

**T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN  
GEÇERLİLİĞİ VE YASAĞIN SINIRLARI**

**UMUT ÖZYURT  
18713032**

**TEZ DANIŞMANI  
DR. ÖĞR. ÜYESİ GÖKMEN GÜNDOĞDU**

**İSTANBUL  
2022**

**T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN  
GEÇERLİLİĞİ VE YASAĞIN SINIRLARI**

**UMUT ÖZYURT  
18713032  
ORCID: 0000-0001-5015-2668**

**TEZ DANIŞMANI  
DR. ÖĞR. ÜYESİ GÖKMEN GÜNDOĞDU**

**İSTANBUL  
2022**

**T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN  
GEÇERLİLİĞİ VE YASAĞIN SINIRLARI**

**UMUT ÖZYURT  
18713032**

**Tezin Savunulduğu Tarih: 01.03.2022**

**Tez oy birliği ile başarılı bulunmuştur**

**Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Gökmen Gündoğdu  
Jüri Üyeleri : Dr. Öğr. Üyesi Hasan Ali Kaplan  
Dr. Öğr. Üyesi Eda Giray**

**İSTANBUL  
2022**

## ÖZ

### REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİĞİ VE YASAĞIN SINIRLARI

Umut Özyurt

Mart, 2022

İş sözleşmesinden doğan iş ilişkisi sebebiyle işçi, çalışırken pozisyonu gereği çalıştığı iş yerindeki üretim ve iş sırlarına vakıf olmaya veya müşterileri tanıma fırsatına sahip olabilmektedir. Üretim, iş sırları ve müşteri bilgisi işveren için korunması gereken bilgilerdir. Bu sebeple işçi, işverene bağlı çalışırken sadakat borcu gereğince bu bilgileri kendi lehine kullanamayacaktır. İş sözleşmesi bittikten sonra kural olarak işçinin sadakat borcu ortadan kalkacaktır. İşçi, iş sözleşmesi bitiminden sonra işverenin üretim, iş sırları ve müşteri bilgilerini kullanarak kendi hesabına işverene rakip bir işletme açabilir, işverene rakip bir işletmede çalışabilir veya bunların dışında işverene rakip bir işletmeyle menfaat ilişkisine girebilir. Bu durumda işçi, işverenle rekabet etmiş olur ve işverenin korunmaya değer haklı menfaati doğar. İşveren bu durumdan kendisini korumak için iş sözleşmesi bitiminden sonra geçerli olmak üzere rekabet yasağı sözleşmesi düzenleyebilir.

İşçi, ekonomik geleceğini düşünmek zorundadır. Anayasanın kendisine verdiği hakla istediği alanda çalışma ve sözleşme kurma özgürlüğüne sahiptir. İşçinin çalışma hayatının kısıtlanması, korunmaya değer haklı menfaatinin doğuracaktır. İşçinin özgürce çalışmaya devam etmesinde, haklı menfaatleri vardır. Öte yandan, işverenin de üretim ve iş sırları ile müşteri bilgilerinin rakip bir işletme tarafından kullanılmasını engellemede haklı menfaati vardır.

Rekabet yasağı sözleşmesi, çatışan karşılıklı menfaatler arasında denge kurmayı amaçlamaktadır. İşverenin menfaatlerini gözeterek, iş sözleşmesi bitiminden sonra işçinin kendisiyle rekabet etmesini engellemektedir. Diğer yandan ise, bu yasağın geçerliliğini sıkı koşullara bağlayarak işçini hayatını devam ettirebilme imkanı sağlamakta; yasağın yer, zaman ve konu bakımından sınırlandırmasını zorunlu kılmaktadır. Böylece işçinin ve işverenin çatışan menfaatleri hakkaniyetli bir biçimde dengelenecektir.

Bu çalışma kapsamında, çatışan işçi ve işveren menfaatleri ele alınmakta olup, devamında da rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği ve içermesi gereken hakkaniyete uygun sınırlamalar incelenmektedir. Konu, yasal düzenleme temelinde irdelenmekte ve öğretide yapılan açılımlar ile Yargıtay içtihatları da analiz edilmektedir.

**Anahtar Kelimeler :** İş ilişkisi, Rekabet Etmeme Borcu, Rekabet Yasağı Sözleşmesi

## **ABSTRACT**

### **THE VALIDITY OF NON-COMPETITION AGREEMENT AND LIMITS OF PROHIBITION**

**Umut Özyurt**

**March, 2022**

The worker may have the opportunity to know the production and business secrets in the workplace or to know the customers due to his/her position with the employment relationship arising from the employment contract, Production, business secrets and customer information must be protected for the employer. As a result of this reason, the employee will not be able to use this kind of information in his/her favor while working for employer. By the end of the labor contract, the employee's loyalty debt will be disappeared and the employee may open a competitor business against to the employer by using the employer's production, business secrets and customer information or may work in a competitor enterprise to the employer, or may enter into a relationship of interest with a competitor enterprise to the employer. In this case, the worker competes with the employer and worth protecting benefit appears for the employer. The employer may issue a non-compete agreement to be valid after the end of the employment contract in order to protect itself from this situation,

The worker has to think about his/her economic future. The worker has the freedom to work in the field he/she wants and to conclude a contract with the right given to him/her by the Constitution. Restriction of the worker's working life will create a legitimate interest worthy of protection. The worker has a legitimate interest to continue working independently. On the other hand, the employer has a legitimate interest to prevent the use of production and business secrets and customer information by a competitor.

The non-compete agreement aims to strike a balance between conflicting mutual interests. That prevents the competition of the employee by the end of employment contract taking into consideration of employer. On the other hand, that provides the the opportunity to continue to employee's life by relating the validity of this prohibition to strict conditions; makes it mandatory to limit the prohibitions in terms of place, time and subject. In this way, the conflicting interests of both the employee and the employer will be balanced equally.

In this study, the conflicts of both employee and employer interests are discussed, and the validity of the non-competition agreement and the equitable restrictions are examined. The subject is examined on the basis of legal regulation and the expansions made in the doctrine and the jurisprudence of the Supreme Court are also analyzed.

**Keywords :** Working Relationship, Non-Compete Debt, Non-Competition Agreement

## ÖNSÖZ

Tez çalışma sürecim boyunca bilgi birikimi ve tecrübelerini paylaşarak desteğini hiç esirgemeyen değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Gökmen Gündoğdu'ya en içten teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarım süresince motivasyon ve sevgileriyle her zaman yanımda olan biricik aileme ayrıca teşekkür ederim.

İstanbul; Mart, 2022

Umut Özyurt



# İÇİNDEKİLER

|                   |     |
|-------------------|-----|
| ÖZ .....          | iii |
| ABSTRACT .....    | iv  |
| ÖNSÖZ.....        | v   |
| İÇİNDEKİLER.....  | vi  |
| KISALTMALAR ..... | ix  |

|                |   |
|----------------|---|
| 1. GİRİŞ ..... | 1 |
|----------------|---|

|                                                                     |   |
|---------------------------------------------------------------------|---|
| 2. TEMEL KAVRAMLAR VE İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLARI..... | 3 |
|---------------------------------------------------------------------|---|

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. İşçi Kavramı .....                                               | 3  |
| 2.2. İşveren Kavramı .....                                            | 4  |
| 2.3. İşyeri Kavramı .....                                             | 5  |
| 2.4. İş Sözleşmesi Kavramı.....                                       | 5  |
| 2.4.1. İş Sözleşmesinin Unsurları .....                               | 6  |
| 2.4.1.1. Bir İşin Görülmesi Unsuru.....                               | 6  |
| 2.4.1.2. İşin Ücret Karşılığında Görülmesi Unsuru .....               | 6  |
| 2.4.1.3. İşin Bağımlı Olarak Görülme Unsuru .....                     | 7  |
| 2.4.2. İş Sözleşmesinin Özellikleri .....                             | 8  |
| 2.4.2.1. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması.....                            | 8  |
| 2.4.2.2. İşçinin Kişiliğine Bağlı Olması.....                         | 9  |
| 2.4.2.3. Karşılıklı Borç Doğurması.....                               | 10 |
| 2.4.2.4. Devamlı Bir Sözleşme Olması.....                             | 10 |
| 2.5. İşçinin İş Sözleşmesinden Doğan Borçları.....                    | 10 |
| 2.5.1. İş Görme Borcu.....                                            | 11 |
| 2.5.1.1. İşçinin İşi Kendisi Yapması.....                             | 11 |
| 2.5.1.2. İş Görme Borcunun Devri .....                                | 11 |
| 2.5.1.3. İşin Türü, Kapsamı ve Görüldüğü Yer .....                    | 12 |
| 2.5.2. İşçinin Fazla Çalışma Borcu.....                               | 13 |
| 2.5.3. İşverenin Emir ve Talimatlarına Uyma Borcu (İtaat Borcu) ..... | 14 |
| 2.5.4. Özen Borcu .....                                               | 15 |
| 2.5.5. Sadakat Borcu .....                                            | 17 |
| 2.5.6. Rekabet Etmeme Borcu .....                                     | 22 |

|                                                                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3. İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN İŞÇİNİN REKABET ETMEME BORCU .....</b>                                  | <b>23</b> |
| 3.1. Rekabet Kavramı .....                                                                                | 23        |
| 3.2. Rekabet Etmeme Borcu .....                                                                           | 23        |
| 3.3. Rekabet Etmeme Borcunun Kapsamı ve Uygulama Alanı .....                                              | 25        |
| 3.3.1. Rekabet Sayılan Durumlar.....                                                                      | 25        |
| 3.3.1.1. İşçinin Kendi Hesabına Rekabet Teşkil Eden Bir İş Yapması.....                                   | 26        |
| 3.3.1.2. İşçinin Rakip Bir İşletmede Çalışması veya Rakip Bir İşletmeyle Ortak Olması .....               | 26        |
| 3.3.1.3. İşçinin Diğer Her Durumda Rakip Bir İşletmeyle İlgisi Olması.....                                | 27        |
| 3.3.2. Rekabet Sayılmayan Durumlar .....                                                                  | 28        |
| 3.3.2.1. Boş Zaman Faaliyetleri.....                                                                      | 28        |
| 3.3.2.2. Kısmi Süreli Çalışma ve Yan İş.....                                                              | 29        |
| 3.3.2.3. Hazırlık Faaliyeti.....                                                                          | 30        |
| 3.3.2.4. Gazetecilerin Özel Durumu .....                                                                  | 31        |
| <b>4. İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA İŞÇİNİN REKABET ETMEME BORCU: REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ .....</b> | <b>33</b> |
| 4.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesi Kavramı .....                                                              | 33        |
| 4.2. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Rekabet Yasağı Sözleşmesi .....                                       | 34        |
| 4.3. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Düzenlenme Sebebi .....                                                 | 35        |
| 4.4. İşçinin Çalışma Özgürlüğü ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi İlişkisi.....                                 | 36        |
| 4.5. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Konusu.....                                                             | 37        |
| 4.5.1. İşçinin Kendi Hesabına İşverene Rakip Bir İşletme Açması .....                                     | 38        |
| 4.5.2. İşçinin İşverene Rakip Bir İşletmede Çalışması .....                                               | 40        |
| 4.5.3. İşçinin Rakip İşletmeyle Başka Türden Menfaat İlişkisinin Bulunması .....                          | 41        |
| 4.6. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları .....                                              | 43        |
| 4.6.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Ehliyet ve Şekle İlişkin Şartları .....                               | 44        |
| 4.6.1.1. İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması.....                                                        | 44        |
| 4.6.1.2. Sözleşmenin Yazılı Şekilde Yapılması.....                                                        | 45        |
| 4.6.2. İşverenin Korunmaya Değer Haklı Menfaatinin Varlığı.....                                           | 46        |
| 4.6.2.1. İşçinin Müşteri Çevresi Hakkında Bilgi Edinme Olasılığı .....                                    | 48        |
| 4.6.2.2. İşçinin Üretim ve İş Sırrı Hakkında Bilgi Edinme Olasılığı.....                                  | 49        |
| 4.6.2.3. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama Tehlikesi.....                                                | 50        |
| 4.7. Rekabet Yasağı Sözleşmenin Sınırlandırılması.....                                                    | 52        |
| 4.7.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Yer Bakımından Sınırlandırılması .....                                | 53        |
| 4.7.2. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Zaman Bakımından Sınırlandırılması.....                               | 55        |
| 4.7.3. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin İşin Türü Bakımından Sınırlandırılması ...                            | 57        |



|                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| 4.7.4. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Hakim Müdahalesi..... | 59        |
| <b>5. SONUÇ.....</b>                                      | <b>62</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                      | <b>65</b> |



## KISALTMALAR

|               |                                     |
|---------------|-------------------------------------|
| <b>13HD</b>   | : On Üçüncü Hakim Dairesi           |
| <b>AY</b>     | : Anayasa                           |
| <b>BİK</b>    | : 5953 Sayılı Basın İş Kanunu       |
| <b>Bkz.</b>   | : Bakınız                           |
| <b>C.</b>     | : Cilt                              |
| <b>İş. K.</b> | : 4857 Sayılı İş Kanunu             |
| <b>M.</b>     | : Madde                             |
| <b>MEK</b>    | : 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu |
| <b>RG</b>     | : Resmi Gazete                      |
| <b>S.</b>     | : Sayfa                             |
| <b>Ss.</b>    | : Sayfa Sayısı                      |
| <b>TBK</b>    | : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu   |
| <b>TMK</b>    | : 4721 Sayılı Türk Medeni Kanun     |
| <b>TTK</b>    | : 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu   |
| <b>Y9HD</b>   | : Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi  |
| <b>Y11HD</b>  | : Yargıtay On Birinci Hukuk Dairesi |

## 1. GİRİŞ

Küreselleşme ve hızlı gelişen teknoloji sonucunda rekabet ortamında işletmeler varlıklarını devam ettirebilmeleri için rakiplerinden farklı ve özgün olmalıdır. Bunu başarabilmeleri için kendilerine özel üretim ve iş yöntemlerinin olması ve bunların neticesinde de müşteri portföylerinin olması gerekir. Rekabet ortamında bir işletmenin üretim ve iş sırları ile müşteri bilgilerinin rakip işletmeler tarafından bilinmemesi çok önemlidir. Rakip işletme tarafından bu bilgilerin bilinmesi işveren için risk teşkil etmektedir. Riski arttıran unsur ise işverene bağlı olarak çalışan işçidir. İşçi, işletmenin organizasyon yapısındaki bulunduğu konuma göre bu bahsi geçen iş, üretim ve müşteri bilgilerini bilme ihtimali değişiklik göstermektedir.

Rekabet etmeme borcu, işçinin işverene karşı borçlarından biridir. İş sözleşmesi devam ettiği ve dolayısıyla taraflar arasında sözleşmesel bir bağlılık bulunduğu sürece, işçinin işvereni ile rekabet etmesi kural olarak mümkün değildir. Zira böyle bir davranış sadakat yükümlülüğüne aykırı olacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte işçi ile işveren arasındaki bağ ortadan kalkacak ve sözleşmeden doğan sadakat yükümlülüğü de kural olarak sona erecektir. Sonraki aşamada işçi, anayasal çalışma hürriyetinin bir gereği olarak aynı sektörde başka bir iş yerinde çalışabilecek, kendisine bu alanda yeni bir işletme açabilecek veya bir işletmeye ortak olabilecektir. İşverenin, salt -sona ermiş- iş sözleşmesinin varlığını ileri sürerek bunu engellemek istemesi, hukuk düzeni içinde kabul görebilecek bir istem değildir.

Diğer yandan işçi, hayatın olağan akışına uygun olarak, bildiği, eğitimini aldığı veya tecrübe edindiği sektörde çalışmaya devam etmek isteyebilir. Bu varsayımda işçinin, çalışırken edindiği üretim ve iş sırları ile müşteri bilgilerini kullanması gündeme gelebilecektir. Böyle bir eylem ise eski işverenin faaliyetini olumsuz etkileyebilecek ve sonuçta işverenin korunmaya değer haklı menfaatlerini zedeleyebilecektir. İşçi, hayatını emeği ile idame ettiren kişidir. İşçinin çalışmasına engel olabilecek bir sözleşme, bir yandan anayasal çalışma hürriyetine aykırı olacak

diğer yandan da ahlaka aykırılık teşkil edecektir. Dolayısıyla işçinin özgürce çalışmaya devam edebilmesinde yüksek menfaatleri bulunmaktadır. Öte yandan eski işverenin de, üretim ve iş sırları ile müşteri bilgilerinin rakip bir işletme tarafından kullanılmasını engellemede haklı menfaatleri bulunmaktadır. Bu ise bir paradoks doğurmaktadır.

Bu sorunu hakkaniyete uygun olarak çözmek isteyen kanun koyucu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun m. 444-447 hükümlerinde, çatışan bu iki menfaat arasında bir denge kurmayı amaçlamaktadır. Bir yandan işverenin menfaatlerini gözetmekte ve ona, iş ilişkisi sona erdikten sonra dahi işçisinin kendisiyle rekabet etmesini engelleme imkanı bahşetmektedir. Diğer taraftan ise, bu yasağın geçerliliğini sıkı koşullara bağlamakta ve işçiye hayatını idame ettirebilecek bir alan bırakılmasını, yani yasağın süre, yer ve konu bakımından sınırlandırılmasını, zorunlu kılmaktadır. Böylece hem işçinin hem de işverenin çatışan menfaatleri, hakkaniyetli bir noktada dengelenebilmektedir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işçi, işveren ve iş sözleşmesi kavramlarına yer verilmiş ve işçinin iş sözleşmesinden doğan borçları açıklanmıştır. İkinci bölümde iş sözleşmesi devamı sırasında işçinin rekabet etmeme borcuna yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise iş sözleşmesi bitiminden sonra işçinin rekabet etmeme borcuna, rekabet yasağı sözleşmesine, geçerlilik koşullarına ve yasağın sınırlarına yer verilmiştir.

## 2. TEMEL KAVRAMLAR VE İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLARI

### 2.1. İşçi Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu<sup>1</sup> (İş K.) 2. maddesinde işçiyi; “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlamaktadır (İş K. m.2). Kanunda öngörüldüğü üzere, işçi olması için bir iş sözleşmesi olmalıdır. İşçi sıfatının kazanılması, iş sözleşmesinin varlığına dayandığından tarafların serbest iradeleri ile kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur<sup>2</sup>. Kanunun 8. maddesinde iş sözleşmesi bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi taahhüt ettiği sözleşmeler olarak tanımlanmıştır (İş K. m.8).

Buradan hareketle serbest irade yerine kamu hukukuna ilişkin bir yükümlülüğe dayanan işlerde ve yardım, hatır için yapılan işler ile aile yardımlaşması çerçevesinde yapılan çalışmalar iş sözleşmesine dayanmamaktadır ve bu eylemler kişilere işçi sıfatını kazandırmamaktadır<sup>3</sup>.

İşçi kavramının dört unsuru vardır. Bunlar<sup>4</sup>:

*İş Sözleşmesinin Varlığı:* Bahsedildiği gibi işçi ve işveren arasında bir iş sözleşmesi olmalıdır.

*Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışma:* İş K. m.8’de iş sözleşmesinin işçiyi bağımlı olarak gösterdiğinden bahsedilmektedir. Bağımlılık *iş sözleşmesinin* unsurlarından biridir. Burada bahsedilen bağımlılık ekonomik ve şahsidir. Ekonomik olması, işçinin geçimini sağlamak için ücret karşılığı çalışmasıdır. Şahsi olması ise de işçinin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş yapma mecburiyetidir.

---

<sup>1</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, 22.05.2003, (RG, 10.06.2003, 25134).

<sup>2</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, 2020, s.133.

<sup>3</sup> Süzek, 2020, s.133.

<sup>4</sup> Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, Bireysel İş Hukuku, 2019, s.68.

*Bir İşte Çalışma:* İşçinin iş sözleşmesine dayanarak işçi sayılabilmesi için bu yaptığı işin İş K. m.1’de düzenlenen bir iş olması gerekmektedir. Buna göre iş, karşı taraf için değeri olan, maddi ve fikri bir ihtiyacı gidermeye çalışan bir faaliyettir.

*Ücret Karşılığı Çalışma:* İş K. m.8’e göre işçi sayılabilmek için ücret karşılığı çalışmak gerekmektedir. Ücretin iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılmamış olması ve uzun süre ödenmemiş olması iş sözleşmesini geçersiz kılmamaktadır. İşçinin ücret karşılığı çalışması, yukarıda da bahsedildiği gibi işçinin işverene ekonomik bağımlılığını gösterir.

İşçi sayılmayıp işçi benzeri olarak nitelendirilen kişiler de vardır. Bunlar: Çırak ve Stajyerdir. *Çırak*, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda<sup>5</sup> (MEK) düzenlenmiştir. Bu kanuna göre çırak, bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi yetenek ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişidir (MEK m.3). Çıraklıktaki amaç bir meslek veya sanatın geliştirilmesi, öğrenilmesidir<sup>6</sup>. İlgili kanuna göre, bir iş yerinde çıraklar, işçi olarak sayılmamaktadır. *Stajyer*, bir iş yerinde yapılan işleri izleyerek bilgisini geliştirmek için işveren yanında çalışan kişidir<sup>7</sup>. Genellikle pratik çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçiden ayrılan en önemli özelliği ücret ödeme borcu kapsamamasıdır. Burada kişi, ücret almak için değil bir işi izleyerek öğrenmek için çalışmaktadır. Çırak bir mesleği en başından öğrenip akabinde işçi statüsüne geçmektedir. Stajyer ise var olan mesleki bilgisini iş yerinde gözlemleyerek geliştirir.

## 2.2. İşveren Kavramı

İş K. m.2’de işçi ve işveren kavramlarını birlikte tanımlamıştır. Kanuna göre, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir. Kanun işçi ve işveren kavramlarını iş sözleşmesi üzerinden tanımlamış, sözleşmenin bir tarafına işçi, diğer tarafına da işveren kavramını yerleştirmiştir.

İşveren, gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, vakıf, dernek, sendika, kooperatif, devlet veya kamu iktisadi teşebbüsü gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi veya adi ortaklık gibi tüzel kişiliği olmayan kuruluşlar da olabilir<sup>8</sup>. İşveren kavramının

<sup>5</sup> 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 05.06.1986, (RG, 19.06.2003, 19139).

<sup>6</sup> Esin Karacan, Bireysel İş Hukuku, 2017, s.22.

<sup>7</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 2014, s.44.

<sup>8</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014, s.45.

bu kadar geniş olabilmesi, hukuki sonuçlarda işverenin kimliğine göre farklı sonuçlar doğurabilmektedir.

İşveren olmak için mutlaka işyerinin maliki olmak zorunlu değildir. İşletme sahibinin kiracı olması, bir işyerinde alt işveren olması işveren niteliğini etkilememektedir<sup>9</sup>. Bu durum işveren olmak isteyenlerin önünü açmıştır.

### 2.3. İşyeri Kavramı

İş K. işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlamıştır (İş K. m.2/1). Kanunun devamında işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır (İş K. m.2/2). İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (İş K. m.2/3).

Kanundaki bu hükümlerden hareketle işyeri, mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi ve maddi olmayan unsurlarıyla ve işçiden oluşan bir birimdir<sup>10</sup>. İşyerinin maddi kaynaklarını, arsa, bina, demirbaşlar, malzeme, teçhizat, eşya, araçlar oluşturmaktadır. Maddi olmayan kaynakları ise, emeğin sembolü olan işçi, fikri buluşlar, işyerinin üçüncü kişilerle iletişimi oluşturur.

### 2.4. İş Sözleşmesi Kavramı

İş K. m.8 iş sözleşmesini, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme olarak tanımlamıştır. Sözleşmede işçi emeğiyle, işveren de verdiği ücretle edimlerini yerine getirmektedir.

İş sözleşmesi, hukuki ehliyet ve eşit haklara sahip olunan iki taraf iradesinin birleşmesinden doğan özel hukuk sözleşmesidir<sup>11</sup>. İşverenin gerçek veya tüzel kişi olması iş sözleşmesi kurulmasını değiştirmez. İş sözleşmesinin ne zaman hüküm ifade edeceği de önemlidir. Sözleşmenin yapıldığı andan itibaren mi veya işçinin fiili olarak

---

<sup>9</sup> Süzek, 2020, s.142.

<sup>10</sup> Çelik, Caniklioğlu, Talat, 2014, s.75.

<sup>11</sup> Korkmaz, Alp, 2019, s.101.

çalışmaya başlayacağı tarihten itibaren mi hüküm giyeceği tartışılan bir konudur. İş hukukunda kural, iş ilişkisi, iş sözleşmesinin yapılması ile birlikte hüküm giymesidir<sup>12</sup>. Fakat İş K. m.14'e göre kıdem tazminatının hesaplanmasında işçinin fiili çalışma süresi dikkate alınacağından ve bu kanunda açıkça belirtildiği için istisna olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **2.4.1. İş Sözleşmesinin Unsurları**

İş sözleşmesinin belirgin üç unsuru vardır. Bunlar: Bir işin görülmesi unsuru, İşin ücret karşılığında görülmesi unsuru ve işin bağımlı olarak görülmesi unsurudur.

##### **2.4.1.1. Bir İşin Görülmesi Unsuru**

İş K. m.8 ve Türk Borçlar Kanunu<sup>13</sup>'nün (TBK) 393. maddesine göre iş sözleşmesinin varlığı için her şeyden önce bir iş göre borcunun üstlenilmiş olması gerekmektedir. Yine İş K. m.2 işçiyi, iş görmekle yükümlü gerçek kişi olarak tanımlar. Burada söz konusu iş, gerçek kişinin ekonomik yönden iş olarak değerlendirilebilen hür türlü çalışmasıdır<sup>14</sup>. Bu ekonomik çalışmanın bedenen veya fikren olmasının bir önemi yoktur, hatta her ikisi de olabilir<sup>15</sup>.

İş sözleşmesinin konusunu birçok şey oluşturabilir. İşçinin illa beden gücünü kullanarak bir şeyler üretip çıktı alması veya fikren yeni projeler oluşturup hayata geçirmesi gerekmez. Bazen söz gelimi iş yerinin korunması amacıyla işçinin kapıda durup güvenlik hizmeti vermesi de iş sözleşmesine konu olabilir<sup>16</sup>. Kanuna aykırı bir iş görülmesi söz konusu olmadığı sürece iş sözleşmesi kurulabilir.

##### **2.4.1.2. İşin Ücret Karşılığında Görülmesi Unsuru**

İş K. m.33'e göre ücret, genel anlamda bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

İş sözleşmesinin bir diğer unsuru olan ücret, sözleşmenin taraflarından olan işveren tarafından üstlenilen borçtur. İş sözleşmesinin kurulması için sözleşmede

<sup>12</sup> Korkmaz, Alp, 2019, s.102.

<sup>13</sup> 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 11.01.2011, (RG, 04.02.2011, 27836).

<sup>14</sup> Süzek, 2020, s.223.

<sup>15</sup> Çelik, Caniklioğlu, Talat, 2014, s.102.

<sup>16</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit. Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s.25.



açıkça belirli bir ücretin kararlaştırılması gerekmemektedir. Burada önemli olan görüşen işin ancak ücret karşılığı yapılan bir iş olmasıdır<sup>17</sup>.

#### 2.4.1.3. İşin Bağımlı Olarak Görülme Unsuru

İş sözleşmesinin son unsuru olan bağımlılık unsurunu İş K. m.8'de işçinin tanımında, işçiyi *bağımlı* olarak iş görmeyi üstlenmesi tanımında görülmektedir. İş sözleşmesinin kurulması ve belirlenmesinde bağımlılık unsuru zorunludur. Fakat bu bağımlılığın ne tür bir bağımlılık olduğunun aydınlatılması gerekmektedir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunu ekonomik veya teknik bir bağımlılık olarak değil de kişisel/hukuki bağımlılık olarak anlamak uygun olmaktadır. Çünkü işverenin otoritesi altında çalışan işçi, işverenin emir ve talimatlarına göre iş görme zorunluluğu vardır. İşçinin iş sözleşmesine göre bu bağımlılığı kişiliği ile ilgilidir<sup>18</sup>. İşveren, işçinin kişiliği üzerinde yetkilere sahip olur. İş sözleşmesine göre işçi emeğini ve iş gücünü sunar. İşverende bundan yararlanır. İşçinin işgücü ise kişiliğinin unsuru ve ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır<sup>19</sup>.

İşçinin kişisel ve hukuki bağımlılığında; işçi, iş görme borcunu işverenin emir ve talimatlarına uyarak yerine getirir. İşveren ise yönetim hakkı çerçevesinde işin ne zaman, nasıl ve ne şekilde yerine getirileceğini belirler, bu da işçinin kişisel ve hukuki bağımlılığını gösterir. Bu unsurun en önemli göstergeleri<sup>20</sup>; işçinin, işverenin talimatlarına bağlı olarak iş görme borcunu ödemesi, işçinin, işverenin sürekli denetimi ve gözetimi altında olması, işverenin kurduğu organizasyon ve zaman planlamasına uyarak iş görme borcunu yerine getirmesidir.

İşin, iş yerinde yapılması tek başına bağımlılık ilişkisini göstermemektedir<sup>21</sup>. Gelişen bilgi dünyasıyla birlikte yeni çalışma modelleri iş dünyasına entegre olmuştur. Dünyada son iki senedir devam eden bir pandemi sürecindedir. Gelişen teknoloji ve salgın dönemiyle birlikte birçok iş kolu ve sektörde işverenler, çalışanlarının uzaktan/evden çalışma modelini benimsemiştir. İşçinin, işyerinde olmayıp ama iş görme borcunu uzaktan yerine getirebilmesi onun işverene bağımlılığının esnemesine

<sup>17</sup> Ekmekçi, Yiğit, 2020, s.26.

<sup>18</sup> Süzek, 2020, s.225.

<sup>19</sup> Süzek, 2020, s.225-226.

<sup>20</sup> Ekmekçi, Yiğit, 2020, s.27.

<sup>21</sup> Çelik, Caniklioğlu, Talat, 2014, s.104.

neden olmakta ama zedelememektedir. Tabi burada bahsi konu olan iş, uzaktan çalışma yöntemi ile yerine getirebilecek bir iş olmalıdır.

Bağımlılık unsurunun esnemesi, zamanla işçi işveren ilişkisinin zayıflayacağı kaygısını doğurabilir. Bu kaygıyı önlemek için batı ülkeleri hukukunda “işçinin işverene ait iş organizasyonu içinde işveren yararına iş yapması” bağımlılık unsurunun yardımcı bir unsuru olmuştur ve işçi işveren ilişkisinde bağımlılık unsurunun tamamen ortadan kalkmasını engellemiştir<sup>22</sup>. Teknolojik ve ekonomik gelişmelere paralel olarak modern organizasyonlar oluşmaktadır. Bağımlılık unsuru da bu gelişmelere uyum sağlamaktadır.

Pandemi sürecinden bağımsız olarak, ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda klasik işçi kavramından ve bağımlılık ilişkilerinden giderek uzaklaşan yeni çalışma türleri, iş hukukunda işçiyi koruma amacını ciddi bir şekilde tehdit etmektedir. Bu yeni çalışma türleri ise, online veya mobil üzerinden erişilebilen hizmet sektörünün doğmasına neden olmuştur. Bu sektörde istihdam edilen işçiler ise platform ekonomisi kapsamında değerlendirilmektedir ve bunun sonucunda bu işçilerin hukuki niteliğinin belirlenmesi ve korunması gereği ortaya çıkmıştır<sup>23</sup>.

#### **2.4.2. İş Sözleşmesinin Özellikleri**

İş sözleşmesinin kendine has özellikleri, hukuki nitelikleri vardır. Bunlar: Özel Hukuk Sözleşmesi Olması, İşçinin Kişiliğine Bağlı Olması, Karşılıklı Borç Doğurması ve Devamlı bir sözleşme olmasıdır.

##### **2.4.2.1. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması**

İş sözleşmesi, hukuki ehliyet ve eşit haklara sahip olunan, iki tarafın iradelerinin birleşmesinden doğan bir özel hukuk sözleşmesidir<sup>24</sup>. Bu özellik ile bakıldığında tarafların serbest iradeleriyle kurulan bir sözleşmedir. İşveren tanımında bahsedildiği gibi, işverenin gerçek veya tüzel kişi olması bu durumu değiştirmemektedir. İşverenin, devlet, kamu iktisadı teşebbüsü olması özel hukuk olma niteliğini bozmamaktadır.

---

<sup>22</sup> Süzek, 2020, s.228.

<sup>23</sup> Süzek, 2020, s.229-230

<sup>24</sup> Çelik, Caniklioğlu, Talat, 2014, s.108.

İş sözleşmesinin tarafların serbest iradeleriyle kurulmasının bazı istisnaları vardır. Örneğin, İş K. m.30'a göre, işverenin belli sayıda engelli işçi istihdam etme yükümlülüğü vardır. İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya Askerlik Kanunu<sup>25</sup> veya Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu'na<sup>26</sup> giren, askeri hizmetini yaparken Terörle Mücadele Kanunu'nun<sup>27</sup> m.21'den sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdür (İş K. m.30). Bu kanun, iş sözleşmesinin serbestçe kurulan bir sözleşme niteliğini bozmamaktadır.

İş K. m.31'e göre herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Bu kanun maddesi de işverene zorlayıcı hüküm kılmaktadır. İşveren o an bu işçiyi almak istemese bile kanun gereği işe almak zorundadır. Bu kanun da genel olarak iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi olmasını zedelememektedir.

#### **2.4.2.2. İşçinin Kişiliğine Bağlı Olması**

İş sözleşmesi, salt bir malvarlığı ilişkisi değil, işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşme kurmaktadır<sup>28</sup>. Her ne kadar sözleşmede ücret unsuru olsa da iş sözleşmesi işçinin kişiliğini ön plana çıkarmakta ve işçi işveren arasında kişisel bir ilişki kurmaktadır. Bu özellik sonucunda işçi ile işveren arasında bozulmaması gereken bir güven ilişkisi doğar<sup>29</sup>. Bu güven ilişkisi sonucunda ileride değineceğimiz, işçinin sadakat ve itaat borcu doğar. İşverenin ise işçiyi gözetme ve eşit işlem yapma borçları ortaya çıkar.

<sup>25</sup> 1111 sayılı Askerlik Kanunu, 21.06.1927, (RG, 17.07.1927, 631-635).

<sup>26</sup> 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu, 16.06.1927, (RG, 09.07.1927, 628).

<sup>27</sup> 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 12.04.1991, (RG, 12.04.1991).

<sup>28</sup> Ekmekçi, Yiğit, 2020, s.47.

<sup>29</sup> Süzek, 2020, s.232.

#### **2.4.2.3. Karşılıklı Borç Doğurması**

En temelde işçinin iş görme ve işverenin de ücret ödeme borcu vardır. Bu sebeple iş sözleşmesi karşılıklı borç doğurmaktadır. Bu niteliği dolayısıyla iş sözleşmesi karşılıklı borç yükleyen, sinallagmatik bir sözleşmedir<sup>30</sup>.

#### **2.4.2.4. Devamlı Bir Sözleşme Olması**

İş sözleşmesinde tarafların karşılıklı yükümlülükleri sürekli dir. Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerde alacaklının edime olan menfaatinin gerçekleşmesi tekrarlanarak devam eder<sup>31</sup>. İşçinin iş görme borcu, işverenin de bunun karşılığında ücret verme borcu tekrarlanarak devam eder. Bu devamlılık, akabinde işçi işveren arasında doğan güven ilişkisinin devamını ve sürekliliğini getirmektedir.

İş sözleşmesinde alacaklı taraf, sadece şu an değil karşı tarafın gelecekte de borçlarını ifa edeceğine güvenmekte veya güvenmek istemektedir. İş sözleşmesinin sürekli borç yaratan bir sözleşme olması, iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli, sürekli ya da süreksiz olması ile karıştırılmamalıdır<sup>32</sup>. Bu iş sözleşmesi türleri (belirli – belirsiz, süreli – süreksiz) devamlılık özelliğini etkilemez. Her durumda işçi ve işverenin borçları devamlılık gösterir<sup>33</sup>.

#### **2.5. İşçinin İş Sözleşmesinden Doğan Borçları**

İş sözleşmesi iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşmedir. Tarafların iş sözleşmeden doğan borçları vardır. Tarafların borçları önceden belirtildiği gibi sürekli olarak ifa edildiği için süreklilik arz etmektedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçları; iş görme borcu, işverenin talimatlarına uyma (itaat) borcu, özen borcu, sadakat borcu, rekabet etmeme borcudur. Çalışmanın konusunu oluşturan rekabet etmeme borcu ikinci ve üçüncü bölümlerde detaylıca ele alınacaktır.

<sup>30</sup> Çelik, Caniklioğlu, Talat, 2014, s.109.

<sup>31</sup> Süzek, 2020, s.233.

<sup>32</sup> Süzek, 2020, s.233.

<sup>33</sup> Karacan, 2017, s.31-32.

### 2.5.1. İş Görme Borcu

İş görme borcu işçinin en temel borcudur. Çünkü işçi, bu borcunu yerine getirerek yani emeğini kullanarak işverenin çıktı üretmesine katkı sağlar. Karşılığında da ücret alır. Bu borcun alt unsurları vardır. Bunlar: İşçinin işi kendi yapması, iş görme borcunun devri ve işin türü, kapsamı ve görülecek yeridir.

#### 2.5.1.1. İşçinin İş Kendisi Yapması

TBK m.395'e göre iş sözleşmesinden veya durumun gereğinden aksi kararlaştırılmadıkça işçi, kendisine yüklenen işi bizzat yapmakla yükümlüdür. İşçinin işi kendisi yapma zorunluluğu vasıflı işçinin gerekli olduğunun önemini ortaya çıkarmıştır<sup>34</sup>. Çünkü, işçi işi bizzat üstleneceği için, işveren bu işçiyi özenle seçecektir. Fakat buradan sadece vasıflı işçinin önemli olduğu vurgusu çıkmamalıdır. Kanuna göre işçiyi vasıflı – vasıfsız ayrımı yapmadan her işçi için işi bizzat yapmakla yükümlü olduğu vurgulanmaktadır.

İş görme borcunun işçi tarafından bizzat yapılması, işçinin bu borcunu başkasına devredememesi sonucunu doğurur<sup>35</sup>. TBK m.440'a göre de iş sözleşmesi, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona ermektedir. Miras yoluyla mirasçılara geçmemektedir. Mirasçılar geçse bile mirasçı ile işveren arasında yeniden bir iş sözleşmesi kurulmalıdır. Bu şartlar altında işveren, niteliğini göz önünde bulundurarak işçisini özenle seçecektir.

#### 2.5.1.2. İş Görme Borcunun Devri

İşçi ve işveren açıkça veya örtülü bir biçimde iş görme borcunun üçüncü kişi tarafından yerine getirilmesi konusunda anlaşabildikleri gibi bu durumun gereğinde de anlaşabilirler<sup>36</sup>. İşçi ile işveren iş görme edimini üçüncü kişi tarafından geçici süreliğine veya sürekli bir biçimde yerine getirmesini isteyebilir. Eğer üçüncü kişiye geçici olarak devredilmişse işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi geçerliliğini korur<sup>37</sup>. Üçüncü kişiye kalıcı olarak devredilecekse işçi ile işveren arasındaki iş

<sup>34</sup> Çelik, Caniklioğlu, Talat, 2014, s.168.

<sup>35</sup> Yonca Dursun. İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017, s.2414.

<sup>36</sup> Sema Deniz Özkan Koç. İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, MÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019, s.1215.

<sup>37</sup> Süzek, 2020, s.339-340.

sözleşmesi sona erer, üçüncü kişi ile işveren arasında yeniden iş sözleşmesi kurulması gerekir<sup>38</sup>.

İşçi ile işveren işçinin iş görme edimini bir yardımcıyla ifa etmesine karar verebilir. Buna ifa yardımcılığı denilmektedir ve bu durumda ifa yardımcılığı ile işveren arasında iş sözleşmesi kurulmasına gerek yoktur<sup>39</sup>.

### 2.5.1.3. İşin Türü, Kapsamı ve Görüldüğü Yer

İşçinin yapmakla borçlu olduğu işin türü, kapsamı ve niteliği esas olarak iş mevzuatı kuralları ve akitleri ile belirlenmektedir. Bu iş hukuku kaynaklarında hüküm bulunmadığında ise işveren tarafından yönetim hakkı kullanılarak saptanır<sup>40</sup>. Sözleşme ve yönetmeliklerde yapılacak işler genellikle *asıl iş, yan iş ve beklenmeyecek iş* olarak tanımlanır<sup>41</sup>. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu işin türü işyeri yönetmeliğinde ve iş sözleşmesinde açıkça belirtilmişse asıl iş olur. Asıl iş, somut bir biçimde kararlaştırılmış iştir. Asıl işin dışında kalıp, sözleşmede belirtilmemiş işler ise yan iştir. Yan işlerin faaliyete geçmesi için işçinin yan işi yapmaya rıza göstermesi gerekir<sup>42</sup>. İşçinin kişilik haklarına, ahlaka aykırı işlere ise beklenmeyen iş denmektedir. İşçi bu işlerin ifası için zorlanamaz.

İşçi işini sözleşme ile kararlaştırılan yerde yapar<sup>43</sup>. Bu yer genellikle işyeri olur. İş görme borcunun iş yeri dışında gösterilmesi de mümkündür. Sahada çalışan işçinin işyeri dışında çalışması beklenir. Bazı beklenilmeyen durumlarda işçi, işyeri dışında da işini yapabilir. Buna en iyi örnek olarak pandemi sürecini verilebilir. Bu süreçte çoğu işçinin, işlerini zorunlu olarak işyeri dışında (genellikle evlerinde) yapmaktadır. Bir anda beklenmedik bir sebeple işyeri dışında iş yapıldığı için, iş sözleşmesinde buna yer verilmemiştir. Yani, iş sözleşmesine göre işçi halen işyerinde işini yapmaktadır ama yaşanan salgından dolayı evinden işini yapmaktadır.

---

<sup>38</sup> Süzek, 2020, s.339.

<sup>39</sup> Dursun, 2017, s.2415.

<sup>40</sup> Süzek, 2020, s.341.

<sup>41</sup> Dursun, 2017, s.2418.

<sup>42</sup> Dursun, 2017, s.2419.

<sup>43</sup> Süzek, 2020, s.341.

### 2.5.2. İşçinin Fazla Çalışma Borcu

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit olarak paylaşılır (İş K. m.63). İki tarafın anlaşması ile eşit paylaşmaktan ziyade günde 11 saati geçmemek kaydıyla da dağılım yapılabilir. İşçinin bu belirlenen süreleri aşan çalışması, fazla çalışma olmaktadır. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekmektedir ve fazla çalışma süresinin toplamı yıllık 270 saatten fazla olamaz (İş K. m.41).

İşçi zorunlu nedenlerle fazladan çalışabilir. Gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde veya makineler, araç gereçler için hemen yapılması gerekli acele işlerde, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile fazla çalışma yapılabilir (İş K. m.42). Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak kaydıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışma lüzum görülürse işlerin ihtiyaç derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma süresine çıkarabilir (İş K. m.43). Ulusal bayram ve tatil günlerinde işyerinde çalışılıp çalışılmayacağı iş sözleşmesiyle kararlaştırılır. Sözleşmede hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı alınmalıdır (İş K. m.44).

Fazla çalışma, günlük çalışmanın değil de haftalık çalışma zamanının aşılmasıdır<sup>44</sup>. İşçinin bu borcuna TBK m.398’de de yer verilmiştir. İlgili kanuna göre, fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmalardır. Ancak, normal süreden fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür.

İlgili madde gereği, işçi dürüstlük kuralları çerçevesinde iş görme borcunu yerine getirirken, yaptığı iş gereği fazla çalışması gerekiyorsa işçi bu işi yapabilecek durumda ve konumdaysa yapması gerekir. Yapmaması, işçinin dürüstlük kuralının ihlali olarak gözüktür. İşveren de bunun karşılığını işçiye vermek zorundadır.

---

<sup>44</sup> Ali Köseoğlu, Sibel Kabul. 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,2014, s.234.

Fazla çalışma borcu, çeşit olarak sürekli ve geçici olarak ikiye ayrılır. Sürekli fazla çalışma borcunda koşul olarak zorunluluk bulunabilir, asıl işe ek olarak yapılabilir veya bildirim yükümlülüğü bulunabilir<sup>45</sup>. Geçici fazla çalışma borcu ise ekonomik nedenle, zorunlu nedenle veya olağan üstü durum nedeniyle olabilir<sup>46</sup>.

### 2.5.3. İşverenin Emir ve Talimatlarına Uyma Borcu (İtaat Borcu)

İşçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu, TBK m.399'da işçinin düzenlemelere ve talimata uyma borcu olarak düzenlenmiştir. İlgili madde gereği, işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır.

İşveren emir ve talimat verme yetkisine yönetim hakkı aracılığıyla erişir. İşverenin bu yönetim hakkına sınırlamalar getirilebilir. İşçi her talimata uymak zorunda değildir. İşçi, işverenin yönetim hakkının amacına, Anayasaya, iş mevzuatı ve iş sözleşmesin hükümlerine, kişilik haklarına, dürüstlük kuralına aykırı talimatlara uymak zorunda değildir<sup>47</sup>. TBK m.27'de "kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür" ifadesi yer alır. Bu sebeple talimatların bu maddeye uygun olması gerekir.

İş sözleşmesi her iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşme olduğu için işçi borcunu ödemek için çalışırken işverenin talimatlara uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uyması ile bağlılık unsurunda yakın bir ilişki vardır. İşçinin, işine ve işverene bağlılığı ne kadar yüksekse, emir ve talimatlara eksiksiz uyması o derece yüksek olacaktır. İşverenin talimatları üç başlık altında toplanabilir. Bunlar, bireysel talimatlar, genel talimatlar ve teknik talimatlardır.

*Bireysel Talimatlar:* bir ya da birden fazla işçiye kişisel olarak verilen talimatlardır. İşin görülmesi için çoğunlukla o an verilen sözlü talimatlardır<sup>48</sup>. Bu talimatlar anlık ve hızlı bir biçimde verildiği için pratik bir öneme sahiptir. Örnek

<sup>45</sup> Ünal Narmanlıoğlu. İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, 2010, s.35.

<sup>46</sup> Kazım Yücel Dönmez. İşçinin Borçları,2000, s.100-105.

<sup>47</sup> Süzek, 2020, s.346.

<sup>48</sup> Sevgi Bektur, Amirin Emrine Uyma Zorunluluğunun Kapsamı, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, 2020, s.18.



olarak, A bölgesinde sahada pazarlamacı olarak çalışan işçiye, işveren B bölgesine geçmesini isteyebilir.

*Genel Talimatlar:* bireysel talimatların aksine bir grup ya da topluluğa yöneltilen, daha çok düzen, asayiş kurallarına ilişkin talimatlardır<sup>49</sup>. Bu talimatlar, verilen işçilerin rahatça erişip okuyabilecekleri bir yerde ilan edilmelidir. Örneğin, bir güzellik merkezinde çalışan işçilere çalışırken tıbbi eldiven takma talimatı genel bir talimattır.

*Teknik Talimatlar* ise işin nasıl, hangi yöntem ve araçlarla yapılacağını anlatan detaylı talimatlardır<sup>50</sup>. İşin kolayca ve aksamadan yapılması için bu talimatlar önem arz etmektedir. Bu talimatlar her işçinin anlayacağı şekilde olur. Örneğin, bir tekstil atölyesinde çalışan işçiler için makinelerin nasıl kullanılacağına ilişkin yazılı bir talimat verilmesi teknik bir talimattır.

İşçinin talimatlara uyması, aslında onun iş görme borcunu yerine getirdiğini gösterir. Emir ve talimatlara uyma borcu ile iş görme borcu birbirini tetikleyen borçlardır.

#### **2.5.4. Özen Borcu**

Borcun özenle yerine getirilmesi, gerekli olan azim, irade, dikkat gibi özelliklerin yanı sıra işçinin beden ve fikren niteliklerinin tümünü ifade eder<sup>51</sup>. İşçinin özen borcu TBK m.396'da düzenlenmiştir. Kanuna göre İşçi, yüklendiği işi özenle yapmakla yükümlüdür. Kanunun ikinci fıkrasında ise işçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermek zorundadır. Kanundan da anlaşılacağı üzere işçi hem işini özenle yapmalı hem de işyerine ait malzemeleri özenle kullanmalıdır.

Özen borcu, iş görme borcuyla yakın etkileşimdir. İkisi birlikte değerlendirildiğinde işçiden iş görme borcunu yerine getirilmesi beklenirken bunu özenerek yapması beklenir. Özen borcu, ilk başta işin görülmesi sırasında ortaya çıkan bir borçtur. Daha sonrasında ise işverene ait malların kullanımı ve korunmasıyla

<sup>49</sup> Kaptan Merter Adınır. İşverenin Yönetim Hakkı, 2019, s.50.

<sup>50</sup> Keser, 2017, s.80.

<sup>51</sup> Recep Makas, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'na Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012, s.151.

devam etmektedir. Bunu TBK m.396'da açıkça görmekteyiz. Yine TBK m.400'de işçinin işverene karşı kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumlu olduğu dile getirilmektedir. Maddenin devamında ise bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulacağı dile getirilmiştir. Böylelikle TBK m.400 özen borcunun sadece iş görme edimi sırasında yerine getirilmediğini, işverene ve yapılan işin bütününe ait tüm alanı kapladığını gösterir.

İşçiden kişisel bilgi ve tecrübeleri dışında işlerin yapılmasının istenmemesi gerekmekte ve işçiler buna zorlanmamalıdır<sup>52</sup>. Böyle bir zorlama olursa işçi bilgisinin dışında bir iş yapacağı için özgüvensiz olabilir ve bu durum özen borcunun ihlaliyle sonuçlanabilir. Böyle bir sonuçla işçi sorumlu tutulmamalıdır. İşçinin özen borcu iş sözleşmesi kurulurken ve sözleşmenin devamında karşımıza çıkmaktadır.

*İş Sözleşmesinin Kurulmasında Özen Borcu:* tarafların sözleşmenin kurulum sırasında iki tarafında dürüstlük kuralına uygun olarak hareket etmesi beklenir. Görüşme sırasında işçi kendisini tanıtırken niteliklerini ve yapabileceklerini açıkça belirtmeli işveren de işçiden yapması gerektiği, iş görme borcunu nasıl yerine getirmesini beklediğini açıkça işçiye belirtmelidir. İki taraf mutabık olduktan sonra taraflar arasında güven ilişkisi doğmuş olur. Kısacası işçi, görüşme sırasında iş görme borcunu yerine getirirken bunu özenle yerine getireceğini işverene taahhüt etmiş olur. Özellikle iş görüşmelerinde de bunun üzerinde oldukça sık durulmaktadır. İşveren, işçinin daha önceki işyerinde veya eğitimi sırasında yaşadığı zor bir durumu ve bu durumu nasıl aştığını anlatmasını istemektedir. İşverenin burada duymak istediği şey aslında işçi adayının yaşadığı zorlukta, o zorluğa ne kadar önem verdiği ve zorluğu aşma yöntemi ve aşma süresini tespit etmektir. Böylelikle o işçi adayıyla birlikte yollarına devam ederlerse benzer şekilde yaşanacak bir zorluk karşısında ne derece önemle o zorluğun üstesinden geleceğini öngörmek istemektedir.

Fakat belirtmek gerekir ki sözleşme kurulum aşamasında işçinin şahsına yönelik bütün bilgileri vermesi beklenmemelidir. Ama işveren bütün gerekli olan bilgiyi işverene vermek zorundadır<sup>53</sup>. İşçiden şahsına yönelik bütün bilgilerin istenmesi özel yaşam alanına saygısızlık olarak gözükebilir. Sözleşme kurulum

---

<sup>52</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu. İş Hukuku, 2008, s.444.

<sup>53</sup> Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2020, s.1085.

öncesinde veya kurulum aşamasında işçi, amaçlanan ve kendisinden beklenen beceriye ve deneyime sahip olup olmadığına dair öz değerlendirme yapmalı ve ona göre iş sözleşmesi kurmalıdır<sup>54</sup>. İşçi değerlendirme sonucunda yanlış beyanda bulunursa ve işin gerektirdiği niteliklere sahip olmadığı anlaşılır, işvereni zarara uğratırsa sorumlu olur. Bu sebeple işçi, iş sözleşmesinin kurulum sırasında ve öncesinde, sahip olduğu diploma, sertifika, önceki deneyimlerini gösterip belirterek, işi özenle yapacağını taahhüdünü vermiş olup ve akabinde karşılıklı güven ilişkisi doğmuş olur<sup>55</sup>.

*İş Sözleşmesinin Devamında Özen Borcu:* TBK m.395 gereği, aksi kararlaştırılmadıkça işçi iş görme edimini bizzat kendisi yerine getirmelidir. Ama bazı durumlarda bunun tersi kararlaştırılabilir. Yani, işçiye sözleşme gereği iş görme borcunu başka birine devretme yetkisi verilebilir. Bu yetki sayesinde de işçi, yetkilerini devretmek ve kendisine atanmış iş görme borcunun başkasının yerine getirmesi için başka bir işçi arayışına girmektedir. Bu arayışta da yetkilerini devredeceği üçüncü kişinin bu işi özenle yerine getireceğinin taahhüdünü vermiş olur. Eğer bu taahhüt yerine getirilmezse, oluşacak zarardan işçi sorumludur<sup>56</sup>. Yargıtay bir kararında iş sözleşmesi devam ederken işçinin işini özenle yapmamasını, geçerli bir fesih olarak karar kılmıştır<sup>57</sup>.

#### 2.5.5. Sadakat Borcu

Sadakat kavramı, birbirine ait olanlar arasındaki ahlaki bir aidiyet yükümlülüğü, sarsılmaz bir bağlılık, güvenilirlik olarak tanımlanır<sup>58</sup>. Sadakat kavramı böylelikle insan hayatına ahlaki açıdan bir kural olarak girmiştir. Toplumsal ilişkiler

<sup>54</sup> Makas, 2012, s.154.

<sup>55</sup> Çağlar Özel, Burhan Özdemir, Bk md.321 Gereğince İşçinin Borcunu Özenle İfa Borcu ve İşçinin Bu Borca Aykırılıktan Doğan Sorumluluğunun Kapsamı, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2004, s.113.

<sup>56</sup> Makas, 2012, s.155.

<sup>57</sup> Y9HD., 12.01.2021, E.2020/8871, K.2021/425: "...Dosya içeriğinden, davacının mağaza müdür yardımcısı olarak davalıya ait işyerinde çalıştığı, 22.06.2015 tarihli noter kanalıyla yapılan fesih bildirimi ile, "İşyeri kayıtlarını incelememiz sonucunda işyerimizin size verdiği primden faydalanmak için birbirinden bağımsız ve farklı saatlerde yapılmış olan (kredi kartı veya nakit) satışları tek faturada birleştirdiğiniz, bu yolla hak etmediğiniz primler aldığınız, ayrıca çeşitli tarihlerde işe gelmediğiniz halde işyerindeymiş gibi beyanda bulunduğunuz size duyduğumuz iyi niyeti kötüye kullandığınız, şirketimizi yaptığınız usulsüz işlemlerle zarara uğrattığınızdan ve yaptığınız kötü niyetli işlemleriniz TCK'ya göre suç teşkil ettiğinden tarafımızla olan iş sözleşmeniz 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesine göre 22.06.2015 tarihi itibarıyla bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilmiştir..." Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 17.04.2021.

<sup>58</sup> Arzu Arslan Ertürk. Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, 2010, s.8.

de insan karşındaki insana güven vermek ve aynı şekilde güven almak ister. Bu kapsamda somut bir ilişkinin korunup devam ettirilebilmesi için tarafların birbirlerine sadık olmaları gerekir.

Sadakat kavramını hukukta da kendisine yer etmiştir. Hukuksal olarak da sadakat, taraflar arasında hukuki bağlayıcılığı olan bir sözün bir yerine getirilmesini ifade eder ve davranış kuralı olarak kabul edilir<sup>59</sup>. Hukukta, tarafların yapması gereken asıl edimlerinin yanında birbirlerinden objektif olarak sadık davranmaları beklenir. Taraflar açıkça belirtmese bile sadakat duygusuyla hareket ettiklerini bilmektedir.

Sadakat borcu ise işçinin, işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, mesleki ve ticari bakımdan zarar verebilecek her türlü davranışlardan kaçınma borcudur<sup>60</sup>. Bu borç aslında işçinin nasıl davranması gerektiğini ve nasıl davranmaması gerektiğini anlatan bir borçtur.

TBK m.396'da sadakat borcuna yer verilmiştir. İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. Sadakat borcunda işçi borcun borçlusu, işveren ise haklı menfaatlerinin korunması gereken alacaklıdır. Sadakat borcuyla, işverenin haklı menfaatleri korunması ve zarar verecek davranışlarda bulunulmamasını öngörülmüştür<sup>61</sup>. Bu öngörünün temelinde de güven ilişkisi yatmaktadır. İşveren, işçinin kendisine sadık davranışlarda bulunacağını, mesleki sırlarını ifşa etmeyeceğini, iş sözleşmesi sırasında başka bir üçüncü kişiye hizmet etmeyeceğine dair güven duymak ister.

İşçi ile işveren arasında oluşan bu sadakat, iş sözleşmesinin kendine has sözleşme olmasından kaynaklanır<sup>62</sup>. İş sözleşmesiyle birlikte işçiyle işveren arasında kişisel bir ilişki kurulması aralarında güven duygusunun oluşmasına ve bu da beraberinde sadakat kavramının doğmasına sebep olur. Sadakat borcunun önemi işçiden beklenen güvenin derecesine göre değişir. Sadakat borcu, işverenin menfaatlerini korumak ve gözetme mükellefiyetini barındırır<sup>63</sup>.

---

<sup>59</sup> Arslan Ertürk, 2010, s.11.

<sup>60</sup> Korkmaz, Alp, 2019, s.145.

<sup>61</sup> Hande Albayrak Gül. İşçinin Sadakat Borcu. Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, s.132.

<sup>62</sup> Ahmet Koyuncu. İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Dergisi, 2009, s.91.

<sup>63</sup> Hasan Kayırgan. İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014, s.461-462.

İşverenin menfaatlerinin gözetilmesi söz konusu olduğu için sadakat borcu kapsamında yapılmaması gerekenleri belirlemek zordur. Çünkü her işverenin menfaatleri birbirinden farklılık gösterebilir. Fakat genel olarak örnek vermek gerekirse, işçinin şirket adına harcama gösterip şahsi harcamalar yapması, rüşvet alması, hasta olduğunu iddia edip işe gelmeyerek seyahate çıkması, belgelerde değişiklik yapması, sosyal medyada işyerine kötü imalarda bulunacak paylaşımlarda bulunması, işverenin güvenini kötüye kullanmak verilebilir.

Sadakat borcu işçinin iş görme borcu ile bağlantılıdır. Çünkü sadakat borcu gereği işçinin işverene karşı belirli bir davranış yükümlülüğünün üstlenir. Bu davranış yükümlülüğü de işçi işini görürken ortaya çıkar. İşçinin çalışırken yapması ve yapmaması gereken davranışlar sadakat borcunu doğurur. Bu bağlamda sadakat borcu, işverenin işçi tarafından dikkate alınması gereken menfaatlerini tespit etmekle kalmaz, işçinin asıl borcunu oluşturan iş görme borcuyla da bağlantılı davranışlarını belirlemektedir<sup>64</sup>.

Sadakat borcu olumlu ve olumsuz davranış yükümlülüklerini içeren bir borçtur. Bu borç yapma ve yapmama borcu olarak da bilinmektedir. Bu borçla birlikte işçiye sadece olumlu davranışlar yüklenmemekte, kaçınması gereken olumsuz davranışlar da yüklenilmektedir. Yani bu borç, işçiye işverene ciddi şekilde zarar verecek tehditlerin önlenmesine ilişkin bir yükümlülük yüklerken bir yandan da işverenin korunmaya değer menfaatlerinin işçi tarafından ihlalini yasaklar<sup>65</sup>.

İşçinin olumlu davranışları aynı zamanda yapma borcu olarak nitelendirilmektedir. Bu olumlu yükümlülükler, işverenin yararına olan davranışlardır. Örneğin, işçi kendi işini yaparken eksik olan makine, alet, hammadde, ara maddelerin eksikliklerini tespit edip bunları işverene bildirmek zorundadır<sup>66</sup>. Bu bildirim sayesinde hem işine ve işverene sadık olmuş olacak, hem de işverenin yararına olumlu bir davranışta bulunmuş olacaktır. Daha bütünsel bakıldığında işçi sadece kendi yaptığı iş ile sadakat borcunu yerine getirmemeli, olağan ve olağanüstü durumlarda da elinden gelen yardımı yapmalıdır. Örneğin, İşyerinde beraber çalıştığı

---

<sup>64</sup> Arslan Ertürk, 2010, s.145.

<sup>65</sup> Fevzi Demir ve Gönenç Demir. İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, Kamu İş, 2009, s.21.

<sup>66</sup> Dönmez, 2000, s.160.

iş arkadaşlarının sadakat borcuna aykırı davranışlarının işverene bildirilmesi de sadakat borcunun getirdiği yükümlülüktür<sup>67</sup>.

İşçinin olumsuz davranışları da yapmama borcu yani yapmaması gereken kaçınması gereken yükümlülüklerdir. Bu kaçınma, işyerine ve işverene karşı yapılmaması gereken davranışlardır<sup>68</sup>. İşçi bu davranışlarıyla işverenin güvenini sarsmayacak ve ona sadakatini gösterecektir. Bu kapsamda örnek olarak işçi, işvereni ve işyerini kötüleyici bir söz, sosyal medya paylaşımı yapmamalı, yaptığı işin mesleki sırlarını üçüncü kişilerle paylaşmamalı, hırsızlık yapmamalı, ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun hareket etmeli, güvenini sarsacak davranışlarda bulunmamalıdır.

TBK m.396 üçüncü ve dördüncü fıkralarında işçinin sadakat borcunda yapmaması gereken davranışlara yer verilmiştir. İlgili maddeye göre, işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabet edemez. Yargıtay bir kararında işçilerin, işverenin ürettiği ürünleri sosyal medyada boykot etme çağrısında bulunan paylaşımları beğenmelerini sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirmiş ve işçilerin bu davranışını geçerli fesih sebebi olarak karar vermiştir<sup>69</sup>. Yargıtay başka bir kararında işçinin işverenin güvenini kötüye kullanarak mesai saatler içerisinde kendi adına iş yapması ve bu durumda işverenin menfaatinin zedelenmesini haklı fesih sebebi olarak karar kılmıştır<sup>70</sup>.

Sadakat borcu işverenin haklı menfaatlerinin korunmasına yönelik bir borçtur. Bu borcun kapsamını, işverenin haklı menfaatlerinin korunması oluşturur<sup>71</sup>. İşçi, iş görme borcunu yerine getirirken doğruluk ve güven ilkelerinden şaşmadan sadakat borcunu da yerine getirmektedir. İşverenin haklı menfaatlerinin korunması, işçinin işyerine ve işine olan sadakatini kapsar. Bu borcun gereği olarak işçi, işini işverenin

---

<sup>67</sup> Dönmez, 2000, s.162.

<sup>68</sup> Arslan Ertürk, 2010, s.149.

<sup>69</sup> Y9HD., 17.09.2015, E.2015/23519, K.2015/26073, Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 17.04.2021.

<sup>70</sup> Y22HD., 25.09.2014, E.2014/19847, K.2014/25674. Aynı yöndeki diğer karar için bkz. Y9HD., 07.10.2015, E.2015/18350, K.2015/2782, Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 27.10.2021.

<sup>71</sup> Gülsevil Alpagut. İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, 2012, s.25.

yararına uygun olarak yapacaktır<sup>72</sup>. İşçi, işverenin şöhretini düşürecek hareketlerde bulunmamalıdır.

TBK m.396'ya göre, işçi 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 (TBK m.396/4). Sadakat borcu işçinin sır saklama yükümlülüğünü de içerir. Sır saklama borcu işçinin yapmaması gereken olumsuz davranışları ile bağlantılıdır. Bahsedilen sır, iş sırrıdır. İş sırrı, iş ve işyerine ait, üçüncü kişilerce bilinmeyen, ancak işyerinde çalışan kişi veya kişilerce bilinebilen, işverenin de başkaları tarafından öğrenilmesini istemediği, saklı kalmasında haklı menfaatinin bulunduğu basitçe ve kolaylıkla öğrenilmeyecek her türlü bilgidir<sup>73</sup>. İş sırrı, üretim, teknik sırları ve müşteri bilgilerini de içerir<sup>74</sup>. İşçinin iş sırrını üçüncü kişilerle paylaşması işverenin haklı menfaatinin zedelerse işçi sadakat borcuna aykırı davranmış olur<sup>75</sup>. İşçinin sadakat borcu kapsamında sır saklama yükümlülüğüne girmesi için öğrendiği sırrın işçinin sadece görevi işi kapsamında olması gerekmez. Önemli olan iş sözleşmesi devam ederken işçinin, işyerine, işverene ve üretime dair her türlü sırrın öğrenmiş olmasıdır<sup>76</sup>. Yargıtay bir kararında iş yerinde kendisine verilen şifreyi, başkasıyla paylaştığı için o işçi hakkında sır saklama yükümlülüğüne aykırılık kararı vermiştir<sup>77</sup>. Sır saklama yükümlülüğü ilgili kanun maddesinde de belirtildiği gibi sadece iş sözleşmesi süresince geçerli değildir. İş sözleşmesi bitiminden sonra da devam etmektedir. İş sözleşmesi sonra erdikten sonra sır saklama yükümlülüğünün ihlali ya da işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin kötüye düşürecek davranışlarda bulunulması işçinin rekabet etmeme borcunun / rekabet yasağının konusunu oluşturmaktadır.

---

<sup>72</sup> Korkmaz, Alp, 2019, s.145.

<sup>73</sup> Safiye Nur Bağrıaçık. Üretim ve İş Sırlarının Korunması, 2017, s.18.

<sup>74</sup> Mehmet Arı. İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, 2016, s.59.

<sup>75</sup> Arslan Ertürk, 2010, s.150.

<sup>76</sup> Ekmekçi, Yiğit, 2020, s.348.

<sup>77</sup> Y9HD., 10.01.2019, E.2016/27787, K.2019/631, Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 17.04.2021.

### **2.5.6. Rekabet Etmeme Borcu**

Çalışmanın temel kaynağını işçinin rekabet etmeme borcu oluşturmaktadır. Bu sebeple rekabet etmeme borcu, işçinin iş sözleşmesi süresince rekabet etmeme borcu ve çalışmanın esas konusunu oluşturan iş sözleşmesi bitiminde rekabet etmeme borcu olarak ikili bir ayrım çerçevesinde ele alınacaktır.





### **3. İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN İŞÇİNİN REKABET ETMEME BORCU**

#### **3.1. Rekabet Kavramı**

Rekabetin kelime anlamı aynı amacı güden kimseler arasındaki çekişme, yarışma, yarışır<sup>78</sup>. Rekabet temelde daha iyinin daha güzelin ne olduğunu, kim olduğunu belirleme sürecidir<sup>79</sup>. İnsan duygusal bir varlık olduğu için diğerinden daha iyi olma arzusu onun doğasındadır.

Ekonomik anlamda rekabet, daha fazla gelir elde etmek için gerçekleşen üstünlük yarışıdır. Bu yarışa aynı sektörde faaliyet gösteren üreticiler, tacirler ve girişimciler girmektedir. Ekonomik anlamda rekabette amaç aynı sektörde faaliyet gösteren rakiplerinden daha fazla kar elde etmektir<sup>80</sup>. Bu durum ekonomik canlanmaya sebep olmakta ve ekonomide rekabet ortamını doğurmaktadır. Bunun için aynı sektörde faaliyet gösteren kişilerin rakiplerine nazaran yenilikçi adımlar atarak talep edenlerin ilgisini çekmesi gerekir. Rekabet ortamı sürekli yeniliği ve değişimi teşvik eder. Bu ortamda rakiplerin gelişimini de yakından takip edilir. Çünkü rekabet ortamında rakipler arasında diğerinin ekonomik olarak bulunduğu konumun üstüne çıkma yarışı vardır. Bu sebeple rekabet ortamı sürekli dinamiktir.

#### **3.2. Rekabet Etmeme Borcu**

Rekabet etmeme borcu, belirli durumlarda belli kişilerin birbiri ile rekabet etmelerinin yasaklanmasıdır<sup>81</sup>. Bu yasaklanmanın olması için birden fazla kişinin mücadele içinde olması gerekmektedir. Rekabetin yasaklanmasındaki amaç ilgili

---

<sup>78</sup> Türk Dil Kurumu, [www.sozluk.gov.tr](http://www.sozluk.gov.tr), Erişim tarihi 19.09.2021.

<sup>79</sup> Ozan Can. Rekabet Yasağı ve Rekabet Sınırlandırılmaları Hukuki İlişkisi, Rekabet Dergisi, 2007, s.5.

<sup>80</sup> Ahmet Emre Kaplan. Bağlı Tacir Yardımcılarının Rekabet Yasağı, 2021, s.7.

<sup>81</sup> Uşan, 2003, s.119.

kişilerin organizasyon içerisinde birbirlerini rakip olarak görmeden hareket etmelerinin temelini oluşturmaktır<sup>82</sup>.

Sadakat, kişiler arasındaki her türlü ilişkide karşı tarafa güven uyandıran davranışlardır. Bu davranışlar kesin bir bağlılık içermektedir. Bu sebeple sadakat kavramı, belli bir amaca ulaşabilmek için somut ilişkide tarafların bu ilişkiyi sürekli olarak korumasıdır<sup>83</sup>. TBK m.396/3 gereğince işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece sadakat borcuna aykırı olarak üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez. Bu hüküm gereği işçi, iş sözleşmesi devam ettiği sürece işvereni ile rekabet edemeyecektir yani kanundan doğan bir rekabet yasağı vardır. Rekabet etmeme borcu, iş sözleşmesinden doğmuştur ve iş sözleşmesi devam ettiği sürece de geçerliliğini koruyacaktır. İş sözleşmesinin sona ermesiyle kanundan doğan rekabet yasağı da kural olarak sona erer. Özetle, iş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme borcu, sadakat borcunun görünüm şekillerinden birisidir<sup>84</sup>. Fakat taraflar isterse iş sözleşmesi bittikten sonra da belirli şartlar sağlanırsa rekabet yasağını devam ettirebilirler<sup>85</sup>.

İşçi, işverenin ve işyerinin çıkarlarını gözetmeli, ekonomik olarak zarar verecek davranışlardan kaçınmalıdır. TBK m.396/4'e göre işçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. Üretim sırlarından kastedilen işverenin üretim organizasyonu, üretim süreçleri, yeni üretim modelleri, Ar-Ge çalışmaları gibi üretim aşaması bilgileridir. İş sırlarından kastedilen ise satış ve pazarlama politikaları, tedarik süreçleri, reklam çalışmaları, müşteri portföyleri gibi üretim dışında kalan diğer bilgilerdir<sup>86</sup>. Sonuç olarak işçi, iş sözleşmesi devam ederken işverene ait üretim ve iş sırlarını kullanarak işverenle rekabete girişemez. Bu durum sadakat borcuna aykırıdır.

---

<sup>82</sup> Sadullah Evliyaoğlu. Acentenin Rekabet Yasağı Anlaşması, 2017, s.22.

<sup>83</sup> Arslan Ertürk, 2010, s.9.

<sup>84</sup> Süzek, 2020, s.347.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014, s.178.

<sup>85</sup> Büşra Uysal Tuna. Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, 2019, s.22-23.

<sup>86</sup> Uysal Tuna, 2019, s.37.; Uşan, 2003, s.32.

### 3.3. Rekabet Etmeme Borcunun Kapsamı ve Uygulama Alanı

İşçinin işvereni ekonomik olarak zarara uğratacak davranışlarda bulunması sadakat borcuna aykırıdır. Bu sebeple ki iş sözleşmesi devam ederken işveren ile rekabet teşkil eden davranışlarda bulunamaz. Hatta işçinin böyle davranmasa bile bu davranışının sonucunda işvereni zarara uğratma ihtimalinin olması da sadakat borcuna aykırıdır<sup>87</sup>.

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken rekabet etmeme borcunun kapsamı ve uygulama alanı rekabet sayılan durumlar ve rekabet sayılmayan durumlar olarak iki başlık altında incelenecektir.

#### 3.3.1. Rekabet Sayılan Durumlar

İşçinin doğruluk ve bağlılıkla örtüşmeyen davranışları sadakat borcunun ihlaline neden olmaktadır. Rekabet etmeme borcu, sadakat borcunun uzantısı olduğu için burada da işçinin doğruluk ve bağlılıkla örtüşmeyen davranışları direkt olarak sadakat borcunun ihlaline neden olmaktadır. Örneğin işçinin işverenin üretim ve iş sırlarını kendisine ekonomik çıkar sağlamak için kullanması veya üçüncü kişilere aktarması doğruluk ve bağlılıkla örtüşmeyen durumdur. Rekabet etmeme borcu, sadakat borcunun uzantısı olduğu için işçinin iş sözleşmesi devam ederken işverene karşı rekabet teşkil eden davranışlarda bulunamayacağını ayrıca iş sözleşmesinde belirtilmesine gerek yoktur<sup>88</sup>.

Rekabet sayılan durumların tespitinde temel olarak ahlak ve iyi niyet kuralları esas alınır. İşçi dürüst olmayan davranışlardan kaçınırken dolaylı olarak da rekabet sayılan durumlardan kaçınmış olur.

Rekabet sayılan durumlar üç başlık altında toplanmaktadır<sup>89</sup>. Bunlar: İşçinin kendi hesabına rekabet teşkil eden bir iş yapması, işçinin rakip bir işyerinde çalışması veya ortak olması, işçinin ne olursa olsun rakip bir işletmeyle ilgisi olmasıdır.

---

<sup>87</sup> Fatih Uşan. İş Sırrının Korunması, 2003, 120.

<sup>88</sup> Serkan Odaman, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, 2003, s.141.

<sup>89</sup> Uşan, 2003, s.143.

### **3.3.1.1. İşçinin Kendi Hesabına Rekabet Teşkil Eden Bir İş Yapması**

TBK m.396/4 gereğince işçi iş sözleşmesi sırasında kendi adına işverene karşı rekabet teşkil eden bir davranışta bulunamaz. İşçinin iş sözleşmesi sırasında işvereni ile kendisi hesabına rekabet teşkil eden bir iş yapması işçinin sadakat borcuna aykırı davranmasına neden olacaktır<sup>90</sup>.

Ancak işveren, işçinin kendisini ekonomik zarara uğratacak davranışta bulunduğunu biliyorsa ve işveren bu duruma tepki göstermiyorsa, işçi sadakat borcuna aykırı davranmamış olur<sup>91</sup>. İşverenin işçiye tepki göstermediği süre kapalı rızasıdır<sup>92</sup>. Böyle bir durumda işverenin açık biçimde olmasa da kapalı (zımni) rızası vardır. Açıklığa kavuşturulması gereken husus işverenin bu duruma tepki göstermediği zamanın (kapalı rızasının) sürekli veya geçici olduğunun saptanmasıdır<sup>93</sup>.

İşçinin kendi adına işverene karşı rekabet teşkil eden davranışta bulunması için kendisine fiziki bir işyeri açmasına gerek yoktur. İşçi, işyeri kiralamadan internet aracılığıyla evden/uzaktan çalışarak işverene karşı rekabet teşkil eden davranışta bulunabilir. Günümüzde birçok sektörde internet ortamından talep edenlere ulaşmak çok kolaydır. Teknolojik ilerleme sonucu olarak insanların internet ve sosyal medya kullanımı artmıştır. Bu durum işçi için maliyetlerin azalmasında avantaj sağlamaktadır. Özetle bahsi geçen çalışma modeliyle de işverene karşı rekabet edip ekonomik zarara uğrattığı için sadakat borcunu ihlal etmiş olmaktadır.

### **3.3.1.2. İşçinin Rakip Bir İşletmede Çalışması veya Rakip Bir İşletmeyle Ortak Olması**

İşçinin iş sözleşmesi sırasında işverene karşı rekabet teşkil eden davranışlardan bir diğeri işçinin rakip bir işletmede çalışmasıdır. İşçinin iş sözleşmesi sırasında işverene karşı rekabet durumu teşkil etmesi için işverene rakip bir işletmede çalışması gerekmektedir. İşçinin çalıştığı işletmenin faaliyet alanı işverenden farklıysa sadakat borcunun ihlal etmemiş olur<sup>94</sup>. Bu nedenle işçinin sadakat borcuna aykırı davranması için iş sözleşmesi sırasında işverene rakip bir işletmede çalışması gerekir<sup>95</sup>.

<sup>90</sup> Y9HD., 18.10.1995, E.1998/670, K.1998/670, Uşan, 2003, s.142. Ayrıca bkz. Y22HD., 05.02.2015, E.2013/29680, K.2015/3261.

<sup>91</sup> Uşan, 2003, s.142.

<sup>92</sup> Ayrıca bkz. Y9HD., 11.09.1986, E.1986/6435, K.1986/7890.

<sup>93</sup> Kayırgan, 2014, s.466-468.

<sup>94</sup> Uşan, 2003, s.142.

<sup>95</sup> Ayrıca bkz. Y9HD., 12.05.1998, E.1998/3751, K.1998/8758.

İşçi asıl işyerinde çalışırken işveren ve işyeriyle ilgili edindiği bilgilerden rakip işyerinde çalışırken faydalanıp kendisine ve diğer işverene ekonomik kazanç sağlıyorsa sadakat borcunu ihlal etmiş olur. Örneğin bir işletmede satış bölümünde çalışan işçinin aynı faaliyette iş yapan başka bir işletmede tedarik zinciri bölümünde çalışması sadakat borcuna aykırılıktır. İşçinin rakip işletmeyle her iletişimi rekabet teşkil etmemektedir. Örneğin Yargıtay bir kararında iş sözleşmesi devam ederken işçinin rakip firmayla iş görüşmesine gitmesini tek başına olarak sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirmemiştir<sup>96</sup>.

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken rekabet teşkil eden bir diğer durum rakip başka bir işletmeyle ortak olmasıdır. İşçinin şahıs ve sermaye şirketlerine ortak olması rekabete aykırılıktır. Ancak kanaatimizce, ortaklık olarak hisse senetlerine sahip olunması rekabet yasağına aykırı değildir.

### **3.3.1.3. İşçinin Diğer Her Durumda Rakip Bir İşletmeyle İlgisi Olması**

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken işverene rakip bir faaliyet alanında kendisine iş kurmasının veya işverene rakip bir işletmede çalışması, ortak olmasının dışında kalan rekabet teşkil eden diğer davranışları da sadakat borcuna aykırıdır. İşçi, kendi adına yeni bir iş kurmadan veya rakip bir işletmede çalışmadan da işvereni ekonomik zarara uğratabilir. Bunu dolaylı olarak da yapabilir. Örneğin Yargıtay bir kararında aynı işyerinde çalışan işçilerin eşlerinin aynı faaliyet alanında iş kurmalarını doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak nitelendirmiştir<sup>97</sup>. Fakat işçinin yakınının işverenle aynı faaliyet alanında iş yapması işçi için doğrudan sadakat borcuna aykırılık oluşturmaz<sup>98</sup>. Ancak işçinin eşinin, işverenle aynı faaliyet alanında çalışması ve işçinin boş zamanında eşine yardım etmek istemesi rekabet açısından riskli görünse de doğrudan sadakat borcuna aykırılık oluşturmamaktadır. Sadakat borcuna aykırı olması için işçinin doğrudan bağlantısı aranmalıdır. Örneğin, işçinin teşvikiyle bu işin kurulması, aynı teknik esasların dikkate alınması, işverenin müşteri çevresinin yönlendirilmesi sadakat borcuna aykırılık oluşturan bağlantıdır.

---

<sup>96</sup> Y9HD., 16.02.2016, E.2014/27467, K.2016/2720.

<sup>97</sup> Y9HD., 31.01.1995. E.1995/15307, K.1995/1933.

<sup>98</sup> Uşan, 2003, s.146.

### 3.3.2. Rekabet Sayılmayan Durumlar

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken yapacağı her davranış rekabet sayılmayabilir. Bu davranışları işçinin boş zaman faaliyetlerindeki davranışları, kısmi süreli veya yan işte çalıştığı durumlar, işyerinden ayrılırken başka iş aramak veya iş kurmak için yaptığı hazırlık faaliyetleri ve gazetecilerin durumu olarak kategorize edilebilir.

#### 3.3.2.1. Boş Zaman Faaliyetleri

İşçi, İş K. m.63'e göre günde en fazla 11, haftada 45 saat çalışabilmektedir. Günlük veya haftalık olarak geri kalan, çalışmadığı süreler işçinin boş zaman faaliyeti olarak değerlendirilmektedir. İşçinin boş zamanlarında kendisi veya bir başkası adına iş yapmasını yasaklayan bir kural yoktur<sup>99</sup>. Yani işçi iş yerinde mesaisini bitirdikten sonra başka bir işte çalışabilir fakat ikinci bir işte çalışabilmesi için azami çalışma süresini aşmamış olması gerekir<sup>100</sup>.

İşçi, iş görme ve özen borcu gereğince kendisine verilen işi layıkıyla yerine getirmelidir. İşçinin ikinci iş yerinde çalışması, asıl iş yerinde dikkat dağınıklığına ve performansında düşüşe neden oluyorsa sadakat borcuna aykırılık oluşur. Bu durumun önüne geçmek için işveren, işçiyle özel bir düzenleme yaparak ikinci bir işte çalışmasını engelleyebilir<sup>101</sup>.

İşçi ekonomik ve keyfi sebeplerden ötürü kendisini başka alanlarda geliştirmek isteyebilir. Bu gelişimini işverenle paylaşmak zorunda değildir. Fakat işverenden gizli işverene rekabet teşkil eden bir iş yapıyorsa sadakat borcuna aykırı davranmış olur. Örneğin, hafta içi gündüzleri bir mimarlık ofisinde çalışan işçi, mesai saatleri dışında internet aracılığıyla tekstil ürünleri satıp ek kazanç sağlaması sadakat borcuna aykırılık değildir. Fakat işçi uzun saatler kendisine yeni müşteriler arıyorsa ve bu durum iş yerinde performansını düşürüyorsa iş görme ve özen borcuna aykırı davranmış olur.

Özetle, işçinin boş zamanlarında faaliyet göstereceği başka iş varsa bunun sınırlarını, ilk işinin niteliği belirlemektedir. İşçi, her zaman işyerine ekonomik zarar verecek faaliyetlerden kaçınmalıdır<sup>102</sup>.

---

<sup>99</sup> Tuncay, 2001, s.1061.

<sup>100</sup> Uşan, 2003, s.123.

<sup>101</sup> Kayırgan, 2014, s.469.; Uşan, 2003, s.123.

<sup>102</sup> Ünal Narmanlıoğlu. İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 1998, s.207.

### 3.3.2.2. Kısmi Süreli Çalışma ve Yan İş

Kısmi süreli çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesinin sonucunda ortaya çıkan bir çalışma yöntemidir. İş K. m.13/1'e göre kısmi süreli iş sözleşmesi, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda oluşan iş sözleşmesidir. Kısmi süreli çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödendiği belirtilir (İş K. m.13/2). Buna göre kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinden daha kısa çalışma olarak tanımlanabilir. Kanunda da belirtildiği gibi tam süreli ile kısmi süreli işçi arasında kanun yönünde ayırım olmadığı için tam süreli iş sözleşmesi için geçerli olan koşullar, kısmi süreli iş sözleşmesi için de geçerlidir<sup>103</sup>.

Haftalık çalışma saatinin 45 saat olması kuralı kısmi çalışmada da geçerlidir. İşçinin birden fazla işveren nezdinde kısmi çalışmaları, kanunla belirtilen toplam çalışma süresinin aşmamalıdır. Kısmi çalışmada işveren, işçinin başka bir işyerinde daha çalıştığını bilmekte veya bilebilecek durumdadır<sup>104</sup>. İşçinin kısmi süreli iş sözleşmesi devam ederken haftalık çalışma saatini aşmadan ikinci bir işte çalışması sadakat borcuna aykırılık oluşturmaz<sup>105</sup>. Fakat işçi kısmi süreli olarak rakip bir işyerinde çalışıyorsa, sadakat borcuna aykırılık oluşturabilir. Bu durumda Uşan'a göre rekabet teşkil eden davranışlar yorumlanırken, tam süreli işçinin rekabet eden davranışları ile kısmi süreli çalışan işçinin davranışları aynı biçimde değerlendirilmeye alınmamalıdır. Çünkü, kısmi süreli çalışmada işveren işçinin başka bir işyerinde çalışabilme ihtimalini bildiği ve öngörebildiği için kısmi süreli çalışan işçide rekabet teşkil eden davranışın belirli bir ağırlığı aranmalıdır. Yine de kısmi süreli çalışan işçinin bir başka yerde çalışması yasaklanabilir. Özellikle iş sırlarının büyük önem arz ettiği, teknik bir çalışmanın olması yapılacak sözleşmeler ile ikinci bir iş ilişkisinin sınırlandırılmasına sebep olabilir. Fakat bu durumun işçinin çalışma özgürlüğü ve sözleşme serbestliği ile çelişmemelidir. İşçinin ekonomik özgürlüğü ve kişilik hakları

<sup>103</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014, s.123.

<sup>104</sup> Süzek, 2020, s.259-260.

<sup>105</sup> Uşan, 2003, s.130.

ile ters düşüyorsa yapılan bu sözleşme geçersiz olur. Sözleşmenin geçerli olması için işverenin çok haklı bir çıkarı ve menfaati aranmalıdır<sup>106</sup>.

Yan iş, tam süreli bir iş ilişkisinin yanında hukuken imkan olan ücret karşılığında girilen bir ikinci iştir. Kısmi süreli çalışma ile yan iş aynı değildir. Yan iş, aynı zamanda kısmi süreli çalışma olabilir ama her kısmi süreli çalışma yan iş değildir<sup>107</sup>. İşçinin tam süreli olarak çalıştığı işine asıl iş ilişkisi denir. Hukuken izin verilen ve bu sayede girdiği ikincil iş ilişkisine de yan iş ilişkisi denir. Yan iş ilişkisinden söz edilebilmesi için asıl iş ilişkisinin varlığı gereklidir<sup>108</sup>. Asıl iş ilişkisi çalışma süresinin tamamını kapsamalı, işçinin başka bir iş için de sözleşme yapması ve asıl ve yan işe ait çalışma süresinin toplam azami çalışma süresinin geçmemesi gerekmektedir<sup>109</sup>. Yan işe örnek olarak, işçinin akşamları mesai sonrası bir işletmede garsonluk yapması veya bir gösteri merkezinde gişede çalışması verilebilir.

İşçinin yan işte çalışması, asıl işinin yapmasına engel olmuyorsa, toplam azami çalışma süresini aşmıyorsa ve asıl işiyle rekabet teşkil eden bir iş değilse sadakat borcuna aykırı durum oluşmaz. İşçinin işverene rekabet teşkil eden bir yan işte çalışması, ikincil iş ilişkisinin geçersiz sayılmasına neden olur<sup>110</sup>. İşçinin yan işte çalışma ihtimalinin ve zamanının fazla olduğu dönemler, yıllık ücretli izinde olduğu, raporlu olmaları, hamilelik dönemleri, analık ya da hastalık dönemleridir<sup>111</sup>. İş K. m.58'e göre yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

### 3.3.2.3. Hazırlık Faaliyeti

İşçi, hayatı boyunca aynı işyerinde ve işte çalışmak zorunda değildir. Bu sebeple işçiden işverene olan bağlılığını ilelebet beklemek doğru olmaz. İşçi kariyer planını kendisi belirlemelidir. İşçi kariyer hayatında başka sektörlere merak duyabilir, kendisine yeni bir iş kurabilir veya aynı sektörde faaliyet gösteren başka bir işyerinden iş teklifi alabilir.

---

<sup>106</sup> Uşan, 2003, s.130-131.

<sup>107</sup> Ercan Akyiğit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara, 1995, s.8-9.

<sup>108</sup> Uşan, 2003, s.132.

<sup>109</sup> Akyiğit, 1995, s.34.

<sup>110</sup> Uşan, 2003, s.132-133.

<sup>111</sup> Y9HD., 29.05.1991, E.1991/9223, K.1991/315, Uşan, 2003, s.132-133.



İşçi çalışma hayatında işverenle aynı veya farklı bir iş kolunda faaliyete geçmek için hazırlıklara başlayabilir. Örneğin, işçi iş sözleşmesi devam ederken yeni işin hazırlık faaliyeti çerçevesinde bir işyeri kiralayabilir, mal siparişi verebilir. Fakat işçi, yeni kuracağı işindeki faaliyetlerine mevcut iş ilişkisi bittikten sonra başlayabilir<sup>112</sup>. İşçinin iş sözleşmesi devam ederken, iş sözleşmesi sonrasında kendisine işverenle aynı faaliyette dahi kuracağı iş için yapacağı hazırlık faaliyetleri, sadakat borcuna aykırılık oluşturmaz<sup>113</sup>. Bu durumda işçi iş ilişkisi devam ederken işverenle rekabet teşkil edecek davranışlarda bulunamaz ama iş sözleşmesi sonrası için hazırlık faaliyetlerinde bulunabilir.

İş K.'da işçinin iş sözleşmesi devam ederken hazırlık faaliyetlerinde bulunabilmesi için kanun mevcuttur. Yeni iş arama izni olarak geçen bu kanuna göre bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izni saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanabilir (İş K. m.27).

Hazırlık faaliyetleri kendi özünde somut olarak değerlendirilmelidir. Değerlendirilirken genelleştirme yapılmamalıdır. Çünkü her durumda rekabet teşkil eden davranış yoktur. İşçinin hazırlık faaliyeti boyunca davranışlarının tespitinin sadakat borcuna aykırı olduğunu tespit etmek çok kolay değildir. İşçi, işini değiştireceğini veya kendisine yeni bir iş kuracağını işverenin müşterilerine söylerse, işverenle rekabete girişmiş sayılmaz. Fakat işçinin bu duyurusu işverene ekonomik olarak zarar verici boyuta ulaşırsa rekabet teşkil eden davranış olduğu için sadakat borcuna aykırılık oluşur. İşçi, işverenle iş ilişkisi içerisindeyken de kural olarak hazırlık faaliyeti içerisinde olduğunu işverene bildirmek zorunda değildir<sup>114</sup>.

#### 3.3.2.4. Gazetecilerin Özel Durumu

Basın İş Kanunu<sup>115</sup> (BİK), gazetecilere için özel bir düzenleme kapsamaktadır. BİK m.13'e göre gazeteci işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmedikçe basınla alakası olsun veya olmasın başka iş tutmakla serbesttir. İş akdinin feshinden sonraki zaman için gazetecinin mesleğini icra serbestisini takyit eden hükümler batıldır.

---

<sup>112</sup> Uşan, 2003, s.147.

<sup>113</sup> Tuncay, 2001, s.1065.

<sup>114</sup> Uşan, 2003, 149-152.

<sup>115</sup> 5953 Sayılı Basın İş Kanunu (RG, 20.06.1952, 8140).

Burada gazetecilere rekabet etmenin aykırı olmadığı düzenlemesi, rekabet memnuniyeti yer almaktadır<sup>116</sup>.



---

<sup>116</sup> Can Tuncay. Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, 1989, s.23.

## 4. İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA İŞÇİNİN REKABET ETMEME BORCU: REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

### 4.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesi Kavramı

İşçinin rekabet etmeme borcu sadakat borcunun uzantısı olduğu için iş sözleşmesi bittikten sonra kural olarak rekabet etmeme borcu sona erecektir. Fakat taraflar isterse sözleşme düzenleyerek iş sözleşmesi sonrasında rekabet yasağını devam ettirebilirler. Bu durumda sözleşmeden doğan bir rekabet yasağı oluşur. Düzenlenen bu sözleşme, rekabet yasağı sözleşmesidir. Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin iş sözleşmesi bittikten sonra işverenle rekabet teşkil edecek davranışlardan kaçınmasını sağlayan, hukuki niteliği olan sözleşmedir<sup>117</sup>.

Rekabet yasağı (rekabet memnuniyeti) kelime anlamı olarak yarış yasağı, aynı faaliyet alanında iş yapanların birbirleriyle gereksiz bir şekilde yarışa giremeyeceği yasağı veya çalışma yasağı olarak tanımlanır<sup>118</sup>. Bir başka tanıma göre de rekabet yasağı, ekonomik bakımdan benzer durumdaki kişilerin birbirleri ile rekabet etmesini sınırlandırılıp yasaklayarak tarafların çıkarlarının zedelenmemesini sağlamaktır<sup>119</sup>. Rekabet yasağına TBK ve Türk Ticaret Kanunu<sup>120</sup>'nda (TTK) rastlanılmaktadır. Bu kapsamda adi şirket ortakları TBK m.626, kolektif şirket ortakları TTK m.230-231, komandit şirketlerde komandite ortak TTK m.308, 311 ve 572, anonim şirketlerde yönetim kurulu üyeleri TTK m.396, limited şirket müdürleri TTK m.626, acenteler TTK m.104, ticari mümessil, ticari vekil ve diğer tacir yardımcıları için de TBK m.553 gereğince rekabet yasağı düzenlemelerine yer verilmiştir<sup>121</sup>.

<sup>117</sup> İbrahim Akdoğan. İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı, Muş Alpaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.764.

<sup>118</sup> Uşan, 2003, s.44.

<sup>119</sup> Uysal Tuna, 2019, s.17.

<sup>120</sup> 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, 13.01.2011, (RG, 14.02.2011, 27846).

<sup>121</sup> Sema Aydın, Hasan Ali Kaplan, Bağlı Tacir Yardımcılarının Rekabet Yasağı, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2014, s.167.

Rekabet yasağı sözleşmesi, teknolojik gelişmelerin ve piyasa ekonomisinin bir ürünü olarak 20.yy da ortaya çıkmıştır<sup>122</sup>. Tekelci piyasadan tam rekabet piyasasına geçiş ile rekabet ekonomisi canlandırmıştır. Böyle bir piyasada devamlılığın sürdürülebilirliği için işletmelerin yeni talep yaratmaları gerekir ve bunun için birtakım yeniliklere ihtiyaç duyarlar. Yaratılan bu yeniliklerin de piyasada saklı kalması gerekir. İşletmelerin piyasadaki rakipleri de bu yenilikleri öğrenmeye çalışır. Bunun en kolay yolu işletmede çalışan işçiden bilgi almaktır. Bu koşullar çerçevesinde yenilik yaratmak ve bunu saklamayı başarabilmek işletme için zorlu bir süreçtir.

İşçi, edindiği bilgiler ışığında daha iyi ekonomik şartlar için kendisine iş kurabilir veya işverene rakip bir firmada çalışabilir. İşçinin işten ayrılması halinde işveren sadece yararlı bir çalışanını kaybetmiş olmaz, işçinin bu bilgileri rekabet piyasasında kullanması işvereni önemli zararlara uğratabilir<sup>123</sup>.

#### **4.2. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Rekabet Yasağı Sözleşmesi**

Rekabet yasağı sözleşmesi TBK 444-447'nci maddelerinde düzenlenmiştir. Kanuna 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 (TBK m.444/1). Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme hakkı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir (TBK m.444/2). Rekabet yasağı sözleşmesi işveren için hukuken yararlıdır. Çünkü bu sözleşme işverenin rekabet piyasasında koruma kalkanıdır.

Rekabet hakkı bir kişilik hakkıdır ve anayasal düzende temelini bulmuş bir haktır. Diğer kişilik haklarıyla ortak yönü çeşitli alanlarda yasalarca korunuyor olmasıdır. Farklılığı ise sözleşme ile sınırlandırılabilir olmasıdır<sup>124</sup>. Anayasanın (AY) 48. maddesine göre, herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir ve özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde rekabet

<sup>122</sup> Polat Soyer. Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK md.348-352), Dokuz Eylül Üniversitesi, 1994, s.3.

<sup>123</sup> Soyer, 1994, s.4.

<sup>124</sup> Uşan,2003, s.44., Uysal Tuna, 2019, s.17.

yasağının kişilik özgürlüğünü tamamen ortadan kaldıracak derecede ekonomik kısıtlamalar içermemesi gerekir, bunlar hukuka aykırıdır<sup>125</sup>.

#### 4.3. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Düzenlenme Sebebi

Ticari işletmeler maddi ve maddi olmayan unsurlardan oluşur. İşletmenin maddi varlıkları, arazi, bina, arsa, makine, teçhizat, stoklar, ofis aletleri vb. unsurlardır. İşletmenin maddi olmayan unsurları ise işletmenin faaliyet konusuna yönelik bilgi birikimi, organizasyon sistemi, üretim teknikleri ve sırları, müşteri portföyü gibi “know-how” denilen unsurlardan oluşmaktadır<sup>126</sup>.

Bundan bir asır öncesi işletmelerin güvenilirlik düzeyi, kalitesi ve rekabet piyasasındaki konumu sahip oldukları maddi varlıklara göre belirleniyordu<sup>127</sup>. Günümüz işletmeler dünyasında ise demografik değişimler, ülkelerin ekonomilerin gelişimi, hızlanan kentleşme, teknolojik ilerlemeler, iklim değişikliği ve sınırlı kaynaklar işletmelerin maddi olmayan varlıklarının önemini arttırmıştır. Değişen ve değişime devam eden dünyamızda işletmelerin know-how bilgileri onların müşterilere olan güvenini ve rekabet piyasasındaki konumlarını güçlendirmektedir. Değişim sürecinde olan dünya ve ekonomik sistem, müşteri taleplerinde de değişime neden olmuştur. İşletmeler bu talep değişime ayak uydurabilmek için zaten yüksek derece teknolojiye sahipler. Önemli olan sahip olunan bu teknolojiyi verimli ve etkin biçimde kullanıp özgün olarak pazarlama stratejisi oluşturmaktır.

İşletmeler özgün olma çabası verirken en az girdiyle en çok çıktıyı alarak rakiplerinden daha fazla kar elde etmeyi amaçlar. Bunun için işletmelerin farklı üretim yöntemlerine, inovasyona, yeni müşterilere ve emeğe ihtiyaçları vardır. İşveren için emek faktörü işçidir. İşçinin işverene bağlı çalışırken üretim yöntemlerine, işverenin kimlerle iş yaptığına ve gelecekte kimlerle iş yapacağını planlamasını bilme ihtimali vardır. İşçinin işletme içinde bulunduğu konumu, aldığı eğitim ve deneyimine göre bu bilgilerin içeriği değişiklik gösterebilir. Bu sebeple işletmelerin know-how bilgilerinin bilinmesi riski, işletme içinde daha fazladır. İşçi aynı işverene bağlı olarak ebediyen çalışmamaktadır. İşçi kendi işini kurmak isteyebilir veya rakip işletmelerden işçileri

---

<sup>125</sup> Uysal Tuna, 2019, s.19-20.

<sup>126</sup> Esin Can. Pınar Büyükbacı. Yasemin Bal. İşletme Bilimine Giriş, 2016, s.11.

<sup>127</sup> Esin Can. Pınar Büyükbacı. Yasemin Bal. Esin Ertemsir. Günümüz İşletmelerinin Yönetimi, 2016, s.8.

çok daha iyi şartları vaat eden iş teklifleri gelebilir. İşçinin bu bilgileri bilerek iş yerinden ayrılması, işletmenin know-how bilgisinin rakip firma tarafından bilinmesi riskini taşır. İşveren ise bu riski en aza indirmek için rekabet yasağı sözleşmesine ihtiyaç duyar.

Rekabet yasağı sözleşmesiyle işçi işveren ile aynı faaliyet alanında kendi adına bir iş kurmamayı veya işverenle aynı faaliyet alanında rakip işletmede çalışmamayı yazılı olarak üstlenir. Rekabet yasağı sözleşmesinin düzenlenme sebebinin temel kaynağı işverenin ekonomik zarara uğramamasıdır<sup>128</sup>. Ekonomik zarara uğramaması işverenin korunmaya değer haklı menfaatidir. Rekabet yasağı ile işçinin iş sözleşmesi sonrasında çalışabileceği alanlar kısıtlanmaktadır. İşçinin AY gereğince istediği işte çalışma ve sözleşme kurma özgürlüğü vardır. Rekabet yasağı sözleşmesi işçinin anayasal hakkını kısıtlayamaz<sup>129</sup>. İşçinin çalışma özgürlüğünün kısıtlaması onun korunmaya değer haklı menfaatini oluşturur. Özetle, rekabet yasağı sözleşmesiyle tarafların korunmaya değer haklı menfaatleri arasında hukuken denge bulmak amaçlanmıştır.

#### **4.4. İşçinin Çalışma Özgürlüğü ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi İlişkisi**

İşçi hayatını emeği ile idame ettiren kişidir. İşçinin ekonomik geleceğini düşünmesi olağandır. İşçinin özgürce çalışmaya devam edebilmesinde yüksek menfaatleri bulunmaktadır. Rekabet yasağı sözleşmesi gereğince işçi belli alanlarda çalışmamaktadır. Çalışamayacağı alanları işverenin faaliyet alanı belirlemektedir. İşçinin çalışmasına engel olabilecek bir sözleşme, bir yandan anayasal çalışma hürriyetine aykırı olacak diğer yandan da ahlaka aykırılık teşkil edecektir. AY m.48'e göre kişiler istediği alanda çalışma ve sözleşme kurma hürriyetine sahiptir. Anayasa'nın tanıdığı temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması veya kaldırılması Anayasa'nın tanıdığı ölçüler çerçevesinde olmalıdır<sup>130</sup>. Bu sebeple işçinin çalışma hakkı sırf işverenin haklı menfaati sebebiyle sınırsızca ele alınması düşünülmemelidir.

Rekabet yasağı sözleşmesiyle işveren, işçinin iş sözleşmesi sırasında işletme ve işyeriyle ilgili edindiği bilgileri iş sözleşmesi sonrasında kullanma riskini ortadan

<sup>128</sup> Tarık Gülerüz. İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2015, s.315.

<sup>129</sup> Nuray Kovancı. Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 2017, s.773.

<sup>130</sup> Uysal Tuna, 2019, s.44.

kaldırmaktadır. İşveren, işçinin çalışmasının sınırlama hakkını TBK ile kazanmakta ve bu hakkı ölçülülük ilkesi çerçevesinde makul koşullarda, asgari sınırlar dahilinde kullanması gerekir<sup>131</sup>. İşverenin TBK gereğince haklı menfaati, işçinin anayasal çalışma hürriyeti ile çakışmaktadır. Bu ise bir paradoksu doğurmaktadır.

Bu sorunu hakkaniyetle çözmek isteyen kanun koyucu TBK çerçevesinde iki menfaat arasında denge kurmayı amaçlamaktadır. Bir yandan TBK m.444 gereğince, işverenin menfaatlerini gözetmekte ve ona, iş ilişkisi sona erdikten sonra dahi işçinin kendisiyle rekabet etmesini engelleme imkanı bahsetmektedir. Diğer taraftan ise TBK m.445 gereğince bu yasağın geçerliliğini sıkı koşullara bağlamakta ve işçiye hayatını idame ettirebilecek bir alan bırakılmasını, yani yasağın süre, yer ve konu bakımından sınırlandırılmasını, zorunlu kılmaktadır. Böylece hem işçinin hem de işverenin çatışan menfaatleri, hakkaniyetli bir noktada dengelenebilmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesinin sıkı geçerlilik koşulları TBK m.444/2’de belirtilmiştir. Kanuna göre, rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir. Rekabet yasağının sınırlandırılması ise TBK m.445/1’de belirtilmiştir. Kanuna göre, rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete 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.

#### **4.5. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Konusu**

TBK m.444/1’e göre işçi iş sözleşmesinin bitiminden sonra işveren ile rekabet etmekten, kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir işletmede çalışmaktan veya bunların dışında rakip bir işletmede başka türden menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir. Bu durumda işçi rekabet yasağı sözleşmesiyle işverenle rekabet etmemeyi taahhüt eder. Bu durumda rekabet yasağı sözleşmesinin konusunu işçinin iş sözleşmesi bitiminden sonra kendi hesabına işverene rakip bir işletmeme açmaması, işverene rakip bir işletmede çalışmaması ve rakip işletmeyle bunların dışında kalan menfaat ilişkisinin olmaması oluşturur.

---

<sup>131</sup> Soyer, 1994, s.24.

Aynı müşteri grubuna aynı ürün veya hizmeti sunan işletmeler, rakip işletme olarak kabul edilir<sup>132</sup>. Fakat aynı ürünü veya hizmeti, değişik ürün veya hizmet üretmek için kullanan işletmeler rakip işletme değildir. Çünkü işletmelerin faaliyet alanları ve amaçları farklı olabilir. Rekabetin doğması için işçi ve işverenin aynı faaliyet alanında aynı müşteri çevresine hitap etmesi gerekir. Ancak bunların aynı olması her koşulda rekabetin doğacağı anlamına gelmemektedir<sup>133</sup>. Müşteri çevresinin kısmen kesiştiği durumlarda rekabet doğması için tarafların menfaatleri ve işverenin ekonomik zararı göz önünde bulundurulmalıdır<sup>134</sup>. Rekabetin sınırını kesin olarak belirlemek zor ve yanıltıcı olabilir. İşletmelerin aynı faaliyet alanında ve aynı müşteri çevresine hitap etmeleri genel olarak rekabet teşkil etse de bu hususlar her somut olayda özel olarak ele alınmalıdır. Rekabet yasağı sözleşmesinde önemli olan iş sözleşmesi bitiminden sonra tarafların haklı menfaatlerinin dengeli bir biçimde yönetilmesidir. Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin iş sözleşmesi sonrasında rekabet piyasasında var olmasını ve rekabete katılmasını yasaklamaktadır.

Özetle, rekabet yasağı sözleşmesinin konusu üç başlık altında toplanabilir. Bunlar; İşçinin kendi hesabına işverene rakip bir işletme açması, işçinin rakip bir işletmede çalışması ve işçinin rakip işletmeyle bunların dışında menfaat ilişkisinin olmamasıdır.

#### **4.5.1. İşçinin Kendi Hesabına İşverene Rakip Bir İşletme Açması**

TBK m.444/1 gereğince işçinin iş sözleşmesinden sonra kendi hesabına işverene rakip bir işletme açması rekabet yasağı sözleşmesi kapsamındadır<sup>135</sup>. Kanunda geçen *kendi hesabına* ifadesi ile kastedilen işverene rakip açılan işletmenin işçi tarafından açılması ve işletilmesidir. Açılan işletmenin işverene rakip olmasının belirlenmesinde işverenin işçi ile iş sözleşmesini bitirdiği tarihteki faaliyet alanı esas alınmaktadır<sup>136</sup>. İşçinin, işverene rakip açacağı işletmenin türü fark etmemektedir.

---

<sup>132</sup> Eda Manav, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2010, s.324.

<sup>133</sup> Uysal Tuna, 2019, s.45.

<sup>134</sup> Soyer, 1994, s.27.

<sup>135</sup> Manav, 2010, s.107.

<sup>136</sup> Savaş Taşkent ve Mahmut Kabakçı, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009, s.24.



İşçinin işverene rakip olarak açacağı her türlü işletme (şahıs işletmesi veya tüzel kişiliğe sahip bir işletme olması) rekabet yasağına konu olabilir<sup>137</sup>.

Rakip işletmeler, aynı teknik ve iş esaslarına göre işletilen, aynı müşterilerin aynı ihtiyaçlarına karşılayan mal ve hizmet üreten işletmelerdir<sup>138</sup>. Buradan hareketle, işçinin işveren ile aynı faaliyet alanında, aynı müşteri grubuna hitap eden mal üretmesi, satması veya hizmeti sunması rakip işletme açtığı anlamına gelmektedir. Fakat işçinin işverene rakip olduğunun tespit edilebilmesi için kendi hesabına açtığı işletmenin müşteri çevresi ve faaliyet alanının doğru tespit edilmesi gerekmektedir<sup>139</sup>. Yargıtay kararlarında da işletmelerin rakip olup olmadıklarını müşteri çevresi ve faaliyet alanları ile tespit edildiği görülmektedir<sup>140</sup>.

Açılan işletmenin faaliyet alanı ve müşteri çevresinin işverenle birebir benzerlik göstermeyip, kısmen benzer olması da rekabet yasağı sözleşmesine konu olabilir<sup>141</sup>. Bu durumun sözleşmeye konu olması için bunun sonucunda işveren haklı menfaati gereğince ekonomik zarara uğramalıdır.

İşçi, rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranmamak için açacağı işletmeyi bir yakınına açtırabilir. Bu durumda açılan işletme resmi olarak işçi hesabına değildir ama işçinin ekonomik kazancı vardır. Burada önemli olan açılan rakip işletmenin işçi hesabına açılmasa da işçi tarafından yürütülmesidir<sup>142</sup>. Bu kapsamda işçi, başkası adına açılan işverene rakip işletmenin yürütülmesinde destek oluyorsa bu davranışı rekabet yasağı sözleşmesine konu olabilir<sup>143</sup>.

---

<sup>137</sup> Sevil Doğan. İşçinin Rekabet Yasağı – İş Sırrının Korunması, 2019, s.136.

<sup>138</sup> Doğan, 2019, s.137.

<sup>139</sup> Soyer, 1994, s.31.; Manav,2008, s.109.

<sup>140</sup> Y9HD., 12.06.2015, E.2015/10059, K.2015/20045: "...Türk Borçlar Kanunu md. 444'te yer alan düzenlemede işçinin sahip olduğu ve rakip işletmelerde kullanılması işverene zarar verecek bilgilerin müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında olabileceği öngörülmüştür. 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..." Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası, Erişim Tarihi 26.10.2021.

Ayrıca bkz. Y11HD., 13.06.2016, E.2015/11383, K.2016/6482.

<sup>141</sup> Taşkent ve Kabakçı, 2009, s.23.

<sup>142</sup> Uysal Tuna, 2019, s.49.

<sup>143</sup> Y11HD., 22.05.2018, E.2016/12456, K.2018/3829: "...Diğer bir yandan, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 10/3. maddesi "sözleşme sona erdikten sonra iki yıl süre ile çalışan kendisi, eşi veya birinci derecede yakınları adına ... ile aynı alanda çalışan bir iş ve/veya işyeri kurması yasaktır." şeklinde düzenlenmiştir. Bu durumda, davalı işçinin, iş akdi sona erdikten sonra, davacı işvereni ile aynı ticari faaliyet alanında olmak kaydıyla kendisi adına bir iş kurması veya işyeri açması, rekabet yasağına ilişkin

#### 4.5.2. İşçinin İşverene Rakip Bir İşletmede Çalışması

İşçinin iş sözleşmesi bitiminden sonra işverene rakip başka bir işletmede çalışması rekabet yasağı sözleşmesine konu olabilir. Çünkü, işverenin haklı menfaati gereğince işçinin işverene bağlı çalışırken işveren ve işyerine karşı öğrendiği bilgileri yeni işyerinde ekonomik çıkar olarak kullanma ihtimali vardır. İşçinin rakip bir işletmede çalışmasının işvereni ekonomik zarara uğratması için iki işletmenin faaliyet alanları ve müşteri çevrelerinin aynı olması gerekmektedir.

Bu bağlamda çalışma kavramı açıklamak gerekir. Çalışma kavramı dar ve geniş anlamda ele alınmalıdır. Dar anlamda çalışma, işçinin işverene rakip bir işverenle iş sözleşmesi düzenlemesi yani o işletmede işçi sıfatıyla çalışmasıdır. Geniş anlamda çalışma ise işçinin işverene rakip bir işletmeyle acentelik, danışmanlık, eser gibi farklı sözleşme ilişkilerine girmesidir<sup>144</sup>. Rekabet yasağı sözleşmesinin konusu ve kapsamı bakımından değerlendirildiğinde işçinin işverene rakip bir işletmede geniş anlamda çalışması da rekabet teşkil edebilir<sup>145</sup>. Bu durum TBK m.444/1'de işçinin başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınması olarak belirtilmiştir. Bu durumda işçinin çalışması geniş anlamda değerlendirilmelidir.

İşçinin işverene bağlı çalışırken edindiği bilgiler dahilinde iş sözleşmesi bitiminde rakip bir işletmede çalışmaya başlaması rekabet teşkil edebilir. Fakat burada aydınlatılması gereken bir husus, işçinin işverene bağlı çalışırken edindiği mesleki bilgi ve tecrübesine ek olarak kişisel bilgi ve yeteneğidir. İşçinin mesleki bilgi ve tecrübesine ek olarak kişisel gelişimi ve yeteneği sebebiyle işverene rakip bir işletmede çalışmasıyla rekabet etmiş olur. Ama bu durum hukuka aykırı olmaz<sup>146</sup>. İşçinin işverene rakip bir işletme çalışmasının rekabet yasağı sözleşmesine konu olmasında her somut olay tek başına ele alınmalıdır. Genelleme yapılmamalıdır. Çünkü işletmelerin birbirleriyle rekabetlik seviyeleri farklı olabilir. Rekabet

---

sözleşmenin ihlali niteliğinde olacağı gibi, doğrudan kendisi tarafından kurulmasa dahi yine kendisi tarafından sevk ve idare edilmek suretiyle, eşine veya birinci derece yakınlarına kurdurduğu işyeri veya kuruluşların mevcut olmasının da rekabet yasağına ilişkin sözleşmenin ihlali niteliğinde kabul edilmesi gerekir. Söz konusu sözleşme maddesi ile, işçinin, iş akdinin sona ermesini müteakip, rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükümlerinden ve bu kapsamda ihlal halinde öngörülen cezai şarta ilişkin hükümden kaçınmak amacıyla muvazaalı iş ve işlemlere başvurmasının önlenmesinin amaçlandığı açıktır...” Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 27.10.2021.

<sup>144</sup> Uysal Tuna, 2019, s.51.

<sup>145</sup> Deniz Erdemoğlu. İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2009, s.143.

<sup>146</sup> Ayrıca bkz. Y11HD., 09.07.2017, E.2015/14496, K.2017/113.

seviyesinin farklı olması sonucuyla da işçinin rakip işletmede çalışmasının işverene ne kadar zarar verebileceği ayrıca değerlendirilmelidir<sup>147</sup>.

İş sözleşmesi bitiminden sonra işçinin faaliyetleri Türk Medeni Kanun<sup>148</sup> (TMK) m.2 gereğince dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirilmelidir<sup>149</sup>. Bu kapsamda değerlendirildiğinde işçinin iş sözleşmesi bitiminden sonra hatır veya yardım amaçlı çalışması işverene rekabet teşkil etmeyebilir<sup>150</sup>.

#### 4.5.3. İşçinin Rakip İşletmeyle Başka Türden Menfaat İlişkisinin Bulunması

İşçinin iş sözleşmesi bitiminden sonra kendi hesabına işverene rakip bir işletme açması ve rakip bir işletmede çalışması hariç geriye kalan tüm rekabet teşkil eden davranışları bu başlık altında toplanmıştır. TBK m.444/1’de işçinin *rakip bir işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkine girişmesi* olarak belirterek de bahsedilen iki durum harici kalan durumlar olarak yorumlanabilir. Bu başlık altında değerlendirilebilecek rekabet teşkil eden davranışlara örnek olarak, işçinin işverene ait üretim, iş ve müşteri bilgilerini rakip işletmeye satması verilebilir<sup>151</sup>. İşçinin bu kapsamda rakip işletmeyle her türlü iş birliği menfaat ilişkisi olarak yorumlanabilir<sup>152</sup>. Rakip işletmenin işçiye komisyon ve kar payı ödemeleri bu duruma örnek verilebilir.

İşçinin bir şekilde rakip kuruluş ile ilgisi olması, işçinin işverenin iş sırları ve müşteri bilgisini kullanması kapsamında değerlendirildiğinde rekabete konu olabilir. İşçinin yakın çevresi işverenle aynı faaliyet alanında ve aynı müşteri grubuna hitap eden rakip bir işletme açabilir. Bu durum ilk anda işçinin rekabet sözleşmesine aykırı

<sup>147</sup> İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 13HD., 17.01.2018, E.2017/839, K.2018/53: “...Taraflar arasında imzalanan 13/08/2013 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesinin rekabet yasağına ilişkin 14.maddesi “Çalışan, gerek bu sözleşme süresince, gerekse sözleşmenin herhangi bir sebeple sona ermesini takip eden bir yıl boyunca rekabete konu aynı veya benzeri bir işte işverenden almış olduğu eğitimlerle öğrenmiş olduğu mesleki bilgileri ve sırları kullanarak kendi nam ve hesabına ve/veya başka bir işveren ve müessese nam ve hesabına çalışamaz, ortak olamaz veya başka bir sıfatla alakadar olamaz. Aksi halde, Borçlar Kanunu’nun 351.maddesi uyarınca son aylık net ücretinin bir yıllık tutarının maktu tazminat ödemeyi peşinen kabul ve taahhüt eder.” hükmünü içermektedir... taraflar arasındaki sözleşmenin 14.maddesi kapsamında davalının , davacıdan eğitim aldığı ve almış olduğu bu eğitimlerle öğrenmiş olduğu mesleki bilgileri ve sırları yeni girdiği işte kullandığı ve böylece davalının önemli zararına sebep olduğu davacı tarafından ispatlanamadığından ilk derece mahkemesi kararı doğru olup; davacı vekilinin istinaf başvurusunun reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki hüküm kurulmuştur...” Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 28.10.2021.

<sup>148</sup> 4721 Sayılı Türk Medeni Kanun, 22.11.2001, (RG, 08.12.2001, 24607).

<sup>149</sup> Sabah Altay. Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi, 2008, s.195.; Soyer, 1994, s.32.

<sup>150</sup> Uysal Tuna, 2019, s.52; Altay, 2008, s.195-196.

<sup>151</sup> Doğan, 2019, s.153.

<sup>152</sup> Uysal Tuna, 2019, s.53.

davrandığı anlamına gelmemektedir. Çünkü aralarında sadece akrabalık veya salt yakınlık vardır. Rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranış olması için işçinin işverenin mesleki ve müşteri bilgilerinden yararlanarak yakınlarının kurduğu işletmeye önemli derecede katkı sağlaması gerekir<sup>153</sup>. Sözleşmeye konu olması için işçi tarafından sağlanan katkının tespit edilebilir olması gerekmektedir.

İşçinin işverene rakip bir işletmede ortak olması rekabet yasağı sözleşmesinin konusunu oluşturabilir<sup>154</sup>. Ancak kesin bir kanıya varılması için işçinin ortak olduğu işletmede yönetimdeki etkinlik düzeyi belirlenmelidir. İşçi, yönetimde pek etkin değilse sadece yatırım amaçlı sermayedar olarak görünüyorsa rekabet yasağı konusu kapsamında değerlendirilmemelidir<sup>155</sup>. Şayet işçi, işverene bağlı çalışırken işe, üretime ve müşterilere karşı öğrendiği bilgileri yeni iş yerinde yönetimde söz sahibi olmanın verdiği güçle kullanırsa rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında değerlendirilebilir. İşçi işverene rakip adı bir şirketin ortağıysa, adi şirketlerin tüzel kişiliği olmaması, ortakların müteselsil sorumlu olması ve şirketin yönetimi ve temsilinde ortakların bizzat söz sahibi olması sebeplerinden ötürü rekabet yasağı kapsamında ele alınır<sup>156</sup>. Aynı yorum kolektif şirketlerde de yapılabilir. Çünkü kolektif şirketlerde de ortakların idare ve temsil hakları olduğu için işçinin işverene rakip kolektif şirkette ortak olması rekabet yasağı kapsamında ele alınır<sup>157</sup>. Komandit şirketlerde ise işçinin komandite ortak ve komanditer ortak olmasında farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İşçinin işverene rakip bir komandit şirkette komandite ortak olması bahsedilen sebeplerden ötürü rekabet yasağı kapsamında ele alınmasına neden olacaktır. Ancak işçi komanditer ortak ise, şirkette idare ve temsil ile ilgisi olmayacağından ötürü işverene karşı rekabet teşkil eden bir durum olmayacaktır<sup>158</sup>. Özetle, işçinin işverene rakip bir şahıs veya sermaye şirketinde ortak olması durumunda rekabet teşkil eden konunun saptanmasında ortak olduğu şirketin niteliği ve işçinin yönetimde söz hakkı olmasına göre değişkenlik göstermektedir.

Nihayetinde rekabet yasağı sözleşmesinin konusunu bahsedilen üç sebepten birisi oluşturacağı için bütün olaylar kendi özelinde somut olarak ele alınmalıdır. Çünkü genelleme yapılması tarafların haklı menfaatlerinin tespit edilmesinde zorluk

---

<sup>153</sup> Uşan, 2003, s.146.

<sup>154</sup> Dönmez, 2000, s.215-216.

<sup>155</sup> Savaş Taşkent ve Mahmut Kabakçı. Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009, s.24.

<sup>156</sup> Uysal Tuna, 2019, s.54.

<sup>157</sup> Soyer, 1994, s.34.

<sup>158</sup> Taşkent ve Kabakçı, 2009, s.26.; Soyer, 1994, s.34.

çıkabilir. İşçi ve işverenin menfaatleri değerlendirilirken, tarafların amaçları ve iradeleri çerçevesinde dürüstlük kuralı göz önünde bulundurulmalıdır<sup>159</sup>.

#### 4.6. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması için öncelikle tarafların işçi ve işveren sıfatında olması gerekir. Bunun için de tarafların arasında geçerli bir iş sözleşmesi olmalıdır. Çünkü rekabet yasağına ilişkin hükümler, TBK'nın iş sözleşmesine ilişkin hükümleri arasında düzenlenmiştir<sup>160</sup>. İşverene bağımlı olarak çalışan işçi ile işveren isterlerse iş sözleşmesine, sözleşme sona erdikten sonra hüküm ifade etmek üzere rekabet yasağı şartı koyabilir veya ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi düzenleyebilirler. İş sözleşmesine rekabet yasağının konulması veya ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesinin kurulması için iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması önem teşkil etmemektedir<sup>161</sup>.

Kanun koyucu işçinin ekonomik geleceğinin korunmasını amaçlamak ve sözleşme özgürlüğünü sınırlandırmasını önlemek için rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulması için bazı şartlar aramıştır. Bu şartlar TBK m.444'te belirtilmiştir. İlgili kanun maddesine göre, geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesi için işçi fiil ehliyetine sahip olmalı ve sözleşme yazılı olmalıdır. Maddenin devamında ise rekabet yasağı, ancak işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir hükmü yer almaktadır (TBK m.444/2).

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için bu koşulların hepsinin bir arada olması gerekir. Çünkü rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için bulunması zorunlu olan koşullara ilişkin hükümler emredici niteliktedir ve bu koşullardan herhangi birinin bulunmaması sözleşmenin geçersizliğine sebep olur<sup>162</sup>.

---

<sup>159</sup> Manav, 2010, s.322.

<sup>160</sup> Soyer, 1994, s.35.

<sup>161</sup> Manav, 2010, s.327.

<sup>162</sup> Soyer, 1994, s.39.

Bu kapsamda rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik koşullarını iki ana başlık toplanır;

- Ehliyet ve şekle ilişkin koşullar,
  - İşçinin fiil ehliyetine sahip olması
  - Sözleşmenin yazılı şekilde olması
- İşverenin korunmaya değer haklı menfaatinin varlığı,
  - İşçinin işverenin müşteri çevresi hakkında bilgisi olması
  - İşçinin işverenin üretim ve iş sırları hakkında bilgisi olması
  - İşverenin önemli bir zarara uğrama tehlikesinin olması

#### **4.6.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Ehliyet ve Şekle İlişkin Şartları**

Rekabet yasağı sözleşmesinin ehliyet ve şekil olarak geçerliliği sağlaması için işçinin fiil ehliyetine sahip olması ve sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekir.

##### **4.6.1.1. İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması**

Fiil ehliyeti TMK’da tanımlanmıştır. TMK m.9’a göre, fiil ehliyetine sahip kimse kendi fiilleriyle hak edinebilir ve borç altına girebilir. Ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan her ergin kişinin fiil ehliyeti vardır (TMK m.10). Ayırt etme gücü bulunmayanların, küçüklerin ve kısıtlıların ise fiil ehliyeti yoktur (TMK m.14).

Fiil ehliyetinin tüm koşullarına sahip tüm kişiler tam ehliyetlilerdir. Tam ehliyetli kişinin, ayırt etme gücü vardır, ergindir ve kısıtlı değildir. Tam ehliyetliler her türlü hukuki işlemi kimsenin iznine ve onayına tabi olmadan yapma yetkisine sahiptir<sup>163</sup>. Buradan hareketli tam ehliyetli kişiler, rekabet yasağı sözleşmesi düzenleyebilir sonucuna varılmaktadır. Rekabet yasağı sözleşmesinde işçinin fiil ehliyetine sahip olması koşulunun olmasının sebebi, işçinin yapmış olduğu sözleşmenin ekonomik sonuçlarının bilincinde olması, durumu algılaması, gelecekte onu neler bekleyebileceği öngörebilmesi ve yapılan sözleşmenin ciddiyetinin farkına varmasıdır<sup>164</sup>. Bu sebeple işçi fiil ehliyetine sahip değilse rekabet yasağı sözleşmesi geçerli olmayacaktır.

<sup>163</sup> Selami Demirkol. İdari Yargılama Usülü’nde Ehliyet Olgusu, 2012, s.17.

<sup>164</sup> Doğan, 2019, s.105.

#### 4.6.1.2. Sözleşmenin Yazılı Şekilde Yapılması

Rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması şartı TBK m.444/1’de belirtilmektedir. Bu şartın konulmasındaki amaç, rekabet yasağı sözleşmesi işçinin ekonomik geleceğini etkilediği için, bu sözleşmeyi imzalarken yeterli bilgiye sahip olması ve imzaladığı sözleşmenin kendileri açısından doğuracağı ya da doğurabileceği sakıncaları öngörebilmesidir<sup>165</sup>. Yazılı şekilde yapılması şartı işçinin korunması için konulmuş bir şarttır. Rekabet yasağı sözleşmesi yazılı olacağından, sözleşme içeriğindeki tüm unsurları kapsayıcı biçimde açıkça belirtilmelidir<sup>166</sup>. Sözleşmenin yazılı olması her iki taraf için de güven verici bir unsurdur. İleride yazılı kanıt olarak gösterilmesi büyük önem arz etmektedir. Tüm bu anlatılanların sonucunda rekabet yasağı sözleşmesi yazılı olarak yapılmazsa geçerli olmayacaktır.

Rekabet yasağının uygulanmasında genellikle işverenler sözleşmeyi önceden matbu olarak yani kağıt ortamında hazırlamaktadır<sup>167</sup>. İşverenin önceden sözleşmeyi hazır bulundurması genel işlem şartı niteliğindedir. Genel işlem şartı TBK m.20’de düzenlenmiştir. Kanuna göre, genel işlem şartları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımaz. Aynı amaçla düzenlenen sözleşmelerin metinlerinin özdeş olmaması, bu sözleşmelerin içerdiği hükümlerin, genel işlem koşulu sayılmasını engellemez (TBK m.20/2). Genel işlem şartı kurallarına uyulması koşuluyla, rekabet yasağı sözleşmesinin böyle düzenlenmesi de mümkündür. Fakat rekabet yasağında her olay somut olarak ele alınması gerektiği için rekabet yasağı sözleşmesindeki öngörülen koşullar da her işçi için ayrıca değerlendirilmelidir<sup>168</sup>.

İş sözleşmesinde belirtilmeyen detay hususlar, bütün işçileri veya belirli bir grup işçiyi kapsıyorsa, bu hususlar personel yönetmeliğinde veya iç yönetmelikte belirtilebilir<sup>169</sup>. Fakat rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında değerlendirildiğinde rekabet yasağına ilişkin hususlar, yönetmeliğe atıf yapılarak düzenlendiğinde geçerli

---

<sup>165</sup> Altay, 2008, s.198.

<sup>166</sup> Güler, 2015, s.319.

<sup>167</sup> Uysal Tuna, 2019, s.61.

<sup>168</sup> Soyer, 1994, s.43.

<sup>169</sup> Sarper Süzek. Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan, 2014, s.458.

olmayacaktır<sup>170</sup>. Eğer rekabet yasağı sözleşmesindeki hususlar böyle yönetmeliklerde toplu olarak belirtilseydi, sözleşmenin yazılı olması koşulunun bir anlamı kalmazdı<sup>171</sup>. İşçinin korunması da büyük ölçüde etkilenirdi. Çünkü yazılı olarak her işçiye özel olarak düzenlendiği için toplu bir şekilde yönetmelikte yer alması bireysel olarak işçinin korunmasına zıt düşmektedir.

TBK m.14/1'e göre yazılı şekilde yapılması öngörülen sözleşmelerde borç altına girenlerin imzaları bulunmak zorundadır. Bu kapsamda rekabet yasağı sözleşmesinde işçinin imzası bulunması yeterlidir<sup>172</sup>. TBK m.13 gereğince kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur. Ancak, sözleşme metniyle çelişmeyen tamamlayıcı yan hükümler bu kuralın dışındadır. Bu maddeye göre de işçi ve işveren arasında yazılı olarak düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesinde sonradan bir düzeltme veya değişiklik yapılacaksa yine yazılı olarak yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Fakat rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı olarak düzenlenmesi ve ileride oluşan düzeltmelerinde yazılı olarak düzenlenmesi zorunlu iken sözleşmenin sona ermesinde böyle bir yazılı şekil şartı zorunluluğu bulunmamakta, taraflar isterse sözleşmeyi sözlü olarak da sona erdirebilmektedir<sup>173</sup>.

#### **4.6.2. İşverenin Korunmaya Değer Haklı Menfaatinin Varlığı**

Rekabet yasağı sözleşmesinin bir diğer önemli koşulunu işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin varlığı oluşturmaktadır. 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 imkanı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir. Rekabet yasağı sözleşmesi, işverenin işiyle ilgili iş, teknik, ticari ve müşteri bilgilerine sahip olan işçinin bu bilgilerini iş sözleşmesi bittikten sonra işverene rekabet teşkil eden işlerde kullanması sonucunda işverenin haklı menfaatinin kötüye kullanılmasını

<sup>170</sup> Ayrıca Bkz. Y9HD., 28.03.2013, E.2010/25792, K.2013/10539.

<sup>171</sup> Erdemoğlu, 2009, s.145.

<sup>172</sup> İbrahim Akdoğan, İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı, Anemon Muş Alpaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, s.766.

<sup>173</sup> Muhammed Sulu. Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, s.581.



engellemek için düzenlenmektedir<sup>174</sup>. Böyle bir sebeple düzenlendiği için de işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin aranması koşulu çok yerindedir.

Kanundan da anlaşılacağı üzere rekabet yasağı sözleşmesi bu kapsamda her işçiyle kurulamaz. Ancak işverenin korunmaya değer menfaatlerini zarara uğratacak derecede bilgiye sahip işçiyle kurulabilir. Bu kapsamda üretim sırrı, müşteri çevresi gibi işvereni zarara uğratabilecek bilgilere sahip olmayan işçiyle yapılan rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olacaktır<sup>175</sup>. Bu koşul, işverenin keyfi her işçiyle rekabet yasağı sözleşmesi yapmasının önüne geçmiştir. Eğer bu koşul olmasaydı işçinin anayasaca korunan çalışma özgürlüğü büyük zarar görebilirdi. Yargıtay kararlarında da bu hususa önem verildiğini görülmektedir<sup>176</sup>.

Rekabet yasağı sözleşmesi, iş sözleşmesi bitiminden sonra etkili olacağı için işverenin korunmaya değer haklı menfaatleri de iş sözleşmesinin bitiriminin sonuna kadar geçerliliğini devam ettirmelidir. TMK m.6'ya göre kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren korunmaya değer haklı menfaatinin TMK m.6 gereğinde ispatlamakla yükümlüdür. Hatta somut olayların rekabet yasağı kapsamında olup olmadığının hakim tarafından tespit edilmesi için gerekli durumlarda bilirkişi incelemeleri yapılabilir<sup>177</sup>.

İşverenin korunmaya değer haklı menfaatinin üç başlık altında toplamak gerekirse bunlar: işçinin müşteri çevresi hakkında bilgi sahibi olması, işçinin iş sırları veya üretim sırları hakkında bilgi edinme olasılığı ve işverenin önemli bir zarara uğratma tehlikesinin varlığıdır.

---

<sup>174</sup> Soyer, 1994, s.47.

<sup>175</sup> Fatih Uşan. İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Mercek, 2005, s.102.

<sup>176</sup> Y9HD., 22.09.2008, E.2008/9-517, K.2008/566: "...Rekabet etmeme sözleşmesi eski işverenin korunması amaçlandığından işverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunması gerekir. Bu nedenle, rekabet etmeme taahhüdü, ancak işçinin, işverenin müşteri çevresine veya iş ve üretim sırlarına ait bilgileri kullanarak işverene önemli bir zarar verebilme ihtimalinin bulunduğu hallerde geçerlidir. O halde, 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..." Uysal Tuna, 2019, s.68. Ayrıca Y9HD., 08.06.2004, E.2003/18581, K.2004/14299.

<sup>177</sup> Y9HD., 13.09.1999, E.1999/11359, K.1999/12864, Uysal Tuna, 2019, s.69. Ayrıca bkz. Y9HD., 23.05.2006, E.2006/6891, K.2006/15193.

#### 4.6.2.1. İşçinin Müşteri Çevresi Hakkında Bilgi Edinme Olasılığı

TBK m.444/2 *Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi... olarak başlamaktadır. İşçinin müşteri çevresi bilgisine sahip olması işverenin haklı menfaatinin varlığını doğurmaktadır. Müşteri, işverenin üretilip sattığı mal ve hizmetler ile az – çok sürekli ticari alışveriş içinde bulunan kişilerin tümüdür*<sup>178</sup>. Müşteri çevresi kavramını da bu müşteriler oluşturmaktadır. Sürekli ticari alışveriş içerisinde olan müşteriler müşteri çevresini oluşturur. Bir kez alışveriş yapan kişiler müşteri çevresi kavramına dahil edilmezler<sup>179</sup>.

İşletmelerin müşteri çevresi maddi olmayan kaynakları arasındadır. İşletmeler, değişen müşteri taleplerine cevap vermek için sürekli değişim içerisinde. Müşteri çevresinde bir kayıp yaşamamak ve çevreyi daha da genişletmek için değişen talebe cevap vermek için know-how'larını özgün ve yenilikçi tutmak zorundadır. İşletme içerisindeki çalışan işçiler bu duruma en yakın şahit kişiler oldukları için iş sözleşmeleri bittikten sonra işletme içerisindeki bu önemli bilgiyi bilmeleri işverenin haklı menfaatinin doğmasına sebep olmaktadır. Tabi burada her işçi için aynı durum geçerli olmayacaktır. Dış müşteri ile yakından iletişimde olan, müşteri portföyünü genişletmek için ilgili bölümlerde çalışanörneğin satış ve pazarlama bölümlerindeki işçiler, müşteri çevresi hakkında işletmede en iyi bilgiye sahip işçilerdir. Onlarla yapılacak rekabet yasağı sözleşmesi daha anlamlı olacaktır.

İşçinin müşterileri isim olarak, sima olarak tanınması önemli değildir. Önemli olan işçinin müşterilerin ne istediklerini, neye ihtiyaç olduklarını bilmek ve bu doğrultuda onların adreslerini, yapılan ticari alışverişin maddi boyutunu bilmesidir<sup>180</sup>. İşçinin bu bilgiye sahip olması işvereni zarara uğratmalıdır. Bu kapsamda işvereni zarara uğratabilecek işçiler, işletme içerisinde önemli ve kritik mevkieerde çalışan işçilerdir. Satış ve pazarlama bölümlerine ek olarak finans, satın alma bölümlerinde de çalışan işçiler ve üst düzey yöneticilerle yapılan rekabet yasağı sözleşmesi anlamlı olacaktır. Yargıtay kararlarında da rekabet yasağına konu durumlarda müşteri çevresine önem verildiği görülmektedir<sup>181</sup>. İşçinin müşteri çevresi bilgisine sahip

---

<sup>178</sup> Manav, 2010, s.334.

<sup>179</sup> Manav, 2010, s.335.

<sup>180</sup> Soyer, 1994, s.51-52.

<sup>181</sup> Y9HD., 22.11.2016, E.2016/32244, K.2016/20637.

olmasının tek başına rekabet teşkil etmesinden söz edilemez. Bu bilginin, işverenin haklı menfaatini zarara uğratabilecek nitelikte olması gerekmektedir.

Her zaman olayların somut olarak bireysel ele alınması gerektiğini söylüyoruz. Müşteri çevresi bilgisi kapsamında da her meslek dalındaki işçi için aynı durum söz konusu değildir. Bazı meslek gruplarında çalışan işçiler, müşteri bilgilerini erişmeyi kişisel yetenekleri ile yapabilirler. Yani çalıştığı işletmenin faaliyet alanındaki bilgiden daha çok kendi kişisel yetenekleri daha ağır basabilmektedir. Örneğin avukatlar bunun için çok uygun bir örnektir. İşçinin kendi kişisel yeteneği ile müşteri çevresine sahip olması halinde, bu müşteri çevresinin rekabet yasağı kapsamında değerlendirilmemelidir<sup>182</sup>.

#### 4.6.2.2. İşçinin Üretim ve İş Sırrı Hakkında Bilgi Edinme Olasılığı

Rekabet yasağı sözleşmesinin kurulması için işverenin korunmaya değer bir diğer haklı menfaati işçinin üretim ve iş sırrı hakkında bilgi edinme olasılığıdır. TBK m.444/2’de *üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler* diyerek bu üretim ve iş sırrını kapsadığı belirtilmektedir.

Üretim sırrı, işletmenin üretim teknikleri, makine ve tesisat gibi unsurların kapsayan teknik ağırlıklı sırlarıdır<sup>183</sup>. Bu tanıma göre üretim sırrı know-how’a benzese de aslında know-how’u oluşturan unsurlardan birisidir. Üretim sırrı malın üretiminde ihtiyaç olarak ortaya çıkan bir ticari sırdır. Bu kavramın yasal olarak kesin bir karşılığı olmamasına karşın işletme dünyasında sınırlı bir çevre tarafından bilinen, başkaları tarafından kolaylıkla öğrenilmesi mümkün olmayan, saklı kalmasında işverenin menfaati olan bilgiler üretim sırrı olarak nitelendirilmektedir.<sup>184</sup> Üretim sırrının kapsamına, üretime ilişkin bütün süreç, üretim talimat ve yöntemleri, araştırmalar, modeller, sayısal çizelgeler, reklam stratejisi, gelir kaynakları, personel yapısı ve stok bilgisi girmektedir<sup>185</sup>.

İş sırrı kavramı ise, iş ve işyeri ile ilgili bulunan, üçüncü kişilerce bilinmeyen ancak işyerinde çalışan işçiler tarafından bilinebilen, işverenin de başkası tarafından öğrenmesini istemediği, saklı kalmasında haklı menfaatinin olduğu kolaylıkla

---

<sup>182</sup> Soyer, 1994, s.52.

<sup>183</sup> Bağrıaçık, 2017, s.16.

<sup>184</sup> Süzek, 2014, s.459.

<sup>185</sup> Alpagut, 2012, s.28.

öğrenilemeyen bilgilerdir<sup>186</sup>. İş sırrı, henüz kamuoyuna açıklanmamış teknik iş araç yöntemleri, özel üretim biçimleri, üretim süreci, bilgisayar yazılım ve programları, hammadde kaynakları, makinelerin ölçü ve ağırlık verileri, fabrikasyon yöntemleri ve planları gibi işverenin önemli menfaatini kapsamaktadır<sup>187</sup>.

Rekabet yasağı sözleşmesinde esasen işverenin haklı menfaati korunmaktadır. İşverenin haklı menfaatinin önemli bir kısmını da üretim ve iş sırları oluşturmaktadır. Rekabet yasağı kapsamına, işçinin işverenin yanında çalışmasıyla elde ettiği ve daha sonra işçi tarafından kullanıldığı zamanda işvereni zarara uğratacak bilgiler girmektedir<sup>188</sup>. Üretim sırlarının veya işverenin yaptığı işlere dair iş sırlarının işçi tarafından bizzat öğrenilmiş olması rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için şart değildir. İşçinin bu bilgileri öğrenebilecek konumda olması rekabet yasağı için yeterlidir<sup>189</sup>. Öte yandan işletme dünyasında herkes tarafından bilinen bilgilerin işçi tarafından bilinmesi rekabet yasağı kapsamına girmemektedir<sup>190</sup>. İşverenin yanında yetiştirilmek üzere çalışmaya başlayan işçinin de zaman içerisinde yetişmesi için işyerinde çeşitli eğitim ve faaliyetlerde bulunması da tek başına rekabet yasağının geçerli olması için yeterli olmamaktadır<sup>191</sup>. Çünkü böyle bir durumda işçi o mesleği öğrendikten sonra o mesleğe dair başka kimsenin yanında çalışamaz duruma gelir ve böyle bir durum işçinin anayasaca korunan çalışma özgürlüğüne aykırı hareket olur.

Sonuç olarak üretim ve iş sırlarının işçi tarafından bilinmesi işveren tarafından haklı menfaat sonucunu doğurması tek başına rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması için yeterli olmayacaktır. Geçerli olması için işverene uğratılan zararın nedensellik bağı ile açığa kavuşturulması gerekmektedir<sup>192</sup>.

#### 4.6.2.3. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama Tehlikesi

İşverenin haklı menfaatini, işçinin müşteri çevresi, üretim ve iş sırları hakkında bilgi sahibi olması oluşturmaktadır. Tek başına işçinin bunları bilmesinin rekabet yasağı sözleşmesi için geçerliliği yoktur. TBK m.444/2’de belirtildiği gibi *rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da*

<sup>186</sup> Uşan, 2003, s.29.

<sup>187</sup> Fevzi Şahlanan. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Kurulması Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sona Ermesi, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, 2010, s.724.

<sup>188</sup> Uysal Tuna, 2019, s.74.

<sup>189</sup> Soyer, 1994, s.49.

<sup>190</sup> Doğan, 2019, s.95.

<sup>191</sup> Uşan, 2005, s.103.

<sup>192</sup> Erdemoğlu, 2009, s.147.

*işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, “işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse” geçerlidir.* Kanun maddesinin sonunda işçinin bu bilgileri bilmesinin işvereni önemli bir zarara uğratmasından bahsedilmektedir. Böyle bir geçerlilik koşulunun konulmasının sebebi, işverenin keyfi bir şekilde rekabet yasağı sözleşmesi yapmasının önüne geçilip, işçinin ekonomik geleceğinin güvence altına alınmasıdır. Bu sayede işçinin korunması da sağlanmış olmaktadır<sup>193</sup>.

Zarar ile kastedilen aslında işverenin maddi olarak ciddi kayıp yaşamasıdır. İşverenin kendine has müşteri çevresi, üretimi ve pazarlama stratejisi vardır. Bu bilgilere hakim işçinin iş sözleşmesinden sonra bu bilgileri kullanması işvereni maddi zarara uğratacaktır. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması için zararın doğup sonuçlanması gerekmemektedir. Bu zararın doğacağına anlamına gelen “tehlikenin varlığı” da rekabet yasağı sözleşmesi kurulması için yeterlidir<sup>194</sup>. İlgili kanun maddesinde *işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse* ibaresi bu husus ile pekişmektedir. Bu duruma, işçinin işten ayrıldıktan sonra işverenin geçmiş yıllara göre karının ve siparişlerinin giderek azalması örnek verilebilir. Tüm bunlar işveren için giderek önemli bir zarara uğrayacağı tehlikesinin belirtisidir.

Her işçinin işten ayrıldıktan sonra işverenin uğradığı zarar vardır. Bahsedilen bu zarar şayet yerine yeni bir işçi alınacaksa uğranılır. Ayrılan işçinin yerine yeni bir işçi arama maliyeti, yeni işçinin işe giriş maliyeti, ayrılan işçinin işten çıkış maliyeti, yeni işçiyi işe adapte etmek için katlanılan eğitim ve zaman maliyetleri her işverenin başına gelmesi çok muhtemel zararlardır<sup>195</sup>. İşveren bu zararlarını bahane ederek rekabet yasağı sözleşmesi kuramaz. İşverenin bahane edebileceği zarar ancak işçinin işverenin müşteri, üretim ve iş sırlarını kullanarak işverene rakip bir konumda olmasıyla mümkündür<sup>196</sup>. İşverenin önemli bir zarara uğraması veya uğrama tehlikesi yoksa rekabet yasağı sözleşmesi geçerli olmayacaktır<sup>197</sup>. Her olay somut olarak kendisine özel bir biçimde ele alınmalı ve ele alınırken de somut olarak zarar yerine zarar olma olasılığı dikkat edilmelidir.

---

<sup>193</sup> Soyer, 1994, s.57.

<sup>194</sup> Süzek, 2020, s.365.

<sup>195</sup> Salih Önder Yeşiltepe, Ticari Sır-İş Sırrı, Doç. Dr. Mehmet Somer Anısına Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2006, s.415.

<sup>196</sup> Altay, 2008, s.201.

<sup>197</sup> Taşkent ve Kabakçı, 2009, s.27.

TBK m.444/2’de belirtildiği gibi işverenin uğrayacağı zarar *önemli bir zarar* olmalıdır. Önemli zarar, işverenin ekonomik koşullarındaki her türlü kötüleşme olarak yorumlanmamalıdır. Çünkü rekabet yasağı sözleşmesi kapsamı gereğince işverenin uğrayacağı önemli zarar, işçinin iş sözleşmesinden sonra işverenin müşteri, üretim ve iş sırlarını kullanarak vereceği zararlardır<sup>198</sup>. Bu çerçevede işverenin kazancında ciddi düşüşler doğuran, işverenin iş yapma olanağını önemli ölçüde sınırlandıran zararlar, önemli zararlardır. Rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında önemli zararın doğma tehlikesinin varlığı en az önemli zararın varlığı kadar etkilidir. TMK m.6 gereğince zararın doğma tehlikesinin ispatı işverenin yükümlülüğündedir. Yargıtay kararlarında da bu yaklaşım görülmektedir<sup>199</sup>.

İşçinin kişisel yeteneklerini kullanarak işverenin müşteri, üretim ve iş bilgilerine sahip olması sonucunda işverenin önemli bir zarara uğramasından söz edilemez<sup>200</sup>. Bu işçilere örnek olarak avukatlar ve doktorlar verilebilir. Buna aksi yönde bir yorum getirilirse TMK m.23 ve TBK m.26’sı gereğince kişilik hakları ihlal edilmiş olur<sup>201</sup>. TMK m.23’e göre, kimse hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz. TBK m.26’ya göre de, taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.

#### **4.7. Rekabet Yasağı Sözleşmenin Sınırlandırılması**

Gerekli koşullar sağlanırsa, sözleşme özgürlüğü kapsamında rekabet yasağı sözleşmesi kurulabilmektedir. Bu sözleşmede işçi ve işverene nezdinde çatışan iki ana kavram vardır. Bunlar işverenin korunmaya değer haklı menfaati ve işçinin ekonomik geleceği ve özgürlüğüdür. İşveren sözleşme özgürlüğü kapsamında keyfince rekabet yasağı sözleşmesi yapıp işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemesi için TBK’da rekabet yasağı sözleşmesinin sınırlandırılması ile ilgili özel düzenlemeler mevcuttur. TBK m.445’e göre;

---

<sup>198</sup> Soyer, 1994, s.58.

<sup>199</sup> Y11HD., 23.11.2015, E.2015/4817, K.2015/12418.

<sup>200</sup> Manav, 2008, s.342.

<sup>201</sup> Altay, 2008, s.202.

*Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete 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.*

*Hakim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı ve süresi bakımından sınırlayabilir.*

İlgili hükme göre bu kısıtlamalarla işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin karşısında işçinin ekonomik özgürlüğü ve geleceği korunmaktadır. Hükmün ikinci fıkrasında ise hakimin rekabet yasağını kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilmesini, bütün durumların somut ve özel olarak tek başına ayrıca ele alınması olarak yorumlanabilir. Hakim, TBK m.445/2 gereğince somut olayı bütün koşulları çerçevesinde ele alıp, sözleşmedeki aşırı nitelikteki sınırlamaları hakkaniyete uygun olarak sınırlayabilir.

#### **4.7.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Yer Bakımından Sınırlandırılması**

TBK m.445/1 gereğince rekabet yasağı sözleşmesi yer bakımından sınırlanabilir. Bahsi geçen bu sınırlama coğrafi olarak sınırlamadır. Yani işçinin, işverene karşı hangi coğrafi bölgelerde rekabet teşkil eden davranışlardan kaçınacağını belirlenmesidir<sup>202</sup>. Rekabet yasağında önemli olan işçinin işverene karşı nerede rekabet teşkil eden bir davranışta bulunmadığıdır. Bu kapsamda sınırlandırılan coğrafi alan işverenin faaliyet alanı yani pazar alanı olmalıdır.

Müşteri çevresi, üretim ve iş sırlarının geçerli olduğu alan, rekabet yasağının geçerliliğini oluşturan alan olmalıdır ve bu alan ile sınırlandırılmalıdır<sup>203</sup>. Fakat burada belirlenmesi gereken bir husus vardır: İşverenin korunmaya değer haklı menfaatinin hangi bakımdan ihlal edildiği veya edilebileceği tespit edilmeli ve rekabet yasağı sözleşmesinde yer sınırlaması da ona göre belirlenmelidir<sup>204</sup>. Rekabet yasağının kaynağını müşteri çevresi bilgisi oluşturuyorsa rekabet yasağı da müşteri çevresinin geçerli olduğu alanla sınırlıdır<sup>205</sup>. Müşteri çevresi değil de üretim sırları ile ilgili rekabet teşkil eden bir durum olma ihtimali varsa, o zaman sözleşme işverenin üretim

<sup>202</sup> Erdemoğlu, 2009, s.151.

<sup>203</sup> Ahmet Koyuncu. İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009, s.91.

<sup>204</sup> Erdemoğlu, 2009, s.151.

<sup>205</sup> Ayrıca bkz. Y11HD., 04.11.2015, E.2015/4570, K.2015/11551.

faaliyetinin sınırlı olduğu yerlerde geçerli olmalıdır. Rekabet yasağı sözleşmesinde dikkat edilmesi gereken husus, işçinin işverene rakip olan işletmeyle olan etkisinin gösterdiği alandır<sup>206</sup>. Yani işverene rakip olan işletmenin bulunduğu coğrafi konum önemli değildir. Önemli olan şayet işçi işverene rakip bir işletmede çalışacaksa veya başka türden bir menfaat ilişkisine girecekse yeni işveren ile olan ilişkisinin etkisinin gözüktüğü coğrafi alandır.

Buraya kadar aktarılan bilgiler ışığında söylenebilir ki, işverenin müşteri çevresinin veya üretim alanının sınırlarını aşan yerlerde işverene rakip faaliyetlerde bulunulması, işverenin korunmaya değer haklı menfaatini doğurmayacaktır. Rekabet yasağı sözleşmesinde amaç işçiyi ekonomik olarak çalışamaz hale getirmek değildir. Bu sözleşme, işçinin yasaklı olduğu alanı bilmesini sağlamaktadır<sup>207</sup>. Bu sebeple sözleşmede ifadeler net, somut ve taraflar tarafından açıkça anlaşılır olmalıdır. Soyut ve belirsiz ifadeler taraflar tarafından yanlış yorumlanabilir<sup>208</sup>.

İşçinin ekonomik geleceğinin korunması için rekabet yasağında yer sınırlaması coğrafi bölge olarak veya şehir şehir belirtilerek hatta ilçe olarak da belirtilebilir<sup>209</sup>. Çünkü işçi hayatına devam edebilmesi için çalışmaya ve para kazanmaya devam etmek zorundadır. Rekabet yasağı sözleşmesiyle getirilen sınırlamalar işçiyi ekonomik olarak zor duruma düşürebilmektedir. Kimi zaman sözleşme tüm ülkeyi kapsayacak nitelikte olabilir. Böyle durumlarda da TBK m.445/2 gereğince hakimın sınırlama yetkisi vardır.

Coğrafi olarak ne kadar geniş bir alanda sınırlama olursa işçinin ekonomik geleceği o kadar zorlaşacaktır. Fakat işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin de düşünülmesi ve somut olaylara iki tarafın bakış açısıyla bakılması gerekmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesinin kapsadığı coğrafi alan genişse işçinin konumu ve rekabet yasağına teşkil eden yaptığı işin niteliğine göre, rekabet yasağını konu bakımından dar, süre bakımından da kısa tutarak işçi ve işveren arasında dengeleme yapılabilir<sup>210</sup>. Böylelikle geniş bir alanda geçerli olan rekabet yasağı sözleşmesinde işçinin ekonomik durumu göz önünde bulundurularak süre ve tür kısıtlamaları daraltılabilir. Örneğin Marmara bölgesinde geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinde

---

<sup>206</sup> Soyer, 1994, s.67.

<sup>207</sup> Uysal Tuna, 2019, s.94.

<sup>208</sup> Ayrıca bkz. Y11HD., 08.12.2015, E.2014/18831, K.2015/13121.

<sup>209</sup> Ayrıca bkz. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 13HD., 13.06.2018, E.2017/1062, K.2018/592.

<sup>210</sup> Manav, 2008, s.348., Ayrıca bkz. Y11HD., 02.11.2015, E.2015/4311, K.2015/11343.



sanayileşmenin ve iş alanının bu bölgede yoğun olması ve dolayısıyla işçinin ekonomik geleceği zedeleneyeceği için sözleşme süre ve tür bakımından daraltılarak dengeleme yapılabilir.

#### 4.7.2. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Zaman Bakımından Sınırlandırılması

TBK m.445/1’de rekabet yasağı sözleşmesi için *süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz* ifadesiyle zaman bakımında sınırlandırmanın mümkün olduğu anlaşılmaktadır. İşçinin ekonomik geleceğini sürdürebilmesi ve hayatına deva edebilmesi için bu sınırlama önemlidir. Aksi takdirde yasağın süresiz olarak uygulanması işçinin çalışma özgürlüğüne ciddi etkisi olacaktır<sup>211</sup>. Kanunda yer alan zaman sınırlamasına yönelik düzenlemeye karşın, özel durumlarda sürede istisna mümkün olmaktadır<sup>212</sup>. Özel durumlardan kasıt, işçinin işyerindeki uzmanlığına göre bulunduğu konumuna sebebiyle işverenin üretim ve teknik iş sırları hakkında ne derece bilgiye sahip nitelikli uzman olmasıdır<sup>213</sup>.

Yargıtay kararlarında da rekabet yasağı sözleşmesinin zaman bakımından sınırlandırılmasının önemli olduğu görülmektedir. Yargıtay kararlarında her olay somut olarak ele alındığından farklı zaman sınırlamaları olayların özelinde değişebilmektedir. Örneğin, bir kararında altı aylık süre uygun görülürken<sup>214</sup>, başka bir kararda iki yıllık süre somut olayda uygun görülmüştür<sup>215</sup>. Bu kararlarda işverenin korunmaya değer haklı menfaati ve işçinin ekonomik özgürlüğünün kısıtlanması bir arada düşünülerek ele alınmaktadır. TBK m.445/1’de belirtilen iki yıllık süreyi aşan

<sup>211</sup> Taşkent ve Kabakçı, 2009, s.30.

<sup>212</sup> Esra Baskan. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Hacettepe Üni. Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012, s.121.

<sup>213</sup> Fevzi Şahlanan. Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, 2008, s.80.

<sup>214</sup> Y9HD., 18.05.1999, E.1999/5784, K.1999/9049: “...Davacı, davalının hizmet sözleşmesinin beşinci maddesinde yer alan “personel, şirketteki görevi sonrasında şirketin yazılı izni olmadan başka bir işte çalışamaz ve/veya başka şirkette ortak olamaz. Kendi isteği ile ayrılan personel, ayrıldığı tarihten itibaren 6 ay süresince şirketin izni olmadan, şirketin faaliyet gösterdiği yerlerde ve çalışma konusuna giren bir işte çalışamaz. Kurulmuş bir şirketin ortağı olamaz veya şirket kuramaz. Keza şirketin müşteri portföyündeki bir şirkette görev alamaz. Aksine davranışta bulunulması halinde, hiçbir hükme gerek kalmadan son alınan ücret, prim vs.’nin 6 katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür” şeklindeki hükme aykırı davranışta bulunduğunu iddia ederek belirtilen tazminatın ödenmesini talep etmektedir. ... Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında sözleşmenin 5. Maddesindeki koşulların gerçekleştiği düşünüldükçe hesaplama yapıp bir değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle isteğin kabulü doğrultusunda hüküm kurulmak üzere kararın bozulmasını gerektirmiştir...” Uysal Tuna, 2019, s.89.

<sup>215</sup> Y9HD., 06.07.1999, E.1999/8262, K.1999/12073.

sınırlamaların geçersiz kabul edildiği kararlar da görülmektedir<sup>216</sup>. İlgili kanun maddesinde her ne kadar özel durum ve koşullar dışında sürenin iki yılı aşamayacağı belirtilse de net sınırları olmayıp her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilip ona göre zaman kısıtlaması belirlendiği anlaşılmaktadır. Bu sebeple tarafların korunmaya değer haklı menfaatleri arasında denge sağlanmaktadır<sup>217</sup>.

Rekabet yasağı çerçevesinde düşünüldüğünde üretim sırlarını barındıran patent, know-how gibi işletmenin maddi olmayan kaynaklarına yönelik rekabet yasağı, müşteri çevresi bilgisine yönelik rekabet yasağından daha uzun düzenlenebilir<sup>218</sup>. Çünkü müşteri çevresi bilgisi üretim sırlarına göre daha dinamikdir. Özgün bir üretim yöntemi ve sistemi oluşturabilmek için uzun senelerin bilgi birikimi gerekir. Daha geniş kitleye ulaşabilmek için işletmeler zaman zaman reklam ve promosyon yöntemlerini uygulayabilmektedir. Bu sayede geçici süreliğine var olan müşterileri ürünlerin kalitesinin onaylarına sunarak kalıcı hale getirilebilir. Fakat özgün bir üretim yönteminin işletmeye pozitif geri dönüşü için bundan çok daha fazla zaman gerekir. Kısacası müşteri çevresi daha dinamik bir alan olduğu için müşteri çevresine ait sırlar, üretim ve iş sırlarına göre daha korunabilmektedir<sup>219</sup>. Gelişen ekonomik sistemler ve değişime çok açık olan müşteri talepleri müşteri çevresi portföyünü etkilemektedir. Tabi ki bu tarz genellemeler her şirket için geçerlidir denilemez. Bu sebeple her olayın ve durumun somut olarak ele alınıp yorumlanması gerektiği ısrarlar vurgulanmaktadır.

<sup>216</sup> Y11HD., 05.05.2018, E.2016/11049, K.2018/3315: "...Davacı vekili, davalı tarafın müvekkili firmada belirsiz süreli iş sözleşmesi ile orta düzeyde yönetici konumunda "Silindir Hazırlama Elemanı" olarak çalıştığını, sigortalıyken iş ilişkisinin emeklilik nedeniyle sona erdiğini, davalı yanın müvekkili şirkette işe başladığı tarihte müvekkili şirket ile davalı arasında bir "Rekabet Yasağı Sözleşmesi" imzalandığını, sözleşmeye göre davalı yanın her ne sebeple olursa olsun işten ayrılmasından itibaren 3 yıl süre ile ambalaj sektörüyle sınırlı olmak üzere müvekkili işverenin iştigal ettiği iş dalında kendi namına iş kurmamayı, rakip bir firmada çalışmamayı, rakip firmalarda ortak olmamayı kabul ve taahhüt ettiğini, müvekkili şirketin iştigal konusunun ambalaj sektörü olduğunu, davalı yanın müvekkil şirketten ayrıldıktan çok kısa bir süre sonra müvekkil şirket gibi ambalaj sektöründe iştigal eden .... Ambalaj San. ve Tic. A.Ş unvanlı iş yerinde çalışmaya başladığını, ileri sürerek karar verilmesini talep ve dava etmiştir. Davalı vekili, müvekkilinin ...'de kurulu olan ...Ambalaj San. ve Tic. A.Ş unvanlı iş yerinde çalışmaya başladığını, davacının yaptığı işin ülkemizdeki tüm ambalaj sektörünün basım bölümlerinde birbirinin aynı olan, her iş yerinde aynı usul ve teknikle yapılan, ayrı bir tekniği ve sırrı olmayan, sıradan mekanik bir iş olduğunu, müvekkilinin herhangi bir sır taşımadığını, bildiği mesleği icra ettiğini savunarak davanın reddini istemiştir. Mahkemece tüm dosya kapsamına göre; taraflar arasındaki rekabet sözleşmesinin TBK'nın 445/1. maddesinde yer alan emredici nitelikteki 2 yıllık süreyi aşar şekilde 3 yıl için düzenlenmiş olduğundan geçersiz olduğu, davalının sözleşmede öngörülen .... Bölgeleri dışında olduğu herkesçe bilinen ... ilinde çalışmaya başladığı, sözleşmede öngörülen cezai şart alacağından sorumlu tutulmasına da hukuki olanak bulunamayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir..." Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 16.11.2021., Ayrıca bkz. <sup>Y11HD.</sup>, 07.07.2014, E.2014/4485, K.2014/12951.

<sup>217</sup> Doğan, 2019, s.109.

<sup>218</sup> Manav, 2008, s.364.

<sup>219</sup> Soyer, 1994, s.65.

TBK m.445/1 de belirtilen *özel durum ve koşullar* ifadesi işçinin eski işyerinde bulunduğu konuma göre şekil alan bir ifadedir<sup>220</sup>. Yani işçinin eski işyerinde bulunduğu konumu gereği vakıf olduğu sırların boyutu değişebilir. Örneğin, eski işletmesinde satış temsilcisi olarak çalışan işçiyle, satış müdürü olarak çalışan işçinin sahip oldukları müşteri, iş ve üretim sırları birbirinden farklıdır. Bu iki işçiyle yapılan rekabet yasağının süresi de birbirlerinden farklı olmalıdır.

TBK m.445/1’de belirtilen iki yıllık süre azamidir. Bu süre, nispi emredici nitelikte olduğu için yani aksi ancak işçinin lehine kararlaştırılabilen bir kural olduğu için toplu iş sözleşmesi ile bu süre azaltılabilir<sup>221</sup>. Rekabet yasağında belirlenen süre, iş sözleşmesi bitiminden sonra başlayacağı için işçinin iş sözleşmesi bittikten sonra rekabet yasağının süresinin başladığı arada açılan diğer davalar, örneğin işçilik alacakları, kıdem tazminatı vs. rekabet yasağının süresinin işlemesine engel olmayacaktır<sup>222</sup>.

#### **4.7.3. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin İşin Türü Bakımından Sınırlandırılması**

TBK m.445/1’de belirtildiği gibi rekabet yasağı işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamaları içeremez. Burada rekabet yasağının tür bakımından sınırlandırılmasıyla, konu bakımından sınırlandırılması aynı anlama gelmekte, tür bakımından ifadesi TBK ile karşımıza çıkmaktadır<sup>223</sup>. Rekabet yasağının tür bakımından sınırlandırılması, işçinin sınırlandırılacak davranışlarının işverenin faaliyet alanıyla sınırlıdır<sup>224</sup>. Yani işverenin faaliyet alanı dışındaki konularda getirilen sınırlamalar rekabet yasağı sözleşmesini geçersiz kılacaktır. Bu sebeple rekabet yasağı sözleşmesinde tür bakımından sınırlamanın net bir şekilde taraflarca anlaşılması için genel ifadelerden kaçınılmalıdır. Hangi alanlarda sınırlama getirileceği sözleşmede net bir biçimde belirtilmelidir. Sözleşmede genel ifadelerin belirtilmesi şirketin salt faaliyet alanı olarak algılanabilir ve bu durum rekabet yasağından çok mesleki yasak olur<sup>225</sup>.

---

<sup>220</sup> Uşan, 2003, s.240.

<sup>221</sup> Uysal Tuna, 2019, s.92.

<sup>222</sup> Soyer, 1994, s.65.

<sup>223</sup> Uysal Tuna, 2009, s.99.

<sup>224</sup> Ayrıca Bkz.Y9HD., 24.12.2009, E.2009/26954, K.2009/36971 ve Y9HD., 10.03.2008, E.2007/11865, K.2008/3993.

<sup>225</sup> Soyer, 1994, s.68.

Rekabet yasağının tür bakımından sınırlandırılması için öncelikle işçinin iş sözleşmesi bittikten sonra o tarihteki işverenin faaliyet alanının belirlenmeli ve kurulacak olan rekabet yasağının tür bakımından sınırlandırılması onun dahilinde olmalıdır<sup>226</sup>. İşçinin iş sözleşmesi bitiminden sonra işverenin faaliyet alanında bir değişiklik olursa, rekabet yasağını etkilemeyecektir. Yine aynı şekilde işçinin iş sözleşmesi devam ederken işverenin faaliyetten çekildiği alanlar da rekabet yasağı kapsamında değerlendirilmemelidir<sup>227</sup>.

Rekabet yasağının tür bakımından sınırlandırılmasında işçinin işletmedeki aldığı görev ve hakim olduğu bilgiler ile yapılan sınırlama orantılı olmalıdır<sup>228</sup>. İşçinin işi gereği görev alanını aşan sınırlamalar kapsam dışı tutulmalıdır. Örneğin bir fabrikanın lojistik bölümünde ürün ambalajlamada görev alan işçiyle yapılan rekabet yasağı sözleşmesinde tür bakımından sınırlama getirilmesi anlamsız olacaktır. Fakat tedarik zinciri bölümünde çalışan bir işçiyle yapılan rekabet yasağı sözleşmesinde tür bakımından sınırlama getirilmesi daha anlamlı olacaktır. Ancak işçinin görev alanı dışında olsa bile doğrudan veya dolaylı olarak işverene ait müşteri, iş ve üretim sınırlarını öğrenmesi durumunda işverenin korunmaya değer haklı menfaati doğacaktır ve o zaman tür bakımından sınırlandırma tekrar düzenlenmelidir<sup>229</sup>. İşçi yaptığı iş gereği doğrudan işverene ait herhangi bir sırra vakıf değil ama bir şekilde sırra vakıf olmuşsa tür bakımından sınırlamada kapsam genişletilebilir.

<sup>226</sup> Koyuncu, 2009, s.93.

Y11HD., 03.03.2015, E.2014/4822, K.2015/2888: "...Davacı ile davalı ... arasında imzalanan 27.07.2009 tarihli ibranamede "...çalışma esnasında edindiğim bilgiler ışığında...(ağır iş makineleri için geçerlidir), İnşaat (yedek parça, standart araç ve parsiyel yüklemeler hariç), gemi nakliyatları hariç yukarıdaki şirket müşterilerine 30.03.2011 tarihine kadar yeni işyerimde teklif vermeyeceğimi ve rekabetin yasaklandığı kanuni ölçüler içerisinde hareket edeceğimi, aksi taktirde 50.000 USD tazminat ödeyeceğimi kabul ve taahhüt ederim" hükmü düzenlenmiş olup anılan hüküm ile davalı ... için dava dışı ... yönünden yedek parça, standart araç ve parsiyel yüklemeler ile gemi taşımaları dışında kalan tüm taşımalar için "ağır taşımalar dahil" yasak getirilmiştir...Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise "...davalı ...'ın davacı şirketten ayrılmasından sonra da davacının dava dışı ... İnşaat firması ile ticari ilişkisinin devam ettiği ancak, satışlarında düşüş görüldüğü, davalı şirketin ... Şirketi ile ticari ilişkisinin ise 2009 yılı Ekim ayında başladığı ve dava tarihine kadar devam ettiği, davalı şirketin davalı ...'ı 2010 yılı Mart ayında istihdam edip ...'ın davalı şirkete 12.05.2010 tarihinde ortak olmasından sonra özellikle ağır taşıma olarak adlandırılan işlerin davacı şirketten davalı şirkete kaydığı, bu tarihlerden sonra ... firmasının davacı şirkete genellikle standart nakliye hizmetinin yapılması hususunda görev verdiği..." tespiti yapılmış olup mahkemece taraflar arasındaki uyuşmazlığın ibranamede öngörülen hüküm ve bilirkişi raporunda yapılan bu tespitler çerçevesinde değerlendirilip sonuçlandırılması gerekirken ibraname hükmü hatalı yorumlanıp "ağır taşıma yönünden ... İnşaat firması açısından herhangi bir sınırlama getirilmediği" kabul edilerek yazılı şekilde hüküm tesisi doğru görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir..." Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası, Erişim tarihi: 19.11.2021.

<sup>227</sup> Soyer, 1994, s.67.

<sup>228</sup> Kortaş, 2021, s.67.

<sup>229</sup> Uşan, 2003, s.247.

İşletmeler ticari ilişkilerini geliştirmek için diğer işletmeler ile iş birliği yapabilir. İş birliği içinde olan işletmenin faaliyet alanı direkt olarak işletmenin faaliyet alanına girmese bile dolaylı yoldan işletmenin faaliyet alanıyla ilgilidir. Yani, somut olayın özelinde işverenin haklı menfaati varsa rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında işçinin işverenin faaliyet alanının yanı sıra işverenin iş birliği yaptığı işletmenin faaliyet alanında da eylemde bulunamama sınırlaması getirilebilir<sup>230</sup>. Belirtmek gerekir ki somut olay tek başına ele alındığında işçi, işverenin iş birliği yaptığı işletmelerin faaliyet alanlarına giren başka bir işletmede çalışabilir ve bu durum rekabet yasağına aykırı olmayabilir<sup>231</sup>. İşverenin haklı menfaatinin doğup doğmadığına bakılıp karar verilmelidir. Rekabet yasağı sözleşmesinin kapsamı genişletilerek somut olay özelinde işletmenin iştiraklerinde de tür bakımından sınırlama getirilebilir<sup>232</sup>. Bu duruma örnek olarak bir şirketler topluluğunun içerisindeki işletmede orta üst düzey yönetici olarak çalışan işçiyle yapılan rekabet yasağının sözleşmesine topluluk içindeki diğer şirketlerinde müşteri, üretim ve iş sırlarına vakıf olması ihtimaline karşı topluluk içindeki tüm şirketlerin faaliyet alanlarına giren tür bakımından sınırlama yapılabilir<sup>233</sup>.

#### **4.7.4. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Hakim Müdahalesi**

TBK m.444'te rekabet yasağı sözleşmesinin koşulları, m.445/1'de ise sözleşmesinin sınırlandırılması yer almaktadır. TBK m.445/2'de, 445/1'de yer alan sınırlamalar somut olay özünde ve hakkaniyet çerçevesinde ele alındığında genişse,

---

<sup>230</sup> Soyer, 1994, s.68.

<sup>231</sup> Y11HD., 14.12.2015, E.2015/6056, K.2015/13417, "...Davalı vekili, müvekkilinin dava dışı... Metal Mak. San. Tic. Ltd. Şti. firmasında sadece yedi gün süreyle çalıştığını, bu süre zarfında sadece firmanın işleyişi ve yaptığı işler ile ilgili eğitim seminerlerine katıldığını, firmanın hiçbir müşterisine yazılı ve sözlü olarak bir teklif vermediğini, davacı şirket ile çalışmış olduğu şirketin ana faaliyet alanlarının aynı olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir. Mahkemece iddia, savunma, toplanan deliller ve dosya kapsamına göre, davalının davacı şirkette pazarlama yetkilisi olarak çalıştığı, davacı şirketten ayrıldıktan sonra kısa bir süre dava dışı... Metal Mak. San. Tic. Ltd. Şti'nde çalıştığı, her iki şirketin faaliyet alanlarının aynı olmadığı, davacının rakip firmalara teklif götürdüğü, gizlilik hükümlerine aykırı davrandığı ve haksız rekabette bulunduğu iddia edilmiş ise de, bu iddiaları ispatlar delil ve belge sunulmadığı, davacının sadece on gün... Metal Mak. San. Ltd. Şti'nde çalışmasının gizlilik yasağının ihlali ve haksız rekabet oluşturmayaacağı gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir..." Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.11.2021.

<sup>232</sup> Manav, 2008, s.350-351.

Y9HD., 02.12.2010, E.2008/41875, K.2010/35558: "...Davacı şirketin, ana hissedarı ve en önemli müşterisi olan şirketin müşteri ilişkilerinin önemli bir kısmını oluşturan call center hizmetlerini yürütmekte ve davacı şirketin temel işi müşteri hizmetleri yönetimidir. Bu nedenle ana şirketin müşterileri profiline ilişkin tüm bilgilerine sahiptir. İşçi de gördüğü iş sebebiyle bu ana şirketi zarara uğratacak bilgilere sahiptir. İşçinin işverenin müşteri portföyünde bulunan bir şirketin rakibi olan başka şirkette çalışması rekabet yasağı sözleşmesine aykırıdır..." Kortaş, 2021, s.71.

<sup>233</sup> Uşan, 2003, s.247-248.

hakimin bu sınırları daha da daraltabileceğinden bahsedilmektedir. TBK m.445/1’de yer alan yer, zaman ve tür sınırlamalarından herhangi birisi sözleşmede yer almamışsa sözleşme geçersiz sayılmaz; ancak TBK m.445/2 ile aşırı nitelikteki rekabet yasağı sözleşmelerinde hakime, durum ve şartları taraflar bazında hakkaniyetle göz önünde tutup sınırlama imkanı vermiştir<sup>234</sup>. Hakimin bu müdahalesi takdir etkisinin ötesinde bir görevidir<sup>235</sup>. Çünkü her somut olayda hakim, tarafların durumunu ayrı ayrı değerlendirip gerekirse sınırlandırmaya karar verebilmektedir.

Bu kapsamda TBK m.444’te yer alan koşulları barındıran rekabet yasağı sözleşmesinde sınırlama yer, zaman ve tür bakımından geniş tutulmuşsa sözleşme direkt olarak geçersiz sayılmayacak; hakim, sözleşmenin TBK’ya uygun gelmesi için tarafların durumlarını göz önünde tutup, değerlendirme yaparak yer, zaman ve tür bakımından sınırlandırabilecektir<sup>236</sup>. Hakim yapacağı değerlendirme sonucunda tarafların menfaatlerine göre, rekabet yasağı sözleşmesini tür ve yer bakımından daraltabilir, zaman bakımından ise de kısaltabilir ve hatta yasağı tamamen kaldırabilir<sup>237</sup>.

Yargıtay bir kararında tüm dünyayı kapsayan bir rekabet yasağı sözleşmesini, TBK m.445/2’nin somut olayda uygulanamayacağı nedeni ile davayı reddetmiştir<sup>238</sup>. Bir başka kararında da tüm Türkiye’yi kapsayan bir rekabet yasağı sözleşmesini hakkaniyete uygun olarak m.445/2 gereğince sınırlandırmıştır<sup>239</sup>. Başka bir kararında ise de m.445/1 gereğince yapılan yer sınırlamasının işçinin ekonomik geleceğini zor duruma düşüreceği nedeni ile davayı reddetmiştir<sup>240</sup>. Yine başka bir Yargıtay

---

<sup>234</sup> Uysal Tuna, 2019, s.102.

<sup>235</sup> Y11HD., 26.11.2019, E.2019/3116, K.2019/7522.

<sup>236</sup> Manav, 2010, s.249-250.

<sup>237</sup> Soyer, 1994, s.73.

Ayrıca bkz. Y11HD., 30.03.2016, E.2015/13178, K.2016/3487., Y11HD., 27.11.2017, E.2016/4347, K.2017/6591.

<sup>238</sup> Y11HD., 16.06.2016, E.2015/12450, K.2016/6672: “...Mahkemece, iddia, savunma ve tüm dosya kapsamına göre, davacı ile davalılar arasında imzalanan "Rekabet Yasağı Sözleşmesi"nin 4. maddesinde rekabet yasağının coğrafi sınırının "Tüm Dünya" olarak belirlendiği, rekabet yasağı sözleşmesinin ...'nın 27 maddesi gereğince kesin olarak hükümsüz olduğu, davacı vekili dava dilekçesinde BK'nın 445/2 maddesi gereğince rekabet yasağında yer sınırının, davacı şirket merkezinin ve ana faaliyet yerinin ... ili olması nedeniyle ... ili ile sınırlandırılması gerektiğini beyan etmiş ise de anılan maddenin uygulanabilmesi, sözleşmenin hakim tarafından hakkaniyete uygun biçimde kapsam ve süresinin sınırlandırılabilmesi için sözleşmenin kesin hükümsüzlük haline ulaşmayacak şekilde aşırı nitelikte rekabet yasağı hükümleri içermesi gerektiği, somut olayda ...'nın 27.maddesi gereğince sözleşmenin akdedildiği andan itibaren kesin hükümsüzlük hali içinde bulunduğu, bu nedenle aynı Yasa'nın 445/2. maddesinin somut olayda uygulanamayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir...” Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 21.11.2021.

<sup>239</sup> Y11HD., 22.05.2018, E.2016/12456, K.2018/3829.

<sup>240</sup> Y11HD., 01.03.2016, E.2015/1658, K.2016/2244.

kararında TBK m.445/2 maddesi gereğinde zaman bakımından sınırlama karşımıza çıkmaktadır<sup>241</sup>.

Sözleşmede aşırı yasaklamanın anlaşılır olduğu durumlarda hakim, re'sen TBK m.445/2 gereğince değerlendirmesini yapabilir; aşırı sınırlamanın açık veya örtülü bir biçimde işçi tarafından ileri sürüldüğünde de yine m.445/2 gereğince hakim rekabet yasağı sözleşmesine müdahale edebilir<sup>242</sup>.



---

<sup>241</sup> Y11HD., 22.11.2017, E.2016/4041, K.2017/6475.

<sup>242</sup> Uysal Tuna, 2019, s.105.

## 5. SONUÇ

Rekabet piyasasında işveren işletmesinin devamlılığını sağlamak ve karını arttırarak devam ettirmek istemektedir. Rakip işletme sayısının varlığı işverenin özgün olmasını zorlaştırmaktadır. Fakat bu durum imkansız da değildir. Teknolojik gelişmeler, ekonomik düzen, iklim değişikliği, hızlanan kentleşme ve müşteri taleplerindeki değişim işletmelerin farklılaşmasına ve rakiplerine nazaran özgünleşme çabasına girmesine sebep olmaktadır. Özgünlüğün korunması için işletme içerisindeki var olan üretim yöntemlerinin, organizasyon yapılarının, üretim ve iş sırlarının ve müşteri çevresi hakkındaki bilgilerin üçüncü kişiler tarafından özellikle rakipler tarafından bilinmemesi gerekmektedir. İşveren için bu oldukça risklidir. Bu risk mekanizmasının da en önemli parçası işverene bağlı çalışan işçidir. Çünkü işçi bu bahsi geçen bilgileri kendi hesabına yeni bir işletme açarak kullanabilir, rakip bir işletmede çalışmaya başlayarak kullanabilir veya rakip bir işletmeyle ortaklık gibi menfaat ilişkisine girerek kullanabilir. Bu üç durumda da işverene karşı rekabete girişmiş olur.

İşçi, iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir. İşveren ise yine aynı iş sözleşmesine dayanarak çalıştıran gerçek veya tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kurum, kuruluştur. İşçi ve işveren arasındaki sözleşmeye istinaden aralarında iş ilişkisi oluşur. İş sözleşmesinin taraflara getirdiği birtakım borçlar vardır. İşçinin borçlarından birisi de işverene karşı rekabet etmeme borcudur. İşçi niteliğine, donanımına ve işletme içerisindeki pozisyonuna göre işveren ve işletmeye dair bilgilere hakim olabilmektedir. Bu bilgileri üretim ve iş sırları, müşteri portföyü hakkındaki bilgiler olarak gruplandırabiliriz. İşçi bu bilgileri ne kadar hakimse ileride işverene karşı rekabet etme riski de o kadar yüksektir. İşçinin işvereni ile rekabet etmeme borcu iş sözleşmesi devam ederken ve iş sözleşmesi bitiminden sonra da devam edebilmektedir. İş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme borcu işçinin sadakat borcunun yükümlülüğüdür. İş sözleşmesi bitiminden sonra rekabet etmeme borcunun devam edebilmesi için tarafların rekabet yasağı sözleşmesi düzenlemesi gerekir.



Rekabet yasağı sözleşmesi, iş sözleşmesi bitiminden sonra işçinin işverene karşı rakip teşkil edecek davranışlarda bulunmasının önüne geçilmesi için düzenlenir. 6098 sayılı TBK 444-447'nci maddelerinde düzenlenmiştir. İş sözleşmesi bitiminden sonra işçinin, işverenin üretim ve iş sırları ve müşteri portföyü bilgilerini kullanarak kendi hesabına işverene rakip bir işletme açması, başka rakip bir işletmede çalışması veya rakip bir işletmeyle başka türden menfaat ilişkisinde bulunması rekabet yasağı sözleşmesinin konusunu oluşturur. Sözleşmenin konusunu oluşturan bu sebepler sonucunda işveren maddi kayba uğruyorsa işverenin korunmaya değer haklı menfaati doğar. Öte yandan işçi de ekonomik geleceğini sürdürmek zorunda olan bir kişidir. Anayasaca istediği alanda çalışma ve sözleşme kurma özgürlüğüne sahiptir. İşçinin gelecekte ekonomik olarak zor duruma düşmesi de onun korunmaya değer haklı menfaatidir. Rekabet yasağı sözleşmesi iki tarafın korunmaya değer haklı menfaatleri arasında denge bulmaya çalışan bir sözleşmedir. Bu dengenin adil bir biçimde sağlanması için rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik koşulları ve sınırları bulunmaktadır. TBK m.444'te belirtildiği gibi işçinin fiil ehliyetine sahip olması ve sözleşmesinin yazılı olarak yapılması koşulu yer almaktadır. Bu sayede işverenin keyfi olarak sözleşme kurması önlenerek işçi de kurulan sözleşme hakkında bilgi sahibi olabilecektir. Öte yandan rekabet yasağı sözleşmesinin kurulabilmesi için işçinin, işverenin müşteri çevresi hakkında, üretim sırları ve iş sırları hakkında bilgi sahibi olması ve sahip olduğu bu bilginin de işvereni önemli bir zarara uğratmış olması gerekir. Aksi halde sözleşme geçerli olmayacaktır. Bu sayede işveren her işçisiyle bu sözleşmeyi yapamayacak sadece bu bilgilere sahip olduğunu düşündüğü işçisiyle sözleşme kurabilecektir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin sahip olduğu koşullar yine de işçinin ekonomik geleceğini ve çalışma özgürlüğünü etkilemektedir. Bu sebeple TBK m.445'te belirtildiği gibi yer, zaman ve tür bakımından hukuka aykırı sınırlamalar getirilemez ve özel durum ve koşullar dışında süresi iki yıldan daha uzun olamaz. Böylelikle işveren, rekabet yasağı sözleşmesini kullanarak işçinin çalışma faaliyetlerini istediği gibi engelleyemeyecek bunun bir sınırı olacaktır. İşçinin ekonomik geleceği ve işverenin uğrayacağı maddi kayıp göz önünde bulundurularak bu sınırlamalar yapılır. Bu durumda tarafların haklı menfaatleri korunmuş olur. TBK m.445 ikinci fıkrasına göre hakimin aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirilip hakkaniyete uygun biçimde rekabet yasağının kapsamı ve süresi

bakımından sınırlayabilmektedir. Hakim somut olay üzerinde sürenin uzun olması halinde süreyi kısaltabilir, yasağın yer ve tür bakımından geniş olması halinde de kapsamı daraltabilir.



## KAYNAKÇA

- Adınır, Kaptan Merter. **İşverenin Yönetim Hakkı**. 1. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Akdoğan, İbrahim. “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı”. **Anemon Muş Alpaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.8, Sayı:3, 2020, ss.763-770.
- Akyiğit, Ercan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması**. Ankara: Öz İplik - İş Sendikası Eğitim Yayınları, 1995.
- Albayrak Gül, Hande. “İşçinin Sadakat Borcu”. **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. c.11, Sayı:141-142, 2016, ss.121-197.
- Alpagut, Gülsevil. “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı:25, 2012, ss.23-32.
- Altay, Sabah. “Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi”. **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. c.14, Sayı:3, 2008, ss.171-207.
- Arı, Mehmet. “İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü”. **Terazi Hukuk Dergisi**. c.11, Sayı:115, 2016, ss.58-63.
- Arslan Ertürk, Arzu. **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**. 1. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2010.
- Aydın, Sema, Hasan Ali Kaplan. “Bağlı Tacir Yardımcılarının Rekabet Yasağı”. **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. c.18, Sayı:3-4, 2014, ss.165-203.
- Bağrıaçık, Safiye Nur. **Üretim ve İş Sırlarının Korunması**. 1. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.
- Baskan, Esra. “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”. **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. c.2, 2012, ss.116-125.
- Bektur, Sevgi. “Amirin Emrine Uyma Zorunluluğunun Kapsamı”. **Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi**. c.3, Sayı:1, 2020, ss.11-36.
- Can, Esin, Pınar Büyükbacı, Yasemin Bal. **İşletme Bilimine Giriş**. 2. bs. İstanbul: Beta Basım, 2016.
- Can, Esin, Pınar Büyükbacı, Yasemin Bal, Esin Ertemsir. **Günümüz İşletmelerin Yönetimi**. 2. bs. İstanbul: Beta Basım, 2016.
- Can, Ozan. “Rekabet Yasağı ve Rekabet Sınırlandırılmaları Hukuki İlişkisi”. **Rekabet Dergisi**. c.8, Sayı:4, 2007, ss.3-42.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioglu, Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**. 27. bs. İstanbul: Beta Basım, 2014.
- Demir, Fevzi ve Gönenç Demir. “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”. **Kamu-İş Dergisi**. c.11, s.1, 2009, ss.1-37.
- Dinç, Canan Gökçe. “İş Hukukunda Rekabet Yasağı” Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

- Doğan, Sevil. **İşçinin Rekabet Yasağı İş Sırrının Korunması**. 2. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Dönmez, Kazım. **İşçinin Borçları**. 1. bs. Ankara: Yetkin Yayınları, 2000.
- Erdemoğlu, Deniz. “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. s.21, 2009, ss.141-158.
- Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. 25. bs. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.
- Ekmekçi, Ömer, Esra Yiğit. **Bireysel İş Hukuku Dersleri**. 2. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Evliyaoğlu, Sadullah. **Acentenin Rekabet Yasağı Anlaşması**. 1. bs. Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Gül, Hande Albayrak. “İşçinin Sadakat Borcu”. **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Sayı: 141-142, 2016, ss.121-197.
- Güleryüz, Tarık. “İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi”. **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. Sayı:118, 2015, ss.313-344.
- Karacan, Esin. **Bireysel İş Hukuku**. 1. bs. Ankara: Umuttepe Yayınları, 2017.
- Kayırgan, Hasan. “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”. Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**. c.20, Sayı:1, 2014, ss.459-478.
- Korkmaz, Fahrettin, Nihat Seyhun Alp. **Bireysel İş Hukuku**. 4. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Kortaş, Arda. **Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi**. 1. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Koyuncu, Ahmet. “İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı”. **Ankara Barosu Dergisi**. Sayı:15, 2009, ss.89-95.
- Kovancı, Nuray. “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”. **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**. Sayı:31, 2017, ss.769-800.
- Köseoğlu, Ali, Sibel Kabul. “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”. **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, c.71, Sayı:2, 2014, ss.233-268.
- Makas, Recep. “Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu’na Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları”. **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, c.16, Sayı:4, 2012, ss.149-180.
- Manav, Eda. “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları”. **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. Sayı:87, 2010, ss.322-363.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku**, 2. bs. Ankara: Turhan Kitapevi, 2008.
- Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I** 3. bs. İzmir: Beta Basım, 1998.
- Narmanlıoğlu, Ünal. “İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. c.5, Sayı:17, 2010, ss.27-44.
- Odaman, Serkan. **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**. Ankara: 2003.

- Özel, Çağlar, Burhan Özdemir. “BK md.321 Gereğince İşçinin Borcunu Özenle İfa Borcu ve İşçinin Bu Borca Aykırılıktan Doğan Sorumluluğun Kapsamı”. **Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.1, Sayı:1, 2004, ss.103-121.
- Özkan Koç, Sema Deniz. “İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı” **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. c.25, Sayı:2, 2019, ss.1211-1215.
- Soyer, Polat. **Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK md.348-352)**. 1. bs. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, 1994.
- Sulu, Muhammed. “Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”. **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. c.22, Sayı:1, 2016, ss.575-600.
- Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. 20. bs. Ankara: Beta Basım, 2020.
- Süzek, Sarper. “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”. Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Sayı:2, 2014, ss.457-467.
- Şahlanan, Fevzi. “Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Kurulması Geçerlilik Şartları Hükümleri Sona Ermesi”. **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**. c.1. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010, ss.719-737.
- Taşkent, Savaş ve Mahmut Kabakçı. “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı:15, 2009, ss.21-47.
- Tuncay, Can. “İşçinin Sadakat Yükümlülüğü”. **Prof. Dr. Hayri Domanic’e 80. Yaş Günü Armağanı**. İstanbul: c.2, 2001, ss.1044-1085.
- Tuncay, Can. **Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri**. 1. bs. İstanbul: Evrim Basım Yayım Dağıtım, 1989.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, [sozluk.gov.tr](http://sozluk.gov.tr)
- Uşan, M. Fatih. **İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)**. 1. bs. Konya: Seçkin Yayıncılık, 2003.
- Uşan, M. Fatih. “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”. **Mercek**. Sayı:38, 2005, ss.97-119.
- Uysal Tuna, Büşra. **İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri**. 1. bs. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Yargıtay Karar Arama, [karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankaIstemci](http://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankaIstemci)
- Yeşiltepe, Salih Önder. “Ticari Sır-İş Sırrı”. **Doç. Dr. Mehmet Somer Anısına, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Armağan Özel Sayı, 2006, ss.403-421.