*, s. 161.

¹²¹ *Uşan, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*, s. 131.

aykırı davranışlar arasında yer almaktadır¹²². İşçi rakip işletmede fiilen bir çalışma gerçekleştirmese dahi rakip işletmenin ortakları arasında yer alamaz, bu durum rekabet yasağı kapsamında işçinin yasaklı olduğu davranışlar arasında yer almaktadır¹²³. Örnek vermek gerekirse Yargıtayın vermiş olduğu bir kararda işyerinde ölçü kontrol teknisyeni olarak çalışan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş olup, fesih gerekçesi işçinin iş sözleşmesine aykırı olarak yakınları ile ticaret yapması, tacir ve esnaf sayılmasını gerektirecek faaliyetlerde bulunması ve bu sebeplerin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan olmasıdır¹²⁴. Burada işçinin işverene karşı bir iş kurma girişiminde olması risk olarak değerlendirilmiş ve ayrıca sadakat borcuna da açık bir aykırılık olarak görülmüştür. Dolayısıyla rekabet etmeme borcuna da aykırılık söz konusudur. Ancak belirtmek gerekir ki işçinin iş sözleşmesi devam ederken rakip bir işletme ile sadece görüşmeye gitmesi tek başına rekabet etmeme borcunun ihlali olarak değerlendirilmez. Yargıtayın bu yönde vermiş olduğu bir kararda depo mal bölümünde çalışan işçinin başka bir ecza deposu şirketi ile çalışmak için görüşmeye gittiği iddiasında bulunulmuş ancak işçinin rakip firma ile sadece görüşme yapmasının rekabet etmeme borcunun ihlali olarak değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir¹²⁵.

Bu başlık altında belirtilen işçinin rekabet teşkil eden bir işi kendi adına yapması veya rekabet teşkil eden bir işi yapan şirkete ortak olarak girmesi yönündeki davranışların rekabet etmeme borcu kapsamında olması için, yapılan işlerin açıkça işverene karşı rekabet oluşturacak nitelikte olması gerekmektedir¹²⁶. Diğer bir deyişle yapılan işin hem rekabet teşkil etmesi hem de işçinin işyerindeki konumunun, görevi gereği işvereniyle rekabet içerisine girebilecek pozisyonda olması gerekir. Örneğin işyerinde çaycı olarak çalışan birisinin aynı alanda faaliyet gösteren başka bir şirkette de çaycı olarak çalışması durumunun rekabet teşkil etmesi çok olası değildir. Dolayısıyla

¹²² Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 161; İbrahim Akdoğan, (2019). İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(3,) s. 772.

¹²³ İsmail Taşkoparan ve Burcu Özkul, (2022). Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağının İhlali, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 12(2), s. 1041; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 160; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

¹²⁴ Yargıtay 22. HD. T. 11.02.2014, E. 2014/1661, K. 2014/2001, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 15.11.2023).

¹²⁵ Yargıtay 9. HD. T.16. 02.2016, E. 2014/27467, K. 2019/2720, www.yargitay.gov.tr, (E. T. 9.12.2023).

¹²⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 160; Süzek, *İş Hukuku*, s. 352; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

önemli olan, işçinin üstlenmiş olduğu görev itibarıyla çalıştığı işyerine ait herhangi bir sırta vakıf olma imkânının bulunup bulunmadığının tespittir.

Belirtmek gerekir ki işçinin rakip bir işletmeye ortak olması veya rakip bir işletme adına çalışması gibi durumlar rekabet yasağı kapsamına alınmayabilir. Şöyle ki, işveren işçinin rakip başka bir işletmede çalıştığını biliyor ve bu duruma herhangi bir itirazda bulunmuyor ya da zımnen rıza gösteriyorsa artık işçinin bu davranışının rekabet yasağına dâhil olmadığı söylenebilir¹²⁷. Nitekim tarafların bu hususu kararlaştırmaları da mümkündür. Önemli olan işverenin bu duruma karşı göstermiş olduğu tutumdur. Yargıtay kararına konu bir olayda işveren işçinin başka bir işte daha çalıştığını yeni öğrendiklerini, bu durumun iş akdinin feshinde haklı sebep olduğunu ifade ederek iş akdini feshetmişse de Yargıtay işçinin uzun yıllardır iki işte birden çalıştığını, bu durumun işverence bilinmemesinin mümkün olmadığını ve bu sebeple işverenin işçinin başka bir işyerinde çalışmasına zımnen rıza gösterdiğinin kabulü ile bu duruma göre karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir¹²⁸.

Değnilmesi gereken bir diğer konu, işçinin iş sözleşmesinin önel verilerek feshedilmesi halinde, verilen önel süresi içerisindeki rekabet etmememe borcunun kapsamının belirlenmesidir. Zira işçinin önel süreleri içerisinde başka bir işletme ile iş görüşmeleri yaparak yeni bir iş araması kanuni bir haktır¹²⁹. Bununla birlikte önel süresi içerisinde dahi işçinin iş sözleşmesinden doğan sadakat borcu devam etmektedir¹³⁰. İş Kanunu m. 17 uyarınca belirsiz iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi kanunda belirlenen sürelerle karşı tarafa yani işçiye önceden bildirilmelidir. Şöyle ki; İş Kanunu iş sözleşmesi feshedilen işçiye önel süresi içerisinde iş arama izni verilmesini düzenlemiştir. İş Kanunu m. 27. uyarınca “işveren bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur”. Görüldüğü üzere açık bir şekilde önel süreleri içerisinde işçinin başka bir işletme ile iş ilişkileri gerçekleştirmek adına görüşmesine icazet verilmiştir. Dolayısıyla işçinin bu hakkını kullanması rekabet yasağı kapsamında değerlendirilemez. Akyiğit de önel süresi içerisinde işçinin sadakat borcunda gerileme söz konusu olduğunu bu sebeple rekabet

¹²⁷ Kılıç, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı*, s. 53.

¹²⁸ Yargıtay 9. HD. T. 11.9.1986, E. 1986/6435, K.1986/7890, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 25.12.2023).

¹²⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 184; Süzek, *İş Hukuku*, s. 527.

¹³⁰ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 193.

etmeme borcunun kapsamının belirlenmesinde daha esnek bir değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmiştir. Örneğin işçinin önel süresi içerisinde aynı sektörden kimselerle görüşmeler yapmasının sadakat borcuna aykırılık teşkil etmeyeceğini ifade etmiştir. Bu durumun İş Kanunu m.27 uyarınca işverenin işçiye iş arama izni vermek zorunda olduğu da göz önünde bulundurulduğunda oldukça bariz olduğuna değinmiştir¹³¹.

b. İşçinin Kendi Adına Rekabet Niteliğinde Bir İş Yapması

Rekabet etmeme borcu kapsamında yasaklanan davranışlar arasında yer alan bir diğer davranış işçinin kendi hesabına bir işletme kurarak işverene rakip olmasıdır¹³². Kanun hükmü uyarınca işçi, iş ilişkisinin devamı boyunca kendi ad ve hesabına çıkar sağlamak amacıyla işverene karşı rekabete girişemez¹³³. Bu bağlamda “kendi adına bir iş yapmamak” ile ifade edilmek istenen işçinin kendi adına veya hesabına bir iş yapmaması gerekliliği şeklinde yorumlanmalı, bu yorum doğrultusunda rekabet yasağına aykırı bir davranıştan bahsedilebilmesi için işçinin asıl işinin yanında yaptığı diğer işin aynı zamanda işverene karşı rekabet niteliğinde bir iş olması gerekir. Aksi halde işçinin başka yan faaliyetleri işverenle rekabete girmesine sebep olmayacaksa bu faaliyetin serbest olduğu söylenebilir¹³⁴. Bu ayrımın yapılmasında önemli olan ölçüt işverenin faaliyet alanıdır. İşçinin kendi adına yapmış olduğu iş, işvereniyle aynı faaliyet alanına ilişkinse rekabet yasağı kapsamındaki bir iş olarak nitelendirilir¹³⁵.

Örneğin spor salonunda eğitmen olarak çalışan bir işçinin çalıştığı süre boyunca salona gelen üyeler dışında başka kimselere özel ders vermeyeceğini taahhüt ve kabul etmesine karşın eski üyelerinden birisine özel ders vermesi, işverene karşı uymakla yükümlü olduğu rekabet etmeme borcunun ihlali olarak değerlendirilmiştir¹³⁶. Yargıtay, işçinin mesai saatleri içerisinde işverenin adını kullanmak suretiyle kendi adına ticaret yapmaya girişmesini sadakat borcuna aykırılık kapsamında

¹³¹ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 194.

¹³² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134; Akdoğan, *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*, s. 765; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

¹³³ Akdoğan, *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*, s. 765.

¹³⁴ M. Polat Soyer, (1994). *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, (BK m. 348-352). Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, (Ankara), s. 30; Kayırgan, *İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi*, s. 468.

¹³⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 319; Akdoğan, *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*, s. 765.

¹³⁶ Yargıtay 9. HD. T. 07.10.2015, E. 2015/18357, K. 2015/27822, Lexpera, (E. T. 9.12.2023).

değerlendirmiştir. Gerçekten de işçinin işverenin unvanını ve itibarını kullanarak, kendi çıkarına böyle bir davranış içerisinde olması hem sadakat yükümlülüğüne hem de rekabet etmeme borcuna aykırılık taşımaktadır¹³⁷. Yargıtay kararına konu bir diğer olayda, işçiye normal işinde kullanması için tahsis edilen telefonun, işçinin kendi adına işverene rakip olarak kurduğu şirketin adresinde bulunan logoda irtibat telefonu olarak yer alması, böylelikle Zonguldak ve Amasya illerinde bulunan müşterilerine bu şirketten ürün gönderilmesi ve fatura düzenlenmesi, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar arasında nitelendirilmiştir¹³⁸. Anılan kararda da işçinin işverene rakip olarak kendi ad ve hesabına işlem yaptığı görülmekle kanunda sayılan yasak kapsamında bir davranış söz konusudur. Yargıtay kararına konu başka bir olayda işçinin işverene rakip olarak kurduğu şirkette %50 hisse ile ortak olarak yer alması sadakat borcunun ihlali kapsamında değerlendirilmiş, işverenin faaliyet alanı ile işçinin kurduğu şirketin faaliyet alanlarının incelenerek aynı olup olmadığının belirlenmesi ve sonuca göre karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir¹³⁹.

İşçinin işverenin faaliyet gösterdiği alanda bir işyeri kurması veya bu işi kendi adına ya da başkası adına yapması bir farklılık arz etmeksizin her iki davranış da rekabet etmeme borcuna aykırıdır¹⁴⁰. İşçinin kendi adına açtığı işyerinin, işverene rakip bir işletme olup olmadığının tespitinde öncelikle açmış olduğu işyerinin faaliyet alanlarının neler olduğu, bu faaliyet alanlarının işverenin faaliyet alanları ile benzeyip benzemediği, ortak müşterilerinin bulunup bulunmadığı, işçinin bu şirket ile ilişkide bulunduğu kişilerin kimler olduğu gibi hususlar belirlenmelidir¹⁴¹. Özellikle rakip olduğu iddia edilen işyerinin faaliyet alanlarının tespiti, rekabet yasağına aykırılığın da tespitini kolaylaştırır. Yargıtay faaliyet alanlarının tespit edilmesi gerektiğini bir kararında¹⁴² şu şekilde açıklamıştır: “...mahkemece davalı işçinin çalışmaya başladığı şirketin fiili olarak faaliyet alanı tespit edilerek davacı şirkete rakip olup olmadığı, davalı işçinin davacı bünyesindeyken yaptığı işi yapıp yapmadığı değerlendirilerek

¹³⁷ Yargıtay 9. HD. T. 28.06.2021, E. 2021/6664, K. 2021/10925, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 12.11.2023).

¹³⁸ Yargıtay 9. HD. T. 01.02.2010, E. 2009/13571, K. 2010/1815, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 19.08.2022).

¹³⁹ Yargıtay 9. HD. T. 25.06.2009, E. 2009/19746, K. 2009/17942, Lexpera, (E. T. 27.12.2023).

¹⁴⁰ Fatih Uşan, (2003). *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 144.

¹⁴¹ Büşra Uysal Tuna, (2019). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 48.

¹⁴² Yargıtay 11. HD. T. 13.06.2016, E. 2015/11383, K. 2016/6482, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 12.11.2023).

davalının eyleminin davacının önemli bir zararına sebep olma ihtimalinin olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi doğru olmamış, kararın bu nedenle bozulmasına karar vermek gerekmiştir.”

c. İşçinin Her Hal ve Durumda Rakip Bir İşyeri ile İlgisinin Olmaması

Rekabet yasağı kapsamında işçinin, işverene rakip bir işletme ile her türden menfaat ilişkisi içerisinde bulunması yasaklanmıştır. Yani işçinin her ne şekilde olursa olsun rakip bir işletme ile hiçbir şekilde kanuna aykırı bir ilişki içerisinde olmaması beklenir. Bu doğrultuda işçinin her hal ve durumda rakip bir işyeri ile ilgisinin olmaması gerekir¹⁴³. Örneğin Yargıtay kararına konu bir olayda işçinin çalıştığı işyerindeki çalışanları, işverenine rakip olan başkaca şirketlerde çalışmaya yöneltmek orada çalışmalarına aracılık etmesi rekabet etmeme borcuna aykırı olarak değerlendirilmiştir¹⁴⁴.

Burada işçinin işverenin haklı menfaatlerini öncelikli olarak gözetmek durumunda olması yine işverene karşı olan sadakat borcunun bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçinin normal işi dışında çalışmış olduğu işin rekabet yasağı kapsamında değerlendirilen bir iş olmasa dahi işçinin bu işten kâr elde etmesi dolayısıyla bir rekabet söz konusu olabilir¹⁴⁵. Bu sebeple işçinin rekabet teşkil eden bir işle doğrudan doğruya bir ilişkisi olmasa da durumun içerebileceği risklerin önlenmesi adına işçinin bu nitelikteki bir iş veya işyeriyle ilişki içerisinde olmaması, bu konuda kendisinden gerekli özeni ve sadakati göstermesi beklenir. Uygulamada bu durumun aksine işçilerin rekabet yasağının kapsamını dolanmak suretiyle esasında kendisinin yürüttüğü ve başında olduğu bir işi başkasının üzerinden gerçekleştirerek yasağı deldikleri görülmektedir. Örneğin kişiler; esasında kendi ad ve hesabına bir işletme açmak yerine bu işletmeyi akrabaları veya arkadaşları gibi yakınları olarak tabir edilebilecek kimseler üzerinden açarak işyerinin esasında fiili olarak işletmesini

¹⁴³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 134; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 161; Dursun, *İş Kanunu Ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme Ve Rekabet Etmeme Borcu*, s. 2430; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

¹⁴⁴ Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması*, s. 57; Yargıtay 22. HD. T. 02.02.2017, E. 2013/18001, K. 2014/28826, Kazancı, (çevrimiçi), (E.T. 12.12.2023).

¹⁴⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s.134; Canan Gökçe Dinç, (2011). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi), s. 35.

gerçekleştirmektedirler. Bu davranışın esasında rekabet yasağına aykırı bir davranış olmasına karşın işçiler işletmeyi başkası üzerinden açarak rekabet yasağına aykırı davranışlarını gizlemeye çalışmaktadırlar. Ancak Yargıtay kararlarında önemli olan ve araştırılması gereken hususun işletmenin sahibinin kim olduğu değil, rakip işletmeyi fiilen yöneten kişinin işçi olup olmadığı şeklinde ifade edilerek yapılacak tespiti göre karar verilmesi gerektiği belirtilmektedir¹⁴⁶. Dolayısıyla işçi işletmenin sahibi olmasa da fiilen işletmenin yürütülmesinde rol alan kişi ise işçinin rekabet yasağına aykırı davrandığı söylenebilir¹⁴⁷.

Akyiğit, işverenin işçinin kendisine karşı rakip bir iş ile uğraşmasına izin verebileceğini, bu durumun sözleşmeyle düzenlenerek sadakat borcunun kapsamının daraltılmasının mümkün olacağını belirtmektedir. Ancak bununla birlikte herhalde sadakat borcunu tamamen yok sayacak şekilde “işçi ne yaparsa yapsın bu borca aykırı davranmış olmayacak” şeklinde bir yorumu gerektiren yaklaşımın hukuken geçersiz ve kişilik haklarına da aykırı bir durum olacağını belirtmiştir¹⁴⁸.

İşçinin her ne koşulda olursa olsun işverene karşı rekabet teşkil eden bir davranışta bulunmaması yönündeki rekabet etmeme borcunun sınırları net bir şekilde belirlenemediğinden her somut olayda ayrı bir değerlendirme yapılmasını gerektirmektedir. Örneğin işçinin altsoyu veya üstsoyundan birisinin, eş zamanlı olarak işçinin çalıştığı işverene rakip bir kuruluşa çalışıyor olması durumunun rekabet etme yasağına aykırı olarak nitelendirilmesi hakkaniyete uygun olmayacaktır¹⁴⁹. Kanaatimizce önemli olan işçinin bizzat kendisinin böyle bir davranış içerisinde bulunması ve bu davranışın işverenin haklı menfaatine zarar verip vermediği

¹⁴⁶ Bkz. Yargıtay 11. HD. T. 22.05.2018, E. 2016/12456, K. 20187/3829: “Somut olayda toplanan kanıtlar itibarıyla davalının eşi Elmas’ın davacı şirket ile aynı alanda ve aynı şehirde faaliyet gösterenTarım Mak. San. Tic. Ltd .Şti’nin kurucu ve en fazla paya sahip ortağı olduğu,....Tarım Mak. San Tic .Ltd. Şti tarafından dava dışı Duyan Tarım’a gönderilen fiyat listesini içeren e-mailde davalının Tarım Mak. San. Tic. Ltd. Şti’nin genel müdürü olarak gösterildiği, hatta dinlenen davalı tanığının bu durumu olağan bir hal olarak algıladığını belirttiği, yine dinlenen bir takım davalı tanıklarının davalının Tarım San. Tic. Ltd. Şti çalışanları ile birlikte tarım fuarına katıldığını ifade ettikleri gözlenmiştir. Saptanan tüm bu olguların davalı ile eşinin kurucu ortağı olduğu anılan şirket arasında muvazaalı bir kuruluş, sevk ve idare ilişkisi niteliğinde olup olmadığı karar yerinde tartışılıp değerlendirilmeksizin davalının “...” unvanlı şirkette çalıştığının ispatlanamadığı gerekçesi ile davanın reddi de yerinde olmamıştır.” Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 01.01.2024).

¹⁴⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 161; Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 49.

¹⁴⁸ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 326.

¹⁴⁹ Dursun, *İş Kanunu Ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme Ve Rekabet Etmeme Borcu*, s. 2430.

hususunun belirlenmesidir. Bu tespit yapılırken hem objektif bir bakış açısıyla bakılması hem de hakkaniyet olgusunun dikkate alınması gerekmektedir.

3. Rekabet Etmeme Borcunun Sona Ermesi

Rekabet etmeme borcu, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borçtur. Bu nedenle iş sözleşmesinin sona ermesiyle beraber kural olarak rekabet etmeme borcu da sona erer¹⁵⁰. Rekabet etmeme borcu iş sözleşmesinin kurulduğu andan son bulduğu ana dek geçerlidir. Tarafların rekabet yasağının sona ermesine ilişkin sözleşmeye ayrıca bir hüküm koymadıkları veya iş sözleşmesinden bağımsız bir şekilde rekabet yasağını konu alan bir sözleşme yapmadıkları sürece iş sözleşmesinin sona ermesiyle rekabet etmeme borcu da sona erer¹⁵¹.

TBK m. 396/3 hükmünden rekabet etmeme borcunun iş sözleşmesi devam ederken uyulması gerekli bir yükümlülük olduğu görülmektedir. Kanun koyucu bu hükümle işçinin rekabet yasağına aykırılık teşkil eden davranışlarda bulunmasını “hizmet ilişkisi devamı süresince” yasaklamıştır. Bununla birlikte kanun koyucu işverenin haklı menfaatinin varlığı söz konusu ise, iş ilişkisinin sona erdiği süreçten sonra da işçinin sır saklama yükümlülüğünün devam edebileceğini düzenlemiştir. Maddenin 3.fıkrasının son cümlesinde “*İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlü*” olabileceği belirtilmiştir.

Bundan ayrı olarak işçi ve işveren rekabet yasağının iş sözleşmesi sona erdikten sonraki süreçte de devam etmesini istiyorlarsa bunu aralarında akdedecekleri bir rekabet yasağı sözleşmesi ile veyahut ayrı bir sözleşme akdetmeksizin iş sözleşmesine koyacakları bir rekabet yasağı kaydı ile yapabilirler¹⁵². Bu konuya ilişkin rekabet yasağı sözleşmesi çalışmamızın üçüncü bölümünde detaylı bir şekilde incelenmiştir. (Bkz s. 57 vd.)

¹⁵⁰ Kayırgan, *İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi*, s. 468; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 161; Demirtaş, *İşçinin Rekabet Yasağı Borcu*, s. 62; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

¹⁵¹ Yusuf Alper, İlknur Kılış, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 60; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 161; Demirtaş, *İşçinin Rekabet Yasağı Borcu*, s. 62; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

¹⁵² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Demirtaş, *İşçinin Rekabet Yasağı Borcu*, s. 62; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

4. Rekabet Etmeme Borcuna Aykırılığın Sonuçları

Rekabet etmeme borcuna aykırı davranış kanunlarda birtakım hukuki ve idari sonuçlara bağlanmıştır. Özellikle İş Kanunu’nda işçinin rekabet etmeme borcunun dayanağı olan sadakat yükümlülüğüne aykırılığın çok önemli bir sonucu olan iş sözleşmesinin feshi hüküm altına alınmıştır. İşçinin rekabet etmeme borcuna aykırı davranması işverene iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih ve tazminat talep etme hakkı verir¹⁵³.

a. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İş Kanunu m. 25 işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenlemektedir. Maddenin “Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri” başlığını taşıyan 2. fıkrasında işçinin sadakat borcuna aykırı davranışları haklı nedenle fesih gerekçesi olarak hüküm altına alınmıştır. Maddede açıkça hangi davranışların bu başlık altında sadakat borcuna aykırılık oluşturacağı sayılmış olup, “*İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarının ortaya atılması gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*” hallerinin haklı nedenle fesih gerekçesi olduğu belirtilmiştir. Bu hükme göre işveren anılan davranışlarda bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak derhal feshetme hakkına sahiptir. Her ne kadar maddede örnek verilerek birtakım davranışlar sayılmışsa da maddenin devamında yer verilen “*...gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunulması*” ifadesinden yalnızca maddede sayılan hallerin değil, nitelik olarak sayılan davranışlara benzer davranışların da ahlak ve iyiniyete uymayan haller kapsamında değerlendirilerek haklı fesih nedeni sayılabildiği anlaşılmaktadır¹⁵⁴. Dolayısıyla işçinin TBK m. 396’da düzenlenen sadakat borcuna aykırı şekilde rekabet etmeme borcuna uymaması halinde işveren, iş sözleşmesini İş Kanunu’nun m. 25/II-

¹⁵³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390.

¹⁵⁴ Alp Limoncuoğlu, (2013). İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi). *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, s. 559; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 239; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 756; Süzek, *İş Hukuku*, s. 681.

(e) bendine dayanarak feshedebilecektir¹⁵⁵. Ancak önemle belirtmek gerekir ki sözleşme feshinin işçinin işini kaybetmesi gibi önemli bir sonucu olduğu nazara alındığında sözleşmenin bu nedenlere dayalı olarak feshedilebilmesi için işçinin davranışının anılan kanun hükmüne açıkça aykırı olduğunun şüpheye yer kalmayacak şekilde tespit edilmesi gerekmektedir. Aksi halde işveren, fesih işleminin kanuna aykırı olduğu iddiası ile karşılaşabilir.

TBK 'da ise hizmet sözleşmesinin derhal feshi m. 435'de "derhal fesih" başlığı altında düzenlenmiştir. Burada da haklı nedenle fesih kavramının kapsamına yer verilerek İş Kanunu'ndaki düzenleme ile paralel olarak işçinin dürüstlük kuralına aykırı davranışlarının işveren tarafından haklı nedenle fesih gerekçesi olduğu düzenlenmiştir. Buna göre *"Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır."*

Haklı nedenle fesih sebepleri olarak düzenlenen bu durumlar iş sözleşmesini derhal sona erdiren durumlar olduğu için, söz konusu davranışların somut bir şekilde gerçekleştiği açık ve net bir şekilde belirlenebilir olmalıdır¹⁵⁶. Hangi durumların ahlak ve iyiniyete ya da sadakat borcuna aykırı olduğunun tespitinin her durumda çok kolay olmaması sebebiyle bu konu önem arz etmektedir. Dolayısıyla her somut olay özelinde ayrı değerlendirme yapmak gerekir. Ahlak ve iyiniyete uymayan hallerin kapsamı oldukça geniş bir fesih gerekçesi olması dolayısıyla bu fesih gerekçesi uygulamada işverenlerin iş sözleşmesini sona erdirmelerinde sıklıkla başvurdukları bir gerekçe haline gelmiştir. *Akyiğit*, işverenlerin iş sözleşmesini feshederken gerekçe olarak bu sebebe dayanmalarının bir sebebinin de doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan fesih gerekçelerinin kanunda düzenlenen diğer haklı nedenle fesih gerekçelerine nazaran

¹⁵⁵ Yargıtay 9. HD. T. 04.02.2019, E. 2018/11210, K. 2019/2604: *"İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir."*, Kazancı, (çevrimiçi), (E.T. 12.12.2023).

¹⁵⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 634; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 245.

daha geniş kapsamlı olmasını göstermiş ve bu fesih türü “torba fesih nedeni” olarak adlandırmıştır¹⁵⁷.

İş Kanunu m. 19 hükmü uyarınca feshe sebep olan durum işçinin davranışından veya kendisinden kaynaklanıyorsa işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi feshedilmeden önce savunmasının alınması gerekmektedir. Ancak kanun koyucu ahlak ve iyiniyete uymayan hallere dayanılarak yapılan fesihte işçinin savunmasının alınmasına ilişkin bir zorunluluk getirmemiştir. Her ne kadar kural işçinin savunmasının alınması ise de bu durumun istisnası m. 19/2’de düzenlenmiştir. Buna göre işveren m. 25/2 uyarınca ahlak ve iyiniyete uymayan hallere dayanarak iş sözleşmesini feshediyorsa artık bu durumda işçinin savunmasının alınması zorunlu değildir¹⁵⁸.

İş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek isteyen işveren, kanunda belirtilen sürelerle uygun şekilde feshi gerçekleştirmelidir. Nitekim kanun koyucu haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanılmasını belirli bir hak düşürücü süreye bağlamıştır. Bu doğrultuda İş Kanunu m. 26’da düzenlenen hak düşürücü süreler 6 iş günü ve 1 yıl olarak düzenlenmiştir. Buna göre “24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz” Yapılan feshin usule uygun olması açısından anılan sürelerle riayet edilerek feshin gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir. Aksi takdirde yine feshin hukuka aykırılığı ileri sürülebilmektedir.

Bu noktada 6 iş günü ve 1 yıllık sürelerin başlangıç tarihlerinin belirlenmesi gerekmektedir. İşveren, işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu m. 25/2 doğrultusunda feshetmek istiyorsa işçinin bu davranışını öğrendiği günden itibaren 6 iş günü içerisinde iş sözleşmesini feshetmelidir¹⁵⁹. Bununla birlikte fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıllık süre içerisinde bu hakkın herhalde kullanılması zorunludur¹⁶⁰. Ancak

¹⁵⁷ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 195.

¹⁵⁸ Sümer, *İş Hukuku*, s. 115; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 245.

¹⁵⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 124; Seda Arslan, (2012). *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*. (İstanbul: 12 Levha Yayıncılık), s. 150; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 809.

¹⁶⁰ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 292; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 124; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 809.

belirtmek gerekir ki işçinin hükme aykırı davranışı tekrar ederek devamlılık arz ediyorsa artık fiilin başlangıç tarihinden itibaren değil bitiş tarihinden itibaren başlanarak hesaplama yapılır¹⁶¹. Diğer bir deyişle işçinin hükme aykırı her davranışında sürenin yeniden başlaması söz konusudur. Ayrıca belirtilen 1 yıllık sürenin uygulanmadığı istisnai bir durum mevcuttur. Eğer ki işçi rekabet etmeme borcuna aykırı davranışından maddi bir çıkar elde etmiş ise artık 1 yıllık hak düşürücü süre uygulanmaz¹⁶².

b. İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshi

İş Kanunu m. 18 ve devamı maddelerinde iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi düzenlenmiştir. Haklı neden boyutuna varmayan ancak iş ilişkisinin devamını olumsuz etkileyen durumların varlığı halinde iş sözleşmesinin 18. madde uyarınca geçerli nedene dayanılarak feshedilmesi mümkündür. Geçerli nedenle fesih kanunda birtakım şartlara bağlanmıştır. Konunun düzenlendiği 18.maddeye göre *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”* Madde metninde görüldüğü üzere işveren, işçinin iş sözleşmesini işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir sebeple feshetmek istiyorsa geçerli bir sebebin varlığı gerekmektedir. Geçerli sebebin kanunda açık bir tanımına yer verilmemektedir. Bununla birlikte genel bir tanım yapmak gerekirse haklı neden seviyesine varmayan, işvereni yapılan fesihte haklı ve mazur gösteren objektif olgular geçerli neden olarak nitelendirilebilir¹⁶³. Haklı neden kadar ağır bir sebep olarak görülme dahi işçinin, işyerinin ve işin işleyişini olumsuz yönde etkileyen ya da iş ilişkisinin devamını

¹⁶¹ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 292; Sümer, *İş Hukuku*, s. 124; Yargıtay 9. HD. T. 15.02.2010, E. 2008/16869, K. 2010/3345, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 12.12.2023).

¹⁶² Bkz: Yargıtay 7. H.D. T. 11.07.2013 E. 2013/5158, K. 2013/13212: *“4857 sayılı İş Kanununda işçinin maddî çıkar sağlamış olması halinde bir yıllık sürenin işlemeyeceği öngörülmüştür. O halde, haklı feshiye neden olan olayda işçinin maddî bir menfaati olmuşsa, altı işgününe riayet etmek koşuluyla olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin işverenin haklı fesih imkânı vardır.”* Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 12.11.2023).

¹⁶³ Ercan Akyiğit, (2008), *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, (İstanbul: Seçkin Yayıncılık), s.787; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s.136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 201; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 668.

sağlamada olumsuz etkilere sebep olan nitelikteki bir davranışı bu kapsamda geçerli nedenle feshe gerekçe olarak gösterilebilir¹⁶⁴.

Geçerli nedenle feshin dayanağı iş ilişkisinde tarafların birbirine duymuş olduğu güven duygusunun zedelenmesidir¹⁶⁵. Güven ilişkisinin zedelenmesi halinde fesih işlemi için geçerli nedenden bahsedilirken güven ilişkisinin tamamıyla yok olması halinde ise haklı neden söz konusudur¹⁶⁶. Bu ayrımın net şekilde yapılması her olayda mümkün olmayabilir. Ancak belirtmek gerekir ki işverenin edinmiş olduğu şüphenin işçiye karşı duymuş olduğu güveninin sarsılmasına yol açması ve bu durumun iş ilişkisinin devamını zorlaştırması halinde artık geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesinin feshedilmesi mümkün olmaktadır. Bu şekilde gerçekleştirilen fesih “şüphe feshi” olarak da nitelendirilmektedir¹⁶⁷. İş sözleşmesinin niteliğine değindiğimiz kısımda diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak iş sözleşmesinin işçi ve işveren arasında kişisel bir ilişki kurduğundan bahsedilmiştir. Bu kişisel ilişkinin temelinde güven duygusunun olması, işçinin güven duygusunu sarsıcı nitelikteki davranışlarının fesih gibi önemli bir sonuca bağlanmasını gerektirmiştir. İşveren somut olayda işçinin bu yöndeki eylemini net bir şekilde ispatlayamasa dahi işçi tarafından giderilemeyen bir şüphenin varlığı halinde bu eylem artık fesih için geçerli bir neden olarak değerlendirilebilir¹⁶⁸. İş sözleşmesinin feshi gibi oldukça ciddi ve önemli bir neticeye sebep olması dolayısıyla işverenin salt işçinin bu yöndeki bir fiiline ilişkin şüphesi fesih için yeterli olmayıp işverenin bu şüphesini destekleyecek somut delillere de ihtiyaç vardır. Yargıtayın görüşü de objektif vaka ve emarelerin iş sözleşmesinin feshi anında mevcut olmasının gerektiği ve işverenin objektif olmayan değerlendirmelerinin feshe gerekçe olarak yeterli olmadığı yönündedir¹⁶⁹. Dolayısıyla somut olayda

¹⁶⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 202; Şule Uluç, (2009). İşverenin İş Sözleşmesini Geçerli Nedenle Feshi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 22, s. 620.

¹⁶⁵ Şeref Güler, (2008). *Türk İş Hukukunda Geçerli Nedenle Fesih Ve Sonuçları*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi), s. 15.

¹⁶⁶ Şeref Güler, *Türk İş Hukukunda Geçerli Nedenle Fesih Ve Sonuçları*, s. 15.

¹⁶⁷ Ulaş Baysal, (2016). Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 83, s.84, Kübra Doğan Yenisey, (2008), Şüphe Feshi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 11, s. 67 vd.

¹⁶⁸ Ulaş Baysal, *Şüphe Feshi Kavramı Ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi*, s. 84; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s.136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 202.

¹⁶⁹ Yargıtay 9. HD. T. 16.3.2019, E. 2009/4860, K. 2009/6854, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 12.11.2023).

işverenin şüphesine yol açan olayın büyük oranda gerçekleştiğinden bahsedilebilir olmalıdır.

Konuyla ilişkili olarak işe iade talebiyle açılan bir davada Yerel Mahkemece işveren tarafından feshe gerekçe gösterilen işçinin şirketin gizli bilgilerini başka bir rakip işletmeye verdiği iddiasına ilişkin somut delil bulunmaması sebebiyle işe iade talebinin kabulüne karar verilmişse de Yargıtayca bu olayın taraflar arasındaki güven ilişkisini zedelediği ve netice itibariyle işverenin söz konusu olaydan şüphe duyarak iş sözleşmesini feshetmesi noktasındaki haklılığına dikkat çekilerek davanın reddine karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir¹⁷⁰.

İş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak sona erdirilebilmesi için gerekli olan bir diğer husus işçinin öncelikle feshe gerekçe gösterilen davranış hakkında savunmasının alınmasıdır. Bu yönde İş Kanunu madde 19/2 uyarınca *“Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.”* Netice itibariyle işçinin işverene karşı sadakat borcunu ihlal ettiği, bu doğrultuda rekabet etmeme borcuna da aykırı davrandığı yönünde işveren nezdinde haklı kabul edilebilecek bir şüphe mevcutsa ve söz konusu şüphe iş ilişkisinin devamını güçleştiriyorsa artık işverenin öncelikle işçinin söz konusu rekabet etmeme borcuna aykırı davranışına konu olayla ilgili savunmasını alarak iş akdini geçerli nedenle feshedilebileceği kabul edilmektedir¹⁷¹.

c. İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini

Sadakat borcuna aykırı davranan işçiye karşı işveren, iş sözleşmesini feshetme hakkının yanında ayrıca rekabet etmeme borcuna aykırı davranış nedeniyle uğramış olduğu zararın tazmin edilmesini isteme hakkına da sahiptir¹⁷². Hem İş Kanunu’nda hem de TBK’da işçinin rekabet etmeme borcu ve sadakat borcuna aykırı davranması işverenin uğradığı maddi zararın tazmin edilmesi yaptırımına bağlanmıştır.

¹⁷⁰ Yargıtay 9. HD. T. 5.10.2009, E. 2008/44383, K. 2008/25774, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 12.11.2023).

¹⁷¹ Barış Duman, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması, s. 4; Ekmekçi, Yiğit, Bireysel İş Hukuku, s. 669.

¹⁷² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 161; Akyiğit, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, s. 195.

İş Kanunu m. 26/2’de işverenin tazminat talep etme hakkının saklı olduğu belirtilmiştir. *“Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır”* hükmü uyarınca “bu haller sebebiyle” ifadesinde belirtilen haklı nedenle feshe gerekçe olan davranışlar sebebiyle sözleşmenin feshedilmesi halinde iş sözleşmesini fesheden tarafın diğer taraftan tazminat isteme hakkı saklı tutulmuştur. İş Kanunu m. 24 veya m. 25 hükümleri uyarınca sözleşmeyi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebebine dayanarak fesheden tarafın bu hususta diğer taraftan tazmin haklarının saklı olduğu belirtilmektedir¹⁷³. İşçinin kusuru ile işverene verdiği her türlü zararı gidermekle yükümlü olduğu hususu ayrıca TBK m. 400’de düzenlenmiştir: *“İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur.”*

Rekabet etmeme borcunun bir yapmama borcu olması sebebiyle TBK kapsamında borca aykırılık halinde uygulanan genel nitelikteki hükümlerin burada da uygulanması söz konusudur. İlgili maddeler incelendiğinde, TBK m. 112 uyarınca *“Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.”* Konumuzla ilişkili olarak anılan kanun hükümleri değerlendirildiğinde işveren bir zarara uğradığını ve bu zararın işçinin rekabet etmeme borcuna aykırı davranışından kaynaklandığı ispat ederek zararının tazminini talep ve dava edebilir. Genel hükümlere dayalı olarak açılan bu davada işçinin kusur sorumluluğu esas olduğundan işçi ancak söz konusu zararın meydana gelmesinde bir kusuru bulunmadığını ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir¹⁷⁴. TBK m. 113: *“Yapmama borcuna aykırı davranan borçlu, bu aykırı davranışının doğurduğu zararı gidermekle yükümlü olduğunu”* düzenlemektedir. Bununla birlikte alacaklının m. 113/3 gereği, *“ayrıca borca aykırı durumun ortadan kaldırılmasını veya bu konuda masrafı borçluya ait olmak üzere kendisinin yetkili kılınmasını isteme hakkı”* da mevcuttur.

TBK m. 437/1 bu konuda bir şarta bağlı olarak işverene tazminat isteme hakkı öngörmüştür. Buna göre *“Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür.”* Görüldüğü

¹⁷³ Gülsevil Alpagut, (2022). İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı. *Çalışma ve Toplum*, 3(74), s. 1752.

¹⁷⁴ Işıl Yaprak, (2021). *İş Sırrının Korunması Ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi), s. 68.

üzere kanun koyucu burada haklı fesih nedeninin sözleşmeye aykırı bir davranışından kaynaklanması gerektiğini belirtmiş ve haklı nedenle feshin söz konusu olduğu her durumda tazminat talebinin gündeme gelmeyeceğini ancak ve ancak işçinin kusuruyla sözleşmeye aykırı bir davranışının mevcut olması halinde söz konusu olabileceğini belirtmiştir ¹⁷⁵. Maddenin devamı olan 437/2 “*Diğer bütün durumlarda hakim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirir*” hükmünü içermektedir. Bu düzenleme haklı nedenle feshin sözleşmeye aykırılık dışında bir nedenden doğması halinde uygulanabilir. 437. maddenin ilk ve ikinci fıkrası arasındaki ayrım, tazminat miktarının belirlenmesinde önem arz etmektedir.

¹⁷⁵ Alpagut, *İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı*, s. 1751; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 165; Sabahattin Yürekli, (2016). *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*. 3. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 304-305.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA REKABET YASAĞI

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

A. Tanımı

Rekabet yasağı sözleşmesi iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki süreçte belirli bir süreyle geçerli olmak üzere işçinin eski işvereni ile rekabet etmesinin yasaklandığı sözleşmedir¹⁷⁶. Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin işverene karşı rekabet teşkil edecek nitelikte davranışlarda bulunması yasaklanmaktadır¹⁷⁷. Ancak işçinin, eski işyerindeki tüm işler bakımından yasaklanması mümkün değildir. Burada söz konusu olan yasaklama işçinin eski işyerinde çalıştığı süre boyunca doğrudan ilişkisi bulunduğu işler bakımından yasaklanmasıdır¹⁷⁸.

İşçinin iş ilişkisinin devamı boyunca uymakla yükümlü olduğu rekabet etmeme borcunun kural olarak iş sözleşmesinin sona ermesi ile ortadan kalkacağı izah edilmişti. Ancak tarafların işçinin rekabet etmeme borcunun devamını sağlamak istemeleri halinde konusunu “işçinin işvereni rekabet etmemesi” ni oluşturan yazılı bir sözleşme akdetmeleri mümkündür¹⁷⁹. Rekabet yasağı sözleşmesi olarak adlandırılan bu sözleşme, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra belirli bir süre ile belirli bir faaliyet alanında, belirli bir coğrafi bölgede işvereni rekabet

¹⁷⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 325; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327.

¹⁷⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 162; Demirtaş, *İşçinin Rekabet Yasağı Borcu*, s. 65; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s.135; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327.

¹⁷⁸ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 326; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 135; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327.

¹⁷⁹ Süzek, *Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmemesi Borcu*, s. 457; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 162; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 322; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 3

etmemeyi üstlendiği sözleşmedir¹⁸⁰. Taraflar iş ilişkisi sona ermesine rağmen işçinin bu borcunun devamını iki şekilde sağlayabilir: İş sözleşmesine rekabet yasağı kaydı koymak ve rekabet etmeme borcunu konu alan ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi akdetmektir¹⁸¹.

B. Amacı

Rekabet yasağı sözleşmesi özellikle işverenler için önemli derecede koruma sağlayan bir sözleşme tipidir. Uygulamada da sıklıkla başvurulanan bu sözleşme işverenlerin uzun yıllar tecrübe, sermaye ve emek ile ortaya koymuş oldukları işletmelerinin hayati önem taşıyan ticari sırlarını, üretim bilgilerini, müşteri portföyünü ve benzeri mekanizmalarını korumaya yarar. İşçiler çalışmış oldukları konum ve yapmış oldukları işler itibarıyla bir süre sonra nitelik bakımından oldukça kalifiye çalışanlar haline gelmektedir. Bu durumun oluşmasında işverenin büyük emek ve yatırımı vardır. İşverenlerin işçilerin eğitimleri için büyük masraflara girmesi, mesleki gelişimlerine imkân sağlaması, gelişen teknolojiyle yeni ticari ve teknik yöntemleri kullanmalarına fırsat vermesi, böylelikle işçilerin patent konusu olabilecek yeni üretimler hakkında ciddi manada bilgi kazanmaları nihayetinde işverenin işine yapmış olduğu önemli yatırımlardır. Söz konusu yatırımların işletmelerin geleceği ve sürdürülebilirliği açısından korunması gerekmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesi işverenlere ihtiyaç duydukları bu korumayı sağlar. Rekabet yasağı sözleşmesi sayesinde işveren tarafından eğitilen, tecrübe kazandırılan işçinin bu tecrübesini işverene karşı kullanmasının önüne geçilmektedir. Böylelikle rakip firmaların hiçbir çaba harcamaksızın rakibinin önüne geçebilmek amacıyla bu işçilerden yararlanmaya çalışması engellenebilmektedir. Her geçen gün artan rekabet ortamı içerisinde iş sırları ve müşteriler ile ilişkiler konusunda nitelikli bilgiler edinen çalışanların, rakip firmalar tarafından dürüstlük kuralına aykırı olarak “ayartılmaları” mümkün olup rakip

¹⁸⁰ Güleriyüz, *İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 315; Savaş Taşkent, Mahmut Kabakçı, (2009). Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 16, s. 21; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 135; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri*, s. 325.

¹⁸¹ Sümer, *İş Hukuku*, s. 137; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri*, s. 322; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 135; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327; Özkaraça, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 3

firmaların bu amaç için her yolu denedikleri görülmektedir. İşverenler açısından ciddi tehlike oluşturan bu durum işçiler ile rekabet yasağı sözleşmesi yapılarak engellenmeye çalışılmaktadır.

Rekabet yasağı sözleşmesinde değinilmesi gereken önemli bir husus bu sözleşme ile işçinin anayasal bir hakkı olan çalışma özgürlüğünün kısıtlanmasıdır. İşçinin çalışma özgürlüğünü düzenleyen Anayasanın 48. maddesi uyarınca “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.*” Her bireyin en temel haklarından birisi olan çalışma hakkının sınırlandırılması gibi önemli bir konuda kanun koyucu bu hakkı sınırlandıran sözleşme tipinin geçerliliğini sıkı koşullara bağlı şekilde düzenlemiştir¹⁸². Çalışma özgürlüğünün keyfi şekilde kısıtlanmaması adına rekabet yasağı konusunun sınırlandırılarak düzenlenmesi oldukça yerindedir. Bu noktada işçinin korunması Anayasa’da düzenlenen eşitlik ilkesine aykırı değildir. Aksine rekabet yasağı düzenlemesi eşitlik ilkesinin uygulanabilmesine hizmet eder. Zira işçi ile işverenin aynı konumda olduğunu kabul etmek işçinin işverene hukuki, kişisel ve ekonomik bir bağımlılık içerisinde çalıştığı düşünüldüğünde mümkün değildir. Rekabet yasağı ekonomik yönden zayıf konumda olan işçinin işveren karşısında korunmasını gerektiren bir konudur¹⁸³. Kanun koyucu işçinin çalışma özgürlüğü ve işverenin menfaatleri arasındaki dengeyi gözetmek amacıyla rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğini birtakım sıkı şartlara bağlamıştır. Bu şartları sağlamayan rekabet yasağı sözleşmelerinin kesin hükümsüz (geçersiz) kabul edilmesi, kısmen geçersiz sayılması veya hâkimin müdahalesine konu olabilmesi mümkündür¹⁸⁴.

İşverenlerin tek tip sözleşme hazırlatarak bu sözleşmeyi yeni işe aldıkları her işçiye imzalatmaları günümüzde sık karşılaşılan bir durumdur. İşçinin işe kabul edilmesi, kendisine sunulan sözleşme maddelerinde değişiklik yapılmasını talep etmesi halinde genelde mümkün olmadığından bu durum işçilerin kendilerini bu tek tip sözleşmeleri imzalamak zorunda hissetmelerine yol açmaktadır. Bu durum, işe başlatılan işçilerin ilerleyen dönemlerde kendi menfaatleri ile bağdaşmayan neticeler ile karşılaşmasına

¹⁸² Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri*, 2022, s.3

¹⁸³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 15; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 135; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328.

¹⁸⁴ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327; Güleriyüz, *İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 328; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 325; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri* 2022, s. 3.

yol açar¹⁸⁵. Dolayısıyla bu sözleşmeler işçinin kişiliği ve tecrübesine özgü hükümler içermemekte aksine rekabet yasağına ilişkin işçinin rızası ile bağdaşmayan hükümler içerebilmektedir. İşçilerin iş ilişkisinde ekonomik yönden zayıf konumda olmaları, iş sahibi olmaya duydukları ihtiyaç, işverenin her talebine rızaları olmasa dahi evet demelerine ve en nihayetinde gerçek iradeleri ile bağdaşmayan hukuki işlemlerde bulunmalarına yol açar. Tüm bu durumların önüne geçebilmek ve işçiyi koruyabilmek adına, rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan bir uyuşmazlık yargı önüne taşındığında sözleşmenin geçerliliği detaylı şekilde incelenerek işçinin gerçek iradesinin varlığı dikkatle araştırılır. Yargıtayın sözleşmenin işçinin gerçek iradesi sakatlanmak suretiyle akdedildiği durumlarda iş sözleşmelerinin veya rekabet yasağı sözleşmelerinin geçersizliğine hükmettiği birçok kararı bulunmaktadır. Örneğin bir kararında Yargıtay, iş akdinin sona erdirilmesi sırasında kıdem tazminatını ödemek için ön şart olarak rekabet yasağı sözleşmesini imzalamasını isteyen işveren karşısında rekabet yasağı sözleşmesini imzalayan işçinin bu iradesinin serbest iradesi olmadığından bahisle rekabet yasağı sözleşmesini geçersiz saymıştır¹⁸⁶. Dolayısıyla iş sözleşmesine rekabet yasağı kaydı konulacaksa sözleşme her işçi açısından ayrı şekilde düzenlenmelidir. Veya ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılacaksa yine bu sözleşme her işçi için ayrı düzenlenmelidir. Nitekim rekabet yasağının anlam ve sonuçlarının işçi tarafından iyice anlaşılması gerekmektedir. Rekabet yasağının her işçi özelinde ayrı düzenlenmesi işçilere bu faydayı sağlayacaktır. Örneğin bir işyerinde müdür pozisyonunda çalışmış olan bir kimsenin işyeri ve iş ile ilgili bilgisi normal bir çalışana göre farklılık arz edecektir. Bu sebeple müdür olarak çalışan işçi ile akdedilecek rekabet yasağı sözleşmesine spesifik olarak işçinin bilgisi ve konumu gereği rekabet yasağının sınırları daha farklı belirlenmelidir. Farklı pozisyonlarda çalışan her işçinin konumuna göre iş bilgisi de değişeceğinden sözleşmelerin işçilerin kişiliği özelinde hazırlanması önem arz etmektedir. Böylelikle ileride doğması muhtemel uyuşmazlıkların çözümü de kolaylaşacaktır. Bu doğrultuda rekabet yasağının toplu iş sözleşmesi veyahut işyeri iç yönetmelikle belirlenerek kararlaştırılması mümkün olmamaktadır¹⁸⁷. Nitekim birden fazla çalışana hitap eden

¹⁸⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 135; Taşkent, Kabakcı, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 21.

¹⁸⁶ Yargıtay 11. HD. T. 22.06.2016, E. 2015/8627, K. 2016/6912, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 18.12.202).

¹⁸⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 322; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; Haluk Hadi Sümer, (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*. 7. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayınevi), s. 122, Yargıtay 9. HD. T. 28.03.2013, E. 2010/25792, K. 2013/10539: “TBK Madde

bu düzenlemelerin her işçi için aynı şartları taşıdığı ve işçiler özelinde ayrı maddeler içermediği açıktır.

Rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin düzenlemeler daha önce de bahsedildiği üzere TBK 'da yer almaktadır. Konuya ilişkin detaylı düzenlemeler TBK'nın 444 ve 447. maddeleri arasında yer almaktadır. Kanunun içerdiği bu hükümler nispi emredici hükümler olup, taraflarca aksi kararlaştırılabilir niteliktedir¹⁸⁸. Bir diğer deyişle kanun hükmünün aksinin kararlaştırılması ancak işçi lehine gerçekleştirilecek şekilde mümkündür.

C. Konusu ve Kapsamı

TBK'nın 444. maddesinde rekabet yasağı sözleşmesi hükümleri kapsamında işçinin yasaklı olduğu davranışlar sıralanmıştır. Hükme göre rekabet yasağı ile *“işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı”* üstlenir. Kanun hükmünde de belirtildiği üzere rekabet yasağının konusunu oluşturan davranışlar; işçinin işverenine karşı rekabet teşkil eden nitelikte bir iş yapması, işverenin rakibi olan bir işyerinde çalışması ve işverene rakip bir müessesede ortak veya başka bir sıfat ile bir ilişkide bulunmasıdır¹⁸⁹. Belirtmek gerekir ki bu davranışlar işçinin iş ilişkisi devam ederken

150 rekabet yasağının yazılı şekilde kararlaştırılmadıkça geçerli olmayacağını belirtmektedir. Bu düzenlemenin amacı, yasağın kapsamı konusunda bilgi sahibi olması sağlayarak işçiyi korumaktır; bu nedenle de yazılı şekil şartı rekabet yasağına ilişkin bir ön akit de aranmalıdır... Yasada geçerlilik şartı olarak öngörülen şekil, adi yazılı şekildir. Bu bakımdan sözleşme metninin herhangi bir surette yazılması mümkündür. Ayrıca tarafların önceden belirlenmiş bir formüller kullanmaları da imkân dahilindedir. Yasağın hizmet akdi içinde veya hizmet akdine eklenen bir belgede düzenlenen hallerde çoğu kez formlerlerden yararlanılmaktadır. Bu durumda işçinin özel olarak korunması gerekeceğinden rekabet yasağına ,genel işlem koşulları alanında geçerli olan ilkeleri uygulamakta tereddüt gösterilmemelidir. Ne var ki rekabet yasağının personel yönetmeliği veya iç yönetmelik gibi adlar altında işveren tarafından tek taraflı olarak düzenlenen kurallara kararlaştırmasını da mümkün görmemektedir. Çünkü şekil şartının amacı, yasağın kapsamı konusunda işçinin tam bir bilgi sahibi olmasını sağlamaktır. Diğer taraftan şekil şartı ile işçinin yasak kapsamı konusunda bilgilendirilerek korunması sağlanmak istendiği için sözleşmede rekabet yasağını ilgilendiren tüm kurallara yer verilmiş olmalıdır.” Kazancı, (çevrimiçi), (E.T.12.12.2023).

¹⁸⁸ Sulu, *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 580.

¹⁸⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 135; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 242; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 162; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328.

yükümlü olduğu ve sadakat borcu ile ilişkili olarak yasaklandığı davranışlar ile benzer nitelik taşımaktadır. Buradaki fark işçinin anılan davranışlardan yasaklı olmasının iş sözleşmesinden değil bağımsız bir sözleşmeden kaynaklanması ve esasında rekabet yasağının işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki süreçte uygulanmasıdır.

Çalışmamızın ilerleyen kısımlarında bahsedileceği üzere yapılan her işin rekabet etmeme borcu ile ilişkili olması mümkün değildir. Yapılan işin niteliği gereği işverenin iş sırrına vakıf olup olunamayacağı gibi hususlar rekabet yasağının geçerliliği açısından oldukça önemlidir. Ancak uygulamada tek tip hazırlanan iş sözleşmelerinin, maktu şekilde içerdikleri rekabet yasağı kaydı ile işçilerin işverenle böyle bir iş ilişkisinin oluşup oluşmayacağının henüz belirlenmediği bir aşamada imzalatılması sebebiyle bu tespit yapılamamaktadır¹⁹⁰. Nitekim rekabet yasağı kaydı ancak söz konusu çalışmanın işverenin üretim sırrı, iş sırrı gibi yapılan işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve bu bilgilerin kullanılmasının işvereni zarara uğratacak nitelikte olması halinde geçerlidir¹⁹¹. Dolayısıyla işverenin korunmaya değer bir menfaatinin olup olmadığı da anılan durumlarda belirlenmemektedir. Bu gibi durumlarda rekabet yasağı kaydının geçerli olup olmadığı tartışmaya açık bir konu haline gelebilir.

Rekabet yasağı sözleşmesinde rekabet yasağı genel bir şekilde belirlenebileceği gibi, işçinin yalnızca bir veya birkaç hususta çalışmasının yasaklanması gibi daha özel nitelikte belirlenebilmesi de mümkündür. Örneğin Yargıtay kararına konu bir uyuşmazlıkta taraflar arasında imzalanan sözleşmede, iş akdinin sona ermesinden sonraki 2 yıl boyunca et ve peynir sektöründe ambalajda kullanılan, şarküteri peynir vb. mamulün etrafını saran ve bağırsak tabir edilen sentetik veya doğal kılıfların, aynı mamullerin uçlarına takılan klips ve bu klipslere ilişkin makine yedek parça satışı ve bunların temini ile ilgili faaliyetlerde bulunmak rekabet yasağı sözleşmesinin kapsamı bakımından yasaklı davranışlar olarak belirlenmiş ve böylelikle özel bir rekabet yasağı öngörülmüştür. Bu şekilde rekabet yasağının kapsamının oldukça özel olarak belirlendiği durumlarda Yargıtay rekabet yasağının bu özel belirleme doğrultusunda değerlendirilmesi gerektiğini, işçinin yalnızca işverene rakip bir işletmede çalışmasının rekabet yasağına aykırı olarak değerlendirilmesinin mümkün

¹⁹⁰ Taşkent, Kabakcı, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 21.

¹⁹¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 327.

olmayacağını, işçinin yeni çalıştığı şirketin araştırılması gerektiğini ve netice itibariyle işçinin sözleşmede belirlenen rekabet yasağı ile uyulan davranışlarının belirlenerek incelemenin bu tespitler doğrultusunda yapılması gerektiğini belirtmiştir¹⁹².

Rekabet yasağı, işçinin çalıştığı iş ile ilişkili olarak “belirli bir pozisyonda çalışmanın yasaklanması” şeklinde de belirlenebilir. Örneğin satış elemanı olarak çalışan işçinin işten ayrılmasından sonraki süreçte eski işvereni ile aynı alanda faaliyet gösteren başka bir şirkette tanıtım veya pazarlama sorumlusu olarak çalışmasının yasaklandığı bir rekabet yasağı sözleşmesi akdedilebilir¹⁹³. Netice itibariyle genel ya da özel bir şekilde belirlenmiş olsun her hal ve koşulda rekabet yasağı sözleşmesinin konusu işyerinde faaliyet gösterilen alanlarda işçinin çalışmasının yasaklanmasıdır¹⁹⁴.

TBK m. 444 hükmünde özellikle işçinin hangi davranışlarının rekabet yasağı kapsamında olduğu sayılmıştır. Buna göre:

- İşçinin kendi adına rakip bir işletme açması,
- İşçinin işverenine rakip bir işletme bünyesinde çalışması,
- İşçinin rakip bir işletmeyle başka türden bir menfaat, çıkar ilişkisinde bulunması

rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında işçinin kaçınması gerekli davranışlar olarak düzenlenmiştir. İlgili madde uyarınca sayılan davranışlar örnekleyici olup aynı zamanda birbirinden bağımsızdır.

Kanun maddesi incelenmekle görüldüğü üzere işçinin işverenine rakip olarak kendi adına işletme kurması ya da rakip bir işletmede çalışması ve en nihayetinde rakip bir işletme ile her türden çıkar ilişkisi içerisinde bulunması yasak kapsamında değerlendirilmiştir. İşçinin rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan rekabet etmeme borcunun kapsamını anılan davranışlar oluşturmakla birlikte burada “çalışma” kavramının geniş yorumlanması gerekmektedir. Bu kapsamda fiili çalışmalar, uzaktan çalışmalar da dâhil olmak üzere işveren bünyesinde çalışılan süre boyunca yapılan tüm çalışmalar rekabet yasağı kapsamında değerlendirilebilmektedir.

¹⁹² Yargıtay 9. HD. T. 02.11.2010, E. 2008/38366, K. 2010/31389, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 12.11.2023).

¹⁹³ Yargıtay 9. HD. T. 29.5.1997, E. 1997/6252, K. 1997/10506, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 05.05.2023).

¹⁹⁴ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 135; Salihanur Gündüz, (2022). İş Hukuku Bağlamında Rekabet Yasağı Sözleşmeleri. *Konya Barosu Dergisi*, 1(1), s.8.

Önemle belirtmek gerekir ki rekabet yasağı sözleşmesi ile işçiye bir meslek yasağı getirilmemektedir. Diğer bir deyişle rekabet yasağı sözleşmesinin amacı işçinin mesleğini ifa etmesini engellemek, bu hakkını elinden almak olamaz. İşçinin işinden ayrıldıktan sonra genellikle tek tecrübe sahibi olduğu aynı faaliyet alanında çalışmaya devam etmek istemesi normaldir. Örneğin bir aşçının eski işyerinden sonra kendi adına bir restoran açmak istemesi oldukça olağandır. Kişinin uzun yıllar boyunca edindiği tecrübe ve harcadığı emek ile kazandığı mesleğini ifa etmeye devam etmek istemesi tahmin edilebilir bir durumdur. Bu örnek üzerinden ifade etmek gerekirse mesleği aşçılık olan işçinin kendi restoranını açmasının engellenmesi, çalışma özgürlüğüne aykırı olacaktır. Bu noktada belirlenmesi gereken işçinin aleni bir biçimde, kasten eski işverene zarar verme amacı taşıyıp taşımadığıdır. İşçi açık bir şekilde eski işverenin müşteri çevresini etkiliyor ve işvereni zarara uğratabilecek davranışlarda bulunuyorsa artık bu durumda rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali gündeme gelebilir.

Önemli olan husus işçinin veya çalıştığı rakip işletmenin işverenin rekabet gücünü azalmasına sebebiyet vermesi durumudur. Rekabet yasağı kapsamında işçinin çalışmasının bu yönden değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin bir sigorta şirketinde çalışan işçinin işten ayrıldıktan sonra aynı sigorta şirketine başvurarak kendi adına acente açması işverenin önemli derecede zararına sebep olabilir. İşçinin, işverenden almış olduğu müşteri çevresine ilişkin bilgileri kullanarak kendi adına kar sağlaması işverenin müşteri çevresinin azalmasına ve neticede maddi zararına sebep olacaktır¹⁹⁵. Dolayısıyla işçinin bu davranışı rekabet etmeme borcuna aykırı olarak değerlendirilebilir.

Yargıtay kararlarına konu olaylardan örnek vermek gerekirse; işçinin rekabet yasağı sözleşmesinde belirlenen süre içerisinde GSM operatörlerinde danışman, yönetici, denetçi ya da ortak danışman sıfatlarıyla çalışmayacağı kararlaştırılmış olmasına karşın işçi rakip bir operatörün kart dağıtımı ve pazarlaması işinde faaliyet gösteren bir şirket kurmuş, işçinin kendi adına açmış olduğu bu şirket ile eski işverene karşı üstlenmiş olduğu rekabet yasağını ihlal ettiği değerlendirilmiştir¹⁹⁶. Yargıtay bir diğer kararda oteldeki işinden ayrıldıktan sonra eski işyerinin en yakınında bulunan bir otelde, yine eski pozisyonunda çalışmaya başlayan işçinin bu davranışını rekabet

¹⁹⁵ Yusuf Alper, İlknur Kılık (2018). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. (Bursa: Dora Yayınları), s. 61.

¹⁹⁶ Yargıtay 9. HD.T. 05.02.2013, E. 2010/36445, K. 2013/ 4274, yargitay.gov.tr (E. T. 18.12.2023).

yasağı kapsamında değerlendirmiş, bu davranışın işvereni zarara uğratma ihtimali olduğunun saptanması halinde rekabet yasağının ihlalin edildiğine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir¹⁹⁷. Bir başka karara konu olayda işveren, teknisyen olarak çalışan işçinin yerine getirdiği görev nedeniyle boya renkleri ve formülleri hakkında önemli bilgiye sahip olduğunu, işçinin sözleşmeyi feshettikten sonra rakip bir işletmede teknisyen olarak çalışmaya başladığını, edindiği bilgi ve müşteri çevresini kullanarak işyerine zarar verme ihtimalinin bulunduğu belirtilerek rekabet yasağını ihlal ettiğini iddia etmiştir. Mahkemece işçinin edindiği bilgileri kullanarak işverene zarar verme ihtimalinin bulunup bulunmadığının araştırılması, sonuca göre karar verilmesi gerektiğine hükmedilmiştir¹⁹⁸. Diğer bir karara konu olayda eğitim danışmanı olarak çalışan işçinin işinden istifa etmesinin ardından eski işyerinin bulunduğu sokakta, aynı alanda faaliyet gösteren başka bir şirkette çalışmaya başlaması mahkemece rekabet yasağının ihlali olarak değerlendirilmiş ve talep doğrultusunda işçinin cezai şart ödemesine hükmedilmiştir¹⁹⁹. Burada işçinin aynı alanda faaliyet gösteren bir şirkette çalışmaya başlamasının yanında bu şirketin eski işyeri ile aynı sokakta bulunması özellikle müşteri çevresinin etkilenmesi hususunda önem arz taşımaktadır. Özellikle eğitim danışmanlığı gibi işyerinden ziyade birlikte çalışılan kişinin kim olduğunun daha da önem arz ettiği alanlarda müşteriler şirketi değil çalışacakları kişiyi seçmektedirler. Bu sebeple konu daha hassas olarak değerlendirilmelidir.

Yargıtay kararına konu başka bir olayda, tank imalatı yapılan bir şirkette görevi çizimi yapılan tasarımları bilgisayara aktararak imalat bölümüne iletmek olan işçi istifa etmesinin ardından aynı alanda faaliyet gösteren rakip bir firmada çalışmaya başlamıştır. İşveren, işçinin bu davranışı yüzünden tasarımlarının rakip şirket tarafından elde edildiğini, işçinin rekabet yasağına aykırı davranışı nedeniyle şirketin ticari sırlarının rakip şirket tarafından öğrenildiğini iddia etmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca işçinin önemli ticari bilgilere vakıf olmasının işverenin önemli zararına sebep olacağı değerlendirilerek rekabet yasağının ihlaline karar verilmiştir²⁰⁰.

¹⁹⁷ Yargıtay 11. HD. T. 18.09.2017, E. 2016/1821, K. 2017/4467, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 18.12.2023).

¹⁹⁸ Yargıtay 11. HD. T. 10.05.2017, E. 2015/15290, K. 2017/2808, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 18.12.2023).

¹⁹⁹ Yargıtay 22. HD. T. 04.04.2013, E. 2012/18557, K. 2013/7293, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 18.12.2023).

²⁰⁰ YGHK, T. 08.03.2023, E. 2021/477, K. 2023/179, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 18.12.2023).

Yargıtay başka bir kararında ise işçinin satın alma bölümünde çalışırken ilaç ham maddelerinin ithal edildiği şirket bilgileri, ürün alım ve satım fiyatları hakkında bilgi sahibi olduğunu kabul ederek işçinin bu bilgileri rakip firmada yine satın alma pozisyonunda çalışırken kullanmasını rekabet yasağının ihlali olarak değerlendirmiştir²⁰¹.

Ç. Geçerlilik Koşulları

Çalışmamızın önceki kısımlarında değinildiği üzere işverene karşı zayıf konumda olan işçinin korunması amacıyla kanun koyucu rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğini birtakım koşullara bağlayarak sözleşme serbestisine sınırlama getirmiştir. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğine ilişkin hükümler TBK’da yer almaktadır. TBK’nın 444. maddesi rekabet yasağı ile ilgili düzenlemelerin başlangıcıdır. İlk fıkrada yasak kapsamındaki davranışlar sayılmıştır. Bu doğrultuda fiil ehliyetine sahip olan işçinin sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde işverenle rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip niteliği taşıyan bir işletme açmaktan, başka rakip bir işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten uzak durması gerektiği belirtilmiştir. Maddenin devamı olan ikinci fıkrada ise rekabet yasağının ancak işçinin işi dolayısıyla edindiği bilgileri kullanarak işverenin önemli bir zararına sebebiyet vermesi ihtimalinde geçerli olduğu düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere kanun koyucu iş ilişkisi içerisinde zayıf konumda olan işçiyi korumak adına, sözleşme yapma serbestisini sınırlayarak rekabet yasağı sözleşmesini geçerliliği birtakım şartlara bağlanan bir sözleşme olarak düzenlemiştir. TBK’nın 444.maddesi uyarınca geçerli bir rekabet sözleşmesinin akdedilebilmesi için aranan şartlar aşağıda belirtildiği şekilde sayılabilmektedir:

- Geçerli bir iş sözleşmesinin varlığı,
- İşçinin fiil ehliyetine sahip olması,
- Rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı bir şekilde yapılması,
- İşçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşmemesi,
- Yapılan işin işçiye müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve ayrıca bu bilgilerin

²⁰¹ Yargıtay 11. HD. T. 07.01.2019, E. 2017/2663, K. 2019/93, Lexpera, (E. T. 27.12.2023).

kullanılması sonucu işverenin önemli zarara uğrama ihtimalinin söz konusu olması.

Geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinden bahsedilebilmesi için bu şartların bir arada bulunması gerekir²⁰². Aksi halde sözleşme geçersiz kabul edilebilir, kesin hükümsüz sayılabilir veyahut hâkim müdahalesini gerektirebilir²⁰³.

1. Geçerli Bir İş Sözleşmesinin Varlığı

Rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için her şeyden önce taraflar arasında kurulmuş geçerli bir iş sözleşmesi bulunmalıdır. İş hukuku kapsamında yapılan rekabet yasağı sözleşmelerinin, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki süreçte geçerli olmak üzere yapıldığı göz önüne alındığında iş sözleşmesinin devamı niteliğinde olduğu belirtilmektedir²⁰⁴. Bu nedenle taraflar arasında önceden kurulmuş geçerli bir iş sözleşmesinin bulunmaması halinde yapılan rekabet yasağı sözleşmesinin de geçersiz olduğu belirtilmektedir²⁰⁵.

Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin türü farketmeksizin gerekli koşullar sağlandığı takdirde rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi mümkün gözükmemektedir. Bu doğrultuda işçinin belirli veya belirsiz süreli ya da tam veya kısmi süreli bir hizmet sözleşmesi ile çalışması durumları önem arz etmeksizin rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilebileceği belirtilmektedir²⁰⁶.

2. Tarafların Ehliyeti (İşçinin Ehliyeti)

²⁰² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s.163; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 325; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395.

²⁰³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 325.

²⁰⁴ YHGK, T. 08.03.2023, E. 2021/477, K. 2023/179: “...taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesi bünyesinde barındırdığı unsurlar itibariyle davacı ile davalı arasındaki hizmet/iş sözleşmesinin eki/devamı niteliğinde olduğundan sözleşme metninin hizmet sözleşmesinden ayrı düzenlenmiş olması, anılan rekabet yasağı sözleşmesini hizmet sözleşmesinden bağımsız bir sözleşme niteliğinde olduğunu kabul için yeterli değildir.” Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 29.12.2023).

²⁰⁵ Konu Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında şu şekilde açıklanmıştır: “*Borçlar Kanununun 348.Maddesinde düzenlenen rekabet yasağı asli yükümlülük doğuran bir sözleşme değildir, iş akdine bağlı olarak fer'i nitelikte bir yükümlülük doğurmaktadır. İş ilişkilerinden doğan rekabet yasağının düzenlenmesinin dayanağı iş ilişkisidir.*” YHGK T. 22.09.2008, E. 2008/9-517, K. 2008/566, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 15.11.2023).

²⁰⁶ Taşkent, Kabakcı. *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 36; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 123.

TBK'nın 444. maddesinin ilk fıkrası uyarınca geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesi için gerekli olan diğer şart işçinin fiil ehliyetine sahip olmasıdır. Buna göre işçi rekabet yasağı sözleşmesinin imzalandığı anda fiil ehliyetine sahip olmalıdır²⁰⁷. TBK'da açıkça işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekliliği hüküm altına alınmıştır. “Fiil ehliyetine sahip olma” halinin koşulları ise Türk Medeni Kanun'un 10.maddesinden anlaşılmaktadır; “*Ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan her ergin kişinin fiil ehliyeti vardır*”. Dolayısıyla rekabet yasağı sözleşmesini akdetme yetkinliğine sahip işçinin ayırt etme gücüne sahip, kısıtlı olmayan ergin bir kişi olması gerekmektedir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun²⁰⁸ konuyu düzenleyen 348.maddesi yalnızca işçinin reşit olması gerekliliğini düzenlerken TBK, rekabet yasağının geçerliliği bakımından kapsamı daha geniş olan fiil ehliyetinin varlığını aramıştır. TBK'ya göre işçinin ergin olmasının yanında aynı zamanda kısıtlı olmaması gerekir²⁰⁹.

TMK'nın 11. maddesi ve ergin olmayı düzenleyen 12. maddesine bakıldığında 18 yaşın doldurulması ya da evlenme ve mahkeme yolu ile erginliğin kazanılması halinde artık kişinin fiil ehliyetine sahip olduğundan bahsedilebilir ve işçi rekabet yasağı sözleşmesi akdedebilecek hale gelir²¹⁰. İşçi ayırt etme gücüne sahip ancak kısıtlı veya küçük durumda ise rekabet yasağı sözleşmesi akdedemez. Kısıtlı veya küçük olan işçinin yasal temsilcisinin rızası olsa dahi rekabet yasağı sözleşmesi akdetmesi olanaklı değildir²¹¹. Nitekim rekabet yasağı sözleşmesi bizzat işçiyi rekabet etmeme yükümlülüğü altına sokan, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir borç meydana getirmektedir. Bu nedenle işçinin yalnızca ayırt etme gücüne sahip olması yeterli sayılmamakta, aynı zamanda ergin ve kısıtlı olmaması aranmaktadır.

İşçinin fiil ehliyetine sahip olup olmadığı rekabet yasağı sözleşmesinin imzalandığı ana göre belirlenmelidir²¹². İşçi rekabet yasağı sözleşmesi imzalanırken veya rekabet

²⁰⁷ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s.326; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327; Beril İrem Usta, (2020). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi), s. 39; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 3.

²⁰⁸ RG. 29.04.1926, S.359.

²⁰⁹ Ş. Esra Baskan, (2012). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), s. 118.

²¹⁰ Sulu, *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 580; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395.

²¹¹ Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması*, s. 105; Sulu, *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 580; Arda Kortaş, (2021). *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*. 1. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayınevi), s. 23.

²¹² Arda Kortaş, *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 23; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395, Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328.

yasağı iş sözleşmesine konulan bir kayıt ile kararlaştırılmışsa iş sözleşmesi imzalanırken fiil ehliyetine sahip olmalıdır. İşçinin rekabet yasağı sözleşmesi imzalanırken ergin olmadığı ancak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte erginliğe ulaşması halinde, rekabet yasağı sözleşmesini işçi henüz ergin değilken ve fiil ehliyetine sahip olmadığı bir zaman diliminde imzaladığı için sözleşmenin geçersizliği söz konusu olur²¹³. Böyle bir durumda geçerli bir şekilde rekabet yasağı sözleşmesi yapmak isteyen tarafların yeni bir sözleşme düzenlemeleri gerekmektedir. Sonuç itibarıyla işçi sonradan fiil ehliyetini kazansa dahi sözleşme imzalanırken fiil ehliyetine sahip değilse, sözleşme geçersiz olur²¹⁴.

3. Sözleşmenin Yazılı Yapılması

Rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin şekil şartı TBK'nın 444. maddesinde düzenlenmiş olup buna göre: *“Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.”* Maddede yer alan *“...yazılı olarak üstlenebilir”* ifadesi ile kanun koyucunun rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğini yazılı şekil şartına bağladığı görülmektedir. Buna göre işçinin rekabet yasağını konu edinen davranışları yükümlülük olarak üstlenmesi ancak rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı bir şekilde yapılması halinde mümkündür. Öyle ki taraflar asıl iş ilişkisini düzenleyen iş sözleşmesini yazılı yapmasa dahi rekabet yasağı sözleşmesini yazılı yapmak zorundadırlar²¹⁵.

Kanun koyucunun yazılı şekil şartı olarak belirlediği şekil adi yazılı şekildir²¹⁶. Dolayısıyla sözleşmenin herhangi bir surette hazırlanıp imzalanması halinde şekil şartı

²¹³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 326; Baskan, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükmüleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 118.

²¹⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 326; Kortaş, *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 23.

²¹⁵ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 63; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 124.

²¹⁶ Deniz Erdemoğlu, (2009). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 21, s. 145; Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 61; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 326; Yargıtay 9. HD. T. 28.03.2013, E. 2010/25792,

sağlanmış olur. Şekil şartına ilişkin düzenlemenin işçinin korunması amacını taşıdığı söylenebilir. Nitekim bu sayede işçinin rekabet etmeme borcu gibi önemli bir borç altına girdiğini açıkça idrak etmesi ve buna ilişkin tüm hükümler hakkında bilgi sahibi olması daha da kolaylaşmaktadır. Sözleşmenin yazılı yapılması işçinin rekabet yasağı konusunda aydınlatılması ve bilgi sahibi olması açısından önem arz etmektedir. Yargıtay da bu konuda işçinin aydınlatılması ve korunması için sözleşmenin yazılı yapılması gerekliliğini vurgulamış, rekabet yasağını sözleşme dışında başka bir şekilde örneğin işyeri personel yönetmeliği veya iç yönetmelik gibi adlar altında salt rekabet yasağına atıf yapılarak tek taraflı düzenlenmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir²¹⁷. Kanaatimizce de sözleşmenin yazılı şekilde yapılması işçinin rekabet yasağının içeriği ve kapsamı hakkında bilgi sahibi olması bakımından önemlidir.

Yazılı şekil şartına uyulmamasının sonucuna ilişkin TBK m. 12 hükmü incelendiğinde; *“Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.”* şeklindeki düzenleme konumuz bakımından rekabet yasağı sözleşmesi açısından da uygulanabilmektedir. Bu doğrultuda şekil şartına uyulmaması halinde rekabet yasağı sözleşmesinin hukuken bir sonuç doğurmayacağı belirtilmelidir²¹⁸. TBK m. 27/1 hükmü uyarınca da kanunun emredici hükümlerine aykırı sözleşmelerin kesin hükümsüz olduğu düzenlenmiş olup rekabet yasağı sözleşmesinin şekil şartına uyulmadan yapılması halinde kesin hükümsüzlüğü söz konusu olur²¹⁹. Bu yaptırım rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması şartının, sözleşmenin geçerlilik şartı olarak düzenlenmesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple şekil şartına aykırılık butlan sebebi olarak düzenlenmiştir. Yargıtay, yazılı şekil şartına uyulmaması halinin butlan sebebi olduğunu ve bu durumda rekabet yasağının geçersizliğinin işçi tarafından ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması olarak

K. 2013/10539; *“Yasada geçerlilik şartı olarak öngörülen şekil, adi yazılı şekildir. Bu bakımdan sözleşme metninin herhangi bir surette imzalanması mümkündür.”*

²¹⁷ Yargıtay 9. HD. T. 28.03.2013, 25792/10539, Mess Yargıtay Kararları, (2014), s. 1; Süzek, *İş Hukuku*, s.352.

²¹⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 326.

²¹⁹ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; Yaşar Can Göksoy, (2012), 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Acentenin Sözleşme Sonrası Rekabet Yasağı Anlaşması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, s. 904; Hakan Keser, (2011), 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 24, s. 92.

yorumlanamayacağını, rekabet yasağının kanuna uygun şekilde düzenlenmesi görevinin işverene düştüğünü ifade etmektedir²²⁰.

Rekabet yasağı sözleşmesinde tarafların değişiklik yapmak istemeleri mümkündür. Böyle bir durumda değişikliğin şekil şartı kapsamında nasıl yapılması gerektiğine de değinilmelidir. Yazılı şeklin geçerlilik koşulu olmasının sonucu olarak böyle bir durumda tarafların yapacakları değişikliği de yazılı yapması gerekmektedir. TBK'nın 13. maddesi uyarınca *“Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur.”* Nitekim TBK m. 13 uyarınca kanunda yazılı şekil şartı öngörülen sözleşme tiplerinde yapılacak değişiklikler de yazılı şekil şartına tabi tutulmuştur.

4. İşverenin Korunmaya Değer Bir Menfaatinin Olması

Rekabet yasağının en temel amacı işverenin menfaatlerinin korunmasıdır. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için işverenin korunmasında haklı olduğu bir menfaatten söz edilebilmelidir²²¹. Zira rekabet yasağı sözleşmesinin asıl amacı iş sözleşmesi sona erdikten sonraki süreçte işçi tarafından işverenin menfaatlerinin zedelenmesinin önüne geçilmesidir.

TBK m. 444/2'ye göre *“Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.”* Maddenin anlatımından işverenin mutlaka korunmaya değer haklı bir menfaatinin olması gerekliliği anlaşılmaktadır. Kanun koyucunun amacı herhangi bir işçinin değil, işverenin üretim sırrı, müşteri çevresi ya

²²⁰ Yargıtay 9. HD. T. 28.03.2013, E. 2010/25792, K. 2013/10539: *“Şekil şartına aykırılık bir butlan sebebidir ve geçersizliğin işçi tarafından ileri sürülmesi, hakkın kötüye kullanılmasıyla ilgili esaslara tabi değildir. Çünkü işçiden şekil şartına uyulması konusunda işvereni ikaz etmesi beklenemez; yasağın geçerli bir biçimde kararlaştırılmasını sağlamak işverene düşer. Bu nedenle, yasağın şekle aykırılık nedeniyle geçersiz olduğu hallerde, işverenin, sözleşmeye aykırı davranıldığını ve geçersizliğinde işçi tarafından ileri sürülemeyeceğini belirterek sözleşmeyi uygulamak istemesi, mümkün değildir. Şüphesiz ki bu konuda işçinin işvereni aldatmış olduğu haller saklıdır. Diğer taraftan, şekle aykırılık, işveren veya temsilcisinin bir kusuruna dayanıyorsa, işverene geçersizlik itirazında bulunarak kararlaştırılmış bir karşı edimden kurtulma imkânını tanımamak gerekir.”* Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 15.02.2023).

²²¹ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 327; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 396; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s.163; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 3.

da yaptığı işler bakımından bilgi sahibi olan işçinin işverene karşı olası tehlike oluşturabilecek davranışlarının önüne geçilmesini sağlamaktır.

Haklı menfaatin kapsamının belirlenebilmesi için temelde iki durumun birlikte arandığı görülmektedir. Bunlardan ilki işçinin üretim sırları, müşteri çevresi veya işverenin işleri hakkında bilgi edinme olanağına sahip olmasıdır²²². İkincisi ise işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinin olmasıdır²²³. İşçinin çalışmış olduğu iş dolayısıyla edindiği üretim sırları ve müşteri çevresi hakkındaki bilgileri kullanması işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalini doğuruyorsa artık işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin varlığından bahsedilebilir ve rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir²²⁴. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda sayılan şartları rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için olmazsa olmaz koşul olarak nitelendirmiştir: “...işçi, işverenin müşteri çevresi veya iş ve üretim sırlarına sahip olsa bile bu bilgilerin kullanılması işverene önemli bir zarar verebilecek nitelikte değilse yapılan rekabet yasağı sözleşmesi geçerli sayılamaz.” Yargıtay bir diğer kararında: “...Rekabet etmeme sözleşmesi eski işverenin korunmasını amaçladığından işverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunması gerekir. Bu nedenle rekabet etmeme taahhüdü, ancak işçinin, işverene müşteri çevresine veya iş ve üretim sırlarına ait bilgileri kullanarak işverene önemli bir zarar verebilme ihtimalinin bulunduğu hallerde geçerlidir...” şeklinde işverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunmasının rekabet yasağı sözleşmesi bakımından geçerlilik koşulu olduğu açıkça belirtilmiştir²²⁵. Ekmekçi ve Yiğit de işçinin müşteri çevresine dair bilgi sahibi olmasını ve ayrıca işvereni önemli zarara uğratması ihtimalinin bulunmasını rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için ön koşul olarak nitelendirmiştir²²⁶.

²²² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s.135; Süzek, *İş Hukuku*, s. 353; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328; Sümer, *İş Hukuku* s. 137; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 327; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 3

²²³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 352 vd; Sümer, *İş Hukuku* s. 137; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s.395; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 328; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 3

²²⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 352 vd; Sümer, *İş Hukuku* s. 137; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s.395; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 3.

²²⁵ YGHK, T. 22.09.2008, E. 2008/9-517, K. 2008/566, Sinerji Mevzuat, (E.T. 15.01.2023).

²²⁶ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395.

Netice itibariyle rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilebilmesi için işverenin korunmaya değer haklı bir menfaati bulunmalıdır. Aksi takdirde rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğinden bahsedilemez²²⁷. İşveren, korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunduğunu ispatla yükümlü olan taraftır²²⁸.

a. İşçinin Bilgi Edinme İmkânına Sahip Olması

Rekabet yasağının geçerli olabilmesi için işçinin çalışmış olduğu işin niteliği oldukça önemlidir. Şöyle ki yapılan iş işçiye ancak “müşteri çevresi”, “üretim sırları” veya “işverenin yaptığı işler” hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir²²⁹. TBK’da yer verilen rekabet yasağına ilişkin bu düzenleme ile her işçi bakımından rekabet yasağının kararlaştırılamayacağı anlaşılmaktadır. Böylelikle işverenlerin her işçiyi rekabet yasağına tabi tutmak yönündeki keyfi uygulamalarının da önüne geçilebilmektedir.

Kanunda üretim sırrının ne olduğu veya müşteri çevresi kavramından ne anlaşılması gerektiğine dair açık bir ifadeye yer verilmemiş olması sebebiyle bu kavramların kapsamının ne olduğu izaha muhtaçtır. Bu sebeple öncelikle üretim ve iş sırları kavramları açıklanmalı, müşteri çevresi ifadesinin kapsamı belirlenmelidir. Böylelikle işçinin yapmış olduğu işin niteliği bakımından rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olup olmadığının değerlendirilmesi de kolaylaşacaktır.

i. Üretim Sırları Hakkında Bilgi Edinme

TBK m. 444/2’de işçinin “üretim sırları” denilmek suretiyle işçinin işverenin üretim sırlarına vakıf olması durumundan bahsedilmektedir. Sır en temel anlamı ile açıklanmayan, gizli tutulmaya çalışılan şeyleri ifade etmek için kullanılır²³⁰. İş sırrı ise iş ile ilişkili olarak ve işin icrası sırasında öğrenilen, iş ile bağlantısı olmayan kişiler

²²⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Süzek, *İş Hukuku*, s. 352; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 122.

²²⁸ Sulu, *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 582.

²²⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 396; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 327.

²³⁰ <https://sozluk.gov.tr/> (E. T. 10.10.2022).

dışındaki kimselerin bilmemesi gereken bilgilerdir²³¹. İşverenin kişisel veya mali durumuna ilişkin her türlü bilgi bu kapsamda iş sırrı olarak değerlendirilebilir²³².

Genel bir tanıma yer vermek gerekirse üretim sırrı; iş ile ilişkisi bulunmayan kimseler tarafından kolaylıkla öğrenilme imkânı bulunmayan, işletme ile ilişkisi bulunan sınırlı birtakım kimselerin bildiği ve saklanmasında işverenin haklı menfaati bulunan bilgilerdir²³³. Üretim sırrı işletmeye özgü her türlü bilgiye ilişkin olabilir. Örneğin bir ürünün fiyat ortalaması, kullanılan bir makinanın yapısı, işyerinde uygulanan üretim aşamalarının ne şekilde ilerlediği, kullanılan hammaddeler, personel planlaması gibi işyerinin ticari, teknik ve personel bilgilerinin tamamı üretim sırrı olabilir²³⁴. Her somut olayda üretim sırrının ne olduğu yapılan işin niteliğine göre değişkenlik gösterir. Bu sebeple öncelikle işletmede faaliyet konusu işin ne olduğu belirlenmelidir. Bu belirleme doğrultusunda sır niteliğinde olduğu iddia edilen bilginin bu bakımdan arz etmiş olduğu öneme bakılmalıdır. Örneğin bir kararında Yargıtay operasyon sorumlusu olarak çalışan işçinin yurtdışına yapılacak taşımacılık faaliyetleri ile ilgili anlaşmaları ve fiyat bilgilerini ticari sır olarak nitelendirmiş, işçinin bu bilgileri rakip bir şirkette çalışarak kullanmasını rekabet yasağının ihlali olarak değerlendirmiştir²³⁵. Bir bilginin üretim sırrı olarak nitelendirilebilmesi için anılan özellikleri taşıması gerekmektedir. Bunun aksine sıradan, kolaylıkla herkes tarafından edinilebilir nitelikteki bilgilerin iş veya üretim sırrı olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Burada önemli olan husus işverenin söz konusu bilginin saklı tutulması yönünde bir iradesinin olup olmadığıdır. Olağandışı bir çaba göstermeksizin kolaylıkla ulaşılabilecek nitelikteki bilgiler sır olarak değerlendirilemeyeceğinden bu nitelikteki bilgilere sahip işçi aleyhine rekabet yasağı getirilmesi mümkün değildir. Bu yönde bir anlaşma yapılırsa dahi hukuken bir hüküm ifade etmeyecektir²³⁶.

Üretim ve iş sırlarını işyerinde çalışan her statüdeki işçinin edinmesi mümkün değildir. Bu sebeple işçilerin işyerinde çalışmış oldukları konum burada önem arz etmektedir.

²³¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 126; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 396; Atanur Karaahmetoğlu. (2022). İş Sırrı Ve Ticari Sır Bağlamında Sadakat Yükümlülüğü Kapsamında Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Rekabet Yasağı Sorumluluğu. *Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı*, (Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2022- 2), s. 1304.

²³² Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 121.

²³³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 352; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 325; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 121; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 327.

²³⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 352; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 126.

²³⁵ Yargıtay 11. HD. T. 07.12.2017, E. 2016/6456, K. 2017/7011, Lexpera, (E. T. 01.01.2024)

²³⁶ Akdoğan, *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*, s. 768; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137.

İşçilerin çalışmış oldukları pozisyonları gereği her bilgiye erişme imkânları bulunmamaktadır. Nitekim her pozisyonun gerektirdiği işler farklı olup bu doğrultuda her iş bakımından edinilen bilgiler de değişkenlik göstermektedir. Yüksek mevkide çalışan üst düzey bir yönetici ile daha alt kademede çalışan normal bir personelin şirkete dair edindiği bilgilerin aynı olması beklenemez. Bu sebeplerle vasıfsız işçilerin iş ve üretim sırrı gibi mahrem nitelikteki bilgilere sahip olmasının mümkün olamayacağı düşüncesi doğrultusunda vasıfsız işçiler ile rekabet yasağı sözleşmesi yapılamayacağı belirtilmektedir²³⁷. Genellikle vasıfsız işçilerin içerisinde bulunduğu konumun rekabet yasağı sözleşmesinin bu kişiler ile yapılmasını büyük ölçüde engellediği kabul edilmektedir²³⁸. Genel kabulde bu görüş doğru bulunmakla birlikte, işçinin salt işyerindeki konumunun veya kullanmış olduğu unvanın bu belirleme için yeterli olmayabilir. Nitekim kanunun belirlediği diğer önemli kıstas somut olayda işverenin haklı menfaatinin zedelenip zedelenmediğidir. Dolayısıyla işçinin iş ve üretim sırlarına erişme imkânı var ise ve bu bilgileri kullanması işverenin haklı menfaatinin zedeliyorsa artık işçinin unvanının ne olduğunun bir öneminin kalmamalıdır. İşçinin mesleki sır niteliğindeki bir bilgiyi rastgele ve tesadüfen öğrenmiş olması ihtimalinde dahi, bu bilgiyi nasıl öğrendiğinin bir önemi yoktur. İşçi yaptığı iş sebebiyle rastlantısal olarak bu bilgiye sahip olmuşsa işçinin bu noktada edindiği bilginin meslek sırrı olduğunu bilmesine karşın rekabet yasağına aykırı hareket edip etmediği belirlenmelidir²³⁹. Özellikle günümüz koşullarında işçilere zorla görev tanımları dışındaki işlerin de yaptırılıyor olması bu durumun gerçekleşme ihtimalini arttırmaktadır. Ancak bu durumun ispatı uygulamada zor olduğundan salt bu hususlara dayalı olarak rekabet yasağı sözleşmesi yapılması da mümkün olamamaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına konu bir uyuşmazlıkta davalı işçi, işyerinden ayrılmasının ardından davacı şirketle aynı konuda faaliyet gösteren bir işyerinde satış temsilcisi olarak çalışmaya başlamış, işçinin bu davranışının rekabet yasağına aykırı olduğu, nitekim işyerinde satış temsilcisi olarak çalışan işçinin iş sırrına vakıf olmasının kaçınılmaz olduğu belirtilmiştir. Yapılan değerlendirmede işçinin eski

²³⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Kılıç, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı*, s. 77.

²³⁸ Erdemoğlu, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 148; Süzek, *İş Hukuku*, s. 353, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 327; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 396.

²³⁹ Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 121.

işyerinde çalışmış olduğu konum dikkate alınmış, bu doğrultuda yapılan incelemede çalışılan konumun işçiye iş sırlarını edinme imkânı tanınmasının kaçınılmaz olduğuna karar verilmiştir²⁴⁰.

ii. Müşteri Çevresi Hakkında Bilgi Edinme

TBK m. 444 hükmü uyarınca işçinin müşteri çevresi hakkında bilgi sahibi olması durumu da işverenin haklı menfaatinin tespitinde incelenmesi gereken bir durumdur. İşçinin işverenin müşteri çevresi hakkında bilgi sahibi olduğu durumda kanuni diğer şartlar da sağlanıyorsa rekabet yasağı sözleşmesi geçerli bir şekilde yapılabilmektedir²⁴¹. Bu noktada öncelikle “müşteri çevresi” ifadesi ile kapsam dâhilinde olan kimselerin belirlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte müşteri çevresine nasıl bir erişimin rekabet yasağını ihlal edeceğinin de açıklanması gerekmektedir. Türk Dil Kurumu’nda yer verilen tanımına göre müşteri “*Hizmet mal vb alan ve karşılığında ücret ödeyen kimse*” dir²⁴². Konumuzla ilişkili olarak bir tanıma yer vermek gerekirse müşteri, “*Bir işyeri ile az ya da çok bir ilişki kurarak orada üretilen mal ve ürünleri muntazam şekilde alan gerçek veya tüzel kişi*” dir. Rekabet yasağı ile ilişkili olarak bahsedilen müşteri kavramı, normal müşteri tanımından biraz farklıdır. Burada işyeri ile yalnız bir defaya mahsus satış ilişkisi içerisinde bulunan müşteriden değil aksine kısa süreyle de olsa işyeri ile bir geçmişe sahip olan kişilerden bahsedilmektedir²⁴³. Müşterinin işyeri ile az ya da çok süreklilik

²⁴⁰ YHGK, T. 17.11.2022, E. 2020/11-670, K. 2022/1544, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E. T. 15.11.2023)

²⁴¹ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136; Yargıtay 9. HD. T. 22.11.2026, E. 2016/32244 K. 2016/20637 sayılı kararında “...İşçinin müşterileri tanınması, müşteri çevresi hakkında bilgi edinmesi, işçinin işverenin müşterilerini bizzat tanınması veya onlara ait adres telefon gibi önemli bilgileri öğrenmiş olmasını ifade etmektedir. Ancak burada, müşteriye ait bilgiye sahip olma imkânı tespit edilirken, işçinin işyerindeki konumuna bakılması ve müşterilere ait her tür sıradan bilgiye değil özelliği olan ve önemli bilgilere ulaşıp ulaşılmadığının dikkate alınması gerekecektir. Burada önem taşıyan diğer bir husus da, işçinin müşterileri tanınması, müşteri çevresi hakkında bilgi edinmesi ile işçinin iş sırlarına nüfuz etmesi, üretim sırları hakkında bilgi edinmesi hususlarının işverene önemli bir zarar verme olanağını yaratmasıdır...” şeklinde işçinin işi dolayısıyla önemli bilgiler edinmesi gerekliliğine değinilmiş ve edinilen bilgilerin niteliğinin ne şekilde olması gerektiği açıklanmıştır. Lexpera, (E. T. 6.12.2022).

²⁴² <http://www.tdk.gov.tr/> (E. T. 25.10.2023).

²⁴³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Gündüz, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 14; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 125; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 327.

arz eden bir ilişkisinin bulunması gerekmektedir²⁴⁴. İşyeri ile süreklilik arz eden bir ilişki içerisinde bulunmayan müşterilerin rekabet yasağında bahsedilen müşteri çevresi kapsamında olmadığı belirtilmektedir²⁴⁵. Nitekim işverenin müşteri kaybederek zarara uğraması ihtimali ancak işyeri ile ilişkisi bulunan nitelikli müşterilerin kaybedilmesinde meydana gelir. İşverenin bu müşterileri kaybetmesi önemli zararına sebep olacağından rekabet yasağı kapsamında edinilen bilginin nitelikli müşteri çevresine ilişkin olması aranmaktadır. Bu doğrultuda örneğin özel bir hastanenin kayıtlı hastaları, özel bir dershanenin kayıtlı öğrencileri işyeri ile sürekli bir ilişki içerisinde bulunun müşteriler olarak kabul edilebilir

Belirtmek gerekir ki işçinin fiilen müşteri çevresine ilişkin bilgi sahibi olması gerekmez, hayatın olağan akışına göre objektif bir şekilde bakıldığında bilgi edinme imkânının bulunması yeterlidir²⁴⁶. Ancak yine önemle belirtmek gerekir ki salt müşteri çevresine ilişkin listeye sahip olmak da rekabet yasağı açısından yeterli görülmemektedir. Bununla birlikte müşteri listesinde yer alan kişiler ile doğrudan iletişim halinde olmak, müşterilerin ihtiyaç ve talepleri hakkında bilgi sahibi olmak gerekmektedir²⁴⁷.

İşçinin işyerindeki konumu, müşteri çevresine ilişkin bilgi edinme imkânının olup olmadığının tespitinde yol gösterici olmaktadır. Bu nedenledir ki rekabet yasağı kapsamında müşteri çevresi, işçinin konumu ve yaptığı işin niteliği ile birlikte değerlendirilmektedir. Nitekim bir depo elemanı ile bir satış elemanının müşteri çevresi ile ilgili eşit derecede bilgiye sahip olduğu söylenemez. Yargıtay, konuya ilişkin bir uyuşmazlıkta davalı işçinin görevi itibarıyla işverenin müşterilerini tanımak veya işlerin esasına nüfuz etmek gibi bir konumunun bulunup bulunmadığının öncelikli olarak araştırılarak karar verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Karara konu olayda insan kaynakları bölümünde çalışan davalı işçinin davacı işverenin müşterilerini tanımak veya işlerin esasına nüfuz etmek gibi önemli bir konumda çalışıp

²⁴⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 327; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163.

²⁴⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Eda Manav (2010), *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları*, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 87, s. 336.

²⁴⁶ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; Hülya Atlan Kazan, (2012). *İş İlişkisinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9(36), s. 163.

²⁴⁷ Gülsevil Alpagut, (2011). *Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri*, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 8(31), s. 924 vd.

çalışmadığının dosya içeriğinden anlaşılmaması nedeniyle Yerel Mahkeme kararının bozulmasına hükmedilmiştir²⁴⁸.

Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, vasıfsız işçilerin önemli bilgilere erişme imkânının bulunmaması sebebiyle vasıfsız işçiler ile rekabet yasağı sözleşmesi yapılamayacağını belirtmektedir²⁴⁹. Ancak belirtmek gerekir ki genellikle bir işyerinde çalışan üst düzey kişilerin müşteri çevresi hakkında ciddi bilgi birikimine sahip olmasının mümkün olduğu düşünülse de vasıfsız bir işçi de müşteri çevresi hakkında bilgi edinebilme imkânı buluyorsa, artık işverenin haklı menfaatinin korunması amacıyla bu kimselerle de rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir²⁵⁰.

İşçilerin müşterilere ait şahsi, ticari bilgiler gibi önemli bilgilere sahip olması aranır. Bu noktada işçinin “müşteriler hakkında bilgi sahibi olması” ifadesi ile alelade bir bilgiden değil önemli ve geniş kapsamlı bir bilgi ediniminden bahsedilmektedir. ²⁵¹. Yargıtay konuya ilişkin kararında müşteri çevresine ilişkin bilgilerin neler olabileceğine değinilmiştir: *Müşteri çevresine ilişkin bilgiler genel olarak müşterilerin ad ve soyadları, meslekleri, adres ve telefon numaraları, yaptıkları alışverişin cins ve miktarları gibi bilgilerden oluşmaktadır. İşçinin işverenin müşteri çevresine ait bilgileri haiz olması halinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasını haklı gösteren neden, işçinin müşteri çevresi ile kişisel ilişki kurması, onların kişisel özelliklerini, istek ve ihtiyaçlarını bilmesi ve bu bilgileri rakip bir işletme içinde kendi lehine ekonomik bir değer olarak kullanma ihtimali bulunması, bu bağlamda eski işverenin müşteri çevresinde azalmaya neden olacak olmasıdır*”²⁵². Dolayısıyla işçinin müşterilerin talepleri, ihtiyaçları, alım güçleri, ticari kimlikleri gibi bilgilere sahip olması, rekabet yasağı bakımından aranan “müşteri çevresi hakkında bilgi sahibi olma” şartını sağlayan durum olacaktır²⁵³. Müşterinin sadece ad soyad bilgisine sahip bir işçinin, rekabet yasağı çerçevesinde işvereni zarara uğratabilecek mahiyette bir müşteri

²⁴⁸ Yargıtay 9. HD. T. 08.06.2004, E. 2004/18581, K. 2004/14299, Legalbank, (çevrimiçi), (E.T. 15.02.2023).

²⁴⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163.

²⁵⁰ M. Fatih Uşan, (2011). Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar Ve Bunun Geçerliliği Meselesi, (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme). *Sicil Dergisi*, s. 121 vd.

²⁵¹ Fevzi Şahlanan, (2008). Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sonuçları. *İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 11. Yıl Toplantısı*, s. 75.

²⁵² Yargıtay 9. HD. T. 02.06.2015, E. 2015/10059, K. 2015/20045, Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 47.

²⁵³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 327.

bilgisine sahip olduğundan bahsedilemez²⁵⁴. Önemli olan husus işçinin müşteri bilgilerini kullanarak kendi adına ekonomik menfaat elde etmesinin ve işvereni zarara uğratma ihtimalinin mümkün olmasıdır.

iii. İşverenin Yaptığı İşler Hakkında Bilgi Edinme

İşverenin haklı menfaatinin varlığından bahsedilen bir diğer hal TBK m. 444/2 fıkra metninde “işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme” imkânı bulunan işçi açısından düzenlemiştir. Burada öncelikle belirlenmesi gereken husus işverenin yaptığı işler ifadesi ile izah edilmesi amaçlanan işlerin neler olduğudur. Nitekim madde metninde yer verilen “işverenin yaptığı işler” ibaresi oldukça geniş bir anlam içermektedir. Belirtmek gerekir ki bu ifade ile işverenin yalnızca işyeri ile ilişkili işlerinden bahsedilmektedir. Örneğin iş planlaması, yönetim süreçleri, işin yürütülmesinde izlenen usuller gibi hususlar işverenin yaptığı işe ilişkin bilgiler içerebilir. Ancak sınırları net bir şekilde belirlenemediğinden işçinin çalışma ve ekonomik özgürlüğünün korunması amacıyla bu ibarenin dar yorumlanması gerekmektedir. Doktrinde de çok geniş bir anlam taşıması sebebiyle madde metninde “işverenin yaptığı işler” ifadesinin kullanılmasının isabetli olmadığı görüşü mevcuttur²⁵⁵.

b. İşverenin Ciddi Bir Zarara Uğrama İhtimali

Yukarıda bahsedilen, işçinin üretim ve iş sırlarına vakıf olması veya müşteri çevresine ilişkin bilgilere nüfus etmesi ya da işverenin işleri hakkında bilgi edinmesi durumlarının varlığı rekabet yasağı sözleşmesinin yapılması için tek başına yeterli değildir. Bunların yanında ayrıca işçinin bu bilgileri kendi çıkarları doğrultusunda kullanması illiyet bağı içerisinde işverenin önemli zarara uğraması ihtimalini doğurmalıdır²⁵⁶. TBK m. 444/2 hükmü bu durumu açıkça belirtmektedir: “*Rekabet yasağı ... aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması işverenin önemli bir zararına sebep*

²⁵⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 327; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 396.

²⁵⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* s. 328; Sevil Doğan, (2017). *İşçinin Rekabet Yasağı - İş Sırrının Korunması*. 1. Baskı, İş Davaları Dizisi Dördüncü Kitap, (Ankara: Seçkin Yayınevi), s. 88.

²⁵⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 328; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395.

olacak nitelikteyse geçerlidir.” Dolayısıyla üretim sırlarına veya müşteri çevresine ya da işverenin işleri hakkında bilgi sahibi olma imkânı bulunan işçinin bu bilgileri kullanması neticesinde işverenin ciddi bir zarara uğrama ihtimali mevcut değilse işçi ile yapılan rekabet yasağı sözleşmesi geçerli değildir²⁵⁷. Anılan düzenleme ile işveren tarafından keyfi nitelikteki durumlar ileri sürülerek işçilerin ekonomik geleceğinin sınırsız bir şekilde engellenmesinin önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

İşverenin uğradığı “zarar” bakımından dikkat edilmesi gereken hususlar bulunmaktadır. Yargıtay bir kararında işverenin uğraması muhtemel her zararının rekabet yasağı kapsamında olmadığına, söz konusu zarar ihtimalinin ciddi olması gerektiğine dikkat çekerek özellikle “önemli” olması gerektiğini vurgulamıştır²⁵⁸. Buradan çıkarılacak sonuç, rekabet yasağı sözleşmesinin her zarar tehlikesini değil ancak “önemli” bir zarara uğrama ihtimalini bertaraf etmek üzere yapılabilmesidir. Bu noktada salt işletmenin büyüklüğü meydana gelen zararın önemli ya da ciddi olup olmadığına dair bir ölçüt değildir, her somut olay özelinde zararın tespiti ayrı değerlendirilmelidir²⁵⁹. Önemli zarara örnek vermek gerekirse işverenin faaliyet gösterdiği sektördeki maddi ve manevi başarısındaki ciddi azalmalar zarar olarak nitelendirilebilir. Ya da işverenin diğer rakipleri ile rekabet etme konusunda geride kalması, sipariş ve müşteri sayısında azalmalar olması gibi durumlar işverenin zararı olarak nitelendirilebilir²⁶⁰. Gerçekten de işverenin kolaylıkla telafisi mümkün olmayan bu gibi durumlarda önemli zarara uğradığı kabul edilmelidir. Yargıtay kararlarında da

²⁵⁷ Yargıtay 11. HD. T. 19.04.2022, E. 2021/610, K. 2022/3148: “*davalının, davacı şirkette çalıştığı dönemdeki görevi gereği davacının ticari sır sayılabilecek bilgilerine vakıf olma imkânı olmadığı gibi, davalının, işverenin müşteri çevresi veya işverenin yaptığı işler hakkında edindiği bilginin işverene önemli bir zarar verecek nitelikte olmadığı, işverene önemli derecede zarar verildiğine ilişkin somut bir delilin dosyada bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken*”, Lexpera (E. T. 29.12.2023); Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136; Süzek, *İş Hukuku*, s. 353; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 125.

²⁵⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Ozan Kesim, (2019). *İş Sözleşmelerinin Sona Ermesine Bağlı Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi), s. 58; Yargıtay 9. HD. T. 28.3.2013, E. 2010/25792, K. 2013/10539: “*Zararın hangi hallerde önemli sayılabileceğini önceden belirlenmiş genel bir ölçüye göre tespit etmek, hiç şüphesiz ki mümkün değildir, bu konuda yargıç, her olayın özelliğine göre bir sonuca varmak durumundadır. Burada işletmenin büyüklüğü mutlak bir ölçü olmadığı gibi zararın işveren kuruluşlarınca önlenabilir olup olmamasının da herhangi bir önemi yoktur; zararın kolayca telâfi edilemeyecek olması yeterlidir. Şüphesiz, önemli zarar ihtimali, işçinin müşteri çevresine veya iş sırlarına nüfuz etmesi imkânı ile uygun bir neden-sonuç ilişkisi içinde de bulunmalıdır.*”

²⁵⁹ Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 78; Eda Manav, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları*, s. 341.

²⁶⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Süzek, *İş Hukuku*, s. 354; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 126.

işverenin önemli derecede zarar uğrama ihtimalinin varlığının bulunup bulunmadığının incelenmesi gerektiği ve sonuca göre karar verilmesi gerektiğine işaret edilmektedir²⁶¹.

Bununla birlikte belirtilmelidir ki, işverenin önemli bir zarara uğraması ihtimalinin bulunması yeterli olup, işverenin fiilen bir zarara uğraması aranmamaktadır²⁶². Bu nedenle işverenin gerçekten işçinin rekabet yasağına aykırı davranışı ile bir zarara uğrama ihtimalinin mevcut olduğunun tespit edilebiliyor olması gerekli ve yeterlidir.

Son olarak belirtmek gerekir ki önemli zararın doğması ihtimali, işçinin müşteri çevresi veya iş sırlarına vakıf olması durumu ile neden sonuç ilişkisi içerisinde olmalıdır. İlliyyet bağı içerisinde işçinin sır ve ticari bilgileri kullanması sebebiyle işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinden bahsedilebilmelidir. İlliyyet bağının önemine ilişkin bir kararda Yargıtay işçinin yapmış olduğu iş dolayısıyla edindiği bilgileri kullanarak değil de kişisel ehliyet ve deneyimlerini kullanarak işvereni önemli bir zarara uğratması halinde neden sonuç ilişkisinin kurulamayacağını belirtmiştir²⁶³. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal da işçinin kendi tecrübe ve kişisel gayreti ile elde ettiği mesleğini kullanarak uzmanlaştığı alanda çalışmasını sürdürmesinin rekabet yasağı kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğini belirtmektedir²⁶⁴.

²⁶¹ “Rekabet etmeme taahhüdü işçinin, işverenin müşteri çevresine veya iş ve üretim sırlarına ait bilgileri kullanarak işverene önemli bir zarar verebilme ihtimalinin bulunduğu hallerde geçerlidir. İşçi, işverenin müşteri çevresi veya iş ve üretim sırlarına sahip olsa bile bu bilgilerin kullanılması işverene önemli bir zarar verebilecek nitelikte değilse yapılan rekabet yasağı sözleşmesi geçerli sayılamaz. Bu itibarla, davalının yaptığı işin mahiyeti gözetilerek işverene önemli bir zarar verebilme ihtimalinin bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken rekabet yasağının ancak işverenin önemli bir zararına sebep olması halinde geçerli olacağı gerekçesiyle yazılı şekilde hüküm tesisi doğru olmamış, bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 11. HD. T. 23.11.2015, E. 2015/9713, K. 2015/12399, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 01.02.2023).

²⁶² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; Süzek, *İş Hukuku*, s. 354; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136; Ozan Kesim, *İş Sözleşmelerinin Sona Ermesine Bağlı Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 58; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395.

²⁶² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136; Ankara BAM 20. HD, T. 23.12.2021, E. 2020/582 K. 2021/1638 sayılı kararında açıkça bu husus belirtilmiştir: “... Yani, rekabet yasağı kaydı karşısında, işverenin somut bir zarara uğraması gerekmemekte olup, işçinin yaptığı iş nedeniyle edindiği bilgileri, çalışmaya başladığı başka bir rakip işletmede kullanarak davacı işverene önemli ölçüde zarar verme ihtimalinin bulunması aranmaktadır.” www.lexpera.com.tr, (E. T. 09.11.2023).

²⁶³ Yargıtay 9. HD, T. 28.03.2013, E. 2013/25792, K. 2013/10539; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 128.

²⁶⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163.

II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SINIRLANDIRILMASI

A. Sınırlandırmanın Gereği

Rekabet yasağı sözleşmesi bir tarafta işverenin haklı menfaatlerini korurken diğer tarafta işçinin en temel haklarından biri olan çalışma hakkına önemli derecede kısıtlama getirmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçilerin ekonomik yönden gelişmeleri bir noktada engellenmektedir. Ancak rekabet yasağı işçi açısından bir meslek yasağı gibi sonuç doğurmamalıdır. Her bireyin kendi ayakları üzerinde durmak ve ekonomik özgürlüğünü elde etmek amacıyla uzun yıllar emek sarf ederek edindiği mesleğini icra etmesinin hukuka aykırı şekilde engellenmesi zaten mümkün değildir. Dolayısıyla kişinin kendini var etmesi, ekonomik özgürlüğünü sürdürmesi adına çalışma özgürlüğüne getirilen yasağın belirli sınırlandırmalara tabi tutulması gerekmektedir. Bu doğrultuda rekabet yasağı işçinin hayatını idame ettirebilmesi açısından birtakım sınırlandırmalar içermek zorundadır. Rekabet yasağı sözleşmesi işverenin ancak haklı olduğu ölçüde menfaatlerinin korunmasına hizmet etmelidir. Hiçbir sınırlandırma içermeyen, keyfiyete bağlı bir rekabet yasağının işverenin haklı menfaatinin korunması ile bir ilişkisi olmayacağı gibi işçinin ekonomik geleceğini ve çalışma özgürlüğünü kısıtlayacağı da ortadadır²⁶⁵. Bu sebeple rekabet yasağının geçerliliğine ilişkin bir diğer şart, sözleşme ile işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürülmemesidir²⁶⁶. Böylelikle rekabet yasağının bir meslek yasağına dönüşmemesi amaçlanmaktadır.

Rekabet yasağı sözleşmesinin kanun hükmü gereği yer, konu ve zaman bakımından sınırlandırılması gerekmektedir. Rekabet yasağının bu üç unsur bakımından sınırlandırılması yeterli olmayıp, ayrıca bu sınırlandırmaların kanuna uygun şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir²⁶⁷. Böylelikle işçi ne zaman biteceği belli olmayan, ne konuda bir yasak kararlaştırıldığına belirtilmediği veya hangi coğrafik alana ilişkin olduğu anlaşılmayan bir rekabet yasağına tabi tutulamamaktadır. Gerçekten de TBK'nın 445. maddesi "*Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete*

²⁶⁵ Sümer, *İş Hukuku* s. 137; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 164; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 1265.

²⁶⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 354; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* s. 328; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394.

²⁶⁷ Fatma Burcu Savaş, (2007). Rekabet Yasağı Sözleşmeleri. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku Dergisi*, 4(13), s. 112; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri* 2022, s. 3.

aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.” hükmünü içermektedir. Böylelikle işçinin kendi mesleğini icra edebilmesinin sınırsız bir şekilde engellenmesinin önüne geçilmiştir.

1. Yer Bakımından

Rekabet yasağı sözleşmesi ile getirilen yasağın yer bakımından kapsamı belirlenmelidir. Diğer bir deyişle rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin coğrafik olarak hangi alan içerisinde rekabet etmekten yasaklı olduğu belirlenmelidir. Yer bakımından sınırlandırma ile belirtilmek istenen coğrafik olarak rekabet yasağının kapsamı alanında olan yer veya yerlerin belirlenmesidir²⁶⁸. Rekabet yasağının getirildiği alan, işverenin faaliyet göstermiş olduğu alanın sınırlarına göre belirlenmelidir. Buna göre rekabet yasağının sınırı ancak işverenin faaliyet göstermiş olduğu alandır²⁶⁹. Zira işverenin faaliyet göstermiş olduğu alan dışında korunmaya değer haklı bir menfaati ya da bu bölgede bir etkisi söz konusu olmayacağından faaliyet alanını aşan yerlere ilişkin rekabet yasağı getirilemez²⁷⁰. Bu doğrultuda belirlenecek alanın işin niteliğine göre bir bölge veya şehir olarak belirlenmesi yerinde görülmektedir²⁷¹.

Yargıtay bir kararında, bankada çalışan bir işçinin “tüm bankalarda çalışmamayı kabul ve taahhüt ettiği ” bir rekabet yasağı sözleşmesinin yer ve konu bakımından sınırlama içermediğini, “tüm” bankalar” ifadesi ile belirlenen yasağın işçinin ekonomik geleceğini tamamıyla ortadan kaldırdığını, bu sebeplerle rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olduğunu belirtmiştir²⁷². Gerçekten de “tüm bankalar” ifadesinin yer ve konu

²⁶⁸ Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 126; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328.

²⁶⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 354; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 126; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 397.

²⁷⁰ Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 127; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara, *İş Hukuku Dersleri*, s. 329.

²⁷¹ Yargıtay 9. HD. T. 26.06.2013, E. 2013/ 20579, K. 2013/19695, Kazancı, (çevrimiçi), (E.T.12.12.2023); Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 127; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 397; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara, *İş Hukuku Dersleri*, s. 329.

²⁷² Yargıtay 9. HD. 06.07.1999, E. 1999/8262, K. 1999/ 12073; Yargıtay 11. HD. T. 30.03.2016, E. 2015/13178, K. 2016/3487 sayılı kararında: “...işgören, sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren bildirimli olarak tek taraflı veya iki taraflı da olsa feshedilmesi durumunda, aynı sektörde doğrudan ya da dolaylı olarak 2 yıl süre ile her türlü danışmanlık, bayilik, sözleşmeli veya sözleşmesiz personel olarak çalışamaz. Çalıştığı takdirde veya tespit edilirse 50.000 TL tazminat ödemeyi kabul etmiş sayılır.” şeklindeki rekabet yasağı sözleşmesinin yer bakımından kısıtlama içermemesi sebebiyle geçersiz olduğuna hükmetmiştir. Kazancı, (çevrimiçi), (E.T.12.12.2023).

bakımından esasında bir sınırlama içermediği, bu ifadenin oldukça geniş bir ifade olduğu görülmektedir. Yargıtay bir diğer kararında ise tüm ülke olarak yapılan sınırlandırmanın geçerli olmayacağına hükmetmiştir²⁷³. *Ekmekçi ve Yiğit* de rekabet yasağı sözleşmesinde belirli bir coğrafik alan belirtilerek yer bakımından bir sınırlama getirilse dahi çok geniş bir alanı kapsayan ve bununla birlikte “her türlü faaliyet alanında” bir yasaklama getiren sözleşmenin geçerliliğinin tartışmalı olduğunu belirtmektedir²⁷⁴. Bu şekilde işçinin mesleğini tümüyle yapması imkânının ortadan kaldırılması söz konusu olamaz. Kanunun, işçinin maddi yönden gelişimini ve ekonomik geleceğini engelleyen anlaşmaları korumayacağı aşîkârdır. Dolayısıyla belirtilmelidir ki coğrafik olarak sınırlama içerse bile kanuna uygun şekilde belirlenmeyen sınırlandırmalar içeren rekabet yasağının geçerliliğinden bahsedilemez²⁷⁵. Yer bakımından sınırlandırmaya ilişkin bir diğer Yargıtay kararında rekabet etmeme yükümlülüğünün sadece İç Anadolu, Akdeniz, Ege ve Güney Anadolu bölgelerini kapsayacak şekilde belirlenen sınırlandırmanın geçerli olduğunun kabulü ile karar vermiş olup bu doğrultuda işçinin İstanbul’da bulunan rakip bir şirkette çalışmasının sözleşme ile yasaklanan coğrafi alanın dışında bir yerde gerçekleşmesi nedeniyle rekabet yasağının ihlal edilmediğine karar vermiştir²⁷⁶.

Sınırlandırmaların amacı düşünüldüğünde belirlenen sınırlar dışında işçinin herhangi bir yasağa tabi olmadan serbest şekilde hareket edebileceği söylenmelidir. Bu doğrultuda belirtmek gerekir ki işçinin edindiği bilgileri belirlenen rekabet yasağı alanının dışında kullanması rekabet yasağı sözleşmesine aykırı bir durum olarak değerlendirilmez²⁷⁷. Nitekim rekabet yasağının yer bakımından sınırlandırılmasının amacı işverenin haklı menfaatlerinin korunmasıdır. Belirlenen sınırlandırmalar dışında işverenin haklı bir menfaatten bahsedilemeyeceğinden sınırlamanın dışında kalan coğrafik alanlarda işçinin yasağa tabi tutulması da mümkün değildir. Zira işverenin, rekabet yasağının kapsamına dâhil edilmeyen bir alanda işçi tarafından bir zarara uğratılması ihtimali bulunmamaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki istisnai de olsa

²⁷³ Yargıtay 9. HD. T. 26.6.2013, 20579/19695; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 127; Yargıtay 11. HD. T. 03.12.2020, E. 2019/2082, K. 2020/5672, Lexpera, (E. T. 06.12.2023).

²⁷⁴ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 397.

²⁷⁵ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328; Yargıtay 11. HD. T. 04.02.2019, E. 2017/3251, K. 2019/805, Kazancı, (çevrimiçi), (E.T.12.12.2023).

²⁷⁶ Yargıtay 11. HD. T. 08.04.2019, E. 2018/390, K. 2019/2748, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 01.01.2024)

²⁷⁷ Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s.127; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136.

işçinin rekabet yasağı sözleşmesi ile belirlenen coğrafik alan dışında bir yerde kurulu işletme bünyesinde çalışmakta iken, bu çalışmasının yasağa dâhil olan bölgedeki rekabeti etkilemesi ve dolayısıyla işvereni zarara uğratma ihtimali mevcut olabilir. Bu durumda işçinin eski işverenin faaliyet alanında rekabet etkisi yaratması nedeniyle rekabet yasağının ihlal etmesinin mümkün olabileceği belirtilmektedir²⁷⁸. İstisna olarak anılan zarara uğrama ihtimalinin mevcudiyetinden bahsedilebiliyorsa dahi bu durumun somut ve güçlü kanıtlarla ispatlanması gerekmektedir.

2. Süre Bakımından

Rekabet yasağı sözleşmesinin süresiz yapılması, işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşüreceğinden kanunda rekabet yasağının süre bakımından sınırlandırılması gerektiği düzenlenmiştir²⁷⁹. Zira çok uzun sürelerle belirlenen bir rekabet yasağı işçinin Anayasal çalışma hakkını zedeleyeceği gibi hakkaniyete uygun bir durum da olmaz²⁸⁰. Süresiz bir rekabet yasağı, işçinin geçimini sağladığı mesleğini ifa etmesine engel bir durum olmakla işçinin maddi yönden çöküşüne sebebiyet verir. Bu durum bir taraftan işverenin menfaatlerinin korunması amacının karşısında işçinin ekonomik geleceğinin zedelenmesine yol açacağından işçi ile işveren menfaatleri arasında dengesizliğe yol açar. İşçinin belirli olmayan bir süre ile rekabet yasağına tabi tutulması, çalışma hayatını önemli ölçüde etkileyeceği gibi çalışma hayatının sona ermesine dahi neden olabilecektir. Böylesi önemli sonuçlar doğurabilme ihtimali bulunan, hakkaniyete uygun düşmeyen rekabet yasağının işçi lehine olacak şekilde sınırlandırılması yerinde bir düzenlemedir.

818 sayılı BK'nın rekabet yasağına ilişkin süre bakımından bir sınırlandırma getirmemesine karşılık TBK rekabet yasağının en fazla 2 yıl süre ile kararlaştırılabileceğini düzenlenmiştir. TBK m. 445/1 uyarınca “*Rekabet yasağı....süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.*” Kanundaki bu düzenlemenin nisbi emredici nitelikte olması sebebiyle taraflar bu sürenin altında bir

²⁷⁸ Soyer, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 67.

²⁷⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 354; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş, Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 397.

²⁸⁰ Çelik, Caniklioglu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 330; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328.

rekabet yasağı sözleşmesi akdedebilirler²⁸¹. 818 sayılı BK'daki eksiklik o dönem Yargıtay kararları ile doldurulmaya çalışılmışsa da, rekabet yasağının süre bakımından sınırlandırılmasında ortak uygulanan bir süre belirlenememiş, Yargıtayın somut durumlara göre bu süreyi belirlediği görülmüştür. Örneğin somut olayın özelliklerine göre sürenin tayin edildiği bu kararların birinde 6 aylık rekabet yasağı uygun görülmüş, bir diğerinde ise 2 yıllık rekabet yasağı uygun görülmüştür²⁸².

Kural rekabet yasağının en fazla 2 yıl süre ile kararlaştırılabileceğidir. Ancak TBK m. 445/1'de yer alan “*özel durum ve koşullar hariç*” ifadesi ile somut olayın özelliklerine göre daha uzun bir süreye ihtiyaç duyulması ihtimali de değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda somut olayın özelliğine göre 2 yıldan uzun süreli rekabet yasağının istisnai olarak belirlenebileceği anlaşılmaktadır. Her ne kadar iş hayatının gerekleri düşünüldüğünde böylesi bir düzenlemenin yerinde olduğu belirtilebilir ise de “*özel durum ve koşullar dışında*” ibaresinin belirsiz bir ifade olması sebebiyle bu hükmün uygulanması bazı durumlarda işverenlerin kötüniyetli şekilde uzun sürelerle rekabet yasağı belirlemelerine sebep olabilir. Dolayısıyla yine özel durum ve koşulların tespiti her somut olay özelinde detaylıca yapılarak buna göre karar verilmesi önem arz etmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesinin süre ile sınırlandırılmasının asıl amacı işçinin korunması olduğuna göre bu ifadenin dar yorumlanması gerekmektedir. Konuya ilişkin olarak *Ekmekçi ve Yiğit*, kanunda azami olarak belirlenen 2 yıl süre ile sınırlanan rekabet yasağında, her ne kadar kanuni sınırlamaya uygun bir süre belirlenmiş olsa da bu sınırlama somut olayın niteliği ile özellikle de işçinin içinde bulunduğu duruma göre hakkaniyetli değilse hâkim tarafından 2 yıllık süreye dahi müdahale edilerek bu sürenin indirilebileceğini belirtmektedir²⁸³. Önemli olan husus somut olayın özelliklerine ve kanuna uygun şekilde hakkaniyete en uygun düşen sürenin belirlenmesidir.

Özel durum ve koşulların belirlenmesinde işçinin işyerindeki konumu ve yaptığı işin niteliği oldukça önemlidir. Örneğin bir işyerinde çalışan üst düzey bir yönetici ile satış elemanı bir çalışanın rekabet yasağı süresinin farklı olması oldukça olağandır.

²⁸¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 164; Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 92; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328.

²⁸² Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 92; Yargıtay 9. HD. T. 18.05.1999, E. 1999/5784, K. 1999/9049; Yargıtay 9. HD. T. 06.07.1999, E. 8262/1999, K. 1999/12079, Kazancı, (çevrimiçi), (E.T.12.12.2023).

²⁸³ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 397.

Durumun gereklerine göre üst düzey yöneticinin kanunda belirlenen 2 yıllık süreyi aşan bir süreyle rekabet yasağına tabi tutulması mümkün olabilir²⁸⁴. 2 yıldan fazla bir süre ile rekabet yasağı getirmek isteyen işveren, özel durum ve koşulların varlığını ispatla yükümlüdür. Bu ispatın oldukça kuvvetli deliller ile yapılmalıdır. Zira kanunun istisnai olarak düzenlendiği bir duruma dayanılarak talep edilecek hususun bu kapsamda olduğunun açıkça anlaşılabilmesi ve uygun delillerle ispatlanması, kanunun amacı göz önüne alındığında oldukça önemlidir.

Rekabet yasağının süresi her durum ve koşula göre farklı düzenlenir. Sürenin belirlenmesinde önemli kriterlerden birisi işverenin haklı menfaatlerinin ne kadar süre ile zarara uğraması ihtimalinin bulunduğu²⁸⁵. Bunun yanında işçinin müşteri çevresi ile olan iletişiminin derecesi ve yakınlığı, işyerindeki faaliyetin niteliği, işçinin pazar durumuna olan hâkimiyeti gibi hususlar da sürenin belirlenmesinde etkili olmaktadır²⁸⁶. Netice itibariyle rekabet yasağı sözleşmesinin sınırlandırılacağı süre belirlenirken her iki tarafın menfaatleri gözetilerek dengeli bir yaklaşımda bulunmak gerekir. Yasağın süre itibariyle başlangıç tarihi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir²⁸⁷.

3. Konu Bakımından

Rekabet yasağının yer ve süre bakımından sınırlama içermesi zorunluluğunun yanında konu bakımından da bir sınırlama içermesi gerekmektedir. Konu bakımından kısıtlama ile kastedilen, işverenin işyerinde faaliyet göstermiş olduğu ve aynı zamanda işçinin nüfus etme imkânının bulunduğu iş alanıdır²⁸⁸. İşverenin faaliyet alanı fiilen faaliyet gösterdiği alan olarak anlaşılmalıdır. Diğer bir deyişle işçinin her türlü faaliyet alanında çalışması kısıtlanamaz. Bu sınırlandırmanın işçinin çalıştığı işyerindeki iş ile ilişkili konularda olması gerekmektedir. İşverenin işletmesi ile ilgili tüm faaliyet alanlarını konu edinen bir rekabet yasağı işçinin ekonomik geleceğinin haksız şekilde

²⁸⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 164; Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 91.

²⁸⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 330; Sümer, *Uygulamalı İş Hukuku*, s. 126; Süzek, *İş Hukuku*, s. 354.

²⁸⁶ Ebru Dinç, (2019). *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi), s.49; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 330.

²⁸⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 354.

²⁸⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 165; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 331; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 136.

zedelenmesine sebep olacağından, rekabet yasağının yalnızca işçinin çalıştığı işyerindeki faaliyet konusu bakımından kısıtlanması önemlidir²⁸⁹. Taraflar arasındaki iş ilişkisinin devam ettiği esnada işverenin faaliyet alanını değiştirerek başka bir iş kolunda faaliyet göstermeye başlaması halinde vazgeçtiği eski faaliyetler rekabet yasağına konu olmaz²⁹⁰.

Yargıtay konuya ilişkin bir kararında rekabet yasağının, işverenin hangi iş veya işlerine ilişkin olduğunun belirlenmesi açısından yasağın konu bakımından net bir şekilde sınırlandırma içermesi gerektiğini belirtmiştir. Kararda özellikle şirketlerin kuruluş aşamasında ticaret siciline kaydı yaptırılırken faaliyet alanlarının oldukça geniş tutulduğu düşünüldüğünde işçinin bütün alanlarda çalışmasını yasaklayan bir rekabet yasağının belirlenemeyeceğine dikkat çekilmiştir²⁹¹. İşçinin, geçimini yapmış olduğu iş ile sağladığı nazara alındığında mesleğini icra etmesini yasaklayacak nitelikte bir kısıtlama öngörülemez. Dolayısıyla konu bakımından geniş ya da belirsiz şekildeki kısıtlamaların geçerli olmayacağı belirtilmektedir²⁹².

Önemle belirtmek gerekir ki rekabet yasağının konu bakımından sınırlandırılması bir “meslek yasağı” haline dönüşmemelidir. Örneğin “bilgisayar mühendisliği” veya “kimya” alanında çalışmanın yasaklanması şeklindeki bir sınırlandırma işçinin mesleğini yapmasının tamamen yasaklanması anlamına gelmektedir. Bu şekilde bir sınırlandırmanın kanun koyucunun belirttiği şekilde bir sınırlandırma olmadığı aşîkârdır.

B. Rekabet Yasağı Sözleşmesine Hâkim Tarafından Müdahale Edilmesi

Rekabet yasağı sözleşmesinde yer verilen sınırlandırmaların hukuka aykırı bir şekilde düzenlendiği durumlarda, kanunda bu aykırılıkların hâkimin müdahalesine konu olabileceği düzenlenmiştir. Yer, konu ve süre bakımından getirilen sınırlandırmalara hâkimin müdahalesini düzenleyen TBK’nın m. 445/2 hükmüne göre: “*Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve*

²⁸⁹ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 397; Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 99; Sümer, *Uygulamalı İş Hukuku*, s. 127.

²⁹⁰ A. Kazan, *İş İlişkisinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 172; Sümer, *Uygulamalı İş Hukuku*, s. 127.

²⁹¹ Yargıtay 9. HD. T. 15.4.2010, 24493/10480; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, s. 127; Yargıtay 9. HD. T. 10.03.2008, E. 2007/11865, K. 2008/3993, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 01.02.2023).

²⁹² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara, *İş Hukuku Dersleri*, s. 331; Sümer, *Uygulamalı İş Hukuku*, s. 126.

işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir.”

Öncelikle hâkimin müdahalesine konu olabilecek hususların neler olduğu belirlenmelidir. Hâkim ancak TBK m. 445/1’de düzenlenen sınırlamalara müdahalede bulunabilir. Rekabet yasağı sözleşmesinin TBK m. 444’te düzenlenen geçerlilik şartlarından herhangi birisini taşınamaması halinde sözleşme geçerli bir şekilde kurulmamıştır. Dolayısıyla bu durumda hâkimin sözleşmeye müdahalesi söz konusu olamaz²⁹³. Hâkim öncelikle TBK m. 444’te düzenlenen koşulların rekabet yasağı sözleşmesinde yer alıp almadığını, geçerlilik koşullarında eksiklik yok ise TBK m. 445’de düzenlenen sınırlandırmaların mevcudiyetine ve uygunluğuna bakmalıdır. Nitekim getirilen sınırlandırmaların bir anlam ifade edebilmesi için öncelikle işçinin müşteri çevresi, iş sırrına vakıf olması gibi nitelikleri taşıyıp taşımadığı irdelenmelidir.

Hâkimin müdahale yetkisinin sınırsız olmadığı belirtilmelidir. Hâkim ancak aşırı nitelikteki sınırlamalara müdahalede bulunabilir, emredici nitelikteki hususlara ilişkin hâkimin bir takdir yetkisi bulunmamaktadır²⁹⁴. 818 sayılı BK’nın hâkimin rekabet yasağının içerdiği sınırlamalara müdahale yetkisine dair bir düzenleme içermemesine karşın TBK’da bu konuda bir düzenlemeye yer verilerek konuya maddi bir şekilde açıklık getirilmiştir.

Rekabet yasağının konu, yer ve süre bakımından kısıtlamalar içermesi zorunluluğu daha önce de bahsedildiği üzere işçiyi ve işçinin ekonomik geleceğini koruma amacı taşımaktadır. Bu sebeple amaca aykırı şekilde düzenlenen kısıtlamaların kanuna uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Nitekim işçi bakımından rekabet yasağı sözleşmesi ancak kanuna uygun olduğu ölçüde bağlayıcılık taşımaktadır. Hâkim müdahalesi ile rekabet yasağı sözleşmesinin sınırları hakkaniyete uygun şekilde yeniden düzenlenebilir²⁹⁵. Hâkim sözleşmeye müdahale ederek tarafların kararlaştırmış olduğu sözleşme hükümlerini değiştirir ve yerine kendisi kural belirler. Örneğin Yargıtay konuya ilişkin bir kararında²⁹⁶ “...her ne kadar mahkemece, taraflar arasında

²⁹³ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 397; Sümer, *Uygulamalı İş Hukuku*, s. 126.

²⁹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 165; Taşkoparan, Özkul, *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağının İhlali*, s. 1051; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 397; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137.

²⁹⁵ Akyiğit, *İş Hukuku*, s.328; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 399; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri*, s. 329.

²⁹⁶ Yargıtay 11. HD. T. 16.06.2016, E. 2015/12450, K. 2016/6672, www.yargitay.gov.tr, (E. T. 01.11.2023)

imzalanan sözleşmelerde yer alan “Tüm dünya” ibaresinin yaptırımının kesin hükümsüzlük olduğu kabul edilmişse de ...’nın 445/1 ve 2.maddesi hükmü nazara alındığında hakime, rekabet yasağı sözleşmesindeki aşırı hükümlere karşı sözleşmeyi ayakta tutacak önlemleri alma ve sözleşmeye müdahale etme imkanı tanınmış olup, somut uyuşmazlıkta rekabet yasağı konusunda tarafların iradesi birleştiğinden anılan sözleşmede kesin hükümsüzlük-butlan hali bulunmayıp hakimin müdahalesi ile giderilebilecek hükümsüzlük hali bulunduğundan445/2 maddesi hükmüne göre bir değerlendirme yapıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi doğru görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde karar vermiştir. Kararda rekabet yasağı sözleşmesinin yer bakımından içerdiği sınırlandırma “tüm dünya” ibaresi kullanılarak getirildiğinden her ne kadar geçerli bir sınırlandırma söz konusu olmasa da, sözleşmenin hâkim müdahalesi ile kanuna uygun hale getirilebileceği belirtilmiş ve davanın reddine ilişkin yerel mahkeme kararı bozulmuştur. Bir diğer kararda Yargıtay “Türkiye Cumhuriyeti” şeklinde getirilen sınırlandırmanın aşırı nitelikte olmasına karşın hâkimin gerekli sınırlandırmayı yaparak karar vermesi gerektiğini ifade etmiştir²⁹⁷. Bununla birlikte Yargıtayın aşırı nitelikteki sınırlandırmalar içeren rekabet yasağının bu nedenle geçersiz olduğuna ilişkin kararları da bulunmaktadır. Bu yönde bir Yargıtay kararında “Ancak sözleşme davacının ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı şekilde tehlikeye girmesini yasaklayacak ölçülerde şart edilmemiş ve mahal ve çalışma alanı kapsamında normalin üzerinde sınırlamalar getirilmiştir. Gerçekten ‘Türkiye’deki tüm bankalarda çalışmamayı kabul ve taahhüt eder’ biçimindeki düzenleme iki yıl süre ile sınırlı olarak getirilmiş ise de, Türkiye’deki tüm bankaları kapsamaması bakımından mahal ve banka açısından bir sınır söz konusu olmadığı için davacı bankacının geleceği bakımından ağır sonuçları beraberinde getirecek bir düzenleme olarak kabul edilmelidir. Rekabet yasağının bu yönden geçersiz sayılarak sonuca gidilmesi gerekirken” şeklinde aşırı nitelikteki yer bakımından sınırlama içeren rekabet yasağının bu nedenle geçersiz olduğuna hükmetmiştir²⁹⁸. Bir diğer Yargıtay kararına konu uyuşmazlıkta işçinin “dava dışı 7 Gen Bilgi ve İletişim Hizm. Ltd. Şti.’ne ait işyerinde yapılan aramada davalının bilgisayarlarında, iş akdinin sonlanmasından

²⁹⁷ Yargıtay 11. HD. T. 03.12.2020, E. 2019/2082, K. 2020/5672, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 29.12.2023).

²⁹⁸ Yargıtay 9. HD. T. 06.7.1999, E. 1999/8262, K. 1999/12073, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 01.01.2024)

itibaren 6 aylık süre içinde müvekkilinin müşterileri ile sanal ortamda yaptığı ticari bağlantı kurmaya yönelik yazışmaların bulunduğu” iddiasıyla açılan cezai şart istemine ilişkin davada “işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı şekilde tehlikeye düşürecek nitelikte olduğundan rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükmünün batıl sayılması gerektiği, buna bağlı olarak da cezai şartın oluşmadığı gerekçesiyle davanın reddine” ilişkin ilk derece mahkemesi kararı hukuka uygun bulunarak onanmıştır²⁹⁹.

Doktrinde ise hükmün ifadesinden yola çıkılarak yer, süre ve konu bakımından aşırı nitelikte bir sınırlama içeren bir rekabet yasağı sözleşmesinin salt bu nedenle geçersizliğinden bahsedilemeyeceği yönünde görüşler mevcuttur. Bu görüşlerin gerekçesinde rekabet yasağının getirilmesinde ilişkin işçi ve işveren iradelerinin bulunduğu, taraf iradelerinin göz ardı edilemeyeceği, bu nedenlerle irade beyanlarının esas alınmasının gerekli olduğu belirtilmektedir³⁰⁰. Konuya dair bir görüşte ise bu durumda kısmi butlana ilişkin TBK hükümlerinin uygulanması gerektiği, bu doğrultuda sözleşmenin tamamının geçersiz sayılmaması ancak aşırı nitelikteki kısımların geçerli sınırlara çekilerek uygulanması gerektiği ifade edilmektedir³⁰¹.

Rekabet yasağı sözleşmesinin aşırı nitelikte sınırlamalar içermesi dışında incelenmesi gereken bir diğer durum eksik sınırlandırma içermesi veya hiçbir şekilde sınırlandırma içermemesidir. Örneğin rekabet yasağının konu bakımından hangi faaliyetleri kapsadığı, ne süre ile geçerli olduğu ve coğrafik olarak hangi alanları kapsadığı hususlarında hiçbir belirleme yapılmadığı ya da bir veya daha fazla sınırlandırmaya ilişkin hiçbir belirleme yapılmadığı hallerde geçerli olup olmadığı belirlenmelidir. Nitekim bu durumda kanuna uygun bir rekabet yasağı sözleşmesinin varlığından bahsedilemez. Dolayısıyla sözleşmenin geçerli olup olmadığı ve bununla birlikte hâkimin sözleşmeye müdahale edip etmemesi gerektiği sorusu gündeme gelmektedir. Bu noktada öncelikle belirlenmesi gereken yer, konu ve süre bakımından getirilen kısıtlamaların, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğini ne ölçüde etkilediğidir. TBK m. 444’ te geçerlilik koşulları arasında yer almasa da m. 445/1’e bakıldığında; *“rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye*

²⁹⁹ Yargıtay 11. HD. T. 27.10.2020, E. 2020/619, K. 2020/4491, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E. T. 01.01.2024)

³⁰⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 356; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 397; Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 77.

³⁰¹ A. Can, Tuncay, (2001). İşçinin Sadakat Yükümlülüğü. *Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı*, 2, s. 1066.

düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.” Hükmün lafzi yorumundan, yer zaman ve konu bakımından getirilen sınırlamaların emredici nitelik taşıdığı söylenebilir. Bu hususların m. 444’te sayılan geçerlilik şartlarından biri olmaması sebebiyle sözleşmenin kesin hükümsüz olmasından bahsedilememektedir. Ancak belirtmek gerekir ki burada geçerlilik koşullarındaki bir eksiklik sebebiyle değil, sınırlama içemeyen sözleşmenin işçinin çalışma özgürlüğünü kısıtlaması veya emredici hükümlere aykırı olmasından dolayı geçersizliğinden bahsedilebilir³⁰². Nitekim kanunun amacına aykırı bir iradenin korunmaması gerektiği de aşîkârdır. Bu tip bir sözleşmenin TMK m. 23: *“Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlandırmaz.”* hükmü ile bağdaşmayacağı ortadadır. Hiçbir sınırlama içermeyen bir rekabet yasağı sözleşmesi ayrıca TBK m. 27: *“Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.”* hükmüne de aykırı nitelik taşır. Konunun bu yönüyle incelendiği bir kararda Yargıtay *“Bu itibarla, yürürlük kanunu uyarınca somut olaya uygulanması gereken TBK’nın 445/2. maddesi uyarınca bir değerlendirme yapılmaksızın, rekabet yasağının yer bakımından sınırlama getirmemiş olmasının Anayasa’nın çalışma özgürlüğüne aykırı olduğu ve bu nedenle sözleşmenin geçersiz olduğundan bahisle davanın reddine karar verilmesi doğru bulunmamış, hükmün bu nedenle davacı yararına bozulması gerekmiştir”* şeklinde karar vererek söz konusu sınırlandırmalardan birisini içermeyen rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olmayacağını, sözleşmeye hâkimin müdahale edebileceğini belirtmiştir³⁰³. Bir diğer kararında Yargıtay *“...sözleşmede 6 aylık rekabet yasağı süresi öngörülmüş, coğrafi alana yönelik kısıtlama ise yapılmamıştır. TBK’nın 445/1 fıkrasında bu tür sözleşmeler bakımından yer ve zaman sınırlaması öngörüldüğü gibi aynı maddenin ikinci fıkrasında da mahkemece aşırı nitelikteki rekabet yasağı hükümlerinin kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırılabilirdiği düzenlenmiştir. Bu durumda mahkemece davacı ile davalı arasındaki sözleşmenin TBK 445/2 çerçevesinde değerlendirilip bir sonuca gidilmesi gerekirken..”* şeklinde karar vermiş olup coğrafi bakımdan sınırlama içermese dahi sözleşmenin geçerli

³⁰² Gözdenur Güllü, (2022). Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hâkim Tarafından Sınırlandırılması. Prof. Dr. M. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, (Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, S. 2022- 2), s. 1216.

³⁰³ Yargıtay 11. HD. T. 16.03.2016, E. 2015/6975, K. 2016/2969. Lexpera, (E. T. 29.12.2023).

olduğunun kabulü ile TBK m. 445/2 uyarınca değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmiştir³⁰⁴. Yargıtay başka bir kararında “ ... işin türü bakımından ise kısıtlama yapılmamıştır. TBK'nın 445/1 fıkrasında bu tür sözleşmeler bakımından yer, zaman ve işin türü bakımından sınırlama öngörüldüğü gibi, aynı maddenin ikinci fıkrasında da mahkemece aşırı nitelikteki rekabet yasağı hükümlerinin kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırılabilmesi düzenlenmiştir. Bu durumda, mahkemece taraflar arasındaki rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükmünün TBK'nin 445/2. maddesi çerçevesinde değerlendirilip, tartışılarak bir sonuca gidilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmesi doğru olmamış, bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde hüküm kurarak hâkimin rekabet yasağı sözleşmesine müdahale etmesi gerekliliği ifade edilmiştir³⁰⁵. Yargıtay “Taraflar arasında 07.06.1993 tarihinde imzalanan rekabet yasağı sözleşmesi yer bakımından bir sınırlandırılma içermemekte ise de davalının ortaklarından olduğu E.Çelik Halat Tel San. ve Tic. A.Ş nin, davacı şirket ile aynı yerde faaliyet gösterdiği anlaşıldığından bu nedenle sözleşmenin geçersiz sayılmasına imkan bulunmamaktadır. Uyuşmazlık konusu rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olduğu dikkate alınmaksızın davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde yer bakımından sınırlama içermeyen sözleşmesinin salt bu nedenle geçersiz olmayacağını belirtmiştir³⁰⁶. Bununla birlikte Yargıtayın aksi yönde kararları da mevcuttur. Örneğin Yargıtay bir kararında³⁰⁷ “...sözleşmede rekabet yasağını ilgilendiren, tüm kurallara yer verilmiş olmalıdır. Bunlar yasağın türü, kapsamı ve süresidir. Aksi takdirde yasak geçerli değildir.” demekle bir, birkaç veya hiçbir sınırlandırma içermeyen sözleşmelerin batıl olduğunu belirtmiştir. Bir diğer kararda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu “Taraflar arasındaki sözleşmenin 10. maddesinde rekabet yasağına ilişkin olarak zaman ve konu (işin türü) sınırlaması öngörülmesine rağmen yer sınırlaması öngörülmemiştir. Bu itibarla sözleşmenin yapıldığı tarihte yürürlükte olan 818 sayılı BK'nın 349. maddesi gereğince taraflar arasında düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesi yapıldığı an geçersizdir.” şeklinde karar vererek sınırlama içermeyen sözleşmelerin baştan itibaren geçersiz olduğuna hükmetmiştir³⁰⁸. Dolayısıyla her uyuşmazlık kendi özelinde

³⁰⁴ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328; Yargıtay 11. HD. T. 22.12.2016, E. 2016/316, K. 2016/9770.

³⁰⁵ Yargıtay 11. HD. T. 16.12.2019, E. 2019/1461, K. 2019/8220, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 15.11.2023).

³⁰⁶ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328; Yargıtay 9. HD. T. 03.02.2011, E. 2009/3417, K. 2011/2307.

³⁰⁷ Yargıtay 9. HD. T. 28.03.2013, E. 2010/25792, K. 2013/10539, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 15.11.2023).

³⁰⁸ YHGK T. 15.03.2022, E. 2019/447, K. 2022/315, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 29.12.2023).

incelenmeli, rekabet yasağı sözleşmesinin hukuka uygunluğunun TMK m. 23 ve TBK m. 27 hükümleri ışığında incelenerek kesin hükümsüzlüğe yol açan bir nitelik taşıyıp taşımadığı belirlenmelidir. Yargıtay kanunda belirlenen sınırlandırmalardan birini içermeyen rekabet yasağının somut olayın özelliklerine göre değerlendirilerek bu doğrultuda bir belirleme yapılması gerektiğini belirtmektedir³⁰⁹.

Pratikte, aşırı nitelikte öngörülen kısıtlamalara ilişkin uyuşmazlıkların çeşitli şekillerde davalara konu olduğu görülmektedir. Yukarıda izah edildiği üzere, rekabet yasağının kanuna aykırı şekilde veya aşırı nitelikte sınırlandırmalar içermesi halinde işçi bu durumun tespiti amacıyla bir eda (tespit) davası açabilir. Bu dava ile işçi; işveren tarafından belirlenen rekabet yasağının kanuna uygun şekilde düzenlenmediğini ileri sürerek sözleşmenin konu, yer veya süre bakımından içerdiği sınırlandırmaların aşırı nitelikte olduğunun tespitini talep edebilir. Bu tür davalarda sınırlandırmaların aşırı nitelikte olduğunun tespiti halinde işçi, kısıtlamalara hâkimin hükmedeceği şekilde veya kanundaki şekliyle uyulmasını talep edebilir³¹⁰.

Diğer bir dava türü ise işverenin, işçinin rekabet yasağını ihlal ettiği iddiası ile ikame edeceği tazminat davası olabilir³¹¹. Bu davada da öncelikle belirlenmesi gereken husus rekabet yasağının içerdiği kısıtlamaların kanuna uygun olup olmadığıdır. Nitekim sözleşme hükümlerinin ihlal edilip edilmediği iddiasının incelenebilmesi için öncelikle akdedilen sözleşmenin kanuna uygun olup olmadığı denetlenmelidir. Her somut olay özelinde bu uygunluk denetimi ayrı ayrı yapılmalıdır.

Hâkimin rekabet yasağını değerlendirirken dikkat etmesi gereken hususlar somut olayın özellikleri ve işçiye rekabet yasağı sözleşmesini kabul etmesi için işverenin

³⁰⁹ Yargıtay 11. HD. T. 28.05.2018, E. 2016/12111, K. 2018/3973: “Ayrıca, taraflar arasında düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesinin süresiz olması, bu sözleşmeyi tek başına geçersiz olarak nitelendirmek için yeterli değildir. Gerçekten, süresiz bir rekabet yasağı sözleşmesinin, geçersiz olarak nitelenebilmesi için, süresiz olmasının yanında ayrıca kişinin ekonomik özgürlük alanını ölçüsüz bir risk altına sokup sokmadığına, diğer tarafa bağımlı hale getirip getirmediğine bakılması gerekir. Bu nedenle, bir rekabet yasağı sözleşmesinin muhtevası eğer kişiyi ekonomik yönden ağır yükümlülükler altında bırakmıyorsa tek başına sözleşmenin süresiz olması geçersizlik sebebi sayılamamalıdır. Bu durumda, mahkemece, yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda, taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinin TBK’nın 26. ve 27. maddelerine aykırı olmadığı gözetilerek işin esasına girilip davalının cezaî şartın fahiş olduğu yönündeki savunması da dikkate alınarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi doğru olmamış, kararın bozulması gerekmiştir.” Kazancı, (çevrimiçi), (E.T.12.12.2023).

³¹⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 356.

³¹¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Kayırgan, *İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi*, s. 471.

üstlenmiş olabileceği karşı edimin varlığıdır³¹². Hâkim söz konusu takdir yetkisini kullanırken rekabet yasağı sözleşmesi ile işverenin karşı bir edim üstlenip üstlenmediğini de gözetir. TBK m. 445/2 hükmünde geçen “*işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle*” ifadesindeki “işverenin üstlenmiş olabileceği “*karşı edim*” den kasıt işverenin işçiye rekabet yasağı karşılığında ödemiş olabileceği bedeldir. İşverenin, işçiye rekabet yasağını üstlenmesine karşılık bir bedel ödemeyi kabul etmesi mümkündür. İşveren tarafından bu şekilde bir bedel ödenmiş ise hâkimin hakkaniyete uygun şekilde bir hüküm verilebilmesi adına bu durumu da değerlendirmesi gerekir³¹³.

³¹² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 401; Süzek, *İş Hukuku*, s. 165; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 401; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 3.

³¹³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 165; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN İHLALİ VE SONA ERMESİ

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN İHLALİ

Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçi, işvereni ile rekabet etmeme konusunda üstlenmiş olduğu borca uymak yönünde irade açıklamasında bulunarak işverene bir güvence vermiş olur. Söz konusu güvencenin sağlanması açısından sözleşmeye aykırı davranışın bir yaptırıma bağlanması gerekliliği tartışmasıdır. Bu doğrultuda işçinin eski işvereni ile akdetmiş olduğu rekabet yasağı sözleşmesine aykırı bir şekilde rekabet teşkil eden faaliyetler içerisine girilmesi halinde rekabet yasağı sözleşmesinden doğan rekabet etmeme borcunun ihlali söz konusu olur. Kanun koyucu TBK m. 446'da işçinin rekabet yasağına aykırı davranışı hakkında yaptırımların neler olacağını belirlemiştir. Buna göre:

“Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.

Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır.

İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı hakkı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir.”

Kanun maddesi incelediğinde, rekabet yasağına aykırı davranan işçiye karşı işverenin temelde üç farklı talep hakkı olduğu söylenebilir. Bunlar; uğranılan zararın tazmin edilmesi talebi (TBK m. 446/1), rekabet yasağı sözleşmesine cezai şart eklendiyse belirlenen ceza tutarının ödenmesi talebi (TBK m. 446/2) ve son olarak rekabete aykırı davranışa son verilmesi talebidir (TBK m. 446/3)³¹⁴. Görüldüğü üzere TBK m. 446'da

³¹⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 165; Taşkoparan, Özkul, *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağının İhlali*, s. 1052; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402.

düzenlenen yaptırımlar yalnızca işçinin rekabet yasağına aykırı davranması halinde belirlenen yaptırımlardır. Bu durumun sebebi işverenin rekabet yasağı sözleşmesi çerçevesinde bir karşı edim yüklenmesinin zorunlu olmamasıdır. İşverenin rekabet yasağı sözleşmesinde bir karşı edim üstlenmesi mümkün olup hukukumuzda buna engel bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Ancak sözleşme ile işverenin karşı edim üstlenmesi yönünde bir zorunluluk bulunmamakla beraber aksinin kararlaştırılması mümkündür³¹⁵. İşverenin karşı edim üstlendiği bir rekabet yasağı sözleşmesinde üstlenmiş olduğu edimi gereği gibi veya hiç ifa etmemesi durumlarında meydana gelen uyuşmazlıklar TBK' nın genel hükümlerine göre çözülebilecektir³¹⁶.

II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN İHLALİNİN SONUÇLARI

A. İşverenin Zararlarının Tazmin Edilmesi

TBK m. 446'nın ilk fıkrası rekabet yasağına aykırılık halinde işverenin uğradığı zararın işçiden tazminini talep edebilme hakkını düzenlemektedir: *“Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.”* Buna göre rekabet yasağı sözleşmesi ile işverene karşı rekabet teşkil eden nitelikteki faaliyetlerden uzak durmayı üstlenen işçinin buna aykırı davranması halinde işveren bu sebeple uğradığı tüm zararları işçiden talep edebilir³¹⁷.

Rekabet yasağı sözleşmesi özelinde düzenlenen bu madde esasında sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan tazminat sorumluluğu ile bağdaşmakta ve aynı esasları içermektedir³¹⁸. Rekabet etmeme borcunun rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan bir borç olduğu nazara alındığında sözleşmeden doğan borca aykırılık halinde sözleşmeden kaynaklanan tazminat sorumluluğundan bahsedilir. Bu doğrultuda işçinin sorumluluktan kurtulabilmesi ancak TBK m. 112 uyarınca kusursuzluğunu ispat etmesi ile mümkündür³¹⁹. TBK m. 112 hükmü uyarınca *“Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.”*

³¹⁵ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328.

³¹⁶ Manav, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları*, s. 357.

³¹⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 331; Sümer, *İş Hukuku*, s. 138; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402.

³¹⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 356.

³¹⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 357; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 165.

Dolayısıyla işçinin sorumluluktan kurtulabilmesi için işverenin uğradığı zararın meydana gelmesinde bir kusurunun bulunmadığını ispat etmesi gerekmektedir³²⁰.

Burada kanun maddesinde belirtilen “işverenin uğradığı zarar” kavramının kapsam itibariyle belirlenmesi gerekmektedir. Nitekim kanun maddesi “işverenin uğradığı tüm zararlar” ifadesini içermekle oldukça geniş bir şekilde yorumlanmaya müsaittir. İşverenin uğradığı zarar, mevcut mal varlığı ile işçi rekabet yasağına aykırı davranmamış olsaydı mal varlığının bulunacağı durum arasındaki fark ile ölçülebilir³²¹. Söz konusu zararın doktrinde “müspet” zarar olduğu kabul edilmektedir³²². Belirtmek gerekir ki, burada işçinin iş dolayısıyla öğrenmiş olduğu ticari sır ve bilgileri kullanarak işvereni uğratma ihtimali olan zararlardan değil işverenin gerçekten uğramış olduğu bir zarar varsa bu zararların tazmininden bahsedilmektedir³²³. Yargıtay da işverenin uğradığı zararları “*malvarlığının mevcut durumu ile yasaya aykırı davranılmış olmasaydı arz edeceği durum arasındaki fark*” olarak ifade etmektedir³²⁴.

³²⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s.165.

³²¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s.165.

³²² Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 22. Baskı, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2017), s. 1082; Süzek, *İş Hukuku*, s. 357; İbrahim Akdoğan, (2022). *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 85; Kortaş, *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 85.

³²³ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 327; Süzek, *İş Hukuku*, s. 357; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136.

³²⁴ “Somut uyuşmazlıkta davacı şirket ile dava dışı Güney Kore menşeli şirket arasında Türkiye genelinde ilgili ürünlerin dağıtımı ve satışının yapılmasına yönelik olarak yaklaşık on yıl süren tek satıcılık sözleşmesi ilişkisi bulunduğu, davalıların davacı şirket nezdinde ilgili ürünlerin tanıtım ve pazarlamasına yönelik on yıla yakın sürelerle çalıştıkları, iş ilişkisinin devamı esnasında davalıların önce diğer davalı şirketi kurdukları ve akabinde anılan davalı şirket üzerinden sadakat yükümlülüklerine aykırı olacak şekilde dava dışı şirket ile ticari bağlantı içine girdikleri anlaşılmış olup davacı şirket lehine maddi ve manevi tazminata karar verilmesinde isabetsizlik yok ise de davacı şirket ile davalılar arasında, iş sözleşmeleri sona erdikten sonra geçerli olacak yazılı bir rekabet yasağı sözleşmesinin bulunmadığı, davalıların rekabet etmeme borcuna aykırılık olarak nitelendirilebilecek sadakat yükümlülüğüne aykırı davranışlarının, davalı şirketin kurulduğu tarih ile davalıların iş sözleşmelerinin davacı tarafından feshedildiği tarih arası dönemde mevcut olduğunun kabul edilebileceği, zira davacı şirketin davalıların iş sözleşmelerinin feshedildiği tarihten sonrası için doğan zararının, 08.09.2016 tarihli tahkim kararı ile lehine hükmedilen 150.000,00 Avro tazminatla karşılandığı, bu nedenle davacı şirketin yalnızca davalı şirketin kurulduğu tarih ile davalıların iş sözleşmelerinin feshedildiği tarih arası dönem yönünden maddi tazminat talep edebileceği ve söz konusu maddi tazminatın hesabında, davalıların elde ettiği menfaat yerine, Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür hükmü uyarınca, davacı şirketin malvarlığının mevcut durumu ile yasaya aykırı davranılmış olmasaydı arz edeceği durum arasındaki fark gözetilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir.” Yargıtay 9. HD. T. 28.09.2021, E. 2021/6064, K. 2021/13141, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 09.01.23).

Bu açıklamalar ışığında rekabet yasağının işçi tarafından ihlal edilmesi halinde tespiti gereken hususlar; öncelikle sözleşmeye aykırı bir davranışın varlığı, söz konusu davranış nedeniyle ortaya çıkan zarar, işverenin uğradığı zararın miktarı, işçinin ve varsa işverenin söz konusu olayda kusurlarının tespiti ve en nihayetinde işçinin davranışı ile işverenin uğradığı zarar arasındaki illiyet bağının varlığıdır³²⁵. Somut olayda bu tespitlerin yapılabilmesi, işçinin meydana gelen zarardan sorumlu tutulup tutulamayacağının belirlenmesinde önem arz etmektedir. İşçi, kendi kusurlu hareketi ile işvereni zarara uğrattığı durumda artık bu zararı gidermekle yükümlüdür. Bu noktada işveren uğramış olduğu zararların tazmin edilmesini işçiden açıkça talep etmelidir.

Belirtmek gerekir ki işçinin işverenin zararını karşılaması ile rekabet etmeme borcu sona ermez. İşverenin zararlarının tazmin edilmesi ve rekabet yasağı sözleşmesinin devam etmesi iki ayrı durumdur. İşçi, her ne kadar kendi kusuru ile işvereni uğrattığı zararı giderse de rekabet yasağı sözleşmesi belirlenen süre ile geçerli olmaya devam ettiği için sözleşmede belirlenen süre ile işverene karşı rekabet etmeme borcu altındadır.

Zararı karşılayacak olan kişinin işçi olduğu kanunun açık hükmü karşısında izahtan varestedir. Bununla birlikte işçinin işvereni zarara uğratan ihlali davranışı, aynı zamanda yeni çalışmaya başladığı işyerindeki işvereni tarafından yapılmış haksız bir rekabet oluşturuyorsa bu durumun da ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda belirtmek gerekir ki somut durumun özelliklerine göre meydana gelen zarardan işçi ile birlikte işçinin yanında çalıştığı yeni işverenin de müteselsil sorumlu olduğundan bahsedilebilir³²⁶. Anılan husus İş Kanunu m. 23 hükmünden de anlaşılmaktadır. İş Kanunu m. 23 hükmünde işçinin bir işverenlikte çalışmaya devam ettiği sırada başka bir işverenin işine girmesi halinde yeni işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir. İşçinin mevcut işi devam ederken yahut bildirim süresi içerisindeyken başka bir işverenin işine girmesi halinde işçinin bu nedenle iş sözleşmesi feshedilirse yeni işverenin de sorumlu olabileceği belirtilmektedir. Bu doğrultuda: “ a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa. b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa. c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten

³²⁵ Kortaş, *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 85; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 165.

³²⁶ Akdoğan, *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*, s. 85.

sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse” işçi ile birlikte sorumluluğu gündeme gelebilmektedir.

B. Cezai Şartın Talep Edilebilmesi

1. Cezai Şartın Tanımı ve Uygulanması

İşverenin uğradığı zararın tazminini isteme hakkının, zarara uğradığını ispat etmesi ile mümkün olduğundan bahsedilmiştir. Ancak işverenlerin uğradığı zararı ispat etmesinin her durumda kolay olduğu söylenemez. Nitekim zararın, ihlali davranışın gerçekleştiği anda hemen meydana gelmediği durumlar da olmaktadır. Örneğin bazı durumlarda işverenin kazanç kaybına uğraması belirli bir sürecin geçmesi ile meydana gelebilmektedir. Örneğin zarar yasağın ihlalinden uzun bir süre sonra oluşabilir. Bu gibi durumlarda uğradığı zararı hemen ispat edemeyen işverenin başvuracağı bir imkân daha bulunmaktadır. Anılan imkân işçinin rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranışının sözleşmede cezai bir şarta bağlanmasıdır. Taraflar, işçinin rekabet etmeme borcuna aykırı davranması halinde konusu belli bir miktar paranın ödenmesi olan bir cezai şart belirleyebilir. İş Kanunu’nda cezai şarta ilişkin bir pozitif bir hüküm yer almamaktadır. Bu sebeple İş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklara uygulanacak olan cezai şart hükümleri, TBK’da yer alan cezai şart düzenlemeleridir³²⁷. Cezai şart belirlemenin sağladığı avantajlardan birincisi rekabet yasağına aykırı davranışın caydırıcı ve somut bir sonuca bağlanarak işçinin rekabet teşkil eden davranışlardan uzak durmasının sağlanmasıdır. İkincisi ise aşağıda detaylıca izah edildiği üzere işverenin cezai şart bedelini işçiden talep edebilmesi için herhangi bir zarara uğradığını ispat ile yükümlü olmamasıdır.

TBK m. 446’nın ikinci fıkrasına göre *“Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır.”* Kanun maddesinden işçinin rekabet yasağına aykırı davranışının ceza koşuluna bağlanmasının mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Rekabet

³²⁷ Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması*, 2019, s. 159, Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri* 2022, s. 4.

yasağına aykırı davranışın cezai şarta bağlanması işverenlerin işini kolaylaştıran bir durum olduğundan uygulamada sıkça kullanılmaktadır.

İşverenin uğradığı zararının tazmini talep etmesi başlığında bahsedildiği üzere işveren işçinin rekabet yasağı sözleşmesine uymaması nedeniyle uğradığı zararları talep edebilir. Ancak zararın tazminini talep etme hakkı belirli şartlara bağlıdır. Bu doğrultuda işverenin uğradığı zararın karşılanmasını isteyebilmesi için öncelikle işçinin rekabet yasağına aykırı davranışını, meydana gelen zararı ve neticede oluşan zarar ile işçinin rekabet yasağına aykırı davranışı arasındaki illiyet bağının varlığını ispat etmesi gerekmektedir³²⁸. İşveren bu üç durumu ispatla yükümlüdür (TBK m. 50). Aksi durumda işçiden uğradığı zararın tazmin edilmesini talep edemez. Ancak cezai şartın talep edilebilmesi için işverenin sayılan hususlardan zararın varlığını ispat etmesine gerek yoktur³²⁹. Rekabet yasağının işçi tarafından ihlal edildiğinin ispatı yeterlidir. Bu nedenle işverenler, zararı ispat konusunda kendilerine bir yükümlülük yüklemeyen ve sözleşme ile serbestçe belirlenebilen cezai şart belirleme yoluna sıklıkla başvurmaktadır. Cezai şartın talep edilebilmesi için sözleşmede açıkça kararlaştırılmış olması gerekli ve yeterlidir.

Cezai şarta ilişkin genel hükümler TBK m. 179 ve devamında düzenlenmiştir. TBK m.179 uyarınca *“Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir”*. Buna göre cezai şart, borçlunun alacaklıya karşı sözleşme ile belirlenen edimini hiç veya gereği gibi ifa etmemesi durumunda ödemeyi vaadettiği, ekonomik değeri olan ferî nitelikli bir edimdir³³⁰. Cezai şartın talep edilebilmesi için bir zararın meydana gelmesi aranmamakta, sözleşmesel ilişki çerçevesinde edimin ifasında eksiklik veya kusur olması yeterli görülmektedir. Dolayısıyla zararı ispat külfetinden kurtulan alacaklı taraf için cezai şart belirlenmesi oldukça faydalı bir durumdur.

³²⁸ Sümer, *Uygulamalı İş Hukuku*, s.127; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402.

³²⁹ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; Sümer, *Uygulamalı İş Hukuku*, s. 128; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 104; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 4.

³³⁰ Kayıhan, Ünlütepe, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 387; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 334.

Cezai şart asıl alacağa bağlı bulunan ferî nitelikteki bir borç olarak nitelendirilir³³¹. Cezai şartın ferî nitelikte bir edim olması sebebiyle asıl borcun sona ermesi halinde cezai şart ödeme borcu da sona erer³³². Bir diğer deyişle cezai şartın geçerliliği asıl borcun geçerliliğine bağlıdır. Örneğin şekil şartına aykırılık nedeniyle geçersiz kurulan bir sözleşmedeki cezai şart da geçersiz kabul edilir³³³. Nitekim TBK m. 131 uyarınca asıl borcun ifa veya diğer sebeplerle sona erdiği hallerde asıl borca bağlı olan ferî nitelikteki yan edimler de sona erer³³⁴.

TBK m. 179'un anlatımından ceza koşuluna ilişkin düzenlemenin seçimlik olarak düzenlendiği görülmektedir. Bu doğrultuda seçimlik ceza koşulunda alacaklı, ceza koşulunun ödenmesini talep etmek veya bunun yerine asıl edimin ifa edilmesini talep etmek şeklinde iki seçimlik hakka sahiptir. Ceza koşuluna ilişkin kanun maddesinin seçimlik hak olarak düzenlendiği göz önünde bulundurulduğunda alacaklının hem asıl edimin ifasını hem de ceza koşulunun ödenmesini aynı anda talep etmesinin mümkün olmadığı görülmektedir³³⁵.

TBK m. 180'de ise ceza ile zarar arasındaki ilişki düzenlenmektedir. Maddenin birinci fıkrasına göre *“Alacaklı hiçbir zarara uğramamış olsa bile, kararlaştırılan cezanın ifası gerekir.”* Bu düzenlemeden ile cezai şartın talep edilebilmesi için alacaklının bir zarara uğramasının gerekli olmadığı anlaşılmaktadır. Bir diğer deyişle, taraflar cezai şart kararlaştırmış ise borçlunun borcunu hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi alacaklının cezai şart bedelini talep edilmesi için yeterlidir³³⁶. Bu noktada artık alacaklının, borçlunun edimini hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi dolayısıyla bir zarara uğramış olması aranmaz³³⁷. Burada ceza koşulunun zarardan bağımsız şekilde düzenlendiği görülmektedir.

Taraflarca belirlenen cezai şartın miktarı da önemlidir. Nitekim hakkaniyetle bağdaşmayan, fahiş miktarlarda cezai şart belirlenmesi hukuka aykırı olacaktır.

³³¹ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 1210; Kayıhan, Ünlütepe, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 387; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 334.

³³² Mehmet Ayan, (2016). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 11. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık), s. 103; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 1210.

³³³ Mehmet Ayan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 103.

³³⁴ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 1210.

³³⁵ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 1210; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328.

³³⁶ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 239; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 1214-1215; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 4.

³³⁷ Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 4.

Rekabet yasağı sözleşmesine getirilen cezai şart miktarı uygulamada genellikle işçinin brüt ücret miktarı ve katları üzerinden belirlenmektedir³³⁸. TBK m. 180/2’de işverenin uğradığı zararın belirlenen cezai şart miktarından yüksek olması durumu düzenlenmiştir. Buna göre: “*Alacaklının uğradığı zarar kararlaştırılan ceza tutarını aşıyorsa alacaklı, borçlunun kusuru bulunduğunu ispat etmedikçe aşan miktarı isteyemez*”. Madde hükmünden de açıkça anlaşıldığı üzere kural, alacaklının uğradığı zararın belirlenen cezai miktar kadarıyla ödenerek karşılanmasıdır. Ancak alacaklının uğradığı zarar, kararlaştırılan cezai şart miktarından fazlaysa aşan zararın belirli şartlarda talep edilebileceği düzenlenmiştir. Bu itibarla işverenin cezai şart miktarını aşan zararını talep edebilmesi ancak işçinin kusurunun varlığını ispat etmesi halinde mümkündür³³⁹.

İşverenler, özellikle nitelikli işçilerin sözleşmelerine cezai şart ile ilgili bir madde ekleyerek nitelikli çalışanların işten ayrılmalarına engel olmak istemektedirler. Nitekim işverenler nitelikli çalışanlarının bazı durumlarda eğitim masraflarını da karşılamakta, netice itibarıyla mesleki gelişimlerine emek verdikleri çalışanların işten ayrılarak kendilerine rakip haline gelmelerini engellemek istemektedirler³⁴⁰. Bu sebeple sözleşmelere caydırıcı nitelik taşıyan cezai şart ile ilgili bir madde eklemektedirler.

TBK m. 420 hizmet sözleşmelerine eklenecek ceza koşuluna ilişkin olarak “*Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.*” düzenlemesini içermektedir. Bu hükme göre hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine ceza koşulu getirilmesi mümkün olmayıp, böyle bir durumda getirilen ceza koşulunun geçersiz olacağı düzenlenmiştir. Ancak rekabet yasağı sözleşmeleri bakımından konunun ayrıca ele alınması gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki TBK m. 420 hükmü rekabet yasağı bakımından uygulanabilir gözükmemektedir. Nitekim rekabet yasağı sözleşmesi ile getirilen rekabet yasağı yalnızca işçi aleyhine getirilen bir yasaktır. Dolayısıyla işverenin rekabet yasağı sözleşmesine aykırı bir davranışından bahsedilemeyeceğinden rekabet yasağı sözleşmesinin niteliği gereği cezai şart çift taraflı belirlenemez³⁴¹. Ancak bu noktada işverenin cezai şart karşısında bir karşı edim

³³⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 358.

³³⁹ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 1217; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 332.

³⁴⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 350; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 135.

³⁴¹ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 403; Özkaraca, *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*, s. 6.

üstlenip üstlenmediğine bakılmalıdır. Örneğin işveren işçinin çalıştığı süre boyunca ayrıca eğitim giderlerini karşılamış ise işçinin işten ayrılması durumunda eğitim giderlerini geri ödemesine ilişkin cezai şartın geçerli olduğu Yargıtay içtihatlarında kabul edilmektedir³⁴².

TBK'nın 446. maddesinin ikinci fıkrasına göre işçinin rekabet yasağı sözleşmesi ile kararlaştırılan rekabet yasağı borcundan kurtulmasına imkân getirilmiştir. TBK m. 446/2'ye göre, *“Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır.”* Madde hükmünden yola çıkılarak belirtmek gerekir ki işçi rekabet yasağı sözleşmesi ile kararlaştırılan rekabet yasağından sözleşmede öngörülen cezai şart miktarını ödeyerek kurtulabilir³⁴³. Taraflar arasındaki hukuki ilişkiden aksi yönde bir çıkarım yapılmadığı sürece, işçinin rekabet yasağına ilişkin cezai şartı ödeyerek borçtan kurtulması tarafların rekabet yasağının ihlalini sözleşmede bir cezai şarta bağlamış olduğu durumlarda mümkündür³⁴⁴. Bununla birlikte anılan fıkra uyarınca işçinin, rekabet yasağına aykırı davranış için öngörülen cezai şart bedelini ödemesi halinde dahi işverenin cezai şart bedelini aşan zararını karşılaması gerektiği belirtilmiştir.

2. Hâkimin Cezai Şarta Müdahalesi

TBK m. 182'de cezai şartın miktarının belirlenmesine, hâkim müdahalesi ile indirilebileceğine ve geçersizliğine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Maddenin ilk fıkrasına göre: *“Taraflar, cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler.”* Kanun

³⁴² Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması*, s.161; Kesim, *İş Sözleşmelerinin Sona Ermesine Bağlı Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 91, Aynı yönde bkz: Yargıtay 9. HD. T. 10.09.2014, E. 2012/33025, K. 2014/26136, Kazancı, (çevrimiçi), (E.T.12.12.2023).

³⁴³ Çelik, Caniklioglu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 332; Süzek, *İş Hukuku*, s. 357; Sümer, *İş Hukuku*, s. 138.

³⁴⁴ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329; Süzek, *İş Hukuku*, s. 357; Yargıtay 22. HD T. 15.11.2012, E. 2012/5554, K. 2012/25515: *“Davacı ile davalı arasında düzenlenen 01.07.2005 tarihli iş sözleşmesinin 7.15- maddesinde çalışma yasağı başlıklı maddede, personelin kendi isteği ile işten ayrılması halinde bir ay içinde Türkiye sınırları içinde aynı işi yapan başka bir şirkette görev yapamayacağı, aksi halde bir aylık brüt ücreti tutarında tazminat ödeyeceği düzenlenmiştir. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinde düzenlenen şart geçerli olup, davacının sözleşmedeki yasağa rağmen 15.05.2008 tarihi itibari ile kendi isteği ile işyerinden ayrılarak istifa ettikten sonra 10.06.2008 tarihinde davalı ile aynı işle iştigal eden ... Gümrük Müşavirliği' nde çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır. Bu durumda; davalı için iş sözleşmesinde düzenlenen haksız rekabet tazminatını talep etme hakkı doğduğundan talebin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”*, Kazancı, (çevrimiçi), (E.T.12.12.2023).

koyucu cezai şart miktarının belirlenmesi konusunda taraflara serbesti tanımıştır. Ancak tarafların belirlediği cezai şart miktarının işçi aleyhine fahiş miktarda olması halinde maddenin 3. fıkrası gereğince cezai şart miktarı hâkim tarafından indirilebilmektedir: “*Hâkim, aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.*”

Uygulamada işverenlerin tamamen keyfi olarak fahiş miktarlarda cezai şart belirledikleri görülmektedir. Bu durum hem hakkaniyete uygun düşmez hem de işçinin menfaatlerini zedeler. Dolayısıyla kararlaştırılan cezai şart miktarı taraflar arasındaki denge gözetildiğinde aşırı olarak nitelendirilebiliyorsa hâkim cezai şart bedelinin indirilmesine hükmedebilir. Bu noktada hâkime verilen takdir yetkisi, cezai şart miktarının makul ve tarafların ekonomik durumuna uygun bir şekilde belirlenmesi adına önemlidir.

Hâkimin takdir yetkisini kullanırken göz önünde bulundurması gereken birtakım hususlar vardır. Bunlar; tarafların ekonomik durumu, cezai şarta karşılık işverenin karşı edim üstlenip üstlenmediği ve tarafların varsa kusur oranlarının tespiti gibi somut olay özelinde belirlenecek olgulardır. Hâkim cezai şartın aşırı olup olmadığı konusunda değerlendirme yaparken TMK m. 4 hükmü gereği adalet ölçülerini de dikkate alarak hukuka ve hakkaniyete uygun karar vermelidir³⁴⁵. Yargıtay bir kararında somut uyuşmazlıkta cezai şartın miktarının uygun olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiğini, cezai şartın fahiş olup olmadığının tartışılması gerektiğini ve bu değerlendirmeler yapılmadan verilen kararın eksik inceleme ile verildiğini ifade etmiştir³⁴⁶. Dolayısıyla hâkim cezai şartın miktarını somut olayın ve tarafların durumuna göre değerlendirerek belirlenen miktarın fahiş olup olmadığını incelemelidir.

Cezai şartın fahiş olup olmadığının belirlenmesinde birçok etken vardır. Bunlardan en önemlisi tarafların ekonomik durumudur. Hâkim tarafların ve özellikle rekabet yasağını ihlal etmesi halinde cezai şart ödemeyi kabul eden işçinin ekonomik durumunu araştırmalıdır. Böylece belirlenen cezai şart miktarının uygunluğunu denetlemelidir. Örneğin asgari ücretle çalışan bir işçi ile yüksek bir maaş ile çalışan işçi aleyhine belirlenen cezai şart miktarlarının aynı olamayacağı söylenebilir. Konuya ilişkin bir kararında Yargıtay, belirlenen cezai şartın fahiş olup olmadığının

³⁴⁵ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329; Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması*, 2019, s. 159.

³⁴⁶ Yargıtay 11. HD. T. 30.11.2017, E. 2016/3787, K. 2017/6789, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 15.11.2023).

değerlendirilmesi ve gerektiği takdirde cezai şartın miktarında indirim uygulamasının söz konusu olabileceğini ifade etmiştir: “..rekabet yasağına aykırılık halinde 10.000 Dolar ceza-i şart öngörülmüş olup Mahkemece, dava dilekçesinde taleple bağlı kalınarak 10.000 Dolar karşılığı Türk Lirası olarak hüküm kurulması yerinde ise de, ceza-i şartın fahiş olup olmadığının değerlendirilmemesi ve bu yönde indirim uygulanmaması hatalıdır. Davalı işçi, emlak ofisinde gayrimenkul danışmanı olarak asgari ücretle çalışmış olup ceza-i şarttan indirim hususu düşünülerek bir karar verilmesi”³⁴⁷.

C. Rekabet Teşkil Eden Faaliyete Son Verilmesi Talebi

İşverenin, cezai şart bedelinin ve bunun yanında uğradığı zararların tazminini talep etme hakkı dışında işçiden rekabet teşkil eden davranışa son verilmesini talep etme hakkı da bulunmaktadır. Ancak işverenin bu talepte bulunabilmesi kanunda birtakım şartlara bağlanmıştır. TBK’nın 446. maddesinin 3. fıkrası uyarınca: “İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir.”

Anılan hüküm uyarınca rekabet yasağına aykırı davranışa son verilmesini talep hakkı, iki koşulun birlikte sağlanmış olmasına bağlanmıştır. Bunlardan ilki talep hakkının rekabet yasağı sözleşmesinde yazılı olarak belirlenmesidir. Tarafların aralarında akdettiği rekabet yasağı sözleşmesinde işçinin rekabet yasağına aykırı davranması halinde işverence rekabet yasağına aykırı davranışa son verilmesine zorlanabileceğine dair açık ve yazılı bir şekilde hüküm bulunması gerekmektedir³⁴⁸. Bu hususun yazılı şekilde belirtilmesi zorunluluğu işçi lehine bir şekil şartı olarak değerlendirilebilir. Nitekim sözleşmede bu yönde bir açıklık bulunması ile işçinin söz konusu talep hakkından ve durumun varlığından haberdar olması net bir şekilde sağlanabilmektedir. Dolayısıyla rekabet yasağı sözleşmesinde açıkça işçinin rekabet yasağına aykırı davranışı sebebiyle işverenin zararını karşılaması halinde dahi rekabet etmeme

³⁴⁷ Yargıtay 9. HD. T. 28.01.2021, E. 2019/4878, K. 2021/2668, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 09.01.2023).

³⁴⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 358; Sümer, *İş Hukuku*, s. 138; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri*, s. 332.

borcunun sona ermediği, bunun yanında işverenin rekabet yasağına aykırı davranışın sona erdirilmesini de talep edebileceği açıkça belirtilmişse artık işveren işçiden rekabet yasağına aykırı davranışının sona erdirilmesini talep etme hakkına sahiptir³⁴⁹.

Bir diğer koşul ise kanun metninde “ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi” ve “işçinin davranışı haklı gösteriyorsa” ifadeleri ile açıklanan iki olgunun birlikte gerçekleşmesidir. Kanun koyucunun ikinci koşulu, işçinin hareket tarzı ile işverenin menfaatlerinin niteliğini dikkate alarak belirlediği görülmektedir. Burada işverenin aynen ifayı talep hakkını haklı gösterecek nitelikteki davranışların varlığı aranmaktadır. Bu davranışlar rekabet yasağı kapsamında belirlenen davranışlar olup örnek olarak işçinin işverenin müşterilerini ayartmaya çalışması, işverene rakip bir işletme açması gösterilebilir³⁵⁰. İşçinin dürüstlük kuralını ağır şekilde ihlal eden ve böylelikle işvereni zarar uğratan davranışlarının işverene aynen ifayı talep etme hakkını verdiği belirtilmektedir³⁵¹.

Kanun maddesinde işverenin rekabet yasağına aykırı davranış ile ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin niteliğine değinilerek, bu menfaatlerinin “önemli” olması gerektiği belirtilmiştir. “Önemli” ifadesi ile işverenin kanunda kendisine sağlanan diğer haklar olan cezai şart ve ek zararlarının tazminini ile dahi telafi edilemeyecek nitelikte bulunan menfaatleri olduğu söylenebilir³⁵². İşverenin ekonomik açıdan güç duruma düşmesi ve bu güç durumun telafisinin çok zor veya imkânsız olması halinde rekabet yasağına aykırı davranış ile ihlal veya tehdit edilen menfaatlerin önemli olduğu kabul edilir. İşveren aynen ifayı talep etme hakkını ancak dava yolu ile kullanabilir. İkame edilecek davanın konusu işçinin işverenle rekabet etmemesinin talep edilmesidir.

³⁴⁹ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404; Süzek, *İş Hukuku*, s. 358; Sümer, *İş Hukuku*, s. 138; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 332.

³⁵⁰ Emre Ertan, (2016). Rekabet Yasağı Kaydından Doğan Rekabet Etmeme Borcunun Aynen İfası. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 52, s. 1925.

³⁵¹ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329; Ertan, *Rekabet Yasağı Kaydından Doğan Rekabet Etmeme Borcunun Aynen İfası*, s. 1925.

³⁵² Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329; Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 119.

Ç. REKABET YASAĞINA AYKIRILIK DURUMUNDA GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME

1. Görevli Mahkeme

Rekabet yasağından doğan uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkemenin belirlenmesi sorunu uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir konudur. Rekabet yasağının hem iş hukuku ile hem de ticaret hukuku ile ilişkili olması bu karışıklığa sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla rekabet yasağından kaynaklanan uyuşmazlıklarda hem iş mahkemeleri hem de ticaret mahkemeleri bakımından değerlendirme yapılmalıdır. Rekabet yasağından doğan uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkemenin belirlenmesinde Yargıtayın zaman içerisinde farklı kararlar vermesinin yanında doktrindeki görüşlerde de bir birlik sağlanamadığı belirtilmelidir.

Rekabet yasağından doğan uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkemenin ikili bir değerlendirmenin sonucunda belirlenmesi gerekmektedir. Buna göre rekabet yasağını ihlalin, iş ilişkisi devam ederken işçinin sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme borcuna aykırı davranması ya da iş ilişkisi sona erdikten sonra akdedilen rekabet yasağı sözleşmesini ihlal etmesi şeklinde meydana gelmesi mümkündür.

a. İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Rekabet Etmeme Borcunun İhlalinde

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda³⁵³ iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilmektedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinin birinci fıkrası uyarınca iş mahkemeleri; “a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı TBK'nın İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına” ilişkin dava ve işlere bakar. İşçinin iş ilişkisinin devamı süresince sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme borcuna aykırı davranması sonucu meydana gelen uyuşmazlıkların çözümünde

³⁵³ RG. 25.10.2017, S. 30221.

Yargıtay kararlarında bir istikrar bulunmakta ve ilgili kanun hükmü uyarınca görevli mahkeme iş mahkemeleri olarak belirlenmektedir³⁵⁴.

b. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin İhlalinde

Rekabet yasağının ihlali iş ilişkisinin sona ermesinden sonra tarafların TBK m. 444-447 arasındaki hükümler doğrultusunda akdettiği rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan rekabet etmeme borcuna aykırılık şeklinde meydana gelebilir. Konunun hem iş hukuku ile hem de rekabet yasağının ticari işletmeyi ilgilendirmesi nedeniyle ticaret hukuku ile yakından ilişkili olmasına dayalı olarak Yargıtayın zaman içerisinde farklı kararlar verdiği görülmektedir. İlk olarak konuya ilişkin TTK'da yer alan hükümler incelenecek olursa, kanunun 4. maddesinde *“Her iki tarafın da ticari işletmesiyle ilgili hususlardan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri ile tarafların tacir olup olmadıklarına bakılmaksızın; 6098 sayılı TBK nun 3, rekabet yasağına ilişkin 444 ve 447.maddelerinde öngörülen hususlardan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri ticari dava ve ticari nitelikte yargı işi sayıldığı”* kabul edilmiştir³⁵⁵. Kanunun 5. maddesinde ise 4. maddeye göre belirlenen ticari dava

³⁵⁴ Yargıtay, *“Taraflar arasındaki hizmet ilişkisi sürerken davalı işçinin kasıtlı ve kötüniyetli olarak zararlandırdığı iddiası ile açılan tazminat davasına 5521 Sayılı Kanun’un 1.maddesi hükmü uyarınca İstanbul İş Mahkemesinin bakmaya görevli olduğu gözetilmeden 14.05.2002 tarihli oturum ara kararı ile davanın TTK’nın 57.ve 58. maddelerine dayalı tazminat davası olduğu yönündeki yanlış nitelendirmeye görev itirazının reddi ile uyumsuzluğun esasına girilerek karar verilmesi doğru görülmemiş, kararın öncelikle kamu düzenine ilişkin bu yön bakımından bozulması gerekmiştir.”* şeklindeki kararında iş sözleşmesinin devam ettiği süre içerisinde işçinin rekabet etmeme borcuna aykırı davranışı neticesinde işverenin uğradığı zararın tazminine ilişkin davaya bakmakla iş mahkemelerinin görevli olduğu açıkça belirtilmiştir. Bkz Yargıtay 11. HD. T. 21.04.2005, E. 2004/14816 K. 2005/4005; Bkz YHGK, T. 09.03.2016, E. 2014/866, K. 2016/289 sayılı kararında: *“Davacı şirket 20 yıldır madenden kırma suretiyle zımpara tozu imal ettiğini, davalı şirket kurucusunun davacı şirkete maden getirmekte iken 2006 yılında kendi tesisini kurduğunu ve tesisini kurarken de davacı şirkette usta olarak çalışan davalıyla kendisine ticari sırları bildirmesi konusunda anlaştığını, döküm kalıplarının bulunduğu dökümcüye bunların dökümünü yaptırdığını, müşterilerinin isim ve telefonları ile verilen fiyatları davalı işçiden öğrendiğini, bu hizmetleri için PTT havalesiyle para ödediğini, bu nedenle davalı işçinin işten çıkarıldığını, davalıların bu eylemlerinin haksız rekabet oluşturduğunu ileri sürerek haksız rekabetin tespiti ile tazmini iddiasına dayalı olarak görülmekte olan davayı açmıştır. Davalının, zararın doğduğu iddia edilen dönemde iş sözleşmesi ile davacı şirkette çalıştığı konusunda uyumsuzluk bulunmamaktadır. Sonuçta; davanın, 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 348 ve devamı maddelerine dayalı olarak İş Kanunu kapsamında işçi sayılan davalının iş sözleşmesi devam ederken sadakat yükümlülüğüne aykırı davranışı nedeniyle verilen zararın tazmini olması nedeniyle davaya iş mahkemesinde bakılması gerekir.”* şeklinde karar verilmiştir. Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 12.12.2023)

³⁵⁵ Rekabet yasağına ilişkin ilgili düzenleme 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 4. Maddesinin 1-c bendinde yer almakta olup, bu madde uyarınca *‘11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun malvarlığının veya işletmenin devralınması ile işletmelerin birleşmesi ve şekil*

ve yargı işlerine bakmakla görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemeleri olduğu belirtilmektedir: “(1) Aksine hüküm bulunmadıkça, dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın asliye ticaret mahkemesi tüm ticari davalar ile ticari nitelikteki çekişmesiz yargı işlerine bakmakla görevlidir.” Rekabet yasağına ilişkin birden fazla kanunda düzenleme yer alması Yargıtay kararlarındaki farklılığın ve doktrindeki görüş ayrılıklarının temelini oluşturmaktadır.

Yargıtayın 2012 yılı öncesinde rekabet yasağı sözleşmesinin ihlaline dayalı açılan davalarda iş mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin kararları mevcuttur. İlk olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2008 yılında vermiş olduğu kararda, rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali sebebiyle açılan cezai şartın tahsiline ilişkin davada iş mahkemelerinin görevli olduğunu belirtmiştir³⁵⁶. Anılan görüş YHGK’nın 2011 yılında verdiği kararında da benimsenmiştir³⁵⁷. Ancak bir yıl sonrasında YHGK’nın konuya ilişkin zıt yönde görüş bildirdiği görülmektedir. YHGK, konuya dair görüşünü değiştirdiği 2012 tarihli içtihadı ile iş ilişkisinin sona erdiği dönemden sonra rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemesi olduğu yönünde karar vermiştir³⁵⁸. Kararın gerekçesinde görevli mahkemenin rekabet yasağına aykırı davranışın iş ilişkisinin devamı sırasında mı yoksa iş ilişkisinin sona ermesinden sonra mı meydana geldiği şeklinde ikili bir ayrıma

değiştirmesi hakkındaki 202 ve 203, rekabet yasağına ilişkin 444 ve 447, yayın sözleşmesine dair 487 ilâ 501, kredi mektubu ve kredi emrini düzenleyen 515 ilâ 519, komisyon sözleşmesine ilişkin 532 ilâ 545, ticari temsilciler, ticari vekiller ve diğer tacir yardımcılar için öngörölmüş bulunan 547 ilâ 554, havale hakkındaki 555 ilâ 560, saklama sözleşmelerini düzenleyen 561 ilâ 580 inci maddelerinde,.... öngörölen hususlardan doğan hukuk davaları “ticari dava ve ticari nitelikte çekişmesiz yargı işi” sayılır.” şeklindeki düzenlemede TBK’da yer alan rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin m. 444-447 hükümlerinden kaynaklanan hususların ticari iş olduğu belirtilmektedir.

³⁵⁶ YHGK T. 22.09.2008, E. 2008/9-517, K. 2008/566, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 01.01.2024).

³⁵⁷ YHGK, T. 21.09.2011, E. 2011/9-508, K. 2011/545, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 01.01.2024).

³⁵⁸ Karara göre, “...iş akdinin devamı sırasında işçinin sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme yasağına aykırılık halinde, bu tür davalara bakmakla görevli mahkeme iş mahkemesidir. İş akdinin sona ermesinden sonra rekabet yasağına aykırı hareket edilmesi halinde ise, buna dayalı olarak açılacak dava nitelik itibarıyla 818 sayılı BK’nun 348. maddesi kapsamına girmekle ve bu kapsamdaki davalar TTK’nun 4/1-3 maddesinin açık hükmü karşısında tarafların sıfatına bakılmaksızın mutlak ticari davalardan olmakla, bu tür davaların ticaret mahkemesinde incelenip karara bağlanması gerekir. ...Davaya dayanak alınan taahhüdün işçi ile işveren arasında düzenlenmiş olması, bu taahhüt nedeniyle çıkan uyuşmazlığın iş hukuku kapsamında kaldığını kabule yeterli değildir. Zira, bu taahhüt iş akdinin sona ermesi halinde yapılmaması gereken bir hususa ilişkin olmakla, iş hukukunun düzenleme alanı dışında kalmaktadır. ...Bu kapsamda yer alan uyuşmazlıklara ilişkin davaların ise, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığından duraksama bulunmamaktadır. Mutlak ticari davaların görülme yeri ise, açık biçimde ticaret mahkemeleridir.” (Yargıtay HGK, 29.02.2012, E. 2011/11-781 K. 2012/109, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 31.10.2023))

gidilerek belirlenmesi gerektiğine yer verilmiş, bu doğrultuda rekabet yasağı sözleşmesine dayalı olarak verilen rekabet yasağına uyma taahhüdünün iş ilişkisinin sona erdiği döneme ilişkin olduğu, bu kapsamdaki uyuşmazlıklara ilişkin davaların TTK hükümleri doğrultusunda asliye ticaret mahkemesinde görülmesi gerektiğini belirtilmiştir. Yargıtayın anılan kararından sonra da uygulamada istikrar sağlanarak aynı doğrultuda kararlar verdiği görülmektedir³⁵⁹.

İş Mahkemeleri Kanunu’nun 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe girdiği süreçte konuya ilişkin tartışmalar yeniden gündeme gelmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu’nun TTK’ya

³⁵⁹ Yargıtay 7. HD. T. 17.02.2014, E. 2013/20220, K. 2014/3922, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 20.12.2023): “Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 21.09.2011 gün ve 2011/9-508 E., 2011/545 K. ve HGK 2012/9-854 E. 2013/292 K. 27.02.2013 sayılı ilamları gereği rekabet yasağından kaynaklanan davaların mutlak ticari dava niteliğinde olduğu ve ticaret mahkemelerinde görülmesi gerektiği dikkate alınarak görevsizlik kararı verilmesi gerekirken mahkemece işin esasına girilerek davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.” Yargıtay 21. HD. T. 14.11.2017, E. 2016/15251, K. 2017/9303, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 20.12.2023): “İş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin sadakat borcundan kaynaklanan rekabet yasağına aykırılık iddiasına dayalı davalara bakmakla görevli olan mahkemelerin iş mahkemeleri olduğuna şüphe yoktur. Ancak yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay incelendiğinde, HGK’nun 25/12/2013 tarih ve 2013/13-412 Esas, 2013/1708 Karar sayılı kararında da belirttiği gibi gerek davalı işçi ile davacı arasında imzalanan rekabet yasağı sözleşmesinin kapsamı, gerek davalının davacıya ait işyerinden istifa ederek ayrılmış olması, gerekse de davacının istemi ve davanın açıklanan özelliğine göre; davalının rekabet yasağını ihlal eden davranışının açık biçimde iş akdinin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin bulunduğu; bu davranışın, hizmet akdinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 444 ve 447 maddeleri (mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 348.maddesi) kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Bu kapsamda yer alan uyuşmazlıklara ilişkin davaların ise, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 4/1-c. (mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 4/1-3.) maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı duraksama bulunmamaktadır. Mutlak ticari davaların görülme yeri ise, açık biçimde ticaret mahkemeleridir. Yerel mahkemece bu hususlar gözetilerek davanın görev yönünden reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın esas yönünden reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.” Yargıtay 9. HD, T. 01.12.2015, E. 2014/24508, K. 2015/34003, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 20.12.2023): “...davalının rekabet yasağını ihlal eden davranışının açık biçimde iş akdinin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin bulunduğu, bu davranışın hizmet akdinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen TBK 444 ve 447. maddeleri kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Bu kapsamda yer alan uyuşmazlıklara ilişkin davaların ise, 65102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 4/1-c maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı duraksama bulunmamaktadır. Mutlak ticari davaların görülme yeri ise açık biçimde ticaret mahkemeleridir.”; Yargıtay 11. HD. 17.06.2014 T. 2014/7526 E. 2014/11678 K. sayılı kararında “ Hizmet akdinin devamında bir sadakatsizlik, bu ister bir sözleşme ile düzenlensin ister kanunla düzenlensin elbet ki İş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturacaktır. Oysa davada davacı taraf davalının akdin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi nedeni ile cezai şart istemektedir. Uyuşmazlığın bu niteliği itibarıyla davanın İş Mahkemesinde görülmesini gerektirir bir durum mevcut değildir. Ayrıca ticari sırrın ne olduğunun değerlendirilmesinin uzman mahkemelerce yapılması gerektiği de yadsınamaz bir gerçeklik olduğu gibi, “rekabet yasağı” kavramı da piyasa şartları ile sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Kaldı ki TTK’nın 4.maddesiyle yasa koyucu çok açık bir şekilde BK’nın 348.maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür.” Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 20.12.2023)

göre daha yeni tarihli özel bir düzenleme olması, rekabet yasağından doğan sözleşmelerde görevli mahkemenin hangi mahkeme olacağı probleminin dayandığı sebeplerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır³⁶⁰. İş Mahkemeleri Kanunu’nun ilgili hükümleri incelenecek olursa kanunun 5. maddesinde TBK’da yer alan hizmet sözleşmelerine atıf yapıldığı ve iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden ya da kanundan doğan her türlü uyuşmazlığa bakmakla görevli mahkemenin iş mahkemeleri olarak belirlendiği görülmektedir; “(1) İş mahkemeleri “a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı TBK’nın İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına.... ilişkin dava ve işlere bakar.” Ancak İş Mahkemeleri Kanunu’nun yürürlüğe girmesinde sonra dahi Yargıtayın görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemeleri olduğu yönündeki görüşünde bir değişiklik olmamıştır³⁶¹.

Belirtmek gerekir ki İş Mahkemeleri Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle beraber görevli mahkemenin belirlenmesi doktrinde de tartışmalı bir konu haline gelmiştir. Özkaraca, Ünal Adınır, TTK’da yer alan düzenlemede asliye ticaret mahkemelerinin “aksine hüküm bulunmadıkça” görevli olduğunun belirtildiği, İş Mahkemeleri Kanunu’nda “iş ilişkisi”nden kaynaklanan her türlü uyuşmazlığın çözümünde iş mahkemelerinin görevli kılındığı, TBK m. 444-447 hükümlerinin “aksi hüküm” durumuna bir örnek olduğu, bu sebeplerle İş Mahkemeleri Kanunu’nun daha sonra getirilen yeni düzenleme niteliği de göz önüne alındığında rekabet yasağı sözleşmesinin ihlalinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemelerinin görevli olması gerektiğini ifade etmiştir³⁶². Aynı yönde *Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven* de İş Mahkemeleri Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle konunun farklı bir yönden incelenmesi ihtiyacının doğduğunu, İş Mahkemeleri Kanunu m. 5/1-a maddesinin

³⁶⁰ İbrahim Çağrı Zengin, (2017). Pazarlamacının-ve İşçinin-Taraf Olduğu Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme-7036 Sayılı (Yeni) İş Mahkemeleri Kanunu Bakımından Değerlendirme, *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 75(2), s. 795; Prof. Dr. Ercüment Özkaraca- Res. Assist. Sema Deniz Özkan Koç, (2021). Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 45, s. 83.

³⁶¹ Yargıtay 13. HD. T. 29.3.2018, E. 2018/1808, K. 2018/3841; Yargıtay 11. HD. T. 07.02.2019, E. 2015/33389, K. 2019/2979, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 20.12.2023).

³⁶² Ercüment Özkaraca, Canan Ünal Adınır, (2018). Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (42), s. 21.

TTK m.5’de belirtilen “*aksine hüküm*” olarak değerlendirilebileceğini ifade etmişlerdir³⁶³. Bununla birlikte asliye ticaret mahkemelerinin görevli kalmaya devam etmesi gerektiğine ilişkin görüşler de bulunmaktadır. *Soyer*, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan işçinin rekabetten kaçınma yükümlülüğünün sadakat borcundan kaynaklanmadığını veya iş ilişkisinin bir parçası olmadığı, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların İş Mahkemeleri Kanunu m.5/1-a’da belirtilen “iş ilişkisinden” kaynaklanmadığını, İş Mahkemeleri Kanunu m.5/1-a hükmünün TTK m.5/1-a kapsamında “*aksine hüküm*” olarak değerlendirilemeyeceğini, TTK m.4/1 ve 5/1’de açıkça bu sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde asliye ticaret mahkemelerinin görevli kılındığını ifade ederek asliye ticaret mahkemelerinin görevli olarak belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir³⁶⁴. Karşıt görüşteki *Kar*, rekabet yasağı sözleşmesinin her ne kadar iş ilişkisi sona erdikten sonraki dönemde geçerli olmak üzere yapılırsa da, iş ilişkisine bağlı olarak düzenlenen bir sözleşme olması sebebiyle ayrı bir sözleşme olarak değerlendirilmesinin doğru olmadığını belirtmektedir. Bu görüşe göre görevli mahkemenin ikili bir ayırım yapılarak belirlenmesi hatalı olup, rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde tek görevli mahkemenin iş mahkemeleri olması gerektiği ifade edilmektedir³⁶⁵.

Konuya getirilen bir diğer eleştiri işverenin her iş ilişkisinde tacir sıfatını haiz olmamasıdır. Örneğin esnaf işletmesi niteliğinde olan işverenler bakımından uyuşmazlığın ticaret hukuku ve dolayısıyla ticaret mahkemeleri ile bağdaştırılmasının doğru olmadığı ifade edilmektedir³⁶⁶. Doktrinde yer alan bir diğer görüş görevli mahkemenin belirlenmesi hususunda dikkate alınacak kriterin işçinin İş Kanunu kapsamında sayılan işçiler arasında yer alıp almadığıdır. Bu görüşe göre rekabet yasağı sözleşmesine aykırılıktan doğan uyuşmazlıkların çözümünde sözleşmeye taraf olan işçi İş Kanunu kapsamında bir işçi ise görevli mahkeme iş mahkemeleri, sözleşmeye taraf olan işçi İş Kanunu kapsamı dışında bir çalışan ise asliye ticaret mahkemeleri görevli mahkeme olarak belirlenmelidir³⁶⁷.

³⁶³ Ömer Ekmekçi, Muhammet Özekes, Murat Atalı, Vural Seven, (2019), *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*, 2. Baskı, (İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık), s. 202-203.

³⁶⁴ Polat Soyer, (2018). Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Karşısında Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 15(60), s. 1268 vd. Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 30.10.2023).

³⁶⁵ Bektaş Kar, (2018). *İş Yargılaması Usulü*. (Ankara: Yetkin Yayınları), s. 227.

³⁶⁶ Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 128.

³⁶⁷ Faruk Baştürk, (2011). Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Görevli Mahkemeye İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine Bir İnceleme. *Prof. Dr. Süzek’e Armağan* (İstanbul: Beta Yayınları), s. 1545.

Rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların çözümünde asliye ticaret mahkemelerinin görevli kılınmasının doğurduğu sonuçlar bakımından da konu eleştirilmektedir. Nitekim uyuşmazlığın ticari dava olarak nitelendirilmesinin bir sonucu olarak ticari faizin uygulanması gündeme gelebilecektir. Bu durumda hâlihazırda işveren karşısında ekonomik yönden zayıf konumda olan işçinin ticari faizle muhatap olmasının hakkaniyetli ve hukuka uygun olmayacağı yönünde görüşler de mevcuttur³⁶⁸.

Bölge Adliye Mahkemeleri tarafından iş mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin kararlar verildiği görülmektedir³⁶⁹. Ancak Bölge Adliye Mahkemeleri arasında da görüş ayrılıkları yaşanmış olup bazı daireler tarafından asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğu yönünde kararlar verilmiştir³⁷⁰. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2021 yılında vermiş olduğu kararı ile yaşanan içtihat farklılıkları giderilmeye çalışılmıştır.

³⁶⁸ Fatih Cemal Karaaytu, (2022). Rekabet Yasağı Sözleşmelerinde Görev Sorunu. *İzmir Barosu Dergisi*, 87(1), s. 48.

³⁶⁹ İstanbul BAM 43. HD, T. 05.11.2020, E.2020/1887, K. 2020/254 sayılı kararında bölge adliye mahkemelerinin konuya bakış açısı ortaya konulmuştur, www.calismatoplum.org. (E. T. 29.12.2023): “Davanın açıldığı tarihte yürürlükte bulunan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5/1-a maddesine göre işçinin rekabet yasağının da yer aldığı TBK'nın Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine ilişkin işçi ve işveren arasındaki ilişkiden kaynaklanan davalarda iş mahkemelerinin görevli olduğu düzenlenmiştir. 7036 sayılı yasanın 5. Maddesinin gerekçesinde yapılan değişiklik, iş mahkemelerinin görev alanının genişletildiği ve böylece iş mahkemelerinin işçi ve işveren arasındaki tüm ihtilafları çözmekle görevlendirilerek tam bir ihtisas mahkemesi olarak kabul edildiği, bu yaklaşımla işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda istikrarlı kararların verilmesinin sağlanacağı ve uzmanlık sebebiyle kısa sürede daha güvenilir sonuçlar elde edileceği ve yargı yoluna başvuranların haklarının daha iyi korunacağı belirtilmiştir. Taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesi her ne kadar iş sözleşmesinden sonraki döneme ilişkin ise de TBK'nın 444/2. Maddesinde açıkça rekabet yasağı kaydının, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerli olduğu düzenlenmiştir. Buna göre rekabet yasağının konusu işçinin iş ilişkisi içinde öğrendiği işverene ilişkin bilgiler oluşturmaktadır. TBK'nın 446. maddesinde de, rekabet yasağına aykırı davranan işçinin, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlü olduğu ve işçinin kararlaştırılmış ceza şarttan da sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Yürürlük tarihi Türk Ticaret Kanunundan daha sonra olan ve dava tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan özel nitelikteki 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunun 5. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin devamı veya sona ermesinden sonra açılan davalar ayırımı yapılmamıştır. Buna göre olup iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlığın çözümünde asliye ticaret mahkemesi görevli olmayıp, iş mahkemesi görevlidir.” Aynı yönde bkz. İstanbul BAM 43. HD. T. 05.11.2020, E. 2020/1857, K. 2020/247: “7036 sayılı yasa, 6102 sayılı TTK' dan sonra yürürlüğe girmiş ve TTK'nın 4/1-c maddesindeki düzenlemeyi değiştirmiştir. Özel nitelikte olan ve daha sonra yürürlüğe giren 7036 sayılı yasada, iş sözleşmesinin devamı veya sona ermesinden sonra açılan davalar ayırımı yapılmamış, aksine iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan her türlü uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görüleceği belirtilmiştir. Bu hali ile, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5/1-a maddesine göre davaya bakma görevi İş Mahkemelerine ait olup, mahkemece verilen karar usul ve yasaaya uygundur.” İstanbul BAM, 31. HD. T. 17.07.2023, E. 2022/2069, K. 2023/1622, www.calismatoplum.org, (E. T. 29.12.2023)

³⁷⁰ İstanbul BAM, 14. HD. E. 2020/300, K. 2020/877; İstanbul BAM 12. HD. E. 2018/2377, K. 2020/966, Lexpera, (E. T. 01.01.2024)

Bu doğrultuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01.06.2021 tarihli 2021/3076 Esas, 2021/9789 Karar sayılı kararı ile rekabet yasağından kaynaklı uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilmiştir. Kararın gerekçesinde işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi nedeniyle yapılan sözleşmelerden kaynaklı uyuşmazlıkları çözmekle iş mahkemelerinin görevli kılındığı, TTK m. 5’de belirtilen “*aksine hüküm*” ifadesinin İş Mahkemeleri Kanunu’nun karşılığı olduğu, İş Mahkemeleri Kanunu’nun asıl amacının işçilerin haklarını daha adaletli şekilde sağlamak olduğu belirtilmiştir. Böylelikle, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin kararlardan dönülmesine ve iş mahkemelerinin tek görevli mahkeme olarak belirlenmesi yönünde görüş bildirilmiştir³⁷¹.

Netice itibariyle görüş ayrılıkları Yargıtay içtihatlarıyla zaman içerisinde giderilmeye çalışılmışsa da mahkemelerce hala birbirinden farklı kararlar verildiği görülmektedir. Bu durum yargılamaların uzamasına sebebiyet vermektedir. Kanaatimizce rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkemelerin iş mahkemesi olarak belirlenmesi hukuka ve hakkaniyete daha uygun olacaktır.

Son olarak belirtmek gerekir ki 6100 sayılı HMK m.1 uyarınca görev hususu kamu düzenine ilişkindir³⁷². Bu nedenle hâkim yargılamanın her aşamasında mahkemenin görevli olup olmadığını resen gözetmelidir. Bununla birlikte taraflar mahkemenin uyuşmazlık bakımından görevli olmadığına ilişkin itirazını davanın her aşamasında ileri sürebilir.

2. Yetkili Mahkeme

Rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde yetkili mahkeme, görevli mahkemenin hangi mahkeme olacağına göre değişiklik arz etmektedir. Nitekim

³⁷¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararının gerekçesinde TTK m. 5’de yer alan “*aksine ibare bulunmadıkça*” ifadesinin karşılığının İş Mahkemeleri kanunu ile belirlenen işçi-işveren arasındaki uyuşmazlıklarda görevli mahkemenin iş mahkemeleri olduğu yönündeki ibarenin karşılığı olduğu işçinin haklarına daha çabuk kavuşabilmesi adına özel iş mahkemeleri kanunun çıkarıldığını, uyuşmazlığın kaynağının iş sözleşmesi olduğunu belirtilerek bu sebeplerle iş mahkemelerinin görevli olarak belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

³⁷² RG. 04.02.2011, S. 27836. HMK m. 1: “(1) Mahkemelerin görevi, ancak kanunla düzenlenir. Göreve ilişkin kurallar, kamu düzenindendir.”

görevli mahkemenin iş mahkemeleri olarak belirlenmesi halinde uyuşmazlığa bakacak yetkili mahkemenin belirlenmesi ile görevli mahkemenin ticaret mahkemeleri olarak belirlenmesi halinde uyuşmazlığa bakacak yetkili mahkemenin belirlenmesi farklı kanun maddelerine dayanmaktadır. O halde öncelikli olarak uyuşmazlığa bakmakla görevli mahkemenin hangi mahkeme olduğu belirlenmelidir.

İş ilişkisinin devamı süresince sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme borcunun ihlal edilmesi durumunda görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu açıklanmıştı. İş mahkemelerinde görülen davalarda yetkili mahkemenin tespiti 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine göre yapılmaktadır. İş Mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulünü düzenleyen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 6. maddesine göre *“İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.”* Anılan hüküm uyarınca iş ilişkisinin devamı süresince uymakla yükümlü olduğu rekabet etmeme borcuna aykırı davranan işçi aleyhine ikame edilen davalarda yetkili mahkeme işçinin dava açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ya da iş veya işlemin yapıldığı yer mahkemesi olarak belirlenir. İşveren sayılan yer mahkemelerinin her birinde davayı ikame edebilir.

Bir diğer durum iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağı sözleşmesi ile getirilen rekabet etmeme borcunun ihlalinde görevli mahkemenin belirlenmesidir. Görevli mahkeme başlığında izah edildiği üzere (Bkz s. 118) rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkeme bu konuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu 01.06.2021 tarihli kararı ile iş mahkemeleri olarak belirlenmiştir. Konuya dair son karar bu yönde olmakla yetkili mahkemenin de görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu dikkate alınarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde yetkili mahkeme İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca işçinin dava açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ya da iş veya işlemin yapıldığı yer mahkemesi olarak belirlenir. Kanaatimizce de görevli mahkemenin iş mahkemeleri olarak belirlenmesi yönündeki görüşümüze bağlı olarak yetkili mahkeme 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 6. Maddesi doğrultusunda işçinin dava açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ya da iş veya işlemin yapıldığı yer mahkemesi olarak belirlenmelidir.

III. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren birden fazla durum vardır. Sözleşmeyi sona erdiren sebepler genel ve özel sebepler olarak ikiye ayrılmaktadır. Genel sebepler diğer sözleşme tipleri ile benzerlik göstermektedir. Özel sebepler ise kanunda rekabet yasağı sözleşmesi özelinde belirlenen sebeplerdir. Bu doğrultuda genel sebepler işçinin ölümü, sözleşmenin süresinin dolması ve tarafların sözleşmenin sona ermesi hususunda anlaşması iken, özel sebepler TBK m. 447’de düzenlenen yasağın sürdürülmesinde işverenin gerçek bir yararının kalmaması, sözleşmenin haklı bir nedene dayanmaksızın işveren tarafından feshi ya da işverene yüklenebilecek bir neden dolayısıyla işçi tarafından feshi halleridir.

A. Sona Ermeye İlişkin Genel Nedenler

1. İşverenin Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Vazgeçmesi

İşverenin rekabet yasağı sözleşmesinden vazgeçmesi rekabet yasağının sona erdiren genel nedenler arasında yer almaktadır. İşverenin rekabet yasağı sözleşmesinden vazgeçmesi durumu iki şekilde incelenmelidir. Rekabet yasağı sözleşmesinde karşı edim belirlenip belirlenmemesine göre işverenin rekabet yasağı sözleşmesinden vazgeçmek istemesi farklı sonuçlar doğuracağından bu kısımda ikili bir inceleme yapılmalıdır.

İşveren rekabet yasağı sözleşmesinde karşı edim üstlenmemiş ise her zaman rekabet yasağı sözleşmesinin sona erdirilmesini talep edebilir³⁷³. Örneğin işveren işletmeyi kapatması ya da farklı bir faaliyet alanında çalışmaya başlaması gibi bir durumu gerekçe göstererek rekabet yasağı sözleşmesinin sona erdirilmesini talep edebilir. Bununla birlikte herhangi bir neden göstermeksizin de rekabet yasağının işveren tarafından sona erdirilmesi mümkündür³⁷⁴.

İşverenin rekabet yasağı sözleşmesinde karşı edim üstlenmiş olması ihtimalinde ise işverenin tek taraflı bir irade beyanı ile rekabet yasağını sona erdirmesi mümkün değildir. Zira ortada tam iki tarafa borç yükleyen iki taraflı bir sözleşme bulunduğundan rekabet yasağı sözleşmesi tek taraflı sona erdirilemez. İşverenin

³⁷³ Akdoğan, *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*, s. 203; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329.

³⁷⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş Hukuku*, s. 166.

rekabet yasağını sona erdirmek istemesi işçi lehine bir durum gibi gözükse de işçi rekabet etmeme borcunu yerine getirmesi karşılığında işverenin üstlenmiş olduğu edimin ifasını talep edebilir. İşçinin bu talep hakkının mevcudiyeti, işverenin sözleşmeyi tek taraflı sona erdirmeye talebinin önüne geçmektedir. İlk bakışta işverenin rekabet yasağından vazgeçmesinin işçi lehine olduğu düşünülebilir ancak bu durum karşı edimli bir rekabet yasağının kararlaştırılmış olması ihtimalinde, belirlenen süre boyunca elde edeceği maddi kazanca göre ekonomik geleceğini düzenleyen işçinin önemli bir gelirden mahrum kalması anlamına gelebilir³⁷⁵. Zira sözleşmede belirlenen karşı edim işçinin rekabet etmeme borcunu üstlendiği süre boyunca işveren tarafından kendisine belirli bir miktarda ücret ödenmesi şeklinde belirlenebilir. Dolayısıyla işveren rekabet yasağı sebebiyle bir süre işsiz kalan işçiye ücret ödemeyi taahhüt etmişse sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdiremez. Ancak böyle bir karşı edim söz konusu değilse artık işverenin sözleşmede yasaktan vazgeçme hakkını saklı tuttuğu durumlarda rekabet yasağından vazgeçmesinin mümkün olduğu kabul edilmektedir³⁷⁶.

Netice itibarıyla belirtmek gerekir ki rekabet yasağı sözleşmesi tek tarafa borç yükleyen bir sözleşme olarak düzenlenebileceği gibi işçinin rekabet etmeme borcuna karşılık işverenin de ücret ödeme edimini üstlendiği iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olarak da akdedilebilmektedir³⁷⁷. Ancak belirtmek gerekir ki hukukumuzda rekabet yasağı sözleşmesinde karşı edim belirlenmesi yönünde bir zorunluluk bulunmamaktadır³⁷⁸. Dolayısıyla sözleşme serbestisi gereği tarafların bu hususta özgürlüğü bulunmaktadır. İşverenin rekabet yasağından tek taraflı vazgeçmek istemesinin sözleşmeyi sona erdirip erdirmemesi bu durumlara göre belirlenmelidir.

2. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Süresinin Dolması

Çalışmamızın rekabet yasağının geçerlilik şartları kısmında açıklandığı üzere rekabet yasağı sözleşmesinin belirli bir süre belirtilerek yapılması zorunludur. Kanunda azami olarak belirtilen 2 yılı aşmayacak bir süre için rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir.

³⁷⁵ M. Polat Soyer, (2019). Karşı Edimli Rekabet Yasağı Sözleşmesinde İşverenin Vazgeçme Hakkı. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 16(63), s. 887.

³⁷⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 333; Hamdi Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş Hukuku*, s. 166.

³⁷⁷ Nuray Kovancı, (2017). Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 8(31), s. 787; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 403.

³⁷⁸ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328.

Taraflarca kanuni düzenlemeye uygun şekilde belirlenen bu sürenin dolması ile birlikte rekabet yasağı sözleşmesi de kendiliğinden sona erer³⁷⁹. Eğer ki rekabet yasağı sözleşmesi kanunda belirtilen iki yıl süre ile geçerli olmak üzere akdedilmişse 2 yılın dolması ile birlikte, 2 yıllık sürenin altında bir süre belirlenmişse belirlenen bu sürenin dolması ile birlikte başka bir işleme gerek kalmaksızın sona erer³⁸⁰. Taraflarca belirlenen süre hâkim tarafından aşırı görülerek indirilmişse artık bu durumda hâkimin belirlediği sürenin dolması ile rekabet yasağının sona erdiği söylenebilir. Dolayısıyla rekabet yasağı sözleşmesi, sözleşmede belirlenen veya hâkim tarafından indirilmesi öngörülen sürenin sona ermesi ile sona erer³⁸¹.

3. Tarafların Anlaşması

Taraflar kendi hür iradeleri ile akdettikleri rekabet yasağı sözleşmesini yine kendi iradeleri doğrultusunda anlaşmalı bir şekilde sona erdirilebilir³⁸². Nitekim sözleşme özgürlüğü taraflara sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüğünü de sağlamaktadır. Bu doğrultuda ikale sözleşmesi ile tarafların rekabet yasağı sözleşmesini sona erdirmeleri mümkündür. İ kale sözleşmesi tarafların aralarındaki sözleşmenin sona ermesine yönelik yapmış oldukları bir bozma anlaşmasıdır³⁸³. İşçi ve işveren aralarında akdedeceği bir ikale sözleşmesi ile serbest iradeleri doğrultusunda rekabet yasağı sözleşmesini sona erdirebilir³⁸⁴. Böylelikle işçinin uymakla yükümlü olduğu rekabet yasağı sona erer.

Kanunda açıkça tarafların anlaşması ile rekabet yasağının sona ereceğine ilişkin bir düzenleme yer almasa da sözleşme yapma özgürlüğü ve tasarrufunun bir sonucu olarak mevcut sözleşmenin tarafların iradeleri doğrultusunda sona erdirilmesinin mümkün

³⁷⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 332; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 166; Akdoğan, *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*, s. 99; Sabah Altay, (2008). Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *MÜHF-HAD*, 14(3), s. 205.

³⁸⁰ Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 134; Süzek, *İş Hukuku*, s. 359; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 166; Başkan, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 123.

³⁸¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 166; Süzek, *İş Hukuku*, s. 359; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329.

³⁸² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş Hukuku*, s. 166; Akyiğit, *İş Hukuku*, s.329; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 333.

³⁸³ Sümer, *İş Hukuku*, s. 97.

³⁸⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 166.

olduğu belirtilmelidir. Bu sebeple işçi ve işveren her zaman anlaşarak rekabet yasağı sözleşmesini sonlandırabilir.

4. İşçinin Ölümü

İşçinin ölmesi ile rekabet yasağı sözleşmesi kendiliğinden sona erer³⁸⁵. Rekabet yasağı sözleşmesi ile rekabet etmeme borcunu yüklenen kişinin bizzat işçi olması ve artık işverenin menfaatlerinin işçi tarafından zedelenmesinin mümkün olmaması sebepleriyle işçinin ölümü, rekabet yasağını sona erdirmektedir. Rekabet etmeme borcu işçinin şahsı ile ilgili olduğundan ve kişiye sıkı sıkıya bağlı bir borç olduğundan işçinin ölümü halinde bu borç mirasçılara geçmez³⁸⁶.

İşverenin ölmesi halinde ise kural olarak rekabet yasağı sözleşmesinin sona erdiğinden bahsedilmez³⁸⁷. Ancak taraflar bu durumun aksini kararlaştırabilir, böylece işverenin ölümü halinde rekabet yasağının da sona ermesi hususunda anlaşabilirler³⁸⁸. Rekabet yasağının getirilmesi ile korunmak istenenin işyerinin menfaati olduğu göz önüne alındığında işverenin ölümü halinde dahi anılan menfaatlerin korunma ihtiyacı devam edebilir. Bu nedenle tarafların rekabet yasağının işverenin ölümü halinde dahi devam etmesini kararlaştırdıkları durumda rekabet yasağı devam eder.

B. Sona Ermeye İlişkin Özel Nedenler

Kanun koyucu rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesine yol açan iki ayrı durumu özel neden olarak düzenleme altına almıştır. TBK m. 447/1 uyarınca rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren özel nedenlerden ilki işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının kalmaması, TBK m. 447/2 uyarınca ikincisi ise sözleşmenin haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilmesidir.

³⁸⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 333; Nuray Kovancı, *Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 792.

³⁸⁶ Akdoğan, *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*, s. 101; Savaş, *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 124; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 328.

³⁸⁷ Kovancı, *Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 792.

³⁸⁸ Kovancı, *Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 792.

1. İşverenin Korunmaya Değer Bir Menfaatinin Kalmaması

Rekabet yasağının kanunlar ile düzenlenmesinin temel amacı işverenin işçi tarafından zarara uğratılması muhtemel menfaatlerinin korunmasıdır. İşverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunmadığı durumda rekabet yasağının geçerli bir şekilde kurulması mümkün değildir. Çalışmamızda da bahsedildiği üzere işverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunması rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik koşulları arasında yer almaktadır. Bu sebeple rekabet yasağının devam ettirilmesinde işverenin gerçek bir yararının bulunması şarttır. Bu husus TBK m. 444 hükmünden de anlaşılmaktadır: *"Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir."*

Ayrıca TBK m. 447/1 hükmünde de *"Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer."* denilmekle bu husus belirtilmiştir. Görüldüğü üzere kanun koyucu işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinin kalmaması ve korunmaya değer haklı bir menfaatinin olmaması halinde rekabet yasağının sona ereceğini hüküm altına almıştır³⁸⁹. Bu düzenleme rekabet yasağı sözleşmesi ile ulaşılmak istenen hedefle de bağdaşmaktadır.

Rekabet yasağını sona erdiren bu sebep TBK m. 447'de özel bir sebep olarak düzenlenmiştir. TBK m. 444 ve 447'nin bu özel sebep bakımından birlikte yorumlanması gerekmektedir. Madde 444'te rekabet yasağının geçerli olabilmesi için işçinin edindiği bilgilerin işverenin önemli bir zararına sebep olabilecek nitelikte olması aranmışken, 447'de rekabet yasağının sürdürülmesinde işverenin gerçek bir yararının kalmaması halinde sözleşmenin sona ereceği düzenlenmiştir. İki madde hükmü birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Zira rekabet yasağının devam ettirilmesinde işverenin gerçek bir menfaatinin kalmaması aynı zamanda işçi tarafından önemli bir

³⁸⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 166; Süzek, *İş Hukuku*, s. 360; Kovancı, *Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 793; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 138; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329.

zarara uğratılması ihtimalinin de sona erdiği anlamına gelmektedir³⁹⁰. Belirtmek gerekir ki bu düzenleme yalnızca tek taraflı rekabet yasağı sözleşmeleri için geçerli olup tam iki tarafa borç yükleyen rekabet yasağı sözleşmelerinde işverenin artık önemli bir menfaatinin bulunmadığı hususunu ileri sürerek kendi edimini ifadan kaçınması mümkün değildir. Aksi takdirde hakkın kötüye kullanılması durumu meydana gelir.

Rekabet yasağının sürdürülmesinde işverenin gerçek bir yararının kalmaması durumu somut olayın özelliklerine göre belirlenmelidir. Örneğin işverenin ticari sırlarına vakıf olan işçinin bildiği bu bilgilerin artık herkes tarafından bilinir hale gelerek sır niteliğinden çıkması, işverenin çalışmış olduğu faaliyet alanını değiştirmesi veya işyerini farklı bir faaliyet alanına taşıması gibi durumlarda rekabet yasağının sürdürülmesinde artık işverenin korunmaya değer bir menfaatinin kalmadığından bahsedilebilir³⁹¹. Nitekim bu durumlarda işçinin, işverenin eski işyerindeki çalışması neticesinde edinmiş olduğu sırları açığa çıkarması veya bilgileri kullanması ile işverenin önemli bir zarara uğraması artık söz konusu olmaktan çıkmıştır. Dolayısıyla başlangıçta işverenin korunmaya değer önemli bir menfaati bulunmasına rağmen ilerleyen zamanlarda bu menfaat ortadan kalkarsa rekabet yasağı sona erer.

Rekabet yasağının işverenin korunmaya değer bir menfaatinin kalmadığı sebebiyle sona erdiğini ispat yükü işçidedir³⁹². İşçi, açacağı bir tespit davası ile işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin kalmadığının ve böylelikle rekabet yasağının sona erdiğinin tespitini talep edebilir³⁹³.

2. Sözleşmenin Feshedilmesi

a. İşverenin Haklı Bir Neden Olmaksızın İş Sözleşmesini Feshi

TBK m. 447/2 uyarınca rekabet yasağını sona erdiren bir diğer özel sebep iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedilmesidir. TBK m.

³⁹⁰ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404; Dinç, *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, 73; Baskan, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükmüleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 123; Sümer, *İş Hukuku*, s.138.

³⁹¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, s. 166; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 332; Süzek, *İş Hukuku*, s. 360; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404.

³⁹² Yaprak, *İş Sırrının Korunması ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 102.

³⁹³ Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması*, s. 191; Yaprak, *İş Sırrının Korunması Ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 102.

447:“Sözleşme haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse rekabet yasağı sona erer.” hükmünü içermektedir. Düzenlemenin gerekçesine bakıldığında işçinin rekabet yasağına rızasının, işveren tarafından işine son verilmeyeceğine olan inancı ile ilişkili olduğu görülmektedir. İşçi aleyhine rekabet yasağı getiren ve işçinin çalışma özgürlüğünü sınırlandıran işverenin, haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesini feshetmesi halinde rekabet yasağının devam etmesini talep etmesi hakkaniyetle bağdaşmayacaktır. Bu sebeple kanun koyucu işçinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın işten çıkarılmasından sonra rekabet yasağının devam ettirilmesini hakkaniyete uygun görmeyerek TBK m. 447 hükmünü getirmiştir. Ortada haklı bir nedenin varlığından bahsedilemezken işverenin işçiyi işten çıkarması halinde rekabet yasağı sona ermektedir³⁹⁴. Ancak m.447’de haklı neden kavramının tanımına ve kapsamına yer verilmemiştir. Dolayısıyla öncelikle haklı neden kavramının kapsamı belirlenmelidir.

Konuya ilişkin olarak TBK m. 435’de yer verilen derhal fesih başlığı altındaki “haklı sebepler” maddesine bakıldığında haklı sebeplerin “dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar” şeklinde genel bir ifadeyle belirlendiği görülmektedir. Bu noktada İş Kanunu’da düzenlenen haklı nedenle iş sözleşmesini feshine ilişkin düzenlemeler daha detaylı bir belirleme yapılabilmesi adına yol gösterici olmaktadır. İş Kanunu’nda haklı nedenle fesih hakkı işçi tarafından ve işveren tarafından olmak üzere iki ayrı maddede düzenlenmiştir. İşveren açısından haklı nedenle fesih halleri İş Kanunu m.25 uyarınca; sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın İş Kanunu 17.maddede belirtilen süreyi aşması hali olarak düzenlenmiştir.

Hem İş Kanunu hem de TBK hükümlerinde haklı neden ifadesinden ne anlaşılması gerektiğinin açıkça ifade edilmediği görülmektedir. İş Kanunu’nda örnek verilerek haklı neden kavramı açıklanmaya çalışılmış, TBK ’da ise anılan 435. maddenin ikinci fıkrasında ise genel bir ifadeye yer verilmek suretiyle konu düzenleme altına alınmıştır. Bu noktada bir tanıma yer vermek gerekirse haklı neden, taraflardan birinin sözleşmeye aykırı nitelikteki davranışının taraflar arasındaki güven duygusunun

³⁹⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 358; Sümer, *İş Hukuku*, s. 138; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 332.

zedelenmesine yol açan ve bu nedenle sözleşme ilişkisinin sürdürülmesini objektif olarak imkânsız kılan nedenlerdir³⁹⁵. Haklı nedenle fesih hakkı da anılan nedenlere dayalı olarak kullanılan, borç ilişkisinin geleceğe etkili olarak sona erdirilmesine yönelik bozucu yenilik doğuran bir hak olarak tanımlanabilir³⁹⁶.

TBK m. 447’de kullanılan haklı neden kavramının kapsamının belirsizliği doktrinde tartışmalara yol açmıştır. Örneğin kanunda özellikle “haklı neden” ifadesi kullanıldığından, işverenin “geçerli nedene” dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi halinde rekabet yasağının sona erip ermeyeceği konusunda farklı düşünceler bulunmaktadır. Bu konuda lafzi yorum yapılarak haklı nedenle fesih dışında iş sözleşmesinin feshedildiği tüm durumlarda rekabet yasağının sona ermesi gerektiği şeklinde görüşler mevcuttur³⁹⁷. Nitekim kanunda açıkça “haklı neden” ifadesi kullanılmakla rekabet yasağının ancak haklı neden olmaksızın sözleşmenin feshedilmesi halinde sona ereceği hüküm altına alınmıştır. Doktrinde baskın olan bir diğer görüşte ise madde metninde kullanılan haklı neden ifadesinin teknik bir terim olarak “haklı fesih” şeklinde yorumlanmaması gerektiği, haklı bir sebep olmaksızın sözleşmenin feshi ile belirtilmek istenenin, sözleşmenin feshinin işçiye yükletilebilecek bir sebebe dayanması gerektiği şeklinde ifade edilmektedir³⁹⁸. Bu durumda önemli olan ayrım iş sözleşmesinin feshinde işçinin kusurunun bulunup bulunmamasıdır. Zira işçinin kusurlu bir davranışı işverenin sözleşmeyi feshini haklı gösteriyorsa artık işverence iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde rekabet yasağının devam ettiği belirtilmektedir³⁹⁹.

Açıklanan nedenlerle bu başlık altında değinilmesi gereken bir diğer husus iş sözleşmesinin haklı neden boyutuna varmayan “geçerli bir neden” e dayalı olarak feshedilmesi halinde rekabet yasağının akıbetinin ne olacağıdır. TBK m. 447’de açıkça

³⁹⁵ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 756; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 245; Sümer, *İş Hukuku*, s. 114; Hasan Hüseyin Umutlu, Mehmet Fahrettin Önder, (2020). İşçinin Ahlak Ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), s. 162.

³⁹⁶ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 245; Sümer, *İş Hukuku*, s. 114; Umutlu, Önder, *İşçinin Ahlak Ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı*, s. 162.

³⁹⁷ Sulu, *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 594; Baskan, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 123.

³⁹⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 360; Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 141; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *İş Hukuku*, s. 136; Sümer, *İş Hukuku*, s. 137; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 333.

³⁹⁹ Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 141; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329.

“haklı neden” ifadesi kullanılmakla kural olarak geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde rekabet yasağının devam ettiği söylenebilir. Ancak bu durum İş Kanunu m. 18’de sayılan her durum için geçerli değildir. Yukarıda izah edildiği üzere kanundaki düzenlemenin asıl gerekçesi işçinin kusurlu bir davranışın ile iş sözleşmesinin feshine sebebiyet verip vermediği hususuna dayandığından geçerli nedenle fesihle de aynı değerlendirme ile sonuca varılmalıdır. Nitekim işçiye atfedilecek bir kusurun mevcut olmadığı bir durumda bu durum sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçiye rekabet yasağı ile bağlı tutmak kanun koyucunun amacı ile bağdaşmayacağı gibi hakkaniyete de uygun düşmeyecek tir.

b. Sözleşmenin İşçi Tarafından İşverene Yüklenilebilen Bir Nedenle Feshi

İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebileceği gibi işçi tarafından da feshedilebilmektedir. Konuya ilişkin TBK’nın 447. maddesinin 2. fıkrası uyarınca “...işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer.” Hüküm uyarınca iş sözleşmesinin işçi tarafından işverene yüklenilen bir nedenle feshedilmesi halinde rekabet yasağı sözleşmesi bağlayıcı olmaktan çıkar⁴⁰⁰. İşçinin işverenden kaynaklanan bir sebeple iş sözleşmesini feshetmesi halinde rekabet yasağının sürdürülmesi hakkaniyete uygun olmayacaktır. Nitekim işverene yüklenilen bir sebep yüzünden işsiz kalan işçinin aynı zamanda işveren lehine getirilen rekabet yasağına uyması beklenemez. Bu düzenleme ile bir taraftan iş akdini feshetmek durumunda bırakılan işçinin ekonomik geleceğinin haksız yere sınırlandırılmasının önüne geçilmesi diğer yandan ise işverenin rekabet yasağı sözleşmesinin sağladığı faydalardan yoksun bırakılması amaçlanmıştır. Ancak belirtildiği üzere sözleşmenin feshine gerekçe olan nedenin işverene yüklenilebilen bir durumdan kaynaklanması gerekmektedir. Aksi takdirde işçinin sorumlu olduğu bir sebeple iş sözleşmesinin feshetmesi halinde aynı durum söz konusu olmayacak, bu durumda işvereni rekabet yasağı sözleşmesinin sağladığı faydalardan yoksun bırakmak hakkaniyetli olmayacaktır⁴⁰¹.

⁴⁰⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 358; Sümer, *İş Hukuku*, s. 138; Uysal Tuna, *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*, s. 150; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 329; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, s. 333.

⁴⁰¹ Kovancı, *Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 793.

Kanun metninde yer verilen “işverene yüklenilen nedenler” ifadesinin kapsamının belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu belirlemede yol gösterici kanuni düzenlemelere bakılacak olursa iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi İş Kanunu’nun 24.maddesinde, TBK m. 435’de düzenlenmiştir. İşçinin anılan kanun maddesi hükümlerine dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi halinde, sözleşme feshinin işverene yükletilebilen bir nedenden kaynaklandığından bahsedilebilecektir. İşçi açısından haklı nedenle fesih sebepleri İş Kanunu hükümlerinde daha detaylı düzenlenmiş olup bunlar İş Kanunu m. 24’te sağlık sebepleri (İş K. m. 24/I), ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller (İş K. m. 24/II) ve benzerleri ve zorlayıcı sebepler (m. 24/III) olarak düzenlenmiştir. Yargıtay kararlarında da işverenin kusurlu bir hareketi nedeniyle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi halinde işçinin rekabet yasağına aykırı davranması gerekçe gösterilerek aleyhine dava ikame edilemeyeceği belirtilmektedir⁴⁰².

Burada yine değinilmesi gereken husus, haklı nedenle feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan ancak yine de işverene yüklenebilecek bir nedene dayanılarak süreli bir şekilde iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde rekabet yasağının sona erip ermeyeceğidir. Süzek, haklı nedenle fesih gerekçesi kadar ağır olmasa da ortada işverene yüklenebilen bir neden varsa süreli şekilde gerçekleştirilen fesih ile de rekabet yasağı sözleşmesinin sona ereceğini belirtmektedir⁴⁰³. Örnek olarak işverenin işyerindeki huzuru kendi davranışlarıyla bozması, işçinin alması gereken terfiyi almasına engel olması ve bu vaadini yerine getirmemesi, işçinin hak ettiği ücreti zamanında ödememesi gibi durumlarda işçinin iş sözleşmesini süreli şekilde feshetmesi işverene yükletilebilecek bir nedene dayandığından iş sözleşmesinin bu şekilde feshi rekabet yasağını da sona erdirebilmektedir⁴⁰⁴.

3. İşyeri Devrinin Rekabet Yasağına Etkisi

Rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren durumlar başlığı altında işyerinin devri konusunun incelenmesini gerekmektedir. Kanunda işyerinin devrinin rekabet yasağına hukuki etkileri açısından açık bir düzenlemeye yer verilmese de İş Kanunu’nun

⁴⁰² Yargıtay 11. HD. T. 27.02.2017, E. 2016/2168, K. 2017/1103, Lexpera, (E. T. 27.12.2023); Yargıtay 11. HD. T. 09.11.2015, E. 2015/4663, K. 2015/11701. Lexpera, (E. T. 27.12.2023).

⁴⁰³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 361.

⁴⁰⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 361.

işyerinin devrine ilişkin hükümlerinin konumuz ile ilişkili olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Rekabet yasağı ile korunmak istenen ve işyeri ile işletmeye ait değerler, esasında işyerinin ekonomik değerleri arasındadır. İşletmenin müşteri çevresi, iş sırrı, üretim teknikleri, reklam politikası gibi unsurlar işyerinin ekonomik bütünlüğüne katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla işyerinin devri söz konusu olduğunda sayılan değerlerin de devredilmesi söz konusu olacağından, işyerinin devri işleminin rekabet yasağı sözleşmesine olan etkisine değinmek gereklidir.

İş hukukunun yer bakımından uygulanma alanını “işyeri” terimi oluşturmaktadır. İş Kanunu’nda yer verilen tanımına göre işyeri “*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*” dir. Bu tanımın yanında işyerinin eklentisi niteliğindeki bölümler, araçlar da iş organizasyonunun bütünü kapsamında işyerine dâhil edilmiştir. İşyerinin devri, işyerinin bir bölümünün veya tamamının ekonomik bütünlüğünün hukuken geçerli bir işleme dayanılarak başka bir işverene devredilmesidir⁴⁰⁵.

İş Kanunu’nun 6. maddesi uyarınca işyerinin devri halinde mevcut durumdaki iş sözleşmelerinin devralan işverene geçmesi için ayrı bir işleme gerek yoktur⁴⁰⁶. Kanunda işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredilmesi halinde devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği düzenlenmiştir. Aynı doğrultuda TBK ’da da bir düzenleme yer almaktadır. TBK m. 428 uyarınca “*İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.*”

Ancak işyerinin devredilmesi halinde rekabet yasağının akıbetinin ne olacağı konusunda kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Konu Yargıtay kararlarında ve doktrindeki görüşlerde karşımıza çıkmakla birlikte genel itibariyle iki şekilde ele alınmaktadır. İlki işyerinin devri işleminin iş sözleşmesi devam ederken yapılması, ikincisi iş sözleşmesi sona erdiği ancak rekabet yasağının devam ettiği süreçte yapılmasıdır.

⁴⁰⁵ Sarper Süzek, (2013). İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15, s. 313 vd; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 248; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 57.

⁴⁰⁶ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 57; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 248.

a. İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında Gerçekleşen İşyerinin Devri

İş Kanunu m. 6 uyarınca işyerinin devri halinde mevcut iş sözleşmeleri devralan işverene devir işlemi ile birlikte geçer. Rekabet yasağı sözleşmelerine de iş sözleşmeleri ile ilgili bu hükmün paralel şekilde uygulanması sonucu işyerinin devri işlemi ile rekabet yasağı sözleşmelerinin de yeni işverene geçtiği belirtilmektedir⁴⁰⁷. Rekabet yasağının iş sözleşmesi ya da ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılmış olması fark etmeksizin işyerinin devri ile rekabet yasağı da yeni devralan işverene geçer⁴⁰⁸. Özellikle madde 6’da yer alan “*devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile devralana geçer*” ifadesinden düzenlemenin rekabet yasağı sözleşmesini veya rekabet yasağı kaydını da kapsadığı sonucuna ulaşılabilmektedir. Bu yöndeki yorumun gerekçesi olarak işyerinin devir tarihinden önceki menfaatleri ile devir tarihinden sonraki menfaatlerinin ve ekonomik bütünlüğünün aynı olması gösterilmektedir⁴⁰⁹. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal’a⁴¹⁰ göre de rekabet yasağının iş sözleşmesine eklenen bir kayıtlı ya da ayrı bir sözleşme ile belirlenmesi fark etmeksizin işyerinin devri ile birlikte yasağa ilişkin hak ve borçlar devralan işverene geçer. Ancak çalışmamızda rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren nedenler arasında açıklanmış olduğu üzere işverenin faaliyet alanını değiştirmesi halinde korunmaya değer haklı bir menfaatinin kalmaması durumunda rekabet yasağı sözleşmesinin sona ereceğini belirtmek gerekir. Bu doğrultuda işyerini devralan işveren, yeni bir faaliyet alanında çalışmaya başlamış ise artık rekabet yasağı sona erer⁴¹¹. Kural, işyerinin devri ile rekabet yasağı sözleşmelerinin de devredilmesi şeklinde olsa da işverenin başka bir amaca yönelerek faaliyet alanını değiştirmesi halinde rekabet yasağı isabetli olarak sona erer.

b. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinden Sonra İşyerinin Devri

⁴⁰⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 361; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 248, Taşkent, Kabakcı, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 42.

⁴⁰⁸ Taşkent, Kabakcı, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 42; Ekmekçi, Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 248.

⁴⁰⁹ Doğan, *İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması*, 2019, s. 208.

⁴¹⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş Hukuku*, s. 167.

⁴¹¹ Yargıtay 7. HD. T. 08.04.2013, E. 2013/2542, K. 2013/5823, Kazancı, (çevrimiçi), (E. T. 01.02.2023).

İşyeri devrinin iş sözleşmesinin sona erdiği ancak rekabet yasağının sürdüğü dönemde de yapılması mümkündür. Ancak İş Kanunu m. 6 metnindeki düzenlemede “... *devir tarihinde...*” ibaresi kullanılmakla işyerinin devrinin devir tarihinde mevcut olan sözleşmelere etkisinden söz edildiği görülmektedir. Bu nedenle İş Kanunu’ndaki hükümden yola çıkılarak işyeri devrinin iş sözleşmesinin sona erdiği ancak rekabet yasağının sürdüğü dönemdeki rekabet yasağına etkisine ilişkin bir belirleme yapılması mümkün değildir. Bununla birlikte konu doktrinde ele alınmış olup Soyer, işyerinin devriyle, iş sözleşmesi önceden sonlanan işçinin rekabet yasağının devralan işverene geçeceğini belirtmektedir⁴¹². Süzek de aynı yöndeki görüşünde rekabet yasağının işverenin kişiliği ile ilgili olmadığı gerekçesiyle rekabet yasağı sözleşmesinin devralan işverenle sürdürülmesi gerektiğini belirtmektedir⁴¹³. İşçinin devirle birlikte yasağa bağlı kalmasının devam etmesinde devralan işveren açısından fayda bulunduğu ortadadır. Nitekim işletmenin ekonomik değeri de işyerinin devri ile devralan işverene geçeceğinden ekonomik değerlerin bu süreçte de korunmaya devam etmesinde devralan işverenin menfaati bulunmaktadır. Yargıtay da iş sözleşmesi devam ederken veya sona erdikten sonra şeklinde ikili bir ayırım yapmaksızın işyerinin devredildiği her durumda rekabet yasağının devam edeceğini belirtmektedir.⁴¹⁴ Kanaatimizce de ikili bir ayırma gerek olmaksızın işyerinin devri halinde rekabet yasağının da devredilmesi yönündeki uygulama rekabet yasağının getirilmesindeki amaç göz önüne alındığında daha uygun bir sonuç doğurmaktadır.

⁴¹² Soyer, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 96.

⁴¹³ Süzek, *Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu*, s. 466.

⁴¹⁴ Süzek, *Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu*, s. 467; Yargıtay 9. HD. T. 24.12.2009, 26954/36971, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 11.11.2023), Yargıtay 9. HD. T. 24.12.2009, 26954/36971, Legalbank, (çevrimiçi), (E. T. 16.01.2023).

SONUÇ

Bir işyerinde çalışmanın doğal sonucu olarak işçiler yapılan iş ve çalışılan işyeri hakkında önemli bilgilere sahip olmaktadır. Gün geçtikte her iş alanında artan rekabetin de etkisi ile işçilerin bu bilgileri iş ilişkisi sırasında ya da iş ilişkisi sona erdikten sonra kendi lehine bir işletme açarak kullanması veya başka rakip bir işletme ile iş ilişkisi kurarak işveren aleyhine kullanması mümkün olmaktadır. İşverenin işine yapmış olduğu yatırımın, uzun yıllar çaba ve gayretle kurduğu işinin ve harcadığı emeğin işçinin bu yöndeki davranışı ile zarara uğratılması hem dürüstlük kuralına ve hakkaniyete aykırı bir durum olmakta hem de değişen piyasa ekonomisinin dengesini bozmaktadır. Ancak bir yandan da işçinin işyerindeki görevini yerine getirebilmesi için işverenin iş ve üretim sırlarına, müşteri çevresine ya da diğer ticari sırlarına vakıf olması gerekmektedir. Bu gereklilik iş ilişkisinin olağan sonucudur. Diğer taraftan işverenin uzun yıllar edindiği iş sırlarının işçi tarafından veya başka bir rakip firmayla çalışmasının neticesi olarak rakip firma tarafından kolaylıkla edinilmesi hakkaniyete uygun düşmemektedir. Bu noktada başta işverenin menfaatlerinin korunması amacıyla kanunlarımızda rekabet yasağı konusu düzenleme altına alınmıştır. Rekabet yasağı ile işçinin birtakım davranışlarda bulunması yasaklanarak işverenin işine yaptığı yatırım korunmakta, işçi tarafından zarara uğratılma ihtimalinin önüne geçilmektedir. İşçinin rekabet yasağı kapsamında esasen belli bir işte çalışmasının yasaklanması söz konusudur. Dolayısıyla hem işçinin çalışma özgürlüğünün keyfi şekilde kısıtlanmaması hem de işverenin menfaatlerinin korunması gerektiğinden bu iki menfaat arasındaki denge gözetilmelidir. Kanun koyucu bu dengenin kurulabilmesi amacıyla rekabet yasağı konusunu detaylı düzenleyerek yasağın geçerliliğini birtakım şartlara bağlamıştır.

Konumuzla ilişkili olarak rekabet yasağına ilişkin en detaylı düzenlemenin TBK'da yer aldığı görülmektedir. İş ilişkisi devam ederken işçiye yüklenen rekabet yasağına ilişkin düzenleme 396.maddede, iş ilişkisi sona erdikten sonraki dönemde geçerli olan rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin hükümler ise 444-447.maddelerde düzenleme altına alınmıştır. Konuya ilişkin İş Kanunu'nda ise TBK'daki gibi açık ve detaylı bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumun meydana getirdiği eksikliklere doktrinde de dikkat çekilmektedir. Bununla birlikte İş Kanunu'nda işçinin işverene karşı sadakat

yükümlülüğü ile ilişkili olarak iş sözleşmesinin feshi hususunda konu ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır.

İş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet yasağına uyması gerekliliği, sadakat borcu ile yakından ilişkili olup işçi bu borç kapsamında işverenin haklı menfaatlerini korumalı, işveren ile rekabete girişmemeli, işverene olan sadakat ve özen borcunu gözeterek hareket etmelidir.

Kural olarak rekabet yasağı iş ilişkisini sona ermesi ile birlikte sona ermekte ise de TBK m. 444-447 arasında düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonraki dönemde geçerli olmak üzere rekabet yasağına belirli bir süre ile tabi tutulması mümkündür. İşçinin geçimini sağladığı mesleğini yapmasını yasaklayan rekabet yasağı sözleşmesi bu sebeple geçerliliği sıkı şartlara bağlı bir sözleşme olarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte ayrıca rekabet sözleşmesine yer, konu ve süre bakımından sınırlamalar getirilmesi yönünde bir zorunluluk öngörülmiştir. Buna göre rekabet yasağı işçinin çalıştığı işyerinde faaliyet gösterilen çalışma alanına ilişkin olmalı, yine faaliyet gösterilen coğrafik alanın dikkate alınması suretiyle belirli bir bölgeyi kapsamalı ve nihayetinde süre bakımından özel durum ve koşullar haricinde iki yılı aşmayacak şekilde düzenlenmelidir. Rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilebilmesi için işçinin fiil ehliyetine sahip olması aranmıştır. Sözleşmenin yazılı şekilde yapılması zorunluluğu isabetli bir düzenleme olup böylelikle işçinin üstlendiği edime ilişkin sağlıklı bir şekilde bilgi sahibi olması sağlanmakta hem de meydana gelebilecek uyuşmazlıkların çözümü kolaylaşmaktadır. Rekabet yasağı sözleşmenin geçerliliği için işçinin işverenin işleri ile ilgili bilgi sahibi olması aranmış, bu doğrultuda iş ve üretim sırrı, müşteri çevresi gibi önemli konularda bilgi sahibi olması gerektiği düzenlenmiştir. Bunun yanında işçinin görevi itibarıyla edindiği bilgiler ile işverene zarar verme ihtimalinin bulunduğu bir konumda çalışması gerekliliği de belirtilmiştir. Diğer bir deyişle işçinin işyerindeki pozisyonu gereği meslek sırrına vakıf olabilmesi rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilebilmesi açısından önemlidir. Böylelikle işverenin keyfiyetine bağlı olarak her işçi açısından rekabet yasağı getirmesinin önüne geçilmiş olup bu yöndeki düzenleme oldukça isabetlidir.

Rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında işçi, işveren ile iş sözleşmesinin sona erdiği dönemden başlamak üzere sözleşmede belirlenen süre ile sınırlı olarak işvereni ile herhangi bir biçimde rekabet etmekten, kendi hesabına işverenin faaliyet gösterdiği

alanda rakip bir işletme açmaktan ya da işverene rakip bir işletmede çalışmaktan veyahut rakip işletmeyle herhangi başka türden de olsa bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmakla yükümlü kılınır. Böylesi kapsamlı bir yasağın işçiyi ekonomik anlamda zorlaması ya da zarara uğratması muhtemeldir. Dolayısıyla rekabet yasağına yer, konu ve süre bakımından getirilen sınırlamaların kanuna uygun şekilde düzenlenmesi önemli olup aşırı nitelikteki sınırlandırmaların hâkim müdahalesine konu olması mümkündür. Süre bakımından eski BK döneminde açık bir sınırlamanın olmaması karşısında TBK’da bu yönde açık bir düzenleme olması kanaatimizce oldukça yerinde ve isabetli olmuştur.

Her ne kadar anılan sınırlamalar ile rekabet yasağının uygulanması kısıtlı hale getirilmişse de neticeten rekabet yasağı işçi aleyhine getirilen ağır bir yüküdür. Dolayısıyla yer, konu ve süre bakımından getirilen sınırlamaların kanuna uygun şekilde düzenlenmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda aşırı sınırlandırmaların hâkim müdahalesine konu olabileceği belirtilmiş ve hâkimin somut olayın, tarafların özelliklerine göre sınırlandırmaları kısıtlayabileceği kanunda düzenlenmiştir. Böylelikle tarafların kanuna aykırı şekilde keyfi olarak rekabet yasağı belirlemelerinin önüne geçilmiş olup bu düzenleme ile işçi korunmuştur.

Rekabet yasağı sözleşmesi bakımından işçinin müşteri çevresi, iş ve üretim sırrı gibi işverenin işine ilişkin önemli bilgilere sahip olması aranmışsa da bu kavramların tanımına yer verilmemiştir. Doktrinde yer verilen tanımıyla üretim sırrı, işverenin yaptığı işe ilişkin başkaları tarafından kolaylıkla edinilemeyen ve saklanmasında işverenin haklı menfaatinin bulunduğu bilgiler olarak belirtilmiştir. Bu doğrultuda yapılan işin niteliğine göre sır, personele üretime veya işleyişe dair her şeye ilişkin olabilmektedir. Örnek vermek gerekirse prosedürün işleyiş biçimi, kullanılan hammadde kaynakları personel yönetim ve organizasyonu, pazarlama ve satış teknikleri gibi konular işverenin iş ve üretim sırrı kavramına girebilir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin işçi açısından önemli yükümlülükler getirmesi dolayısıyla sözleşmenin karşı edim içermesi ve iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olarak düzenlenmesi mümkündür. Böylece işveren, işçinin rekabet etmemeyi üstlendiği süre boyunca işçiye karşı bir ödeme yapmayı üstlenebilir. Böylelikle rekabet yasağına tabi olması nedeniyle ekonomik olarak zorlanan işçinin içinde bulunduğu zor durum bir nebze hafifletilmesi mümkündür. Ancak kanunlarımızda rekabet yasağı sözleşmesinin karşı edim içermesi gerekliliği yönünde bir zorunluluk

bulunmamaktadır. Kanuni düzenlemeler bu yönden eksiktir. Nitekim karşı edim işçi açısından ekonomik olarak önemli bir rahatlama sağlayabilecekken mevcut durumda bu yönde bir zorunluluk olmaması kanunlardaki mevcut düzenlemenin hakkaniyete uygun düşmemesi açısından doktrinde de eleştirilmektedir. *Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan* hukukumuzda rekabet yasağının bir bedel karşılığında kararlaştırılması gerektiğine ilişkin bir düzenleme içermemesi dolayısıyla mevcut düzenlemenin eksik olduğunu ve işçi açısından yeterli korumayı sağlamadığını ifade etmektedir.

Kanaatimizce de rekabet yasağı düzenlemesinin işçinin üstlendiği çalışma yasağı karşısında işveren açısından da bir edim içermesi hakkaniyete daha uygun düşen bir durum olacaktır. Nitekim mevcut düzenlemede işçi-işveren ilişkisinde ekonomik yönden zayıf konumda olan ve rekabet yasağı sözleşmesi ile de içinde bulunduğu durum daha da zorlaşan taraf işçidir. Bu durum iş kanunlarımızın işçinin korunması ilkesi gereğince içerdiği düzenlemelerin ruhuna da uygun düşmemektedir. İşverenin karşı edim üstlenmesi esasında hem işçi hem işveren açısından önemli avantajlar sağlamaktadır. Karşı edim işçinin rekabet yasağına uymasını sağlamak açısından daha etkili bir sonuç doğuracak, işçinin rekabet etmeme borcuna uyması noktasında onu teşvike edici olacaktır. Bu durum işveren açısından da avantajlıdır. İşverenler karşı edim üstlenerek işçinin rekabet yasağına uymasını daha etkili bir şekilde sağlayacak, böylelikle rekabet yasağı getirilmesindeki asıl amaca ulaşmada daha etkin bir yol belirlenmiş olacaktır.

İşçinin rekabet yasağına aykırı davranması halinde işveren, bu sebeple uğramış olduğu zararların tazmin edilmesini talep etmek ya da sözleşmede ceza koşulu belirlenmişse ceza koşulunun ödenmesini istemek hakkına sahiptir. Mülga BK dan farklı olarak yeni TBK’da hâkimin taraflarca belirlenen cezai koşulun sınırlandırılmasına da müdahale yetkisi olduğu belirtilmiştir. Bu hususta bir sınırlandırma olmaması işçinin ekonomik açısından içinde bulunduğu durumu zorlaştırma ihtimali oldukça yüksektir. Nitekim işverenlerin cezai şart belirleme yoluna sık başvurdukları görülmekte ancak belirlenen cezai şart miktarının ne şekilde ve ne esas alınmak suretiyle belirleneceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Hâkime özellikle tarafların sosyal ekonomik durumunu gözeterek belirlenen cezai şartı sınırlandırması yetkisi getirilmesi yerinde bir düzenleme olmuşsa da mevcut düzenlemenin yetersiz olduğu kanaatindeyiz. Nitekim uygulamada işçinin tecrübesizliği ve işveren karşısında ekonomik yönden zayıf konumda bulunması genellikle işverenlerin belirlediği cezai şart miktarlarını kabul

etmesi ile sonuçlanmaktadır. Bu nedenle kanaatimizce tarafların kararlaştırabileceği cezai şart miktarına kanunen bir sınırlandırma getirilmesi işçilerin korunması açısından faydalı olacaktır.

İş ilişkisi devam ederken işçinin uymakla yükümlü olduğu rekabet yasağından kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkeme iş mahkemeleridir. Diğer yandan iş ilişkisinin sona ermesinden sonra akdedilen rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkemenin belirlenmesi konusunda ise bir uzlaşma olmamakla birlikte farklı değerlendirmeler yapılmaktadır. Rekabet yasağı sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde yetkili ve görevli mahkemenin belirlenmesi konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bununla birlikte Yargıtayın zaman içerisinde farklı görüşleri olmuş, son olarak Yargıtayın rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görülmesi yönündeki kararı akabinde iş mahkemelerinin görevli mahkeme olarak belirlendiği ve uygulanmaya devam ettiği görülmektedir. Uyuşmazlığın iş hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda uzman ve ehil iş mahkemeleri tarafından görülmesi kanaatimizce de daha isabetlidir. Nitekim rekabet yasağı konusunun TBK’da detaylıca düzenleme altına alınmasının amacı işveren karşısında zayıf konumda olan işçiye korumak, rekabet yasağının işçinin ekonomik geleceği açısından risk altına girmesinin önüne geçilmesidir. Neticeten sözleşmenin tarafları işçi ve işverendir. Dolayısıyla salt iş ilişkisinin sona ermesi sebebine dayalı olarak asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğunu kabul etmek uyuşmazlığın özü ile bağdaşmamaktadır.

TBK ile 818 sayılı mülga BK’ya nazaran çalışmamızda da yer verildiği üzere bazı hususlardaki eksikliklerin giderilmesi isabetli olmuşsa da mevcut durumda hala rekabet yasağı konusunun tam ve olması gerektiği şekilde düzenlenmediği görülmektedir. İşçi aleyhine böylesi ağır bir yük getiren rekabet yasağı konusunun detaylı ve açıklayıcı bir şekilde ele alınmasının daha doğru olacağı kanaatindeyiz. Bununla birlikte iş hukuku mevzuatında konuya dair hüküm bulunmaması eksikliğinden de bahsetmek gerekir ki uyuşmazlığın taraflarının işçi ve işveren olduğu göz önünde bulundurulduğunda İş hukuku mevzuatında da düzenleme olması gerekliliği anlaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, İ. (2020). İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(3),763-770.
- Akdoğan, İ. (2022). *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2008). *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık,
- Akyiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2022). *İş Hukuku*. Güncellenmiş 14. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Alp, N. Seyhun. Korkmaz, F. (2019). *Bireysel İş Hukuku*. 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2011). Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 8(31), 913-959.
- Alpagut, G. (2022). İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı. *Çalışma ve Toplum*, 3(74), 1733-1767.
- Alper, Y. & Kılış, İ. (2018). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Dora Yayınları,
- Altay, S. (2008). Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *MÜHF-HAD*, 14(3), 171-207.
- Arslan, S. (2012). *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*. İstanbul: 12 Levha Yayıncılık.
- Aslan, İ.Y. (2015). *Rekabet Hukuku Dersleri*. 5. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Aşık, P. (2017). Anonim Şirketlerde Rekabet Yasağı (TTK m. 396). *Ankara Barosu Dergisi*, 75(4), 163-202.
- Atlan Kazan, H. (2012). İş İlişkisinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9(36), 153-189.
- Ayan, M. (2016). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 11. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Aydemir, B.A. (2008). İşletmelerin Yeni Rekabet Aracı Olarak Kurumsal İtibarı. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 27-53.
- Ayhan, R. (2012). Ticari İş-Ticari İşletme-Tacir-Ticaret Sicili-Ticaret Unvanı-Haksız Rekabet. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16,(3-4), 31-53.
- Baskan, Ş. E. (2012). 6098 Sayılı TBK Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), 116-125.
- Baştürk, F. (2011). Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Görevli Mahkemeye İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine Bir İnceleme. *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, 2, İstanbul: Beta Yayınları, 1539-1556.
- Baysal, U. (2016). Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 83, 83-98.
- Cengiz, A.B. (2019). *Limited Şirketlerde Rekabet Yasağı*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Centel, T. (1994). *İş Hukuku*. C. I, 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları,
- Çebi, H. (2020). *Şirketler Hukuku*. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, A. (2021). *Ticaret Hukuku*. 11. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, N. Caniklioğlu, N. Canbolat, T. Özkaraca, E. (2023). *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 39. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çetiner, S. & Yüksel, E.B. (2021). *Ticari İşletme ve Şirketler Hukuku*. 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Dedeoğlu, E. (2021). *Limited Şirketler Hukuku*, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Demir, K. (2016). Rekabet Hukuku İle Kişilik Hakları Bağlantısı. *Legal Hukuk Dergisi*, 1839-1861.
- Demir, A (2017). *Hukuki Terimler Sözlüğü*. Ankara: Astana Yayınları.
- Demirtaş, N. S. (2011). *İşçinin Rekabet Yasağı Borcu*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Dinç, E. (2019). *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi.

- Dulay, D. (2011). *İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Duman, B. (2020). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-17.
- Dursun, Y. (2017). İş Kanunu Ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme Ve Rekabet Etmeme Borcu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(3), 2409-2450.
- Doğan, S. (2019). *İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması*. Genişletilmiş 2. Baskı, İş Davaları Dizisi Dördüncü Kitap, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö. & Özekes, M. & Atalı, M. & Seven, V. (2019). *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. 2. Baskı, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö. & Yiğit, E. (2023). *Bireysel İş Hukuku*, Güncellenmiş 5. Baskı, İstanbul: Oniki Levha Yayınları.
- Erdemoğlu, D. (2009). İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 6(21), 141-158.
- Eren, F. (2017). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 22. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ertan, E. (2012). *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı*. Yayımlanmış Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, 2012.
- Ertan, E. (2016). Rekabet Yasağı Kaydından Doğan Rekabet Etmeme Borcunun Aynen İfası. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 52, 1913-1957.
- Ertürk, A. A. (2007). *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. Yayımlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Eyrenci, Ö. & Taşkent, S. & Ulucan, D. & Baskan, E. (2020). *İş Hukuku*. 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Göksoy, Y.C. (2007). Ortaklıklar Hukukunda Rekabet Yasaklarının Kapsamı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 633-681.

- Göksoy, Y. C. (2012). 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Acentenin Sözleşme Sonrası Rekabet Yasağı Anlaşması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, 895-943.
- Güler, Ş. (2008). *Türk İş Hukukunda Geçerli Nedenle Fesih Ve Sonuçları*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Güteryüz, M. T. (2015). İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (118), 313-144.
- Güllü, G. (2022). Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hâkim Tarafından Sınırlandırılması. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2022-2, 1199-1224.
- Gündüz, S. (2022). İş Hukuku Bağlamında Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, *Konya Barosu Dergisi*, 1(1), 1-40.
- Helvacı, M. (2017). Özellikle Anonim Şirket Açısından Menfaat Kavramı. *Prof. Dr. Hamdi Yasaman'a Saygı Konferansı*, 21-28.
- Helvacı, M. & Çamurcu, E. & Türkyılmaz, İ. (2017). Özellikle Anonim Şirket Açısından Şirket Menfaati Kavramı. *Prof. Dr. Hamdi Yasaman'a Armağan*, İstanbul: *Prof. Dr. Hamdi Yasaman'a Saygı Konferansı*, 309-330.
- İlgaz, D. (2000). Know-How ve Ticari Sırlar (Teknoloji Transferi ve Fikri Haklarla İlgili Lisans Anlaşmaları. *Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 8(1-2), 155-182.
- Kar, B. (2013). İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 869-882.
- Kar, B. (2018). *İş Yargılaması Usulü*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Karaahmetoğlu, A. (2022). İş Sırrı Ve Ticari Sır Bağlamında Sadakat Yükümlülüğü Kapsamında Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Rekabet Yasağı Sorumluluğu. *Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı*, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2022- 2, 1293-1334.
- Karacan, H. (2007). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. *İstanbul Barosu Dergisi İş Hukuku Özel Sayısı*, 199-223.
- Kaya, M. İ. & Tatlı, B. (2020). *Ticaret Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kayar, İ. (2018). *Ticaret Hukuku*. 2. Baskı Seçkin Yayınevi: Ankara.

- Kayar, İ. (2019). *Borçlar Hukuku*. Güncellenmiş 11. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kayıhan, Ş. (2021). *Şirketler Hukuku*. 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kayırgan, H. (2014). İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 459-478.
- Keser, H. (2011). 6098 Sayılı TBK'na Göre Rekabet Yasağı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 6(24), 88-106.
- Kılıç, Ç. (2019). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Koç, M. & Görücü, İ. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, (28), 149-178.
- Kortaş, A. (2021). *Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Kovancı, N. (2017). Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 31, 769-800.
- Koyuncu, A. (2019). İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı. *Sicil Dergisi*, İstanbul, 15, 89-95.
- Kürşat, Z. (2012). Yeni Borçlar Kanunumuzda Adi Ortaklık Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 70(1), 301-317.
- Limoncuoğlu, A. (2013). İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi). *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, Özel Sayı, 547-572.
- Manav, A. E. (2010). İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 87, 322-364.
- Manav, A. E. (2011). İşçinin Rekabet Etmeme Borcu. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 4(4), 101-134.
- Mollamahmutoğlu, H. & Astarlı, M. & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*. Güncellenmiş 6. Baskı, İstanbul: Lykeion Yayınları.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku*. 3. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara.

- Özdemir, E. (2012). Yeni Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkileri. *İzmir Barosu Dergisi*, 204-231.
- Özkaraca, E. & Ünal A.C. (2018). Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 42, 16-42.
- Özkaraca, E. (2023). *İş Hukuku İle İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları-Karar İncelemeleri 2022*. Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul: Bayko Matbaa ve Yayıncılık.
- Pınar, H. (2014). Rekabet Hukuku İle Haksız Rekabet Hukuku İlişkisi. *Rekabet Dergisi*, 58, 59-88.
- Pulaşlı, H. (2015). *Şirketler Hukuku Şerhi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Rıza, A. (2012). Ticari İş-Ticari İşletme-Tacir-Ticaret Sicili-Ticaret Unvanı-Haksız Rekabet. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16,(3-4), 31-53.
- Senyen Kaplan, E. T. (2019). *Bireysel İş Hukuku*. Yenilenmiş 10. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Soyer M. P. (1994). *Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK m. 348-352)*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, Ankara.
- Soyer, M. P. (2018). Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Karşısında Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 60, 1259-1273.
- Soyer, M. P. (2019). Karşı Edimli Rekabet Yasağı Sözleşmesinde İşverenin Vazgeçme Hakkı. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 63, 885-899.
- Sulu, M. (2016). Rekabet Yasağı Sözleşmeleri. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22.1, 575-600.
- Sulu, M. (2019). *Anonim Ortaklıklarda Şirket Menfaati Kavramı*. Yayımlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Sümer, H.H. (2010). İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 19, 63-74.

- Sümer, H.H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*. 7. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Sümer, H.H. (2022). *İş Hukuku*. 26. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Süzek, S. (2007). İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 56(4), 207-221.
- Süzek, S. (2013). İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 311-330.
- Süzek, S. (2014). Yeni TBK Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), 457-467.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Şahlanan, F. (2008). Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sonuçları. *İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 11. Yıl Toplantısı*, 71-89.
- Taşkent, S. & Kabakcı, M. (2009). Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 16, 21-46.
- Terzioğlu, A. (2019). İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1890 - 1908.
- Tezgel, O. (2013). Sosyal Politika. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları*, 2, 1-32.
- Tuncay, A. C. (2001). İşçinin Sadakat Yükümlülüğü. *Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı*, 2, 1043-1085.
- Ulaş, B. (2016). Şüphe Feshi Kavramı Ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 35, 83-98.
- Uluç, Ş. (2009). İşverenin İş Sözleşmesini Geçerli Nedenle Feshi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 22, 617-641.
- Umut, A.A. (2021). İşçinin Sadakat Borcu İle Rekabet Etmeme Borcuna Genel Bir Bakış. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 18(72), 1485-1510.
- Umutlu, H. H. & Önder, M. F. (2020). İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 158-177.
- Uşan, M. F. (2003). *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Uşan, M. F. (2011). Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar Ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme). *Sicil Dergisi*, (sicil.mess.org.tr), 116-128.
- Uysal Tuna, B. (2019). *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yaprak, I. (2021). *İş Sırrının Korunması Ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi.
- Yasaman, İ. H. (2021). *Haksız Rekabet ve Rekabet Yasağı*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yenisey, K. D. Şüphe Feshi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 11, 65-72.
- Yurttançıkırmaz, Z. & Kabadayı, B. & Emsen, Ö. (2014). Ekonomik Büyüme ve Rekabet Gücü Üzerine Türkiye Analizi. *Istanbul University Econometrics and Statistics e-Journal*, 21, 21-56.
- Yürekli, S. (2016). *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zengin, İ. Ç. (2017). Pazarlamacının-ve İşçinin-Taraf Olduğu Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme–7036 Sayılı (Yeni) İş Mahkemeleri Kanunu Bakımından Değerlendirme. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 75(2), 791-812.