

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Cengiz EKEN

Ankara-2025

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Cengiz EKEN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Vehbi Umut ERKAN

Ankara-2025

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Vehbi Umut ERKAN

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

İmzası

- 1. Prof. Dr. Erkan KÜÇÜKGÜNGÖR**
- 2. Doç. Dr. Tuğçe ORAL MANAV**
- 3. Doç. Dr. Vehbi Umut ERKAN**

Tez Savunma Tarihi

17.07.2025

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Doç. Dr. Vehbi Umut ERKAN danışmanlığında hazırladığım “**Rekabet Yasağı Sözleşmesi**” adlı yüksek lisans tezimdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih:

04.08.2025

Cengiz EKEN

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR CETVELİ	iv
GİRİŞ.....	1
I. KONUNUN ÖNEMİ VE TAKDİMİ	1
II. KONUNUN SINIRLANDIRILMASI	2

BİRİNCİ BÖLÜM

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, HUKUKİ NİTELİĞİ, TARAFLARI VE DİĞER HUKUKİ KURUMLARLA İLİŞKİSİ

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN TANIMI.....	3
II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ	5
A. Tipik (İsimli) Sözleşme Olması	5
B. Kural Olarak Tek Tarafa Borç Yüklemesi	5
C. Rızai Sözleşme Olması.....	6
D. Sürekli Edimli Sözleşme Olması.....	7
E. İşçinin Kişiliğine Bağlı Olması	8
F. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması	9
III. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI VE TARAFLARIN BORÇLARI	10
A. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Tarafları.....	10
1. İşçi	10
2. İşveren	12
B. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Tarafların Borçları.....	13
1. İşçinin Rekabet Etmeme Borcu	13
2. İşverenin Karşı Edim Borcu	18
IV. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN DİĞER HUKUKİ KURUMLAR İLE İLİŞKİSİ.....	20
A. Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü ile İlişkisi.....	20
B. Sadakat ve Rekabet Etmeme Borcu ile İlişkisi	22
C. Çalışan Ayartmama (No-Poaching) Sözleşmesi ile İlişkisi	24

D. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Sır Saklama Sözleşmesi ile İlişkisi	28
E. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Rekabet Hukuku ve Haksız Rekabet ile İlişkisi	31
1. Rekabet Yasağı Sözleşmesi ve Rekabet Hukuku	31
2. Rekabet Yasağı Sözleşmesi ve Haksız Rekabet	33
F. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Hizmet Sözleşmesi ile İlişkisi	36

İKİNCİ BÖLÜM

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI, GEÇERLİLİK

KOŞULLARI, KAPSAMI VE SINIRLANDIRILMASI

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI	40
II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİK KOŞULLARI.....	41
A. İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması	42
B. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Yazılı Şekle Tabi Olması	45
1. Şekil Özgürlüğü	45
2. Sözleşmenin Yazılı Olması	46
C. İşverenin Korunmaya Değer Haklı Bir Menfaatinin Bulunması	50
1. Hizmet İlişkisinin İşçiye Bilgi Edinme İmkânı Sağlaması.....	53
a. Müşteri Çevresi	55
b. Üretim Sırları	59
c. İşverenin Yaptığı İşler	62
2. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama Tehlikesinin Bulunması	65
D. Rekabet Yasağını Engelleyen Özel Bir Hükümün Bulunmaması.....	69
E. Geçerlilik Koşullarına Aykırılığın Hüküm ve Sonuçları	69
III. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI VE SINIRLANDIRILMASI.....	70
A. Rekabet Yasağının Taraf İradeleri ile Sınırlanması	71
1. Rekabet Yasağının Yer Bakımından Sınırlanması	72
2. Rekabet Yasağının Zaman Bakımından Sınırlanması	75
3. Rekabet Yasağının Konu Bakımından Sınırlanması	78
B. Sözleşmeye Hâkim Tarafından Müdahale Edilmesi	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNE AYKIRILIK VE SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİ

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNE AYKIRILIĞIN HÜKÜM VE SONUÇLARI.....	87
A. İşçi Tarafından Sözleşmeye Aykırı Davranılmasının Sonuçları	88
1. İşverenin Zararlarının Tazmini.....	88
2. Ceza Koşulunun İfası	93
a. Genel Olarak Ceza Koşulu	93
b. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Ceza Koşulu.....	96
3. Rekabet Yasağına Aykırı Davranışa Son verilmesi	101
B. İşverenin Karşı Edim Borcuna Aykırı Davranmasının Sonuçları.....	103
II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ	104
A. Genel Sona Erme Sebepleri.....	104
B. Özel Sona Erme Sebepleri.....	107
1. Rekabet Yasağının Sürdürülmesinde İşverenin Gerçek Bir Yararının Kalmaması.....	107
2. İşveren Tarafından Hizmet Sözleşmesinin Haklı Bir Sebep Olmaksızın Feshedilmesi.....	110
3. İşçi Tarafından Hizmet Sözleşmesinin İşverene Yüklenebilen Bir Sebep Feshedilmesi	112
III. GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME.....	115
A. Genel Olarak	115
B. Görevli Mahkeme.....	115
C. Yetkili Mahkeme.....	119
SONUÇ	120
KAYNAKÇA.....	125
ÖZET	134
ABSTRACT	135

KISALTMALAR CETVELİ

AB	: Avrupa Birliği
ABA	: Avrupa Birliği Antlaşması
ABD	: Ankara Barosu Dergisi
Art.	: Artikel
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
AÜSBD	: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
AY	: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
BK	: 818 sayılı Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
DOJ	: Amerika Birleşik Devletleri Adalet Bakanlığı
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
EBYÜ-HFD	: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
Ed.	: Editör
FTC	: Amerika Birleşik Devletleri Federal Ticaret Komisyonu
H.D.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HHFD	: Hacettepe Hukuk Fakóltesi Dergisi
HMK	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İBK	: İçtihadı Birleştirme Kararı
İKÜHFD	: İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
İnÜHFD	: İnönü Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
İSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İMK	: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Mecmuası
İÜMHAD	: İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi
K.	: Karar
m.	: Madde
MÜHD-HAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Hukuk Araştırmaları Dergisi

No.	: Numara
OR	: Bundesgesetz über das Obligationenrecht
RKHK	: 4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SDÜHFD	: Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
SÜHFD	: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
T.	: Tarih
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBB Dergisi	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TTK	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
TTSİS	: Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi
Dergisi	
Vol.	: Volume
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y.	: Yıl
YBHD	: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

GİRİŞ

I. KONUNUN ÖNEMİ VE TAKDİMİ

Teknolojik gelişmelerin hız kazandığı ve ticari ilişkilerin her geçen gün karmaşıklaştığı günümüzde, iktisadi değeri haiz bilgiler, işletmelerin vazgeçilmez unsurlarından biri hâlini almıştır. Bu doğrultuda, işletmelere rakipleri karşısında avantaj sağlayan bilgi birikiminin muhafaza edilmesi amacıyla, teknik önlemlerin yanı sıra çeşitli hukuki araçlara başvurma eğilimi yaygınlık kazanmıştır. Bu kapsamda rekabet yasağı sözleşmesi, anılan bilgilerin muhafazasında temel hukuki araçlardan biri olarak öne çıkmakta ve her geçen gün işverenler için daha fazla önem kazanmaktadır.

Rekabet yasağı sözleşmesi, hizmet ilişkisinin sona ermesiyle birlikte yürürlüğe giren ve işçinin, belirli bir faaliyet alanı, coğrafi bölge ve zaman dilimi içerisinde işverene karşı rekabet etmesini yasaklayan bir özel hukuk sözleşmesidir. Bu sözleşmenin temel amacı, işçinin hizmet ilişkisi içerisinde edindiği iktisadi değeri haiz bilgileri, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra işverene karşı kullanmasının önüne geçilmesidir. Bu yönüyle rekabet yasağı sözleşmesi, esas itibarıyla işverenin iktisadi menfaatlerinin korunmasına hizmet etmektedir. Ancak bu sözleşme, aynı zamanda iktisadi ve sosyal yönden zayıf konumda bulunan işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü sınırlamaktadır. Bu nedenle, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği işçi lehine birtakım sıkı koşullara tabi tutulmuş; ayrıca rekabet yasağının kapsamı, işçinin iktisadi geleceğinin hakkaniyete aykırı ölçüde tehlikeye düşürülmesinin önlenmesi amacıyla, emredici hükümlerle sınırlanmıştır.

Türk Hukukunda rekabet yasağı sözleşmesinin normatif dayanağı, Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ilâ 447'nci maddeleri arasında yer almaktadır. Anılan hükümler ile rekabet yasağı sözleşmesinin koşulları, sınırlandırılması, sözleşmeye aykırı hareket

edilmesi durumunda doğacak sonuçlar ve sözleşmenin sona ermesi özel olarak hüküm altına alınmıştır.

Bu kapsamda “*Rekabet Yasağı Sözleşmesi*” konulu tez çalışmamız giriş, üç ana bölüm ve sonuç kısmından teşkil etmektedir. Çalışmamızın birinci bölümünde, rekabet yasağı sözleşmesinin tanımı, hukuki niteliğı, tarafları ve diğer hukuki kurumlarla ilişkisi incelenmek suretiyle rekabet yasağı sözleşmesi genel olarak açıklanmaktadır. İkinci bölümde ise, rekabet yasağı sözleşmesinin kurulması, geçerlilik koşulları ve yasağın kapsamı ve sınırlandırılması güncel yargı kararları ışığında değerlendirilmektedir. Üçüncü ve son bölümde ise rekabet yasağı sözleşmesine aykırılığın hüküm ve sonuçları, sözleşmenin sona ermesine yol açan özel ve genel sebepler ile rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda görevli ve yetkili mahkeme sorunu güncel yargı kararları ve öğretideki tartışmalar ışığında ele alınmaktadır.

II. KONUNUN SINIRLANDIRILMASI

Tez çalışmamızın kapsamı, yalnızca TBK m. 444 vd. hükümleri çerçevesinde düzenlenen rekabet yasağı sözleşmeleriyle sınırlıdır. Bu kapsamda, TTK kapsamında tacir yardımcıları, şirket ortakları ve şirket temsilcileri için öngörülen rekabet yasakları ile hizmet ilişkisi süresince işçinin sadakat borcundan doğan rekabet etmeme borcu gibi kanuni rekabet yasakları çalışmamızın kapsamı dışında tutulmuştur. Öte yandan, çalışmamızın hacimsel sınırları nedeniyle rekabet yasağı sözleşmesinin uluslararası boyutu sınırlı ölçüde incelenmiş; bu çerçevede, gerektiğı ölçüde Avrupa Birliğı, Amerika Birleşik Devletleri ve mehz İsviçre hukuk sistemlerine atıfta bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, HUKUKİ NİTELİĞİ, TARAFLARI VE DİĞER HUKUKİ KURUMLARLA İLİŞKİSİ

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

Türk Borçlar Kanunu’nun ikinci kısmının, ‘Hizmet Sözleşmeleri’ başlıklı altıncı bölümünün birinci ayırımında, 444 ilâ 447’nci maddeler arasında rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Anılan hükümler ile rekabet yasağı sözleşmesi, “1. Koşulları” “2. Sınırlandırılması” “3. Aykırı davranışların sonuçları” ve “4. Sona ermesi” madde başlıkları kapsamında düzenlenmiştir. Ancak Kanun’da, rekabet yasağı sözleşmesinin tanımına yer verilmemiş olup sözleşmenin tanımı öğretiyeye bırakılmıştır.

Öğretide UŞAN rekabet yasağı sözleşmesini, “işçinin iş ilişkisi içerisinde işverenin müşterilerine nüfuz etmesi yahut iş sırlarına vâkıfıyeti nedeniyle hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra, belirli bir faaliyet alanında, belirli bir coğrafi bölgede ve belirli bir zaman dilimi içerisinde işçinin işverenle rekabet teşkil eden davranış içerisine girmesini yasaklayan sözleşme” olarak tanımlamıştır.¹ Öğretide MANAV

¹ Uşan, Fatih: “İş Hukukunda İş Sırrının Korunması”, Ankara 2003, s. 49. Benzer tanımlar için bkz. Altay, Sabah: “Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, MÜHF-HAD, C.14, S. 3, s. 179; Ayiter, Nuşin: “Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Fer’i Rekabet Memnuiyeti Mukavelesi”, Ahmet Esat Arsebük’e Armağan, Ankara 1958, s. 470; Baskan Ş. Esra: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, HHFD, C. 2, S. 2, 116-125, Ankara 2012, s. 117; Güleriyüz, M. Tarık: “İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, TBB Dergisi, 2015, s. 315; Keser, Hakan: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Rekabet Yasağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, 88-105, Y. 2011, s. 89; Sulu, Muhammet: “Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, MÜHF-HAD, C. 22, S. 2, s. 577;

ÖZDEMİR ise bu sözleşmeyi “rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin iş sözleşmesi devam ederken işverenin müşterilerini tanınması ya da iş sırlarını öğrenmesi sebebiyle, iş ilişkisi sona erdikten sonra belirli bir faaliyet alanında, belirli bir coğrafi bölgede ve belirli bir zaman dilimi içinde işvereniyle rekabet teşkil edecek herhangi bir faaliyette bulunmaması amacıyla işçi ve işveren arasında yapılan yazılı bir sözleşmedir” şeklinde tanımlamıştır.²

Ancak belirtmek gerekir ki, bu sözleşmenin yapılması için işçinin bilgi edinmesi gerekli olmayıp objektif olarak bilgi edinme imkânına sahip olması yeterlidir. Öte yandan Kanun’da, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü sınırlayan rekabet yasağının, yalnızca belirli şartlar ve kapsam dâhilinde kararlaştırılabilmesi öngörülmüştür. Bu bağlamda rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunması ve rekabet yasağının yer, zaman ve faaliyetlerin türü açısından uygun şekilde sınırlanmış olması gerekmektedir. Bu itibarla, rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin öğretideki mevcut tanımın noksan kaldığı düşüncesindeyiz.

Kanaatimizce rekabet yasağı sözleşmesi; hizmet ilişkisinin bilgi edinme imkânı sağladığı işçinin, korunmaya değer haklı menfaati bulunan işverene karşı belirli bir faaliyet alanı, coğrafi bölge ve zaman dilimi içerisinde rekabet etmemeyi yazılı olarak üstlendiği sözleşmedir.

Doğan, Sevil: “İşçinin Rekabet Yasağı İş Sırrının Korunması”, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara 2023, s. 85.

² Manav Özdemir, A. Eda: “Güncel Yargı Kararları Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerli Olması İçin Gerekli Koşullar”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024, s. 67.

II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

A. Tipik (İsimli) Sözleşme Olması

Kanun'da düzenlenmiş olup olmamalarına bağlı olarak sözleşmeler, tipik (isimli) ve atipik (isimsiz) sözleşmeler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.³ Kanun'da yer verilen sözleşmelere tipik (isimli) sözleşmeler denir. Bir sözleşmenin tipik sözleşme olarak nitelenebilmesi için yalnızca isminin Kanun'da zikredilmiş olması yeterli olmayıp, Kanun'da sözleşmenin esaslı unsurlarına da yer verilmiş olması aranır.⁴

Rekabet Yasağı Sözleşmesi, TBK m. 444-447 arasında düzenlenmiştir. Kanun koyucu, bu sözleşmeyi tüm yönleriyle ele almış olmasa da sözleşmenin esaslı unsurlarını hüküm altına almıştır. Bu nedenle, rekabet yasağı sözleşmesi tipik (isimli) sözleşme niteliğini haizdir.

B. Kural Olarak Tek Tarafa Borç Yüklemesi

Sözleşmeler, tarafların borç altına girmesi yönünden tek tarafa borç yükleyen sözleşmeler ve iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.⁵ Her iki sözleşme de tarafların karşılıklı irade beyanıyla ortaya çıkmaktadır. Ancak tek tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, taraflardan sadece biri borç üstlenmektedir.

³ Antalya, O. Gökhan: “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, C.V/1,1, Genişletilmiş 2.B., Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 276; Eren, Borçlar Genel, s. 219; Oktay, Saibe: “İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması”, İÜHFM, C. LV, (263-296), Y. 1996, s. 263; Tercier, Pierre/Pichonnaz, Pascal/Develioğlu, H. Murat: “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 93.

⁴ Oktay, s. 264-265; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 93.

⁵ Antalya, s. 281; Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut: “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, C. 1, Gözden Geçirilmiş 13. B., İstanbul 2015, s. 172; Nomer, Halûk N.: “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, Gözden Geçirilmiş-Genişletilmiş 20. B., İstanbul 2024, s. 40; Eren, Fikret: “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, 27. Baskı, Ankara 2022, s. 222-223.

Rekabet yasağı sözleşmesi, kural olarak tek tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir.⁶ Zira bu sözleşmeyle işçi, rekabet etmeme borcu altına girerken; işverenin buna karşılık herhangi bir yükümlülük üstlenmesi gerekmemektedir.⁷

Ancak rekabet yasağı sözleşmesinin hem işçiye hem de işverene borç yükleyen bir sözleşme olarak düzenlenmesi de mümkündür.⁸ İşçinin rekabet etmeme taahhüdüne karşı, işverenin bir karşı edim üstlenmesi durumunda, rekabet yasağı sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen (*synallagmatique*) sözleşme niteliğini haiz olur.⁹

C. Rızai Sözleşme Olması

Sözleşmeler, kurulmaları için tarafların irade beyanlarına ek olarak tamamlayıcı bir unsura ihtiyaç duyulup duyulmamasına göre, rızai sözleşmeler ve real sözleşmeler olarak ikiye ayrılır.¹⁰ Rızai sözleşmeler, yalnızca tarafların karşılıklı iradelerinin uyuşmasıyla kurulan sözleşmelerdir.¹¹ Bu tür sözleşmelerin kurulması için tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanı haricinde tamamlayıcı bir unsura gerek yoktur.

Bu kapsamda rekabet yasağı sözleşmesi, rızai sözleşme niteliğini haizdir. Bu nedenle, sözleşmesinin kurulması için tarafların anlaşması yeterli olup ek bir merasime ihtiyaç duyulmaz. O hâlde, karşı edim içeren sözleşmelerde, işveren tarafından karşı

⁶ Altay, s. 181; Keser, s. 89-90; Taşkoparan, İsmail/Özkul, Burcu: “Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağının İhlali”, SDÜHFD, C. XII, S. 2, 2022, s. 1037-1067, s. 1041.

⁷ Köseoğlu, Halûk: “Hizmet Akdinde İşçinin Rekabet Memnuiyeti”, ABD, S. 6, (982-986), Y. 1968, s. 984; Sulu, s. 579; Süzek, Sarper: “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, s. 457-468, Y. 2014, s. 462.

⁸ Ayiter, s. 464; Akyiğit, Ercan: “İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı”, Kamu-İş Dergisi, C. 2, Y. 1991, s. 8; Soyer, Polat: “Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK md. 348-352)”, Ankara 1994, s. 20; Keser, s. 90; Taşkoparan/Özkul, s. 1041.

⁹ Altay, s. 181; Doğan, s. 87; Uşan, s. 257; Taşkent, Savaş/Kabakçı, Mahmut: Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009, S. 16, 21-46, s. 37; SOYER, s. 42.

¹⁰ Eren, Borçlar Genel, s. 254.

¹¹ Eren, Borçlar Genel, s. 254.

edimin üstlenilmesi yeterli olup sözleşmenin kurulması için karşı edimin ifa edilmesi şart değildir.

D. Sürekli Edimli Sözleşme Olması

Sözleşmeler, edimin ifa süresi yönünden ani, sürekli ve dönemsel edimli olarak üçe ayrılır.¹² Sürekli edimli sözleşmeler, sözleşmedeki karakteristik edimin zaman içinde devamlı ve aralıksız olarak yerine getirildiği, yani sürekli olduğu borç ilişkileridir.¹³ Bu tür sözleşmelerde esas ölçü, alacaklının edime olan yararının bir anda gerçekleşmeyip belli bir zamana yayılarak gerçekleşmesidir.¹⁴

Yapmama edimleri, en tipik sürekli edim örneklerindendir.¹⁵ Bu bağlamda işçinin rekabet etmeme borcu, sürekli edim niteliğindedir. Bu nedenle işçinin rekabet etmeme borcunun gereği gibi ifa edilebilmesi için, işçinin rekabet yasağı süresi boyunca rekabet etmekten kaçınması, diğer bir ifadeyle pasif bir tutum sergilemesi gerekmektedir.¹⁶ Zira işverenin edime olan yararı, işçinin kararlaştırılan süre boyunca rekabet etmekten kaçınmasıyla elde edilmektedir. Bu kapsamda, işçinin asli ediminin sürekli olması nedeniyle, rekabet yasağı sözleşmesi sürekli borç ilişkisi niteliği taşımaktadır.

Rekabet yasağı sözleşmesinin azami bir süreye tabi olması, sözleşmenin sürekliliğini etkilememektedir. Zira süreklilik, sınırlı bir zaman dilimindeki devamlı

¹² Antalya, s. 103; Eren, Borçlar Genel, s. 226; Oğuzman/Öz, s. 10; Gümüş, Mustafa Alper: "Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri", Ankara 2021, s. 68-69.

¹³ Antalya, s. 103-104; Eren, Borçlar Genel, s. 226; Oğuzman/Öz, s. 12; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 97-98.

¹⁴ Ertan, Emre: "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2012, s. 65; Gümüş, Borçlar Genel, s. 68; Nomer, s. 18.

¹⁵ Antalya, s. 103; Oğuzman/Öz, s. 12.

¹⁶ Ayiter, s. 464; Altay, s. 182; Oğuzman/Öz, s. 12; Dural, Mustafa: "Akitten Doğan Yapmama Borçları", İÜMHAD, S. 6, Y. 2011, s. 13; Ertan, s. 65.

ifayı da kapsamaktadır. Bu durumda işçinin rekabet etmeme borcu, öngörülen sözleşme süresince sürekli olarak ifa edilir.

E. İşçinin Kişiliğine Bağlı Olması

Edimler, ifa edilme şekilleri bakımından kişisel edim ve maddi edim olarak ikiye ayrılır.¹⁷ Borçlunun bizzat kendi bedeni ve fikri emeği ile ifa edilen edimlere kişisel edim denir.¹⁸ Sözgelimi, işçinin hizmet sözleşmesindeki iş görme borcu kişisel edim niteliğindedir. Bu kapsamda, rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşmedir. Zira işçinin rekabet yasağı sözleşmesinden doğan rekabet etmeme borcu, kişisel edim niteliğinde olup, kendi kişiliği ile çok sıkı bağlar içerir.¹⁹ Dolayısıyla, rekabet etmeme borcu, bizzat işçi tarafından ifa edilmelidir.

Ayrıca kişisel edimlerin başkasına devredilmesi veya miras yoluyla intikali söz konusu değildir. Bu bağlamda, işçinin kişiliğine bağlı olması sebebiyle, onun ölümüyle birlikte rekabet yasağı sözleşmesi kendiliğinden sona erer.²⁰ Bu durumda, işveren veya işçinin mirasçıları tarafından sözleşmenin sona ermesi için fesih bildiriminde bulunulmasına da gerek yoktur. Ayrıca işçinin hizmet sözleşmesindeki asli ediminin işçinin kişiliğine bağlı olduğunu gözetken kanun koyucu, TBK m. 440'ta²¹ işçinin ölümüyle hizmet sözleşmesinin de kendiliğinden sona ereceğini hüküm altına almıştır.

¹⁷ Eren, Borçlar Genel, s. 108; Gümüş, Borçlar Genel, s. 66.

¹⁸ Antalya, s.100; Eren, Borçlar Genel, s. 109; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 356; Gümüş, Borçlar Genel, s. 66.

¹⁹ Altay, s. 181; Keser, s. 97; Ertan, s. 64; Köseoğlu, s. 983.

²⁰ Ertan, s. 64; Soyer, s. 29; Uşan, s. 256; Keser, s. 97.

²¹ TBK m. 440: “Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.”

Bu kapsamda, işçinin ölümüyle birlikte hem rekabet yasağı sözleşmesi hem de bağlı olduğu hizmet sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir.

Öte yandan rekabet yasağı sözleşmesinde işverenin ekonomik değeri haiz bir karşı edim üstlenmesi hâlinde, maddi edim niteliği taşınması nedeniyle işverenin ediminin TBK m. 83²² çerçevesinde üçüncü bir kişi tarafından ifa edilmesi de mümkündür.²³ Zira bu durumda, karşı edimin borçlu işveren tarafından bizzat ifa edilmesinde, işçinin korunmaya değer bir menfaati söz konusu değildir.

F. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması

Rekabet yasağı sözleşmesi, sözleşme taraflarının eşit olduğu bir özel hukuk sözleşmesidir. İşverenin gerçek kişi veya tüzel kişi olması bu niteliği değiştirmez. Özel hukuk sözleşmelerinde, sözleşme özgürlüğü ve tarafların eşitliği ilkeleri esastır. Bu yönüyle özel hukuk sözleşmeleri, tarafların eşit olmadığı ve idarenin kamu gücü ayrıcalıklarına sahip olduğu idari sözleşmelerden ayrışır.

Öte yandan özel hukuk sözleşmesi ve idari sözleşme ayrımı, tabi oldukları hukuki rejim bakımından da önem taşır. Bu bağlamda, özel hukuk sözleşmesi niteliğini taşıyan rekabet yasağı sözleşmeleri özel hukuk hükümlerine tabi olurken bu sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklar ise adlî yargı mercilerinde görülür.

Özel hukuk sözleşmelerine ilişkin kanun hükümleri çoğu zaman tamamlayıcı veya yorumlayıcı hukuk kuralı niteliğindedir.²⁴ Fakat kanun koyucu, iktisadi ve sosyal yönden güçsüz gördüğü işçiyi korumak için rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğini birtakım sıkı şartlara tabi tutmuş ve kapsamını emredici hükümlerle sınırlamıştır.

²² TBK m. 83: “Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir.”

²³ Soyer, s. 20.

²⁴ Yavuz, Cevdet/Acar, Faruk/Özen, Burak: “Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)”, Yenilenmiş 15. Baskı, İstanbul 2018, s. 4.

III. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI VE TARAFLARIN BORÇLARI

A. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Tarafları

Rekabet yasağı sözleşmesi, aralarında hizmet ilişkisi bulunan işçi ve işveren arasında yapılmaktadır. Bu sözleşme, her zaman bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak yapılmaktadır.²⁵ Nitekim sözleşme, hizmet ilişkisinin işçiye bilgi edinme imkânı sağlaması nedeniyle yapılmaktadır. Bu bağlamda rekabet yasağı sözleşmesinin tarafları, bağlı olduğu hizmet sözleşmesinin taraflarıyla aynı kişilerdir.

Henüz bir hizmet sözleşmesi yapılmadan veya mevcut bir hizmet ilişkisi son bulduktan sonra akdedilen sözleşmeler, rekabet yasağına ilişkin düzenlemeler içerseler bile, TBK m. 444 vd. hükümlerine tabi olmaz. Bu şekilde yapılan sözleşmeler, genel hükümlere tabi olur.

1. İşçi

Rekabet yasağı sözleşmesinin taraflarından biri hizmet ilişkisinin bilgi edinme imkânı sağladığı işçidir. Bu sözleşme kapsamında işçi, hizmet ilişkisinin müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağladığı gerçek kişidir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin tarafı olan işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir. Fiil ehliyeti, TBK m. 444/1’de geçerlilik koşulu olarak hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle, fiil ehliyetini haiz olmayan işçilerin rekabet yasağı sözleşmesine taraf olması mümkün değildir.

²⁵ Altay s. 181; Eren, Fikret/Dönmez, Ünsal: “Eren Borçlar Hukuku Şerhi”, C. V, Ankara 2023, s. 1253; Gümüüş, Mustafa Alper: “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler”, C. I, 3. Baskı, İstanbul 2013, s. 545; Köseoğlu, s. 982.

Öte yandan, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin yanı sıra, 4857 sayılı İş Kanunu ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin de rekabet yasağı sözleşmesine taraf olması mümkündür.²⁶ Ancak 5953 sayılı Basın İş Kanunu m. 13/2'de²⁷, gazeteciler için rekabet yasağı getirilemeyeceğine yönelik özel bir hüküm öngörülmüştür. Bu hüküm gereğince, gazeteci ile işvereni arasında, iş sözleşmesinden sonraki sürece yönelik kararlaştırılan rekabet yasağı sözleşmesi kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olur.²⁸ Söz konusu emredici hüküm nedeniyle, gazetecilerin rekabet yasağı sözleşmesine taraf olması mümkün değildir.

Bunun yanı sıra çırakların²⁹ rekabet yasağı sözleşmesine taraf olup olamayacaklarının ele alınması da önem arz etmektedir.³⁰ Zira TBK m. 393/3'te³¹, genel hizmet sözleşmesine yönelik düzenlemelerin kıyasen çıraklık sözleşmesine tatbik edileceği öngörülmüştür. Rekabet yasağı sözleşmesinin genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler kapsamında yer alması sebebiyle, ilk bakışta çırakların da rekabet yasağı sözleşmesine taraf olabileceği gibi yanlış bir düşünce ortaya çıkabilmektedir. Fakat çıraklık ilişkisinde, taraflar arasında çıraklık sözleşmesi bulunmakta olup, bu

²⁶ Ertan, s. 49; Akkuş Topaloğlu, Pelin: “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017, s. 14; Manav Özdemir, s. 79; Alpagut, Gülsevil: “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, İSGHD, C. 8, S. 31, Y. 2011, s. 918.

²⁷ Basın İş Kanunu m. 13/2: “İş akdinin feshinden sonraki zaman için gazetecinin mesleğini icra serbestisini takyit eden hükümler batıldır.”

²⁸ Alpagut, s. 945; Soyer, s. 39; Uşan, s. 54; Doğan, s. 87; Sulu, s. 579.

²⁹ 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu m. 3: “Çırak, çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişiyi; ifade eder.”

³⁰ Belirtmek gerekir ki burada sözü edilen, fiil ehliyetini haiz olan çıraklardır. Henüz ergin olmamış çırakların, fiil ehliyeti bulunmadığından, rekabet yasağı sözleşmesi yapması zaten söz konusu değildir.

³¹ TBK m. 393/3: “Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır; özel kanun hükümleri saklıdır.”

ilişkinin temel amacı belirli bir meslek ve sanatın öğrenilmesidir.³² Çıraklık sürecinden sonra, çırakların öğrendiği meslek veya sanatı icra etmesi beklenir. Bu nedenle, çırağın çalışma hakkını sınırlayan bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılması, çıraklık sözleşmesi ile çelişmektedir.³³ Çırağın iktisadi geleceğini sınırlayan bir sözleşme yapılması durumunda, sözleşmenin TBK m. 27 çerçevesinde kesin hükümsüz olacağı kanaatindeyiz. Kanaatimizce çırakların iktisadi geleceğine yönelik söz konusu belirsizliğin giderilmesi için, Basın İş Kanunu m. 13'te yer alan hükme benzer şekilde, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na çırakların çalışma hakkını sınırlayan düzenlemelerin geçersiz olduğuna ilişkin bir hüküm eklenmesi gerekmektedir. Nitekim mehz İsviçre Borçlar Kanunu'nun 344a maddesinde, çıraklık eğitiminden sonra çırağın mesleki faaliyetine yönelik karar verme özgürlüğünü kısıtlayan anlaşmaların geçersiz olduğu hüküm altına alınmıştır.

2. İşveren

Rekabet yasağı sözleşmesinin karşı tarafını işveren oluşturmaktadır. İşveren, rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasında korunmaya değer haklı menfaati bulunan kişidir. Bu bağlamda, işçinin hizmet ilişkisinin içerisinde bilgi edinme imkânına sahip olması nedeniyle önemli bir zarara uğrama riski bulunan işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin bulunduğu kabul edilir.

İşverenin gerçek kişi olması şart değildir. Tüzel kişi ya da tüzel kişiliği bulunmayan teşebbüslerin de işveren sıfatıyla rekabet yasağı sözleşmesi yapması mümkündür.

³² Ayiter, s. 465-466; Uşan, M. Fatih: “Çıraklık Sözleşmesi”, Konya 1994, s. 43; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: “İş Hukuku Dersleri”, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018, s. 89; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: “İş Hukuku Ders Kitabı”, C. 1, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara 2024, s. 37.

³³ Ayiter, s. 466; Akyiğit, s. 10; Soyer, s. 46; Uşan, Çıraklık Sözleşmesi, s. 89.

B. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Tarafların Borçları

1. İşçinin Rekabet Etmeme Borcu

Rekabet yasağı sözleşmesinde işçinin asli edimi, hizmet sözleşmesinin sona ermesinin sonra işveren ile rekabet etmekten kaçınmaktır.³⁴ İşçinin rekabet etmeme borcunun konusu ve kapsamı, hizmet ilişkisinin özellikleri ve iktisadi hayatın dinamiklerine sıkı sıkıya bağlı olduğu için Kanun’da kesin sınırlarla belirlenmemiştir.

Rekabet etmeme borcunun konusu ve kapsamı, kesin bir şekilde tespit edilemese de, TBK m. 444/1’de somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Bu hüküm uyarınca “*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*”. Görüldüğü gibi, madde metninde işçinin rekabet etmeme borcunun konusu ve kapsamı, herhangi bir şekilde işverenle rekabet etmemek olarak belirlenmiş; ayrıca bu borç, sınırlı sayım niteliği taşımaksızın, özellikle işçinin kendi hesabına rakip bir işletme açmaması, rakip bir işletmede çalışmaması ve rakip işletmelerle başka türden bir menfaat ilişkisine girmemesi şeklinde somutlaştırılmıştır.³⁵

³⁴ Belirtmek gerekir ki, TBK m. 444 vd. hükümlerinde yalnızca işçinin rekabet etmeme borcu altına girebileceği düzenlemiştir. Bu itibarla, rekabet yasağı sözleşmesinde, işverenin de işçiye karşı rekabet etmeme taahhüdünde bulunması hâlinde, bu taahhüt Türk Borçlar Kanunu’nun 444 vd. hükümlerinde yer alan sınırlamalara tabi olmayıp genel hükümler çerçevesinde değerlendirilir. Bkz. Keser, s. 89.

³⁵ Alpagut, s. 949; Doğan, s. 142-143; Kortaş, Arda: “Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, 2021, s. 81; Gümüş, s. 546; Taşkent/Kabakçı, s. 24; Köseoğlu, s. 982-983.

Önemle belirtmek gerekir ki, işçinin rekabet etmeme borcu, kişisel edim³⁶ niteliğinde olup kendi kişiliği ile çok sıkı bağlar içerir. Bu bağlamda, işçinin üstlendiği rekabet etmeme borcu, kapsamı ne şekilde belirlenmiş olursa olsun, bizzat işçi tarafından yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüktür.³⁷

Bu bağlamda işçinin rekabet etmeme borcu, öncelikle rekabet yasağı sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu sürede kendi hesabına rakip bir işletme açmama yükümlülüğünü kapsamaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki, işçinin hizmet ilişkisi sona erdikten sonra kendi hesabına bir işletme açması tek başına rekabet etmeme borcuna aykırılık olarak değerlendirilemez. Rekabet etmeme borcuna aykırılıktan söz edilebilmesi için işçi tarafından açılan işletmenin, eski işverenin faaliyetleriyle rekabet oluşturabilecek nitelikte olması gerekmektedir.³⁸ Diğer bir ifadeyle, işçinin açtığı işletmenin, eski işverene önemli ölçüde zarar verme ihtimalinin bulunması gerekmektedir. Söz gelimi, eski işverenin teknoloji sektöründe faaliyetlerini icra etmesi halinde, işçinin yazılım sektöründe faaliyet gösteren bir işletme açması, rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık oluşturabilir. Bunun yanı sıra, rakip işletmenin işçi tarafından doğrudan kendi adına veya bir başkası adına açılmış olmasının bir önemi bulunmamakta olup; bu noktada esas olan, işletmenin işçi hesabına açılmış olması, yani işçi tarafından işletmenin faaliyetlerinin rizikosunun üstlenilmiş olmasıdır.³⁹ Öte yandan, işçinin rakip

³⁶ Kişisel edimler, bizzat borçlunun kendi bedeni ve fikri emeği ile ifa edilen edimlerdir. Bkz. Antalya, s. 100; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 356; Gümüş, Borçlar Genel, s. 66; Eren, Borçlar Genel, s. 109.

³⁷ Altay, s. 181; Keser, s. 97.

³⁸ Alpagut, s. 949; Ayiter, s. 470-471; Doğan, s. 144; Keser, s. 97; Köseoğlu, s. 983; Uşan, s. 254; Erdemoğlu, Deniz: “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, İSGHD, C. 6, S. 21, Y. 2009, s. 143.

³⁹ Ayiter, s. 471; Doğan, s. 145; Ertan, s. 71; Kortaş, s. 82; Bohny, Peter: “Das Arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot”, Zürich 1989, s. 78; Uysal Tuna, Büşra: “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, 2019, s. 49; Soyer, s. 31; Uşan, s. 144; Häefliger, Arthur: “Das Konkurrenzverbot im

işletmeyi tek başına kurması ile üçüncü kişiler ile birlikte hareket ederek ortaklık suretiyle kurması arasında rekabet etmeme borcu bakımından hukuki bir fark bulunmamaktadır.

İşçinin rekabet etmeme borcu kapsamında değerlendirilen bir diğer yükümlülük, işçinin rakip bir teşebbüste çalışmamasıdır. Nitekim, işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesini müteakip rakip bir teşebbüs bünyesinde çalışmaya başlaması uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. Zaten çoğu durumda rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilmesindeki temel amaç, işçinin rakip bir teşebbüste çalışmasının önüne geçmektir. Ne var ki, burada sözü edilen rakip teşebbüste çalışmama yükümlülüğü, yalnızca hizmet sözleşmesi kapsamında çalışmayı değil; aynı zamanda rakip teşebbüse fayda sağlayacak danışmanlık, acentelik, vekâlet gibi diğer hukuki ilişkilerin kurulmasını da kapsamaktadır.⁴⁰ Öte yandan işçinin rekabet etmeme borcu, yalnızca rakip teşebbüsler nezdinde çalışmama yükümlülüğünü kapsamaktadır.⁴¹ Zira işçinin eski işvereni ile rekabet hâlinde olmayan bir teşebbüste çalışmasının engellenmesinde, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinden söz etmek mümkün değildir. Nitekim Yargıtay HGK bir kararında, bir şirkette operasyon sorumlusu ve hat geliştirme lideri olarak çalışan işçinin kendi isteğiyle istifa ettikten sonra, eski işvereni ile aynı alanda

neuen schweizerischen Arbeitsvertragsrecht”, Bern 1974, s. 49; Gümüş, s. 546; Keser, s. 97; Köseoğlu, s. 983; Erdemoğlu, s. 143.

⁴⁰ Doğan, s. 151; Ertan, s. 72; Häefliger, s. 50; Kortaş, s. 83; Keser, s. 97; Soyer, s. 32; Uşan, s. 256.

⁴¹ “...mahkemece, davalı işçinin çalışmaya başladığı şirketin fiili olarak faaliyet alanı tespit edilerek davacı şirkete rakip olup olmadığı, davalı işçinin davacı bünyesinde iken yaptığı işi yapıp yapmadığı değerlendirilerek davalının eyleminin davacının önemli bir zararına sebep olma ihtimalinin olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi doğru olmamış, kararın bu nedenle bozulmasına karar vermek gerekmiştir.” Yargıtay 11. H.D., T. 13.06.2016, E. 2015/11383, K. 2016/6482, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 18.10.2024.

faaliyet gösteren rakip bir şirkette çalışmaya başlamasını rekabet etmeme borcuna aykırı bulmuştur.⁴²

İşçinin rekabet etmeme borcu kapsamında yer alan diğer bir yükümlülük, Kanun'da belirtilen hâller dışında, rakip teşebbüslerle başka türden bir menfaat ilişkisine girmemek olarak öngörülmüştür. Zira işçinin, rakip bir işletme açması veya rakip bir işletmede çalışması haricinde, rakiplerle diğer bir şekilde hukuki ilişki içerisine girmesi de mümkündür. Söz gelimi, işçinin rakip bir şirkete sonradan ortak olması, borç verme veya kefil olma suretiyle rakip bir şirketi mali yönden desteklemesi

⁴² “Davalının, davacı şirketten 27.09.2013 tarihinde ayrılmasını müteakip 02.10.2013 tarihinde Evolog Nak. ve Loj. Hizm. Tic. Ltd. Şti.'de çalışmaya başladığı, davacı şirkette bulunduğu dönemde operasyon sorumlusu ve sonrasında hat geliştirme lideri olarak çalıştığı, davacı şirket ile dava dışı Evolog Nak. ve Loj. Hizm. Tic. Ltd. Şti.'nin benzer sektörde faaliyet gösterdikleri ve davalının her iki şirkette de aynı faaliyet konularında çalıştığı sabit olup bu kapsamda özellikle Fransa'ya yapılan taşımacılık faaliyetleri ile ilgili olarak müşteri çevresi, müşterilerle yapılan anlaşmalar ve fiyatlandırmalar yönünden edindiği bilgilerin ticarî sır kapsamında olduğu açıktır. Bu itibarla konumu itibarıyla ticarî sır niteliğindeki anılan bilgilere vakıf olan davalının, bu bilgileri rakip şirkette kullanması durumunda davacı şirketin ciddi anlamda zarara uğrama ihtimali ortaya çıkacaktır. Her ne kadar mahkemece, davalının davacı şirkette çalışırken sahip olduğu bilgilerin tamamının şirket bünyesindeki personelin ulaşabildiği bilgisayar programında bulunduğundan ticarî sır niteliğinde olmadığı, bu nedenle davalının dava dışı şirkette çalışmasının davacı şirketi ciddi anlamda zarara uğrattığı iddiasının ispatlanamadığı belirtilmiş ise de; davalının her iki şirketteki pozisyonu, eğitimi ve yapmış olduğu işin mahiyeti itibarıyla davacı şirketin müşteri portföyü, bu müşteriler ile yapılan anlaşmaların detayları, anlaşmalarda belirlenen fiyatlandırmalar ve buna dayalı olarak yapılan diğer işlemler şeklinde sıralanabilecek bir takım bilgilere vakıf olduğu, bu bilgilerin rakiplerden gizli tutulması hususunda davacı şirketin korunmaya değer haklı menfaatlerinin bulunduğu ve bu bilgilerin rakiplerin eline geçmesi hâlinde davacı şirketin önemli oranda zarara uğrayabileceği ihtimal dâhilinde olup bu nedenle davalının edindiği bu bilgilerin ticarî sır olarak nitelendirilmesi zorunludur. Bu kapsamda anılan bilgilere erişim imkânına sahip olan çalışan sayısı, ifşası hâlinde davacı şirketin uğraması muhtemel ciddi zarar tehlikesinin varlığı nedeniyle bu bilgilerin ticarî sır niteliğine hâlel getirmez. Bu sebeplerle mahkemece, taraflar arasında akdedilen ve geçerli olan rekabet yasağı sözleşmesinin davalı tarafından ihlal edildiği, bu ihlal nedeniyle sözleşmede belirlenen ceza şartın talep koşullarının oluştuğu nazara alınarak yapılacak değerlendirme sonrasında hâsıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekir.” Yarg. HGK., 17.11.2022, 2020/670 E., 2022/1544 K, yarg karar arama, ET: 05.05.2025.

gibi durumlar da işverenin iktisadi menfaatlerini tehlikeye düşürebilir.⁴³ Önemle belirtmek gerekir ki, yalnızca rakip sermaye şirketlerinde pay sahibi olunması rekabet etmeme borcuna aykırılık olarak yorumlanamaz.⁴⁴ Zira sermaye şirketlerinde pay sahipleri, kural olarak şirket yönetiminde söz hakkına sahip değildir.⁴⁵

Görüldüğü üzere kanun koyucu, rekabet yasağı sözleşmesi bağlamında rekabet oluşturabilecek fiilleri örnekleme yoluyla somutlaştırmıştır. Bu kapsamda, rekabet yasağı sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre boyunca işçinin kendi hesabına rakip bir işletme açması, rakip bir işletmede çalışması veya rakip işletmeyle diğer bir şekilde herhangi bir menfaat ilişkisi içerisine girmesi rekabet etmeme borcuna aykırılık oluşturabilir.

Ancak, Kanun'da sayılan fiiller sınırlı sayıda olmayıp bunlar haricinde kalan başka fiillerin de rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık oluşturması mümkündür.⁴⁶ Zira rekabet etmeme borcunun konusu ve kapsamı, hizmet ilişkisinin özellikleri ve iktisadi hayatın dinamiklerine bağlı olarak her somut olay özelinde değerlendirilmesi gereken bir husus olup, Kanun'da kesin sınırlarla belirlenmemiştir.

Ayrıca, Kanun'da belirtilen fiiller işçinin rekabet etmeme borcunu somutlaştırma amacı taşıdığından, taraf iradeleriyle bu fiillerden biri veya birkaçının rekabet yasağı

⁴³ Ayiter, s. 471; Häefliger, s. 51; Soyer, s. 33; Uşan, s. 255-256.

⁴⁴ Ayiter, s. 471; Doğan, s. 155; Taşkent/Kabakçı, s. 24; Häefliger, s. 53; Tuncay, A. Can: "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine)", İKÜHFD, C. 15, S. 1, Y. 2016, (473-498), s. 492.

⁴⁵ Söz gelimi, işçinin rakip bir anonim şirketin yönetim kuruluna seçilmesi veya böyle bir şirkete ticari temsilci olarak atanması hâlinde, rekabet etmeme borcuna aykırı bir davranış söz konusu olur. Anonim Şirketlerde temsile ilişkin daha fazla bilgi için bkz. Şener, Oruç Hami: "Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı", 4. Baskı, Ankara 2019, s. 377.

⁴⁶ Taşkent/Kabakçı, s. 24; Gümüş, s. 546; Soyer, s. 29; Uşan, s. 256; Kortaş, s. 81.

sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılması mümkündür.⁴⁷ Söz gelimi, işçinin rakip bir teşebbüs nezdinde çalışması yasaklanmış olmakla birlikte, kendi hesabına bir işletme açmasına izin verilebilir. Öte yandan, rekabet yasağının kapsamının işçi lehine daraltılması da mümkündür. Bu bağlamda, işçinin rakip bir işletmede yalnızca yönetici pozisyonunda çalışamayacağının kararlaştırılması mümkündür.

Öte yandan, rekabet etmeme borcunun ifasının iradi olması, diğer bir ifadeyle işçinin ifa kastıyla (*animus solvendi*) hareket etmesi şart değildir. Zira yapmama borçlarında, borcun gereği gibi ifa edilmesi, borçlunun ifa kastıyla hareketsiz kalmasını gerektirmez.⁴⁸ Burada esas olan, işçinin sözleşmeye uygun hareket etmesi, yani rekabet yasağı sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre boyunca işverene karşı rekabet etmekten kaçınmasıdır.

2. İşverenin Karşı Edim Borcu

Rekabet yasağı sözleşmesi, çoğu zaman, yalnızca işçiye borç yükleyen bir sözleşme olarak akdedilmektedir.⁴⁹ Bu sözleşmenin geçerli bir şekilde yapılabilmesi için işverenin herhangi bir edim üstlenmesi şart değildir. Ancak, rekabet yasağı sözleşmesinde işçi lehine bir karşı edim kararlaştırılması da mümkündür. İşverenin, işçi lehine karşı edim üstlenebileceği TBK m. 445/2’de yer alan “...işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle...” ibaresinden anlaşılmaktadır.

Kanun’da karşı edimin miktarı ve ifa zamanına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmediğinden tarafların bu hususları serbestçe kararlaştırabilecekleri kabul

⁴⁷ Alpagut, s. 950; Mitap, Ertan: “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009, s. 33; Taşkent/Kabakçı, s. 24; Uşan, s. 256.

⁴⁸ Dural, s. 14.

⁴⁹ Süzek, s. 462; Soyer, s. 19; Uşan, s. 256-257; Keser, s. 89.

edilmelidir. Bu bağlamda karşı edim miktarının belirlenmesinde, işçiye hizmet ilişkisi içerisinde ödenen ücret esas alınabileceği gibi söz konusu ücretin üzerinde veya altında bir miktarın belirlenmesi de mümkündür. Ayrıca karşı edimin, peşin veya taksitler halinde ödenmesi de kararlaştırılabilir.⁵⁰ Karşı edimin para olarak kararlaştırılması şart olmayıp para haricindeki iktisadi değerlerin de karşı edim olarak kararlaştırılması mümkündür.⁵¹

Türk Hukukunda hem 818 sayılı BK hem de yürürlükte bulunan 6098 sayılı TBK kapsamında, rekabet yasağı sözleşmesinde işverenin bir edim üstlenmesi zorunlu tutulmamıştır. Rekabet yasağının sınırlanmasına ilişkin Kanun hükmünden, sözleşmede işçi lehine karşı edim kararlaştırılabileceği anlaşılmakla birlikte, işverenin karşı edim üstlenmesi rekabet yasağının geçerlilik koşulları arasında sayılmamıştır. Diğer bir ifadeyle işverenin karşı edim üstlenmesi zorunlu tutulmamış olup tarafların iradesine bırakılmıştır. Ayrıca yargı kararları da karşı edim kararlaştırılmasının geçerlilik koşulu olmadığı yönündedir.⁵² Fakat bilindiği üzere rekabet yasağı sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra işverene karşı rekabet etmeme borcu altına giren işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü sınırlamaktadır. Bu nedenle kanaatimizce,

⁵⁰ Ertan, s. 270; Taşkent/Kabakçı, s. 37.

⁵¹ Mitap, Ertan: “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, (Yüksek Lisans Tezi), 2009, s. 43.

⁵² “...Her ne kadar mahkemenin, rekabet yasağının tüm Ülke sınırlarını kapsamı nedeniyle aşırı nitelikte olduğu tespiti doğru ise de, TBK’nın 445/2 maddesine yanlış anlam verilerek, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için, ayrılan işçinin üstlendiği rekabet yasağı edimine karşılık, işverenin de karşı edim yüklenmesi gerektiğine ilişkin görüşü isabetli değildir. TBK 445/2 maddesinde yer alan “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 veya süresi bakımından sınırlayabilir” şeklindeki düzenlemede, rekabet yasağına ilişkin hüküm karşısında şayet işverenin de bir karşı edim yüklenmiş olması halinde, rekabet yasağının aşırı hükümlerinin süre ve coğrafi alan bakımından sınırlanmasında sadece hakime takdir yetkisi verilmiş olup, işveren tarafından böyle bir karşı edimin yüklenilmemiş olması halinde rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olacağı anlamına gelmeyecek olup, mahkemece aksi düşünceyle davanın reddine karar verilmesi doğru görülmemiş...” Yargıtay 11. H.D., T. 16.03.2017, E. 2016/2351, K. 2017/1598, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 10.06.2025.

işçinin rekabet etmeme borcuna karşılık işverenin hakkaniyete uygun bir karşı edim üstlenmesi gerekmektedir.⁵³ Nitekim birçok Avrupa ülkesinde, işçinin temel hak ve özgürlüklerinin ölçüsüz sınırlanmış olmaması için, rekabet yasağının geçerliliği karşı edim kararlaştırılmasına bağlı tutulmuştur.⁵⁴ Bu bağlamda TBK m. 444'te, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğinin işverenin karşı edim üstlenmesine bağlı olduğu yönünde bir değişiklik yapılmasının hakkaniyete uygun olacağı kanaatindeyiz.

IV. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN DİĞER HUKUKİ KURUMLAR İLE İLİŞKİSİ

A. Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü ile İlişkisi

Çalışma ve sözleşme özgürlüğü, AY m. 48'de yer alan “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.*” hükmüyle güvence altına alınmıştır.⁵⁵ Çalışma özgürlüğü, kişinin dilediği işte çalışabilme ve teşebbüs kurabilme serbestisini ifade etmektedir.⁵⁶ Sözleşme özgürlüğü ise kişinin dilediğiyle sözleşme yapıp yapmamaya karar verebilmesinin yanı sıra, sözleşmenin karşı tarafını seçme, içeriğini ve şeklini belirleme ve sözleşmeyi sona erdirmeye serbestisidir.⁵⁷ Çalışma ve sözleşme özgürlüğü, aynı zamanda bireylerin rekabet etme özgürlüğünü de kapsamaktadır.

⁵³ Benzer görüş için bkz. Taşkent/Kabakçı, s. 33; Soyer, s. 20; Uşan, s. 256.

⁵⁴ Ertan, Emre: “Rekabet Yasağı Kaydında Karşı Edim”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024, s. 220.

⁵⁵ Diğer yandan, Anayasa'nın 49'uncu maddesinde “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.*” hükmüyle çalışma hakkı düzenlenmiştir.

⁵⁶ Kılıçkaya, Zeynep: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı, DEÜHFD, C. 18, S. 2, Y. 2017, s. 132.

⁵⁷ Ayrancı, Hasan: “Sözleşme Kurma Zorunluluğu”, AÜFHD, C.52, S.3, Ankara 2003, s. 229; Eren, Borçlar Genel, s. 17; Oğuzman/Öz, s. 23-24; Yavuz/Acar/Özen, 6-7; Gümüş, Borçlar Genel, s. 204.

TMK m. 23/2’de, anayasal düzenlemeyle uyumlu olarak, “*kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz*” hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm, sözleşmeler bakımından da uygulanma imkânına sahip olup, sözleşme özgürlüğünü sınırlamaktadır.⁵⁸ Diğer yandan, TBK m. 27/1’de⁵⁹ yer alan hüküm, TMK m. 23’te yer alan hükmü tamamlayıcı niteliktedir.⁶⁰ Bu kapsamda, kişinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü tamamen ortadan kaldıran veya hukuka ya da ahlaka aykırı şekilde sınırlayan sözleşmeler kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olur.

Belirtmek gerekir ki, rekabet yasağı sözleşmesi de işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü sınırlamaktadır. Ancak TBK m. 445/1’de, rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin özel bir düzenleme hüküm altına alınmıştır. Buna 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*”. Görüldüğü üzere hükümde, rekabet yasağı sözleşmesinin kapsamının geçerliliği, işçinin iktisadi geleceğini tehlikeye düşürmemesi koşuluna bağlanmıştır. TBK m. 445/2’de ise “*Hâkim, 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 veya süresi bakımından sınırlayabilir.*” hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm hâkime, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü sınırlayan sözleşmenin meşru sınırlarını belirleme ve kapsam veya süre bakımından tespit ettiği aşırı sınırlamaları hükümsüz kılma yetkisi vermektedir. Dolayısıyla kanun koyucu; işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü tamamen ortadan kaldıran veya hukuka ya da ahlaka aykırı şekilde sınırlayan rekabet

⁵⁸ Antalya, s. 459; Eren, Borçlar Genel, s. 376.

⁵⁹ TBK m. 27/1: “Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.”

⁶⁰ Eren, Borçlar Genel, s. 377.

yasağı sözleşmesini kesin hükümsüzlük gibi ağır bir yaptırıma tabi tutmak yerine, TBK m. 445'te özel bir hükme yer vererek, sözleşmenin hukuka uygun duruma getirilmesini ve ayakta tutulmasını sağlamıştır.⁶¹

B. Sadakat ve Rekabet Etmeme Borcu ile İlişkisi

TBK m. 395-400 hükümleriyle işçinin hizmet sözleşmesinden doğan borçları düzenlenmiştir. Bu kapsamda, TBK m. 396'da işçinin sadakat borcuna yer verilmiştir. Bu hüküm uyarınca, *“İşçi, ... işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır”*. Buna göre sadakat borcu, en genel ifadeyle, hizmet sözleşmesinin devamı sırasında işverenin menfaatlerini gözetme yükümlülüğüdür.⁶² Hizmet sözleşmesinden doğan sadakat borcunun gereği olarak işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, hizmeti işverenin menfaatine uygun şekilde görme, işvereni zarara uğratabilecek davranışlardan kaçınma, ticari ve teknik sırları dışarıya açıklamama ve özellikle işverene karşı rekabet etmemekle yükümlüdür.⁶³

Görüldüğü üzere işçinin sadakat borcu içerisinde yer alan alt yükümlülüklerinden biri de işverenle rekabet etmekten kaçınmaktır. İşçinin bu yükümlülüğü, tarafların ayrıca kararlaştırmasına gerek olmaksızın, kanun hükmü gereği

⁶¹ Gümüş, s. 550; Eren/Dönmez, s. 1259.

⁶² Ertürk Arslan, Arzu: “Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2007, s. 135; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 295; Doğan, s. 32; Baskan, s. 117; Erdemoğlu, s. 139-158, s. 142; Yavuz/Acar/Özen, s. 481; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 153;

⁶³ Dönmez, Kazım Yücel: “İşçinin Borçları”, Ankara 2000, s. 200 vd.; Alpagut, s. 943; Baskan, s. 117; Yavuz/Acar/Özen s. 481-482; Günay, Cevdet İlhan: “Türk Borçlar Kanunu Şerhi”, Ankara 2012, s. 1389; Gümüş, s. 545; Eren/Dönmez, s. 1254; Kılıçoğlu, Ahmet M.: “Borçlar Hukuku Özel Hükümler”, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara 2021, s. 433; Süzek, s. 457; Taşkent/Kabakçı, s. 22; Keser, s. 88; Yaprak, Işıl: “İş Sırrının Korunması ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2021, s. 10-11; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 295 vd.; Erdemoğlu, s. 142; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 154-155.

doğrudan hizmet sözleşmesinden doğmaktadır. Bu bağlamda işçi, sadakat borcunun bir gereği olarak, hizmet ilişkisi devan ettiği sürece her hâlükârda işverene karşı rekabet etmeme borcu altındadır.

Ancak işçinin sadakat borcundan doğan rekabet etmeme borcu, hizmet sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre ile sınırlı olarak mevcuttur. Bu husus TBK m. 396/3'te "*İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez.*" şeklinde hüküm altına alınmıştır.

İşçinin sadakat ve bu bağlamda rekabet etmeme borcu, doğrudan hizmet sözleşmesinden kaynaklandığı için kural olarak hizmet ilişkisinin son bulmasıyla birlikte sona ermektedir.⁶⁴ Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağı, ancak böyle bir yükümlülük rekabet yasağına ilişkin bir sözleşme ile kararlaştırıldığı takdirde söz konusu olur.⁶⁵ Diğer bir ifadeyle, hizmet sözleşmesinin tarafları henüz hizmet sözleşmesi devam ederken yapacakları bir rekabet yasağı sözleşmesi ile hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da işçinin rekabet etmemekle yükümlü olmasını kararlaştırabilirler. Bu durumda, hizmet sözleşmesinden sonra yürürlüğe girecek olan rekabet yasağının kaynağı hizmet sözleşmesinden doğan sadakat borcu olmayıp, doğrudan taraflarca akdedilen rekabet yasağı sözleşmesi olacaktır.

⁶⁴ "*İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresince işverenle rekabet etmemesi sadakat borcu içerisinde yer alan bir yükümlülüktür. Dürüstlük kuralı gereğince bu yükümlülük bazı durumlarda sözleşmenin sona ermesinden sonra da belli bir süre devam etmelidir.*" Yargıtay HGK, T. 15.03.2022, E. 2019/447, K. 2022/315, Corpus III, E.T.: 23.10.2024.

⁶⁵ Alpagut, s. 943-944; Dönmez, s. 202; Günay, s. 1389; Kılıçoğlu, s. 433; Baskan, s. 117; Taşkent/Kabakçı, s. 22-23; Keser, 89; Güleriyüz, s. 319; Sulu, s. 579; Can, Ozan: "Rekabet Yasağı ve Rekabet Sınırlamaları Hukuki İlişkisi", Rekabet Dergisi, S. 32, s. 12; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 300; Uysal Tuna, s. 23; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 157.

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçiyi işveren ile rekabet etmekten kaçınmakla yükümlü kılmak suretiyle, hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle oluşan rekabet riskini işveren lehine kararlaştırılan süre boyunca ortadan kaldırmaktadır.

C. Çalışan Ayartmama (No-Poaching) Sözleşmesi ile İlişkisi

Çalışan ayartmama sözleşmesi, işverenlerin karşılıklı olarak birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeyi taahhüt ettiği sözleşmedir.⁶⁶ Bu sözleşme ile işverenler, çalışan istihdamına yönelik rekabetten karşılıklı olarak vazgeçerek işgücü maliyetlerinin artmasının önüne geçmeyi hedeflemektedir. Bu yönüyle çalışan ayartmama sözleşmesi, sözleşmeye taraf işverenlerin iktisadi menfaatlerinin korunmasına hizmet etmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesinden farklı olarak bu sözleşmenin tarafları işverenlerden oluşur.

20. yüzyıl itibarıyla, başta teknoloji sektöründe faaliyet gösteren şirketler olmak üzere, işletmelerin işgücü ihtiyacını rakip işletmelerden karşılama eğilimi artış göstermiştir.⁶⁷ Çalışan ayartma olarak da ifade edilen bu durum, bir yandan hizmet ilişkisi içerisinde bir işletmenin müşteri çevresi, üretim sırları ve diğer iş sırlarına ilişkin edinilen bilgilerin rakip işletmelerde kullanılma riskini doğururken, diğer yandan

⁶⁶ Karamustafaoğlu, Mert/Özdemir, Nil Zeren: “Rekabet Hukuku Açısından Çalışan Ayartmama Anlaşmaları”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024, s. 437; Davis, Rochella T.: “Talent Can't Be Allocated: A Labor Economics Justification For No-Poaching Agreement Criminality in Antitrust Regulation”, Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law, Vol. 12, Y. 2018, s. 281; Lindsay, Michael/Stilson, Jaime/Bernhard, Rebecca: “Employers Beware: The DOJ and FTC Confirm That Naked Wage-Fixing and ‘No-Poaching’ Agreements Are Per Se Antitrust Violations”, The Antitrust Source, Y. 2016, s. 1; Naidu, Suresh/Posner, Eric A./ Weyl, Glen: “Antitrust Remedies for Labor Market Power”, Harvard Law Review, Vol. 132, Y. 2018, s. 544; Posner, Eric A./Roberts, Sarah: “No-poach antitrust litigation in the United States”, Coase-Sandor Working Paper Series in Law and Economics, No. 993, Y. 2023, s. 10 ve 14; Aresu, Alessio/Erharter, Dominik/Renner-Loquenz, Brigitta: “Antitrust in Labour Markets”, European Commission Competition Policy Brief, Issue 2, Y. 2024, s. 2.

⁶⁷ Shy, Oz/Stenbacka, Rune: “Anti-Poaching Agreements in Labor Markets”, Economic Inquiry, Vol. 57, Issue 1, (243-263), Y. 2018, s. 244.

alışan istihdamına yönelik rekabeti körükleyerek işverenler için işgücü maliyetlerinin artmasına yol açmaktadır.

İşverenler, alışan ayartma faaliyetlerinin olumsuz etkilerinden kaçınmak için rekabet yasağı sözleşmesinin yanı sıra ABD ve Avrupa’da “*No-Poaching*” olarak bilinen çalışan ayartmama sözleşmesine başvurabilmektedir. İlk olarak işveren, hizmet sözleşmesine bağlı bir rekabet yasağı sözleşmesi ile hizmet ilişkisinin son bulmasının ardından işçinin kendisiyle rekabet etmemesini sağlayabilmektedir. Zira, TBK. m. 444/1’de yer alan “*Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, ... başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya ... rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.*” hükmü uyarınca, rekabet yasağı sözleşmesi işçinin rakip bir işletmede çalışmaktan kaçınmasını da kapsamaktadır. Bu bağlamda işveren, rakip işverenler ile uzlaşma sağlama yoluna gitmeden, doğrudan kendi işçileri ile rekabet yasağı sözleşmesi yaparak iktisadi menfaatlerini koruyabilir.

Ancak rekabet yasağı sözleşmesi; hem işgücü maliyet artışlarının önüne geçme ve iş sırlarını koruma hem de nitelikli çalışanların rakip işletmelere transferine tek başına çözüm sağlamayabilir. Bu nedenle işverenler, çalışan istihdamına yönelik rekabetten karşılıklı olarak vazgeçerek işgücü maliyetlerinin artmasının önüne geçme amacıyla, çalışan ayartmama sözleşmesi yapabilmektedir. Öte yandan işverenlerin, hem kendi işçileri ile rekabet yasağı sözleşmesi yapması hem de rakip işverenler ile çalışan ayartmama sözleşmesine başvurması da mümkündür.

ABD ve Avrupa Birliği rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, ilgili pazardaki rekabete etkileri bakımından açık ayartmama anlaşmaları (*naked no-poaching agreements*) ve yan sınırlamalar⁶⁸ (*ancillary restraints*) niteliğindeki

⁶⁸ “Yan sınırlamalar; bir anlaşmanın taraflarına getirilen ve anlaşmanın özünü oluşturmamakla birlikte, anlaşma ile ulaşılmak istenen hedeflerin tutturulması için gerekli ve bu hedeflerle doğrudan

ayartmama anlaşmaları olarak ikiye ayırmaktadır. Hem ABD’de hem de Avrupa Birliği’nde, işverenler arasındaki mevcut bir işbirliğiyle ilgili olan ve bu işbirliği için gerekli olan ayartmama anlaşmaları yan sınırlama olarak kabul edilip *per se* rekabet ihlali sayılmamaktadır.⁶⁹ Yan sınırlama niteliğindeki bu anlaşmalar, *rule of reason* çerçevesinde her olay özelinde ayrı olarak değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

Diğer yandan açık ayartmama anlaşmalarının ise rakip işverenler arasında meşru bir işbirliği kapsamında yapılmaması ve doğrudan işgücü pazarında rekabeti ortadan kaldırma amacı taşıması nedeniyle *per se* ihlal oluşturduğu kabul edilir.

ABD Adalet Bakanlığı (DOJ) ve Federal Ticaret Komisyonu (FTC), 2016 yılında birlikte yayımladıkları rekabete ilişkin ortak bir kılavuz ile rakip işverenler arasında yapılan açık çalışan ayartmama anlaşmalarının, işgücü pazarında rekabeti düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı gerekçesiyle *per se* ihlal oluşturduğunu belirtmiştir.⁷⁰

AB içerisinde, ABD’de de olduğu gibi henüz çalışan ayartma faaliyetlerine ilişkin kapsayıcı bir düzenleme kabul edilmiş değildir. Fakat mevcut AB Rekabet Hukuku mevzuatı, açık çalışan ayartmama anlaşmalarını da kapsar niteliktedir. Nitekim ABA m. 101’de yer alan “*Üye devletler arasındaki ticareti etkileyebilecek nitelikte olan ve amacı veya etkisi iç pazardaki rekabetin engellenmesi, kısıtlanması veya bozulması olan ... tüm teşebbüsler arası anlaşmalar, teşebbüs birliklerinin kararları ve uyumlu*

ilgili olan kısıtlamalardır.”, Rekabet Terimleri Sözlüğü, Gözden Geçirilmiş Altıncı Baskı, 2019, s. 156.

⁶⁹ DOJ-FTC, Antitrust Guidance for Human Resource Professionals, Y. 2016, s. 3, <https://www.justice.gov/atr/file/903511/dl>, E.T.: 20.03.2025; Aresu/Erharter/Renner-Loquenz, s. 6.

⁷⁰ DOJ-FTC, Antitrust Guidance, s.3; Lindsay/Stilson/Bernhard, s. 1.

eylemler iç pazarla bağdaşmaz ve yasaktır.” hükmü uyarınca, açık çalışan ayartmama sözleşmelerinin AB Rekabet Hukuku’na aykırılık oluşturduğu kabul edilmektedir.⁷¹

Türkiye’de ise Rekabet Kurulu farklı tarihli kararları ile açık çalışan ayartmama anlaşmalarının; işverenler arasında rekabeti ortadan kaldırdığını, iş fırsatlarını azalttığını⁷², ücretlerin suni olarak baskılanmasına ve bazı durumlarda düşmesine yol açtığını⁷³ ve tüketici olarak çalışan refahında düşüşe neden olabileceğini⁷⁴ belirterek rekabete açık ve ağır bir şekilde aykırılık oluşturduğu sonucuna varmıştır.⁷⁵

Görüldüğü üzere hem Türk hem de önde gelen uluslararası Rekabet Hukuku otoriteleri, çalışan ayartmama taahhüdünü esaslı unsur olarak içeren sözleşmelerin işgücü pazarında rekabeti sınırlayıcı anlaşma niteliği taşıdığı kanaatindedir.

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun’un 4’üncü maddesi uyarınca, rekabeti sınırlayıcı anlaşmalar hukuka aykırı ve yasaktır.⁷⁶ Ayrıca bahse konu Kanun’un 56’ıncı maddesinde, Kanun’un 4’üncü maddesi bağlamında hukuka aykırı olan anlaşmaların kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olduğu düzenlenmiştir. Bu kapsamda rekabet yasağı sözleşmesinin aksine, işverenler arasında yapılan çalışan ayartmama

⁷¹ Aresu/Erharter/Renner-Loquenz, s. 3.

⁷² 03.03.2011 tarihli ve 11-12/226-76 sayılı Rekabet Kurulu Kararı, <https://www.rekabet.gov.tr/Karar?kararId=7557b1b6-700b-4ffc-858b-bc832991cadd>, E.T.: 25.05.2025.

⁷³ 07.02.2019 tarihli ve 19-06/64-27 sayılı Rekabet Kurulu Kararı, <https://www.rekabet.gov.tr/Karar?kararId=4fa090f5-bdc3-4041-b8fc-953e97476ded>, E.T.: 25.05.2025.

⁷⁴ 02.01.2024 tarihli ve 20-01/3-2 sayılı Rekabet Kurulu Kararı, <https://www.rekabet.gov.tr/Karar?kararId=beedfbc9-c183-4a7f-890b-774ccb8f0839>, E.T.: 25.05.2025.

⁷⁵ 05.08.2021 tarihli ve 21-55/765-381 sayılı Rekabet Kurulu Kararı, <https://www.rekabet.gov.tr/Karar?kararId=ca4ad9c5-625d-4a4e-9924-caa844a9c8b8>, E.T.: 25.05.2025.

⁷⁶ Aslan, İ.Yılmaz: “Rekabet Hukuku Dersleri”, Gözden Geçirilmiş 7.Baskı, Bursa 2020, s. 52.

sözleşmesi, emredici hükümlere aykırılık nedeniyle kesin hükümsüzdür. Diğer yandan Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'da kısmî hükümsüzlük yaptırımına yer verilmediğinden, bu hususta geçersizliğe ilişkin TBK genel hükümleri esas alınır.⁷⁷

D. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Sır Saklama Sözleşmesi ile İlişkisi

İşçi, hizmet sözleşmesi devam ederken sır saklama yükümlülüğü altındadır. Sır saklama yükümlülüğü, işçinin hizmet sözleşmesinden doğan sadakat borcu kapsamında yer alan bir diğer alt yükümlülüktür.⁷⁸ Ancak, sır saklama yükümlülüğünü sadakat borcu kapsamında yer alan diğer alt yükümlülüklerden ayıran temel unsur, bu yükümlülüğün belli koşullarda hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra da devam etmesidir.⁷⁹

Sır saklama yükümlülüğü, TBK m. 496/4'te "*İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.*" şeklinde düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere TBK m. 496/4'te, işverenin haklı menfaatinin bulunması hâlinde hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da işçinin sır saklama yükümlülüğü altında olduğu öngörülmüştür.⁸⁰ Bu bağlamda taraflar, işverenin iktisadi menfaatlerini korumak amacıyla sır saklama sözleşmesi yapabilmektedir.

⁷⁷ Aslan, s. 321.

⁷⁸ Alpagut, s. 944; Aydın, Ufuk: "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)", AÜSBD, C. 2, S. 2, s. 83; Gümüş, s. 545; Yaprak, s. 32; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 155.

⁷⁹ Ertan, s. 21, Gümüş, s. 545.

⁸⁰ Doğan, s. 226; Gümüş, s. 545; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 155.

Sır saklama sözleşmesi, işçinin sır saklama yükümlülüğünün somutlaştırılmasını ve korunması gereken sırların kapsamının belirlenmesini sağlamaktadır.⁸¹ Bunun yanı sıra sözleşme, uyuşmazlık halinde bir bilginin sır niteliği taşıyıp taşımadığının saptanmasında da ispat kolaylığı sağlamaktadır. Bu kapsamda sır saklama sözleşmesi, esasen sırların korunmasına hizmet etmektedir.

Sır saklama sözleşmesinin kapsamı, rekabet yasağı sözleşmesine göre daha dardır. Zira sır saklama sözleşmesi yalnızca sırların korunmasını kapsarken; rekabet yasağı sözleşmesi, işletmeye ait sırların ve sır niteliğinde olmayan bilgilerin korunmasının yanı sıra, rekabet içeren eylemleri de kapsamaktadır.⁸² Sır saklama sözleşmesi işçinin bildiği sırları kullanmasını yasaklamadığından, işçinin bu sözleşmeye rağmen rakip bir işletme açması veya rakip bir işletmede çalışması mümkündür.⁸³ Bu yönüyle sır saklama sözleşmesi, esasında işçinin iktisadi geleceğini sınırlamamaktadır.⁸⁴

Rekabet yasağı sözleşmesi, sır saklama sözleşmesinin aksine, işçinin Anayasa'nın 48'inci maddesinde güvence altına alınan çalışma ve sözleşme özgürlüğünü sınırlamaktadır. İşçinin çalışma özgürlüğü, aynı zamanda Anayasa'nın 17'nci maddesinde yer alan⁸⁵ yer alan maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı ile doğrudan bağlantılıdır. Bu yönüyle rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin anayasal haklarına doğrudan müdahale içermektedir. Bu bağlamda rekabet yasağı sözleşmesi,

⁸¹ Erkan, Vehbi Umut: “Gizlilik Sözleşmesi”, Ankara 2024, s. 144-145; Özkan Koç, Sema Deniz: “İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2022, s. 144; Yaprak, s. 33.

⁸² Soyer, s.13; Özkan Koç, s. 208; Doğan, s. 227; Gümüş, s. 545. Ancak, öğretide *ALPAGUT*'a göre, rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında sır niteliğindeki bilgilerin korunması söz konusu olmayıp, bu sözleşme ile yalnızca işçinin fiilen faaliyette bulunması yasaklanabilmektedir. Bkz. Alpogut, s. 949-950.

⁸³ Erkan, s. 146; Özkan Koç, s. 208; Gümüş, s. 545; Güleriyüz, s. 319; Yaprak, s. 33; Ertan, s. 25.

⁸⁴ Erkan, s. 146; Doğan, s. 227-228.

⁸⁵ AY m. 17/1: “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.”

iktisadi ve sosyal yönden güçsüz durumda olan işçinin korunması amacıyla birtakım sıkı koşullara tabi tutulmuştur.

Rekabet yasağı sözleşmesi için birçok sınırlama bulunmasına rağmen, sır saklama sözleşmesine ilişkin bu tür sınırlayıcı düzenlemeler öngörülmemiştir. Bu bağlamda, sır saklama sözleşmesinde rekabet etmeme borcuna yönelik hükümler bulunması hâlinde, bu sözleşmeye uygulanacak hükümlerin saptanması gerekmektedir. Zira bu tür bir sözleşmenin hangi hükümlere tabi olduğu öğretide tartışma konusudur. Öğretideki bir görüşe göre; sır saklama sözleşmesi ile rekabet yasağı sözleşmesi çeşitli benzerlikler taşıyalar da, sır saklama sözleşmesinin işçinin çalışma özgürlüğünü sınırlamaması nedeniyle rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin hükümlere tabi olmaması gerekmektedir.⁸⁶ Bizim de katıldığımız öğretideki bir diğer görüşe göre ise, sır saklama sözleşmesi, işçinin iktisadi faaliyette bulunma imkânını sınırlayan hükümler içerdiği takdirde rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin hükümlere tabi tutulmalıdır.⁸⁷ Aksi hâlde işverene, rekabet yasağı içeren fakat TBK m. 445'te yer alan emredici hükümlere tabi olmayan bir sözleşme imkânı tanınmış olacaktır. Böyle bir durumda işverenler tarafından, Kanun'da yer alan emredici hükümleri dolanmak amacıyla, rekabet yasağı sözleşmesi yerine sır saklama sözleşmesi yapılması ihtimali söz konusu olacaktır.⁸⁸ Nitekim Yargıtay bir kararında, işçinin için öngörülen aynı sektörde çalışmama ve müşteri topluluğu ile ilişkiye girmeme taahhüdünü içeren gizlilik sözleşmesini, rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin hükümler çerçevesinde değerlendirmeye tabi tutmuştur.⁸⁹

⁸⁶ Ertan, s. 25; ; Özkan Koç, s. 212.

⁸⁷ Soyer, 16; Erkan, s. 155-156; Doğan, s. 228; Uşan, s. 226.

⁸⁸ Erkan, s. 155; Mitap, s. 28.

⁸⁹ “...davacı işveren davalı işçisi aleyhine dosyada mevcut gizlilik sözleşmesi başlıklı belgeye dayanarak taahhüdünü ihlal ettiği iddiasıyla talepte bulunmuş ve mahkemece Eski Borçlar Kanunu 161. Madde uyarınca indirim yapılarak hüküm kurulmuş ise de davaya dayanak gizlilik sözleşmesinde yer sınırlandırması yapılmadığı, ve gizliliğin somutlaştırılmadığı gibi rekabet etmemeye ilişkin beş yıllık sürenin fahiş olduğu görülmekle sözleşmenin geçerli olamayacağı kabul

Öte yandan sır saklama sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre için kararlaştırılabileceği gibi hizmet sözleşmesinden sonraki süreç için de kararlaştırılabilir.⁹⁰ Bu kapsamda, işverenin haklı menfaatlerinin korunmasına hizmet eden sır saklama sözleşmesi ve rekabet yasağı sözleşmesinin, hizmet sözleşmesinden sonraki süreç için birlikte yapılması da mümkündür.

E. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Rekabet Hukuku ve Haksız Rekabet ile İlişkisi

Rekabet yasağı sözleşmesi, haksız rekabet hukuku ve rekabet hukuku kurumları; “rekabet” kavramını içermeleri dolayısıyla benzerlik taşısa da, bunlar birbirinden tamamen farklı amaçlara hizmet eden hukuki kurumlardır. Bu kapsamda öncelikle rekabet yasağı sözleşmesi ile rekabet hukukunu, daha sonra ise rekabet yasağı sözleşmesi ile haksız rekabet hukukunu karşılaştırmalı olarak ele alacağız.⁹¹

1. Rekabet Yasağı Sözleşmesi ve Rekabet Hukuku

Bu sözleşmenin temel amacı, işçinin hizmet ilişkisi içerisinde edindiği iktisadi değeri haiz bilgileri, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra kullanmasının önüne geçilmesidir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı, işçinin hizmet ilişkisi içerisinde edindiği iktisadi değeri haiz önemli bilgileri, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra işverene karşı kullanmasını önlemektir.⁹² Bu kapsamda, işçinin hizmet ilişkisinden sonra rekabet

edilerek talebin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” Yargıtay 9. H.D., T. 20.02.2013, E. 2010/45564, K. 2013/6289, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 07.04.2025.

⁹⁰ Erkan, s. 144.

⁹¹ Haksız rekabet ve Rekabet Hukuku arasındaki ilişkiye yönelik ayrıntılı bilgi için bkz. Kaya/Demir, s. 113 vd.; Uzun Şenol, Pınar: “Haksız Rekabet ile Rekabetin Korunması Alanları Arasındaki Hukuki İlişki”, İstanbul 2022, s. 175 vd.

⁹² Alpagut, s. 944; Süzek, s. 458; Altay, s. 198-199; Soyer, s. 8-9; Manav Özdemir, s. 73.

etme özgürlüğü, çalışma ve sözleşme özgürlüğü arasında yer almaktadır. Bireylerin çalışma ve sözleşme özgürlüğü, AY m. 48 çerçevesinde güvenceye kavuşturulmuş temel hak ve özgürlüklerdendir. Bu bağlamda rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin rekabet etme özgürlüğüne, yani çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sınırlama getirmektedir. Diğer bir ifadeyle rekabet yasağı sözleşmesi, esasında işverenin haklı iktisadi menfaatlerinin korunması için, işçinin hukuka uygun bir davranışını, yani rekabet etme özgürlüğünü sınırlayan bir hukuki kurumdur.

Rekabet Hukuku ise, teşebbüslerin⁹³ rekabeti bozan hukuka aykırı davranışlarını önlemeyi amaçlayan bir kurumdur.⁹⁴ Bu kapsamda, mal ve hizmet piyasalarında rekabetin korunmasını sağlamak için 7.12.1994 tarihinde 4054 sayılı RKHK kabul edilmiştir. Rekabet Hukuku'nun amacı, RKHK m. 1'de; *“mal ve hizmet piyasalarındaki rekabeti engelleyici, bozucu veya kısıtlayıcı anlaşma, karar ve uygulamaları ve piyasaya hakim olan teşebbüslerin bu hakimiyetlerini kötüye kullanmalarını önlemek, ... rekabetin korunmasını sağlamaktır.”* şeklinde ifade edilmiştir. Bu bağlamda Rekabet Hukuku, iktisadi etkinliği sağlamak suretiyle toplumsal refahı arttırmayı amaçlamaktadır.⁹⁵ Burada toplumsal refahın arttırılmasında Rekabet Hukuku bir araç olarak kullanılmaktadır.⁹⁶

⁹³ RKHK m. 3: *“Teşebbüs: Piyasada mal veya hizmet üreten, pazarlayan, satan gerçek ve tüzelkişilerle, bağımsız karar verebilen ve ekonomik bakımdan bir bütün teşkil eden birimleri ifade eder.”*

⁹⁴ Aslan, s. 7; Kaya, Arslan/Demir, Koray: *“Rekabet ve Haksız Rekabet Hukukunun Esasları”*, İstanbul, 2024, s. 113; Uzun Şenol, s. 37; Can, s. 19-20.

⁹⁵ Gürkaynak, Gönenç: *“Türk Rekabet Hukuku Uygulaması İçin ‘Hukuk ve İktisat’ Perspektifinden Amaç Tartışması”*, Rekabet Kurumu, Ankara 2003, s. 60 vd.

⁹⁶ *“Bizce, rekabet hukuku “toplumsal refahın arttırılması” amacına yönelik bir araçtır. Bu böyle olmakla beraber, “toplumsal refahın arttırılması” kavramı doğrudan hedeflenmeye pek müsait değildir. Daha kontrol edilebilir, hedeflenebilir, ölçülebilir ve teşhis edilebilir bir kavram olan “iktisadi etkinliğin sağlanması” kavramı bu sebeple bir hedef olarak kullanılmaktadır.”* Gürkaynak, s. 5.

Öte yandan RKHK m. 3'te, rekabet "*mal ve hizmet piyasalarındaki teşebbüsler arasında özgürce ekonomik kararlar verilebilmesini sağlayan yarış ifade eder*" şeklinde tanımlanmıştır. Burada sözü edilen rekabet kavramının da rekabet yasağı sözleşmesindeki rekabet kavramından ayrıştığı açıktır. Zira Rekabet Hukuku'ndaki rekabet kavramı, teşebbüsler arasındaki iktisadi yarışı ifade ederken; rekabet yasağı sözleşmesinde gerçek kişi işçinin işverene karşı rekabeti söz konusudur.

Görüldüğü üzere rekabet yasağı sözleşmesi, işverenin haklı menfaatlerinin korunması için, işçinin temel hak ve özgürlükleri arasında yer alan rekabet özgürlüğünü sınırlarken; Rekabet Hukuku ise mal ve hizmet piyasalarındaki teşebbüslerin arasındaki rekabetin korunmasına hizmet etmektedir. Bu nedenle, her ne kadar kavramsal benzerlik taşısalar da, her iki hukuki kurum birbirinden oldukça farklı amaçlara hizmet etmektedir.

2. Rekabet Yasağı Sözleşmesi ve Haksız Rekabet

Haksız rekabet ise, TTK m. 54/2'de "*Rakipler arasında veya tedarik edenlerle müşteriler arasındaki ilişkileri etkileyen aldatıcı veya dürüstlük kuralına diğer şekillerdeki aykırı davranışlar ile ticari uygulamalar haksız ve hukuka aykırıdır*" şeklinde tanımlanmıştır. Diğer yandan TBK m. 57'de ise haksız rekabet "*Gerçek olmayan haberlerin yayılması veya bu tür ilanların yapılması ya da dürüstlük kurallarına aykırı diğer davranışlarda bulunulması...*" olarak açıklanmıştır. Şu halde haksız rekabet, dürüstlük kuralına aykırı davranış ve ticari uygulamalar olarak tanımlanabilir. Burada kıstas, TMK m. 2'de⁹⁷ düzenlenen dürüstlük kuralıdır.⁹⁸

⁹⁷ TMK m. 2: "(1) Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. (2) Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz."

⁹⁸ Oruç, Murat: "Haksız Rekabette Maddi Tazminat Davası", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2008, s. 8; Uzun Şenol, s. 37.

Haksız rekabet, hem TBK m. 57'de⁹⁹ hem de TTK m. 54¹⁰⁰ vd. hükümleri ile düzenlenmiştir.¹⁰¹ Fakat belirtmek gerekir ki, TBK m. 57/2 hükmü uyarınca, ticari işlere¹⁰² ilişkin haksız rekabet hallerine TTK hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, ticari işlere ilişkin haksız rekabet hallerine uygun düştüğü ölçüde TTK, ticari işler haricinde gerçekleşen haksız rekabet hallerine ise TBK hükümleri uygulanır.¹⁰³

Haksız rekabet, dürüstlük kuralına aykırı davranış ve ticari uygulamaları önlemek suretiyle, dürüstlük kuralına uygun ve bozulmamış rekabet ortamının sağlanmasını amaçlamaktadır. Nitekim bu husus TTK m. 54/1'de "*Haksız rekabete ilişkin bu Kısım hükümlerinin amacı, bütün katılanların menfaatine, dürüst ve bozulmamış rekabetin sağlanmasıdır.*" şeklinde hüküm altına alınmıştır.

TTK m. 56'da haksız rekabete karşı tespit, men, haksız rekabet sonucu oluşan maddi durumun ortadan kaldırılması ve zararların tazmini için dava açılabilmesi; TBK m. 57/1'de ise men ve tazminat davası açılabilmesi öngörülmüştür. Ayrıca TTK m. 62

⁹⁹ TBK m. 57: "(1) Gerçek olmayan haberlerin yayılması veya bu tür ilanların yapılması ya da dürüstlük kurallarına aykırı diğer davranışlarda bulunulması yüzünden müşterileri azalan veya onları kaybetme tehlikesiyle karşılaşan kişi, bu davranışlara son verilmesini ve kusurun varlığı hâlinde zararının giderilmesini isteyebilir. (2) Ticari işlere ait haksız rekabet hakkında Türk Ticaret Kanunu hükümleri saklıdır."

¹⁰⁰ TTK. m. 54: "(1) Haksız rekabete ilişkin bu Kısım hükümlerinin amacı, bütün katılanların menfaatine, dürüst ve bozulmamış rekabetin sağlanmasıdır. (2) Rakipler arasında veya tedarik edenlerle müşteriler arasındaki ilişkileri etkileyen aldatıcı veya dürüstlük kuralına diğer şekillerdeki aykırı davranışlar ile ticari uygulamalar haksız ve hukuka aykırıdır."

¹⁰¹ Öğretide UŞAN, bu iki düzenlemenin kaldırılarak haksız rekabete ilişkin ayrı bir Kanun'un yürürlüğe konulması gerektiği kanaatindedir. Bkz. Uşan, s. 160.

¹⁰² Ticari iş, Türk Ticaret Kanunu'nun 3'üncü maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır: "*Bu Kanunda düzenlenen hususlarla bir ticari işletmeyi ilgilendiren bütün işlem ve fiiller ticari işlerdendir.*". Ticari iş ve adi iş ayrımı için bkz. Arkan, Sabih: "Ticari İşletme Hukuku", 26. Basıdan Tıpkı Basım, 2020/X, Ankara 2020, s. 71 vd.

¹⁰³ Türk Ticaret Kanunu'ndaki haksız rekabet hükümlerinin tüm haksız rekabet hallerine tatbik edilmesi ve bu bağlamda Türk Borçlar Kanunu'nun 57. maddesinde yer alan haksız rekabet hükmünün yürürlükten kaldırılması gerektiğine ilişkin görüşler için bkz. Arkan, s. 349-350; Kaya/Demir, s. 116-117.

ve 63 uyarınca, haksız rekabet fiillerinin suç teşkil ettiği hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü üzere, dürüstlük kuralına aykırı davranış ve ticari uygulamalar için hem hukuki hem de cezai sorumluluk öngörülmüştür.

Fakat haksız rekabet, rekabet yasağı sözleşmesinin aksine, dürüstlük kuralına uygun rekabeti yasaklamayıp, hukuka aykırı davranışları yasaklamak suretiyle bozulmamış rekabet ortamının tesisine hizmet etmektedir.¹⁰⁴ Diğer bir ifadeyle, rekabet yasağı sözleşmesi hukukun cevaz verdiği rekabeti sınırlarken; haksız rekabet, dürüstlük kuralına aykırı rekabeti yasaklamaktadır. Bu bağlamda haksız rekabet ile rekabet yasağı sözleşmesi, temelde amaç yönünden birbirinden ayrılmaktadır.

Bununla birlikte işçinin rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranışı, aynı zamanda haksız rekabet oluşturabilir.¹⁰⁵ Söz gelimi; rekabet yasağı sözleşmesi yürürlükteyken işçinin eski işverene ait üretim ve iş sırlarını hukuka aykırı olarak rakip bir işletmede kullanması ve ifşa etmesi hâlinde bir taraftan rekabet yasağına aykırılık, diğer bir taraftan haksız rekabet sorumluluğu söz konusu olur. Bu durumda işçinin sorumluluğu, hem rekabet yasağı sözleşmesi nedeniyle borca aykırılık sorumluluğuna, hem de haksız rekabet sorumluluğuna dayanır.¹⁰⁶ Bu kapsamda, iki ayrı tazminat talebinde bulunulması mümkün olmayıp hâkimin yarışan sebeplerden hangisine göre karar vereceği sorunu ortaya çıkar. Hâkim, TBK m. 60 çerçevesinde zarar gören işveren aksini istemiş olmadıkça, zarar görene en iyi giderim imkânı tanıyan sorumluluk sebebine göre karar vermelidir. Bu bağlamda hâkimin, zarar gören işveren aksini talep etmedikçe, hem ispat yükünün borca aykırı davranan işçinin üstünde

¹⁰⁴ Ertan, s. 16; Sorkun, Ahmet Furkan: “Tacir Yardımcıları ile Akdedilen Rekabet Yasağı Anlaşmaları”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018, s. 10.

¹⁰⁵ Uşan, s. 165-166; Örs, Fahri Halil: “Türk Hususi Hukukunda Haksız Rekabet: Hukuki Mahiyeti ve Rekabet Hakkının Himayesi”, Ankara 1958, s.74.

¹⁰⁶ Kulaç, Cansu: “Üretim ve İş Sırlarının İfşası Suretiyle İşçinin İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Rekabet Etmeme Yükümlülüğünü İhlali”, ABD, C. 82, S. 2, 2024, (85-117), s. 100.

kalacak olması hem de daha uzun bir zamanaşımı süresi sağlaması nedeniyle borca aykırılık sorumluluk sebebine göre karar vermesi daha isabetli olacaktır.

F. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Hizmet Sözleşmesi ile İlişkisi

TBK m. 444 vd. bakımından bir rekabet yasağı sözleşmesinden söz edilebilmesi için öncelikle taraflar arasında bir hizmet ilişkisi bulunmalıdır. Taraflar arasında hizmet ilişkisi bulunmuyorsa, rekabet yasağı sözleşmesi yeni bir hizmet sözleşmesiyle birlikte de yapılabilir.¹⁰⁷ Hizmet ilişkisinin varlığı, TBK m. 444 vd. çerçevesinde bir rekabet yasağı sözleşmesinden söz edilebilmesi için olmazsa olmaz (*sine qua non*) bir koşuldur.¹⁰⁸ Bu bağlamda, taraflar arasında hizmet ilişkisi bulunmuyorsa, sözleşme rekabet yasağına ilişkin hükümler içerse bile, TBK m. 444 vd. bakımından rekabet yasağı sözleşmesi niteliği taşımaz. Bu tür bir sözleşme genel hükümlere tabi olup, özellikle TMK m. 23 ve TBK m. 27 hükümleri çerçevesinde değerlendirmeye tabi tutulur.

Bunun yanı sıra, rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için Kanun'da hizmet sözleşmesinin türüne yönelik bir sınırlama getirilmemiştir. Bu kapsamda, hizmet ilişkisi belirli veya belirsiz süreli yahut kısmî ya da tam süreli olması mümkündür.¹⁰⁹

Öte yandan rekabet yasağı, ayrı bir sözleşme kapsamında düzenlenebileceği gibi hizmet sözleşmesine eklenecek bir rekabet yasağı kaydıyla da kararlaştırılabilir.¹¹⁰

¹⁰⁷ Ayiter, s. 463; Bohny, s. 65; Eren/Dönmez, s. 1253; Gümüş, s. 545; Keser, s. 89.

¹⁰⁸ Öğretideki karşıt bir görüşe göre, taraflar arasında henüz bir hizmet ilişkisi bulunmadan yapılan rekabet yasağı sözleşmesi de geçerlidir. Ancak, geciktirici şart olarak kabul edilen hizmet sözleşmesinin kurulmaması hâlinde, rekabet yasağı sözleşmesi hüküm ifade etmez. Bkz. Ertan, s. 54; Güleriyüz, s. 323.

¹⁰⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 300; Doğan, s. 86; Taşkent/Kabakçı, s. 36; Keser, s. 91; Uşan, s. 101; Yaprak, s. 43; Manav Özdemir, s. 72.

¹¹⁰ Alpagut, s. 944; Ayiter, s. 463; Süzek, s. 457; Gümüş, s. 545; Taşkent/Kabakçı, s. 35; Keser, s. 89; Yaprak, s. 43; Manav Özdemir, s. 68; Tuncay, s. 496; Köseoğlu, s. 984; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 300; Erdemoğlu, s. 142; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 157.

Rekabet yasağı kaydı, her ne kadar hizmet sözleşmesi içerisinde yer alsın da, tıpkı rekabet yasağı sözleşmesi gibi bağımsız sözleşme niteliğini korur.¹¹¹ Rekabet yasağı, her iki halde de, hizmet sözleşmesinden bağımsız olup ayrı bir hukuki sebebe ve konuya sahiptir.¹¹² Diğer bir ifadeyle, rekabet yasağı, ister hizmet sözleşmesinde yer alsın isterse ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılsın, taraflar arasında daima biri rekabet yasağı sözleşmesi diğeri hizmet sözleşmesi olmak üzere birbirinden bağımsız iki farklı hukuki ilişki söz konusu olur.¹¹³

Rekabet yasağı sözleşmesi, hizmet sözleşmesinden bağımsız olsa da bu iki sözleşme çok sıkı bağlar içermektedir. Nitekim belirttiğimiz üzere, TBK m. 444 vd. çerçevesinde bir rekabet yasağı sözleşmesinin mevcudiyeti, taraflar arasında bir hizmet ilişkisinin bulunmasına bağlıdır.

¹¹¹ “Rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilmesiyle, hizmet sözleşmesinden ayrı bir metinde düzenlenmiş yahut hizmet sözleşmesi içerisindeki bir hükümle düzenlenmiş olmasından bağımsız olarak taraflar arasında hem bir hizmet sözleşmesinin, hem de bir rekabet yasağı sözleşmesinin birbirlerinden ayrı olarak varlıklarını koruyacakları kabul edilmelidir. Bu kapsamda davacı ile davalı arasındaki rekabet yasağı sözleşmesi, her ne kadar taraflar arasındaki hizmet ilişkisine ilişkin olarak akdedilmiş ise de sahip olduğu unsurlar ile uygulanacak kanuni hükümlerdeki farklılıklar, iş ilişkisinin feshedildiği tarihten sonraki döneme dair hükümler içermesi ile anılan dönem için geçerli olması sebebiyle hizmet sözleşmesinden bağımsız nitelikte bir sözleşme olarak varlığını muhafaza eder.” Yargıtay HGK, T. 15.03.2023, E. 2021/524 K. 2023/210.

¹¹² Altay, s. 181; Pürselim, Hatice Selin: “Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Kaynaklanan Davalarda Türk Mahkemesinin Milletlerarası Yetkisi ve Görevli Mahkeme”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024, s. 34-35.

¹¹³ “İşçi ile işveren arasında 6098 sayılı Kanun'un 444 ve devamındaki maddelerinde işaret edilen koşullar dâhilinde tesis edilecek rekabet yasağı sözleşmesi, taraflar arasındaki hizmet sözleşmesine konulacak bir hükümle düzenlenebileceği gibi bu hususta ayrı bir metin ile rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilmesi mümkündür. Her iki durumda da rekabet yasağı, taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinden bağımsız olarak varlığını sürdürür. Başka bir deyişle hizmet sözleşmesi içerisinde ayrı bir hüküm olarak rekabet yasağı kaydının mevcudiyeti hâlinde, taraflar arasındaki sözleşmede hem hizmet ilişkisinin devamı süresince geçerli olan bir hizmet sözleşmesinin, hem de hizmet ilişkisi sona erdikten sonraki döneme dair yükümlülükler içeren bir rekabet yasağı sözleşmesinin varlığı kabul edilerek tarafların her iki sözleşme ile bağlı oldukları kabul edilmelidir.” Yargıtay HGK, T. 15.03.2023, E. 2021/524, K. 2023/210, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 23.04.2025.

Bu kapsamda, hizmet sözleşmesinin geçersizliğinin rekabet yasağı sözleşmesine etkisinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Hizmet sözleşmesinin geçersiz olması halinde, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği işçinin iş görme edimini ifa etmeye başlamış olup olmasına göre iki farklı ihtimal çerçevesinde ele alınmalıdır.¹¹⁴ Zira hizmet sözleşmesi sürekli bir sözleşme niteliğini haiz olması nedeniyle, TBK m. 394/3¹¹⁵ çerçevesinde, sözleşmenin geçersizliği ileriye etkili olarak (*ex nunc*) sonuçlarını doğurur. Diğer bir ifadeyle, geçersiz olan bir hizmet sözleşmesi, geçersizliğine karar verilinceye kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin tüm hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu bağlamda, iş görme ediminin ifa edilmeye başlanmasından sonra hizmet sözleşmesinin geçersiz olması hâlinde, rekabet yasağı sözleşmesi işçinin çalıştığı süreye ilişkin olarak etkisini korur.¹¹⁶ İşçi, çalıştığı sürede “müşteri çevresi”, “üretim sırları” veya “işverenin yaptığı işler” hakkında bilgi edinme imkânına sahip olmuşsa ve bunların kullanılması işveren açısından önemli zararlara yol açacak nitelik taşıyorsa rekabet yasağı sözleşmesi geçerli olur. Ancak, işçinin çalıştığı süre gözetildiğinde, işverenin rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasında haklı bir menfaati söz konusu değilse, bu durumda rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olur. Diğer yandan, işçi henüz iş görme edimini ifa etmeye başlamadan hizmet sözleşmesi geçersiz olmuşsa, rekabet yasağı sözleşmesi de geçersiz olur. Zira bu durumda da rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinden söz etmek mümkün değildir.

¹¹⁴ “Kanımca, böyle bir durumda yasağın geçersiz olduğu sonucuna varmak, kolayca benimsenebilecek bir çözüm tarzı değildir; burada hizmet akdinin ifa edilmeye başlanmış olup olmamasına göre bir ayırım yapmak yerinde olur.” Soyer, s. 40.

¹¹⁵ TBK m. 394/3: “Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.”

¹¹⁶ Soyer, s. 40.

Bunun yanı sıra, rekabet yasağı sözleşmesinin geçersizliğinin hizmet sözleşmesine etkisinin belirlenmesi de önem arz etmektedir. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre, rekabet yasağı sözleşmesinin geçersizliği kural olarak hizmet sözleşmesine etki etmez.¹¹⁷ Fakat TBK m. 27/2¹¹⁸ çerçevesinde, rekabet yasağı hükümleri olmaksızın hizmet sözleşmesinin yapılmayacağı açıkça anlaşılıyorsa bu durumda rekabet yasağı sözleşmesi ile birlikte hizmet sözleşmesi de geçersiz olur.¹¹⁹ Bu kapsamda, işverenin, rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olacağını bilmesi halinde, hizmet sözleşmesini yapmayacağı açıkça anlaşılıyorsa, hizmet sözleşmesi de geçersiz olur. Bu durumu ispat yükü işverenin üzerindedir.

¹¹⁷ Ayiter, s. 467; Soyer, s. 39; Süzek, s.462; Taşkent/Kabakçı, s. 29; Uşan, s. 251.

¹¹⁸ TBK m. 27/2: “Sözleşmenin içerdığı hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur.”

¹¹⁹ Ayiter, s. 467; Soyer, s. 39. Karşıt görüş için bkz. Altay, s. 197-198.

İKİNCİ BÖLÜM

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI, GEÇERLİLİK KOŞULLARI, KAPSAMI VE SINIRLANDIRILMASI

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçi ve işverenin sözleşmenin esaslı unsurlarına yönelik karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamalarıyla kurulur. Bu bağlamda, Türk Borçlar Kanunu’nun 1 ila 11’nci maddeleri arasında yer alan sözleşmenin kurulmasına ilişkin genel esaslar rekabet yasağı sözleşmesi için de uygulama alanı bulur.

Rekabet yasağı sözleşmesinin kurucu unsurları, tarafların rekabet yasağına ilişkin iradelerinin açıklanmasıdır. Türk Hukukunda, sözleşmelerin kurucu unsurlarının eksik olmasının yaptırımı yokluktur.¹²⁰ Kurucu unsurların eksikliği hâlinde yokluk, kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, taraflarca hukuki işlemin yok hükmünde olduğunun ileri sürülmesine gerek olmadığı gibi, açılmış bir davada hâkim bu durumu re’sen göz önünde bulundurur.¹²¹ Şu halde rekabet yasağı sözleşmesinin varlığı, işçi ile işverenin rekabet yasağına ilişkin karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamalarına bağlıdır.

Öte yandan, rekabet yasağı sözleşmesi rızai sözleşme niteliğini haiz olduğundan, sözleşmesinin kurulması için tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanı haricinde ek bir merasime ihtiyaç duyulmaz.

¹²⁰ Antalya, O. Gökhan/Yelkenci, Işıl: “Temel Kavramlar ve Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri”, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı, C. V/1,1, Ankara 2025, s. 28; Kırkbeşoğlu, Nagehan: “Türk Özel Hukukunda Kısmî Hükümsüzlük”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2010, s. 22; Oğuzman/Öz, s. 49; Nomer, s. 64; Gümüş, Borçlar Genel, s. 97; Eren, Borçlar Genel, s. 385.

¹²¹ Kırkbeşoğlu, s. 22; Oğuzman/Öz, s. 174; Gümüş, Borçlar Genel, s. 234.

II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİK KOŞULLARI

Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin rekabet etme hakkı, diğer bir ifadeyle çalışma ve sözleşme özgürlüğü sınırlanmaktadır. Belirtmek gerekir ki, bireyin temel hak ve özgürlüklerinin sınırlanması, en temelde Anayasa'nın 13'üncü maddesinde¹²² yer alan ilkeler çerçevesinde mümkün olabilmektedir. Bu kapsamda, Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ve 445'inci maddelerinde yer alan emredici hükümler vasıtasıyla, işçinin rekabet etme hakkının yalnızca belirli şartlar ve kapsam dâhilinde sınırlanabilmesi öngörülmüştür.

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik şartları, Türk Borçlar Kanunu'nun 444'üncü¹²³ maddesinde hüküm altına alınmıştır.¹²⁴ Buna göre rekabet yasağı sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarını doğurabilmesi; işçinin fiil ehliyetine sahip olması, sözleşmenin yazılı şekilde yapılması ve işverenin sözleşmenin yapılmasında korunmaya değer haklı menfaatinin bulunmasına bağlıdır.

¹²² AY m. 13: “Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.”

¹²³ TBK m. 444: “(1) 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.

(2) Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.”

¹²⁴ “Rekabet yasağı sözleşmesinin yapıldığı sırada işçi fiil ehliyetine sahip değilse, yazılı şekil şartına uyulmamışsa, işçinin, işverenin müşteri çevresi, üretim sırları veya işyerinde yapılan işler hakkında bilgi edinme olanağı bulunmuyorsa ya da işverene önemli bir zarar verme ihtimali yoksa rekabet yasağı sözleşmesi geçersizdir.” Yargıtay HGK, T. 15.03.2022, E. 2019/447, K. 2022/315.

A. İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için ilk olarak işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir.

Fiil ehliyeti, Türk Medeni Kanunu’nun 9’uncu maddesinde “*Fiil ehliyetine sahip olan kimse, kendi fiilleriyle hak edinebilir ve borç altına girebilir.*” şeklinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda fiil ehliyeti, kişinin kendi fiilleriyle hak edinebilme ve borç altına girebilme ehliyetini ifade eder.¹²⁵ Fiil ehliyetine sahip olmanın koşulları ise aynı Kanun’un 10’uncu maddesinde; ayırt etme gücü, kısıtlı olmama ve erginlik olarak belirlenmiştir. Buna göre, geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılması için öncelikle işçinin ergin olması, ayırt etme gücüne sahip olması ve kısıtlı olmaması gerekmektedir.

Fiil ehliyetinin koşullarından olan erginlik, kural olarak, onsekiz yaşın doldurulmasıyla başlar. Fakat kişi, henüz onsekiz yaşını doldurmamasına rağmen evlilik yoluyla¹²⁶ veya mahkeme kararıyla¹²⁷ ergin kılınabilir. İşçinin evlilik yoluyla veya mahkeme kararıyla ergin kılınmış olması hâlinde, rekabet yasağı sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olup olmadığı hususu öğretide tartışma konusudur. Öğretideki bir yaklaşıma göre, anılan şart küçükleri koruma amacı taşıdığından, evlilik yoluyla veya mahkeme kararıyla ergin kılınan kişinin rekabet yasağı sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmadığı kabul edilmelidir.¹²⁸ Öğretideki bizim de katıldığımız bir diğer görüşe göre ise, Kanun’da açıkça fiil ehliyetine sahip olma şartına yer verilip herhangi bir yaş sınırına yer verilmemesi nedeniyle, evlenme yahut mahkeme kararıyla ergin kılınmış

¹²⁵ Nomer, s. 79; Hatemi, Hüseyin/Gökyayla, K. Emre: “Borçlar Hukuku Genel Bölüm”, 5. Bası, İstanbul 2021, s. 76; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 125.

¹²⁶ TMK m. 11/2: “*Evlenme kişiyi ergin kılar.*”

¹²⁷ TMK m. 12: “*Onbeş yaşını dolduran küçük, kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınabilir.*”

¹²⁸ Ertan, s. 90; Erdemoğlu, s. 146; Güleriyüz, s. 330.

olan kişinin rekabet yasağı sözleşmesi yapması mümkündür.¹²⁹ Zira evlilik yoluyla veya mahkeme kararıyla ergin kılınma koşullarını sağlayan kişinin, kendi davranışlarının hukuki sonuçlarını algılayabilme ve buna göre hareket etme yeteneğini haiz olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle, muhakeme yeteneği ve hukuki işlem yapma ehliyetini haiz ergin kişinin, onsekiz yaşından küçük olması gerekçesiyle rekabet yasağı sözleşmesi yapmaya ehil olmadığı düşüncesinin isabetli olmadığı kanaatindeyiz. Nitekim mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda, rekabet yasağının geçerliliği işçinin ergin olma koşuluna bağlanmıştı.¹³⁰ 6098 sayılı TBK ile erginlik şartı yerine fiil ehliyetine sahip olma koşulu getirilmiştir. Bu süreçte kanun koyucu, ne 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ne de Kanun tasarısında yaş koşuluna yer vermeyi tercih etmemiştir.

818 sayılı BK döneminde, işçinin yalnızca ergin olması aranmaktaydı. Bu nedenle, ergin ve ayırt etme gücüne sahip kısıtlıların yasal temsilcilerinin rızasıyla rekabet yasağı sözleşmesi yapabileceği kabul edilmekteydi.¹³¹ Fakat 6098 sayılı TBK ile erginlik yerine fiil ehliyeti şartı getirilmiştir. Diğer bir ifadeyle, yeni Kanun uyarınca işçinin ergin olmasının yanı sıra ayırt etme gücüne sahip olması ve kısıtlı olmaması da gerekmektedir. Bu kapsamda ayırt etme gücüne sahip kısıtlıların, rekabet yasağı

¹²⁹ Alpagut, s. 945; Altay, s. 197; Ayiter, Nûşin: “Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Fer’i Rekabet Memnuiyeti Mukavelesi”, Ahmet Esat Arsebük’ün Aziz Hâtırasına Armağan, (463-479), Ankara 1958, s. 467; Akyiğit, s. 10; Soyer, s. 45; Uşan, s. 57; Keser, s. 91; Mitap, s. 47; Taşkoparan/Özkul, s. 1043; Sulu, s. 580.

¹³⁰ 818 sayılı BK m. 348/3 “İşçi, akdin yapıldığı zamanda reşit değil ise rekabet memnuiyetine dair olan şart batıldır.”

¹³¹ Ayiter, s. 467. Eski Kanun döneminde, bu hususta ileri sürülen karşıt görüşler için bkz. “...kanuni temsilcinin sahip bulunduğu yetkiye rekabet yasağı alanında bir istisna tanınması doğru olur. Bunun nedeni ekonomik alandaki hareket serbestisinin üçüncü kişilerce yapılan sözleşmelerle kısıtlanamayacak olmasıdır.”, Soyer, s. 46; “Kanaatimizce, mukavele işçinin kanunî temsilcisi tarafından akdedilmiş olsa bile hükümsüz sayılmalıdır. Zira rekabet memnuiyetine taallük eden irade beyanı, işçiyi yükümlülük altına koyan ve münhasıran şahsa bağlı haklardandır.”, Köseoğlu, s. 983.

sözleşmesine taraf olup olamayacaklarının tespiti önem taşımaktadır.¹³² Zira TMK m. 16/1’de¹³³, sınırlı ehliyetsizlerin kural olarak yasal temsilcilerinin rızası ile borç altına girebileceği düzenlenmiştir. Ayrıca karşılıksız kazanmada ve kişiye sıkı sıkıya bağlı hakları kullanmada ise kendileri bizzat hukuki işlem yapabilmektedir. Fakat kanun koyucu, bazı işlemlerin hem sınırlı ehliyetsizler hem de yasal temsilcileri tarafından yapılamamasını hüküm altına almıştır.¹³⁴ Rekabet yasağı sözleşmesi de bu tür hukuki işlemlerden olup, hem doğrudan sınırlı ehliyetsiz hem de onu temsilen yasal temsilcisi tarafından akdedilemez.¹³⁵ Zira 6098 sayılı Kanun ile erginlik koşulu bilinçli olarak kaldırılmış ve kısıtlıları da kapsayacak şekilde açıkça fiil ehliyeti öngörülmüştür. Bu kapsamda, sınırlı ehliyetsiz işçi veya işçiyi temsilen yasal temsilcisi tarafından işveren ile rekabet yasağı sözleşmesi yapılması halinde, sözleşme kesin hükümsüz olur.

İşçinin fiil ehliyeti, rekabet yasağı sözleşmesinin imzalandığı anda mevcut olmalıdır.¹³⁶ Rekabet yasağı sözleşmesi hüküm ve sonuçlarını hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra doğuruyor olsa da, sözleşmenin imzalandığı esnada işçi fiil ehliyetini haiz değilse sözleşme kesin hükümsüz olur. İşçinin daha sonra ehil hâle

¹³² Zira, öğretideki bir görüş; sınırlı ehliyetsiz işçinin yasal temsilcisinin, işçi adına rekabet yasağı sözleşmesi yapabileceği görüşündedir. Bkz. Tuncay, s. 483; Yavuz/Acar/Özen, s. 485-486.

¹³³ TMK m. 16/1: “*Ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar, yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça, kendi işlemleriyle borç altına giremezler. Karşılıksız kazanmada ve kişiye sıkı sıkıya bağlı hakları kullanmada bu rıza gerekli değildir.*”

¹³⁴ Sınırlı ehliyetsizler, yasal temsilcilerinin rızası bulunsa bile kefil olamaz, vakıf kuramaz, önemli miktarda bağış yapamaz, kooperatife üye olamaz, dernek kuramaz ve derneğe üye olamaz. Bu işlemler sınırlı ehliyetsiz kişinin yasal temsilcisi tarafından da yapılamayan işlemlerdir.

¹³⁵ Alpagut, s. 945; Ayiter, s. 466; Soyer, s. 45; Eren/Dönmez, s. 1255; Erdemoğlu, s. 146; Gümüş, s. 547; Süzek, s. 458; Baskan, s. 118; Güleriyüz, s. 330.

¹³⁶ Soyer, s. 44; Uşan, s. 57; Mitap, s. 48; Ertan, s. 91; Kortaş, s. 23; Taşkent/Kabakçı, s. 35; Baskan, s. 118; Keser, s. 91; Manav Özdemir, s. 132; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 303.

gelmesi, hükümsüz olan sözleşmeyi geçerli hale getirmez.¹³⁷ Bu durumda, tarafların yeni bir sözleşme yapması gerekmektedir.

Sözleşmenin karşı tarafı olan işverenin fiil ehliyeti için Türk Borçlar Kanunu'nda özel bir koşul öngörülmüş değildir. Bu itibarla işveren, Türk Medeni Kanunu'nda yer alan genel ehliyet kurallarına tabi olur.

B. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Yazılı Şekle Tabi Olması

1. Şekil Özgürlüğü

Kıta Avrupası hukuk sisteminde, özel hukukta sözleşme özgürlüğü temel ilkelerden biridir. Bu bağlamda, hem mehz İsviçre Borçlar Kanunu'nda hem de Türk Borçlar Kanunu'nda da bu ilke benimsenmiştir. Sözleşme özgürlüğü ilkesi, aynı zamanda sözleşmenin şeklini belirleme serbestisini, diğer bir ifadeyle şekil özgürlüğünü de kapsamaktadır.¹³⁸

Türk Hukukunda şekil özgürlüğü ilkesi, esas itibarıyla TBK m. 12/1'de hüküm altına alınmıştır. Buna göre, “*sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir*”. Görüldüğü üzere hükümde, şekil özgürlüğü düzenlenmekle birlikte, aynı zamanda bu özgürlüğe kanunla sınırlama getirilebileceği öngörülmüştür. Dolayısıyla, kanunla şekle tabi kılınan sözleşmeler için artık şekil serbestisi söz konusu olmayıp, sözleşmenin kanunda öngörülen şekilde yapılması gerekmektedir. Söz gelimi, TBK m. 444/1 hükmüyle, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği yazılı şekilde yapılmasına bağlı tutulmuştur.

¹³⁷ Ayiter, s. 466; Uşan, s. 57; Taşkent/Kabakçı, s. 35; Kortaş, s. 23; Soyer, s. 44; Keser, s. 91; Bohny, s. 86; Häefliger, s. 40; Ertan, s. 91; Taşkoparan/Özkul, s. 1042; Gülerüz, s. 331; Akkuş Topaloğlu, s. 22; Manav Özdemir, s. 133; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 303.

¹³⁸ Ayrancı, s. 229; Oğuzman/Öz, s. 23-24; Nomer, s. 128; Hatemi/Gökyayla, s. 66; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 233; Gümüş, Borçlar Genel, s. 204; Yavuz/Acar/Özen, 7; Eren, Borçlar Genel, s. 17.

2. Rekabet Yasağı Sözleşmenin Yazılı Olması

Türk Borçlar Kanunu'nun 444'üncü maddesinin birinci fıkrasında¹³⁹, rekabet yasağı sözleşmesi için yazılı şekil koşulu öngörülmüştür. Bu bağlamda, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için işçinin fiil ehliyetine sahip olmasının yanı sıra sözleşmenin yazılı şekilde düzenlenmesi de gerekmektedir.¹⁴⁰

TBK m. 394/1¹⁴¹ uyarınca, hizmet sözleşmesinin geçerliliği kural olarak herhangi bir şekle bağlı değildir. Bu itibarla, işçi ve işveren arasındaki hizmet sözleşmesinin sözlü, yazılı ve hatta zımni olarak yapılması mümkündür. Ancak hizmet sözleşmesinin içerisinde yer alsa bile, rekabet yasağı sözleşmesinin her hâlükârda yazılı şekilde yapılması zorunludur.

Rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekle tabi tutulmasının amacı, çalışma ve sözleşme özgürlüğü sınırlanan işçinin, rekabet yasağının kapsamı ve etkileri konusunda yeterli bilgiye sahip olmasına imkân tanımaktır.¹⁴² Zira yazılı şekil şartı, bir yandan taraf iradelerinin netleşmesini sağlarken, diğer yandan iktisadi ve sosyal yönden zayıf konumda bulunan işçiyi etkin şekilde düşünmeye sevk etmektedir.

¹³⁹ TBK m. 444/1: “*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.*”

¹⁴⁰ Alpagut, s. 945; Ayiter, s. 470; Soyer, s. 41; Eren/Dönmez, 1256; Gümüş s. 546, Kılıçoğlu, s. 433; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 303; Keser, s. 92; Süzek, s. 458; Taşkent/Kabakçı, s. 35; Ertan, s. 92; Taşkoparan/Özkul, s. 1043; Güleriyüz, s. 331; Sulu, s. 581; Akkuş Topaloğlu, s. 23; Köseoğlu, s. 984; Yavuz/Acar/Özen, s. 487; Erdemoğlu, s. 145; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 158.

¹⁴¹ TBK m. 394/1: “*Hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir.*”

¹⁴² Alpagut, s. 945; Ayiter, s. 470; Süzek, s. 458; Uşan, s. 59; Soyer, s. 43; Keser, s. 92; Kortaş, s. 24; Sulu, s. 581; Uysal Tuna, s. 61; Eren/Dönmez, s. 1256; Gümüş, s. 546-547; Baskan, s. 118; Taşkent/Kabakçı, s. 35; Bohny, s. 88; Taşkoparan/Özkul, s. 1043-1044; Sulu, s. 581; Güleriyüz, s. 332; Akkuş Topaloğlu, s. 23; Erdemoğlu, s. 145.

Yazılı şekil şartının sağlanması için sözleşmenin tüm hükümleri yazılı olarak düzenlenmelidir.¹⁴³ Bu nedenle, yazılı metin kapsamında özellikle rekabet yasağı sözleşmesinin esaslı unsurlarına ve sözleşmenin yer, zaman ve konu bakımından kapsamına yer verilmesi gerekmektedir.¹⁴⁴ Belirtmek gerekir ki, TBK m. 445'te rekabet yasağı sözleşmesinin kapsamının yer, zaman ve konu yönünden ayrı ayrı sınırlanması gerektiği düzenlenmiş ve hâkime aşırı rekabet yasağına müdahale yetkisi verilmiştir. Fakat bu hüküm, yalnızca geçerlilik koşullarını taşıyan rekabet yasağı sözleşmelerine uygulanmaktadır. Bu nedenle taraflar rekabet yasağının kapsamını belirlememişse, sözleşme yazılı şekil şartı eksikliğinden geçersizlik yaptırımına tabi olur.¹⁴⁵ Zira geçersiz olan sözleşmenin hâkim tarafından sınırlanması da söz konusu olmaz.

Rekabet yasağı sözleşmesi için öngörülen şekil, adi yazılı şekildir.¹⁴⁶ Adi yazılı şekil, tarafların irade beyanının yazılı olmasını ve borç altına giren tarafın sözleşme metnini imzalamasını gerektirir.¹⁴⁷ Bu kapsamda, önceden düzenlenmiş matbu bir metin kullanılması da mümkündür.¹⁴⁸ Ancak böyle bir durumda, genel işlem koşullarına ilişkin TBK m. 20 vd. hükümlerinin yazılı metne tatbik edilmesi gerekmektedir.

TBK m. 14/1¹⁴⁹ uyarınca, rekabet yasağı sözleşmesinde borç altına giren tarafın imzasının bulunması gerekli ve yeterlidir. Buna göre, rekabet yasağı sözleşmesi ile

¹⁴³ Altay, s. 198; Ertan, s. 95; Güleriyüz, s. 319.

¹⁴⁴ Soyer, s. 43; Taşkent/Kabakçı, s. 36; Taşkoparan/Özkul, s. 1048; Akkuş Topaloğlu, s. 23.

¹⁴⁵ Soyer, s. 64.

¹⁴⁶ Ayiter, s. 470; Gümüş, s. 546; Soyer, s. 42; Uşan, s. 59; Kortaş, s. 24; Baskan, s. 118; Erdemoğlu, s. 145; Uysal Tuna, s. 61; Keser, s. 92; Taşkoparan/Özkul, s. 1043; Sulu, s. 581; Güleriyüz, s. 331; Akkuş Topaloğlu, s. 23; Tuncay, s. 497.

¹⁴⁷ Oğuzman/Öz, s. 141; Nomer, s. 131; Hatemi/Gökyayla, s. 52; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 238, Gümüş, Borçlar Genel, s. 274; Eren, Borçlar Genel, s. 316.

¹⁴⁸ Ayiter, s. 470; Tuncay, s. 497.

¹⁴⁹ TBK m. 14/1: “Yazılı şekilde yapılması öngörülen sözleşmelerde borç altına girenlerin imzalarının bulunması zorunludur.”

yalnızca işçinin borç altına girdiği hallerde sözleşmeyi işçinin imzalaması yeterlidir. Buna karşılık işverenin karşı edim üstlenmesi hâlinde, sözleşmenin hem işçi hem de işveren tarafından imzalanması gerekmektedir.¹⁵⁰

Öğretideki hâkim görüş, işveren tarafından hazırlanan işyeri yönetmeliğine sadece atıf yapmak suretiyle rekabet yasağı kararlaştırılamayacağı kanaatindedir.¹⁵¹ Zira yazılı şekil şartının amacı, işçinin, rekabet yasağının kapsamı ve etkileri konusunda yeterli bilgiye sahip olmasını sağlamak ve etkin şekilde düşünmesine imkân tanımaktır. Bu nedenle, rekabet yasağının işçiyi korumaya yönelik hükümlerinin, işveren tarafından tek taraflı olarak düzenlenen bir yönetmeliğe atıfla rekabet yasağı kararlaştırılmasına imkân tanımayacak şekilde dar yorumlanması gerektiği ifade edilmektedir.¹⁵² Buna karşılık, öğretide bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre, işçinin yeterli düzeyde bilgilendirilmesinin ardından rekabet yasağı sözleşmesi ile birlikte atıf yapılan yönetmeliğin de ayrıca imzalanması hâlinde, rekabet yasağı sözleşmesi geçerli kabul edilmelidir.¹⁵³ Nitekim Yargıtay bir kararında, ceza koşulunun sırf yönetmelik ile kararlaştırılmasını geçersizlik sebebi olarak görmemiş, ancak başka bir sebeple rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olduğuna karar vermiştir.¹⁵⁴

¹⁵⁰ Alpagut, s. 946; Akyiğit, s. 11; Soyer, s. 42; Altay, s. 198; Erdemoğlu, s. 145; Baskan, s. 118; Taşkent/Kabakçı, s. 35; Bohny, s. 88; Yavuz/Acar/Özen, s. 487.

¹⁵¹ Ertan, s. 108; Soyer, s. 43; Taşkent/Kabakçı, s. 35-36; Akkuş Topaloğlu, s. 23; Manav Özdemir, s. 72; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 300; Erdemoğlu, s. 145.

¹⁵² Güleriyüz, s. 321; Soyer, s. 43; Süzek, s. 458; Uysal Tuna, s. 62; Sulu, s. 578.

¹⁵³ Tuncay, s. 497.

¹⁵⁴ “Somut olayda dosyada mevcut tarihsiz matbu düzenlenmiş sadece davacı imzasını ve okuyup anladığını belirttiği sözleşme incelendiğinde; cezai şart olarak bir miktarın belirtilmediği, bu alanın boş bırakıldığı; sözleşmenin sonunda imza tarihi ve sonrasında işçiye yazılı olarak bildirilecek iş yönetmeliği, personel yönetmeliği ve benzeri belgelerin bu iş sözleşmesinin ayrılmaz bir parçası olduğu görülmektedir. Yönetmelikte davalının imzası bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin 03.12.2003 tarihli olduğu davalıya gönderilen ihtarnamede belirtilmiştir, ancak sözleşme eki yönetmeliği tebliğ aldığına ilişkin davalı imzasını taşıyan evrakın sağ üst köşesinde 03.11.2004 tarihi yazılıdır, bu evrak matbudur. Tüm bu bilgiler ışığında davalının cezai şarta ilişkin düzenlemeleri içeren ve sözleşmenin

Rekabet yasağı sözleşmesinde değişiklik yapılması durumunda, TBK m. 13/1¹⁵⁵ uyarınca, sonradan yapılan değişikliklerin de geçerlilik şartına uygun olarak yapılması gerekmektedir. Buna karşılık Türk Borçlar Kanunu'nda, şekle bağlı bir sözleşmenin sona ermesi için yazılı şekil şartına uyulmasının gerekip gerekmediğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Öğretideki hâkim görüşe göre; şekil şartının koruma amacı, şekle tabi bir sözleşmesinin ortadan kaldırılmasını da şekle bağlamayı gerektirmedikçe, sözleşmenin sona erdirilmesi şekle tabi değildir.¹⁵⁶ O halde, rekabet yasağı sözleşmesi için öngörülen şekil şartının işçiyi koruma amacı taşıdığı gözetildiğinde, sözleşmenin sözlü olarak da sona erdirilebileceğinin kabulü gerekmektedir.

TBK m. 12/2 uyarınca, Kanun'da sözleşmeler için öngörülen şekil, aksi belirtilmedikçe geçerlilik şeklidir. Bu bağlamda, geçerlilik şekline uyulmadan yapılan sözleşme en baştan itibaren geçersiz olup hüküm doğurmaz. Bu bağlamda, rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmaması durumunda, sözleşme geçerlilik şartı noksanlığından kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olur.¹⁵⁷ Kesin hükümsüzlük, ilgili herkes tarafından ileri sürülebileceği gibi, hâkim de sözleşmenin kesin hükümsüzlüğünü re'sen dikkate alır. Buna karşılık, İsviçre öğretisinden esinlenen Türk öğretisindeki azınlık bir görüşe göre ise kanunda öngörülen şekil şartına aykırılık hâlinde, sözleşme

imzalanmasından on bir ay sonra davalıya tebliğ edildiği anlaşılan yönetmeliği özgür iradesiyle okuyup değerlendirerek imzalama imkanının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yukarıdaki değerlendirmeler kapsamında tüm dosya incelendiğinde rekabet yasağına ilişkin düzenlemelerin yazılı şekil şartına aykırılığı sebebiyle geçersiz olduğu değerlendirilmeksizin karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmektedir.” Yargıtay 9. H.D., T. 28.03.2013, E. 2010/25792, K. 2013/10539, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 11. 03.2025.

¹⁵⁵ TBK m. 13/1: “Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur. Ancak, sözleşme metniyle çelişmeyen tamamlayıcı yan hükümler bu kuralın dışındadır.”

¹⁵⁶ Ayiter, s. 470; Sulu, s. 581; Nomer, s. 130.

¹⁵⁷ Soyer, s. 44; Sulu, s. 581; Uşan, s. 59; Baskan, s. 118; Keser, s. 92; Taşkent/Kabakçı, s. 35; Köseoğlu, s. 984; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 303; Erdemoğlu, s. 145.

kesin hükümsüz olmayıp kendine özgü (*sui generis*) bir geçersizlik yaptırımına tabi olur.¹⁵⁸

Rekabet yasağı sözleşmesinin şekle aykırılık sebebiyle geçersiz olması hâlinde, işçinin geçersizliği ileri sürmesi hakkın kötüye kullanılmasına¹⁵⁹ yönelik esaslara tabi değildir.¹⁶⁰ Zira iktisadi ve sosyal yönden güçsüz konumda bulunan işçiden, rekabet yasağının geçerli bir şekilde kararlaştırılması beklenemez. Bu nedenle, sözleşmenin geçerli bir şekilde yapılmasından esas olarak işveren sorumludur. Bu bağlamda işverenin, karşı edim içeren sözleşmenin geçersizliğine ilişkin iddiaları, hakkın kötüye kullanımına ilişkin esaslar çerçevesinde ayrıca değerlendirilmelidir.

Öte yandan rekabet yasağı sözleşmesi için Kanun'da öngörülen yazılı şekil şartı emredici niteliktedir. Bu nedenle, tarafların anlaşmasıyla bu şartın ortadan kaldırılması veya etkisiz kılınması söz konusu değildir.

C. İşverenin Korunmaya Değer Haklı Bir Menfaatinin Bulunması

Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı, işçinin hizmet ilişkisi esnasında edindiği birtakım önemli bilgileri, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra işverenle rekabet

¹⁵⁸ ”Doktrindeki bu yeni eğilim, bu hükümsüzlüğün TBK. m. 27 anlamında kesin geçersiz olmayıp kendine özgü bir geçersizlik olması sebebiyle, tüm geçersizliklerin ortak noktası olan işlemin başlangıçtan itibaren geçersiz olduğunu; geçersizliğin kanun amacına göre farklı şekillerde ortaya çıkabileceğini; şekle aykırılıkta sadece tarafların, özellikle sadece şekille korunan tarafın bu geçersizliğe dayanabileceği; şekille korunan tarafın bu geçersizliği öne sürmedikçe diğer tarafın bu geçersizliğe dayanmasının mümkün olmadığı şeklindedir. ” Antalya, s. 560; “Yeni görüş, şekil noksanı dolayısıyla sözleşmenin kesin hükümsüzlüğünün (butlanının) ileri sürülmesini, şeklin tarafları koruma amacına ters düşeceği için eleştirilmektedir. Bu görüş, şekil kurallarının amaçsal yorumundan hareket etmektedir. Kanımızca bu görüşe katılmak gerekir. Zira şekil, kural olarak tarafları düşünmeye sevk etmek, acele karar vermelerini önlemek suretiyle onları korumak amacını güder.” Eren, Borçlar Genel, s. 337-338. Ayrıca bkz. Nomer, s. 129; Gümüş, Borçlar Genel, s. 290-291.

¹⁵⁹ TMK m. 2/2: “Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.”

¹⁶⁰ Soyer, s. 44; Tuncay, s. 497.

edecek şekilde kullanmasının önüne geçmektir.¹⁶¹ Diğer bir ifadeyle bu sözleşme, esas itibarıyla işverenin haklı iktisadi menfaatlerinin korunmasına hizmet etmektedir. Bu bağlamda, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunması, rekabet yasağı sözleşmesinin bir diğer geçerlilik koşuludur.¹⁶²

İşverenin korunmaya değer haklı menfaatinin hangi durumlardan bulunduğu, Türk Borçlar Kanunu’nun 444’üncü maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca; *“Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir”*. Görüldüğü üzere, işverenin haklı menfaatinin varlığı için öncelikle hizmet ilişkisinin işçiye *“müşteri çevresi”*, *“üretim sırları”* veya *“işverenin yaptığı işler”* hakkında bilgi edinme imkânı sağlanması aranmaktadır. Bunun yanı sıra, bu bilgilerin kullanılması durumunda işverenin önemli bir zarara uğrama riski taşıması da gerekmektedir.¹⁶³ Bu hüküm, işverenin haklı menfaati bulunmadıkça işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğüne müdahale edilmemesi amacını taşımaktadır.¹⁶⁴

İşverenin haklı menfaati, hizmet sözleşmesinin sona erdiği anda bulunmalıdır.¹⁶⁵ Rekabet yasağı sözleşmesi, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra hükümlerini doğurduğundan, işverenin haklı menfaate sahip olup olmadığı da bu ana göre tespit

¹⁶¹ Alpagut, s. 944; Altay, s. 198-199; Soyer, s. 8-9; Süzek, s. 458; Taşkent/Kabakçı, s. 34; Keser, s. 88; Güleriyüz, s. 332.

¹⁶² Alpagut, s. 946; Häefliger, s. 32; Altay, s. 199; Uysal Tuna, s. 67; Süzek, s. 458; Taşkoparan/Özkul, s. 1044; Güleriyüz, s. 332; Sulu, s. 581; Köseoğlu, s. 983.

¹⁶³ “...rekabet yasağına ilişkin sözleşmelerin geçerli olabilmesi için iş ilişkisinin işçiye *“müşteri çevresi”* veya *“üretim sırları”* ya da *“işverenin yaptığı işler”* hakkında bilgi edinme imkânını sağlamanın yanında, aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması hâlinde işvereni önemli nitelikte bir zarara uğratabilecek mahiyette olması aranmaktadır...” Yargıtay HGK, T. 15.03.2022, E. 2019/447, K. 2022/315, (nakleden Eren/Dönmez, s. 1255).

¹⁶⁴ Alpagut, s. 953; Häefliger, s. 33.

¹⁶⁵ Häefliger, s. 34; Soyer, s. 49; Gümüş, s. 548.

edilmelidir. Dolayısıyla, hizmet sözleşmesinin sona erdiği anda işverenin haklı menfaati söz konusu değilse, geçerlilik şartı noksanlığından rekabet yasağı sözleşmesi hükümlerini doğurmayacaktır.

Belirtmek gerekir ki, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için işçinin hizmet ilişkisi içerisinde bilgi edinmiş olması veya işverenin zarara uğramış olması şart değildir. Burada işçinin, objektif olarak bilgi edinme imkânı sahip olması ve işverenin zarara uğrama riskinin bulunması geçerli bir şekilde rekabet yasağı sözleşmesi yapılması için yeterlidir.¹⁶⁶ İlgili yargı mercii, işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin bulunup bulunmadığını irdelerken her somut olay özelinde işçinin bilgi edinme imkânını ve işverenin zarara uğrama riskini gözetmelidir. Nitekim Yargıtay bir kararında; hizmet ilişkisinin işçiye bilgi edinme imkânı sağlayıp sağlamadığını ve işverene yönelik önemli bir zarar tehlikesi bulunup bulunmadığını gözetmeksizin verilen yerel mahkeme kararını bozmuştur.¹⁶⁷

¹⁶⁶ Ayiter, s. 467; Baskan, s. 119; Erdemoğlu, s. 145; Süzek, s. 459; Uşan, s. 232; Taşkent/Kabakçı, s. 25; Uysal Tuna, s. 68; Köseoğlu, s. 983.

¹⁶⁷ “Rekabet yasağı kaydının geçerli olabilmesi için işçinin, hizmet ilişkisi içinde olduğu işverenin müşteri çevresi ve üretim sırları gibi ticari sırları bilebilecek bir pozisyonda çalışması ve bu bilgileri önceki işverenle rakip durumunda olan yeni işveren ile paylaşabilme ihtimalinin varlığı yeterlidir. Bu anlamda, ayrılan işçinin yeni işyerinde aynı pozisyonda çalışması da şart değildir. Keza rekabet yasağının varlığı için ayrılan işçinin, önceki işverene fiilen bir zarar vermesi şart olmayıp, zarar verebilme risk ve ihtimalinin varlığı yeterlidir. Rakip firmalarla paylaşması ve nüfuz etme imkânının bulunup bulunmaması önem arz etmektedir. Somut olayda mahkemece, davalı işçinin davacı şirkette çalıştığı konum itibarıyla davacıya ait ticari sırlara, üretim teknolojisi ya da özel üretim biçimi gibi üretim sırlarına ya da müşteri çevresine erişebilme imkânı ve ihtimalinin bulunup bulunmadığı, davacı işverene zarar verebilme ihtimal ve riskinin mevcut olup olmadığının belirlenerek, rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükmünün geçerliliğinin değerlendirilmesi ve bu hususta gerekirse aralarında sektör bilirkişinin de olduğu heyetten rapor alınarak sonuca varılması gerektiği halde açıklanan ilkelerin gözetilmediği bilirkişi raporuna ve eksik incelemeye dayalı olarak davanın reddine karar verilmesi doğru olmamış, yerel mahkeme kararının bozulması gerekmiştir.” Yargıtay 11. H.D., T. 06.03.2019, E. 2018/3705, K. 2019/1860, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 09.04.2025.

İşveren, TMK m. 6¹⁶⁸ çerçevesinde, rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasında haklı menfaatinin bulunduğunu ispat etmekle yükümlüdür.¹⁶⁹ Bu bağlamda işveren, hem işçinin hizmet ilişkisi içerisinde bilgi edinme imkânına sahip olduğunu hem de bu bilgilerin kullanılması durumunda önemli bir zarara uğrama tehlikesi ile karşı karşıya kalacağını ispat etmelidir. Aksi takdirde, rekabet yasağı sözleşmesi kesin hükümsüz olur.

1. Hizmet İlişkisinin İşçiye Bilgi Edinme İmkânı Sağlaması

Rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinden söz edilebilmesi için öncelikle hizmet ilişkisinin işçiye “müşteri çevresi”, “üretim sırları” veya “işverenin yaptığı işler” hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması gerekmektedir.

Öğretideki bir görüşe göre, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için işçinin bilgi edinme imkânına sahip olması yeterli olmayıp, fiilen bilgi edinmiş da olması gerekmektedir.¹⁷⁰ Bizim de katıldığımız öğretideki hâkim görüşe göre ise;

¹⁶⁸ TMK m. 6: “Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.”

¹⁶⁹ Alpagut, s. 948; Altay, s. 199; Bohny, s. 111; Soyer, s. 49; Uysal Tuna, s. 69; Sulu, s. 582.

¹⁷⁰ “TBK m. 444/II’deki “bilgi edinme imkânı sağlaması” ifadesi mehz İBK m.340/II “bilgi sağlaması” şeklinde kaleme alınmıştır. TBK m.444/II’nin lafzı esas alınrsa, hizmet ilişkisinin salt işçiye (işverenin) müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması işçi fiilen o bilgiye sahip olmasa bile rekabet yasağı sözleşmesini geçerli kılacakken, İBK m.340/II hükmünün lafzı esas alınrsa, işçinin hizmet ilişkisi çerçevesinde söz konusu bilgilere fiilen ulaşmış, öğrenmiş olması gerekir. RYS ile temelde işyerinin maddi olmayan malvarlığına dair değerler olan müşteri çevresi ve işletme ve üretim sırlarının korunması amaçlandığından, işçinin bilmediği bir bilgi nedeniyle rekabet etmeme yükümü altına sokulması hükmün ratiosu ile bağdaşmayacaktır. Bu nedenle bize göre, bir RYS’nin geçerli olabilmesi için öncelikle hizmet ilişkisi çerçevesinde işçinin işverenin müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında fiilen bilgi sahibi olması gerekir.” Gümüş, s. 548.

işçinin, bilgi edinmiş olması şart olmayıp hizmet ilişkisinin işçiye, objektif olarak bilgi edinme imkânı sağlaması yeterlidir.¹⁷¹

Hizmet ilişkisi işçiye, üretim sırları, müşteri çevresi veya işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlamıyorsa işverenin rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında korunmaya değer menfaatten söz edilemez.¹⁷² Bu nedenle, rekabet yasağı sözleşmesi yapılırken öncelikle işçinin hizmet ilişkisinde bilgi edinme imkânına sahip olup olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu bağlamda, henüz rekabet yasağı sözleşmesi yapılırken işçinin bilgi edinme imkânına sahip olması gerekli olmayıp, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden önce işçinin bilgi edinme imkânına erişmesi yeterlidir. Zira, rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında işverenin haklı menfaatinin olup olmadığı hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana göre belirlenmektedir.¹⁷³

İşçinin hizmet ilişkisi içerisinde sahip olduğu bilgi edinme imkânı, yüklendiği iş ile doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle, işletmede kritik görevler üstlenen kişi ile rekabet yasağı sözleşmesi yapılması mümkünken, vasıfsız işçiler ile yapılan rekabet yasağı sözleşmeleri çoğu zaman geçersiz olur. Nitekim Yargıtay çeşitli kararlarda, işyerlerinde

¹⁷¹ Alpagut, s. 156; Erdemoğlu, s. 147; Süzek, s. 459; Soyer, s. 49; Uşan, s. 232; Taşkent/Kabakçı, s. 25; Taşkoparan/Özkul, s. 1045; Baskan, s. 119; Tuncay, s. 484. “işten ayrılan davalı işçinin, önceki iş sahibinin müşterilerini tanıyacak bir pozisyonda çalışması ve işte ayrıldıktan sonra rakip bir yerde işe başlaması, Kanunun aradığı anlamda bir tehlikenin ve zararın varlığı için yeterli olup, davacı tarafça, davalı işçinin önceki çalıştığı şirketteki müşterileri, yeni çalışmaya başladığı şirkete fiilen aktardığının ve bu nedenle de somut bir zararın doğduğunun ispatı gerekmez.” Yargıtay 9. H.D., T. 23.11.2015, E. 2018/989, K. 2019/2742, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 13.04.2025.

¹⁷² Alpagut, s. 946; Soyer, s. 49; Uşan, s. 230; Kortaş, s. 29; Yavuz/Acar/Özen, s. 486.

¹⁷³ Häefliger, s. 34; Soyer, s. 49; Gümüş, s. 548; Taşkent/Kabakçı, s. 25-26.

renk teknisyeni¹⁷⁴, AR-GE teknisyeni¹⁷⁵, hat sorumlusu¹⁷⁶, ticari temsilci¹⁷⁷ olarak çalışan işçilerin bilgi edinme imkânı olduğuna karar vermiştir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinden söz edilebilmesi için işçinin hizmet ilişkisi içerisinde sahip olduğu bilgi edinme imkânının “müşteri çevresi”, “üretim sırları” veya “işverenin yaptığı işler”e ilişkin olması gerekmektedir. Burada işçinin, tüm bu hususlara ilişkin bilgi edinme imkânına sahip olması gerekmeyip bunlardan en az birine, söz gelimi yalnızca müşteri çevresine ilişkin bilgi edinme imkânına sahip olması yeterlidir.

a. Müşteri Çevresi

İşçi, işletmenin müşteri çevresi hakkında, işverene önemli ölçüde zarar verebilecek nitelikte bilgi edinme imkânına sahipse, sözleşmenin yapılmasında işverenin korunmaya değer haklı bir menfaati söz konusudur. Bu bağlamda, işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin bulunup bulunmadığının belirlenmesi için öncelikle

¹⁷⁴ “renk teknisyeni olarak çalışan davalının iş sırrı sayılabilecek formül içeriklerine vakıf olduğunun” Yargıtay 9. H.D., T. 23.11.2015, E. 2015/4817, K. 2015/12418, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 13.04.2025.

¹⁷⁵ “...davalının davacı şirkette Arge Teknisyeni olarak boya formülleri üzerinde çalıştığı ve davacı şirketin teknik, üretim teknolojisi ve özel üretim biçimi gibi ticari sırlarına ulaşmasının mümkün olduğu...” Yargıtay 11. H.D., T. 10.02.2020, E. 2019/3206, K. 2020/1104, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 14.04.2025.

¹⁷⁶ “...davalının davacıya ait iş yerinde hat sorumlusu olarak çalışmış olduğu, iş tanımına göre, işverence üretilen formüllerin doğru olarak uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmek gibi görevlerinin bulunduğu, davalı işçi tarafından yapılan işin işverenin üretim sırlarına nüfuz etme imkanı sağlamaya elverişli olduğu gibi, yapılan işin niteliği hakkında da bilgi edinmeye imkan sağladığı anlaşılmaktadır.” Yargıtay 11. H.D., T. 20.05.2019, E. 2018/2306, K. 2019/3876, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 14.04.2025.

¹⁷⁷ “...davacı şirketin ticari temsilcisi konumunda olduğu anlaşılan davalının, davacının müşteri çevresi hakkında bilgi edinme imkanının bulunduğu izahıtan varestedir.” Yarg. 11. HD., T. 04.11.2024, E. 2015/4570, K. 2015/11551, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 14.04.2025.

müşteri ve müşteri çevresine ilişkin bilgilerden ne anlaşılması gerektiğinin tespiti gerekmektedir.

Genel anlamda müşteri, bir mal veya hizmetin tüketicisi olan kişiye denir.¹⁷⁸ Rekabet yasağı bakımından ise müşteri, bir işletme ile kurduğu sürekli bir ilişki kapsamında mal veya hizmet alan gerçek veya tüzel kişiye ifade eder.¹⁷⁹ Bu bağlamda, işletme ile sürekli bir ilişki içerisinde bulunmayan kişiler rekabet yasağı bakımından müşteri sayılmaz.¹⁸⁰ Söz gelimi bir işletmeden tesadüfi olarak bir defa alışveriş yapan kimse rekabet yasağı bakımından müşteri olarak değerlendirilmez. Zira bu durumda tesadüfi alışveriş yapan kişi, işveren için iktisadi bir değer taşımaz. Bu karşılık, işletme ile sürekli bir ilişki içerisinde bulunan müşteriler, işletmenin müşteri çevresini oluşturmakla birlikte aynı zamanda işletme değerleri arasında yer almaktadır.¹⁸¹ Dolayısıyla müşteri çevresinin korunmasında, işverenin haklı menfaati bulunmaktadır.

Müşteri çevresine ilişkin bilgilerin neleri kapsadığı yargı kararları ile tespit edilmiştir. Yargıtay farklı tarihlerde vermiş olduğu kararlarda¹⁸² müşteri çevresine ilişkin bilgilerin, “*genel olarak müşterilerin ad ve soyadları, meslekleri, adres ve telefon*

¹⁷⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 304.

¹⁷⁹ Akyiğit, s. 11; Bohny, s. 92; Erdemoğlu, s. 146; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 304; Häefliger, s. 34; Soyer, s. 50; Taşkent/Kabakçı, s. 27; Uşan, s. 231; Süzek, s. 459; Taşkoparan/Özkul, s. 1046; Köseoğlu, s. 983.

¹⁸⁰ Bohny, s. 93; Häefliger, s. 34; Soyer, s. 50; Uşan, s. 281; Erdemoğlu, s. 146.

¹⁸¹ Arkan, s. 32.

¹⁸² Yargıtay 9. H.D., T. 02.06.2015, E. 2015/10059, K. 2015/20045, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 18.05.2025.

Yargıtay 9. H.D., T. 22.11.2016, E. 2016/32244, K. 2016/20637, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 18.05.2025.

Yargıtay 9. H.D., T. 04.07.2017, E. 2015/10558, K. 2017/11600, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 18.05.2025.

numaraları, yaptıkları alışverişin cins ve miktarları...” gibi hususları kapsadığını ortaya koymuştur.

Ancak, rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinden söz edilebilmesi için işçinin müşterileri ismen bilmesi yeterli olmayıp, müşteri çevresine ilişkin önemli bilgilere erişme imkânına sahip olmalıdır.¹⁸³ Burada önemli bilgilerden kasıt, işçiye iktisadi fayda sağlayabilecek ve işveren için önemli zararlara yol açabilecek bilgilerdir.¹⁸⁴ Bu bağlamda, salt müşterilere ait birtakım kişisel bilgilerin öğrenilmesi rekabet yasağı sözleşmesi yapılması için yeterli değildir. Zira müşteri çevresine ilişkin her türlü bilginin önem taşıması veya işverene karşı tehlike oluşturması mümkün değildir. Nitekim Yargıtay bir kararında “...müşterilere ait bilgiye sahip olma imkânı tespit edilirken, işçinin işyerindeki konumuna bakılması ve müşterilere ait her tür sıradan bilgiye değil özelliği olan ve önemli bilgilere ulaşılp ulaşılmadığının dikkate alınması” gerektiğini belirtmiştir.¹⁸⁵ Bu bağlamda Yargıtay, müşteri çevresine ilişkin bir bilginin önemini saptarken işçinin müşterilerle doğrudan ilişki kurup kurmadığını, müşterilerin istek ve ihtiyaçlarını bilip bilmediğini ve bunları kendi lehine kullanabilmesini dikkate almaktadır.¹⁸⁶ Fakat işçinin, işletmedeki pozisyonu gereği önemli bir konumda bulunması halinde müşteri çevresine ilişkin bilgi

¹⁸³ Alpagut, s. 947; Ayiter, s. 468; Akyiğit, s. 11; Baskan, s. 119; Bohny, s. 96; Soyer, s. 52; Häefliger, s. 32; Taşkent/Kabakçı, s. 26; Uşan, s. 231; Doğan, s. 99; Uysal Tuna, s. 71; Süzek, s. 459; Keser, s. 94; Manav Özdemir, s. 74-75; Tuncay, s. 484.

¹⁸⁴ Ayiter, s. 468; Süzek, s. 459; Baskan, s. 119; Keser, s. 94; Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 305.

¹⁸⁵ Yarg. 9. H.D., T. 22.11.2016, E. 2016/32244, K. 2016/20637, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 20.05.2025.

¹⁸⁶ Yargıtay 9. H.D., T. 13.05.2024, E. 2024/4710, K. 2024/8214, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 20.05.2025.

edinme imkânına sahip olduğu karine olarak kabul edilmelidir.¹⁸⁷ Dolayısıyla bu durumda, işverenin haklı menfaatinin bulunmadığını işçi ispatlamalıdır.

Öte yandan müşteri çevresine ilişkin bilgilerin sır niteliği taşıması gerekip gerekmediğine ilişkin öğretide fikir ayrılığı bulunmaktadır. Öğretideki bir görüşe göre, kanun koyucu rekabet yasağı sözleşmesinin sınırlı bir çevre için kararlaştırılmasını amaçladığından, müşteri çevresine ilişkin bilgiler sır niteliğinde olması şarttır.¹⁸⁸ Bizim de katıldığımız hâkim görüşe göre ise, müşteri çevresine ilişkin bilgilerin sır niteliği taşıması şart değildir.¹⁸⁹ Her ne kadar, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin olması sebebiyle müşteri çevresinin saptanması daraltıcı yoruma tabi tutulsa da, bu durum Kanun'un açık lafzı ile çelişecek nitelikte bir yoruma imkân tanımamaktadır. Nitekim Kanun koyucu, aynı madde metni içerisinde üretime ilişkin bilgilerin sır teşkil etmesini öngörmüşken, müşteri çevresine ilişkin bilgilerin sır niteliğinde olması gerektiğine işaret etmemiştir. Önemle ifade etmek gerekir ki müşteri çevresine ilişkin bilgilerin, sır niteliği taşıması gerekme de, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğüne müdahale niteliğinde olması sebebiyle, her halükarda belli bir önemi haiz olması gerekmektedir. Aksi takdirde, işverenin korunmaya değer haklı menfaatinden söz edilemez.

¹⁸⁷ Şahlanan, Fevzi: "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sona ermesi", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. I, İstanbul 2010, 719-737, s. 726.

¹⁸⁸ "Bu düşünce (müşteri çevresinin sır teşkil etmesi), müşteri çevresine nüfuz imkânını rekabet yasağı bakımından müstakil ve yeterli bir koşul olarak düzenleyen yasa metnine uygun olmakla birlikte, sözleşmenin amacıyla tam olarak bağdaşmamaktadır. Her şeyden önce, çalışanların önemli bir kısmının müşteri çevresini tanımaları ihtimali oldukça yüksektir. Oysa yasa koyucunun amacı, rekabet yasağının mümkün olduğunca sınırlı bir çevre için kararlaştırılabilmesini sağlamaktır. " Soyer, s. 51-52.

¹⁸⁹ Altay, s. 200; Uşan, s. 233; Häefliger, s. 32; Taşkent/Kabakçı, s. 26.

b. Üretim Sırları

Hizmet ilişkisinin işçiye üretim sırları hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması hâlinde de işverenin rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasında haklı menfaati bulunur.

Burada öncelikle üretim sırlarının ne anlama geldiğinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Türk Hukukunda muhtelif kullanım alanı bulunmasına rağmen, mevzuatta sır teriminin tanımına¹⁹⁰ yer verilmemiş ve kapsamına ilişkin bir standart sağlanamamıştır.¹⁹¹ Söz gelimi sır terimine, TTK çerçevesinde “*üretim ve iş sırları, ticari sır, şirket sırrı*”, İş Kanunu’nda “*meslek sırları*”, Türk Ceza Kanunu’nda “*ticari sır, bankacılık sırrı, müşteri sırrı*”, Bankacılık Kanunu’nda “*bankacılık sırları*” ve Anayasa’da “*devlet sırrı*” gibi belli bir alandaki gizli bilgileri ifade etmek için yer verilmiştir. Fakat öğretilerde ve Yargı kararlarında çoğu zaman bu kavramların birbirlerinin yerine veya birbirlerini kapsayacak şekilde kullanıldığı görülmektedir.¹⁹² Öte yandan, mehz İsveçre Borçlar Kanunu’nda da birçok hükümde yer verilmesine rağmen sır (*das Geheimnis*)¹⁹³ terimi tanımlanmamıştır.

Bu kapsamda, Türk Borçlar Kanunu’nda da üretim sırlarının tanımı yapılmış değildir. Yasal bir tanımının yapılmamış olması ve ticari hayatın dinamiklerine sıkı

¹⁹⁰ Öğretilerde ERKAN, sır kavramını; “Sırdan kasıt, ait olduğu kişi dışında başkalarının önceden bilinmeyen veya kolayca erişilebilir nitelikte olmayan (herkese açık olmayan) ve ait olduğu kişi tarafından başkalarına açıklanmamasında ve gizli kalmasında yarar görülen, özel veya mesleki hayat gibi kişinin her türlü maddi ve manevi değerlerine ait olaylara, davranışlara, işlemlere veya olgulara dair her türlü bilgidir” şeklinde tanımlamıştır, Erkan, s. 29-30.

¹⁹¹ Erkan, s. 29.

¹⁹² Bu duruma gerekçe olabilecek bir görüş ileri süren UŞAN, sır teriminin farklı alanlarda farklı şekillerde kavramlaştırılmasını açıklayacak ve bu kavramlar arasındaki ayrımı kolaylıkla ortaya koyacak bir kıstasın bulunmadığını ifade etmiştir, Uşan, s. 26.

¹⁹³ Sır teriminin, İsveçre Borçlar Kanunu rekabet yasağı hükümlerindeki kullanımı şu şekildedir, OR. Art. 340/2: “*Das Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt und die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte.*”

sıkıya bağı olması nedeniyle, üretim sırlarının kapsamını kesin bir şekilde belirlemek güçlük arz etmektedir. Bu durum her somut olayda, ilgili yargı merciinin bir değerlendirme yapmasını zorunlu kılmaktadır.

Kanaatimizce üretim sırları; işletmenin üretimi ile ilgili, herkes tarafından bilinmeyen, işverenin gizli tutmayı amaçladığı teknik bilgiler ile doğrudan üretim sürecine yönelik iktisadi değeri haiz diğer bilgilerdir.¹⁹⁴ Şu halde, bilginin üretim sırrı olarak kabul edilebilmesi için; işletmeyle ilgili olması, herkes tarafından bilinmemesi ve kolaylıkla erişilememesi, işverenin bilgiyi gizli tutma iradesinin olması ve bu bilginin gizli kalmasında işverenin meşru menfaatinin bulunması gerekmektedir.¹⁹⁵

Bu kapsamda, bir bilginin üretim sırrı olarak nitelenebilmesi için ilk olarak işletmenin üretimine ilişkin olması gerekmektedir.¹⁹⁶ Bu kapsamda bilgi, işyerinde çalışan personele yönelik olabileceği gibi işletmenin ticari veya teknik yönüne ilişkin de olabilir.¹⁹⁷ Bilginin üretim sırrı olarak nitelenmesinin ikinci şartı, herkes tarafından bilinmemesi ve kolaylıkla öğrenilememesidir.¹⁹⁸ Bu bağlamda bilginin, işletme bünyesinde belli sayıda çalışan tarafından bilinmesi üretim sırrı olarak nitelenmesini engellemez. Ancak, özellikle kamuya mal olmuş bilgilerin üretim sırrı olarak korunması mümkün değildir.¹⁹⁹ Yargıtay bir kararında “*davacının faaliyet konusu olan fiber maddesinin beton gibi yaygın olarak kullanılan ve iş sırrı kapsamına girmeyen bir yapı malzemesi olduğu, bu yöne ilişkin davacı işverenin yasanın öngördüğü korunabilir haklı*

¹⁹⁴ Benzer tanımlar için bkz. Altay, s. 200; Ayiter, s. 469; Baskan, s. 119; Doğan, s. 95; Soyer, s. 53; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 304; Ertan, 127; Erdemoğlu, s. 146-147; Keser, s. 94; Süzek, s. 459; Özkan Koç, s. 72. Häefliger, s. 35; Uşan, s. 29; Tuncay, s. 485.

¹⁹⁵ Soyer, s. 53; Ertan, 127; Süzek, s. 459; Köseoğlu, s. 983.

¹⁹⁶ Soyer, s. 54; Özkan Koç, s. 60; Uşan, s. 33.

¹⁹⁷ Soyer, s. 54; Tuncay, s. 485.

¹⁹⁸ Alpagut, s. 947-948; Erkan, s. 56; Doğan, s. 38; Ertan, 127; Tuncay, s. 485; Uşan, s. 29-30.

¹⁹⁹ Alpagut, s. 947-948; Soyer, s. 55; Doğan, s. 38.

*bir menfaatinin bulunmadığı...” gerekçesiyle rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olduğuna karar vermiştir.*²⁰⁰ Yargıtay bir başka kararında ise *“isnat olunan eylem davacı tarafa ait tescilli tasarımların aynı ya da benzerinin davalılar tarafından rakip işyerinde üretilmesi olup, zaten tasarım tescili aşamasında yetkili makam olan Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından yayınlanmak suretiyle aleni olan pasta tasarımları sebebiyle herhangi bir üretim sırrının kullanıldığından söz edilemeyeceğine...”* karar vermiştir.²⁰¹ Görüldüğü üzere tescil ile aleniyet kazanan bilgiler kamuoyuna açık hale geldiğinden, üretim sırrı olarak nitelenememektedir. Diğer bir ifadeyle, aleni bilgilerin rekabet yasağı sözleşmesi ile korunmasında işverenin haklı menfaati söz konusu değildir. Bu bağlamda, yeni geliştirilmiş fakat henüz tescillenmemiş ürünlere ilişkin bilgiler ise üretim sırrı olarak korunabilir. Son olarak, işverenin gizli tutmayı amaçladığı ve gizli kalmasında haklı menfaate sahip olduğu bilgiler üretim sırrı olarak nitelenebilir.²⁰² Bu kapsamda, öncelikle işveren tarafından saklı tutulması arzu edilen bilginin meşru olması, yani hukuka aykırı olmaması gerekmektedir.²⁰³ Zira hukuka aykırı bir bilginin korunmasında, işverenin haklı menfaatinden söz edilemez. Bunun yanı sıra bilginin, iktisadi olarak korunmaya değer olması gerekmektedir. Zira işletmeyle ilgili her türlü bilginin üretim sırrı olarak belirlenmesi mümkün değildir. Söz gelimi, işletmenin ticari hayattaki başarısını etkileyen, rakipleri tarafından öğrenilmesi halinde işverenin zarar tehlikesi ile karşı karşıya kalacağı bilgiler korunmaya değerdir. Nitekim Yargıtay bir kararında *“sektörde faaliyet gösteren pek çok firmada az çok*

²⁰⁰ Yargıtay 11. H.D., T. 03.03.2015, E. 2014/17613, K. 2015/2848, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 19.05.2025.

²⁰¹ Yarg. 11. H.D., T. 05.12.2017, E. 2016/4433, K. 2017/6926, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 19.05.2025.

²⁰² Soyer, s. 55; Erkan, s. 61; Uşan, s. 33; Doğan, s. 39.

²⁰³ Soyer, s. 55; Erkan, s. 65-6; Doğan, s. 39-40; Uysal Tuna, s. 75; Tuncay, s. 485; Uşan, s. 36.

*bulunabilecek bilgilerin, benzer üretim tekniklerinin rekabet yasağıyla korunacak iş sırlarından olmadığı...” yönündeki bir yerel mahkeme hükmünü onamıştır.*²⁰⁴

Belirtilen kıstasların tamamını sağlamayan bilgiler üretim sırrı olarak nitelenemeyeceğinden bu tür bilgilerin rekabet yasağı sözleşmesi ile korunmasında işverenin haklı menfaati söz konusu değildir. Bu kapsamda; işletmeyle ilgisi bulunmayan, kamuya mal olmuş, hukuka aykırı olan veya alelade bilgilerin rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında korunması mümkün olmayacaktır. Aksi takdirde, yapılan rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olur.

Şu halde; özel üretim teknikleri, üretim formülleri, üretime ilişkin özel teknolojik yöntemler, hammadde kaynakları ve özel üretim süreçleri gibi işletmenin üretimine ilişkin olan ve ticari hayattaki başarısını etkileyen bilgiler üretim sırrı olarak rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında korunabilmektedir.²⁰⁵

c. İşverenin Yaptığı İşler

Hizmet ilişkisinin işçiye, işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağladığı hallerde de işverenin rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasında haklı menfaati bulunur. İşverenin yaptığı işler ibaresi, üretim sırları ve müşteri çevresine ilişkin bilgilere kıyasla daha kapsamlı olup, işverenin mal ve hizmet üretimine ilişkin yürüttüğü faaliyetleri ifade etmektedir. Söz gelimi, işletmenin organizasyon yapısı, pazarlama stratejileri, üretim öncesi ve sonrası ürün maliyetleri, yatırım ve büyüme planlamaları gibi bilgiler işverenin yaptığı işlere ilişkin bilgiler olarak rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında korunabilir.²⁰⁶

²⁰⁴ Yargıtay 11. H.D., T. 23.11.2015, E. 2015/4817, K. 2015/12418, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 19.05.2025.

²⁰⁵ Soyer, 54; Doğan, s. 41; Süzek, 459; Uşan, s. 38.

²⁰⁶ Gümüş, s. 549.

Kanun’da ‘işverenin yaptığı işler’ ifadesinin kullanılması, işverenin icra ettiği her tür faaliyeti kapsar görüldüğünden eleştirilmiştir.²⁰⁷ Öğretide bir görüş, mehz Kanun’un Fransızca metninde geçen “işverenin iş sırları (*secrets d’affaires de l’employeur*)” kavramının hatalı olarak “işverenin yaptığı işler” şeklinde tercüme edildiğini ifade etmektedir.²⁰⁸ Dolayısıyla, burada “işverenin yaptığı işler” ifadesinin işverenin iş sırları olarak kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.²⁰⁹ Kanaatimizce kanun koyucu, ‘işverenin yaptığı işler’ ifadesi ile işletmenin müşteri çevresi ve üretim sırları haricindeki bilgileri kastetmiş olup, bilinçli olarak işverenin iş sırları kavramını tercih etmekten kaçınmıştır. Nitekim üretim sırları da işverenin iş sırları kapsamında yer almakla²¹⁰ birlikte, madde metninde üretim sırlarına ayrıca ve açıkça yer verilmiştir. Şu halde, söz konusu ifadenin iş sırları olarak kabulü halinde, aynı madde metninde üretim sırları hem münferiden hem de ‘işverenin iş sırları’ kapsamında düzenlenmekle mükerrer olarak düzenlenmiş olacaktır. Bu bağlamda, “işverenin yaptığı işler” kavramının “işverenin iş sırları” olarak anlaşılması gerektiğine ilişkin öğretideki görüşe katılmıyoruz.

Bu kapsamda, mehz İsviçre Borçlar Hukuku’nun aksine, işverenin yaptığı işlere ilişkin bilgilerin rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında korunması için sır niteliği taşıması şart değildir. Bu bağlamda, işletmenin müşteri çevresi ve üretim sırları dışında kalan; fakat işverenin yürüttüğü işlerle ilgili olan ve işverene rakipleri karşısında avantaj

²⁰⁷ Doğan, s. 94; Ertan, s. 126; Özkan Koç, s. 205.

²⁰⁸ “Türk Borçlar Kanunu’nun 444. maddesinin düzenlenmesinde İsviçre Borçlar Kanunu’nun Fransızca metni göz önünde tutulmuştur. Ne var ki İsviçre Borçlar Kanununun Fransızca metni çevrilirken çok fahiş bir hata yapılmış, fıkradaki ‘işverenin iş sırları’ (*secrets d’affaires de l’employeur*) deyimi ‘işverenin yaptığı işler’ şeklinde tercüme edilmiştir”, Ertan, s. 126.

²⁰⁹ Aynı yönde bkz. Alpagut, s. 948; Doğan, s. 94; Loka, Büşra: “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2023, s. 55; Süzek, s. 459; Baskan, s. 119; Uşan, s. 121.

²¹⁰ Aynı yönde bkz. Uşan, s. 28; Soyer, s. 53; Özkan Koç, s. 72.

sağlayan bilgiler, sır niteliği taşımasa bile, rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında korunabilmektedir.

Öte yandan Kanun'da, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için hizmet ilişkisinin işçiye “müşteri çevresi”, “üretim sırları” veya “işverenin yaptığı işler” hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması gerektiği öngörülmüştür. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için söz konusu üç ihtimalin kümülatif olarak gerçekleşmesi şart değildir. Fakat öğretide ve bazı yerel mahkeme kararlarında, rekabet yasağı kurumu ile işverenin yalnızca sırlarının korunduğu yanılışı ile karşılaşmak mümkündür.²¹¹ Önemle belirtmek gerekir ki, kanun koyucu hükümde bilinçli olarak “veya” bağlacını tercih etmiş ve sadece üretime ilişkin bilgilerin sır niteliğinde olmasını aramıştır. Bu nedenledir ki, hizmet ilişkisinin işçiye üretim sırları hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması olmazsa olmaz bir şart değildir. İşçi, yalnızca işverenin yaptığı işlere ilişkin bilgi edinme imkânına sahip olduğunda da işverenin rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında haklı menfaati bulunabilir. Nitekim Yargıtay; işyerinde hat sorumlusu olarak çalışan işçinin hem üretim sırları hem de işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânına sahip olduğuna, ancak üstlenilen işin kişiye yalnızca işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması hâlinde de rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olacağına karar vermiştir.²¹²

²¹¹ Söz gelimi öğretide Özkan Koç, “TBK m. 444 hükmü rekabet yasağı kaydının, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa geçerli olduğunu düzenlemektedir. Hükümde her ne kadar açıkça iş sırrı ifadesi tercih edilmemiş olmasa da müşteri çevresi, üretim sırrı ve işverenin yaptığı işler kavramlarının bütünüünün üst kavram olan iş sırrı kavramını işaret ettiği görülmektedir.”, Özkan Koç, s. 68.

²¹² “...rekabet yasağı kaydının geçerli olabilmesi için aranan tek şart hizmet ilişkisinin işçiye işverenin üretim sırlarına nüfuz etme imkanı sağlaması olmayıp, yapılan işin işçiye işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlaması halinde dahi rekabet yasağı kaydının geçerli olacağı kabul edilmektedir. Yapılan açıklamalar ışığında somut olaya bakıldığında, davalının davacıya ait iş yerinde hat sorumlusu olarak çalışmış olduğu, iş tanımına göre, işverence üretilen formüllerin doğru olarak uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmek gibi görevlerinin bulunduğu, davalı işçi tarafından yapılan

2. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama Tehlikesinin Bulunması

Rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında işverenin korunmaya değer haklı bir menfaattinden söz edilebilmesi için hizmet ilişkisinin işçiye bilgi edinme imkânı sağlamasının yanı sıra bu bilgilerin açıklanması veya kullanılması durumunda işverenin önemli bir zarar ile karşılaşma ihtimali bulunmalıdır.²¹³ İşverenin bu sözleşmeyi yapmakta haklı bir menfaatinin bulunması için bu iki koşulun bir arada bulunması şarttır. Bu bağlamda hizmet ilişkisinin işçiye bilgi edime imkânı tanınmasına rağmen, bu bilgilerin kullanılması işverene kayda değer bir zarar verebilecek nitelik taşııyorsa rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olur.

İşverenin önemli bir zarara uğrama riskinin bulunması, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli bir şekilde yapılması için gerekli olmasının yanı sıra mevcut bir sözleşmenin sona ermemesi için de önem taşımaktadır. Şöyle ki, TBK m. 447/1’de “*Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer*” hükmüne yer verilmiştir. Bu bağlamda, işverenin zarara uğrama ihtimalinin sonradan ortadan kalktığı hallerde, yasağın sürdürülmesine ilişkin menfaati sona ereceğinden rekabet yasağı sözleşmesi de son bulacaktır.

Belirtmek gerekir ki, sözleşmenin geçerliliği için işverenin önemli zarara uğrama ihtimalinin varlığı yeterlidir.²¹⁴ Kanun’da geçen “...*bu bilgilerin kullanılması,*

işin işverenin üretim sırlarına nüfuz etme imkanı sağlamaya elverişli olduğu gibi, yapılan işin niteliği hakkında da bilgi edinmeye imkan sağladığı anlaşılmaktadır.” Yargıtay 11. H.D., T. 20.05.2019, E. 2018/2306, K. 2019/3876, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 25.05.2025.

²¹³ Alpagut, s. 948; Altay, s. 201; Ayiter, s. 469; Baskan, s. 119; Eren/Dönmez, s. 1254; Köseoğlu, s. 983; Erdemoğlu, s. 147-148; Soyer, s. 57; Taşkent/Kabakçı, s. 27-28; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 305; Uysal Tuna, s. 76; Günay, s. 1389; Süzek, s. 458; Uşan, s. 230; Keser, s. 94; Taşkoparan/Özkul, s. 1046; Güleriyüz, s. 333-334; Manav Özdemir, s. 76; Tuncay, s. 486; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 158.

²¹⁴ Yargıtay, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için zarar doğmasını arayan yerel mahkeme kararlarını bozmaktadır. “*Dava, rekabet yasağının ihlali nedeniyle cezai şart alacağının tahsili istemine ilişkin olup, mahkemece, davacının uğradığı zararı kanıtlayamadığı gerekçesiyle davanın*

işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.” şeklindeki ifadeyle, işveren için gerçekleşmiş bir zarar aranmadığı açıkça ortaya konmuştur. Bu kapsamda, hayatın olağan akışına göre işverene yönelik önemli bir zarar tehlikesinin bulunması yeterlidir.²¹⁵ Nitekim Yargıtay bir kararında, işveren için zararın doğması gerektiği yönünde bir değerlendirme içeren yerel mahkeme kararının isabetli olmadığına hükmetmiştir.²¹⁶

Öte yandan kanun koyucu, işçinin korunması amacıyla, muhtemel zararın “önemli (*erheblich*)” olması gerektiğini hüküm altına almıştır.²¹⁷ Fakat zararın önemine ilişkin genel bir kıstas bulunmadığından, zararın önemli olup olmadığı her somut olay özelinde hâkim tarafından yapılacak bir değerlendirmeye tespit edilir. Öğretide telafisi güç olan zararların “önemli” olduğu kabul edilmektedir.²¹⁸ Buna göre, işverenin korunmaya değer haklı menfaatinden söz edilebilmesi için, alelade bir zarar ihtimali

reddine karar verilmiştir. Ancak, TBK'nın 444/2 maddesi gereğince, işverenin somut bir zarara uğraması gerekmemekte olup, işçinin yaptığı iş nedeniyle edindiği bilgileri, çalışmaya başladığı başka bir rakip işletmede kullanarak davacı işverene önemli ölçüde zarar verme ihtimalinin bulunması yeterlidir. Bu itibarla mahkemece, işçinin yaptığı iş nedeniyle edindiği bilgileri, çalışmaya başladığı başka bir rakip işletmede kullanarak davacı işverene önemli ölçüde zarar verme ihtimalinin bulunup bulunmadığı hususunda bir değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmesi yerinde görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 11. H.D., T. 13.01.2020, E. 2019/1828, K. 2020/287, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 18.05.2025.

²¹⁵ Soyer, s. 58; Uşan, s. 234; Süzek, s. 460; Taşkent/Kabakçı, s. 27; Gülyüz, s. 334; Taşkoparan/Özkul, s. 1047; Tuncay, s. 484; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 159.

²¹⁶ “TBK'nın 444/2. maddesinde düzenlendiği üzere, sözleşmeyle kararlaştırılan rekabet yasağının geçerliliği için yasağın ihlali halinde işverenin somut bir zarara uğraması olgusu mutlak bir gereklilik olmayıp iş akdi sona eren işçinin, eski işverene önemli ölçüde zarar verme ihtimalinin bulunması gerekli ve yeterlidir.” Yargıtay 11. H.D., T. 22.05.2018, E. 2016/12456, K. 2018/3829, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 18.05.2025.

²¹⁷ Ayiter, s. 469; Häefliger, s. 36; Taşkent/Kabakçı, s. 28; Bohny, s. 109; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 305; Erdemoğlu, s. 147-148.

²¹⁸ Taşkent/Kabakçı, s. 28; Soyer, s. 58; Süzek, s. 460; Häefliger, s. 37; Bohny, s. 109.

yeterli olmayıp, zararın telafisi güç ve hissedilir bir yoğunlukta olması gerekmektedir.²¹⁹

Öte yandan, öğretideki hâkim görüş, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için işçinin hizmet ilişkisi içerisinde sahip olduğu bilgi edinme imkânı ile işverenin zarara uğrama tehlikesi arasında neden sonuç ilişkisi²²⁰ bulunması gerektiğini belirtmektedir.²²¹ Bizim de katıldığımız öğretideki diğer bir görüşe göre ise, kanun koyucu burada bir neden sonuç ilişkisi aramayıp, yalnızca işverenin rekabet yasağı sözleşmesi yapmada haklı menfaate sahip olup olmadığına ilişkin koşulları hüküm altına almıştır.²²² Bu bağlamda hâkim, işverenin haklı menfaate sahip olup olmadığını değerlendirirken, uygun nedensellik bağına değil, geçerlilik koşullarının ayrı ayrı sağlanıp sağlanmadığına bakmalıdır. Söz gelimi zarar tehlikesi, bir işyerinde avukat, doktor, dans öğretmeni veya kuaför gibi kişisel beceri ve tecrübenin ön planda olduğu bir işte çalışan işçinin yalnızca kişisel becerisinden ve mesleki tecrübesinden kaynaklanıyorsa işverenin rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasında haklı menfaatinden söz edilemez. Bu durumda rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olmamasının sebebi,

²¹⁹ Ayiter, s. 469; Soyer, s. 58; Taşkent/Kabakçı, s. 28.

²²⁰ Öğretideki bir diğer görüşe göre, burada varsayıma dayalı bir neden sonuç ilişkisi söz konusudur. Bu nedenle, Türk öğretisinde yaygın olarak kullanılan “*uygun nedensellik bağı*” ifadesi yerine, burada İsviçre öğretisinde kullanılan “*varsayımsal neden sonuç ilişkisi*” ifadesi tercih edilmelidir, Taşkent/Kabakçı, s. 28.

²²¹ Altay, s. 201; Bohny, s. 110; Erdemoğlu, s. 147; Soyer, s. 58; Taşkent/Kabakçı, s. 28; Häefliger, s. 38; Uşan, s. 234; Yavuz/Acar/Özen, s. 486; Eren/Dönmez, s. 1255; Keser, s. 94; Güleriyüz, s. 334; Sulu, s. 583; Tuncay, s. 486.

²²² “*Pflüger, iş sırlarına ve müşteri muhitine vukuf ile meydana gelen zarar arasında Kanun’un bir illiyet rabitası aradığı fikrindedir. Bu fikir ilk bakışta iş sırlarına vukuf dolayısıyla zarar verme halinin bir haksız fiil olduğu, hatta BK. 48 manasında haksız rekabet çerçevesine girdiği intibamı uyandırmaktadır. Fakat, mevzu bahis olan, sadece mukavelenin ihlalidir. Kanun burada, fikrimizce, bir illiyet rabitası aramıyor, bu daha ziyade mukavelenin caiz olması; işverenin menfaatlerinin korunmaya layık olması için Kanun’un vaz ettiği bir şarttır. Hakim, rekabet memnuiyeti mukavelesi denilen bu nazik müesseseden doğan her ihtilafta, adı geçen müellifin mevzu bahis ettiği gibi, illiyet rabitasını değil, fakat bu şartın bulunup bulunmadığını araştıracaktır.*”, Ayiter, s. 469-470.

uygun nedensellik bağının kurulamaması değil, hizmet ilişkisinin işçiye bilgi edinme imkânı sağlamamasından kaynaklanmaktadır. Fakat zarar tehlikesinin, hem işçinin hizmet ilişkisi içerisinde bilgi edinme imkânına sahip olmasından hem de kişisel becerisi ve tecrübesinden kaynaklandığı hallerde, işverenin rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında haklı menfaati bulunur.

Hizmet ilişkisinin işçiye bilgi edinme imkânı sağladığını ve bu bilgilerin kullanılması durumunda önemli bir zarara uğrama tehlikesinin bulunduğunu ispat yükü kural olarak işverenin üzerindedir. İşveren, hem işçinin bilgi edinme imkânına sahip olduğunu hem de kendisinin önemli bir zarara uğrama ihtimali bulunduğunu ispat etmekle yükümlüdür. Fakat bazı durumlarda yargı mercileri, işçinin yüklendiği iş ve çalıştığı pozisyonu gözeterek bilgi edinme imkânına sahip olduğunu ve işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimali bulunduğunu karine olarak kabul etmekte ve ispat yükünü karinenin aksini iddia eden işçiye yüklemektedir. Nitekim Yargıtay bir kararında, önceki işyerinde ürün müdürü olarak çalışan işçinin, hizmet ilişkisi sona erdikten sonra bir başka teşebbüs bünyesinde aynı pozisyonda çalışmaya başlaması nedeniyle işverenin zarara uğrama tehlikesi bulunduğunun karine olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiş ve ispat yükünü işverene yükleyen yerel mahkeme kararını bozmuştur.²²³

²²³ “Buna göre işçinin müşterileri tanıdığı ve (veya) esrara nüfuzunun bulunduğu ve bunun da iş sahibine etki edecek derecede zarara sebebiyet verebileceğini ispat yükü bunu iddia eden davacıda olmakla birlikte, daha önce bir ilaç şirketi olan davacı firmada ürün müdürü olarak çalışan davalı işçi, davacıdan ayrıldıktan sonra dava dışı başka bir ilaç firmasında aynı pozisyonda ürün yöneticisi olarak ve etken malzemesi aynı olan ürün yönünden çalışmaya başlamış olup, davalının çalışma pozisyonu dikkate alındığında davacıya etki edecek derecede zarara sebebiyet verebileceği karine olarak kabul edilmelidir. Karinenin aksini iddia eden davalı taraf ispat etmelidir. Mahkemenin bu konuda ispat yükünü davacıya yüklemesi doğru olmamıştır.” Yargıtay 11. H.D., T. 30.04.2015, E. 2014/9016, K. 30.04.2015, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 22.05.2025.

D. Rekabet Yasağı Engelleyen Özel Bir Hükümün Bulunmaması

Rekabet yasağı sözleşmesi için aranması gereken bir diğer geçerlilik koşulu, rekabet yasağı kararlaştırılmasını engelleyen özel bir Kanun hükmünün bulunmamasıdır. Söz gelimi, Anayasa'nın 28'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca²²⁴, 5953 sayılı Basın İş Kanunu m. 13/2'de²²⁵, gazeteciler için rekabet yasağı getirilemeyeceğine yönelik özel bir hükme yer verilmiştir. Bu hükme göre; gazeteci ile işvereni arasında, iş ilişkisinin son bulmasından sonraki sürece yönelik akdedilen rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olur.²²⁶ Bu hüküm, gazetecinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünün yanı sıra toplumsal düzeyde basın ve haber alma özgürlüğünün teminat altına alınmasına da hizmet etmektedir. O halde, rekabet yasağı sözleşmesi için aranan diğer koşullar sağlansa bile gazeteci ile yapılan rekabet yasağı sözleşmesi, Basın İş Kanunu'nda yer alan emredici hüküm nedeniyle kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olur.

E. Geçerlilik Koşullarına Aykırılığın Hüküm ve Sonuçları

Görüldüğü üzere Türk Borçlar Kanunu'nun 444'üncü maddesinde rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği; işçinin fiil ehliyetine sahip olması, sözleşmenin yazılı şekilde yapılması ve işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunması şeklindeki emredici koşullara bağlanmıştır.

Bu kapsamda, sözleşmenin geçerliliği için, kanunda öngörülen geçerlilik koşullarının bir arada bulunması gerekmektedir. Zira rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğine ilişkin hükümler emredici nitelikte olup, öngörülen şartlardan herhangi

²²⁴ AY m. 28/2: “Devlet, basın ve haber alma hürriyetlerini sağlayacak tedbirleri alır.”

²²⁵ Basın İş Kanunu m. 13/2: “İş akdinin feshinden sonraki zaman için gazetecinin mesleğini icra serbestisini takyit eden hükümler batıldır.”

²²⁶ Alpagut, s. 945; Soyer, s. 39; Uşan, s. 54; Doğan, s. 87; Sulu, s. 579; Tuncay, s. 492.

birinin eksik olması hâlinde sözleşme kesin hükümsüz olur.²²⁷ Nitekim Yargıtay HGK yakın tarihli bir kararında, geçerlilik koşullarını sağlamayan rekabet yasağı sözleşmesinin geçersiz olduğuna karar vermiştir.²²⁸

Öte yandan, rekabet yasağı sözleşmesinin geçersizliği kural olarak hizmet sözleşmesine etki etmez.²²⁹ Ancak TBK m. 27/2 gereğince, rekabet yasağı hükümleri olmaksızın hizmet sözleşmesinin yapılmayacağı açıkça anlaşılıyorsa, bu durumda rekabet yasağı sözleşmesi ile birlikte hizmet sözleşmesi de geçersiz olur.²³⁰

III. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI VE SINIRLANDIRILMASI

Rekabet yasağı sözleşmesi, iktisadi ve sosyal yönden güçsüz konumda bulunan işçiyi korumak için birtakım sıkı geçerlilik koşullarına tabi tutulmuştur. Bu bağlamda, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması için; işçinin fiil ehliyetine sahip olması, sözleşmenin yazılı şekilde yapılması ve işverenin korunmaya değer haklı bir

²²⁷ Altay, s. 197 vd.; Manav Özdemir, s. 69-70; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 303; Taşkoparan/Özkul, s. 1042; Usta Yiğit, Beril İrem: “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2020, s. 66; Uysal Tuna, s. 102; Köseoğlu, s. 984; Keser, s. 90; Güleriyüz, s. 342; Gümüş, s. 546 vd.; Sulu, s. 588; Süzek, s. 462; Taşkent/Kabakçı, s. 29. İsviçre Hukukundaki yasal düzenlemeden esinlenen *SOYER*, geçerlilik koşullarına aykırılık hâlinde, sözleşmenin tek taraflı bağlamazlık yaptırımına tabi olması gerektiğini ileri sürmüştür. Bkz. Soyer, s. 41; Benzer bir yaklaşımı benimseyen *ERTAN*, işçinin fiil ehliyetine sahip olması ve sözleşmenin yazılı şekilde yapılmasını sözleşmenin geçerlilik koşulları olarak kabul ederken, işverenin haklı menfaatinin bulunmasını ise bağlayıcılık koşulu olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Bkz. Ertan, s. 80 vd.

²²⁸ “*Rekabet yasağı sözleşmesinin yapıldığı sırada işçi fiil ehliyetine sahip değilse, yazılı şekil şartına uyulmamışsa, işçinin, işverenin müşteri çevresi, üretim sırları veya işyerinde yapılan işler hakkında bilgi edinme olanağı bulunmuyorsa ya da işverene önemli bir zarar verme ihtimali yoksa rekabet yasağı sözleşmesi geçersizdir.*” Yargıtay HGK, T. 15.03.2022, E. 2019/447, K. 2022/315, (nakleden Eren/Dönmez, s. 1256).

²²⁹ Ayiter, s. 467; Soyer, s. 39; Süzek, s.462; Taşkent/Kabakçı, s. 29; Uşan, s. 251.

²³⁰ Ayiter, s. 467; Soyer, s. 39. Karşıt görüş için bkz. Altay, s. 197-198.

menfaatinin bulunması gerekmektedir. Ayrıca, taraflar arasında rekabet yasağı kararlaştırılmasını engelleyen özel bir Kanun hükmünün bulunmaması da elzemdir.

Öte yandan kanun koyucu, işçinin iktisadi geleceğinin hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürülmesinin önüne geçmek amacıyla, TBK m. 445/1’de yer alan emredici hükümle rekabet yasağı sözleşmesinin kapsamını da sınırlamıştır. Zira rekabet yasağı sözleşmesiyle, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğüne müdahale edildiğinden, rekabet yasağının sınırsız bir şekilde kararlaştırılması mümkün değildir. Bu bağlamda TBK 445/1 hükmünün amacı, geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesiyle bile, işçinin iktisadi geleceğinin hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürülmesini önlemektir.

TBK m. 445/2’de ise hâkime, işçinin iktisadi geleceğine yönelik uygun olmayan sınırlamalar içeren rekabet yasağı sözleşmelerine müdahale etme yetkisi verilmiştir. Kanun koyucu bu hükümle, işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak sınırlayan rekabet yasağı sözleşmesini geçersizlik gibi ağır bir yaptırıma tabi tutmak yerine, rekabet yasağının sınırlandırılması suretiyle ayakta tutulması imkânı getirilmiştir. O halde, geçerlilik koşullarının aksine, bu hükmün münhasıran işçi lehine olduğunu söylemek mümkün değildir. Kanun koyucu, aşırı nitelikteki rekabet yasağının sınırlandırılmasıyla bir yandan işçinin temel hak ve hürriyetlerini gözetirken, diğer yandan sözleşmenin ayakta tutulması suretiyle işverenin iktisadi menfaatlerini dikkate almıştır.

A. Rekabet Yasağının Taraf İradeleri ile Sınırlanması

TBK m. 445/1’de, rekabet yasağı sözleşmesinin yer, zaman ve konu bakımından uygun sınırlamalar içermesi gerektiği öngörülmüştür. Bu hüküm uyarınca “*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*”. Görüldüğü üzere rekabet yasağı

sözleşmesi, geçerli bir şekilde yapılmış olsa bile, işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek şekilde yer, zaman ve konu bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez. Aksi takdirde hâkim, TBK m. 445/2 uyarınca, taraflarca kararlaştırılmış olan aşırı nitelikteki rekabet yasağına müdahale etme yetkisini haizdir.

Belirtmek gerekir ki, işveren, rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin hizmet ilişkisi içerisinde edindiği belirli bilgileri hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra kullanmasının önüne geçmeyi amaçlamaktadır.²³¹ Bu nedenle, işçinin iktisadi geleceğinin rekabet yasağı sözleşmesinden hiçbir şekilde etkilenmemesi pek mümkün değildir. Bu itibarla, kanun koyucu TBK m. 445/1 hükmüyle, yalnızca iktisadi ve sosyal yönden güçsüz konumda bulunan işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşüren ölçüsüz sınırlamaları önlemeyi amaçlamaktadır.

Rekabet yasağı sözleşmesi ile getirilen sınırlamaların; işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek nitelikte yer, zaman ve konu bakımından uygun olup olmadığı her somut olay özelinde hâkim tarafından yapılacak bütüncül bir değerlendirmeye tespit edilir.

1. Rekabet Yasağının Yer Bakımından Sınırlanması

Rekabet yasağı sözleşmesinin coğrafi kapsamı, işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek ölçüde geniş tutulamaz. Bu bağlamda sözleşmede, rekabet yasağının kapsamının yer bakımından hakkaniyete uygun şekilde sınırlanmış olması gerekmektedir.

Rekabet yasağı, bir şehir veya bölge özelinde kararlaştırılabileceği gibi ülke düzeyinde hatta teşebbüsün faaliyet alanı üzerinde etki doğurduğu sürece ülke sınırlarını

²³¹ Alpogut, s. 944; Keser, s. 88; Altay, s. 198-199; Soyer, s. 8-9; Süzek, s. 458; Taşkent/Kabakçı, s. 34; Güleriyüz, s. 332; Manav Özdemir, s. 73; Erdemoğlu, s. 144.

aşacak şekilde de kararlaştırılabilir.²³² Nitekim Yargıtay, yabancı uyruklu olup çalışma hayatının büyük bir kısmını Türkiye dışında geçirmiş işçiler için rekabet yasağının coğrafi kapsamının tüm Türkiye olarak belirlenebileceğini ifade etmektedir.²³³ Bunun yanı sıra, rekabet yasağının coğrafi kapsamı, belirsizliğe yol açmayacak şekilde mesafe esas alınarak da belirlenebilir.²³⁴ Söz gelimi, rekabet yasağının kapsamının ‘Ankara il sınırları ve bu sınırların 100 kilometre çevresi’ şeklinde belirlenmesi mümkündür.

Fakat rekabet yasağının coğrafi kapsamı, her halükarda, işverenin korunmasında iktisadi menfaati bulunan alanı aşmamalıdır.²³⁵ İşverenin iktisadi menfaati, çoğu halde teşebbüsün fiilen faaliyet gösterdiği, ticari ilişkilerinin etkin olduğu alanda mevcuttur.²³⁶ Bu nedenle rekabet yasağının coğrafi sınırları belirlenirken, özellikle de işçinin hizmet ilişkisi içerisinde bulunduğu teşebbüsün faaliyet alanı göz önünde bulundurulmalıdır. Söz gelimi teşebbüsün belirli bir mal veya hizmet alanında uzmanlaşması durumunda, söz konusu mal veya hizmetlerin arz edildiği coğrafi pazar genişleyeceğinden, bu durumda rekabet yasağının coğrafi kapsamının daha geniş belirlenmesi hakkaniyete

²³² Ayiter, s. 472-473; Baskan, s.120; Ertan, s. 173; Süzek, s. 461; Taşkent/ Kabakçı, s.31; Uşan, s. 243; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 306.

²³³ “Dairemizce, Türkiye sınırları içinde rekabet etmeme yönünden öngörülen düzenlemelere geçerlilik tanınmamıştır. Ancak yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi bakımından rekabet yasağının ülke sınırları ile belirlenmesi mümkün olabilecektir. Yine, il sınırları ya da belli bir bölge ile sınırlandırma, işin niteliğine göre yerinde görülebilir.” Yargıtay 9. H.D., T. 28.01.2021, E. 2019/4878, K. 2021/2668, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 28.04.2025.

²³⁴ Bohny, s. 125; Häefliger, s. 56.

²³⁵ Ayiter, s. 472; Ertan, s. 175; Bohny, s. 125; Uysal Tuna, s. 92; Erdemoğlu, s. 151; Häefliger, s. 56; SORKUN, s. 145; Güllü, Gözdenur: “Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hâkim Tarafından Sınırlandırılması”, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, YBHD, S. 2022/2, s. 1199-1224, s. 1211; Süzek, s. 461; Soyer, s. 66; Sulu, s. 586.

²³⁶ Bohny, s. 125-126; Soyer, s. 66; Häefliger, S. 56; Taşkent/Kabakçı, s. 31; Uygur Yamaner, Evrim: “Rekabet Yasağının Süre ve Coğrafi Alan Bakımından Sınırlandırılması”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024, s. 456; Süzek, s. 461; Baskan, s. 120; Uşan, s. 241; Güteryüz, s. 338; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 306.

uygun görülebilecektir.²³⁷ Benzer şekilde, işyerindeki pozisyonu gereği önemli bilgilere erişme imkânı bulunan işçi için nispeten daha geniş bir coğrafi kapsamda rekabet yasağı kararlaştırılması mümkündür.²³⁸

Öte yandan rekabet yasağının coğrafi kapsamı, sözleşmede açıkça yer almalıdır.²³⁹ Zira, rekabet yasağının coğrafi kapsamının çok geniş bir şekilde kararlaştırılması halinde, TBK m. 445/2 çerçevesinde hâkimin sözleşmeye müdahalesi söz konusu olur. Buna karşılık, yer bakımından hiçbir sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmesi ise yazılı şekil şartına aykırılık nedeniyle geçersizlik yaptırımına tabi tutulur.²⁴⁰

Rekabet yasağı sözleşmesinde, başlangıçta belirlenen coğrafi alanın çeşitli sebeplerle zaman içerisinde değişikliğe uğraması mümkündür.²⁴¹ Söz gelimi rekabet yasağının kapsamının il idari sınırları olarak belirlendiği bir sözleşmede, ilgili il sınırlarında bir değişiklik meydana gelmesi durumunda, bu değişikliğin işçinin rekabet etmeme borcu üzerindeki etkisinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Öğretide ERTAN, böyle bir durumda, rekabet yasağı sözleşmesinde kararlaştırılan coğrafi sınırlardaki değişikliğe bağlı olarak işçinin rekabet etmeme yükümlülüğünün de yeni sınırlara göre şekillenebileceğini ileri sürmüştür.²⁴² Kanaatimizce, burada rekabet yasağı sözleşmesinin yapıldığı esnadaki tarafların gerçek ve ortak iradelerinin esas alınması daha uygun bir yaklaşım olur. Nitekim, taraflar arasında sözleşme özgürlüğü ilkesi

²³⁷ Ayiter, s. 472-473; Soyer, s. 66; Taşkent/Kabakçı, s. 31; Sorkun, s. 147; Uşan, s. 125; Güllü, s. 1212; Keser, s. 96.

²³⁸ Bohny, s. 128; Uygur Yamaner, s. 456; Sorkun, s. 147; Häefliger, s. 57.

²³⁹ Bohny, s. 126; Doğan, s. 114; Ertan, s. 95; Uygur Yamaner, s. 455; Keser, s. 94.

²⁴⁰ Soyer, s. 64.

²⁴¹ Ertan, s. 174.

²⁴² “...rekabet yasağının coğrafi kapsamının yorumlanmasında ihlalin meydana geldiği tarihteki idari yapının esas alınması menfaatler dengesine daha uygun düşmektedir.”, Ertan, s. 175.

çerçevesinde kapsamı belirlenen bir sözleşmenin, idari makamların tek taraflı tasarruflarına bağlı kılınması, özel hukuk ilkeleriyle bağdaşmamaktadır.

Rekabet yasağı için yer bakımından öngörülen sınırlamaların işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek nitelikte aşırı olup olmadığı her somut olay özelinde hâkim tarafından tespit edilir. Hâkim, sözleşmedeki diğer kayıtları da göz önünde tutmak suretiyle, sözleşmede yer alan coğrafi sınırlamanın hakkaniyetle bağdaşır ölçüde geniş olup olmadığını bütüncül bir değerlendirmeye belirleyecektir. Bu bağlamda sözleşmede, rekabet yasağının coğrafi alanı çok geniş kararlaştırılmasına rağmen, konu yönünden yasağın kapsamı oldukça dar tutulmuşsa, rekabet yasağının kapsamı hakkaniyete uygun şekilde kararlaştırılmış olabilir.

Rekabet yasağının coğrafi kapsamı, işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyetle bağdaşmayacak şekilde sınırlamayacak ölçüde tutulmalıdır. Bu bağlamda sözleşmede, rekabet yasağının kapsamının yer bakımından hakkaniyete uygun şekilde sınırlanmış olması gerekmektedir.

2. Rekabet Yasağının Zaman Bakımından Sınırlanması

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek şekilde, zaman bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez. Diğer bir ifadeyle rekabet yasağının süresinin, işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyetle bağdaşmaz şekilde tehlikeye düşürecek ölçüde aşırı olması mümkün değildir.

818 sayılı BK döneminde, rekabet yasağı sözleşmesi için azami bir süre öngörülmemiştir.²⁴³ Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin iktisadi geleceğinin süresiz veya belirsiz bir süre için sınırlanmasına en azından imkân tanınması, Anayasa'nın sözü

²⁴³ 818 sayılı BK m. 349: “*Rekabet memnuiyeti ancak işçinin iktisadi istikbalinin hakkaniyete muhalif olarak tehlikeye girmesini menedecek surette zaman, mahal ve işin nevi noktasından hal icabına göre münasip bir hudut dâhilinde şart edilmiş ise muteberdir.*”

ve ruhuna aykırı bir hâle yol açmaktaydı. Öğretide rekabet yasağı için Kanun'da azami bir süre öngörülmesi gerektiğine ilişkin eleştirilerden²⁴⁴ sonra, 6098 sayılı Kanun'un 445/1 hükmü ile bahse konu eksiklik giderilmiştir. Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda mehz İsviçre Borçlar Kanunu'nun Art. 340a/1 hükmünden esinlenmek suretiyle²⁴⁵ rekabet yasağı için 2 yıllık azami süre öngörülmüştür. Buna göre rekabet yasağının süresi, özel durum ve koşullar haricinde,²⁴⁶ en fazla 2 yıl olarak kararlaştırılabilmektedir.

Fakat hangi tür hizmet ilişkilerinde '*özel durum ve koşullar*' sebebiyle 2 yıldan daha uzun bir rekabet yasağı süresi kararlaştırılabileceğine Kanun'da yer verilmemiştir. Özel durum ve koşulların belirlenmesi, rekabet yasağının süresinin hakkaniyete uygun olup olmadığının belirlenmesinde önem arz etmektedir. Öğretide; azami sınırın üzerinde kararlaştırılan rekabet yasağı süresinin aşırı olup olmadığının değerlendirilmesinde, esas olarak işçinin işyerindeki konumu ve hizmet ilişkisinin kendisine sağladığı bilgilerin niteliğinin dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir.²⁴⁷ Söz gelimi, işletmenin üretim sırlarına vakıf olan bir mühendis için azami sürenin üzerinde bir rekabet yasağının kararlaştırılması hakkaniyete uygun görülebilir. Fakat bu durum her halükarda, yargı mercileri tarafından ticari hayatın dinamikleri, tarafların karşılıklı menfaatleri ve sözleşmedeki diğer sınırlamalar gözetilerek somut olay özelinde bir değerlendirme

²⁴⁴ "Borçlar Kanunu'nda rekabet yasağının azami süresiyle ilgili herhangi bir hükme yer verilmemiş olması da isabetli sayılmaz. Oysa pek çok ülkede yasağın süre bakımından bir sınırlamaya tabi tutulduğu görülmektedir.", Soyer, s. 21.

²⁴⁵ Mehaz İsviçre Borçlar Kanunu'nda, 1971 yılında yapılan değişiklik, rekabet yasağının süresinin yalnızca özel koşulların varlığı halinde 3 yılı aşabileceği öngörülmeyle, 3 yıllık azami bir süre hüküm altına alınmıştır. Bkz. Bohny, s. 127; Häefliger, 56.

²⁴⁶ 'özel durum ve koşullar dışında' ibaresinin, bireylerin çalışma ve sözleşme özgürlüğüne aykırı olduğuna ilişkin için bkz. Ertan, s. 156.

²⁴⁷ Ayiter, s. 472; Bohny, s. 127; Soyer, s. 65; Taşkent/Kabakçı, s. 30; Häefliger, s. 57; Uşan, s. 240; Keser, s. 92; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 308; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 159.

yapılmasını gerektirmektedir. Bu hususta ispat yükü ise işverenin üzerindedir.²⁴⁸ İşveren, 2 yıllık azami süreyi aşacak şekilde rekabet yasağı kararlaştırılmasını haklı gösterecek özel durum ve koşulların bulunduğunu ispat etmekle yükümlüdür.

Belirtmek gerekir ki, özel durum ve koşulların bulunması yalnızca Kanun'da öngörülen azami sürenin dışına çıkılmasına imkân tanımaktadır. Bu durumda bile rekabet yasağı sözleşmesi, hiçbir şekilde işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek ölçüde aşırılık içeremez. Aksi halde, TBK m. 445/2 uyarınca hâkimin müdahalesi söz konusu olur.

Rekabet yasağı için azami süre öngörülmesinin amacı, işçinin iktisadi geleceğini korumaktır. Dolayısıyla, TBK. m. 445/1 hükmünde yer verilen “*özel durum ve koşullar*” ibaresi dar yorumlanmalıdır.²⁴⁹ Bu bağlamda, somut olay özelinde hizmet ilişkisinin 2 yıllık azami sınırın üzerinde bir rekabet yasağı belirlenmesini gerektirip gerektirmediği değerlendirilirken, hükmün amacına (*ratio legis*) aykırı şekilde geniş yorum yapmaktan kaçınılmalıdır.

Rekabet yasağının süresi, hizmet sözleşmesinin sona erdiği anda işlemeye başlar.²⁵⁰ Bu bağlamda, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra hizmet ilişkisine yönelik açılan davalar da rekabet yasağı süresinin başlamasına engel değildir.²⁵¹

Öte yandan, TBK m. 445 ile getirilen 2 yıllık azami süre, nisbi emredici nitelikte olup yalnızca işçi lehine değiştirilebilmektedir. Bu nedenle, rekabet yasağı süresinin işçi aleyhinde uzatılması mümkün değildir. Bu bağlamda, rekabet yasağı süresinin başlangıç anının ileri bir tarih olarak belirlenmesi suretiyle, sürenin dolaylı olarak uzatılması da

²⁴⁸ Alpagut, s. 951; Bohny, s. 127; Kovancı, Nuray: “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, TAAD, Y. 2017, S. 31, s. 784.

²⁴⁹ Güleriyüz, s. 337; Uygur Yamaner, s. 452.

²⁵⁰ Bohny, s. 129; Güllü, s. 1210; Soyer, s. 65; Süzek, s. 460; Ertan, s. 156; Keser, s. 95; Baskan, s. 121.

²⁵¹ Bohny, s. 129; Güllü, s. 1210; Soyer, s. 65; Süzek, s. 460.

söz konusu olamaz.²⁵² Söz gelimi, rekabet yasağı süresinin, hizmet sözleşmesinin sona erdiği takvim yılını izleyen yılın başından itibaren işlemeye başlayacağı kararlaştırılmışsa, bu şekilde uzatılan süre geçersizlik yaptırımına tabi olur.

Rekabet yasağı için zaman bakımından öngörülen sınırlamaların işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek nitelikte aşırı olup olmadığı her somut olay özelinde hâkim tarafından tespit edilir. Hâkim, sözleşmede yer alan süre sınırının aşırı olup olmadığını sözleşmedeki diğer kayıtları da göz önünde tutmak suretiyle bütüncül bir değerlendirmeye belirleyecektir. Bu bağlamda rekabet yasağının süresi, özellikle rekabet yasağının konusunun kapsamı ile yakından ilişkilidir. Söz gelimi işverenin üretim sırlarına ilişkin bilgi edinme imkânına sahip olan işçi için daha uzun bir rekabet yasağı süresi makul kabul edilebilirken, yalnızca işverenin müşteri çevresine ilişkin bilgi edinme imkânına sahip işçi için aynı sürenin öngörülmesi hakkaniyetle bağdaşmayabilir.²⁵³

3. Rekabet Yasağının Konu Bakımından Sınırlanması

Rekabet yasağı sözleşmesi, diğer sınırlamaların yanı sıra, konu bakımından da hakkaniyete uygun şekilde sınırlanmış olmalıdır. Diğer bir ifadeyle sözleşmede, rekabet yasağına tabi işlerin türü, işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürmeyecek ölçüde belirlenmelidir. Zira rekabet yasağının, işçinin iktisadi faaliyetlerini her yönüyle önleyecek şekilde düzenlenmesi mümkün değildir; bu yasak yalnızca işçinin işverene karşı rekabete girebileceği faaliyetlerle sınırlı olmalıdır.²⁵⁴

²⁵² Sorkun, s. 104.

²⁵³ Bohny, s. 128; Erdemoğlu, s. 150-151; Soyer, s. 65; Häefliger, s. 57; Taşkent/Kabakçı, s. 30.

²⁵⁴ Bohny, s. 129; Häefliger, s. 58; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 309; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 160.

Rekabet yasağının konusunun, zaman ve yer sınırlamalarının aksine, sözleşmede tam olarak somutlaştırılması şart olmayıp, kapsamının hakkaniyete uygun ölçüde ve açık bir şekilde belirlenmesi yeterlidir.²⁵⁵ Bu bağlamda, rekabet yasağı sözleşmesinin konu bakımından kapsamının azami sınırını teşebbüsün faaliyet alanı oluşturur.²⁵⁶ Zira, teşebbüsün faaliyet alanı haricinde işçinin işveren ile rekabet etmesi söz konusu olmayıp, bu alanlara ilişkin rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasında işverenin haklı menfaatinden söz edilemez. Fakat Türkiye’de, teşebbüslerin muhtelif sebeplerle faaliyet alanlarını gerçekte olduğundan daha geniş beyan etmeleri uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur.²⁵⁷ Bu nedenle, rekabet yasağının kapsamı belirlenirken esasen gözetilmesi gereken husus, teşebbüsün ticaret sicilinde kayıtlı faaliyet konuları değil, fiilen icra ettiği faaliyet alanıdır.²⁵⁸ Ayrıca, rekabet yasağı sözleşmesinin, teşebbüsün fiilen faaliyette bulunduğu her alanı kapsayacak şekilde geniş tutulması da mümkün değildir. Söz gelimi, hem tekstil hem de inşaat sektöründe fiilen faaliyet gösteren bir teşebbüste, yalnızca tekstil alanında çalışan ve teşebbüsün inşaat faaliyetlerine ilişkin bilgi edinme imkânı bulunmayan bir işçiye inşaat sektöründe de çalışma yasağı getirilmesi, hakkaniyete aykırı olur. Şu halde, rekabet yasağının konusu, her hâlükârda, işçinin bilgi edinme imkânına sahip olduğu ve işverene karşı rekabet oluşturabilecek faaliyetlere ilişkin olmalıdır.

²⁵⁵ Taşkent/Kabakçı, s. 32-33; Sorkun, s. 149.

²⁵⁶ Bohny, s. 129; Erdemoğlu, s. 149; Keser, s. 98; Güllü, s. 1213; Soyer, s. 66; Häefliger, s. 58; Taşkent/Kabakçı, s. 32; Güleriyüz, s. 338; Uşan, s. 245.

²⁵⁷ Özellikle anonim, limited ve kooperatif şirketler, TTK m. 43/1 gereğince ticaret unvanlarında işletme konularını belirtmek durumunda bulunduklarından, faaliyet alanlarını ticaret sicili kayıtlarında oldukça geniş kapsamlı gösterebilmektedir.

²⁵⁸ Uşan, s. 246; Taşkent/Kabakçı, s. 32; Keser, s. 95; Güleriyüz, s. 338; Sulu, s. 588; Erdemoğlu, s. 150.

Rekabet yasağının konu bakımından kapsamı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana göre belirlenmelidir.²⁵⁹ Bu bağlamda hizmet ilişkisi devam ederken terkedilen faaliyetler ile hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra başlanılan faaliyetler rekabet yasağının kapsamına dâhil edilemez.²⁶⁰ Keza, hizmet ilişkisi devam ederken teşebbüsün yeni bir sektörde faaliyete başlaması halinde, işçi bu yeni faaliyete ilişkin bilgi edinme imkânına sahip olmamışsa, bu alanın da rekabet yasağının kapsamına dâhil edilmemesi gerekmektedir. İşçinin bahse konu faaliyet alanlarında çalışmasının engellenmesi hakkaniyete aykırı olup, işçinin bu alanlarda çalışması rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık oluşturmaz.

Günümüzde, bilimsel ve teknolojik ilerlemelerin yol açtığı ihtisaslaşma, teşebbüslerin tek başına ticari faaliyetlerin tüm süreçlerini yönetmesini güçleştirmiş; bu durum farklı uzmanlık alanlarında faaliyet gösteren teşebbüslerin, karmaşık ticari faaliyetleri birlikte yürütmesine yol açmıştır. Bu kapsamda, ortak girişim²⁶¹ (*joint venture*) gibi stratejik işbirlikleri, günümüz ticaret hayatında yaygın bir uygulama halini almıştır. Bu tür durumlarda bir teşebbüse bağlı olarak çalışan işçinin, diğer teşebbüslerin faaliyetlerine yönelik önemli bilgilere erişme imkânına kavuşması mümkündür.²⁶² Bu bağlamda, işçi ile hizmet ilişkisi içerisinde bulunmayan ve rekabet yasağı sözleşmesinin tarafı olmayan diğer işverenlerin iktisadi menfaatlerinin rekabet yasağı sözleşmesiyle korunmasının mümkün olup olmadığının belirlenmesi önem teşkil etmektedir. Öğretide böyle bir durumda, işçi ile işveren arasında yapılan rekabet yasağı

²⁵⁹ Häefliger, s. 34; Soyer, s. 67; Güllü, s. 1213; Uşan, s. 247; Baskan, s. 121; Taşkent/Kabakçı, s. 32; Keser, s. 95.

²⁶⁰ Uşan, s. 247; Soyer, s. 67; Taşkent/Kabakçı, s. 32; Baskan, s. 121; Keser, s. 96.

²⁶¹ “Ortak girişim kavramı iki veya daha fazla kişinin belirli bir iktisadi amaç için oluşturdukları birliği ifade etmek gayesiyle kullanılan, çok geniş anlamlar ifade eden iktisadi kavramdır. Ortak girişimler herhangi bir hukuki kişiliğe sahip olmadan kurulabildiği gibi bazen tüzel kişi olarak da karşımıza çıkabilirler.” Aslan, s. 265.

²⁶² Soyer, s. 68.

sözleşmesinin diğer teşebbüsler yararına da hükümler içermesinin mümkün olduğu ileri sürülmüştür.²⁶³ Kanaatimizce, bu yaklaşım rekabet yasağının amacı ile uyumludur. Bu kapsamda, işverenin üçüncü kişi yararına rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasında korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunması hâlinde²⁶⁴, rekabet yasağının üçüncü kişilerin faaliyetlerini kapsayacak şekilde düzenlenmesi mümkündür. Ancak böyle bir durumda bile, rekabet yasağının kapsamının işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürmeyecek şekilde sınırlanması gerekmektedir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin konu bakımından kapsamının, hakkaniyetle bağdaşmaz ölçüde aşırı olup olmadığı her somut olay özelinde hâkim tarafından tespit edilir. Bu bağlamda hâkim, TBK m. 445/2 uyarınca sözleşmedeki diğer sınırlamaları da göz önünde tutmak suretiyle, aşırı nitelikteki rekabet yasağına müdahale etme yetkisini haizdir. Buna karşılık, konu bakımından hiçbir sınırlama içermeyen rekabet yasağı sözleşmesi ise yazılı şekil şartına aykırılık nedeniyle geçersizlik yaptırımına tabi tutulur.²⁶⁵

B. Sözleşmeye Hâkim Tarafından Müdahale Edilmesi

Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğü sınırlandığından, rekabet yasağının ölçüsüz bir şekilde kararlaştırılması mümkün değildir.

²⁶³ Bkz. Ertan, s. 197; Häefliger, s. 105; Doğan, s. 122; Soyer, s. 69-70; Sorkun, s. 151; “BK.m.348/2 korunacak menfaati açıklarken, bu menfaatin sadece işverene ait teşebbüse özgülenmesini aramamaktadır. Buna göre, işçinin müşteri çevresine veya iş sırlarına nüfuz etmiş olması nedeniyle diğer teşebbüslere karşı da rekabetten kaçınmasını sağlamanın işçinin işvereni için de korunmaya değer bir menfaat olarak varlığını sürdürdüğü durumlarda, üçüncü kişi konumundaki işverenlerin kendi faaliyet alanlarını korumaya yönelik bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir.” Uşan, s. 248.

²⁶⁴ “Sorun daha çok teşebbüslerin tüzel kişiliklerini korumak suretiyle bir araya gelmiş olmaları halinde önem kazanmaktadır. Burada artık, teşebbüs menfaatlerinin kendi alanıyla sınırlı olması anlayışından uzaklaşmakta ve söz konusu ‘teşebbüsler birliği’, faaliyet alanının ölçüsünü oluşturmaktadır.” Soyer, s.68-69.

²⁶⁵ Soyer, s. 64.

Kanun koyucu, TBK 445/1’de yer alan emredici hükümle, rekabet yasağının sözleşme taraflarınca, işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürmeyecek şekilde kararlaştırılması gerektiğini hüküm altına almıştır. Buna rağmen, taraf iradeleriyle kararlaştırılan rekabet yasağının aşırı nitelikte olması ve bu niteliği itibariyle işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye atması mümkündür.

Bu kapsamda, TBK m. 445/2 hükmüyle hâkime, aşırı nitelikteki rekabet yasağını süre veya kapsam yönünden sınırlama yetkisi verilmiştir. Bu hükme göre; “*Hâkim, 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 veya süresi bakımından sınırlayabilir.*” Bu hükmün amacı, taraf iradeleri ile uygun şekilde kararlaştırılmayan rekabet yasağını, bir bütün olarak geçersizlik gibi ağır bir yaptırıma tabi tutmak yerine, hâkim kararıyla hakkaniyete uygun sınırlara indirerek ayakta tutmaktır.²⁶⁶

Hâkimin yetkisi, aşırı nitelikteki rekabet yasağının yalnızca sınırlanmasına ilişkindir. Kanun’da, hâkimin yetkisinin sınırları açık bir şekilde düzenlenmiş olup, bu yetki rekabet yasağını ortadan kaldırma veya sözleşmeye yeni bir hüküm ekleme gibi

²⁶⁶ Güllü, s. 1217; Güleriyüz, s. 339. “*Mülga BK’dan farklı olarak yürürlükteki TBK ile rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşürmesi yönünden hâkime kapsamı veya süresi bakımından rekabet yasağına müdahale ve sınırlama yetkisi verilmiştir. TBK’nın 445/2. maddesi; “Hâkim, 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 veya süresi bakımından sınırlayabilir” hükmünü haizdir. Buna göre rekabet yasağı sözleşmesinin, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından sınırlamalar içermesi ve süresinin de, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşması durumunda uygulanacak hukukî yaptırım, rekabet yasağının hâkim tarafından kapsamı ve süresi bakımından sınırlanması şeklinde olmalıdır. Bu düzenleme ile yer, zaman ve konu (işin türü) bakımından sınırları çok geniş tutulmuş rekabet yasağı sözleşmelerine geçersizlik gibi ağır bir hukukî yaptırım uygulamak yerine, sözleşmenin kanuna uygun hâle getirilmesinin yolu açılmış olmaktadır.*” Yargıtay HGK, T. 17.11.2022, E. 2020/670, K. 2022/1544, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 28.04.2025.

hususları kapsamamaktadır.²⁶⁷ Fakat öğretide bir grup yazar, hâkimin aşırı nitelikteki rekabet yasağını tamamen sona erdirme yetkisinin de bulunduğunu ifade etmektedir.²⁶⁸ Önemle belirtmek gerekir ki, aşırı rekabet yasağının sınırlandırılması ile yalnızca işçinin iktisadi geleceğinin korunması söz konusu olmayıp, sözleşmenin ayakta tutulması suretiyle işverenin iktisadi menfaatlerinin gözetilmesi de söz konusudur. Bu nedenle kanaatimizce, hâkimin aşırı nitelikteki rekabet yasağını sınırlama haricinde bir karar vermesi, özellikle de işverenin menfaatlerini gözetmeksizin rekabet yasağını tamamen sonlandırması mümkün değildir.

Belirtmek gerekir ki, hâkimin yasağa müdahale edebilmesi için öncelikle rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması gerekmektedir. Söz gelimi, rekabet yasağının yer, zaman ve konu bakımından kapsamı belirlenmemişse, rekabet yasağı sözleşmesi yazılı şekil şartı noksanlığı nedeniyle yapıldığı andan itibaren geçersiz olacağından, bu durumda rekabet yasağının sınırlanmasından söz etmek mümkün olmayacaktır.²⁶⁹ Bu nedenle somut olayda önce rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği ele alınmalı, daha sonra aşırı olup olmadığı değerlendirilmelidir. Zira hâkimin, yapıldığı andan itibaren geçersiz olan bir işlemi ayakta tutma yetkisi bulunmamaktadır.

Öte yandan, hâkimin rekabet yasağına müdahale edebilmesi için sözleşmede öngörülen rekabet yasağının aşırı nitelikte olması gerekmektedir. Bu bağlamda, TBK m. 445/1 uyarınca, işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek şekilde yer, zaman ve konu bakımından uygun olmayan sınırlamalar aşırı nitelikte kabul edilir. Rekabet yasağı sözleşmesi ile getirilen sınırlamaların aşırı nitelikte olup olmadığı her somut olay özelinde hâkim tarafından tespit edilir. Hâkimin, rekabet yasağının

²⁶⁷ Ayiter, s. 473; Bohny, s. 136.

²⁶⁸ Soyer, s. 73; Uşan, s. 252; Kovancı, Nuray: “Hâkimin Aşırı Rekabet Yasağına Müdahalesi”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024, s. 412; Sorkun, s. 152; Yavuz/Acar/Özen, s. 486-487.

²⁶⁹ Soyer, s. 64.

aşırılığını tespit etme ve aşırı nitelikteki rekabet yasağını sınırlama hususunda geniş bir takdir yetkisi bulunmaktadır. Hâkim, bu yetkisini TMK m. 4²⁷⁰ çerçevesinde kullanmak durumundadır. Bu bağlamda hâkim, kararlaştırılan rekabet yasağını, hizmet sözleşmesinin sona erdiği andaki şartlara göre, kararlaştırılmışsa işverenin karşı edimi dâhil olmak üzere sözleşmede yer alan kayıtları da göz önünde tutmak suretiyle, her somut olay özelinde bütüncül bir şekilde değerlendirir.²⁷¹ Netice itibariyle rekabet yasağının kapsamı, işverenin iktisadi menfaatlerinin korunması için gerekli olan sınırı aşmamalıdır.²⁷² Nitekim Yargıtay bir kararında; silah sektöründe faaliyet gösteren bir firmada, yurt içi ve yurt dışı tanıtım ve pazarlama müdürü olarak çalışan işçinin, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden itibaren 2 yıl süreyle, yurt içi ve yurt dışında, her ne unvan altında olursa olsun aynı sektörde çalışmayacağını öngören rekabet yasağı sözleşmesinin konu ve yer bakımından aşırı nitelikte olduğu gerekçesiyle sınırlandırılmasına karar veren yerel mahkeme kararını onamıştır.²⁷³

²⁷⁰ TMK m. 4: “Kanunun takdir yetkisi tanıdığı veya durumun gereklerini ya da haklı sebepleri göz önünde tutmayı emrettiği konularda hâkim, hukuka ve hakkaniyete göre karar verir.”

²⁷¹ Taşkent/Kabakçı, s. 34; Uşan, s. 237; Güllü, s. 1218; Keser, s. 95.

²⁷² Ertan, s. 207.

²⁷³ “ *taraflar arasındaki 04/06/2012 tarihli Gizlilik ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi ile işçinin şirkette çalıştığı sürece öğrendiği iş sırlarını, teknik gelişmeyi, müşteri portföyünü, satış pazarlama tekniklerini ve her türlü bilgiyi ifşa etmeyeceği, işçinin ifşa etmeme yükümlülüğünün iş akdi sona erdikten sonra devam edeceği, işçinin iş akdi sona ermesinden itibaren 2 yıl süreyle aynı konuda faaliyet gösteren iş yerlerinde her ne unvan altında olursa olsun çalışamayacağı ve işçinin rekabet etmeme yasağının şirketin hem yurt içi hem de yurtdışı iş ve işlemlerini kapsadığı hususlarının düzenlendiği, taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinin TBK'nın 445. maddesinde belirtilen süre sınırlamasına uygun olmasına rağmen kapsam bakımından, coğrafi sınırı olarak hem yurt içi hem de yurt dışının belirlenmesi hem de davalı işçinin rakip şirkette her ne unvan altında olursa olsun çalışamayacağını düzenlenmesi karşısında, aşırı olduğu, kapsam bakımından aşırı nitelikte kabul edilen rekabet yasağına TBK'nın 445/2. maddesi gereğince müdahale edilerek rekabet yasağı sözleşmesi kapsamı davalının davacı şirketle aynı ilde aynı alanda faaliyet gösteren şirkette, davacı şirkette çalıştığı pozisyonla aynı veya benzer pozisyonunda çalışması olarak belirlendiği, aksinin kabulünün davacının Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hakkının ihlali sonucunu doğuracağı, bu kapsamı itibariyle rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olduğu kabul edilerek yapılan*

Bunların yanı sıra; aşırı nitelikteki rekabet yasağı, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü hukuka ve ahlaka aykırı olarak sınırlamaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki, TMK m. 23/2’de “*Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz.*” hükmüne yer verilmiştir. Öte yandan, kişinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü tamamen ortadan kaldıran veya hukuka ya da ahlaka aykırı şekilde sınırlayan sözleşmeler, TBK m. 27/1 uyarınca kesin hükümsüzlüktür. Fakat TBK m. 445/2 hükmü, TMK. m. 23 ve TBK. m. 27 hükümleri karşısında özel hüküm niteliğindedir. Bu nedenle aşırı nitelikte rekabet yasağı içeren bir sözleşme, genel hükümler kapsamında kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olmayıp, TBK m. 445/2 çerçevesinde hâkimin müdahalesine tabi olmaktadır. Nitekim Yargıtay bir kararında, aşırı nitelikteki rekabet yasağına özel hüküm niteliğindeki TBK m. 445/2 hükmünün uygulanması gerektiğini gözetmeyen yerel mahkeme kararını bozmuştur.²⁷⁴

Öte yandan, rekabet yasağı sözleşmesinin kapsamına hâkim tarafından müdahale edilmesi halinde, hâkim tarafından tespit edilen aşırı kısım kısmî hükümsüzlük

değerlendirmede; davalının davacı şirketten ayrıldıktan sonra 2 yıl geçmeden 08/02/2017 tarihinde, davacı şirketle aynı alanda faaliyet gösteren ve davacı şirkette çalıştığı pozisyona benzer pozisyonda çalışmaya başladığı tespit edilmiş ise de davalının çalışmaya başladığı şirketin, davacı ile aynı ilde olmayıp Samsun ilinde faaliyet gösterdiğinden davalının, TTK'nın 445/2. maddesince verilen yetki doğrultusunda kapsamı belirlenen, rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davrandığından bahsedilmeyeceği gerekçesiyle davanın reddine...” Yargıtay 11 H.D., T. 03.11.2022, E. 2021/2065, K. 2022/7769, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 02.05.2025.

²⁷⁴ “...her ne kadar mahkemece, taraflar arasında imzalanan sözleşmelerde yer alan “Tüm Dünya” ibaresinin yaptırımının kesin hükümsüzlük olduğu kabul edilmiş ise de Türk Borçlar Kanunu’nun 445/1 ve 2. maddesi hükmü nazara alındığında hâkime, rekabet yasağı sözleşmesindeki aşırı hükümlere karşı sözleşmeyi ayakta tutacak önlemleri alma ve sözleşmeye müdahale etme imkânı tanınmış olup, somut uyuşmazlıkta rekabet yasağı konusunda tarafların iradeleri birleştiğinden anılan sözleşmede kesin hükümsüzlük-butlan hali bulunmayıp hâkimin müdahalesi ile giderilebilecek hükümsüzlük hali bulunduğundan Türk Borçlar Kanunu’nun 445/2. maddesi hükmüne göre bir değerlendirme yapıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi doğru görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 11. H.D., T. 16.06.2016, E. 2015/12450, K. 2016/6672, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, ET: 02.05.2025.

yaptırımına tabi olur.²⁷⁵ Buna göre, rekabet yasağının aşırı kısmı en başından itibaren (*ex tunc*) geçersiz olup hiçbir hüküm ve sonuç doğurmazken, rekabet yasağının hakkaniyete uygun kısmı hüküm ve sonuçlarını doğurmaya devam eder.²⁷⁶ O halde işçi, sözleşmede öngörülen aşırı nitelikteki rekabet yasağından sorumlu olmayıp, bu kapsamda gerçekleştirdiği eylemleri nedeniyle rekabet yasağına aykırı davrandığı ileri sürülemez. Buna karşılık, işçinin rekabet yasağının geçerli olan kısmına yönelik sorumluluğu hâkim müdahalesinden etkilenmez.

Hâkim, ileri sürülmemiş olsa bile, aşırı nitelikteki rekabet yasağını re'sen dikkate alır.²⁷⁷ Ayrıca işçi de rekabet yasağının aşırı nitelikte olduğunu, bir tespit davasıyla veya işveren tarafından kendisine karşı rekabet yasağına aykırılık nedeniyle açılan bir dava kapsamında ileri sürebilir.²⁷⁸



²⁷⁵ Gümüş, s. 550-551; Güllü, 1219-1220; Uşan, s. 252, Sorkun, s. 153; Gülleryüz, s. 337.

²⁷⁶ Gümüş, s. 550-551; Güllü, s. 1220; Sorkun, s. 152; Uysal Tuna, s. 106.

²⁷⁷ Ayiter, s. 474; Kovancı, Rekabet Yasağı, 399; Uşan, s. 253. Öğretide *GÜMÜŞ*'e göre, aşırı nitelikteki rekabet yasağı kendiliğinden kısmî hükümsüzlük yaptırımına tabi olmayıp, sözleşme ancak işçinin talebine dayalı olarak gerçekleşen yargısal kısmî hükümsüzlük uygulaması sonucunda, hâkimin bozucu yenilik doğuran kararıyla geçmişe etkili olarak kısmen hükümsüz hâle gelir. Diğer bir ifadeyle, rekabet yasağının aşırı nitelikte olup olmadığını hâkim tespit edecek olsa da, hâkim bu tespiti resen yapma yetkisini haiz olmayıp, bunun için işçinin aşırılığı ileri sürmesi gerekmektedir. Bkz. Gümüş, s. 550-551.

²⁷⁸ Ayiter, s. 473; Kovancı, Rekabet Yasağı, 398-399.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNE AYKIRILIK VE SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİ

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNE AYKIRILIĞIN HÜKÜM VE SONUÇLARI

Rekabet yasağı sözleşmesinin tarafları, ahde vefa (*pacta sunt servanda*) ilkesi uyarınca, sözleşmeye bağlı kalmak ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerine uygun hareket etmek durumundadır. Aksi takdirde, bu yükümlülüklerle aykırı davranan tarafın sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu söz konusu olur.

Rekabet yasağı sözleşmesine aykırılığın hüküm ve sonuçları, Türk Borçlar Kanunu'nun 446'ncı maddesinde özel olarak düzenlenmiştir. Söz konusu hükümde, işçinin rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranışına yönelik üç farklı yaptırım öngörülmüştür.²⁷⁹ Düzenlemenin ilk fıkrasında, işçiye tazminat sorumluluğu yüklenmiş; ikinci fıkrasında ise söz konusu tazminat sorumluluğunun ceza koşulu ile güvence altına alınmasına imkân tanınmıştır. Madde metninin son fıkrasında ise, tazminat sorumluluğu ve ceza koşuluna ek olarak, belli koşulların varlığı hâlinde işverene, yasağı aykırı davranışa son verilmesini talep etme imkânı hüküm altına alınmıştır.

Belirtmek gerekir ki, Türk Borçlar Kanunu'nun 446'ncı maddesi, rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranılmasına ilişkin özel hüküm (*lex specialis*) niteliğindedir.²⁸⁰ Bu hükümler, esasında borcun ifa edilmemesine ilişkin genel hükümlerin

²⁷⁹ Soyer, s. 77; Bohny, s. 150.

²⁸⁰ Ertan, s. 286; Häefliger, s. 63.

uygulanmasını işçi lehine sınırlamaktadır.²⁸¹ Bu itibarla, rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık durumunda özel hüküm niteliği taşıyan TBK m. 446 hükmü, borcun ifa edilmemesine ilişkin genel hüküm (*lex generalis*) niteliğinde olan TBK m. 112 ve devamı hükümlerine göre uygulanma önceliğine sahip olur.²⁸²

Öte yandan, rekabet yasağı sözleşmesine işveren tarafından aykırı davranılması da söz konusu olabilmektedir. Zira rekabet yasağı sözleşmesinde, işçinin rekabet etmeme taahhüdüne karşılık, işverenin bir karşı edim üstlenmesi mümkündür. Ancak TBK m. 446'da, işverenin sözleşmeye aykırı davranmasına ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Şu halde, işverenin karşı edimini ifa etmediği bir sözleşmeye aykırılık durumunun da genel hükümler çerçevesinde ayrıca ele alınması gerekmektedir.

A. İşçi Tarafından Sözleşmeye Aykırı Davranılmasının Sonuçları

1. İşverenin Zararlarının Tazmini

İşçi tarafından rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranılması hâlinde, işverenin zarara uğraması muhtemeldir. TBK m. 446/1'de²⁸³, rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranan işçinin, işverenin bu nedenle uğradığı bütün zararlarını tazmin etmekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İşçinin bu sorumluluğu, sözleşmeden doğan tazminat sorumluluğudur.

Ancak TBK m. 446/1'de, tazminat sorumluluğunun esaslarına ilişkin herhangi bir özel düzenlemeye yer verilmiş değildir. Bu nedenle işverenin tazminat talep

²⁸¹ Ayiter, s. 474; Bohny, s. 150; Taşkent/Kabakçı, s. 38.

²⁸² Ertan, s. 286; Häefliger, s. 63.

²⁸³ TBK m. 446/1:“ Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.”

edebilmesi, sözleşmeden doğan tazminat sorumluluğuna ilişkin genel kural²⁸⁴ uyarınca, işçinin kusurunun bulunmasına bağlıdır. Kanun koyucu, sözleşmeden doğan tazminat sorumluluğunda, kusurun varlığına ilişkin ispat yükünü borçlunun üzerinde bırakmıştır.²⁸⁵ Buna göre rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranan işçi, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlü olur. İşçinin kusuru haricindeki olguları ispat etme yükü ise işverenin üzerindedir. Bu bağlamda işveren; işçinin rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davrandığını, uğradığı zararı ve zararın sözleşmeye aykırı davranıştan doğduğunu ispatlamakla yükümlüdür.²⁸⁶

Öte yandan, TBK m. 446 kapsamında tazmin edilmesi gereken zarar, işverenin uğradığı müspet zarardır.²⁸⁷ Diğer bir ifadeyle, burada sözleşmenin hiç veya gereği gibi

²⁸⁴ Türk Borçlar Kanunu'nda, borcun ifa edilmemesinin sonuçlarına ilişkin temel kural Türk Borçlar Kanunu'nun 112'nci maddesinde yer almaktadır. Bu hüküm, "*Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.*" şeklindedir.

²⁸⁵ Ayiter, s. 475; İşleten, Mehtap İpek: "Türk Borçlar Kanunu Uyarınca İşçinin Rekabet Etmeme Borcuna Aykırı Davranışının Yaptırımı", Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024, s. 190; Taşkoparan/Özkul, s. 1053; Kovancı, s. 788; Bohny, s. 151; Baskan, s. 122; Soyer, s. 78; Gümüş, s. 552; Süzek, s. 462; Uşan, s. 285; Taşkent/Kabakçı s. 38; Häefliger, s. 64; Keser, s. 98; Sulu, s. 590; Yaprak, s. 68; Oğuzman/Öz, s. 403; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 430; Eren, Borçlar Genel, s. 1205; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 161.

²⁸⁶ Alpagut, s. 952; Erdemoğlu, s. 152; Bohny, s. 150-151; Soyer, s. 77-78; Gümüş, s. 552; Taşkent/Kabakçı, s. 38; İşleten, s. 190; Ertan, s. 286; Akkuş Topaloğlu, s. 53; Taşkoparan/Özkul, s. 1054; Keser, s. 98; Sulu, s. 590; Yaprak, s. 67; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 161.

²⁸⁷ Altay, s. 203; Ayiter, s. 475; Erdemoğlu, s. 152; Bohny, s. 151; Ertan, s. 290; Soyer, s. 78; İşleten, s. 190-191; Häefliger, s. 65; Kovancı, s. 788; Baskan, s. 122; Sulu, s. 591; Süzek, s. 462; Taşkoparan/Özkul, s. 1054; Akkuş Topaloğlu, Pelin: "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017, s. 53; Gümüş, s. 552; Taşkent/Kabakçı, s. 38; Keser, s. 99; Sulu, s. 591; Yaprak, s. 68.

yerine getirilmemesi nedeniyle uğranılan zararın tazmini söz konusudur.²⁸⁸ Müspet zarar, fiili zarar (*damnum emergens*) ve yoksun kalınan kârdan (*lucrum cessans*) oluşmaktadır.²⁸⁹ Fiili zarar, zarar görenin malvarlığında aktiflerin azalması veya pasiflerin artması şeklinde ortaya çıkan zarardır.²⁹⁰ Yoksun kalınan kâr ise, zarar görenin hayatın olağan akışı içerisinde elde etmesi beklenen bir kazancı elde edememesi nedeniyle ortaya çıkan zarardır.²⁹¹ Şu halde işveren, rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranan işçiden hem uğradığı fiili zararın hem de yoksun kaldığı kârın tazminini talep edebilir.

Bunun yanı sıra işveren, zararın meydana geldiğini ve uğradığı zararın miktarını da ispatlamakla yükümlüdür.²⁹² Fakat rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık durumunda, zararın varlığı ve özellikle de miktarının ispatı çoğu zaman güçlük arz etmektedir. Bu nedenle, işverenin uğradığı zararın miktarını somut bir şekilde ortaya koyması her zaman mümkün olmayabilir. Şu halde, TBK m. 114/2'deki²⁹³ atıf uyarınca TBK m.

²⁸⁸ Eren, Borçlar Genel, s. 1195; Gündüz, Şefika Deren: “Olumlu Zarar”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2019, s. 25; Okumuş, Selmani: “Müspet Zarar”, Ankara 2022, s. 56; Oğuzman/Öz, s. 383; Ergüne, Mehmet Serkan: “Olumsuz Zarar”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2007, s. 57; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 424; Gümüş, Borçlar Genel, s. 293.

²⁸⁹ Müspet zararın kapsamına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Gündüz, s. 318 vd.

²⁹⁰ Antalya, O. Gökhan/Görgeç, Başak: “Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri ve Sebepsiz Zenginleşmeden Doğan Borç İlişkileri”, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı, C. V/1,2, Ankara 2025, s. 206; Gündüz, s. 318; Oğuzman/Öz, s. 387; Ergüne, s. 7; Nomer, s. 191; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 423; Gümüş, Borçlar Genel, s. 817; Eren, Borçlar Genel, s. 1195.

²⁹¹ Antalya/Görgeç, s. 207; Gündüz, s. 352; Oğuzman/Öz, s. 387; Ergüne, s. 7; Nomer, s. 192; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, S. 423; Gümüş, Borçlar Genel, s. 817; Eren, Borçlar Genel, s. 1195-1196.

²⁹² Bohny, s. 151; Häefliger, s. 64.

²⁹³ TBK m. 114/2: “Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanır.”

50/2²⁹⁴ kapsamında hâkim, zararın miktarının tam olarak belirlenememesi hâlinde, somut olayın özelliklerine göre zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak takdir eder.²⁹⁵

Ayrıca, işçinin rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranması nedeniyle işverenin manevi zarara²⁹⁶ uğraması da mümkündür. Bu kapsamda, işverenin maddi zararlarının yanı sıra, uğradığı manevi zararın tazminini de talep edip edemeyeceğinin tespiti önem arz etmektedir. Belirtmek gerekir ki Türk Hukukunda, sözleşmeye aykırılık nedeniyle manevi tazminat talep edilebileceğine ilişkin açık bir yasal düzenleme öngörülmemiştir.²⁹⁷ Ancak TBK m. 114/2 atfıyla, manevi tazminata ilişkin TBK m. 58²⁹⁸ hükmü kıyas suretiyle sözleşmeye aykırılık hallerine de tatbik edilebilmektedir.²⁹⁹ Bu çerçevede işveren, rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali hâlinde uğradığı manevi zararın da tazminini talep edebilme imkânına sahiptir.

Öte yandan bazı durumlarda işveren, işçinin rakip işveren ile birlikte hareket etmesi nedeniyle zarara uğramaktadır. Özellikle, rekabet yasağı sözleşmesi ile korunan üretim ve iş sırlarının rakip bir teşebbüste kullanılması halinde böyle bir sonuç ortaya

²⁹⁴ TBK m. 50/2: “Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler.”

²⁹⁵ Eren, Borçlar Genel, s. 1207; Gümüş, s. 552.

²⁹⁶ Manevi zarar, alacaklının kişilik değerlerinin zedelenmesiyle ortaya çıkan zarardır. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Hatemi/Gökyayla, s. 196 vd.; Nomer, s. 301 vd.; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 424 vd.; Gümüş, Borçlar Genel, S. 532 vd.

²⁹⁷ Arıdemir, Arzu: “Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2008, s. 50.

²⁹⁸ TBK m. 58: “(1) Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. (2) Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.”

²⁹⁹ Arıdemir, s. 61; Eren, Borçlar Genel, s. 1193; Oğuzman/Öz, s. 414; Hatemi/Gökyayla, s. 206; Gümüş, Borçlar Genel, s. 821-822.

çıkarak. Bu tür durumlarda, işverenin uğradığı zarar, hem işçinin rekabet etmeme borcuna aykırı davranışından hem de rakip işverenin dürüstlük kuralına aykırı hareket eyleminden kaynaklanmaktadır. Şu halde, işverenin zararlarının tazmininden, rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranan işçi ile birlikte dürüstlük kuralına aykırı hareket eden rakip işveren müteselsilen³⁰⁰ sorumlu olur.³⁰¹ Burada yeni işverenin sorumluluğu, dürüstlük kuralına aykırı davranışı nedeniyle haksız rekabet hükümlerine dayanmaktadır.³⁰²

Belirtmek gerekir ki, işçinin, işverenin zararlarını tazmin etmek suretiyle rekabet etmeme borcundan kurtulması mümkün değildir.³⁰³ İşverenin zararlarını tazmin eden işçi, rekabet yasağı sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre boyunca bu yasağa uygun davranma yükümlülüğü altında kalmaya devam eder.

Tazminat talebi, sözleşmeye aykırı davranışa dayandığından, TBK m. 146³⁰⁴ uyarınca on yıllık genel zamanaşımı süresine tâbidir. On yıllık zamanaşımı süresi, işçinin rekabet etmeme borcuna aykırı davrandığı an itibariyle işlemeye başlar.

³⁰⁰ Müteselsil sorumluluğu ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Hatemi/Gökyayla, s. 377 vd.; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu s. 649 vd.; Nomer, s. 541 vd.; Gümüş, Borçlar Genel, s. 1049 vd.; Eren, Borçlar Genel, s. 925 vd.

³⁰¹ Özkan Koç, s. 306; Soyer, s. 79; İşleten, s. 192; Kovancı, s. 788; Taşkoparan/Özkul, 1054; Süzek, s. 463; Taşkent/Kabakçı, s. 38; Sulu, s. 597; Köseoğlu, s. 984.

³⁰² Soyer, s. 79; Taşkent/Kabakçı, s. 38; Sulu, s. 597; Taşkoparan/Özkul, 1054; Akkuş Topaloğlu, s. 54; İşleten, s. 192; Kovancı, s. 788; Süzek, s. 463.

³⁰³ Soyer, s. 77; İşleten, s. 192; Sorkun, s. 189. Karşıt görüş için bkz. Keser, s. 99.

³⁰⁴ TBK m. 146: “*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir.*”

2. Ceza Koşulunun İfası

a. Genel Olarak Ceza Koşulu

Ceza koşulu, borcun hiç veya gereği gibi yerine getirilmemesi hâlinde, borçlunun alacaklıya ifa etmeyi üstlendiği iktisadi değeri haiz bir edimdir.³⁰⁵ Çoğu zaman ceza koşulu, borçluyu borca aykırı davranmaktan caydırma amacıyla kararlaştırılmaktadır.³⁰⁶ Ancak ceza koşulu, borca aykırı hareket edilmesi durumunda, alacaklıyı zararını ispat yükünden kurtarma ve tazminat miktarını önceden belirleme gibi farklı işlevleri de haizdir.³⁰⁷

Ceza koşuluna ilişkin genel esaslara, TBK m. 179 ilâ 182 arasında yer verilmiştir. Bu kapsamda, TBK m. 179’da üç tür ceza koşu öngörülmüştür. Bunlar; seçimlik ceza koşulu, ifaya eklenen ceza koşulu ve ifayı engelleyen ceza koşuludur.

Seçimlik ceza koşulu, TBK m. 179/1 kapsamında, “*Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir.*” olarak

³⁰⁵ Bilge, Necip: “Cezai Şart”, Ahmet Esat Arsebük’ün Aziz Hâtırasına Armağan, (s. 37-128), Ankara 1958, s. 39; Erkan, s. 332-333; Cansel, Erol/Özel, Çağlar: “Türk Borçlar Hukukunda Ceza Koşulu”, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, C. 8, Özel Sayı, (713-733), 2013, s. 713-714; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 475; Eren, Borçlar Genel, s. 1337; Hatemi/Gökyayla, s. 400; Nomer, s. 561; Gümüş, Borçlar Genel, s. 1008; Yağcıoğlu, Burcu: “Bağlanma Parası, Cayma Parası, Bunların Ceza Koşuluyla Benzerlikleri ve Farklılıkları”, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, DEÜHFD, C. 19, Özel Sayı, 2017, (1207-1270), s. 1247.

³⁰⁶ Bilge, s. 83; Erkan, s. 340; Cansel/Özel, s. 715; Eren, Borçlar Genel, s. 1337; Süzek, s. 463; Hatemi/Gökyayla, s. 401; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 476; Gümüş, Borçlar Genel, s. 311; Yağcıoğlu, s. 1249. “...Cezai şartın amacı, borçluyu borca uygun davranmaya sevk etmektir. Cezai şart, asıl alacağı kuvvetlendirme amacı güder. Bu bakımdan cezai şart, kuvvetlendirilecek asıl borcun mevcut olmasını gerektirir. Asıl borç yoksa cezai şart da söz konusu olamaz. Bu niteliği itibariyle cezai şart asıl borca bağlı fer’i bir borçtur...”, Yargıtay 19. H.D., T. 12/09/2019, E. 2017/3732, K. 2019/4342, UYAP, E.T.: 18/03/2025.

³⁰⁷ Cansel/Özel, s. 715; Erkan, s. 339; Eren, Borçlar Genel, s. 1337; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 476; Gümüş, Borçlar Genel, s. 1008; Bilge, s. 84; Yağcıoğlu, s. 1249.

düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere bu durumda alacaklıya, edimin veya ceza koşulunun ifasını tercih etme hakkı verilmiştir. Bu durumda alacaklıya tanınan seçim yetkisi, değiştirici yenilik doğuran hak niteliğinde olup, alacaklının ceza koşulunu talep etmesi hâlinde bu seçimden dönmesi söz konusu değildir.³⁰⁸

Öte yandan, TBK m. 179/2’de ise ifaya eklenen ceza koşulu öngörülmüştür. Bu bağlamda, “*Ceza, borcun belirlenen zaman veya yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmışsa alacaklı, hakkından açıkça feragat etmiş veya ifayı çekincesiz olarak kabul etmiş olmadıkça, asıl borçla birlikte cezanın ifasını da isteyebilir*”. Bu durumda, borca aykırılık hareket edilmesiyle, hem belirlenen ceza koşulunun hem de edimin ifasının birlikte talep edilmesi mümkündür.³⁰⁹

Diğer taraftan, TBK m. 179/3 hükmünde ise ifayı engelleyen ceza koşuluna yer verilmiştir. Buna göre; “*Borçlunun, kararlaştırılan cezayı ifa ederek sözleşmeyi, dönme veya fesih suretiyle sona erdirmeye yetkili olduğunu ispat etme hakkı saklıdır*”. İfayı engelleyen ceza koşulu, geleneksel anlamda bir ceza koşulu niteliği taşımamakla birlikte³¹⁰, ceza koşuluna ilişkin hükümler arasında düzenlemesi sebebiyle öğretide ve uygulamada ceza koşulu olarak kabul edilmektedir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, ceza koşulunun temel amaçlarından biri, borçluyu borca aykırı davranmaktan caydırarak borcun gereği gibi ifasını sağlamaktır. Ancak ifayı engelleyen ceza koşulu, borçluya,

³⁰⁸ Bilge, s. 100; Eren, Borçlar Genel, s. 1341; Cansel/Özel, s. 722; Nomer, s. 570; Hatemi/Gökyayla, s. 404; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 477; Gümüş, Borçlar Genel, s. 1020.

³⁰⁹ Öte yandan, seçimlik ceza koşulunu düzenleyen TBK m. 179/1 hükmü, emredici nitelik taşımadığından, taraflar borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumunda hem asıl borcun hem de ceza koşulunun bir arada talep edilebileceğini kararlaştırılabilir. Fakat bu durumda ceza koşulu, seçimlik ceza koşulu niteliğinde olmayıp, ifaya eklenen ceza koşulu niteliğini haiz olur. Ceza koşulunun seçimlik ceza koşulu mu, ifaya eklenen ceza koşulu mu olduğu yönünde bir tereddüt olduğu durumlarda ise, seçimlik ceza koşulunun varlığı kabul edilmelidir. Bkz. Hatemi/Gökyayla, s. 405.

³¹⁰ Bu niteliği itibarıyla öğretide ve yargı kararlarında, ‘*ifa yerine ceza*’ veya ‘*dönme cezası*’ olarak da adlandırılmaktadır.

sözleşmede öngörülen ana yükümlülüğün ifası yerine, kararlaştırılan cezayı ödeyerek akdi tek taraflı bir şekilde sonlandırma imkânı sağlamaktadır.³¹¹ Bu yönüyle, belirttiğimiz diğer iki ceza koşulunun aksine, ifayı engelleyen ceza koşulu hukuki ilişkiye bağlılığı zayıflatmaktadır.³¹² Zira, ifayı engelleyen ceza koşulunun öngörüldüğü hâllerde, borçluya yönelik ifa baskısı hafiflemekte; borçlu, sözleşme ile üstlendiği edimi ifa etmek yerine, ceza koşulunu ifa ederek sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilmektedir.³¹³

Ceza koşulu, borçlunun kusurlu olarak³¹⁴ borcunu gereği gibi ifa etmemesiyle muaccel olur.³¹⁵ Bu bağlamda ceza koşulunun muaccel hâle gelmesi için alacaklının zarara uğraması şart değildir. Zira TBK m. 180/1’de alacaklının, herhangi bir zarara uğramasından bağımsız olarak, belirlenen cezanın ifasını talep edebileceği açıkça düzenlenmiştir. Aynı şekilde alacaklı, zarara uğramış olsa bile, ceza koşulunun ifası için zararını ispat etmekle yükümlü değildir. Buna karşılık borca aykırılık hâlinde ortaya

³¹¹ Bilge, s. 105; Eren, Borçlar Genel, s. 1343; Cansel/Özel, s. 725; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 478; Hatemi/Gökyayla, s. 405-406.

³¹² Bilge, s. 105; Eren, Borçlar Genel, s. 1343; Cansel/Özel, s. 725.

³¹³ İfayı engelleyen ceza koşulu, bu yönden cayma parasına benzetilmektedir. Bkz. Cansel/Özel, s. 725-726; Eren, Borçlar Genel, s. 1343; Yağcıoğlu, s. 1252. “...dönme cezasının asıl borcun alacaklı lehine ifasını garanti etmek gibi bir işlevi yoktur, burada gerçek anlamda bir ceza koşulu değil, cayma tazminatı söz konusudur.”, Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 478. “Dönme cezasını vererek sözleşmeyle bağlılıktan kurtulma imkânı sadece borçluya aittir. Bu yönü dönme cezasını cayma parasından (pişmanlık akçesinden) ayırır. Zira cayma parası vererek sözleşmeyle bağlılıktan kurtulma her iki taraf için söz konusudur.”, Hatemi/Gökyayla, s. 406. Ayrıca, ceza koşulu ile cayma parası arasındaki benzerlik ve farklılıklar için bkz. Bilge, s. 52 vd.; Yağcıoğlu, s. 1252 vd.

³¹⁴ Ancak, öğretide karşıt bir görüş; ceza koşulunun ifasının talep edilebilmesi için borçlunun kusurunun gerekmediği kanaatindedir. Bkz. Aksoy, Hüseyin Can: “Ceza Koşulunun Borçlunun Borca Aykırı Davranıştaki Kusuru İle İlişkisi Nedir?”, MÜHF-HAD, C.24, S.2, s. 1003; Cansel/Özel, s. 726; Taşkent/Kabakçı, s. 39.

³¹⁵ “Cezanın bilfiil doğabilmesi için borçlunun kusuru lâzımdır. Ancak akdi münasebetlerde borca aykırı hareket halinde kusurun mevcudiyeti farzolunduğu için alacaklı kusuru isbat etmek zorunda değildir. Bilâkis gerek tazminattan gerek cezadan kurtulmak isteyen borçlu kusursuzluğunu isbat etmek ile mükelleftir.” Bilge, s. 109; Hatemi/Gökyayla, s. 406; Gümüş, s. 553; Nomer, s. 565; Erkan, s. 335.

ıkan zararın, sözleşmede kararlaştırılan ceza miktarını aşması mümkündür. Bu durumda alacaklı, TBK m. 180/2 uyarınca, aşan zararı ile birlikte borçlunun kusurunun mevcudiyetini de ispatla mükelleftir.³¹⁶ Aksi takdirde, ceza miktarı ile karşılanamayan zararının giderilmesini talep edemez.

Öte yandan ceza koşulu, geçerli fakat henüz yerine getirilmemiş tüm borçlar için öngörülebilmektedir.³¹⁷ Bu bağlamda, ceza koşuluna bağlanan borcun verme, yapma veya yapmama niteliği taşıması önem arz etmemektedir.³¹⁸ Nitekim TBK m. 446/2’de, yapmama borcu niteliğindeki rekabet etmeme borcuna aykırı davranışın ceza koşuluna bağlanabileceği açıkça hüküm altına alınmıştır.

b. Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Ceza Koşulu

Türk Borçlar Kanunu’nun 446’ncı maddesinin ikinci fıkrasında³¹⁹, işçinin rekabet etmeme borcunun ceza koşuluna bağlanabileceği hüküm altına alınmıştır. Ceza koşulu işverene, işçinin kusurlu olarak rekabet etmeme borcuna aykırı davranmasıyla, önceden kararlaştırılmış cezanın ifasını talep etme imkânı sağlamaktadır.³²⁰ İşverenin kararlaştırılan ceza miktarını talep edebilmesi için zarara uğraması gerekmediği gibi³²¹,

³¹⁶ Bilge, S. 111; Hatemi/Gökyayla, S. 407; Gümüş, Borçlar Genel, S. 1028; Eren, Borçlar Genel, s. 1344.

³¹⁷ Cansel/Özel, s. 716.

³¹⁸ Bilge, s. 59; Erkan, s. 333; Cansel/Özel, s. 718; Hatemi/Gökyayla, s. 399.

³¹⁹ TBK m. 446/2: “Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır.”

³²⁰ Karagöz, Veli: “Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Cezai Şart (Karar İncelemesi)”, EBYÜ-HFD, C. XIII, S. 1-2, Y. 2009, s. 211-212; Alpagut, s. 952; Gümüş, s. 553; Häefliger, s. 69; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 302.

³²¹ “Her ne kadar İlk Derece Mahkemesince takibe konu senet bedelinin taraflar arasından iş sözleşmesi dışında yapılmış bir sözleşme bulunduğu ispat edilemediği, davalının zarara uğradığı iddiası bakımından zarara ilişkin somut bir delil bulunmadığı ve ispatlanamadığı gerekçesi ile davacının borçlu olmadığının tespiti ile icra takibinin iptaline karar verilmiş ise de; Türk Borçlar Kanunu’nun

zarara uğramış olsa bile uğradığı zararı ispat etmesi gerekmemektedir.³²² Bu kapsamda işveren, işçinin rekabet etmeme borcuna aykırı davranması hâlinde, sözleşmede kararlaştırılan ceza koşulunun ifasını talep edebilir.

Buna karşılık, işçinin rekabet etmeme borcuna aykırı davranışı nedeniyle işverenin uğradığı zararın, sözleşmede kararlaştırılan ceza miktarı ile karşılanamaması da söz konusu olabilir. Bu durumda işverenin, ceza miktarını aşan zararlarının giderilmesini de işçiden talep etmesi mümkündür. Nitekim Türk Borçlar Kanunu’nun 446’ncı maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesinde, işçinin ceza miktarını aşan zararı da gidermekle yükümlü olduğu açıkça düzenlenmiştir. Ancak, ceza miktarı ile karşılanamayan zararının giderilmesi için işveren, ceza koşulunun aksine, borçlunun kusurunu ve ceza miktarını aşan zararını ispat etmekle yükümlüdür.³²³

Belirtmek gerekir ki, rekabet yasağı sözleşmesinde yer alan ceza koşulunun hüküm ve sonuçlarına ilişkin TBK m. 446/2 hükmü, TBK m. 179/3 kapsamında yer

180. Maddesi uyarınca cezai şart alacaklısını zarar bakımından ispat yükünden kurtarır. Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesindeki rekabet yasağı maddesine aykırı davrandığı ve bu madde uyarınca cezai şart miktarı olarak düzenlenen senet uyarınca borçlu olduğu, ancak Türk Borçlar Kanunu 182/son hükmünü de göz önünde bulundurmak suretiyle değerlendirme yapılması gerekmekte olup İlk Derece Mahkemesince yazılı gerekçe ile davacının borçlu olmadığının tespitine ve icra takibinin iptaline karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. H.D., T. 01.06.2021, E. 2021/3076, K. 2021/9789, (nakleden Eren/Dönmez, s. 1265).

³²² Yukarıda da ifade edildiği üzere (Bkz. s. 69 vd.), ceza koşulu alacaklıyı zararını ispat yükünden kurtarma ve tazminat miktarını önceden belirlemenin yanı sıra, borçluyu borca aykırı davranmaktan caydırarak borcun gereği gibi ifasını sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak, ifayı engelleyen ceza koşulu işçiye, kararlaştırılan cezayı ödeyerek sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirmeye imkânı sağlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, bu ceza koşulu esas itibarıyla işçinin üzerindeki ifa baskısını zayıflatmaktadır. Bu nedenle, sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça, rekabet yasağına ilişkin ceza koşulunda borçlunun borca aykırı davranmaktan caydırılması amacından söz etmek mümkün değildir.

³²³ Ayiter, s. 476; Bilge, s. 111; Erkan, s. 336; Baskan, s. 122; Häefliger, s. 74; Bohny, s. 158; Gümüş, s. 553; Süzek, s. 463; Taşkent/Kabakçı, s. 38-39; Keser, s. 98-99; Taşkoparan/Özkul, s. 1056; Sulu, s. 591; Karagöz, S. 212; Köseoğlu, s. 984; Erdemoğlu, s. 153; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 483; Nomer, s. 573; Eren, Borçlar Genel, s. 1344.

verilen ifayı engelleyen ceza koşulunun özel bir görünümüdür.³²⁴ Zira işçiye, rekabet etmeme borcunu yerine, kararlaştırılan ceza koşulunu ifa ederek sözleşmeyi sona erdirmeye imkânı tanınmıştır. Ancak TBK m. 446/2 hükmü, ifayı engelleyen ceza koşulu esasına dayanması nedeniyle genel hükümlerden ayrılmaktadır.³²⁵ Bilindiği üzere, ceza koşuluna ilişkin genel hükümlerde, aksi kararlaştırılmadıkça, seçimlik ceza koşulunun söz konusu olacağı düzenlenmiştir. Oysa rekabet yasağına ilişkin ceza koşulunun, genel kuralın aksine, kural olarak ifayı engelleyen ceza koşulu niteliğinde olacağı öngörülmüştür.³²⁶ Bu bağlamda rekabet yasağına ilişkin ceza koşulunda, aksi kararlaştırılmadıkça, işverenin seçimlik bir hakkı bulunmamakta; aksine, işçi, ceza koşulunu ifa etmek suretiyle rekabet etmeme borcundan tek taraflı olarak kurtulabilmektedir. Buna karşılık, TBK m. 446 hükmü emredici nitelikte olmadığından, taraflarca, rekabet yasağı sözleşmesinde bu durumun aksinin kararlaştırılması da mümkündür.³²⁷ Nitekim TBK m. 446/3'te, belirli koşulların varlığı hâlinde, işverene, hem zararlarının tazminini hem de yasağa aykırı davranışa son verilmesini talep etme hakkının tanınabileceği açıkça öngörülmüştür.³²⁸

TBK m. 420/1 uyarınca, “*Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir*”. Kanun koyucu, işverene karşı zayıf konumda bulunan işçiye

³²⁴ Bilge, s. 106; Gümüş, s. 552. Öğretideki bir görüşe göre, TBK m. 442 hükmü çift işlevli olup, hem ifayı engelleyen ceza koşulu hem de sözleşme cezası niteliğindedir. Bkz. Gümüş, s. 553; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 478; Eren, Borçlar Genel, s. 1343.

³²⁵ Ayiter, s. 475-476; Bohny, s. 154; Häefliger, s. 70; Taşkent/Kabakçı, s. 39; Karagöz, s. 212.

³²⁶ Ayiter, s. 475-476; Bilge, s. 106; Bohny, s. 154; Häefliger, s. 70; Gümüş, s. 552-553.

³²⁷ Bilge, s. 107; Uysal Tuna, s. 115; Süzek, s. 463; Soyer, s. 80; Uşan, s. 268.

³²⁸ Öğretide *BİLGE*'ye göre, TBK m. 179/1'den doğan seçim yetkisi, rekabet yasağı sözleşmesinin tarafı olan işveren için söz konusu değildir. “*Hizmet akdi münasebetiyle yapılan cezaî şarta bağlı rekabet yasağı mukavelelerinde iş sahibi sadece ya cezayı kabul etmek mevkiindedir veya –muayyen şartları mevcudiyeti halinde- ceza ve ifayı birleştirmek selâhiyetini haiz bulunmaktadır; buna mukabil 158.1 fıkrasında kabul edilmiş olduğu üzere, anlaşmada aksine hüküm bulunmadıkça ceza veya ifadan birisini seçmek yetkisine sahip değildir.*”, Bilge, s. 107.

koruma amacıyla, hizmet sözleşmelerinde sadece işçi aleyhine kararlaştırılan ceza koşulunun geçersiz olacağını hüküm altına almıştır.³²⁹ Ancak önemle belirtmek gerekir ki, rekabet yasağı sözleşmesi, hizmet sözleşmesinden bağımsız nitelikte bir borç ilişkisi olup³³⁰, bu sözleşmeye ceza koşuluna ilişkin özel hüküm (*lex specialis*) niteliği taşıyan TBK m. 446 tatbik edilir.³³¹ Bu nedenle, hizmet sözleşmelerinde yalnızca işçi aleyhine konulan ceza koşulunun geçersiz olacağını öngören TBK m. 420/1 hükmünün, rekabet yasağı sözleşmesine uygulanma imkânı bulunmamaktadır.³³² Dolayısıyla, hizmet sözleşmesinden farklı olarak, rekabet yasağı sözleşmesinde yalnız işçi aleyhine ceza koşulu kararlaştırması mümkündür.

Rekabet yasağı sözleşmesinin tarafları, sözleşme özgürlüğü kapsamında, ceza miktarını serbestçe kararlaştırılabilir. Ancak kanun koyucu Türk Borçlar Kanunu’nun 182’nci maddesinin üçüncü fıkrasında³³³, sözleşmede kararlaştırılan ceza miktarının

³²⁹ Yavuz/Acar/Özen, s. 509.

³³⁰ Bkz. s. 27 vd.

³³¹ “Bu itibarla taraflar arasındaki iş sözleşmesinden bağımsız niteliği nazara alındığında ve rekabet yasağı sözleşmelerinde öngörülebilecek ceza koşuluna dair özel hüküm niteliğinde olan 6098 sayılı Kanun’un 446 ncı maddesi çerçevesinde hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulunun geçersiz olacağına dair 6098 sayılı Kanun’un 420 nci maddesinin birinci fıkrasının taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesine uygulanma imkânı bulunmamaktadır. Bu sebeple davacı ile davalı arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinde, sözleşmenin ihlâli durumunda sadece davalı aleyhine öngörülen ceza koşulu geçerlidir. Bu anlamda anılan ceza koşuluna karşılık olarak davacının herhangi bir karşı edim yükümlülüğünün sözleşmede öngörülmemiş olması, davalı aleyhine öngörülen ceza koşulunun geçerliliğini etkilemez. Dolayısıyla davacı ile davalı arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinde, davalı aleyhine öngörülen ceza koşuluna ilişkin geçerli hüküm kapsamında anılan sözleşmenin ihlâli iddiasına dayalı olarak ceza koşulunun tahsilinin talep edilmesi mümkündür.” Yargıtay HGK, T. 15.03.2023, E. 2021/524, K. 2023/210.

³³² “TBK md. 420 hükmü ... ile cezai şartın karşılıklı olmasına ilişkin yargı içtihadının pozitif düzenlemeye kavuşturulduğu görülmektedir. Bilindiği gibi, mevcut Yargıtay içtihatlarında tek taraflı işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şart geçersiz sayılmaktadır. Bu kuralın istisnalarından biri... rekabet yasağı sözleşmesinde yer verilen cezai şarttır. Burada tek taraflı cezai şart öngörülebilmesi yasağın niteliği ve kanundan kaynaklanır.” Alpogut, s. 954.

³³³ TBK m. 182/3: “Hâkim, aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.”

aşırı olması durumunda³³⁴, aşırı cezanın hâkim tarafından re'sen indirilmesini hüküm altına almıştır.³³⁵ Buna göre rekabet yasağının bağlandığı ceza koşulunun aşırı olması hâlinde, hâkim aşırı gördüğü ceza koşulunu re'sen indirir.³³⁶ Rekabet yasağı sözleşmesinde yer alan ceza koşulunun aşırı nitelik taşıyıp taşımadığı hâkim tarafından her somut olay özelinde yapılacak bütüncül bir değerlendirmeye tespit edilir. Bu bağlamda hâkimin, ceza koşulunun aşırılığının tespit edilmesi ve indirilmesi hususunda geniş bir takdir yetkisi bulunmaktadır.³³⁷ Hâkim bu yetkisini, TMK m. 4³³⁸ çerçevesinde, hukuka ve hakkaniyete uygun şekilde kullanmakla yükümlüdür. Bu kapsamda hâkim özellikle, rekabet yasağına aykırı davranışta işçinin kusurunun derecesini, rekabet yasağına aykırılığın gerçekleştiği zamanı, işçinin ve işverenin iktisadi durumunu, rekabet yasağına aykırılık nedeniyle işverenin uğradığı mevcut ve muhtemel zararları ve somut olay nezdinde önem arz eden diğer hususları göz önünde bulundurulmalıdır.³³⁹ Hâkim, sözleşmede kararlaştırılan ceza koşulunun aşırı olduğunu takdir ederse, söz konusu ceza koşulunu kendiliğinden hakkaniyete uygun seviyeye

³³⁴ Hâkimin ceza koşuluna müdahale edebilmesi için, ceza koşulunun aşırı nitelikte olmasının yanı sıra, ayrıca bu ceza koşulunun geçerli olması, muaccel hale gelmesi ve ifa edilmemiş olması da gerekmektedir. Ayrıca öğretide *SOYER*'e göre, ceza koşulunun indirilmesi için taraflarca bu yönde bir talepte bulunulmuş olması da gereklidir. Soyer, s. 82.

³³⁵ Alpagut, s. 955; Erkan, s. 340; Bilge, s. 117; Soyer, s. 82; Erdemoğlu, s. 153; Bohny, s. 155; Süzek, s. 463-464; Häefliger, s. 71; Sulu, s. 591; Uşan, s. 269; Nomer, s. 567.

³³⁶ Ancak öğretideki karşıt bir görüşe göre, ifayı engelleyen ceza koşulunun, hâkim tarafından aşırı olduğu gerekçesiyle indirilmesi mümkün değildir. Bkz. Hatemi/Gökyayla, s. 406-407; Gümüş, Borçlar Genel, s. 1033; Eren, Borçlar Genel, s. 1346.

³³⁷ Süzek, s. 464.

³³⁸ TMK m. 4: “*Kanunun takdir yetkisi tanıdığı veya durumun gereklerini ya da haklı sebepleri göz önünde tutmayı emrettiği konularda hâkim, hukuka ve hakkaniyete göre karar verir.*”

³³⁹ Soyer, s. 83; Bilge, s. 120 vd.; Bohny, s. 156 vd.; Ertan, s. 313; Gümüş, s. 553; Häefliger, s. 72-73; Taşkent/Kabakçı, s. 39; Karagöz, s. 213 vd.

indirir. Öte yandan, aşırı ceza koşulunun indirilmesine ilişkin TBK m. 182/3 hükmü emredici nitelikte olup, tarafların bu hükmün aksini kararlaştırması mümkün değildir.³⁴⁰

3. Rekabet Yasağına Aykırı Davranışa Son verilmesi

Türk Borçlar Kanunu’nun 446’ncı maddesinin son fıkrasında, belirli koşulların mevcudiyetine bağlı olarak işverene, rekabet yasağına aykırı davranışın sona erdirilmesini isteme imkânı tanınmıştır. Bahse konu hükme göre, *“İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir”*.

Önemle ifade edilmelidir ki TBK m. 113/3 kapsamında da³⁴¹, alacaklının borca aykırı durumun ortadan kaldırılmasını, diğer bir ifadeyle aynen ifayı talep edebileceği hüküm altına alınmıştır. Ancak, Türk Borçlar Kanunu’nun 446’ncı maddesinin üçüncü fıkrası, aynen ifa talebine yönelik özel hüküm (*lex specialis*) niteliği taşımaktadır. Bu itibarla, rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık durumunda, işverenin aynen ifa talebinde bulunabilmesi TBK m. 446/3’te öngörülen koşulların varlığına bağlıdır.³⁴²

Belirtmek gerekir ki, TBK m. 446/3’te aynen ifa talebi, işçi lehine birtakım sınırlayıcı koşullara tabi tutulmuştur.³⁴³ Buna göre işverenin aynen ifa talebinde

³⁴⁰ Bilge, s. 119; Hatemi/Gökyayla, s. 409; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 480; Gümüş, Borçlar Genel, s. 1031.

³⁴¹ TBK m. 113/3: *“Alacaklı, ayrıca borca aykırı durumun ortadan kaldırılmasını veya bu konuda masraflı borçluya ait olmak üzere kendisinin yetkili kılınmasını isteyebilir.”*

³⁴² Ayiter, s. 474; Bohny, s. 160; Soyer, s. 85; Günay, s. 1394; Gümüş, s. 553; Taşkent/Kabakçı, s. 39; Uşan, s. 269-270; Sulu, s. 592.

³⁴³ Alpogut, s. 953; Altay, s. 204; İşleten, s. 199; Häefliger, s. 75; Taşkent/Kabakçı, s. 39. Nitekim 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 351’inci maddesinde aynen ifa, *“müstesna”* bir talep olarak düzenlenmişti. Ancak madde metninin, mehz İsviçre Borçlar Kanunu’nun 340b maddesi göz önünde tutularak sadeleştirilmesi sonucunda, söz konusu ibareye yeni metinde yer verilmemiştir.

bulunabilmesi için, rekabet yasağı sözleşmesinde bu imkânın açıkça ve yazılı şekilde kararlaştırılmış olması ve işverenin ihlal ve tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışının aynen ifa talebini haklı kılması gerekmektedir. İşverenin aynen ifa talebinde bulunabilmesi için bu iki koşulun birlikte gerçekleşmiş olması, yani hem açıkça ve yazılı olarak sözleşmede aynen ifa talebine yer verilmesi, hem de şartların bu talebi haklı kılması gerekmektedir.

İşverenin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışının aynen ifa talebini haklı kılıp kılmadığı her somut olay özelinde bir değerlendirme yapılmasını gerektirmektedir. Öğretide, aynen ifa talebinin haklı görülebilmesi için, işçinin rekabet yasağına aykırı davranışının teşebbüsün varlığını tehlikeye düşürecek veya işverenin iktisadi faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyecek nitelikte olması gerektiği ifade edilmektedir.³⁴⁴ Bu nedenle işçinin rekabet yasağına aykırı davranışı karşısında, işverenin yalnız alelade bir zarar tehlikesi ile karşı karşıya kalması halinde, aynen ifanın sağlanması söz konusu olmaz.³⁴⁵

Öte yandan, aynen ifa talebinde bulunulabilmesi için bu talebin sözleşmede açıkça ve yazılı olarak yer alması gerekmektedir. Bu bağlamda, sözleşmede aynen ifaya dolaylı veya örtülü şekilde yer verilmiş olması, aynen ifa talebinde bulunulmasına imkân tanımaz.³⁴⁶

Son olarak, işverenin aynen ifa talebinde bulunması, zararlarının giderilmesini veya kararlaştırılmışsa ceza koşulunun ifasını talep etmesine engel değildir.³⁴⁷ Zira tazminat ve ceza koşulu, hukuka aykırı durumun ortadan kaldırılmasından bağımsızdır.

³⁴⁴ Soyer, s. 87; Bohny, s. 161; Gümüş, s. 554; Süzek, s. 464; Häefliger, s. 76; Erdemoğlu, s. 154.

³⁴⁵ Soyer, s. 87.

³⁴⁶ Gümüş, s. 544; Keser, s. 99; İşleten, s. 199; Ertan, s. 326; Häefliger, s. 75; Akkuş Topaloğlu, s. 61; Sulu, s. 592.

³⁴⁷ Alpagut, s. 953; Erdemoğlu, s. 154; Soyer, s. 86; Keser, s. 100; Häefliger, s. 67; Sulu, s. 592.

Nitekim madde metninde “*ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında*” ifadesiyle, aynen ifanın, tazminat ve ceza koşuluna ilave olarak getirilmiş bir imkân olduğu açıkça düzenlenmiştir. Bu bağlamda işveren, aynen ifa talebiyle birlikte, zararlarının giderilmesini talep edebileceği gibi; sözleşmede kararlaştırılmışsa ceza koşulunun ifasını ve ceza koşulunu aşan ek zararlarının giderilmesini de talep edebilir.

B. İşverenin Karşı Edim Borcuna Aykırı Davranmasının Sonuçları

Rekabet yasağı sözleşmesi, çoğu zaman sadece işçiye borç yükleyen bir sözleşme olarak yapılmaktadır.³⁴⁸ Zira, sözleşmenin geçerliliği için işçinin borç altına girmesi yeterli olup, işverenin herhangi bir karşı edim üstlenmesi şart değildir.³⁴⁹ Ancak rekabet yasağı sözleşmesinde, tarafların karşılıklı olarak borç altına girmesi de söz konusu olabilir.³⁵⁰ Diğer bir ifadeyle, işçinin rekabet etmeme taahhüdüne karşı işverenin bir karşı edim üstlenmesi mümkündür.

Türk Borçlar Kanunu’nda, işçinin rekabet etmeme borcunun aksine, işverenin rekabet yasağı sözleşmesinden doğan karşı edimini ifa etmemesinin hüküm ve sonuçları özel olarak düzenlenmemiştir. Bu itibarla, işverenin karşı edimini ifa etmemesinden doğan sorumluluğu, borçlunun temerrüdünün hüküm ve sonuçlarına ilişkin genel hükümler (TBK m. 117-126) çerçevesinde ele alınmalıdır. Bu kapsamda işçi, temerrüde düşen işverene karşı eda davası açarak veya cibrî icra yoluyla, sözleşmeden doğan karşı edimin ifasını ve gecikme nedeniyle temerrüt faizi talep edebilir.³⁵¹ Bu durumda, taraflar arasındaki borç ilişkisi sona ermeyip, işverenin karşı edimini ifa etme yükümlülüğü devam eder. Öte yandan, işverenin temerrüde düşmesi hâlinde işçi, TBK

³⁴⁸ Altay, s. 181; Doğan, s. 87.

³⁴⁹ Sulu, s. 579; Süzek, s. 462; Yaprak, s. 67.

³⁵⁰ Soyer, s. 20.

³⁵¹ Ertan, s. 370; Akkuş Topaloğlu, s. 65; Mitap, s. 116; Häefliger, s. 98.

m. 126³⁵² uyarınca, rekabet yasağı sözleşmesini tek taraflı bir irade beyanıyla feshedebilir ve sözleşmenin süresinden önce sona ermesi nedeniyle uğradığı müspet zararın tazminini isteyebilir.³⁵³

II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Rekabet yasağı sözleşmesi; işçinin ölümü, tarafların anlaşması ve rekabet yasağı süresinin dolması gibi genel sebeplere bağlı olarak sona ermektedir. Bunun yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 447'nci maddesinde, rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesine yol açan birtakım özel sebeplere yer verilmiştir.

A. Genel Sona Erme Sebepleri

Rekabet yasağı sözleşmesi, her sözleşme gibi birtakım genel sona erme sebeplerine bağlı olarak sona ermektedir. Bu bağlamda, Kanun'da özel olarak düzenlenmemiş olmasına rağmen; işçinin ölümü, tarafların anlaşması ve kararlaştırılan sürenin dolması gibi olağan hâllerde rekabet yasağı sözleşmesi sona ermektedir.

Rekabet yasağı sözleşmesi, öncelikle tarafların anlaşmasıyla sona erdirilebilir.³⁵⁴ Bu bağlamda, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla rekabet yasağı sözleşmesini her zaman ortadan kaldıracılabilmektedir.

³⁵² TBK m. 126: “İfasına başlanmış sürekli edimli sözleşmelerde, borçlunun temerrüdü hâlinde alacaklı, ifa ve gecikme tazminatı isteyebileceği gibi, sözleşmeyi feshederek, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zararın giderilmesini de isteyebilir.”

³⁵³ Ertan, s. 372; Mitap, s. 116; Akkuş Topaloğlu, s. 65; Häefliger, s. 98.

³⁵⁴ Altay, s. 205; Erdemoğlu, s. 154; Dönmez, s. 240; Soyer, s. 93; Süzek, s. 465; Taşkent/Kabakçı, s. 40; Häefliger, s. 88; Uşan, s. 271; Keser, s. 100; Sulu, s. 593; Akkuş Topaloğlu, s. 70; Yaprak, s. 75; Uysal Tuna, s. 135; Tuncay, s. 495; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 310; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 161.

Bunun yanı sıra rekabet yasağı sözleşmesi, rekabet yasağı için kararlaştırılan sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer.³⁵⁵ Bilindiği üzere TBK m. 445/1³⁵⁶ uyarınca rekabet yasağı, özel durum ve koşullar haricinde, iki yılı aşacak şekilde kararlaştırılamamaktadır. Nitekim TBK m. 445/2’de³⁵⁷ hâkime, işçinin iktisadi geleceğine yönelik uygun olmayan sınırlamalar içeren rekabet yasağı sözleşmelerine müdahale etme yetkisi verilmiştir. Bu kapsamda, taraflarca kararlaştırılan veya hâkim müdahalesi ile belirlenen rekabet yasağı süresinin dolması ile rekabet yasağı sözleşmesi sona ermektedir.

Diğer taraftan, rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin ölümüyle birlikte de kendiliğinden sona ermektedir.³⁵⁸ Zira işçinin rekabet etmeme borcu, bizzat borcu üstlenen işçi tarafından yerine getirilmesi gereken bir şahsi edim niteliğindedir. Bu nedenle, işçinin ölümü hâlinde, rekabet etmeme borcunun miras yoluyla intikali söz konusu değildir. Diğer yandan TBK m. 440’ta³⁵⁹, hizmet sözleşmesinin de işçinin ölümüyle kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda, işçinin ölümüyle

³⁵⁵ Altay, s. 205; Akyiğit, s. 18; Dönmez, s. 240; Baskan, s. 123; Erdemoğlu, s. 154; Keser, s. 100; Köseoğlu, s. 984; Soyer, s. 93; Süzek, s. 465; Taşkent/Kabakçı, s. 40; Häefliger, s. 88; Uşan, s. 270; Taşkoparan/Özkul, s. 1059; Sulu, s. 593; Akkuş Topaloğlu, s. 70; Yaprak, s. 75; Uysal Tuna, s. 134; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 309; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 161.

³⁵⁶ TBK m. 445/1: “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.”

³⁵⁷ TBK m. 445/2: “Hâkim, 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 veya süresi bakımından sınırlayabilir.”

³⁵⁸ Altay, s. 205; Akyiğit, s. 18; Ayiter, s. 477; Erdemoğlu, s. 154; Dönmez, s. 240; Soyer, s. 93; Süzek, s. 465; Uysal Tuna, s. 134; Häefliger, s. 88; Uşan, s. 271; Keser, s. 100; Taşkoparan/Özkul, s. 1059; Sulu, s. 593; Akkuş Topaloğlu, s. 70; Yaprak, s. 75.

³⁵⁹ TBK m. 440: “Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.”

birlikte rekabet yasağı sözleşmesi ile birlikte taraflar arasındaki hizmet sözleşmesi de kendiliğinden sona erer. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, işverenin ölümü, çoğu zaman rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesine yol açmamaktadır.³⁶⁰ Zira rekabet yasağı, esas itibarıyla işletme için iktisadi değer haline gelen birtakım önemli bilgilerin korunmasına hizmet etmektedir. Bu bağlamda, işverenin ölümüyle birlikte işletme ve işletmeye ait değerler mirasçılara intikal edeceğinden rekabet yasağı sözleşmesi de iktisadi değer taşıyan bilgilerin korunmasına yönelik varlığını sürdürür. Bu nedenle işverenin ölümüyle birlikte, işverenin yerini halefiyet ilkesi uyarınca mirasçıları alır ve işçinin rekabet etmeme yükümlülüğü rekabet yasağı sözleşmesinde öngörülen süre boyunca mirasçılara karşı devam eder. Ancak sözleşmede, işverenin ölümü hâlinde rekabet yasağının sona ereceğinin kararlaştırılması da mümkündür. Böyle bir durumda, işverenin ölümü de rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesine yol açacaktır.

Son olarak TBK m. 446/2’de, rekabet yasağı sözleşmesinde ceza koşulunun kararlaştırılmış olduğu hallerde, işçinin kararlaştırılan miktarı ödemek suretiyle rekabet etmeme borcundan kurtulabileceği hüküm altına alınmıştır. Zira rekabet yasağı sözleşmesinde yer alan ceza koşulu, TBK m. 446/2 uyarınca kural olarak ifayı engelleyen ceza koşulu niteliğindedir.³⁶¹ Bu bağlamda işçi, sözleşmede aksi kararlaştırılmamışsa, rekabet etmeme borcuna bağlanan ceza koşulunu ifa etmek suretiyle sözleşmeyi sona erdirmeye imkânına sahiptir.

³⁶⁰ Öğretide *AYİTER*, rekabet yasağının münhasıran işverenin şahsı lehine kararlaştırıldığı hâllerde, işverenin ölümünün rekabet yasağı sözleşmesini sona erdireceğini ileri sürmüştür. Bkz. Ayiter, s. 477.

³⁶¹ Ayiter, s. 475-476; Bohny, s. 154; Häefliger, s. 70.

B. Özel Sona Erme Sebepleri

Rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren özel sebepler, Türk Borçlar Kanunu'nun 447'nci maddesinde³⁶² iki grup hâlinde düzenlenmiştir.³⁶³ Madde metninin birinci fıkrasında, işverenin rekabet yasağının devamında artık korunmaya değer haklı bir menfaatinin kalmaması hâli; ikinci fıkrasında ise, hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın feshedilmesi ve işverene yüklenebilen bir sebeple işçi tarafından feshedilmesi hâlleri, rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren özel sebepler olarak öngörülmüştür.

1. Rekabet Yasağının Sürdürülmesinde İşverenin Gerçek Bir Yararının Kalmaması

Rekabet yasağı sözleşmesi, TBK m. 447/1 gereğince, yasağın sürdürülmesinde işverenin önemli bir menfaatinin kalmadığı hallerde kendiliğinden son bulur.³⁶⁴ Bu düzenleme, “*Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer*” şeklinde öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki, her ne kadar madde metninde “*gerçek yarar*” ifadesi kullanılmışsa da, bunu mehz İsviçre Borçlar Kanunu'nda geçen “*önemli menfaat (erhebliches Interesse)*” olarak anlamak gerekmektedir. Bu kapsamda, işverenin önemli bir menfaatinin kalmaması,

³⁶² TBK m. 447: “(1) *Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer.* (2) *Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer.*”

³⁶³ Öğretide KILIÇOĞLU'na göre, Türk Borçlar Kanunu'nun 447'nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan hüküm rekabet yasağının sona ermesine ilişkin olmayıp, esasında TBK m. 444'te yer alan rekabet yasağının koşullarına ilişkindir. Zira madde metninde sözü edilen durumlarda, rekabet yasağı uygulanma koşuluna sahip değildir. Bkz. Kılıçoğlu, s. 434.

³⁶⁴ Alpogut, s. 953; Altay, s. 205; Ayiter, s. 477; Baskan, s. 123; Erdemoğlu, s. 155; Dönmez, s. 240; Soyer, s. 93; Taşkent/Kabakçı, s. 40; Köseoğlu, s. 984-985; Gümüş, s. 554; Keser, s. 100; Sulu, s. 593; Akkuş Topaloğlu, s. 71; Tuncay, s. 493; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 309; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 161.

işçinin rekabet etmeme borcuna aykırı davranışları nedeniyle, önemli bir zarara uğrama tehlikesi altında olmadığı hallerde söz konusu olur.³⁶⁵ Söz gelimi, işverenin faaliyet gösterdiği sektörü kalıcı olarak değiştirmesi veya işletmesini tasfiye etmesi hâlinde, yasağın sürdürülmesinde önemli bir menfaatinin kalmadığından söz edilebilir.³⁶⁶ Aynı şekilde, rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında sır olarak korunan bilgilerin gizlilik niteliğini yitirmesi, söz gelimi işverenin patent başvurusu yapmak suretiyle bu bilgileri alenileştirmesi durumunda, artık işverenin söz konusu bilgilerin korunmasına yönelik önemli bir menfaatinin kalmadığından söz etmek mümkündür.³⁶⁷

Belirtmek gerekir ki, TBK m. 447/1 düzenlemesi, esas itibarıyla Kanun'un 444'üncü maddesinin ikinci fıkrasını tamamlayıcı niteliktedir.³⁶⁸ Zira TBK m. 444/2 hükmü, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğini işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunması koşuluna bağlanmaktayken; TBK m. 447/1 hükmünde ise, işverenin önemli bir menfaatinin kalmadığı hallerde rekabet yasağının sona ermesi düzenlenmektedir. Dolayısıyla hizmet sözleşmesinin sona erdiği anda işverenin haklı bir menfaatinin bulunmaması hâlinde, rekabet yasağı sözleşmesi TBK m. 444/2 uyarınca geçersiz olurken; rekabet yasağı sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra işverenin menfaatinin kalmaması hâlinde ise, sözleşme TBK m. 447/1 uyarınca sona ermektedir.

TBK m. 447/1 hükmünün amacı, işverenin rekabet yasağının sürdürülmesine yönelik önemli bir menfaatinin kalmadığı hallerde, işçinin iktisadi geleceğinin rekabet

³⁶⁵ Bohny, s. 137; Häefliger, s. 89; Gümüş, s. 554; Taşkent/Kabakçı, s. 40.

³⁶⁶ Ayiter, s. 477; Akyiğit, s. 16; Alpagut, s. 953; Soyer, s. 94; Uşan, s. 272; Kortaş, s. 90; Günay, s. 1396; Gümüş, s. 554; Süzek, s. 465; Taşkent/Kabakçı, s. 40; Sulu, s. 593-594.

³⁶⁷ Akyiğit, s. 16; Köseoğlu, s. 985; Bohny, s. 137; Uşan, s. 272; Gümüş, s. 555; Häefliger, s. 89; Taşkent/Kabakçı, s. 40; Soyer, s. 94; Sulu, s. 593-594.

³⁶⁸ Soyer, s. 93-94.

yasağı sözleşmesi ile sebepsiz yere sınırlandırılmasının önüne geçmektir.³⁶⁹ Zira işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğü, ancak işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunması hâlinde sınırlandırılabilir.

TBK m. 447/1 kapsamında yer alan sona erme durumu, sadece tek tarafa borç yükleyen rekabet yasağı sözleşmeleri için uygulanabilir niteliktedir.³⁷⁰ Karşı edim içeren rekabet yasağı sözleşmelerinde, taraflar karşılıklı olarak borç altına girdiğinden, işverenin iktisadi menfaatinin kalmaması, rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesi için yeterli değildir. Bu nedenle işveren, rekabet yasağının sürdürülmesinde önemli bir menfaatinin kalmadığını ileri sürerek karşı edimini ifa etmekten kaçınamaz; aksi takdirde, işverenin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu söz konusu olur. Buna karşılık, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işverenin, böyle bir durumda rekabet yasağı sözleşmesini anlaşılarak sona erdirmesi mümkündür.³⁷¹

Önemle belirtmek gerekir ki, işverenin yasağın sürdürülmesinde önemli bir iktisadi menfaatinin kalıp kalmadığı belirlenirken yalnızca mevcut koşullara göre değerlendirme yapılması yeterli olmayıp, ayrıca sözleşmede kararlaştırılan rekabet yasağı süresi boyunca ortaya çıkabilecek olası durumların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.³⁷²

Rekabet yasağının sürdürülmesinde işverenin önemli bir menfaatinin kalmadığını ispat yükü, TMK m. 6³⁷³ uyarınca, bunu ileri süren işçinin üzerindedir.³⁷⁴

³⁶⁹ Häefliger, s. 99; Taşkoparan/Özkul, s. 1060.

³⁷⁰ Soyer, s. 96-97; Uysal Tuna, s. 138-139; Uşan, s. 272; Akkuş Topaloğlu, s. 71.

³⁷¹ Altay, s. 205; Keser, s. 100; Soyer, s. 93; Süzek s. 465; Taşkent/Kabakçı, s. 40; YAPRAK, s. 75; Häefliger, s. 88; Uşan, s. 271.

³⁷² Soyer, s. 94; Gümüş, s. 555.

³⁷³ TMK m. 6: “Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.”

İşçi, bir tespit davası vasıtasıyla işverenin rekabet yasağının sürdürülmesine ilişkin önemli bir menfaatinin kalmadığını ve bu sebeple sözleşmenin sona erdiğinin tespitini mahkemeden talep edebilir.³⁷⁵

2. İşveren Tarafından Hizmet Sözleşmesinin Haklı Bir Sebep Olmaksızın Feshedilmesi

Hizmet sözleşmesinin haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından feshedilmesi hâlinde, TBK m. 447/2 uyarınca, rekabet yasağı sözleşmesi sona erer. Hizmet sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesine bağlı olarak rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesine yol açan bu hüküm, “*sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından ... feshedilirse, rekabet yasağı sona erer*” şeklinde düzenlenmiştir.

Kanun koyucu, madde metninde haklı sebebin hangi koşullar altında oluşacağını açıkça düzenlememiştir. Öğretide bir görüşe göre, TBK m. 447/2’de belirtilen haklı sebep ibaresi bilinçli olarak tercih edilmiş olup, bu ibare Kanun’un 435’inci³⁷⁶ maddesinde yer alan haklı sebep ile eşdeğerdir.³⁷⁷ Bizim de katıldığımız öğretideki hâkim görüşe göre ise, bahse konu haklı fesih sebebinin, TBK m. 435’teki gibi hizmet sözleşmesini çekilmez hale getirecek ağırlıkta olması şart değildir.³⁷⁸ Burada haklı

³⁷⁴ Ayiter, s. 477; Ertan, s. 406; Köseoğlu, s. 984-985; Yaprak, s. 76; Soyer, s. 98; Uşan, s. 275; Taşkent/Kabakçı, s. 40; Akkuş Topaloğlu, s. 72; Tuncay, s. 493.

³⁷⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: “Rekabet Yasağının Sona Ermesi”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024, s. 166; Yaprak, s. 76.

³⁷⁶ TBK m. 435: “(1) Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. (2) Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”

³⁷⁷ Baskan, s. 123; Kortaş, s. 94; Keser, s. 101; Taşkoparan/Özkul, s. 1061; Kovancı, s. 794; Sulu, s. 594; Yaprak, s. 77.

³⁷⁸ Soyer, s. 101; Erdemoğlu, s. 156; Taşkent/Kabakçı, s. 41; Uşan, s. 279; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 171; Uysal Tuna, s. 141; Gümüş, s. 555; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 310.

sebeup ibaresi, işçiye yüklenebilir nitelikteki makul sebepler olarak anlaşılmalıdır.³⁷⁹

Nitekim TBK m. 435'in dayanağı olan mehz İsviçre Borçlar Kanunu'nun Art. 337 hükmünde “*aus wichtigen Gründen*” ibaresi kullanılmışken, TBK m. 447'yi karşılayan Art. 340c hükmünde ise haklı sebebe göre daha düşük bir eşiğe sahip “*begründeten Anlass*” ibaresi tercih edilmiştir. Bu nedenle kanaatimizce, TBK m. 435 ve m. 447/2'de yer alan “*haklı sebep*” ibarelerinin eşdeğer olduğuna ilişkin görüş isabetli değildir.

Öte yandan hizmet sözleşmesinin feshedilmesinde, işçinin kusursuz olması hâlinde, rekabet yasağı sözleşmesinin sona erip ermeyeceği hususu öğretide tartışma konusudur. Öğretideki bir görüş, sözleşmenin feshedilmesinde işçinin kusursuz olması hâlinde, hakkaniyet gereği rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesi gerektiğini ifade etmektedir.³⁸⁰ Öğretideki diğer bir görüşe göre ise, işçinin hizmet sözleşmesinin feshedilmesinde kusuru bulunmasa bile, rekabet yasağı sözleşmesi ile bağlılığı devam etmelidir.³⁸¹ Kanaatimizce ikinci görüş, sözleşme sonrası rekabet yasağının amacına daha uygun bir yaklaşımdır. Zira işçi, hizmet sözleşmesinin feshedilmesinde kusursuz olsa da, hizmet ilişkisi içerisinde edindiği bilgiler ile işverene iktisadi anlamda önemli zararlar verebilir. Bu nedenle, hizmet sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesi hâlinde, işçinin kusurundan bağımsız olarak, rekabet yasağının hükümlerini doğurması gerektiği kanaatindeyiz. Buna karşılık, işçinin kusuru önem arz etmese de, hizmet sözleşmesinin feshedilmesine yol açan makul sebeplerin her halükarda işçiye atfedilebilir olması gerekmektedir.

Belirtmek gerekir ki, TBK m. 447/2'deki bu özel sona erme nedeninin amacı, işverenin haksız olarak hizmet sözleşmesini feshettiği hallerde, işçinin iktisadi

³⁷⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 171-172; Gümüş, s. 555; Taşkent/Kabakçı, s. 41.

³⁸⁰ Soyer, s. 103; Sulu, s. 594; Keser, s. 101; Uysal Tuna, s. 146; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 162.

³⁸¹ Ayiter, s. 478; Akyiğit, s. 16-17; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 171; Uşan, s. 278-279; Süzek, s. 466; Ertan, s. 427-428; Köseoğlu, s. 986; Yavuz/Acar/Özen, s. 488.

geleceğinin rekabet yasağı sözleşmesi ile sınırlandırılmasının önüne geçmektir. Zira böyle bir durumda, işçinin rekabet yasağı ile bağlı tutulması, iktisadi geleceğinin hakkaniyete aykırı bir şekilde sınırlandırılmasına neden olur.³⁸² Bu hüküm ile işverenin, hem keyfi bir şekilde işçinin işine son vermesi hem de işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü kısıtlamasının önüne geçilmiştir. Dolayısıyla burada esas itibariyle, işçinin hizmet sözleşmesinin feshedilmesinde kusurunun bulunup bulunmadığından ziyade, hizmet sözleşmesinin feshedilmesinin haksız olup olmadığının tespitinin önem taşıdığı düşüncesindeyiz.

Öte yandan rekabet yasağı sözleşmesinde bir karşı edim kararlaştırılmışsa, hizmet sözleşmesi haklı bir sebep olmadan feshedildiğinde, işveren sözleşmede kararlaştırılan karşı edimi ifa etmekten kaçınamaz.³⁸³ Bu durumda işçi, rekabet yasağı sözleşmesi ile bağlı kalarak karşı edimi talep edebileceği gibi; karşı edimden vazgeçerek rekabet yasağı ile bağlı kalmaktan kurtulmayı da seçebilir.³⁸⁴ Dolayısıyla, işçinin rekabet etmeme borcuna uymaya devam etmesi halinde, işveren de karşı edimini ifa etmekle yükümlü olmaya devam edecektir. Şu halde, karşı edim içeren rekabet yasağı sözleşmeleri, hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın feshedilmesi ile kendiliğinden sona ermemektedir.

3. İşçi Tarafından Hizmet Sözleşmesinin İşverene Yüklenebilen Bir Sebep Feshedilmesi

Rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesine yol açan bir diğer sebep, hizmet sözleşmesinin işverene yüklenebilen bir sebeple işçi tarafından feshedilmesidir. Bu sona erme durumu, TBK m. 447/2’de “*sözleşme, ... işverene yüklenebilen bir nedenle işçi*

³⁸² Bohny, s. 139-140.

³⁸³ Altay, s. 206; Soyer, s. 105.

³⁸⁴ Altay, s. 206; Soyer, s. 105; Uşan, s. 279; Yaprak, s. 78; Akkuş Topaloğlu, s. 74.

*tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer” şeklinde hüküm altına alınmıştır. Bu hükümle, işverenin kusurlu davranışları neticesinde hizmet sözleşmesini fesheden işçinin, rekabet yasağı sözleşmesiyle de bağlı kalmaması öngörülmüştür. Söz gelimi, işverenin işçiye ücretini zamanında ödememesi veya eksik ödemesi, dinlenme ve tatil hakkını kullandırmaması, meslek etiğine aykırı şekilde çalışmaya zorlaması, ayrımcılık yapması veya işçiyi psikolojik tacize (*mobbing*) maruz bırakması gibi durumlarda, hizmet sözleşmesini fesheden işçiyi rekabet yasağına uymaya zorlamak, rekabet yasağı sözleşmesinin amacına aykırı bir sonuç doğurur.*

Bu kapsamda, rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesi için öncelikle hizmet sözleşmesinin feshedilmesi sebebinin işverene yüklenebilir olması gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki, işverene yüklenebilir fesih sebebin TBK m. 435’te yer alan haklı sebep ağırlığında olması şart olmayıp, feshin makul bir gerekçeye dayanması gerekli ve yeterlidir.³⁸⁵

Öte yandan, fesih sebebinin işverene yüklenebilir sayılabilmesi, işverenin hizmet sözleşmesinin feshedilmesinde kusurunun bulunmasına bağlıdır.³⁸⁶ Nitekim 818 sayılı BK döneminde, m. 352/2’de yer alan ‘*iş sahibinin feshi haklı gösteren kusuru*’³⁸⁷ ibaresi nedeniyle, fesih sebebinin işverene yüklenebilir olması için işverenin kusurunun bulunması gerektiği hususunda bir tereddüt söz konusu değildi. Fakat 6098 sayılı Kanun’da bu ibareye aynı şekilde yer verilmemiştir. Belirtmek gerekir ki, anılan madde 6098 sayılı Kanun’a dâhil edilirken esaslı bir değişikliğe uğramamış; yalnızca metinde sadeleştirme yapılmıştır. Dolayısıyla, 6098 sayılı Kanun’da açıkça kusurdan söz

³⁸⁵ Taşkent/Kabakçı, s. 41; Keser, s. 101; Uysal Tuna, s. 151-152.

³⁸⁶ Altay, s. 206; Ayiter, s. 479; Baskan, s. 123-124; Uşan, s. 280; Keser, s. 101-102; Sulu, s. 595. Karşı görüş için bkz. Taşkent/Kabakçı, s. 42.

³⁸⁷ 818 sayılı BK m. 352/2: “*İş sahibi işçinin feshi muhik gösterecek bir kusuru yok iken akdi feshetmiş yahut iş sahibinin feshi haklı gösteren bir kusuru dolayısıyla akit işçi tarafından feshedilmiş ise, işçi aleyhine memnuiyete muhalefetinden dolayı dava ikame edilemez.*”

edilmese de, fesih sebebinin işverene yüklenebilir olması için işverenin kusurunun bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde, hizmet sözleşmesi işçi tarafından makul gerekçelerle feshedilse bile, rekabet yasağı sözleşmesinin sona erdiğinden söz edilemez.

Buna karşılık, hizmet sözleşmesinin feshedilmesine yol açan sebebin işveren ile birlikte işçinin kusuruna dayanması da mümkündür. Bu durumda rekabet yasağının akıbeti, tarafların kusurunun ağırlığına göre hâkim tarafından belirlenir.³⁸⁸ Buna göre, hizmet sözleşmesinin feshedilmesinde işverenin kusurunun ağır bastığı hallerde rekabet yasağı sözleşmesi sona ererken; işçinin kusurunun ağır bastığı hallerde ise rekabet yasağı sözleşmesi devam eder.

Hizmet sözleşmesinin işverene yüklenebilen bir sebeple feshedildiğini ispat yükü işçinin üzerindedir.³⁸⁹ Bu bağlamda işçi, hem işverene atfedilen fesih sebebinin varlığını hem de bu sebeple fesih arasındaki illiyet bağıını ispat etmekle yükümlüdür.³⁹⁰ Bu itibarla, hizmet sözleşmesinin feshedilmesinin ardından ortaya çıkan sebepler rekabet yasağını sona erdirmez. Zira sonradan orta çıkan sebepler ile hizmet sözleşmesinin feshedilmesi arasında illiyet bağı kurulması mümkün değildir. Öte yandan, işçi, hizmet sözleşmesinin işverene yüklenebilen bir nedenle feshedildiğini ispatlayamazsa, hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte rekabet yasağı sözleşmesi hükümlerini doğurmaya başlar.

Öte yandan rekabet yasağı sözleşmesi karşı edim içeriyorsa, hizmet sözleşmesinin işverene yüklenebilen bir sebeple feshedilmesi hâlinde, rekabet yasağı sözleşmesi kendiliğinden sona ermez.³⁹¹ Burada, işveren tarafından hizmet sözleşmesinin haklı bir sebep olmadan feshinde olduğu gibi, işçinin bir seçim hakkına

³⁸⁸ Ayiter, s. 479; Taşkent/Kabakçı, s. 42; Uysal Tuna, s. 154; Akkuş Topaloğlu, s. 76; Köseoğlu, s. 985.

³⁸⁹ Altay, s. 206; Ayiter, s. 479; Akyiğit, s. 17; Erdemoğlu, s. 156; Uysal Tuna, s. 156; Kortaş, s. 98.

³⁹⁰ Soyer, s. 107.

³⁹¹ Akyiğit, s. 18; Soyer, s. 108.

sahip olduğunun kabulü gerekmektedir. Aksi takdirde, işverene, kusurlu davranışlarıyla hizmet sözleşmesinin feshedilmesine yol açıp, karşı edimden kurtulma imkânı sağlanmış olur. Bu bağlamda, hizmet sözleşmesinin işverene yüklenebilen bir sebeple feshedilmesi halinde işçi, rekabet yasağına bağlı kalıp karşı edimi talep etme veya karşı edimden vazgeçip rekabet yasağını sonlandırmaya ilişkin seçim hakkına sahip olur.³⁹²

III. GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME

A. Genel Olarak

Öğretide ve yargı kararlarında, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda hangi mahkemenin görevli olduğu konusunda fikir ayrılığı bulunmaktadır. Öğretide bir grup, bu tür uyuşmazlıklarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğunu ileri sürerken, diğer bir grup ise iş mahkemelerin görevli olduğunu kanaatindedir. Öte yandan, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda yetkili mahkemenin tespiti, hangi mahkemenin görevli olduğunun kabulüne göre farklılık arz etmektedir. Zira asliye ticaret mahkemelerinin yetkisi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda yer alan yetki kurallarına tabiyken; iş mahkemelerinin yetkisi ise esas olarak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda yer alan özel hükümlere tabidir. Bu bağlamda, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların görüleceği mahkemenin belirlenmesi için ilk olarak görevli mahkemenin, daha sonra ise yetkili mahkemenin tespit edilmesi gerekmektedir.

B. Görevli Mahkeme

Görev kuralları, bir uyuşmazlığın yargı kolu içindeki hangi mahkemede görüleceğini belirleyen kamu düzenine ilişkin kurallardır.³⁹³ AY m. 142/1³⁹⁴ ve HMK

³⁹² Altay, s. 206; Akyiğit, s. 18; Soyer, s. 108; Uşan, s. 280; Uysal Tuna, s. 155; Akkuş Topaloğlu, s. 76.

³⁹³ Kuru, Baki/Aydın, Burak: “İSTİNAF Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı”, 8. Baskı, Ankara 2023, s. 44; Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet: “Medenî Usûl

m. 1'de³⁹⁵, mahkemelerin görevinin yalnızca kanunla düzenlenebileceği hüküm altına alınmıştır.

Bu kapsamda, 6102 sayılı TTK m. 4/1-c'de, tarafların tacir olup olmadığına bakılmaksızın, TBK m. 444 ilâ 447'de yer alan hususlardan doğan davaların ticari dava sayılacağı öngörülmüştür. TTK m. 5/1'de ise, aksine bir hüküm bulunmadıkça, tüm ticari davalarda asliye ticaret mahkemesinin görevli olduğu düzenlenmiştir. Şu hâlde, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda asliye ticaret mahkemesinin görevli olduğu kanaatimizce aşikâr olup, bu tür uyuşmazlıkların asliye ticaret mahkemelerinde görülmesi gerektiği hususunda tereddüde yer yoktur.³⁹⁶

Öte yandan rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülmesi gerektiğini ileri süren yaklaşımın da ele alınması konunun açıklığa kavuşturulması için ayrıca önem arz etmektedir. Belirttiğimiz üzere, öğretilde bir grup yazar, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda iş

Hukuku", 8. Baskı, İstanbul 2020, s. 62; Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder/Taşpınar Ayvaz, Sema/Hanağası, Emel: "Medenî Usul Hukuku", Güncellenmiş 10. Baskı, Ankara 2024, s. 207.

³⁹⁴ AY m. 142/1: "Mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usulleri kanunla düzenlenir."

³⁹⁵ HMK m. 1: "Mahkemelerin görevi, ancak kanunla düzenlenir. Göreve ilişkin kurallar, kamu düzenindedir."

³⁹⁶ Bu yöndeki görüşler için bkz. Arkan, s. 109; Taşkoparan/Özkul, s. 1058; Zengin, İbrahim Çağrı: "Pazarlamacının -ve İşçinin- Taraf Olduğu Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme - 7036 Sayılı (Yeni) İş Mahkemeleri Kanunu Bakımından Değerlendirme" İÜHFM, C.LXXV, S.2, 2017, s. 809; Sarıkaya, Sinan: "Küllerinden Doğan Tartışma: Rekabet Yasağı Sözleşmesinden (TBK m. 444 vd.) Kaynaklı Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Tespitinde Ne Değişti Ne Değişmedi?" İnÜHFD, S. 2, Y. 2021, 654-670, s. 669; Sorkun, s. 261; Doğan, s. 177-178; Soyer, s. 25; Kılıç, Çiğdem: "İş Hukukunda Rekabet yasağı", Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s. 123; Akkuş Topaloğlu, s. 81; Ertan, s. 463; Yaprak, s. 82. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, *ARKAN, AKKUŞ TOPALOĞLU, ERTAN, KILIÇ* ve *SOYER* rekabet yasağı sözleşmesinden doğan davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olmasını olması gereken hukuk (*de lege ferenda*) bakımından isabetli bulmamaktadır.

mahkemelerinin görevli olduğu görüşündedir.³⁹⁷ Bu yazarların iş mahkemelerini görevli görmelerinin esas gerekçesi, rekabet yasağı sözleşmesini hizmet sözleşmesinin bir parçası olarak görmeleridir. Zira, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5'inci maddesi³⁹⁸ uyarınca, hizmet sözleşmelerine tabi işçi ve işverenler arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya Kanun'dan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları iş mahkemelerinde görülür. Bu görüşe göre, rekabet yasağı sözleşmesinin hizmet sözleşmesinin bir parçası olarak kabulü ve İMK m. 5 uyarınca bu sözleşmeden doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülmesi gerekmektedir. Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesinin de zaman zaman bu yönde karar verdiği görülmektedir.³⁹⁹ Belirtmek gerekir ki, rekabet yasağı sözleşmesinin hizmet sözleşmesi ile ilişkisinin doğru bir şekilde belirlenememesi, öğretideki bir grup yazarı ve bazı zamanlar yargı mercilerini görevli

³⁹⁷ Bu yöndeki görüşler için bkz. Kaşak, Esra: “Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme ve Dava Şartı Arabuluculuk (TTK m. 4/1-c, 5/1-a; İşMK m. 3, 5/1-a Bakımından Bir İnceleme)”, SÜHFD, C. 29, S. 4, Y. 2021, s. 3193; Arslan Ertürk, Arzu: “Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024, s. 102; Köme Akpulat, Ayşe: “İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2018, s. 138-139; Özkaraca, Ercüment/Özkan Koç, Sema Deniz: ”Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 45, Y. 2021, s. 97; Ekmekçi, Ömer/Özekes, Muhammet/Atalı, Murat/Seven, Vural: “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk”, 2. Baskı, İstanbul 2019, s. 202-203; Şahlanan, Fevzi: “Rekabet Yasağı Sözleşmelerinde Görevli Mahkeme (Karar İncelemesi)”, TTSİS Dergisi, S. 418, Y. 2016, s. 4; Karagöz, s. 215.

³⁹⁸ 7036 sayılı İşMahK m. 5/1-a: “(1) İş mahkemeleri;

a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işverenin vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ... ilişkin dava ve işlere bakar.”

³⁹⁹ “Uyuşmazlığın kaynağı iş sözleşmesi olduğundan Türk Borçlar Kanununun 444 ve devamı maddelerine dayalı olarak İş Kanunu kapsamında işçi sayılan kişinin, rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali nedeniyle açılan cezai şartın tahsiline ilişkin davalarda iş mahkemeleri görevlidir.” Yargıtay 9. H.D., T. 01.06.2021, E. 2021/3076, K.2021/9789, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 01.06.2025.

mahkemenin tespiti noktasında yanılıklı değerlendirmeye sevk etmektedir. Zira rekabet yasağı sözleşmesi, hizmet sözleşmesinden bağımsız bir hukuki ilişki olup, farklı bir hukuki sebebe ve konuya sahiptir.⁴⁰⁰ Haliyle rekabet yasağı sözleşmesinden doğan bu uyuşmazlıklara İMK m. 5'in uygulanma imkânı bulunmayıp, bu bağlamda iş mahkemeleri ile asliye ticaret mahkemeleri arasında bir görev uyuşmazlığı da söz konusu değildir. Bu itibarla, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda yürürlükteki hukuk (*de lege lata*) bakımından asliye ticaret mahkemeleri görevlidir. Nitekim Yargıtay HGK⁴⁰¹ ve Yargıtay 11'inci Hukuk Dairesinin⁴⁰² son yıllardaki istikrarlı kararları da rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğu yönündedir.

⁴⁰⁰ Altay, s. 181; Pürselim, 35; Sarıkaya, s. 1141.

⁴⁰¹ “Gerek davalı işçi ile davacı arasında imzalanan rekabet yasağı sözleşmesinin kapsamı, gerek davalının davacıya ait işyerinden sözleşmesi feshedilerek ayrılmış olması, gerekse de davacının istemi ile davanın açıklanan özelliğine göre; davalının rekabet yasağını ihlal eden davranışının açık biçimde iş akdinin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin bulunduğu; bu davranışın, hizmet akdinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 444 ve 447 maddeleri (mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 348. maddesi) kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Bu kapsamda yer alan uyuşmazlıklara ilişkin davaların ise, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 4/1-c (mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 4/1-3) maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığına duraksama bulunmamaktadır. Mutlak ticari davaların görülme yeri ise, açık biçimde ticaret mahkemeleridir.” Yargıtay HGK, T. 25.12.2013, E. 2012/13-412 K. 2013/1708, Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com, (nakleden Özkara/Özkan Koç, s. 90).

⁴⁰² “Şu halde, TBK’nın 444 vd. maddelerinde düzenlenen rekabet yasağına ilişkin hükümlerin ve buna bağlı olarak bu yasağın ihlali halinde ortaya çıkacak uyuşmazlıkların, 7306 sayılı Kanun’un 5/1. maddesi kapsamında, iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlık olarak tanımlanması ve giderek İş Mahkemelerinin görevi kapsamında addedilmesi yerinde bir yaklaşım değildir. Bu çerçevede, İş Mahkemeleri ile Ticaret Mahkemelerinin görev alanları bakımından bir hüküm uyuşmazlığından bahsedilemeyeceği gibi 7306 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesi ile TBK’daki rekabet yasağına ilişkin hükümlerin mutlak ticari dava olarak tanımlanmasına ilişkin TTK’nın 4. maddesi hükmünün zımnen ilga edilmiş olduğu da ileri sürülemez.... açıklanan nedenlerle, TBK’nın 444-447 maddelerinden doğan rekabet yasağının ihlaline dair uyuşmazlıklara bakma görevinin TTK’nın 4/1-c maddesi gereğince aynı Kanunun 5. maddesi uyarınca Ticaret Mahkemelerine ait olacağına ... kesin olarak karar verildi.” Yargıtay 11. H.D., T. 03.12.2021, E. 2021/1534, K. 2021/6811, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T.: 01.06.2025.

C. Yetkili Mahkeme

Yetki kuralları ise bir uyuşmazlığın hangi yerdeki görevli mahkemede görüleceğini belirlemektedir.⁴⁰³ Yukarıda belirttiğimiz üzere, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların asliye ticaret mahkemelerinde görülmesi gerekmektedir. Asliye ticaret mahkemelerinin yetkisi ise, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na tabidir.⁴⁰⁴ Bu bağlamda, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların hangi yerdeki asliye ticaret mahkemesinde görüleceği 6100 sayılı HMK çerçevesinde ele alınmalıdır.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda mahkemelerin yetkisi, genel yetki kuralı ve bu yetkiyi bertaraf etmeyen özel yetki kurallarıyla düzenlenmiştir.⁴⁰⁵ HMK m. 6/1 uyarınca “*Genel yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir*”. Öte yandan, HMK m. 10 uyarınca, “*Sözleşmeden doğan davalar, sözleşmenin ifa edileceği yer mahkemesinde de açılabilir*”. Bu kapsamda, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklar, davalının yerleşim yerindeki genel yetkili mahkemede görülebileceği gibi, sözleşmeden doğan davalara ilişkin özel yetki kuralı uyarınca sözleşmenin ifa edileceği yer mahkemesinde de görülebilir.

⁴⁰³ Kuru/Aydın, s. 61; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayyaz/Hanağası, s. 221; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 71.

⁴⁰⁴ Ancak, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülmesi gerektiği kabul edilirse, yetkili mahkeme 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında belirlenmelidir.

⁴⁰⁵ Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayyaz/Hanağası, s. 222; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 74.

SONUÇ

Türk Hukukunda, işverenin gayri maddi malvarlığı içerisinde yer alan iktisadi değeri haiz bilgilerin muhafazasında, rekabet yasağı sözleşmesi temel hukuki araçlardan biri hâline gelmiştir. İşverenler, iktisadi menfaatlerinin korunması amacıyla bu sözleşmeye sıkça başvurmaktadır. Ancak rekabet yasağı sözleşmesi, diğer bir taraftan, iktisadi ve sosyal yönden zayıf konumda bulunan işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü sınırlamaktadır. Bu nedenle, çalışmamızda da yer verdiğimiz üzere, rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin her somut olay nezdinde, normun amacı ile birlikte tarafların menfaatlerinin ayrı ayrı gözetilmesi önem arz etmektedir.

Bu kapsamda, çalışmamız üç ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmamızın birinci bölümünde, rekabet yasağı sözleşmesinin tanımı, hukuki niteliği, tarafları ve diğer hukuki kurumlarla ilişkisine değinilmiştir. İkinci bölümde ise, rekabet yasağı sözleşmesinin kurulması, geçerlilik koşulları ve rekabet yasağının kapsamı ve sınırlandırılması güncel yargı kararları ışığında ele alınmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise rekabet yasağı sözleşmesine aykırılığın hüküm ve sonuçları, sözleşmenin sona ermesine yol açan özel ve genel sebepler ve rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda görevli ve yetkili mahkeme sorunu güncel yargı kararları ve öğretideki tartışmalar ışığında değerlendirilmiştir.

Rekabet yasağı sözleşmesi; hizmet ilişkisinin bilgi edinme imkânı sağladığı işçinin, korunmaya değer haklı menfaati bulunan işverene karşı belirli bir faaliyet alanı, coğrafi bölge ve zaman dilimi içerisinde rekabet etmemeyi yazılı olarak üstlendiği sözleşmedir. Bu sözleşme; hukuki niteliği itibarıyla kural olarak tek tarafa borç yükleyen, rızai, sürekli edimli, işçinin kişiliğine bağlı ve isimli (tipik) bir özel hukuk sözleşmesidir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin tarafları, aralarında hizmet ilişkisi bulunan işçi ve işverendir. Bu kapsamda işçi, hizmet ilişkisinin bilgi edinme imkânı sağladığı gerçek kişidir. İşveren ise rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında korunmaya değer haklı menfaati bulunan kişidir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçilerin yanı sıra, 4857 sayılı İK ile 854 sayılı DİK kapsamında iş gören işçilerin de rekabet yasağı sözleşmesine taraf olması mümkündür. Ancak, 5953 sayılı BİK kapsamında m. 13/2’de yer alan emredici hüküm nedeniyle, gazetecilerin rekabet yasağı sözleşmesine taraf olması mümkün değildir. Öte yandan kanaatimizce, belirli bir meslek ve sanatın gerektirdiği bilgi, beceri ve alışkanlıkları öğrenmek amacıyla işletmede bulunan çırak ile yapılan rekabet yasağı sözleşmesi de TBK m. 27 çerçevesinde kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir. Bu itibarla, Basın İş Kanunu’nda yer alan hükme benzer şekilde, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’na çırakların iktisadi geleceğini sınırlayan düzenlemelerin geçersiz olduğuna ilişkin bir hüküm eklenmesinin uygun olacağı kanaatindeyiz.

Rekabet yasağı sözleşmesi, her zaman bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak yapılmaktadır. Nitekim bu sözleşme, hizmet ilişkisinin işçiye bilgi edinme imkânı sağlaması nedeniyle yapılmaktadır. Bu kapsamda rekabet yasağı, ayrı bir sözleşme kapsamında kararlaştırılabileceği gibi hizmet sözleşmesine eklenecek bir rekabet yasağı kaydı ile de kararlaştırılabilir. Rekabet yasağı, ister hizmet sözleşmesinde bir kayıt olarak yer alsın isterse ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılsın, taraflar arasında daima biri rekabet yasağı sözleşmesi diğeri hizmet sözleşmesi olmak üzere birbirinden bağımsız iki farklı hukuki ilişki söz konusu olur.

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçi ve işverenin sözleşmenin esaslı unsurlarına yönelik karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamalarıyla kurulur. Rızai sözleşme

niteliğini haiz olması nedeniyle, sözleşmesinin kurulması için tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanı haricinde ek bir merasime ihtiyaç duyulmaz.

Rekabet yasağı sözleşmenin temel amacı, işçinin hizmet ilişkisi içerisinde edindiği müşteri çevresi, üretim sırları ve işverenin yaptığı işlere ilişkin önemli bilgileri, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra kullanmasının önüne geçilmesidir. Bu yönüyle rekabet yasağı sözleşmesi, esas itibarıyla işverenin iktisadi menfaatlerinin korunmasına hizmet etmektedir. Ancak bu sözleşme, aynı zamanda işçinin anayasal hak ve özgürlüklerinden olan çalışma ve sözleşme özgürlüğünü de sınırlamaktadır. Bu nedenle TBK kapsamında, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği işçi lehine birtakım sıkı koşullara tabi tutulmuş; ayrıca rekabet yasağının kapsamı, işçinin iktisadi geleceğinin hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürülmesinin önlenmesi amacıyla, emredici hükümlerle sınırlanmıştır.

TBK m. 444 uyarınca rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği; işçinin fiil ehliyetine sahip olması, sözleşmenin yazılı şekilde yapılması ve işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin bulunmasına bağlıdır. Bu bağlamda, sözleşmenin geçerliliğine ilişkin hükümler emredici nitelikte olup, öngörülen şartlardan herhangi birinin eksik olması hâlinde sözleşme kesin hükümsüz olur. Öte yandan Türk Hukukunda, birçok Avrupa ülkesinin aksine, işverenin karşı edim üstlenmesi rekabet yasağının geçerlilik koşulları arasında sayılmamıştır. Kanaatimizce, Türk Borçlar Kanunu'nun 444'üncü maddesinde, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğinin işverenin karşı edim üstlenmesine bağlı olduğu yönünde bir değişiklik yapılması hakkaniyete uygun olacaktır.

Öte yandan kanun koyucu, işçinin iktisadi geleceğinin hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürülmesinin önüne geçmek amacıyla, TBK m. 445/1'de yer alan emredici hükümle rekabet yasağı sözleşmesinin kapsamını da sınırlamıştır. Buna göre, rekabet yasağı sözleşmesi geçerli bir şekilde yapılmış olsa bile, işçinin iktisadi geleceğini

hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek şekilde yer, zaman ve konu bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez. Öte yandan TBK m. 445/2’de ise hâkime, işçinin iktisadi geleceğine yönelik uygun olmayan sınırlamalar içeren rekabet yasağı sözleşmelerine müdahale etme yetkisi verilmiştir. Kanun koyucu bu hükümle, işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak sınırlayan rekabet yasağı sözleşmesini, geçersizlik gibi ağır bir yaptırıma tabi tutmak yerine, işverenin iktisadi menfaatlerini de gözeterek ayakta tutmuştur. Şu halde, aşırı nitelikteki rekabet yasağının sınırlandırılmasıyla bir yandan işçinin temel hak ve hürriyetleri korunurken, diğer yandan sözleşmenin ayakta tutulması suretiyle işverenin iktisadi menfaatlerini gözetilmektedir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre boyunca işçi, işverene karşı rekabet etmemekle yükümlüdür. İşçinin rekabet etmeme borcunun konusu ve kapsamı, hizmet ilişkisinin özellikleri ve iktisadi hayatın dinamiklerine sıkı sıkıya bağlı olduğu için Kanun’da kesin sınırlarla belirlenmemiştir. TBK m. 444/1’de, işçinin asli edimi, herhangi bir şekilde işverene rekabet etmemek olarak belirlenmiş; ayrıca bu edim, sınırlı sayım niteliği taşımaksızın örnekleme yoluyla somutlaştırılmıştır.

Rekabet yasağı sözleşmesine aykırılığın hüküm ve sonuçları, Türk Borçlar Kanunu’nun 446’ncı maddesinde özel olarak düzenlenmiştir. Anılan hükümde, işçinin rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranışına yönelik üç farklı yaptırım öngörülmüştür. Düzenlemenin ilk fıkrasında, işçiye tazminat sorumluluğu yüklenmiş; ikinci fıkrasında ise söz konusu tazminat sorumluluğunun ceza koşulu ile güvence altına alınmasına imkân tanınmıştır. Madde metninin son fıkrasında ise, tazminat sorumluluğu ve ceza koşuluna ek olarak, belli koşulların varlığı hâlinde işverene, yasağı aykırı davranışa son verilmesini talep etme imkânı hüküm altına alınmıştır. Öte yandan, işverenin karşı edimini ifa etmemesi hâlinde, işverenin sorumluluğu Türk Borçlar Kanunu’nun borca aykırılığa ilişkin genel hükümlerine tabi olur.

Rekabet yasağı sözleşmesi; işçinin ölümü, tarafların anlaşması ve rekabet yasağı süresinin dolması gibi genel sebeplere bağlı olarak sona ermektedir. Bunun yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 447'nci maddesinde, rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesine yol açan birtakım özel sebeplere yer verilmiştir. Bu kapsamda, rekabet yasağı sözleşmesi, işverenin rekabet yasağının devamında artık korunmaya değer haklı bir menfaatinin kalmaması, hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın feshedilmesi ve hizmet sözleşmesinin işverene yüklenebilen bir sebeple işçi tarafından feshedilmesi hâllerinde sona ermektedir.

Öğretide ve yargı kararlarında, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda hangi mahkemenin görevli olduğu konusunda fikir ayrılığı bulunmaktadır. Kanaatimizce, rekabet yasağı sözleşmesinin hizmet sözleşmesi ile ilişkisinin doğru bir şekilde belirlenememesi, öğretideki bir grup yazarı ve bazı zamanlar yargı mercilerini görevli mahkemenin tespiti noktasında yanılgılı değerlendirmeye sevk etmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda asliye ticaret mahkemesinin görevli olduğu kanaatimizce aşikâr olup, bu tür uyuşmazlıkların asliye ticaret mahkemelerinde görülmesi gerektiği hususunda tereddüde yer yoktur. Bu bağlamda, Asliye ticaret mahkemelerinin yetkisi, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na tabi olduğundan, rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların hangi yerdeki asliye ticaret mahkemesinde görüleceği 6100 sayılı HMK çerçevesinde ele alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akkuş Topaloğlu, Pelin: “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017.
- Akyiğit, Ercan: “İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı”, Kamu-İş Dergisi, C. 2, Y. 1991.
- Altay, Sabah: “Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İşçi ile İşveren Arasında Yapılan Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, MÜHF-HAD, C.14, S. 3.
- Alpagut, Gülsevil: “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, İSGHD, C. 8, S. 31, Y. 2011.
- Antalya, O. Gökhan/Görgeç, Başak: “Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri ve Sebepsiz Zenginleşmeden Doğan Borç İlişkileri”, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı, C. V/1,2, Ankara 2025.
- Antalya, O. Gökhan: “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, C.V/1,1, Genişletilmiş 2.Baskı, Ankara 2019.
- Antalya, O. Gökhan/Yelkenci, Işıl: “Temel Kavramlar ve Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri”, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı, C. V/1,1, Ankara 2025.
- Aresu, Alessio/Erharter, Dominik/Renner-Loquenz, Brigitta: “Antitrust in Labour Markets”, European Commission Competition Policy Brief, Issue 2, Y. 2024.
- Arıdemir, Arzu: “Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2008.

- Arkan, Sabih: “Ticarî İşletme Hukuku”, 26. Basıdan Tıpkı Basım, 2020/X, Ankara 2020.
- Ertürk Arslan, Arzu: “Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2007.
- Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder/Taşpınar Ayvaz, Sema/Hanağası, Emel: “Medenî Usul Hukuku”, Güncellenmiş 10. Baskı, Ankara 2024.
- Aslan, İ.Yılmaz: “Rekabet Hukuku Dersleri”, Gözden Geçirilmiş 7.Baskı, Bursa 2020.
- Aksoy, Hüseyin Can: “*Ceza Koşulunun Borçlunun Borca Aykırı Davranıştaki Kusuru İle İlişkisi Nedir ?*”, MÜHF-HAD, C.24, S. 2.
- Aydın, Ufuk: “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)”, AÜSBD, C. 2, S. 2.
- Ayrancı, Hasan: “Sözleşme Kurma Zorunluluğu”, AÜFHD, C.52, S.3, Ankara 2003.
- Ayiter, Nuşin: “Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Fer’i Rekabet Memnuiyeti Mukavelesi”, Ahmet Esat Arsebük’e Armağan, Ankara 1958.
- Baskan Ş. Esra: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, HHFD, C. 2, S. 2, 116-125, Ankara 2012.
- Bilge, Necip: “Cezai Şart”, Ahmet Esat Arsebük’ün Aziz Hâtırasına Armağan, (s. 37-128), Ankara 1958.
- Bohny, Peter: “Das Arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot”, Zürich 1989.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: “Rekabet Yasağının Sona Ermesi”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024.
- Can, Ozan: “Rekabet Yasağı ve Rekabet Sınırlamaları Hukuki İlişkisi”, Rekabet Dergisi, S. 32.

- Cansel, Erol/Özel, Çağlar: “Türk Borçlar Hukukunda Ceza Koşulu”, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, C. 8, Özel Sayı, Y. 2013, (713-733).
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: “İş Hukuku Dersleri”, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018.
- Davis, Rochella T.: “Talent Can't Be Allocated: A Labor Economics Justification For No-Poaching Agreement Criminality in Antitrust Regulation”, Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law, Vol. 12, Y. 2018.
- Doğan, Sevil: “İşçinin Rekabet Yasağı İş Sırrının Korunması”, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara 2023.
- Dönmez, Kazım Yücel: “İşçinin Borçları”, Ankara 2000.
- Dural, Mustafa: “Akitten Doğan Yapmama Borçları”, İÜMHAD, S. 6, Y. 2011.
- Ekmekçi, Ömer/Özekes, Muhammet/Atalı, Murat/Seven, Vural: “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk”, 2. Baskı, İstanbul 2019.
- Erdemoğlu, Deniz: “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, İSGHD, C. 6, S. 21, Y. 2009.
- Eren, Fikret: “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, 27. Baskı, Ankara 2022.
- Eren, Fikret/Dönmez, Ünsal: “Eren Borçlar Hukuku Şerhi”, C. V, Ankara 2023.
- Ergüne, Mehmet Serkan: “Olumsuz Zarar”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2007.
- Erkan, Vehbi Umut: “Gizlilik Sözleşmesi”, Ankara 2024.
- Ertan, Emre: “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı”, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2012.
- Ertürk Arslan, Arzu: “Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2007.

Güllü, Gözdenur: “Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hâkim Tarafından Sınırlandırılması”, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, YBHD, S. 2022/2.

Gümüş, Mustafa Alper: ”Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri”, Ankara 2021.

Gümüş, Mustafa Alper: “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler”, C. I, 3. Baskı, İstanbul 2013.

Güleryüz, M. Tarık: “İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, TBB Dergisi, 2015.

Günay, Cevdet İlhan: “Türk Borçlar Kanunu Şerhi”, Ankara 2012.

Gündüz, Şefika Deren: “Olumlu Zarar”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2019.

Gürkaynak, Gönenç: “Türk Rekabet Hukuku Uygulaması İçin ‘Hukuk ve İktisat’ Perspektifinden Amaç Tartışması”, Rekabet Kurumu, Ankara 2003.

Häefliger, Arthur: “Das Konkurrenzverbot im neuen schweizerischen Arbeitsvertragsrecht”, Bern 1974.

Hatemi, Hüseyin/Gökyayla, K. Emre: “Borçlar Hukuku Genel Bölüm”, 5. Bası, İstanbul 2021.

İşleten, Mehtap İpek: “Türk Borçlar Kanunu Uyarınca İşçinin Rekabet Etmeme Borcuna Aykırı Davranışının Yaptırımı”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024.

Karagöz, Veli: “Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Cezai Şart (Karar İncelemesi)”, EBYÜ-HFD, C. XIII, S. 1-2, Y. 2009.

Karamustafaoğlu, Mert/Özdemir, Nil Zeren: “Rekabet Hukuku Açısından Çalışan Ayartmama Anlaşmaları”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024.

Kaşak, Esra: “Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme ve Dava Şartı Arabuluculuk (TTK m. 4/1-c, 5/1-a; İşMK m. 3, 5/1-a Bakımından Bir İnceleme)”, SÜHFD, C. 29, S. 4, Y. 2021.

Kaya, Arslan/Demir, Koray: “Rekabet ve Haksız Rekabet Hukukunun Esasları”, İstanbul, 2024.

Keser, Hakan: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Rekabet Yasağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, Y. 2011, (88-105).

Kılıçkaya, Zeynep: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı, DEÜHFD, C. 18, S. 2, Y. 2017.

Kılıçoğlu, Ahmet M.: “Borçlar Hukuku Özel Hükümler”, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara 2021.

Kırkbeşoğlu, Nagehan: “Türk Özel Hukukunda Kısmî Hükümsüzlük”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2010.

Kortaş, Arda: “Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, 2021.

Kovancı, Nuray: “Hâkimin Aşırı Rekabet Yasağına Müdahalesi”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024.

Kovancı, Nuray: “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, TAAD, S. 31, Y. 2017.

Köme Akpulat, Ayşe: “İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2018.

Köseoğlu, Halûk: “Hizmet Akdinde İşçinin Rekabet Memnuiyeti”, ABD, S. 6, Y. 1968, (982-986).

Kulaç, Cansu: “Üretim ve İş Sırlarının İfşası Suretiyle İşçinin İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Rekabet Etmeme Yükümlülüğünü İhlali”, ABD, C. 82, S. 2, 2024.

Kuru, Baki/Aydın, Burak: “İSTİNAF Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı”, 8. Baskı, Ankara 2023.

Lindsay, Michael/Stilson, Jaime/Bernhard, Rebecca: “Employers Beware: The DOJ and FTC Confirm That Naked Wage-Fixing and ‘No-Poaching’ Agreements Are Per Se Antitrust Violations”, The Antitrust Source, Y. 2016.

Loka, Büşra: “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2023.

Manav Özdemir, A. Eda: “Güncel Yargı Kararları Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerli Olması İçin Gerekli Koşullar”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024.

Mitap, Ertan: “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: “İş Hukuku Ders Kitabı”, C. 1, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara 2024.

Naidu, Suresh/Posner, Eric A./ Weyl, Glen: “Antitrust Remedies for Labor Market Power”, Harvard Law Review, Vol. 132, Y. 2018.

Nomer, Halûk N.: “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, Gözden Geçirilmiş-Genişletilmiş 20. Baskı, İstanbul 2024.

- Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut: “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, C. 1, Gözden Geçirilmiş 13. Baskı, İstanbul 2015.
- Okday, Saibe: “İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması”, İÜHFM, C. LV, Y. 1996, (263-296).
- Okumuş, Selmani: “Müşpet Zarar”, Ankara 2022.
- Örs, Fahri Halil: “Türk Hususi Hukukunda Haksız Rekabet: Hukuki Mahiyeti ve Rekabet Hakkının Himayesi”, Ankara 1958.
- Oruç, Murat: “Haksız Rekabette Maddi Tazminat Davası”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2008.
- Özkan Koç, Sema Deniz: “İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2022.
- Özkaraca, Ercüment/Özkan Koç, Sema Deniz: ”Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 45, Y. 2021.
- Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet: “Medenî Usûl Hukuku”, 8. Baskı, İstanbul 2020.
- Pürselim, Hatice Selin: “Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Kaynaklanan Davalarda Türk Mahkemesinin Milletlerarası Yetkisi ve Görevli Mahkeme”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024.
- Sarıkaya, Sinan: “Küllerinden Doğan Tartışma: Rekabet Yasağı Sözleşmesinden (TBK m. 444 vd.) Kaynaklı Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Tespitinde Ne Değişti Ne Değişmedi?” İnÜHFD, S. 2, Y. 2021.
- Shy, Oz/Stenbacka, Rune: “Anti-Poaching Agreements in Labor Markets”, Economic Inquiry, Vol. 57, Issue 1, Y. 2018, (243-263).

- Sorkun, Ahmet Furkan: “Tacir Yardımcıları ile Akdedilen Rekabet Yasağı Anlaşmaları”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018.
- Soyer, Polat: “Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK md. 348-352)”, Ankara 1994.
- Sulu, Muhammet: “Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, MÜHF-HAD, C. 22, S. 2.
- Süzek, Sarper: “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, Y. 2014, (457-468).
- Şahlanan, Fevzi: “Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sona ermesi”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, C. I, İstanbul 2010.
- Şahlanan, Fevzi: “Rekabet Yasağı Sözleşmelerinde Görevli Mahkeme (Karar İncelemesi)”, TTSİS Dergisi, S. 418, Y. 2016.
- Şener, Oruç Hami: “Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı”, 4. Baskı, Ankara 2019.
- Tuncay, A. Can: “Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine)”, İKÜHFD, C. 15, S. 1, Y. 2016, (473-498).
- Taşkent, Savaş/Kabakçı, Mahmut: Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, Y. 2009, (21-46).
- Taşkoparan, İsmail/Özkul, Burcu: “Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağının İhlali”, SDÜHFD, C. XII, S. 2, Y. 2022.
- Tercier, Pierre/Pichonnaz, Pascal/Develioğlu, H. Murat: “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, 2. Baskı, İstanbul 2020.
- Usta Yiğit, Beril İrem: “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2020.
- Uşan, M. Fatih: “Çıraklık Sözleşmesi”, Konya 1994.

Uşan, Fatih: “İş Hukukunda İş Sırrının Korunması”, Ankara 2003.

Uygur Yamaner, Evrim: “Rekabet Yasağının Süre ve Coğrafi Alan Bakımından Sınırlandırılması”, Rekabet Yasağı, Ed. Özel, Sibel/ Pürselim, Hatice Selin/ Doğrusöz Koşut, Hanife, İstanbul 2024.

Uysal Tuna, Büşra: “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, 2019.

Uzun Şenol, Pınar: “Haksız Rekabet ile Rekabetin Korunması Alanları Arasındaki Hukuki İlişki”, İstanbul 2022.

Yağcıoğlu, Burcu: “Bağlanma Parası, Cayma Parası, Bunların Ceza Koşuluyla Benzerlikleri ve Farklılıkları”, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, DEÜHFD, C. 19, Özel Sayı, 2017, (1207-1270).

Yaprak, Işıl: “İş Sırrının Korunması ve Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2021.

Yavuz, Cevdet/Acar, Faruk/Özen, Burak: “Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)”, Yenilenmiş 15. Baskı, İstanbul 2018.

ÖZET

Çalışmamızda, işçi ile işveren arasında akdedilen “*Rekabet Yasağı Sözleşmesi*” teorik ve uygulamaya ilişkin yönleriyle kapsamlı bir şekilde irdelenmiştir. Günümüzde işverenler, iktisadi menfaatlerini koruma amacıyla rekabet yasağı sözleşmesine sıkça başvurmaktadır. Bu bağlamda rekabet yasağı sözleşmesi, bir taraftan işverenin meşru iktisadi menfaatlerinin korunmasına hizmet ederken; diğer taraftan, iktisadi ve sosyal yönden zayıf konumda bulunan işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü önemli ölçüde sınırlandırmaktadır. Bu nedenle, çalışmamızda rekabet yasağı sözleşmesi ele alınırken tarafların karşılıklı menfaatleri özellikle göz önünde bulundurulmuştur.

Çalışmamız; giriş, üç ana bölüm ve sonuç kısmından oluşmaktadır. Bu kapsamda çalışmamızın birinci bölümünde, rekabet yasağı sözleşmesinin tanımı, hukuki niteliği, tarafları ve diğer hukuki kurumlarla ilişkisi gibi genel özellikleri açıklanmıştır. İkinci bölümde ise, rekabet yasağı sözleşmesinin kurulması, geçerlilik koşulları ve kapsamı, güncel yargı kararları ışığında incelenmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise, rekabet yasağı sözleşmesine aykırılığın hüküm ve sonuçları, sözleşmenin sona ermesine yol açan özel ve genel sebepler ile rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyumsuzluklarda görevli ve yetkili mahkeme sorunu, güncel yargı kararları ve öğretideki tartışmalar ışığında değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Rekabet Yasağı Kaydı, Rekabet Etmeme Borcu, Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü, İş Sırları.

ABSTRACT

In this study, the “Non-Competition Agreement” concluded between employee and employer is examined in depth from both theoretical and practical perspectives. In contemporary practice, employers frequently make use of non-competition agreements with the aim of protecting their economic interests. In this regard, while the non-competition agreement serves to secure the employer’s legitimate economic benefits, it also considerably restricts the employee’s freedom of work and contract, given the employee’s relatively weaker economic and social position. For this reason, this study gives special consideration to the mutual interests of the parties in its analysis of non-competition agreements.

The thesis is structured into an introduction, three main chapters, and a conclusion. The first chapter addresses the general characteristics of the non-competition agreement, including its definition, legal nature, parties, and its relationship with other legal institutions. The second chapter analyses the formation, validity requirements, and scope of the non-competition agreement, with reference to recent judicial decisions. The third and final chapter evaluates the legal consequences of a breach of the non-competition agreement, the specific and general grounds for its termination, as well as the issues concerning jurisdiction and competence in disputes arising from non-competition agreements, in light of recent judicial decisions and scholarly debate.

Keywords: Non-Compete Agreement, Non-Compete Clause, Obligation Not to Compete, Freedom to Work and Contract, Trade Secrets.