



**T.C.**  
**SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

## **HİZMET SÖZLEŞMESİNDE SADAKAT BORCU**

**HAZIRLAYAN**  
**İsmail TAŞKOPARAN**  
**1930237031**

**Yüksek Lisans Tezi**

**DANIŞMAN**  
**Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖZKUL**

**ISPARTA – 2023**

# TEZ SAVUNMA TUTANAĞI





**T.C.**  
**SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**



**YEMİN METNİ**

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Hizmet Sözleşmesinde Sadakat Borcu**” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

**İsmail TAŞKOPARAN**  
**20/12/2023**



T.C.  
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU  
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

| ÖĞRENCİ BİLGİLERİ               |                                       |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| Adı-SOYADI                      | İsmail TAŞKOPARAN                     |
| Öğrenci Numarası                | 1930237031                            |
| Enstitü Ana Bilim Dalı          | Özel Hukuk Anabilim Dalı              |
| Programı                        | -                                     |
| Programın Türü                  | ( x ) Tezli Yüksek Lisans ( ) Doktora |
| Danışmanının Unvanı, Adı-SOYADI | Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖZKUL            |
| Tez Başlığı                     | Hizmet Sözleşmesinde Sadakat Borcu    |
| Turnitin Ödev Numarası          | 2262691946                            |

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 114 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 19/12/2023 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönergesinin 14 üncü maddesinde yer alan filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

Kaynakçalar hariç, alıntılar dahil, 10 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç;

% 23'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

( x ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

( ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

**Gerekçe:**

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

19/12/2023

(İmza)

**Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖZKUL**

(TAŞKOPARAN, İsmail, *Hizmet Sözleşmesinde Sadakat Borcu*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2023)

## ÖZET

Hizmet sözleşmesi karşılıklı güven ilişkisine dayanan bir iş görme sözleşmesidir. Bu prensip tüm sözleşmeler hukukunda etkin bir şekilde uygulama alanı bulsa dahi vasıf ve mahiyeti gereği hizmet sözleşmesinde çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü işverenin işçisine güvenmeden hizmet ilişkisini devam ettirmesi hakkaniyet gereği kendisinden beklenemez. Kanun koyucu da karşılıklı güven ilişkisinin son derece önemli olduğu hizmet sözleşmesinde işçi ve işveren arasındaki hassas dengenin korunması ve güven ilişkisinin gerektiği gibi sağlanabilmesi için işçiye işverenin kişiliğini korumasına mukabil olarak işverene sadakatle davranma yükümlülüğü getirmiştir.

Sadakat borcu hizmet sözleşmesinde bağımlılık unsurunun pozitif bir yansıması olup, işçinin işverenin haklı menfaatlerini gözetmesi ve işverene karşı zarar verme potansiyeli bulunan her türlü tutum ve davranıştan kaçınmasını ifade eder. Sadakat borcu kapsamı itibarıyla ayrıca işçinin rekabet etmeme, sır saklama, fazla çalışma ve işverene ait malzeme ve iş araç ve gereçlerini teslim etme borçlarını içinden barındırmaktadır. Sadakat borcu işçinin işverene içten bağlı olmasını ve işverene karşı doğruluk ve bağlılığa uygun davranmasını emreder. Öneme binaen işçinin sadakat borcuna aykırı davranması işveren açısından hizmet sözleşmesini sona erdirmesi için haklı bir sebep oluşturur. Genellikle de hizmet sözleşmesi işçinin sadakat borcuna aykırı davranması sebebiyle sona erdirilir ve TBK'nın haklı feshe ilişkin hükümleri uygulama alanı bulur.

Konulara ilişkin değerlendirmelere açıklamalarda bulunurken Türk hukuk mevzuatının konuya yaklaşım tarzı ve ihdas amacı göz önünde bulundurulmuş ve bu hususta önem ve dikkat gerektiren durumlara değinilmiştir. Ayrıca uygulamanın da konuya bakış tarzı ve uyumsuzlukları ne şekilde giderdiğine ilişkin görüşüne konunun düzenini bozmayacak şekilde yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Hizmet Sözleşmesi, Sadakat Borcu, Güven İlişkisi, İşçi.

(TAŞKOPARAN, İsmail, *Loyalty Debt in Service Contract*, Master Thesis, Isparta, 2023)

## ABSTRACT

A service contract is a business contract based on the principle of mutual trust. Even if this principle is effectively applied in all contract law., it has a very important place in the service contract due to its qualification and nature. Because the employer cannot be expected to continue the service relationship without trusting the employee, as a matter of fairness. The legislator also obliges the employee to behave faithfully to the employer in return for the protection of employer's personality in order to maintain the delicate balance between the employee and the employer and to ensure the trust relationship in the service contract where mutual trust is extremely important. Loyalty debt is a positive reflection of the dependency factor in the service contract and means that the employee should protect the legitimate interests of his employer and avoid any attitude and behavior that has the potential to harm his employer. In terms of the scope of the loyalty debt, it also includes the employee's obligations not to compete, to keep secrets, to work overtime and to deliver the materials and work tools and equipment belonging to the employer. Loyalty is the employee's commitment to the employer, and orders him to act in accordance with honesty and loyalty towards his employer. Due to its importance, the employee's breach of his duty of loyalty constitutes a justifiable reason for the employer to terminate the service contract. Generally, the service contract is terminated due to the employee's breach of his duty of loyalty, and the provisions of TCO No. 6098 regarding just termination find application.

While the evaluations on the subjects are being expressed, Turkish Law. The approach of the legislation to the subject and the purpose of its creation have been taken into consideration and the situations that will attract attention in this regard have been mentioned. In addition, the application's view on the subject and how it resolves the disagreements have been included in a way that does not disturb coherence and order of the subject.

**Keywords:** Service Contract, Loyalty Debt, Trust Relationship, Worker.

## ÖNSÖZ

“Hizmet Sözleşmesinde Sadakat Borcu” konulu bu çalışma teori ve uygulamanın konuya tarzı nazarları dikkate alınarak hem doktrin hem de Yargıtay’ın görüşleri doğrultusunda bir bütün olarak ele alınmıştır. Bu tez çalışmasının hizmet sözleşmesiyle alakadar herkes için istifadeye medar olmasını temenni ediyorum.

Bu tezin vücuda gelmesinde emeğini esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖZKUL’A hürmetlerimi ve teşekkürlerimi sunarım. Araştırma ve çalışma esnasında yardımını esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇON’A teşekkür ederim.

Bu çalışmanın hazırlanması ve tamamlanmasında her türlü desteği, moral ve motivasyonu veren değerli arkadaşım ve dostum Hâkim Safa TARKAN’A teşekkür ederim. Ayrıca çalışma aşamasında desteğini esirgemeyen kıymetli ve mümtaz bir şahsiyet olan Hâkim Nuh Mehmet TÜRKMEN’E teşekkürü bir borç bilirim. Yine tezin hazırlanması aşamasında her türlü desteği veren kardeşim Yusuf ÖZTÜRK’E teşekkür ederim.

Bu çalışmayı beni hayata ihzar eden ve bu dünyada çalışkanlığın, fedakârlığın, doğruluğun ve sadakatin gerçek zenginlik olduğunu öğreten annem Şerife’ye, ablam Kübra’ya ve yeğenim Doruk’a ithaf ediyorum.

**İsmail TAŞKOPARAN**

**Isparta, Kasım 2023**

## İÇİNDEKİLER

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| TEZ SAVUNMA TUTANAĞI..... | i   |
| YEMİN METNİ .....         | ii  |
| ÖZET.....                 | iii |
| ABSTRACT .....            | iv  |
| ÖNSÖZ.....                | v   |
| İÇİNDEKİLER .....         | vi  |
| KISALTMALAR LİSTESİ.....  | x   |
| GİRİŞ .....               | 1   |

### 1. BÖLÜM

#### HİZMET SÖZLEŞMESİNİN KAVRAMSAL BOYUTU ve ÖZELLİKLERİ

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN TANIMI.....                                                     | 5  |
| 2. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI .....                                                 | 6  |
| 2.1. Anlaşma Unsuru.....                                                                | 6  |
| 2.1.1. Hizmet Sözleşmesinin Açık Olarak Kurulması .....                                 | 7  |
| 2.1.2. Hizmet Sözleşmesinin Zımni Olarak Kurulması .....                                | 7  |
| 2.2. İş Görme Unsuru .....                                                              | 8  |
| 2.3. Bağımlılık Unsuru.....                                                             | 9  |
| 2.4. Zaman Unsuru .....                                                                 | 11 |
| 2.5. Ücret Unsuru .....                                                                 | 12 |
| 3. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN DİĞER İŞ GÖRME BORCU DOĞURAN<br>SÖZLEŞMELERLE KIYASLANMASI..... | 13 |
| 3.1. Genel Hizmet Sözleşmesi .....                                                      | 13 |
| 3.2. Hizmet Sözleşmesinin Eser Sözleşmesiyle Kıyaslanması .....                         | 17 |
| 3.3. Hizmet Sözleşmesinin Vekâlet Sözleşmesiyle Kıyaslanması.....                       | 18 |
| 3.4. Hizmet Sözleşmesinin Adi Ortaklık Sözleşmesiyle Kıyaslanması.....                  | 21 |
| 3.5. Hizmet Sözleşmesinin Çıraklık Sözleşmesiyle Kıyaslanması .....                     | 22 |
| 3.6. Hizmet Sözleşmesinin Evde Hizmet Sözleşmesiyle Kıyaslanması .....                  | 23 |
| 3.7. Hizmet Sözleşmesinin Pazarlamacılık Sözleşmesiyle Kıyaslanması .....               | 25 |
| 4. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI .....                                                 | 27 |
| 4.1. Hizmet Sözleşmesi Yapma Ehliyeti.....                                              | 27 |
| 4.2. Hizmet Sözleşmesi Yapma Özgürlüğü .....                                            | 29 |
| 4.3. Hizmet Sözleşmesinin Geçersizliği.....                                             | 30 |
| 4.3.1. Hizmet Sözleşmesinin Butlanı .....                                               | 30 |
| 4.3.2. Hizmet Sözleşmesinin İptali .....                                                | 31 |
| 5. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ VE HUKUKİ NİTELİĞİ.....                                   | 33 |
| 5.1. Hizmet Sözleşmesinin Şekli.....                                                    | 33 |
| 5.2. Hizmet Sözleşmesinin Hukuki Niteliği.....                                          | 34 |

|                                                                                                       |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.2.1. Hizmet Sözleşmesi Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Bir Sözleşmedir. ....                           | 34        |
| 5.2.2. Hizmet Sözleşmesi İvazlı Bir Sözleşmedir .....                                                 | 34        |
| 5.2.3. Hizmet Sözleşmesi Rızai Bir Sözleşmedir.....                                                   | 35        |
| 5.2.4. Hizmet Sözleşmesi Sürekli Borç İlişkisi Doğuran Bir Sözleşmedir.....                           | 35        |
| 5.2.5. Hizmet Sözleşmesi İşçinin Kişiliğine Bağlı Bir Sözleşmedir.....                                | 35        |
| 5.2.6. Hizmet Sözleşmesi İsimli Bir Sözleşmedir.....                                                  | 36        |
| 5.2.7. Hizmet Sözleşmesini Düzenleyen Hükümlerin Hukuki Niteliği .....                                | 37        |
| <b>6. HİZMET SÖZLEŞMESİ VE SADAKAT BORCU BAKIMINDAN TBK İLE İK ARASINDAKİ UYGULAMA İLİŞKİSİ .....</b> | <b>38</b> |
| 6.1. Genel Kanun - Özel Kanun İlişkisi .....                                                          | 38        |
| 6.2. Hizmet Sözleşmesi Bakımından TBK - İK İlişkisi .....                                             | 39        |
| 6.3. Sadakat Borcu Bakımından TBK - İK İlişkisi .....                                                 | 40        |
| <b>7. HİZMET SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR .....</b>                                                   | <b>40</b> |
| 7.1. Hizmet Sözleşmesinde İşverenin Borçları .....                                                    | 40        |
| 7.1.1. Ücret Ödeme Borcu .....                                                                        | 41        |
| 7.1.2. İş Verme Borcu .....                                                                           | 42        |
| 7.1.3. İş Araç ve Malzemelerini Temin Borcu.....                                                      | 42        |
| 7.1.4. Giderleri Karşılama Borcu .....                                                                | 42        |
| 7.1.5. İşçinin Kişiliğinin Korunması Borcu .....                                                      | 44        |
| 7.1.6. Tatil ve İzinleri Verme Borcu .....                                                            | 48        |
| 7.1.7. Hizmet Belgesi Verme Borcu .....                                                               | 49        |
| 7.1.8. Sınai ve Fikri Mülkiyet Hakkına Saygı Borcu.....                                               | 50        |
| 7.2. Hizmet Sözleşmesinde İşçinin Borçları .....                                                      | 50        |
| 7.2.1. İş Görme Borcu .....                                                                           | 51        |
| 7.2.2. Düzenleme ve Talimatlara Uyma Borcu.....                                                       | 52        |

## 2. BÖLÜM

### İŞÇİNİN SADAKAT BORCU VE KAPSAMI

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. GENEL OLARAK SADAKAT BORCU .....</b>                 | <b>54</b> |
| <b>2. SADAKAT BORCUNUN KAVRAMSAL BOYUTU VE TANIMI.....</b> | <b>56</b> |
| <b>3. SADAKAT BORCUNUN KAPSAMI VE ÖZELLİKLERİ .....</b>    | <b>58</b> |
| 3.1. Sadakat Borcunun Kapsamı .....                        | 58        |
| 3.2. Sadakat Borcunun Özellikleri .....                    | 62        |
| <b>4. SADAKAT BORCUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ.....</b>            | <b>63</b> |
| <b>5. SADAKAT BORCUNUN TARAFLARI VE SÜRESİ .....</b>       | <b>65</b> |
| 5.1. Sadakat Borcunun Tarafları .....                      | 65        |
| 5.1.1. İşçi Tarafları .....                                | 65        |
| 5.1.2. İşveren Tarafları .....                             | 66        |
| 5.1.2.1. Gerçek Kişi İşveren.....                          | 66        |
| 5.1.2.2. Tüzel Kişi İşveren .....                          | 67        |
| 5.1.2.3. İş Yerinin Devri Halinde .....                    | 67        |

|                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.1.2.4. Hizmet Sözleşmesinin Devri Halinde .....                                                          | 68        |
| 5.2. Sadakat Borcunun Süresi .....                                                                         | 69        |
| 5.2.1. Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasından Önce.....                                                        | 69        |
| 5.2.2. Hizmet Sözleşmesinin Yapılmasından Sonra .....                                                      | 70        |
| 5.2.2.1. Hizmet Sözleşmesinin Yapılmasından Sonra Fakat İşe<br>Başlamadan Önce .....                       | 70        |
| 5.2.2.2. İşe Başladıktan Sonra.....                                                                        | 71        |
| 5.2.3. Hizmet Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra .....                                                         | 71        |
| 5.2.3.1. Sır Saklama Borcunun Süresi.....                                                                  | 72        |
| 5.2.3.2. Rekabet Etmeme Borcunun Süresi.....                                                               | 72        |
| <b>6. SADAKAT BORCUNUN GÖRÜNÜM ŞEKİLLERİ .....</b>                                                         | <b>73</b> |
| 6.1. İşçinin Özen Borcu ve Sadakat Borcuyla İlişkisi.....                                                  | 73        |
| 6.1.1. İşçinin Özen Borcu.....                                                                             | 73        |
| 6.1.1.1. Genel olarak .....                                                                                | 74        |
| 6.1.1.2. Özen Kavramı .....                                                                                | 75        |
| 6.1.1.3. Özen Borcuna Aykırılıktan Kaynaklanan Sorumluluk .....                                            | 75        |
| 6.1.2. İşçinin Özen Borcunun Hukuki Niteliği .....                                                         | 76        |
| 6.1.2.1. Özen yükümlülüğünü tali bir yükümlülük olarak kabul eden<br>görüş .....                           | 76        |
| 6.1.2.2. Özen yükümlülüğünü sadakat borcunun somut bir hali olarak<br>kabul eden görüş.....                | 76        |
| 6.1.2.3. Özen borcunu iş görme borcunun bir parçası olarak kabul eden<br>görüş .....                       | 77        |
| 6.1.2.4. Özen borcunu bir edim yükümü ve yan yükümlülük olarak kabul<br>etmeyen görüş.....                 | 77        |
| 6.1.3. Özen Borcu ile Sadakat Borcunun İlişkisi .....                                                      | 77        |
| 6.2. İşçinin Sır Saklama Borcu ve Sadakat Borcuyla İlişkisi.....                                           | 79        |
| 6.2.1. İşçinin Sır Saklama Borcu.....                                                                      | 79        |
| 6.2.2. Sırrın Görünüş Şekilleri .....                                                                      | 81        |
| 6.2.2.1. İş Sırrı.....                                                                                     | 81        |
| 6.2.2.1.1. İş Sırrının Unsurları.....                                                                      | 81        |
| 6.2.2.1.1.1. Sır Olma Özelliği .....                                                                       | 81        |
| 6.2.2.1.1.2. Sır İle Görülen İşin Bağlantılı Olması .....                                                  | 82        |
| 6.2.2.1.1.3. İşverenin Sırrı Saklama İsteği ve Haklı Menfaatinin<br>Varlığı .....                          | 83        |
| 6.2.2.2. Üretim Sırrı .....                                                                                | 84        |
| 6.3. İşçinin İşverene Ait Makineleri, Araç ve Gereçleri Koruma Borcu ve<br>Sadakat Borcuyla İlişkisi ..... | 85        |
| 6.4. İşçinin İşvereni Bilgilendirme Borcu .....                                                            | 86        |
| 6.5. İşçinin Rekabet Etmeme Borcu ve Sadakat Borcuyla İlişkisi.....                                        | 87        |
| 6.5.1. Hizmet Sözleşmesi Sona Ermeden Önceki Rekabet Etmeme Borcu.....                                     | 88        |
| 6.5.2. Hizmet Sözleşmesi Sona Erdikten Sonraki Rekabet Etmeme Borcu .....                                  | 89        |

|                                                                                              |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 6.5.2.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları.....                               | 90         |
| 6.5.2.1.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Yazılı Şekilde Yapılması .....                       | 91         |
| 6.5.2.1.2. İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması .....                                        | 91         |
| 6.5.2.1.3. İşveren Açısından Korunmaya Değer Haklı Menfaatin Varlığı .....                   | 92         |
| 6.5.2.2. Rekabet Yasağının Sınırlandırılması.....                                            | 92         |
| 6.5.2.3. Rekabet Yasağına Hâkimin Müdahalesi .....                                           | 93         |
| 6.5.2.4. Rekabet Yasağına Aykırı Davranışın Sonuçları .....                                  | 94         |
| 6.5.2.5. Rekabet Yasağının İhlalinden Kaynaklanan Davalarda Görevli Mahkemenin Tespiti ..... | 95         |
| 6.5.2.6. Rekabet Yasağının Sona Ermesi .....                                                 | 97         |
| 6.6. İşçinin Sadakat Borcunun Diğer Görünüş Şekilleri .....                                  | 97         |
| 6.6.1. Fazla Çalışma Borcu .....                                                             | 98         |
| 6.6.2. İş Düzenini Bozmama Borcu .....                                                       | 98         |
| 6.6.3. Haksız Grev Yapmama Borcu .....                                                       | 99         |
| <b>7. SADAKAT BORCUNA AYKIRI DAVRANIŞLARIN SONUÇLARI .....</b>                               | <b>99</b>  |
| 7.1. Sadakat Borcuna Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları .....                                | 100        |
| 7.1.1. Hizmet Sözleşmesinin Feshi .....                                                      | 100        |
| 7.1.2. Zararların Tazmini .....                                                              | 101        |
| 7.1.3. İşveren Tarafından Hizmet Belgesi Verilmesi.....                                      | 102        |
| 7.1.4. Sır Saklama ve Rekabet Etmeme Borcuna Özel Sonuçlar.....                              | 103        |
| 7.2. Sadakat Borcuna Aykırı Davranışın Cezai Sonuçları .....                                 | 103        |
| <b>8. HİZMET SÖZLEŞMESİNE BAĞLI OLARAK SADAKAT BORCUNUN SONA ERMESİ.....</b>                 | <b>104</b> |
| 8.1. İkale Yoluyla Sona Ermesi.....                                                          | 105        |
| 8.2. İşçi veya İşverenin Ölümüyle Sona Erme .....                                            | 106        |
| 8.2.1. İşçinin Ölümüyle Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi.....                                | 106        |
| 8.2.2. İşverenin Ölümüyle Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi.....                              | 106        |
| 8.3. Sözleşme Süresinin Dolmasıyla Sona Ermesi.....                                          | 107        |
| 8.4. Sözleşmenin Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi.....                                        | 107        |
| 8.5. İşverenin Ödeme Güçsüzlüğüne Düşmesi Sebebiyle Sözleşmenin Son Ermesi .....             | 108        |
| <b>SONUÇ.....</b>                                                                            | <b>109</b> |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                                                                        | <b>115</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>                                                                         | <b>124</b> |

## KISALTMALAR LİSTESİ

|                  |                                                                      |
|------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <b>Art</b>       | : Artikel (madde)                                                    |
| <b>BİK</b>       | : 5953 Sayılı Basın İş Kanunu                                        |
| <b>BGE</b>       | : Bundesgerichtsentscheidungen (İsviçre Federal Mahkemesi Kararları) |
| <b>BK</b>        | : 818 Sayılı Türk Borçlar Kanunu                                     |
| <b>Bkz./ bkz</b> | : Bakınız                                                            |
| <b>C.</b>        | : Cilt                                                               |
| <b>DİK</b>       | : 854 Sayılı Deniz İş Kanunu                                         |
| <b>E.</b>        | : Esas                                                               |
| <b>E. T.</b>     | : Erişim Tarihi                                                      |
| <b>f.</b>        | : fıkra                                                              |
| <b>GÜHFD</b>     | : Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                   |
| <b>HD.</b>       | : Hukuk Dairesi                                                      |
| <b>HGK</b>       | : Hukuk Genel Kurulu                                                 |
| <b>HMK</b>       | : 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu                              |
| <b>ILO</b>       | : Uluslararası Çalışma Örgütü                                        |
| <b>İHSGHD</b>    | : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi                        |
| <b>İK</b>        | : 4857 Sayılı İş Kanunu                                              |
| <b>İBK</b>       | : İsviçre Borçlar Kanunu                                             |
| <b>İMİK</b>      | : 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu                                  |
| <b>İÜHFM</b>     | : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası                     |
| <b>K.</b>        | : Karar                                                              |
| <b>m.</b>        | : Madde                                                              |
| <b>MEK</b>       | : 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu                                  |
| <b>s.</b>        | : Sayfa                                                              |
| <b>ss.</b>       | : Sayfa Aralığı                                                      |
| <b>S.</b>        | : Sayı                                                               |
| <b>STİSK</b>     | : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu               |
| <b>T.</b>        | : Tarih                                                              |
| <b>TBBD</b>      | : Türkiye Barolar Birliği Dergisi                                    |
| <b>TBK</b>       | : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu                                    |

**TCK** : 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu  
**TMK** : 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu  
**TTK** : 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu  
**Y.** : Yargıtay  
**Y. HGK.** : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu  
**Y.T.** : Yayın Tarihi  
**vd.** : Ve devamı



# GİRİŞ

## I. Konunun Açıklaması

İnsan maddi ve manevi olarak kendini geliştirme ve mükemmele doğru gitme hakkına sahiptir. İnsanın bu haklarını yerine getirebilmesi sürekli ve düzenli bir toplumda yaşamasıyla mümkün olmaktadır. Sürekli ve düzenli bir toplumda da insanlar önceden belirlenmiş hukuki rejimlerle birbirleriyle ilişki kurarlar. Bu ilişkiler bazen kamu hukuku niteliğinde bazen de özel hukuk niteliğinde tezahür etmektedir.

Sözleşmeler hukuku da bu tezahürlerden özel hukuk niteliğine sahip bir hukuki rejimdir. İnsanlar arasındaki ilişkilerin sürekli değişmesi ve insanoğlunun kâinatta cari olan mükemmele doğru gitme eğilimine meyilli olması sebebiyle toplumlar sürekli olarak iyiye veya kötüye doğru mükemmele giderler. Bu mükemmellik neticesinde de sürekli olarak yeniler eski olurken eskilerde eskimiş olmaya dönüşmektedir. Böylelikle insanlar arasındaki ilişkilerde zamana göre çeşitlenmiş olmaktadır.

Değişimin öncüleri olan bu tarz toplumsal olaylar sosyal hayattaki anlayışların değişmesi sonucunu da beraberinde getirmiştir. Bu değişim insanlar arasındaki ilişkileri, olayları ve alışverişleri değiştirerek dolayısıyla da ticari hayatın değişmesine sebep olmaktadır.

Önceleri insanlar arasındaki ilişkilere (ihtiyaçlara) belli başlı sözleşme tipleri yeterken değişen, gelişen ve ilerleyen bir toplumda değişen ihtiyaçlar (ilişkiler) için bu kadim sözleşme tipleri artık yetemez hale gelmişlerdir. Toplumun duyduğu bu ihtiyaçta yeni tip ilişkileri düzenleyen sözleşme tiplerini doğurmuştur. Hizmet sözleşmesi de bu değişimin ve gelişimin bir sonucu olarak sözleşmeler hukukundaki yerini almıştır.

Hizmet sözleşmesi yapısı itibarıyla bir iş görme sözleşmesidir. Hizmet sözleşmesinin bu yapısı taraflar arasında bir emniyet ilişkisini zorunlu kılmaktadır. Ancak bu emniyet ilişkisi tek taraflı değil çift taraflı bir başka ifade ile karşılıklı bir güven ilişkisidir. Kanun koyucu da bu çift taraflı güven ilişkisinin muhafaza edilmesi için taraflara asli edim yükümlülüklerinin yanında birtakım yan edim yükümlülükleri getirmiştir. Bu güven ilişkisini sağlayan işverene karşı işçinin sadakat borcuyken, işçiye karşı da işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu olmaktadır.

İşçi hizmet sözleşmesinin devamı müddetince işverenine sadakat göstermek zorundadır. İşçinin sadakat gösterme yükümlülüğü sır saklama borcu adı altında hizmet sözleşmesi sona erdiği takdirde bile devam edebilmektedir. Genel olarak sadakat borcu kapsamında işçi işverenin haklı menfaatlerini gözetme ve işverenine karşı zarar verici nitelikte tutum ve davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. Hizmet sözleşmesinde sadakat borcu çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü işçi ancak bu borca sadık kalarak asli edim yükümlülüğü olan hizmet görme borcunu tam ve gereği gibi yerine getirebilecektir. Bu çalışmanın konusunu hizmet sözleşmesinde sadakat borcu ihtiva etmektedir.

## **II. Çalışmanın Kapsamı**

Sadakat borcu kavramı söz konusu çalışmada Türk hukuk mevzuatı ışığında ele alınmış ve mevzuat hükümlerinin uygulamasını oluşturan Yargıtay kararları ile birlikte irdelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca hizmet sözleşmesinde sadakat borcu ve hizmet sözleşmesinin karşılaştırmalı hukuktaki yeri de gözetilmiş ve bu konulara ilişkin kaynak ve verilerden de istifade edilmiştir.

Hizmet sözleşmesinde tarafların borçlarının birbirinden bağımsız olarak düşünülemeyeceği ve sözleşmesinin asli edim yükümlülükleriyle ve yan edim yükümlülüklerinin birbirini iktiza etmesi sebebiyle tarafların borçları, hukuki durumu ve özellikle çalışmanın konusunu oluşturan sadakat borcu ele alınmıştır. Ayrıca bu çalışmada sadakat borcu hem genel kapsamıyla hem de özel kapsamıyla ele alınmıştır.

## **III. Çalışmanın İçeriği**

“Hizmet Sözleşmesinde Sadakat Borcu” isimli bu tez çalışması iki ana bölümden vücuda gelmektedir.

Çalışmanın ilk bölümü “Hizmet Sözleşmesinin Kavramsal Boyutu ve Özellikleri” bölümüdür. Bu bölümde yedi ana konu başlığı yer almaktadır. Bunlardan ilki “Hizmet Sözleşmesinin Tanımı”dır. Bu kısımda hizmet sözleşmesinin farklı tanımları ele alınmıştır. İkinci başlık “Hizmet Sözleşmesinin Unsurları”dır. Bu kısımda sözleşmesinin unsurları olan Anlaşma Unsuru, İş Görme Unsuru, Bağımlılık Unsuru, Zaman Unsuru ve Ücret Unsurlarına yer verilmektedir. Üçüncü başlı. “Hizmet Sözleşmesinin Diğer İş Görme Borcu Doğuran Sözleşmelerle Kıyaslanması”dır. Bu kısımda öncelikle genel hizmet sözleşmesine ilişkin açıklama yapıldıktan sonra hizmet

sözleşmesinin eser sözleşmesi, vekâlet sözleşmesi, adi ortaklık sözleşmesi, çıraklık sözleşmesi, evde hizmet sözleşmesi ve pazarlamacılık sözleşmesiyle benzer ve farklı yönleri ifade edilmiştir. Dördüncü başlık “Hizmet Sözleşmesinin Yapılması”dır. Bu kısımda hizmet sözleşmesinin nasıl yapılacağı açıklanmıştır. Beşinci başlık “Hizmet Sözleşmesinin Şekli ve Hukuki Niteliği”dir. Bu kısımda hizmet sözleşmesinin şekline ve hukuki niteliğine dair açıklamalarda bulunulmuştur. Altıncı başlık “Hizmet Sözleşmesi ve Sadakat Borcu Bakımından TBK ile İK Arasındaki Uygulama İlişkisi”dir. Bu kısımda öncelikle genel kanun özel kanun ilişkisi ortaya konmuş ve daha sonra Türk Borçlar Kanunu ile İş Kanunu’nun ilişkisi incelenerek bu ilişkinin sadakat borcu boyutu ele alınmıştır. Yedinci ve son başlık “Hizmet Sözleşmesinden Doğan Borçlar”dır. Bu kısımda işverenin ve işçinin borçları incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci ve son bölümü “İşçinin Sadakat Borcu ve Kapsamı” bölümüdür. Bu bölümde sekiz ana konu başlığı yer almaktadır. Bunlardan birincisi “Genel Olarak Sadakat Borcu”dur. Bu kısımda işçinin sadakat borcu genel hatları ile ortaya konulmuştur. İkinci başlık “Sadakat Borcunun Kavramsal Boyutu ve Tanımı”dır. Bu kısımda sadakat borcunun ifade ettiği manalar ile sadakat kavramının ahlaki boyutu incelenmiş ve işçinin sadakat kavramının hukuki durumu tespit edilmiştir. Üçüncü başlık “Sadakat Borcunun Kapsamı ve Özellikleri”dir. Bu kısımda işçinin genel olarak sadakat borcunun kapsamı ele alınmıştır. Ayrıca işçinin sadakat borcunun özellikleri ifade edilmiş ve sadakat borcunun birden çok borcu içinde barındırdığı vurgusu yapılmıştır. Dördüncü başlık “Sadakat Borcunun Hukuki Niteliği”dir. Bu kısımda sadakat borcunun hizmet sözleşmesinden kaynaklanan bir asli edim yükümlülüğü olmadığı bir yan edim yükümlülüğü olduğu ifade edilmiştir. Beşinci başlık “Sadakat Borcunun Tarafları ve Süresi”dir. Bu kısımda sadakat borcunun taraflarının işçi ve işveren olduğu incelenmiş ve özellikle sadakat borcunun süresine ilişkin ayrık durumlar ayrıntısı ile beraber ortaya konulmuştur. Altıncı başlık “Sadakat Borcunun görünüm şekilleri”dir. Bu kısımda sadakat borcunun görünüm şekli olan işçinin özen borcu, sır saklama borcu, işverene ait eşya ve makineleri koruma borcu, işvereni bilgilendirme borcu ve rekabet etmeme borçları ifade edilerek sadakat borcuyla bu borçların ilişkisi tespit edilmiştir. Yedinci başlık “Sadakat Borcuna Aykırı davranışların Sonuçları”dır. Bu kısımda işçinin sadakat borcuna aykırı davranmasının vücut verdiği hukuki ve cezai sonuçlar ele alınmıştır. Sekizinci ve son başlık “Hizmet Sözleşmesine Bağlı Olarak Sadakat Borcunun Sona

Ermesi”dir. Bu kısımda hizmet sözleşmesi ile beraber sadakat borcunun sona ermesi açıklanmıştır.

Bu çalışma, iki ana bölümün bir bütün olarak ele alınmasıyla harmanlanmış ve sonuç kısmı ile son bulmuştur.



## 1. BÖLÜM

### HİZMET SÖZLEŞMESİNİN KAVRAMSAL BOYUTU ve ÖZELLİKLERİ

#### 1. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

Hizmet sözleşmesi mehzaz İsviçre Borçlar Kanunu m.319'da “*Hizmet sözleşmesi ile işçi belirli veya belirsiz bir süre için hizmet ifasını ve işveren bir ücret ödemeyi üzerine alır.*<sup>1</sup>” şeklinde tanımlanmıştır. Bu kanun tanımını ileride yapılacak olan hizmet sözleşmesi tanımlamalarının kuşkusuz olarak en temel halini oluşturmaktadır. Başka deyişle bu tanım hizmet sözleşmesi tanımlarının en yalını olarak ortaya çıkar.

Hizmet sözleşmesi Borçlar Kanunu m.313'te “*Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder.*” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım, işçinin, işverene bağımlı olarak ve onun direktifiyle çalışma durumunu yeterince yansıtmadığı nedeniyle eleştirilmekte idi. Bu sözleşme, o dönemde doktrinde, “*Hizmet akdi öyle bir akittir ki, işçi bir ivaz mukabilinde muayyen veya gayrimuayyen bir zaman için iş gücünü işverenin emrine tahsis ve onun direktifi altında işi ifa etmeyi taahhüt eder.*”<sup>2</sup> biçiminde tanımlandığı gibi, Anayasa Mahkemesi'nin 26-27.9.1967 gün ve 336/29 sayılı kararına koşut olarak, “*Hizmet akdi, bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi hizmetini iş sahibinin emrinde bulundurmaya, İş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstüne almasıdır.*”<sup>3</sup> biçiminde de tanımlanmıştır.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Herman Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, (Çev. A. Suat Dura), Yargıtay Yayınları, No:24, Ankara,1993, s.398.

<sup>2</sup> Seza Reisoğlu, *Hizmet Akdi*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1968, s.38-39.

<sup>3</sup> Turhan Esener, *İş Hukuku*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1978, s.126.

<sup>4</sup> Aydın Zevkliler - K. Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, 16. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, s.451.

## 2. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

Bir sözleşmenin unsurlarının gerektiği gibi ve eksiksiz bir şekilde belirlenebilmesi için tam ve gereği gibi başka deyişle ne dışından eksik ne de içinden fazla bir tanımlamanın yapılmış olması gerekmektedir.

Hizmet sözleşmesi kanun koyucu tarafından TBK m.393'te "*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*" şeklinde tanımlanmıştır.<sup>5</sup> Bu tanımdan hareketle bir sözleşmenin hizmet sözleşmesi olabilmesi için anlaşma, iş görme, bağımlılık, zaman ve ücret unsurlarının varlığı şarttır.<sup>6</sup>

### 2.1. Anlaşma Unsuru

Türk sözleşmeler hukukunda bir sözleşmenin geçerli olarak kurulabilmesi için tarafların (işçi-işveren) kurulacak sözleşmenin esaslı noktaları bakımından birbirine münasip ve karşılıklı olarak irade beyanında bulunmaları gerekmektedir. Hizmet sözleşmesi de işçi ve işverenin karşılıklı ve birbirine münasip irade açıklamasıyla vücut bulur.<sup>7</sup>

İşçi ile işverenin hizmet sözleşmesinin geçerli olarak kurulabilmesi için anlaşma unsurunun TBK m.27 sınırlarını aşmaması gerekmektedir. TBK m.27/1'de, bir sözleşmenin, kanunun emredici hükümlerine, kamu düzenine, kişilik hürriyetlerine, haklarına ve ahlaka aykırı olarak tanzim edilemeyeceği ve de sözleşme muhteviyat ve konusunun imkânsız olmaması bir başka ifade ile olasılık dâhilinde olması gerektiği aksi takdirde bu şartları taşımayan sözleşmelerin kesin olarak hükümsüzlük yaptırımını ile karşı karşıya olacağı düzenlenmiştir. TBK m.27/2'de ise, sözleşmenin içerdiği hükümlerin kısmen hükümsüz olması durumu diğerlerinin

---

<sup>5</sup> Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Yetkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara, 2017, s.534; Cevdet Yavuz - Faruk Acar - Burak Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, 13. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.471; Nihat Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s.2203.

<sup>6</sup> Tan Tahsin Zapata, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2018, s.192; Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.452; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471.

<sup>7</sup> Reisoğlu, *Hizmet Akdi*, s.38-39; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2204-2205.

geçerliliğini etkilemez başka deyişle geçersiz olmasını sağlamaz. Lakin bu hükümler bulunmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin bütünü kesin olarak hükümsüz olur denilmektedir.

#### **2.1.1. Hizmet Sözleşmesinin Açık Olarak Kurulması**

Hizmet sözleşmesinin açık olarak kurulabilmesi için sözleşmenin tarafları olan işçi ve işverenin birbirine uygun ve karşılıklı irade beyanında bulunmalarından başka bir şart gerekmemektedir.<sup>8</sup>

#### **2.1.2. Hizmet Sözleşmesinin Zımni Olarak Kurulması**

Hizmet sözleşmesi sarih bir surette kurulabileceği gibi zımni (irade beyanı) olarak da meydana gelebilir. Bir kimse, halin şartları gereği ancak ücreti mukabilinde icra edilebilecek işi muayyen bir müddet zarfında görür ve bu iş de işverence uygun görülürse, işçi ve işveren arasında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır (TBK m.394).<sup>9</sup>

TBK m.394/3'te fiili sözleşme ilişkisinin varlığı halinde sözleşme geçersiz olsa bile hizmet sözleşmesine hukuki sonuç raptedilmiş ve dolayısıyla da sözleşmenin zayıf kanadını oluşturan işçinin mağduriyetine engel olunmuştur. Geçersizliği ilk etapta anlaşılamayan hizmet sözleşmesi, iş münasebeti sona erdirilinceye dek, geçerli ve cari bir hizmet sözleşmesinin bütün neticelerini ve hükümlerini ortaya çıkarır.

---

<sup>8</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 537; Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.453.

<sup>9</sup> Burada fiili sözleşme ilişkisi söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla, bir iş ancak ücret karşılığında ve belirli bir zaman için görülecek bir iş olur, sonra da işveren görülen bu işi kabul ederse, hizmet sözleşmesi, fiili ilişki üzerine kurulmuş olur. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 537; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.475.

## 2.2. İş Görme Unsuru

Hizmet sözleşmesinin başka bir diğer unsurudur iş görme unsuru olup iş görme amacını güden bir sözleşme olarak ortaya çıkar. Bu tipteki sözleşmeler<sup>10</sup> insan emeği sarf ve istimal edilerek belirlenmiş işlerin görülmesi amacını taşırlar.<sup>11</sup>

Bir iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin işçi kısmını oluşturan kişice, iş görme ve hizmet yerine getirme borcunun üstlenilmiş olması lazımdır.<sup>12</sup> İhtiyaçların giderilmesine yönelik her türlü planlanmış, fiziki veya fikri veya hem fikri hem fiziki insan emeğine<sup>13</sup> iş görme adı verilmektedir.<sup>14</sup>

İş, sözleşmenin tarafı olan işveren bakımından mali ve ekonomik değeri bulunan her çeşit faaliyettir. İş sözleşmesine vücut verebilecek iş hakkında herhangi bir kısıtlama söz konusu değildir. İşin bedeni ve fikri ya da kamu hizmeti muhteviyatında ve niteliğinde bulunmasının ve işçinin bu işi görürken sadece ve sadece emeğini istimal etmesinin ya da birtakım aletlerden faydalanılmasının da bir önemi bulunmamaktadır. Bu hususlarla beraber, suça sebebiyet veren ya da kamu düzeni yahut ahlak ve adaba aykırılık teşkil edecek tarzda birtakım faaliyetler iş sözleşmesi bakımından gündeme gelemezler.<sup>15</sup>

İşin yerine getirilmesi, olumlu bir insan hareketini gerektirir. Bu sebeptendir ki bir şeye katlanma yahut çekinme biçimindeki hareket ve davranışlar iş sözleşmesinin

---

<sup>10</sup> Hizmet (TBK m.393 vd.), eser (TBK m.470 vd. istisna), vekâlet (TBK m.502 vd.), yayım (TBK m.487 vd. neşir), simsarlık (TBK m.520 vd. tellallık) ve komisyoncu (TBK m.532 vd.) sözleşmeleri bu çeşit sözleşmelerdendir. Murat Aydoğdu - Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, 1. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014, s.44; Yavuz, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, s.2204.

<sup>11</sup> Aydoğdu-Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s.44; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471; Yavuz, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, s.2204.

<sup>12</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.453; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471.

<sup>13</sup> Hizmet sözleşmesinin konusu olarak çalışma, yalnız milli ekonomi bilimi anlamına verimli, faydalı bir faaliyet değildir. Aynı zamanda işverenin ya da üçüncü kişinin bedenle ilgili ya da kültürel bir gereksinimini gidermeye yarayan herhangi bir hizmet görmedir. Şu hâlde hem bedeni hem de fikri çalışma, üstelik modelin, çıplak modellik etmesi de bu anlamda fiziki insan emeğidir. Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.402; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471.

<sup>14</sup> Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471; Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.402.

<sup>15</sup> Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Seçkin Yayınları, 23. Baskı, Konya, 2018, s.37; Yavuz, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, s.2204.

muhteviyatını oluşturmaz.<sup>16</sup> İş görme edimi aktif bir faaliyet, mesela eşya taşıma, üretim yapma, duvar örme veya herhangi bir hareket yapmadan pasif bir surette durma, mesela bir galeriyi bekleme veya müzeyi bekleme, gözetleme işi de olabilir. Ancak hiçbir şey yapmama fiili, asli nitelikte iş görme edimi olarak nitelendirilemez. Böyle bir fiil ancak ve ancak hizmet sözleşmesinin içerdiği bir yan edim olabilir. Mesela bir şey yapmama fiili, rekabet yasağının konusunu oluşturabilir.<sup>17</sup>

Hizmet sözleşmesinde işçi işin görülmesi ile edim sonucunu değil edim fiilini işverene karşı üstlenir. Bu husus hizmet mukavelesini diğer iş görme borcu meydana getiren sözleşmelerden ayıran önemli bir nokta olarak ortaya çıkar.

### 2.3. Bağımlılık Unsuru

Hizmet sözleşmesinin bir diğer önemli unsuru da bağımlılık unsurudur. BK m.313'teki<sup>18</sup> hizmet sözleşmesi tanımında bağımlılık unsuru yer almamaktaydı. BK döneminde bağımlılık unsuru doktrin ve Yargıtay uygulamasıyla hizmet sözleşmesinin önemli bir unsuru olarak kabul ediliyordu. Bağımlılık unsuruna Kanunda yer verilmemiş olması bu unsurun niteliği açısından muğlaklık oluşturmuyordu. Kanun koyucu da<sup>19</sup> TBK m.393'teki hizmet sözleşmesi tanımında bağımlılık unsuruna<sup>20</sup> yer vermiş ve bağımlılık unsurunu kanuni bir unsur olarak

<sup>16</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.453; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.535.

<sup>17</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.535; Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.453.

<sup>18</sup> BK m.313 “Hizmet sözleşmesi, öyle bir sözleşmedir ki işçi onunla, muayyen veya gayri muayyen bir müddette hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder.”, Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2203.

<sup>19</sup> Bu düzenlemedeki önemli yenilik, hizmet sözleşmesinin tanımında bağımlılık unsuruna yer verilmiş olmasıdır. Bağımlılık, yürürlükteki Borçlar Kanunu'nda yer almayan ancak doktrinde ve yargı içtihatlarında iş sözleşmesinin tefrik unsuru olarak kabul edilmiş bir ölçüttür ve İK m.8'de iş sözleşmesi tanımında da yer almıştır. Maddenin gerekçesinde de Tasarı'nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin genelinde olduğu gibi, İBK'nın ve İK'nın ilgili düzenlemelerinin göz önünde tutulduğu ifade edilmiştir. Sedef Koç, “Borçlar Kanunu Tasarısının Hizmet Sözleşmesi ile İlgili Yeni düzenlemeleri”, *GÜHFD Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan*, C.1, 2004 s.588; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2204.

<sup>20</sup> Tasarıda hizmet sözleşmesinin tanımı yapılırken bağımlılık unsuruna ayrıca yer verilmiş bulunmaktadır. (TBK m.393) Madde gerekçesinde bağımlılığın, işverenin emir ve buyruklarına münasip tarzda iş görmeyi karşıladığı belirtilmektedir. Böylece, hem İK m.8 ile paralellik sağlanmış hem de salt iş yeri organizasyonuna dâhil olmanın bir hizmet sözleşmesinin varlığını kabule yetmeyeceği kanuni açıdan birçok kez ele alınmış olmaktadır. Ayrıca İBK'da olduğu gibi (Art. 319 Abs.2), bir hizmetin kısa süreli olsa da mütemadi bir

hizmet sözleşmesi tanımının içerisinde alarak söz konusu unsurdaki muğlaklıkları gidermiştir.

İster belirli isterse belirli olmayan süreyle iş görülsün veya hizmet yerine getirilsin, bir iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için işçinin işverene bağımlı bir şekilde iş ve hizmet görmesi lazımdır.<sup>21</sup>

İş sözleşmesinde bağımlılık unsuru, işverenin otoritesi altında işçinin iş görmesi anlamını taşır. Bir diğer söylemle işçinin işverenin ve işveren vekillerinin yönetim, denetim veya gözetimi altında talimatlarını yerine getirmek ve hatta onların cezalandırabilme yetkilerini de kabul ederek iş görmesidir. Bağımlılık unsuru, işçiye işverenin talimatlarını yerine getirme borcu yükümüne sokar. Belirtmek lazımdır ki, burada dikkat edilen bağımlılık hukuki ve kişisel bağımlılıktır.<sup>22</sup>

İşçi işverene kişisel yönüyle bağımlı bulunduğu gibi, fiziksel açıdan da işyeri tertibi ve ekonomik yönden de bağımlıdır. İşçi, işverene ait işyerinin bir üyesi, bir halkası haline gelmiş, aralarında hiyerarşik bir düzen kurulmuştur. Bu düzen içinde işçi işyerinde iş görmek, iş için ve işverene ait araç gereç veya levazımatları istimal etmek, işverenin emir, prensip veya talimatlarına uymak, ona hesap vermek durumundadır.<sup>23</sup>

Hizmet sözleşmesi, bağımlılık münasebetine istinat eder. Bu sözleşmeyle işçi ücreti mukabilinde, belirli veya belirsiz bir süre ile iş sahibinin hizmetinde (emri altında) çalışma borcunu üstlenir.<sup>24</sup> Hizmet sözleşmesinde bağımlılık unsuru bu haliyle hizmet sözleşmesini diğer iş görme borcu meydana getiren sözleşmelerden (vekâlet sözleşmesi, eser sözleşmesi) ayıran en önemli unsur olarak ortaya çıkar.

---

şekilde ifa edildiği durumlarda bir hizmet sözleşmesinin mevcudiyetinin kabulü hükme bağlanmıştır. M. Polat Soyer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, *Devrim Ulucan’a Armağan*, 2008, s.151; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2204.

<sup>21</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.457; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.535; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2197.

<sup>22</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s.38; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471.

<sup>23</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.535; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2198.

<sup>24</sup> Zapata, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.192; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.534; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2197.

## 2.4. Zaman Unsuru

Hizmet sözleşmesinin bir diğer önemli unsuru da zaman (belirli veya belirsiz süre ile iş görmenin üstlenilmiş olması) unsurudur. Çünkü hizmet sözleşmesiyle işçi (hizmet veren) işverene (hizmet alan) süreklilik ilişkisi kurmak suretiyle borç altına girer ve işçinin işverene karşı göreceği edim sözleşme süresince süreklilik arz eder niteliktedir.

İşçi, iş sözleşmesiyle belirsiz ya da belirli bir müddet zarfında iş ve hizmet görme borcunu yükümlenerek taahhüt altına girer. İşçinin bu süre kapsamında ayrıca belirli bir neticeye vücut verme sorumluluğu yoktur. İşçinin ifa edeceği işin belirsiz veya belirli bir süre dâhilinde yerine getirilebilecek nitelikte bulunması elzemdır. Ani olarak yerine görülebilecek edim<sup>25</sup> iş sözleşmesinin konusu olamaz. Bu ayırt edici özellik iş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılmasını sağlar.<sup>26</sup>

İsviçre Yüksek Mahkemesi, muhtelif tarihli kararlarında, iş görmenin sürekli olarak yerine getirilmesi koşulunu, iş sözleşmesinin temel unsurları arasında saymıştır.<sup>27</sup> Sürenin net bir şekilde belirlenmesi zorunlu değildir. Önemli olan ve dikkat edilmesi gereken hususu iş görmenin süreklilik taşıması oluşturmaktadır.<sup>28</sup>

İşçinin işveren nezdindeki çalışma dilimi onun günlük zamanının tamamını içine almasını gerektirmez. İşçi, bir işveren yanında haftada bir veya günde bir, üç saat iş görürken, bakiye kalan zamanını da bir başka işveren yanında çalışabilir.<sup>29</sup> Bir başka ifade ile işçinin başka işverenlerin yanında da çalışıyor olması hizmet sözleşmesinin sürekli borç doğurma özelliğine ve edimin zamana yayılmış olması özelliğine engel

---

<sup>25</sup> Zaman açısından sözleşmeler ani edimli sözleşmeler, dönemli sözleşmeler ve sürekli edimli sözleşmeler olarak üç türe ayrılırlar. Ani sözleşmelerde, borçlu asli edim yükümlülüğünü zaman içinde tek seferde yerine getirdiği borç sözleşmeleridir. Bu tür sözleşmelerde asli edim yükümlülüğünün ifası zamana yaygın değildir. Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayınları, 20. Baskı, İstanbul, 2016, s.213; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.536.

<sup>26</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s.37; Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.453.

<sup>27</sup> BGE 90 2 485; BGE 73 1 420; BGE 58 2 375.

<sup>28</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.454; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.476.

<sup>29</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.536; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.476; Yavuz, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, s.2204-2205.

teşkil etmez. Böylece işçi başka işverenlerle de hizmet sözleşmesi akdedip süreklilik ilişkisi içerisinde farklı işverenlere de hizmet görebilir.

Hizmet sözleşmesinde zaman unsuru çalışma süresinin belirlenmesinde söz konusu olur.<sup>30</sup> Sürekli ve süreksiz iş<sup>31</sup> ayrımıyla sürekli edimli sözleşme ve ani edimli sözleşme ayrımına dikkat ederek bu kavramları birbiri yerinde kullanmamak gerekir.<sup>32</sup>

## 2.5. Ücret Unsuru

Hizmet sözleşmesinin bir diğer önemli unsuru da ücret unsurudur. Hizmet sözleşmesiyle işçi hizmet etme borcu (iş görme edimi) yüküne girerken işveren de bu borca karşılık ücret ödeme borcunun yükü altına girer. İşçinin asli edim yükümlülüğünün iş görme edimi olması ve buna karşılık işverenin asli edim yükümlülüğünün de ücret ödeme borcu olması hizmet sözleşmesini tam iki tarafa borç yükleyen (synallagmatique parfait) sözleşme haline getirmektedir.

İşverenin, iş sözleşmesinden doğan temel borcu, işçiye ücretini ödemektir.<sup>33</sup> Ücret ödeme borcu kural olarak para ile yerine getirilir. Fakat bazı durumlarda para yanında yahut para yerine geçmek üzere, mali veya ekonomik değer taşıyan imkân ve malların işçiye verilmesi de ücret sayılacaktır. Örneğin; işçiye haline münasip evin sağlanması, giyecek ve yiyecek imkânının verilmesi, kurs ve çeşitli eğitim programlarına katılma imkânının öngörülmesi, ücretli tatil olanağı verilmesi ve işçiye

---

<sup>30</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.536; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.476.

<sup>31</sup> Özellikleri açısından en fazla 30 iş günü devam edegelen işlere “süreksiz iş”, bundan fazla devam eden işlere ise “sürekli iş” denir (İK m.10/1). Bu ayrım da dikkat edilmesi gereken, işin fiilen sürdüğü zaman ya da tarafların anlaştıkları müddet değil, işin niteliği itibarıyla, genel hayat tecrübesine göre ne kadar sürede biteceğidir. (Örneğin; Üç katlı bir bina yapımı işi, fiilen 30 iş gününde de bitirilse sürekli iş, bir su kuyusu açma işi 60 işgünü de sürse süreksiz iştir.) Sürekli işi konu olan iş sözleşmelerine sürekli iş sözleşmesi, süreksiz işe konu olan iş sözleşmelerine de süreksiz iş sözleşmesi olarak tabir edilir. Fark ise TBK hükümlerinin süreksiz işlere uygulanıp süreksiz işlere İK’nın tatbik edilmemesidir. Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s.46.

<sup>32</sup> Zapata, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.192; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2204-2205.

<sup>33</sup> Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.58; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.472; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2199.

yardım kuruluşlarının desteğinden faydalanma olanağının tanınması da bu mana da ücrettir.<sup>34</sup>

Ücretin iş sözleşmesinde açıkça karara bağlanmamış olması, sözleşmenin iş sözleşmesi olma niteliğine halel getirmez. Burada önemli olan sözleşmede karar kılınan işin ücret mukabilinde karar kılındığının ortaya çıkmasıdır. TBK'ya göre, insanlar, halin gereklerine göre ancak ve ancak ücreti mukabilinde yerine getirilecek bir işi belirli bir zaman için layıkıyla görür ve bu iş de işverence uygun kabul edilirse, aralarında hizmet ilişkisi (sözleşmesi) meydana gelmiş başka deyişle kurulmuş sayılır (TBK m.394/2).<sup>35</sup>

TBK m.401 hükmü uyarınca işveren, işçiye bireysel iş sözleşmesinde yahut toplu iş sözleşmesinde anlaşılan; iş sözleşmesinde ücret bakımından hüküm konulmayan hallerde, asgari ücretten az olmamak üzere işçisine diğer işçilere ödenen emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.<sup>36</sup> Ücret olmadan iş görme borcu ihtiva eden sözleşmeler, hale göre, vekâlet sözleşmesi veya hatır sözleşmesi ya da hobi ilişkisi şeklinde tanımlanabilir.<sup>37</sup>

### **3. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN DİĞER İŞ GÖRME BORCU DOĞURAN SÖZLEŞMELERLE KIYASLANMASI**

#### **3.1. Genel Hizmet Sözleşmesi**

TBK m.393'teki tanım genel hizmet sözleşmesine aittir. Bu tanımdan hareketle, hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı bir surette belirli veya belirli olmayan süre için iş ve hizmet görmeyi ve işverenin de yapılan işe ve zamana göre ücret ödemeyi yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmedir. Ayrıca işçinin bir hizmeti işverene karşı kısmi süreli şekilde düzenli bir surette yerine getirmeyi taahhüt ettiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesi niteliğinde kabul edilecektir. Genel hizmet

---

<sup>34</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.454; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.472.

<sup>35</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s.38; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.474; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2207.

<sup>36</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.546; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2240.

<sup>37</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.536; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.469-472.

sözleşmesine ilişkin hükümlerin, kıyas yapmak sureti ile çıraklık sözleşmesine de uygulanması mümkün olmakla, özel hükümlerin uygulanması ihtimali saklı tutulmuştur.<sup>38</sup>

Genel hizmet sözleşmesinin sözleşme tarafları işçi ve işverendir. İşçi, bağımlı olarak işverene karşı belirli veya belirsiz bir süreyle iş görme borcunu yerine getirmeyi üstlenen kişidir. İşçinin sözleşmede kararlaştırılan işi yerine getirirken şahsi nitelik veya özellikleri, beceri veya kabiliyetleri önem arz ettiği için ancak ve ancak gerçek kişiler işçi olabilir. Tüzel kişilerin hizmet sözleşmesinde işçi olabilmeleri, dolayısıyla bu sözleşmenin işçi tarafını meydana getirebilmeleri imkânsızdır. İş, hizmet sözleşmesi hükümleri dışında, vekâlet veya eser sözleşmesi hükümlerine veya aile hukuku yükümlülüğüne veya kamu hukuku ilişkisine göre ifa eden bir kimse işçi olarak isimlendirilemez. Fakat hizmet sözleşmesinin işveren tarafını gerçek kişilerin oluşturabileceği gibi işçi tarafının aksine hükmi şahıslarında işveren tarafını oluşturabileceği kabul edilmelidir. Bu minvalde hizmet sözleşmesinin işveren tarafının özel hukuk veya kamu tüzel kişisi olması da imkân dâhilindedir. Böylelikle genel hizmet sözleşmesine sadece gerçek kişiler işçi olarak taraf olabilirler.<sup>39</sup>

İşçi tarafından yüklenilen iş görme belirli yahut belirli olmayan bir süre için yüklenilmiş olmalıdır.<sup>40</sup> TBK m.393'te de belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeden bahsedilmiştir. Söz konusu düzenlemeyle belirli veya belirli olmayan süre kavramlarıyla işin görüleceği zaman zikredilerek işçiyle akdedilecek sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli hizmet sözleşmesi niteliği kazandırılmaktadır.<sup>41</sup>

Bu ayrımın temeli tarafların hizmet sözleşmesinde herhangi bir süre kararlaştırıp kararlaştırmamalarından oluşmaktadır. Buna göre belirli süreli hizmet sözleşmelerinde taraflar sözleşmenin kuruluş safhasında sözleşme ilişkisinin sonunu

---

<sup>38</sup> Ömer Ekmekçi, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Korunmasına İlişkin Hükümler", *Legal Hukuk Dergisi*, 2005, s.3706; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.481-482.

<sup>39</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.534; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.476.

<sup>40</sup> Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.409; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2204.

<sup>41</sup> Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.33; Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.409; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471.

belirleyen bir objektif süre kararlaştırırlar. Tarafların kararlaştırmış oldukları bu süre hizmet sözleşmesine belirli süreli hizmet sözleşmesi niteliğini kazandırır. Plaj, fındık toplama gibi mevsimlik işlerle tadilat, tevsiat ve inşaat gibi muayyen bir vakit süren işler için akdedilen sözleşmeler belirli süreli hizmet sözleşmesine örnek teşkil ederler.<sup>42</sup>

Buna karşılık olarak hizmet sözleşmesinin başlangıcında sözleşmenin hangi vakitte son bulacağı kararlaştırılmamışsa belirsiz süreli hizmet sözleşmesi söz konusudur. Böylelikle iş münasebetinin bir süre kaydıyla kayıtlanmadığı hizmet sözleşmeleri belirsiz süreli hizmet sözleşmesi sayılırlar.<sup>43</sup>

Belirli veya belirsiz süreli hizmet sözleşmesi kural olarak iş için bir işyerindeki normal çalışma süresinin tamamının işçiden talep edilmesi suretiyle yapılır. Bu tip hizmet sözleşmeleri tam zamanlı hizmet sözleşmeleri niteliğine sahip olup, buna karşın kısmi süreli hizmet sözleşmesinde iş için iş yerindeki olağan çalışma sürelerinin bir kısmı işçiden talep edilir. Bu tip hizmet sözleşmeleri de kısmi zamanlı (part time) hizmet sözleşmesi niteliğine sahip olurlar.<sup>44</sup> Örneğin; bir işyerinde olağan çalışma süresi 6 saatse ve işçi de üstlendiği işi günlük olarak 6 saat çalışarak ifa ediyorsa söz konusu sözleşme tam zamanlı hizmet sözleşmesi niteliğindedir. Ancak işçi üstlendiği işi günlük olarak 3 saat çalışarak ifa ediyorsa bu durumda söz konusu sözleşme kısmi süreli (TBK m.393) hizmet sözleşmesi niteliğine sahip olur.<sup>45</sup>

Hizmet sözleşmesinin tarafları hizmet sözleşmesini tam zamanlı veya kısmi zamanlı yahut belirli veya belirsiz süreli olarak niteliğini belirledikten sonra bu niteliklere sahip sözleşme için bir deneme süresi kararlaştırabilirler. Çünkü hizmet sözleşmesinde işçinin kişiliği diğer iş görme sözleşmelerine nazaran daha fazla önem teşkil eder. Bu önem sebebiyle sözleşme taraflarının birbirlerini ve iş organizasyonunu

---

<sup>42</sup> Esener, *İş Hukuku*, s.135; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.536.

<sup>43</sup> Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.47; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.471; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.536.

<sup>44</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s.43; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2204-2205.

<sup>45</sup> Mustafa Alper Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, C.1, 3. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013, s.389; Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.48; Sümer, *İş Hukuku*, s.43; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2204-2205; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.536.

gereği gibi idrak ve tefekkür edebilmeleri için kanun koyucu<sup>46</sup> tarafından sözleşmeye deneme süresi koyabilme olanağı hüküm altına alınmıştır.<sup>47</sup> Bu husus TBK m.433'te hüküm altına alınmıştır. İşçi ve işveren, hizmet sözleşmesinde iki ayı geçmemek üzere deneme süresi öngörebilirler. Deneme süresi varsa işçi ve işveren, bu müddet zarfında fesih süresine riayet etmeden, hizmet sözleşmesini tazminatsız şekilde feshedebilirler. Fesih halinde işçinin ücret ve sair hakları geçerliliğini korumaya devam eder. Bu düzenlemeden hareketle sözleşme taraflarının sözleşmenin kurulma aşamasında belirli bir süreyle sözleşmeyi arzu ettikleri gibi feshetme haklarını saklı tuttıkları sözleşmeler deneme süreli hizmet sözleşmesi niteliğine sahip olacaktır. Ancak sözleşme tarafları daha önce de değinildiği gibi arzu edildiği şekilde feshetme hakkına dair bir kayıt yapmadan sözleşmeyi kurarlarsa yapılan bu sözleşme deneme süresiz hizmet sözleşmesi niteliğine sahip olacaktır.

Deneme süreli hizmet sözleşmelerinde her işçi için kararlaştırılan deneme süresinin mutlak surette birebir aynı olması gerekmez. Örneğin; bazı işçiler için 5 günlük deneme süresi kararlaştırılabilirken bazıları içinde 1,5 aylık deneme süresi kararlaştırılabilir.<sup>48</sup> Ancak şu husus unutulmamalıdır ki hizmet sözleşmesi deneme süreli de akdedilse deneme süresizde akdedilse ortada tek bir hizmet sözleşmesi vardır.

Hizmet sözleşmesi yukarıda sayılan niteliklere sahip olarak kurulan ve içeriği itibarıyla bir iş görme sözleşmesidir. Bu yönüyle diğer bazı sözleşme tipleriyle benzerlik göstermektedir. İşin görülmesi bakımından taraflar mabeynindeki münasebetin hizmet sözleşmesi mi, vekâlet sözleşmesi mi, eser sözleşmesi mi, adi ortaklık sözleşmesi mi, çıraklık sözleşmesi mi ya da evde hizmet veya pazarlamacılık sözleşmesi mi olduğunun tespiti gerekir.

---

<sup>46</sup> Diğer iş görme sözleşmeleri bakımında da çeşitli deneme süreleri öngörülmüştür. İK'da işçi ve işverenin iş sözleşmesine bir deneme süresi konulduğunda bunun süresi en çok iki ay olabilir. Lakin deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar çıkarılabilir. Deneme müddeti zarfında taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine ihtiyaç olmaksızın ve tazminatsız olarak feshedebilirler. DİK'de ise deneme süresinin en çok bir ay olabileceği (m.10), BİK'de ise üç aylık deneme süresi kararlaştırılabileceği kanun koyucu tarafından takdir ve tayin edilmiştir. Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.470; Yavuz, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, s.2366.

<sup>47</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s.47; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.481; Yavuz, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, s.2366.

<sup>48</sup> Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.48; Sümer, *İş Hukuku*, s.47; Yavuz, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, s.2366-2367.

### 3.2. Hizmet Sözleşmesinin Eser Sözleşmesiyle Kıyaslanması

Eser sözleşmesi ile hizmet sözleşmesini birbirinden ayıran en önemli özellikler, zaman unsuru, tabiiyet münasebeti ve edim sonucudur.

Eser sözleşmesinde yüklenici kural olarak iş görme borcunu iş sahibine bağımlı bulunmaksızın takdir ve ifa ederken, hizmet sözleşmesinde işçi iş görme borcunu işverene bağımlı bir surette ve onun emir ve otoritesine uygun şekilde ifa eder.<sup>49</sup> Eser sözleşmesinde müteahhidin talimatlar haricinde işverene karşı bağımlılığı yoktur. Bu minvalde iş görme yükümlülüğünü iş sahibinin emir ve otoritesinde ve iş sahibinin işyeri organizasyonunda ifa etmek zorunda değildir. Bilakis iş görme edimini bağımsız olarak kendi işyerinde ve kendi iş organizasyonunda ifa edebilmektedir.<sup>50</sup>

Hizmet sözleşmesini eser sözleşmesinden ayıran diğer özellik ise edim sonucudur. Eser sözleşmesinde müteahhit (yüklenici) bir edim sonucu yüklenirken, hizmet sözleşmesinde işçi bir edim fiili borçlanır.<sup>51</sup> Başka bir ifadeyle hizmet sözleşmesinde işçi belirli veya belirsiz bir süre içinde bir hizmet ifası borcu altına girerken, eser sözleşmesinde yüklenici bir netice ve bir eserin teslim edilmesi borcu altına girmektedir. Bu durumda tabii neticesi olarak işçi hizmet sonucu öngörülen netice meydana gelmese bile hizmetini özenli bir şekilde ifa etmişse menfi neticelerden sorumlu olmamaktadır.<sup>52</sup>

Hizmet sözleşmesini eser sözleşmesinden ayıran diğer bir özellik ise zaman unsurudur. İstisna sözleşmesinde süre ehemmiyetsizdir ve prensip olarak yüklenici muayyen bir süreden bağımsızdır. Belirli bir süre karşılaştırılsa bile, bu sözleşmede karşılaştırılan eserin meydana getirilmesi için değil, meydana getirilen eserin sağlıklı

---

<sup>49</sup> Aydoğdu-Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s.751; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.541.

<sup>50</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.599; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.544-545; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2467.

<sup>51</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.385; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.534; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2464.

<sup>52</sup> Reisoğlu, *Hizmet Akdi*, s.57; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.535; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2466.

bir surette teslimi içindir. Fakat hizmet sözleşmesinde, zaman muayyen yahut gayr-ı muayyen olsa da ehemmiyetli bir unsurdur.<sup>53</sup>

Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında hizmet sözleşmesini ayıran unsurları; ücret, bağımlılık ve zaman olarak belirlemiştir.<sup>54</sup>

### 3.3. Hizmet Sözleşmesinin Vekâlet Sözleşmesiyle Kıyaslanması

Bir iş veya hizmetin yerine getirilmesi, hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturabileceği gibi vekâlet sözleşmesinin de konusunu oluşturabilir.<sup>55</sup> Vekâlet sözleşmesi de hizmet sözleşmesinde olduğu gibi iş görme borcu meydana getiren bir sözleşme olarak ortaya çıkar. Ancak iki sözleşme arasında kapsam ve nitelik itibarıyla bazı farklılıklar vardır.<sup>56</sup>

İlk olarak bu iki mukavele tipini birbirinden ayıran en önemli fark bağımlılık münasebetidir. Hizmet sözleşmesinde işçi işverene bağımlıdır. Bir başka ifade ile işçi işverenin yönetim ve denetim mekanizması altında iş görme edimini ifa eder başka deyişle işçi işverenin iş organizasyonunun bir parçasını oluşturmakla işverenin emir ve otoritesi nezaretinde işverenin talimatlarını yerine getirir. Vekâlet sözleşmesinde

<sup>53</sup> Zevkililer-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.459; Reisoğlu, *Hizmet Akdi*, s.57; Aydoğdu-Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s.751-752.

<sup>54</sup> Hizmet sözleşmesinde zaman belirli bir süre iş görmek için önem arz etmekte iken, istisna akdinde müddet fark olmayıp, netice önem arz etmektedir. Hizmet sözleşmesinde, işçinin işi ifa, özen gösterme, sadakat borcuna mukabil, işverenin ücret ödeme, ihtimam gösterme ve yardım etme gibi borçları bulunmaktadır. Zaman ve bağımlılık unsurları hizmet sözleşmesini ayırt edici ve belirleyici özelliklerdir. Malum olduğu üzere zaman unsuru, çalışmanın, işgücünün belirli ya da belirsiz bir süre içinde, işverenin buyruğunda bulundurmaya kapsamaktadır. Hiç şüphesiz işçi, bu süre içinde, işverenin buyruğu ve gözetimi altında (bağımlı olarak) iş görme borcunu yerine getirecektir. Burada söz konusu olan bağımlılık, her an ve durumda işçiyi gözetleme veya talimatlarına göre borcunu yaptırma olanağını işverene veren, işçinin borcu ile ilgili talimatlar haricinde iş görme imkânı bulamayacağı nitelikte bir iş görmedir. Eğer ki işçi, işgücünü belirli ya da belirsiz bir süre için işverenin buyruğuna tabi olmakla yükümlü olmayarak, işveren talimatıyla bağlı kalmadan sözleşmedeki hedeflere ulaşacak surette borcunu görüyorsa, sözleşmenin hedefi bir esere vücut vermekse, iş görme ilişkisi istisna sözleşmesine dayanıyor şeklinde karar vererek hizmet sözleşmesi ile eser sözleşmesini birbirinden ayıran hususları beyan etmiştir. Y.HGK., 29.03.2006, E. 2006/10-84, K.2006/121, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T.10. 06. 2021.

<sup>55</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.385; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.629; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.718; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2638.

<sup>56</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.718; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.629-630; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2648-2649.

de taraflar arasında bir bağımlılık münasebeti söz konusudur ancak bu münasebet hizmet sözleşmesindeki gibi yoğun değildir.<sup>57</sup> TBK m.505/1'e göre vekil tevkil edenin sarıh talimatlarını yerine getirmekle mükellef ise de bu yükümlülük taraflar arasında bağımlılık ilişkisi doğurmaz. Vekil bu hususa rağmen yine kendi sorumluluğunda ve kendi işyerinde bağımsız hareket eder.<sup>58</sup>

Diğer taraftan bu iki sözleşme tipini birbirinden ayıran diğer farkta ücret unsurudur.<sup>59</sup> Hizmet sözleşmesi ivazlı bir sözleşme tipi olarak ortaya çıkarken vekâlet sözleşmesi prensip itibarıyla ivazsız bir sözleşme olarak ortaya çıkar ve ancak

---

<sup>57</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.459; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.657; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2677.

<sup>58</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.718; Yargıtay da bu konu hakkında vermiş olduğu bir kararında dosya kapsamına göre, davalıyla bağımsız bir iş organizasyonuna bulunan ve serbest avukat unvanıyla kendine mahsus ofisinde iş gören davacı avukat, davalının il hudutları kapsamındaki dava veya icra takip işleri için sözleşme akdetmişler ve davacı avukata Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi hükümlerince aylık ücreti ile birlikte, adetlendirilerek verilen dava veya icra takip işlerinde kazanılacak vekâlet ücretlerinden belirlenmiş bir ücreti vekâlet olarak ödenmesi noktasında anlaşmışlardır. Sözleşme muhteviyatına uyarınca davacı kendine mahsus işyerinde iş görmekte, adetlendirilerek verilen dava veya icra takip işlerine devam etmekte, düzenli ve muayyen aralıklarla rapor tanzim etmektedir. Takip konusu edilen dava veya icra takip işleri sebebiyle muayyen bir miktarda ücreti vekâletiyle beraber aylık olarak ücret kararlaştırılması, taraflar mabeynindeki münasebete iş görme muhteviyatını taşıtmaz. Davacı avukat yürüttüğü dava veya icra takip işlerini, kendi mahsus iş organizasyonu dâhilinde ve mesai ve iş hususunda kendi belirlediği prensiplerle iş gördüğü ayrıca işverenin bir buyruğu bulunmaksızın takip etmekte ve neticelendirmekte, sadece merhaleleri ve neticeleri hususunda rapor tanzim etmektedir. Davacı, iş organizasyonunda ücreti kendi aracılığıyla ödenen işçi istihdam etmekte ve işini yitirme riski bulunmaksızın verilen görevi reddederek yerine getirmeme hakkına da sahiptir. Tüm bunlarla beraber, taraflar arasında akdedilen sözleşmede, hizmet sözleşmesinin belirleyici ve ayırt edici unsuru olan hukuki veya kişisel bağımlılık söz konusu olamaz. Davacı iş görme borcu bakımından teknik ve de mali ve ekonomik açıdan davalıya bağımlıdır. Mevcut uyuşmazlıkta işçi ve işveren mabeynindeki sözleşmede vekâlet niteliği daha ağır basmakta olup, davacı avukat, davalı ise vekil tutan sıfatlarına sahiptir diyerek bağımlılık (hukuki ve kişisel) unsurundan yoksun sözleşmelerin hizmet sözleşmesi hükümlerine değil vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlere tabi olacağı kabul edilmektedir. Ancak Avukatın sırf serbest avukatlık faaliyetini devam ettirmesi kısmı süreli iş ilişkisi çerçevesinde işini ifa edemeyeceğini anlamına gelmez. İşyerine düzenli olarak bizzat gitmek suretiyle hukuki danışmanlık hizmetinin işverene bağlı (kişisel ve hukuki yönden) bir surette ifa edildiği durumlarda iş ilişkisinin varlığını kabul etmiştir. Y.9. HD., T. 13.07.2009 E. 2008/876, K. 2009/20602, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T.11. 07. 2021; Şahin Çil, *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s.19; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.657-658; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2677.

<sup>59</sup> Ledün Akdeniz, "Vekâlet Sözleşmesine Genel Bir Bakış ve İş Sözleşmesi ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.41, Haziran 2019, s.155; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.667-668; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2648.

sözleşmede taraflar kararlaştırmışsa veya teamül gereği olur. Ancak bu kesin bir farklılık kıstası değildir zira vekâlet sözleşmesinin esas olarak ivazsız bir sözleşme olduğu fikri terkedilerek taraflarca çoğunlukla ücret kararlaştırılmaktadır. Hizmet sözleşmesinin de mutlak surette ücret karşılığında akdedilmesi, vekâlet sözleşmesinin de ücretli olabilmesi karşısında sağlıklı bir ayrıma gidilmesine olanak tanımamaktadır.<sup>60</sup> Bu hususla birlikte hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerde işverenin işçiye karşı sosyal nitelikte edimleri ve koruma yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler (işçiye koruma, iş sağlığı ve güvenliği, işçinin kişiliğini koruma) vardır. Ancak vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerde sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelere rastlanılmaz.<sup>61</sup>

Diğer taraftan bu iki sözleşme tipini birbirinden ayıran diğer bir farkta zaman unsurudur. Vekâlet sözleşmesinde işin görülmesi açısından süre unsurunun bir değeri yoktur, yalnızca vekilin müvekkilin bir işini görmesi ve bunun için yoğun çaba sarf etmesi söz konusu olur. Hizmet sözleşmesinde ise, işçinin belirli olamayan yahut belirli biçimde sürekli iş görmesi söz konusudur.<sup>62</sup> Böylelikle vekâlet sözleşmesinde zaman unsuru önem taşımaz hatta yerine getirilecek iş ani edimli bir iş de olabilir.<sup>63</sup>

<sup>60</sup> Reisoğlu, *Hizmet Akdi*, s.58; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.668; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2649.

<sup>61</sup> Yürekli, *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, s.49; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.668.

<sup>62</sup> Aydoğdu-Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s.782; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.638.

<sup>63</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.719; Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında hizmet sözleşmesiyle iş gören işçiler genel itibarıyla işverene ait işyerinde ve iş organizasyonunda çalışır. Vekâlet sözleşmesinde ise vekilin şahsına münhasır bir işyeri vardır. İki sözleşmenin tefrik edilmesi bakımından bu unsur hayati bir önem taşımaktadır. İş görmenin günün bütün saatleri için olması gerekmemektedir. Örneğin; avukatın her gün için birkaç saat dahi olsa işverenin iş organizasyonunda çalışması halinde, diğer şartlarında mevcudiyetiyle birlikte aradaki ilişki hizmet sözleşmesidir. Hizmet sözleşmesinde ücret genellikle zaman ön planda tutularak kararlaştırılır. Vekâlet sözleşmesinde ise ücret görülen iş dikkate alınarak kararlaştırılır. Hizmet sözleşmesinde bağımlılık unsuru sarihtir. TBK m.389'a göre, müvekkilin vekile talimat verme yetkisi bulunsa da bu talimat hizmet sözleşmesindeki gibi doğrudan değildir. Hizmet sözleşmesinde işçi işvereni temsil ederek işverenin nam ve hesabına işlem yapamaz başka deyişle işvereni temsil edemez. Vekâlet sözleşmesinde ise vekilin temsil yetkisi vardır. Hizmet sözleşmesinde çalışma koşulu ve zamanı işveren tarafından tespit edilir. Bunun sonucu olarak işçi işe belirli saatte başlar ve belirli saatte işi bırakır. Vekâlet sözleşmesinde ise vekil çalışma koşulu ve zamanını kendisi takdir ve tayin edecek şekilde hem özet olarak hizmet sözleşmesi ile vekâlet sözleşmesini tefrik eden unsurları beyan etmiş hem de zaman unsurunun hizmet sözleşmesindeki önemine dikkat çekmiştir. Y.9.HD., T. 03.05.2012, E. 2010/7939, K.2012/15559,

Daha önce de değinilen kıstaslara rağmen sözleşmenin hangi sözleşme tipinin (vekâlet-hizmet) hüküm ve kapsamına girdiği tespit edilemeyip muğlaklık giderilemiyorsa o sözleşmeye TBK m.502 uyarınca vekâlet sözleşmesi hükümleri uygulanmalıdır.<sup>64</sup>

### 3.4. Hizmet Sözleşmesinin Adi Ortaklık Sözleşmesiyle Kıyaslanması

Adi ortaklık sözleşmesi TBK m.620-m.645 arasında hüküm altına alınmıştır. TBK m.620'den hareketle adi ortaklık, iki veya ikiden fazla kişinin bir sözleşmeyle herhangi bir şekil şartına tabi olmadan ortak bir amaca yönelik olarak mal ve emeklerini birleştirmek suretiyle oluşturduğu ortaklıktır.<sup>65</sup>

Hizmet sözleşmesiyle adi ortaklık sözleşmesini ayıran önemli hususlar bağımlılık unsuru ve yönetim ve denetim hakkıdır. Adi ortaklıkta sermayesi emeği olan şeriklerle söz konusu adi ortaklıktaki işçiler emeklerini üretim yönünden birleştirirler.<sup>66</sup> Bu durumda emeğini sermaye olarak koyan adi ortak ile akdedilen adi ortaklık sözleşmesi ortaklıkta işçi olarak çalışan kişilerin hizmet sözleşmesiyle büyük oranda birbirine benzemektedir.<sup>67</sup> Bu haliyle de olsa adi ortaklık sözleşmesinde ortaklar eşit durumda olurken, işçi işverene bağlı konumda bulunur. Bu durumun iktiza ettiği doğal sonuç ise adi ortağın işçi gibi denetim ve gözetim mekanizması altında bulunmayıp aynı zamanda da işletme rizikosunu taşıyarak yönetim ve denetim haklarına sahip olmasıdır. Oysa hizmet sözleşmesiyle çalışan işçi hem kapsamlı bir yönetim ve denetim mekanizması altında iş görür, hem ortaklığı oluşturan her bir ortağa karşı bağımlı olarak çalışır hem de yönetim ve denetim hakkına sahip olamaz. Bu yönleriyle de hizmet sözleşmesi ile adi ortaklık sözleşmesi birbirinden ayrılmış

---

<https://karararama.yargitay.gov.tr> , E. T.12. 08. 2021. Y.9.HD., T.21.04.2011, E.2009/10827, K. 2011/12158, <https://karararama.yargitay.gov.tr> , E. T.12. 08. 2021.

<sup>64</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.460; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.639; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2638.

<sup>65</sup> Fatih Bilgili - Ertan Demirkapı, *Şirketler Hukuku*, 9. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2013, s.21; Hasan Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 5.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017, s.12.

<sup>66</sup> Esener, *İş Hukuku*, s.130; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.857-858; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.3161.

<sup>67</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.460; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.860.

olurlar.<sup>68</sup> Örneğin; kuru temizleme salonunda çalışma vaktini serbestçe kendisi takdir edip kendi müşteri çevresiyle iş yapan kişi, kuru temizleme için ödenen ücreti kuru temizleme salonu sahibi ile eşit paylaşması halinde ortada bir hizmet sözleşmesi varlığını değil adi ortaklık sözleşmesinin varlığını kabul edip bu doğrultuda hukuki durum tespit ve tayin edilmelidir.

### 3.5. Hizmet Sözleşmesinin Çıraklık Sözleşmesiyle Kıyaslanması

Çıraklık sözleşmesi, aynı hizmet sözleşmesi gibi karşılıklı borçları havi bir borçlar hukuku sözleşme modelidir.<sup>69</sup>

Çıraklık sözleşmesiyle hizmet sözleşmesini ayıran en önemli unsur sözleşmenin akdediliş amacındaki (ücret-iş öğrenme) farklılıktır. Bu minvalde Hizmet sözleşmesinde işveren işçiye hizmetin görülmesi karşısında ücret öder ve ödediği ücret karşılığında da işçiden iş görmesini ister, çıraklık sözleşmesinde ise çırağın iş görme sebebi hizmet sözleşmesinde olduğu gibi ücret almak değil ustanın icra ettiği meslek veya sanatı öğrenmek ve kendini yetiştirmektir. Tüm bunlarla beraber hizmet sözleşmesinin esaslı noktası olan ücret unsuru çıraklık akdinde de bulunsa da çıraklık sözleşmesinin esaslı bir unsuru olmayıp yardım parası niteliğini havidir.<sup>70</sup>

Çıraklık sözleşmesinde iş ve işyeri sahibi olarak ortaya çıkan usta bu sözleşmeyle çırağa kendi meslek veya icra ettiği sanatını talim ettirme ve sözleşme ile anlaşılan ücreti çırağa ödemekle yükümlü hale gelmektedir. Çırağın borcu ise ustanın icra ettiği meslek veya sanatı öğrenerek çalışmaktır. Her ne kadar çıraklık sözleşmesinde çırak işçi gibi görünse de bu sözleşmenin odak noktasını çırağın yetişmesi oluşturmaktadır.<sup>71</sup> Bu odak noktası söz konusu sözleşmeye uygulanacak hükümlerin tespit edilmesinde çok önemli bir yere sahip olarak ortaya çıkar.<sup>72</sup>

---

<sup>68</sup> Gümüş, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.385; Yavuz-Acar-Özen, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, s.862; Yavuz, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, s.3170.

<sup>69</sup> Reisoğlu, Hizmet Akdi, s.58; Yavuz-Acar-Özen, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, s.481-482.

<sup>70</sup> Esener, İş Hukuku, s.132; Reisoğlu, Hizmet Akdi, s.55.

<sup>71</sup> Yavuz-Acar-Özen, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, s.481; Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.533.

<sup>72</sup> Yargıtay da bir kararında somut uyuşmazlıkta dosya içeriğine göre davacı, davalı iş yerinde 12.10.2009-09.10.2013 arası dört dönem halinde çalışmıştır. Davacının sigorta hizmet döküm cetveline göre 12.10.2009 tarihinden 13.01.2013 tarihine kadar davalı işyerinde çırak öğrenci

Çıraklık sözleşmesi hizmet sözleşmesinden daha önce de değinilen sebeple farklı bir sözleşme tipi olmasına rağmen TBK m.393 gereğince hizmet sözleşmesine yönelik hükümler ve kaideler kıyas yapmak suretiyle çıraklık sözleşmesine de uygulanabilir.

### 3.6. Hizmet Sözleşmesinin Evde Hizmet Sözleşmesiyle Kıyaslanması

Son zamanlarda ticari ve teknolojik ihtiyaçların gereği gibi görülebilmesi için iş ilişkileri esnekleşmektedir.<sup>73</sup> Bu esnekleşmenin en tipik örneklerinden birisini de evde çalışma<sup>74</sup> oluşturmaktadır. Evde çalışma dünyada ve ülkemizde sıklıkla uygulanan çalışma modellerinden bir tanesidir.<sup>75</sup> Ülkemizde hususiyetle tekstil, hazır giyim, reklamcılık, çeviri ve küçük ev işleri alanlarında karşılaşılan evde hizmet sözleşmesi ilk defa TBK’da Düzenlenmiştir.<sup>76</sup>

Evde hizmet sözleşmesi TBK m.461-m.469 arasında kanun koyucu tarafından takdir ve tayin edilmiştir. Bu tayin edilişe göre TBK m.461’de evde hizmet sözleşmesi, işçinin işverenin verdiği işi kendi evinde veya belirleyeceği bir başka muhitte, bizzat

---

sigortası yapılarak çalıştırılmıştır.13.01.2013 tarihinden itibaren ise davalı nezdinde bayan kuaförü olarak çalışması bildirilmiştir. Mahkemece taraflar arasında iş ilişkisi olduğu gerekçe gösterilerek davacının başlangıçtan itibaren davalı iş yerinde işçi olarak çalıştığı kabulü ile dava konusu alacakların kabulüne hükmedilmiş ise de tüm dosya kapsamı davacının yaşı, becerisi ve özellikle tanık beyanlarına göre çalışan işçiler düzeyinde ve niteliğinde hizmet üretiminde bulunmadığı, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını almaya devam ettiği ve gelişmesini sürdürdüğünden 13.01.2013 tarihi öncesinde davalı işyerinde çırak olarak çalıştığı kabulü ile bu dönem yönünden İK’nın uygulanamayacağı gözetilerek görevsizlik kararı verilmesi gerekmele bu hususa dikkat çekmiştir. Y.22. HD., 04.05.2018, E. 2015/30473, K. 2018/10743, <https://karararama.yargitay.gov.tr> , E. T.15. 08. 2021.

<sup>73</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.485; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2442.

<sup>74</sup> Bir kişi, işini kendine has muhitinde yahut başka bir muhitte (ev) yapabilir. Bu izahat karşısında, evde çalışma denince, ilk olarak akla, kişinin iş ve hizmet görmesini kendi muhitinde yapması gelir. Lakin evde çalışma, pek çok çalışma sistemi ve suretini içinden barındıran bir çalışma metodudur. Hakikat itibarıyla, kendi muhitinde çalışma, ailesindeki bakıma muhtaç kişiye bakma şeklinde ortaya çıkabileceği gibi, bir işverenin birtakım işlerini parça başı usulüyle evinde yapmak şeklinde de ortaya çıkabilir. Buna karşılık olarak evde çalışma, bir başkasının muhitinde de olabilir. Bir başkasının evinde çalışma, gündelik işlerle beraber çocuk ve hasta bakım ve gözetimi gibi sürekli işleri de içerebilir. Murat Kandemir, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, (İÜHFM), 2014, s.144.

<sup>75</sup> Elif Şen, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, C.1, S.10, 2017, s.475; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2443.

<sup>76</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.485; Şen, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, s.475; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.528; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2443-2444.

veya aile efradı ile beraber bir ücret mukabilinde hizmet görmeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır.

İBK m.351 hükmünün çevirisi mahiyetindeki bu metin, Türkiye tarafından onaylanmamış olan ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nde hüküm altına alınan metinlerle de çok büyük oranda örtüşmektedir.<sup>77</sup>

ILO 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı nazara alınarak evde hizmet sözleşmesi milli mevzuat ve mahkeme içtihatları uyarınca bağımsız bir surette özerkliğe sahip bulunmadan evde hizmet görenin, kendine mahsus işyerinde yahut haline münasip evinde veya kendi tercih ettiği başka bir yerde, ücreti mukabilinde araç, gereç veya malzemelerin işveren tarafından karşılanmasına bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen mal yahut hizmetlerin yerine getirilmesi için iş görmeyi üstlendiği sözleşmedir.<sup>78</sup>

Hizmet sözleşmesiyle evde hizmet sözleşmesini ayıran en önemli unsur işin ifa edildiği yer unsurudur. Genel hizmet sözleşmesinde iş işverenin işyerinde ifa edilmektedir. Ancak evde hizmet sözleşmesinde iş evde çalışanın ya kendi evinde ya da kendi belirlediği bağımsız bir muhitte ifa edilmektedir.<sup>79</sup> Böylelikle evde hizmet veren işçi iş işverenin işyerinde görmekten kurtulmakla birlikte işverenin fiziki olarak emir ve otoritesinden ve denetiminden büyük oranda kurtulmaktadır.<sup>80</sup> Ancak unutulmamalıdır ki evde hizmet sözleşmesinde de evde hizmet veren işçi işverenin talimatlarıyla bağlı ve ekonomik açıdan da ona bağımlıdır.<sup>81</sup> Bu yönüyle hizmet sözleşmelerinin tipik unsuru olan bağımlılık unsuru zayıflatılmış olarak da olsa bu sözleşmede de yerini almıştır.

---

<sup>77</sup> Ender Gülver, "Türk Borçlar Kanununun Evde Hizmet Sözleşmesi Hükümleri Üzerine", (İÜHFM), 2014, s.104; Şen, "Evde Hizmet Sözleşmesi", s.479; Yavuz, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, s.2443.

<sup>78</sup> Şen, "Evde Hizmet Sözleşmesi", s.479; Yavuz, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, s.2448.

<sup>79</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.485; Şen, "Evde Hizmet Sözleşmesi", s.529.

<sup>80</sup> Sahra Karakışlak, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma", *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, C.8, 2012, s.219; Şen, "Evde Hizmet Sözleşmesi", s.530.

<sup>81</sup> Bu tür hizmet sözleşmelerinde evde hizmet verenin işverene karşı hukuki açıdan bağımlılığı ya tamamen kalkmış ya da oldukça zayıf olarak ortaya çıkmaktadır. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.571; Şen, "Evde Hizmet Sözleşmesi", s.528.

Hizmet sözleşmesiyle evde hizmet sözleşmesini ayıran önemli diğer bir unsur ise işin işçi tarafından bizzat görülmesidir. Hizmet sözleşmesinde işçi kural olarak işi bizzat ve kendi şahsı itibarıyla yerine getirme borcu altındadır. Ancak evde hizmet sözleşmesinde evde hizmet veren işçi üzerine aldığı işi yerine getirirken bu yerine getirmeyi bizzat kendi şahsı itibarıyla gerçekleştirebileceği gibi aile efradından da muavenet alarak gerçekleştirebilir ve bu yönüyle genel hizmet sözleşmesinden ayrılır.

TBK’da evde hizmet sözleşmesinin vücuda getirilmesine yönelik olarak mahsus bir düzenleme bulunmamaktadır. Bundan sebeptir ki, TBK’daki hizmet sözleşmelerinin vücuda getirilmesine yönelik genel mahiyetteki hüküm evde hizmet sözleşmelerine de cari olup bu sözleşme bakımından da uygulama alanı bulacaktır.<sup>82</sup>

İBK m.355’te ihdas edilen hükümlerin karşılığına denk gelen TBK m.469’a göre, TBK m.461-m.468’de evde hizmet sözleşmesine yönelik özel hüküm olmayan durumlarda, bu sözleşme açısından da hizmet sözleşmesinin genel mahiyetteki hükümleri (TBK m.393-m.447) uygulanır. Aynı kural, pazarlamacılık sözleşmesi bakımından da cari olacak şekilde kabul edilmiştir.<sup>83</sup>

### 3.7. Hizmet Sözleşmesinin Pazarlamacılık Sözleşmesiyle Kıyaslanması

BK, “pazarlamacılık sözleşmesi” ismiyle özel olarak herhangi bir sözleşme türünü düzenlemiş değildir.<sup>84</sup> Pazarlamacılık sözleşmesi<sup>85</sup> düzenleme olmamasına rağmen doktrin ve uygulamada hizmet sözleşmesinin bir türü olarak kabul ediliyordu.

<sup>82</sup> Kandemir, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, s.157; Şen, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, s.502; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2457.

<sup>83</sup> Gülver, “Türk Borçlar Kanununun Evde Hizmet Sözleşmesi Hükümleri Üzerine”, s.120; Şen, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, s.502; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2458.

<sup>84</sup> Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, *TİSK Akademi*, C.6, S.12, 2011/II, (Tanımı ve Kurulması), s.14; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.520; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2418.

<sup>85</sup> Pazarlamacılık sözleşmesinin BK’da karşılığı bulunan seyyar tüccar memuru olarak nitelendirilebilmesinde sakınca yoktur. Çünkü seyyar tüccar memuruna yönelik hükümler İBK’da hizmet sözleşmesinin bir çeşidi olarak ele alınmıştır. TBK bu yolu tercih etmemiştir. Murat Topuz, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Pazarlamacılık Sözleşmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, S.1, 2013, s.294; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.520; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2418.

Her ne kadar bu kabul ediliş olsa da pazarlamacılık sözleşmesinin mahiyet ve hukuki niteliği noktasındaki muğlaklık giderilemiyordu. Kanun koyucu da bu muğlaklığı gidermek için TBK'nın altıncı bölümünün ikinci ayrımında ihdas edilen 448-460. maddelerde, hizmet sözleşmesinin özel bir şekli olarak pazarlamacılık sözleşmesini düzenlemiştir. Bu düzenleme ihdas edilirken İBK m.347-m.350 kaynak alınmıştır.<sup>86</sup>

Pazarlamacılık sözleşmesi TBK m.448-m.460 arasında kanun koyucu tarafından takdir ve tayin edilmiştir. TBK iki tür pazarlamacılık sözleşmesi çeşidini kabul etmiştir. Bu modellerden birincisi sadece aracılık yapılan pazarlamacılık diğeri ise işlem yapmaya yetkili pazarlamacılık şeklinde ortaya çıkar. Aksi taraflarca yazılı suretle karara bağlanmadıkça pazarlamacı, sadece işlemlere aracılık eder. Pazarlamacının aracı pazarlamacı olması asıldır. Taraflar, yazılı surette anlaşmak koşuluyla pazarlamacı temsil yetkisini de haiz olarak ortaya çıkabilir. Temsil ve işlem yapma yetkisi, tacir adına deruhte edilen işlerin icrası veya neticelendirilebilmesi için gerekli tüm olağan hukuki işlemleri ve fiilleri kapsar. İşlem yapmaya yetkili pazarlamacılık ise istisnadır.<sup>87</sup>

Pazarlamacılık sözleşmesinin şekli bakımından hüküm vaz edilmemiştir. Genel hizmet sözleşmesi hükümleri içerisinde yer alan TBK m.394'te hizmet sözleşmesinin, aksine kanunda bir durum bulunmadıkça hususi bir şekle bağımlı olmadığı sarıh biçimde hüküm altına alınmıştır.<sup>88</sup> Pazarlamacılık sözleşmesinin şekli hususunda aracı pazarlamacı ve sözleşme yapmaya yetkili pazarlamacı arasında bir ayrım söz konusudur. Kanun koyucu, kaynak metinlerden farklı olarak, aracı pazarlamacılık sözleşmesi bakımından bir şekil şartına yer vermemiştir. Sözleşme yapmaya yetkili pazarlamacılık sözleşmesinde yazılı şekil şartı öngörülmüştür.<sup>89</sup>

Hizmet sözleşmesiyle pazarlamacılık sözleşmesini ayıran en önemli husus işin görülme yeridir. Pazarlamacılık sözleşmesinde pazarlamacı üstlendiği işi genellikle

---

<sup>86</sup> Umut Akdeniz, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S.4, 2013, s.2.

<sup>87</sup> Topuz, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Pazarlamacılık Sözleşmesi", s.350; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.521.

<sup>88</sup> Akdeniz, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", s.7.

<sup>89</sup> Sercan Uçar, "Pazarlamacının Sözleşme Yapmaya Yetkilendirilmesinde Yazılı Şekil Şartı", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.44, Ekim 2020, s.87; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.521.

işverenin yanından uzak olarak başka deyişle iş yeri dışında yerine getirir.<sup>90</sup> İster işyerinde ister gezici olarak ister yazılı bir sözleşmeye veya yetkiye dayanılarak satış organizasyonunda bulunan pazarlamacının seyahat yoluyla faaliyetinin toplam faaliyetine nazaran yüzde elliye aşması gerekir. Aksi takdirde somut olaya uygulanacak sözleşme hükümleri pazarlamacılık sözleşmesinin değil genel hizmet sözleşmesinin olacaktır.<sup>91</sup> Burada bir hususa dikkat çekmek gerekir ki pazarlamacının işverenin işyeri dışında da faaliyet göstermesi bu sözleşmenin bağımlılık unsurunu tam olarak ortadan kaldırmayacaktır. Bu minvalde bağımlılık unsurunu ortadan kaldıracak derecede işyeri dışında çalışma ve işverenin talimatı altında bulunmama durumu varsa pazarlamacılık sözleşmesinden bahsedilemeyecektir.<sup>92</sup>

TBK m.448-m.460 kapsamında pazarlamacılık sözleşmesine yönelik mahsus düzenleme bulunmayan durumlarda hizmet sözleşmesinin genel mahiyetteki hükümleri (TBK m.393-m.447) uygulama alanı bulur. Bu husus TBK m.469'da hüküm altına alınmıştır.

## **4. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI**

### **4.1. Hizmet Sözleşmesi Yapma Ehliyeti**

Geçerli bir hizmet sözleşmesinin akdedilebilmesi için tarafların yani işveren ve işçinin hizmet sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olması gerekmektedir.<sup>93</sup> İşveren ve işçi sözleşmelere ilişkin genel kurallara<sup>94</sup> göre hizmet sözleşmesinin tarafları bir başka

<sup>90</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.576; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.521; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2424-2425.

<sup>91</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.481; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.523; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2426.

<sup>92</sup> Y.HGK., T. 16.11.2016, E. 2016/1414, K. 2016/1072, <https://karararama.yargitay.gov.tr, E. T.19. 08. 2021>.

<sup>93</sup> Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 51; Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.401.

<sup>94</sup> Buna göre iki ve daha çok kişi mabeyninde birbirine münasip irade izahatları olarak açıklandığı takdirde sözleşmenin inikat satı gerçekleşir. Bir başka ifade ile sözleşme tamamlanarak kurulmuş olur. Sözleşmenin meydana gelmesi genellikle olayların arka arkaya meydana gelmesi ile vaki olur, konuşmaya önce başlayan taraf genellikle icabı (veya teklifi) yapan kişidir ve bu kişinin beyanına icap denir. İcabı duyan kişinin irade ettiği onaylama veya muvafakat da kabuldür. Borç meydana getiren bir sözleşmeyi kurmak için icabı borçluda yapabilecektir. İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme mevzuu olduğu cihetle icap, icapta

söylem ile hak sahibi ve borçlu olurlar.<sup>95</sup> Buna göre hizmet sözleşmesi akdedecek tarafların temyiz kudretine sahip olmaları ve ergin bulunmaları ve hacir altında bulunmamaları gerekir.

Temyiz gücü bulunmayan insanların yasal temsilcilerinin onaylarının alınması yoluyla olsa da geçerli bir hizmet sözleşmesi akdedebilmeleri olası olmayacaktır. Temyiz gücü olmayan kişi adına yasal temsilci tarafından yapılan hizmet sözleşmesinin muteber olabilmesi için bu temyiz gücü bulunmayanın işveren olması gerekir. Bunun sonucu olarak temyiz gücü bulunmayan işçi olsa ve dahi yasal temsilcinin onayı da olsa ayırt etme gücüne sahip olmayan kişilerin işçi şeklinde hizmet ifa etmesini gerektiren bir hizmet sözleşmesi akdedilemez.

Temyiz gücüne sahip olan ve ergin olmalarına rağmen birtakım sebeplerden ötürü kısıtlanan ve kendilerine vasi tayin edilmiş olup da vesayet altında bulunan kişilerin hizmet sözleşmesi akdedebilmeleri için TMK m.451 uyarınca vasilerinin izni gerekmektedir. Sınırlı ehliyetsiz küçüklerin de hizmet sözleşmesi akdedebilmeleri için veli veya vasilerinin TMK m.16 uyarınca izni gerekmektedir.

Vesayet altındaki kişiye veya sınırlı ehliyetsiz küçüğe TMK m.359 ve m.453 uyarınca bir meslek veya sanatla ilgilenmesine veya aile birlikteliği haricinde yaşamasına müsaade etmişlerse vesayet altındaki kişinin ve sınırlı ehliyetsiz küçüğün iş sözleşmesi akdedebilmeleri için ayrıca rızaya gerek yoktur.

Hizmet sözleşmesinin konusu insan emeğini gerektirir nitelikte olduğu için sözleşmenin işçi tarafını tüzel kişilerin oluşturması mümkün değildir. Başka deyişle tüzel kişiler işçi olarak hizmet sözleşmesi akdedemezler. Hizmet sözleşmesinin işveren tarafını tüzel kişilerin oluşturması mümkündür. Başka deyişle tüzel kişiler işveren olarak hizmet sözleşmesi akdedebilirler. İşverenin tüzel kişi bulunması durumunda hizmet sözleşmesi tüzel kişinin yetkili organı aracılığıyla akdedilir. Tüzel kişilerin taraf olduğu hizmet sözleşmesini sözleşme yapmaya yetkili organın temsilcisi akdeder ve temsilcinin akdettiği hizmet sözleşmesiyle tüzel kişilik bağlı hale gelir.

---

bulunan kimsenin hem borçlu hem de alacaklı olmak arzusuna göre ilişkin beyanını taşır. Andres Von Tuhr, *Borçlar Hukuku*, (Çev. Cevat Edege), Yargıtay Yayınları, No:15, Ankara, 1983, s.176.

<sup>95</sup> Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.401; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2205.

#### 4.2. Hizmet Sözleşmesi Yapma Özgürlüğü

Hizmet sözleşmesi yapma özgürlüğü Anayasa m.48 ile en temel yasal zemine oturtulmuştur. Bu kapsamda herkes, istediği kolda iş görerek çalışma ve sözleşme yapma hürriyetlerine sahip olacak şekilde hizmet sözleşmesi yapma özgürlüğü de diğer sözleşmelerle birlikte güvence altına alınmıştır.

Sözleşme yapma özgürlüğü, kişilerin sözleşme akdedebilmeleri veya akdetmeyebilmeleri veya arzu ettikleri kişilerle sözleşme yapma ve sözleşme içeriğini ve sözleşme şeklini<sup>96</sup> serbestçe belirleyebilmelerini ifade eder. Kuşkusuz bu özgürlük mutlak anlamda ve sınırsız bir özgürlüğü ifade etmemektedir. Buna göre taraflar kural olarak hizmet sözleşmesinin muhteviyatını arzu ettikleri gibi belirleyebilme özgürlüğüne sahiptirler. Ancak bu özgürlük kanun hükümlerinin getirdiği sınırlandırmalar çerçevesinde kullanabilmektedir. Buna göre Hizmet sözleşmesi kanunların emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına münafi olacak şekilde düzenlenmeyecektir. Bu hususlarla birlikte ayrıca hizmet sözleşmesinin konusunun imkânsız da olmaması gerekir.

Hizmet Sözleşmesi, taraflar ya da onların yasal veya iradi temsilcilerince yapılabilir. Baba, reşit olmayan çocukları için sözleşme süresi temsil olunanın reşit olacağı zamanı kapsamı içine alsa bile, temsil olunan çıkarlarına haksız müdahale olmamak kaydıyla hizmet sözleşmesi yapılabilir.<sup>97</sup>

Hizmet sözleşmesi koşullara bağlı olarak da kurulabilir. Ne var ki tereddüt halinde, böyle bir koşulun varlığına karşı karar verilmek gerekir. Çünkü böyle bir koşul, biraz olağanüstüyü oluşturur. Böyle bir sözleşme kaydı daha çok bir dönme hakkı ya da bir feshi ihbar kaydı (tatmin etmeyen çalışmadan dolayı) sayılmalıdır.<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> Hizmet sözleşmesi, kanunda hilafa bir düzenleme olmadıkça mahsus bir şekle bağlı değildir (TBK m.394/1). İK m.8/1'e göre, iş sözleşmesi, kanunda aksi kararlaştırılmadıkça, özel bir şekle bağlı değildir. Fakat aynı maddenin ikinci fıkrasına göre süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmalarının zorunlu olduğu düzenlenmiştir. Nihat Yavuz, *Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanununa Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011, s.1246; Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.401.

<sup>97</sup> Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2206; Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.401.

<sup>98</sup> Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.401.

İşveren hizmet sözleşmesini akdederken sözleşme özgürlüğü prensibi çerçevesinde sözleşme muhteviyatına genel hizmet koşulları dâhil edebilir. İşveren hizmet sözleşmesini akdederken genel işlem koşulları istimal ederse TBK m.20 vd. uygulama alanı bulur. Hizmet sözleşmesi muhteviyatına genel hizmet koşullarının dâhil olabilmesi için işverenin bu koşullar hakkında işçiye bilgi vermiş olması, genel hizmet koşullarının içeriğinin öğrenilmesine ortam hazırlaması ve işçinin de bu genel hizmet koşullarını kabul etmiş olması gerekir. Daha önce de değinilen hususlara rağmen yapılan genel hizmet koşulları hizmet sözleşmesi muhteviyatına dâhil olmaz ve yokluk yaptırımı ile karşı karşıya kalır.<sup>99</sup>

### **4.3. Hizmet Sözleşmesinin Geçersizliği**

Hizmet sözleşmesinin geçerliliğinden maksat bu sözleşmelerin kanuni olarak geçerli bir sözleşme olmalarını ifade eder. Bir sözleşmenin kanuni olarak geçerli olabilmesi başka şartların bulunmasına bağlı olabilir.<sup>100</sup> Eğer bir sözleşme Kanun koyucu tarafından öngörülen geçerlilik koşullarını taşımazsa geçersizlik yaptırımıyla karşı karşıya kalır. Böylece tarafların bir başka ifade ile işçi ve işverenin arzu ettiği hukuki sonuçları doğurmaz.<sup>101</sup>

#### **4.3.1. Hizmet Sözleşmesinin Butlanı**

Hizmet sözleşmesinin tarafların kararlaştırdığı şekil şartına mutabık olarak yapılmaması, sözleşme muhteviyatında hukuka, kamu düzenine, ahlak ve adab kurallarına aykırılık bulunması ve sözleşmeyi akdeden tarafların bir başka ifade ile işçi ve işverenin ehliyetsiz olması ve de sözleşme konusunun imkânsız bulunması hallerinde hizmet sözleşmesi butlan yaptırımı ile karşı karşıya kalır. Daha önce de

---

<sup>99</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.391; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.472.

<sup>100</sup> Konusunun hukuka aykırı olmaması (örneğin; görülen hizmetin suç olmaması), tam ehliyetsizliğin bulunmaması, yasal temsilcisinin rıza göstermesi, yetkisiz temsilde temsil olunanın rıza göstermesi ve irade fesadı hallerinin bulunmaması gibi sebepler hizmet sözleşmesinin geçerliliğine tesir edebilirler. Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.394; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.473.

<sup>101</sup> Pierre Tercier - Pascal Pichonnaz - Murat Develioğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.153; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.537; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.473; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2198.

değinildiği üzere butlan herkes tarafından öne sürülebilir nitelikte olup hâkim tarafından re'sen nazara alınır.

Butlan sebebi sonradan ortaya çıkan bir durumla vaki olmaktan çıksa bile taraflar söz konusu hizmet ilişkisini tek taraflı bir irade beyanıyla sona erdirebilirler. Örneğin; akıl hastalığına sahip bir işçi ile kurulan hizmet ilişkisi devam ederken akıl hastalığından kurtulsa bile tek taraflı irade beyanıyla hizmet ilişkisini sona erdirebilme hakkına sahip olmaya devam eder.<sup>102</sup>

Genel olarak bir sözleşme butlan yaptırımı ile karşı karşıya kaldığında kural olarak baştan itibaren hüküm doğurmaz. Ancak bu genel kurala TBK m.394'le istisna getirilmiştir. Bu kapsamda geçerli bulunmadığı daha sonra ortaya çıkan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kalkıncaya dek muteber bir hizmet sözleşmesinin tüm neticelerine vücut verecektir.

Bu hususa göre hizmet sözleşmesi butlan ileri sürülünceye dek geçerli bir sözleşmeymiş gibi kabul görür ve tüm hukuki neticelerini doğurmaya devam eder. Ancak hukuk düzeni tarafından mutlak suretle yasaklanan ve hukuk düzeninin kendi koyduğu temel ilkelerin mantığına tamamen aykırı olan durumlarda ya da TCK kapsamında suç şeklinde düzenlenen durumlarda işçi ve işveren mabeyninde hizmet münasebetinin de vücuda geldiği kabul edilemez.<sup>103</sup>

TBK m.394/3 hükmünün uygulama alanı bulabilmesi için ilk olarak geçersizde olsa bir hizmet sözleşmesinin taraflarca kurulması şarttır. Bir başka anlatım ile yoklukla malul olan hizmet sözleşmelerinde daha önce değinilen hükmün uygulanma ihtimali yoktur.<sup>104</sup>

#### **4.3.2. Hizmet Sözleşmesinin İptali**

İrade açıklamasına yönelik bazı fiiller (hata, hile, korkutma) sözleşmelerin akıbetini etkilerler. Bu haller yalnızca sözleşmelerin değil tek taraflı hukuki işlemlerin de akıbetine tesir etmektedirler. Bu fiiller taraflar arasındaki rızayı değil, sadece öneride

---

<sup>102</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.397; Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.401.

<sup>103</sup> Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.61; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2197-2198.

<sup>104</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.395; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.475-476.

bulunanın veya muhatabın irade beyanını sakatlarlar. Tarafların irade beyanını sakatlayan bu haller irade fesadı halleridir.<sup>105</sup>

Hizmet sözleşmesinin akdedilmesi esnasında iradeyi fesada<sup>106</sup> uğratan hallerin husule gelmesi durumunda hizmet sözleşmesinin iptali olasıdır. Hata yahut hile nedeniyle veya ikrah neticesinde sözleşme akdeden taraf hata ya da hileyi öğrendiği ve de korkutmanın etkisinin mevcudiyetini yitirdiği andan itibaren bir yıl içerisinde hizmet sözleşmesini iptal yaptırımıyla karşı karşıya bırakabilir. Aksi takdirde irade fesadıyla akdettiği hizmet sözleşmesini onaylamış sayılır.

Bir başka söylem ile iptal edilme halinde hukuki durum muhafaza altına alınan tarafların sözleşmeyi iptal edip etmemesine göre değişir. Eğer muhafaza altına alınan taraf sözleşmeyi iptal hakkından feragat ederek sözleşmeyi onaylar ya da Kanunda öngörülen hak düşürücü süreler (bir yıllık ve beş yıllık) dolarsa sözleşme hukuken geçerli olur ve tüm hükümlerini doğurur hale gelir. Ancak, aksine olarak muhafaza altına alınan taraf sözleşmenin geçersizliğini ileri sürerse bu iradesinden itibaren hizmet sözleşmesi ile bağlı olmaktan kurtulur. Eğer daha önce değinilen husus gerçekleşmezse ve muhafaza edilen taraf bu durumu bir başka ifade ile irade fesadı hallerini bilerek ifade bulunursa sözleşmeyi onaylamış sayılır.<sup>107</sup>

Hizmet sözleşmesinin iptal edilebileceği bir diğer husus da aşırı yararlanmadır. Aşırı yararlanmaya maruz kalan taraf düşüncesizlik yahut deneyimsizliğini anladığı ya da zor durumun mevcudiyetini yitirdiği tarihten bir yıl ve her halükârda sözleşmenin akdedildiği tarihten başlayarak beş yıl içinde hizmet sözleşmesini iptal edebilir. Daha önce açıklandığı üzere hizmet sözleşmesi iptal edildiğinde butlan yaptırımında olduğu gibi baştan beri geçersiz hale gelmez. İptal edilen hizmet sözleşmesi hizmet münasebeti mevcudiyetini yitirinceye kadar, geçerli ve cari bir hizmet sözleşmesinin doğurduğu tüm hukuki sonuçları doğurur.<sup>108</sup>

---

<sup>105</sup> Tuhr, *Borçlar Hukuku*, (Çev. Cevat Edege), s.276.

<sup>106</sup> İrade fesadına yönelik kurallar yalnızca sözleşmelere değil, borçlar hukukunun tek taraflı hukuki işlemlerine ve diğer medeni hukuk münasebetlerine özellikle aynı haklara yönelik hukuki işlemlerde veya aile ve miras hukukundan kaynaklanan hukuki işlemlerde de uygulanırlar. Tuhr, *Borçlar Hukuku*, (Çev. Cevat Edege), s.279.

<sup>107</sup> Tercier-Pichonnaz-Develioğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.159.

<sup>108</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu - Muhittin Astarlı - Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı C.1 Bireysel İş Hukuku*, 2. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara, Eylül 2018, s.105.

## 5. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ VE HUKUKİ NİTELİĞİ

### 5.1. Hizmet Sözleşmesinin Şekli

İradenin açıklanmasında bir şekle riayet zorunluluğu, sözleşmenin kapsamını kolayca belirleme, tarafları teenni ve dikkatli harekete sevk etme ve nihayet ispat yönlerinden<sup>109</sup> önem arz etmekle yararlı ve faydalı olmaktadır. Buna karşılık tüm hukuki münasebetlerin şekle tabi bulunması, sosyal hayatta ve uygulamada (örneğin; taşınır satışlarında) büyük güçlükler vücuda getirecektir. Basit şekil eksiklikleri nedeniyle işlemlerin veya münasebetlerin hükümsüz olması muhtelif sakıncalar meydana getirerek, kötü niyetli kimseler, şekil noksanlıklarına mündemiç yokluk ve geçersizlikten iyiniyetli olmamalarına rağmen yararlanacaklardır. Daha önce değinilmiş olan olumsuzluklar nedeniyle, şekil mecburiyetini belirli hukuki işlemlere mahsus olarak kabul edilmiş, kural itibarıyla “şekil serbestisi” prensibini benimsenmiştir.<sup>110</sup>

Türk kanun koyucusu da TBK m.12’de şekil serbestisi prensibini kabul etmiştir. Kural olarak yapılan sözleşmelerin herhangi bir şekle tabi olmadığı hüküm altına alınmıştır. Kanunda sözleşmeler için kabul edilen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle aykırı olarak kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.

Hizmet sözleşmesi de şekil serbestisi prensibinin cari olduğu bir sözleşme tipi olarak ortaya çıkar. Çünkü kanun koyucu hizmet sözleşmesinin kurulabilmesi için taraflara herhangi bir şekle uyma mecburiyeti getirmemiştir.

Hizmet sözleşmesinde işveren, işçinin talebiyle her zaman, işin çeşitini, mahiyetini ve süresini belirten bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür. Hizmet belgesi verilmesi, sözleşmenin şekle tabi olmamasının yol açtığı sakıncayı giderebilir, fakat bir şekil şartı olarak nitelendirilemez.<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> Filiz Berberoğlu Yenipınar, *Bireysel İş Hukuku Davaları*, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları, Ankara, 2017, s.18; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.473; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2206-2207.

<sup>110</sup> Sefa Reisoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s.80; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2206.

<sup>111</sup> Kübra Doğan Yenisey, *Hizmet Sözleşmesi*, (Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, Makaleler - Tebliğler), Derleyen: M. Murat İnceoğlu, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2011, s.301; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.473; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2206-2207.

Şekil serbestisi prensibi hizmet sözleşmesinin diğer çeşitlerinden olan ve iş görme borcu doğuran pazarlamacılık sözleşmesi ve evde hizmet sözleşmesinde de cari olan bir ilkedir. Çünkü kanun koyucu pazarlamacılık ve evde hizmet sözleşmesinin kurulabilmesi için herhangi bir şekil şartı öngörmemiştir.<sup>112</sup>

## **5.2. Hizmet Sözleşmesinin Hukuki Niteliği**

### **5.2.1. Hizmet Sözleşmesi Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Bir Sözleşmedir.**

İki taraflı sözleşmelerde taraflardan birinin borcu diğer tarafın borcunun karşılığının yerine geçer başka deyişle bir edim değişimi söz konusudur. Bu sözleşmelere “tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler” veya “karşılıklı sözleşmeler” denir.<sup>113</sup> Bazı iki taraflı sözleşmelerde ise bir taraf her zaman borç altına girer, diğer taraf ise ancak bazı şartlar gerçekleşirse borç altına girer. Bu tip sözleşmelere “eksik iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler” denilir.<sup>114</sup>

Hizmet sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Çünkü hizmet veren ve hizmet alanın borçları bir diğerinin borcunun karşılığını teşkil etmektedir. Bu haliyle işçinin asli edim yükümlülüğü iş görme borcu olurken işverenin asli edim yükümlülüğü ücret ödeme borcu olarak klasik anlamda bir edim değişimi yapılmaktadır.

### **5.2.2. Hizmet Sözleşmesi İvazlı Bir Sözleşmedir**

Belirli bir ivaz karşılığında akdedilen sözleşmeler, ivazlı sözleşmelerdir. Tarafların bir karşı alacak elde etmek sebebiyle yaptıkları sözleşmeler, ivazlı sözleşmelerdir.<sup>115</sup> Hizmet sözleşmesi de ivazlı bir sözleşme olarak ortaya çıkar. Çünkü bu sözleşmeyle hizmet alan hizmet verenin görmüş olduğu iş karşılığında hizmet verene ücret ödeme borcu altına girer.

---

<sup>112</sup> Berberoğlu Yenipınar, *Bireysel İş Hukuku Davaları*, s.18; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.474.

<sup>113</sup> Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.476; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2204.

<sup>114</sup> M. Kemal Oğuzman - M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C.I, Vedat Kitapçılık, 12.Baskı, İstanbul, 2013, s.46; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.476; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2204.

<sup>115</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.240; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.476; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2204.

### 5.2.3. Hizmet Sözleşmesi Rızai Bir Sözleşmedir

Kurulabilmeleri için tarafların rızalarının bir başka ifade ile karşılıklı ve birbirine münasip irade beyanlarının dışında başka bir şarta ihtiyaç duyulmayan sözleşmelere rızai sözleşmeler (contractus consensu) denir. Bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi için karşılıklı anlaşma yeterlidir.<sup>116</sup> Hizmet sözleşmesi de rızai bir sözleşme olarak ortaya çıkar. Hizmet sözleşmesinin kurulabilmesi için sözleşme konusu yapılan hizmet borcunun ifasına başlanılmış olması veya tarafların kararlaştırmış oldukları ücret borcunun ifası gerekmekte sözleşme karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanı ile kurulmaktadır.

### 5.2.4. Hizmet Sözleşmesi Sürekli Borç İlişkisi Doğuran Bir Sözleşmedir

Hizmet sözleşmesi, sürekli borç münasebeti meydana getiren bir sözleşmedir. Sürenin belirli yahut belirsiz olması, hizmet sözleşmesinin sürekli borç meydana getiren sözleşme niteliğini ortadan kaldırmaz.<sup>117</sup> Çünkü işçinin iş görme borcu ister sözleşme süresi kararlaştırılmış olsun isterse de kararlaştırılmamış olsun fark etmeksizin sözleşme sona erinceye kadar zamana yayılmakta ve bu süre içerisinde süreklilik arz etmektedir.<sup>118</sup>

### 5.2.5. Hizmet Sözleşmesi İşçinin Kişiliğine Bağlı Bir Sözleşmedir

İş hukukunda giderek gelişen işçi ve işveren arasındaki maddi hukuki eşitlik ilkesi, hizmet sözleşmesinde tarafların birbirlerine karşı özen ve saygı gösterme borcunu ortaya çıkarmıştır. Böylece yasalar işçi ve işveren arasında artık yalnız işbirliği ilkesini değil, aynı zamanda karşılıklı saygı ve sorumluluk ilkesini de

---

<sup>116</sup> Şahin Akıncı, *Roma Borçlar Hukuku 818 Sayılı BK ve 6098 Sayılı TBK ile Mukayeseli*, Sayram Kitabevi, Konya, 2019, s.15.

<sup>117</sup> Cevdet Yavuz, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s.882; Akıncı, *Roma Borçlar Hukuku 818 Sayılı BK ve 6098 Sayılı TBK ile Mukayeseli*, s.153; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2204.

<sup>118</sup> Roma Hukukunda da zaman (tempus) unsuru çok önemliydi. Zamandan bağımsız olarak bir işin varlığından söz edilemiyordu. Öyle ki, zaman (tempus) unsuru dikkate alınmaksızın yapılan iş sözleşmelerinin hukuken geçerli olmadıkları düşünülüyordu. Ancak sözleşmenin mutlaka belirli süreli yapılması gerekmiyordu. Belirsiz süreli de olabilirdi. Bu ihtimalde iş görme vaadinde bulunan kişi iş kendisine ağır gelmeye başladığı zaman sözleşmeyi bozabilirdi. Ancak bunun için gününün sonunun gelmesini beklemesi lazımdı. Akıncı, *Roma Borçlar Hukuku 818 Sayılı BK ve 6098 Sayılı TBK ile Mukayeseli*, s.153; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.476.

içermektedir. Artık, iş ve hizmet sözleşmelerinde işçinin kişiliği ön plana çıkmakta, bu nedenle de bu sözleşmenin işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşme niteliği kazandığı söylenmektedir.<sup>119</sup>

Sözleşmenin hukuki niteliğini belirlemede, çalışmanın türü önemli değildir. Özellikle hizmet ifasının, işçi için bir yoğunluk ve zorluk içermesi zorunlu değildir. Ücret karşılığı, profesyonel olarak ya da ara sıra, kendisini top oyunu için angaje ettiren kimse, bir hizmet sözleşmesi kurmaktadır. Fakat kural olarak, çalışmanın işçi için yorgunluk içerdiği olgusu, işçilerin korunmasına ilişkin yasal hükümlerin açıklanması bakımından önemlidir.<sup>120</sup>

#### 5.2.6. Hizmet Sözleşmesi İsimli Bir Sözleşmedir

Sözleşmeler hukukunun en temel prensibi sözleşme özgürlüğü prensibidir. Bu prensip gereği taraflar içerik, muhteva, taraf, şekil ve tip açısından sözleşme yapıp yapmamakta özgürdürler. Bazı sözleşme tipleri TBK’da ve diğer kanunlarda düzenlenmiştir. Sözleşme kuracak olan kişiler, yasada düzenlenmeyen, tipini ve içeriğini kendilerinin belirleyecekleri bir sözleşmeyi de yapabilirler.<sup>121</sup> Bir sözleşme tipinin Kanunda mahsus bir biçimde ele alınıp alınmaması bir değer yargısından çok tarihi sebeplerle açıklanabilir.<sup>122</sup> Günümüz hukuk sisteminde kanun tarafından düzenlenen sözleşmelere isimli sözleşmeler denmekteyken kanun tarafından düzenlenmeyen sözleşmelere isimsiz sözleşmeler<sup>123</sup> denmektedir. Hizmet sözleşmesi TBK’da düzenlendiği için isimli bir sözleşme niteliğine sahip olarak ortaya çıkar.

---

<sup>119</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.540; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.476-477; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2284.

<sup>120</sup> Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.402; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.477; Yavuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s.2284.

<sup>121</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.10.

<sup>122</sup> Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.46; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.3.

<sup>123</sup> Bir sözleşmenin isimsiz sözleşme olması o sözleşmenin isminin olmamasından kaynaklı değildir. Kuşkusuz o sözleşmenin de ismi vardır. Sözgelimi, Franchising sözleşmesi buna örnektir. Bir sözleşmeyi isimsiz kılan, sözleşmenin esaslı unsurlarının ayrıntılı biçimde yasada düzenlenmemiş olmasıdır. Zapata, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.6; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.13.

### 5.2.7. Hizmet Sözleşmesini Düzenleyen Hükümlerin Hukuki Niteliği

Kanun hükümleri nitelikleri bakımından emredici hukuk normu ve yedek hukuk normu olarak iki kısım halinde incelenirler. Bu iki kısmın nitelik belirlenmesinde esas alınan kıstas ise aksi kararlaştırılabilme kıstasıdır. Buna göre emredici hukuk normları aksi sözleşme taraflarınca kararlaştırılamayan hukuk normu iken yedek hukuk normları da aksi sözleşme taraflarınca kararlaştırılabilen hukuk normu olarak ortaya çıkar.<sup>124</sup>

Bir normun emredici hukuk normu mu yoksa yedek hukuk normu mu olduğu sorunu madde metninin yazılış biçiminden ve yorumundan faydalanılarak giderilecektir. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında herhangi bir kuralın, emredici olup olmadığı, kanun maddesinin metninden, kaleme alınış tarzından ya da yorumundan anlaşılabılır. Emredici hukuk normları tarafların anlaşmasıyla değiştirilemeyen mutlak şekilde uyulması gereken, kaldırılamayan hukuk normlarıdır şeklinde bu hususu belirtmiştir.<sup>125</sup>

Kanun koyucunun hizmet sözleşmesini düzenleyen hükümler bakımından (iş hukukunda) emredici hukuk normlarını ihdas etme sebep ve amacı sanayi devrimi ile değişen ve gelişen çalışma hayatı karşısında eşitlik prensibi gereği işçilerin işverenler karşısında zayıf durumda kalması ve bu zayıflığı sebebiyle kendini (çalışma şartlarını) ve ekonomik varlığını koruyamamasının önüne geçmektir. Ayrıca daha önce değinildiği gibi izah edilen sebepler nedeniyle iş hukukunda işçiyi koruma ilkesi modern hukukta yerini almıştır. Bu hususla birlikte kanun koyucunun emredici hukuk normlarını ihdas etmesi sözleşme serbestisi prensibinin uygulama alanının daraltılmasını ifade eder.<sup>126</sup>

Hizmet sözleşmesini düzenleyen kanun hükümleri kural olarak emredici hukuk normlarıdır. Bu hükümlerin bir kısmı mutlak emredici normken bazıları da nisbi

---

<sup>124</sup> Tan Tahsin Zapata, *Medeni Hukuk*, Savaş Yayınevi, Ankara 2011, s.12-13; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.482.

<sup>125</sup> Y.HGK., 05.10.2005, E.2005/11-519, K.2005/557, <https://karararama.yargitay.gov.tr, E. T.15. 09. 2021.>

<sup>126</sup> Erdem Özdemir, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.54, S.3, 2005, s.95; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.482-483.

emredici hukuk normudur.<sup>127</sup> Mutlak emredici hükümden anlaşılması gereken hem işçinin hem de işverenin lehine veya aleyhine tarafların anlaşarak düzenleme yapamamasıdır. Nisbi emredici<sup>128</sup> hükümden anlaşılması gereken ise işçi lehine düzenleme yapılabilmesini ancak aleyhine düzenleme yapılamamasını ifade eder.<sup>129</sup>

## 6. HİZMET SÖZLEŞMESİ VE SADAKAT BORCU BAKIMINDAN TBK İLE İK ARASINDAKİ UYGULAMA İLİŞKİSİ

### 6.1. Genel Kanun - Özel Kanun İlişkisi

Bir kanunun niteliğinin başka deyişle kanunlar arasındaki genel kanun özel kanun ilişkisinin tespiti her zaman kolay olmamaktadır. Bu müşkül durum (kanun koyucunun bir iradesi yoksa) ancak tespiti istenen kanunların mukayese ve murakabe edilmesi suretiyle giderilmeye çalışılır. Bu murakabe ve mukayese sonucunda elde edilen nitelik tespiti sadece murakabe ve mukayese edilen kanunlar bakımından geçerlidir. Başka deyişle bir kanuna göre özel kanun niteliğini taşıyan kanun başka bir kanuna göre genel kanun niteliğini taşıyabilir.<sup>130</sup>

Genel kanun veya özel kanun ayrımı, ihdas konusu yapılan düzenlemenin geniş kapsamlı veya spesifik konularla alakalı olmasına göre yapılır. Buna göre eğer bir kanun ihdas konusunu kapsamlı ve birçok muhtevayı barındırır surette düzenlerse bu kanun genel nitelikli kanun olma özelliğine sahip olur. Ancak bir kanun özellikli bir konuyu düzenlerse bu kanun da özel nitelikli kanun olma niteliğine sahip olarak ortaya çıkar.<sup>131</sup>

Yargıtay’a göre, önümüze, aynı konularda bir tarafta genel kanunda kabul edilen hükümler ile diğer tarafta özel nitelikteki kanunda yer alan hükümler çıkarsa bu

<sup>127</sup> Özdemir, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, s.483.

<sup>128</sup> “Süresi belirli olmayan hizmet akitlerinin bildirim koşuluna uyulmadan feshi durumunda ödenecek ihbar tazminatı tutarı, işçinin hizmet süresine göre belirtilmiştir. Bu hüküm kamu düzenine dayalı, nisbi emredici bir hüküm niteliğindedir. Bu nedenle, sözü edilen maddede öngörülen süreler sözleşmelerle işçi aleyhine değiştirilemez.” Y.9. HD.04.04.1990, E.1990/1095, K.1990/4438, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T.21. 08. 2021.

<sup>129</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.538-539; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.482.

<sup>130</sup> M. Kemal Oğuzman - Nami Barlas, *Medeni Hukuk, Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar*, İstanbul 2008, s.75; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.470.

<sup>131</sup> Fatih Bilgili - Ertan Demirkapı, *Hukukun Temel Kavramları*, 8. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2013, s.85; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.470.

durum ciddi bir sorun oluşturur. Sorunun normlar hiyerarşisi prensipleri uyarınca giderilmesi gerekliliğinde kuşku bulunmamaktadır. “Yasaların çatışması” olarak da isimlendirilen bu tarz durumlarda; sonraki kanuni öncekinin kanunun yerini alır, özel kanun, genel kanuna takaddüm eder, açık anlamlı hüküm ve norm, kapalı anlamlı hüküm ve normdan önce gelir, şeklinde kabul görülen temel prensipler ışığında ve rehberliğinde neticeye ulaşılmalıdır.<sup>132</sup>

TBK, borç ilişkileri hakkında hükümler koyan genel bir kanundur.<sup>133</sup> TMK m.5’te “*Bu kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır.*” denilerek TBK’nın genel kanun olma niteliği İK’nın ise özel kanun olma niteliği ortaya konulmuştur.

## **6.2. Hizmet Sözleşmesi Bakımından TBK - İK İlişkisi**

Türk sözleşmeler hukukunda münferit bir İK’nın olmadığı dönemlerde TBK’nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri bireysel iş münasebetlerine uygulanan en temel kural ve asıl kaynaktı. Münferit bir İK’nın ihdasıyla beraber, TBK hükümleri İK’ya nazaran tali ve genel kural durumuna gelmiştir. Bu durumun tabii sonucu da İK hükümlerinin bireysel iş ilişkilerine uygulanan asli, temel ve özel kural oluşudur.<sup>134</sup>

Daha önce değinildiği gibi münferit bir İK’nın ihdasıyla İş hukuku<sup>135</sup> adında hukuk bilimi gelişmiştir. İK’nın bireysel iş ilişkilerine yönelik olarak hüküm vaz etmesi TBK’daki hizmet sözleşmesine yönelik düzenlemeleri önem sırasında geriye atmıştır. Dolayısıyla İK, DİK ve BİK gibi özel düzenlemeler karşısında TBK’daki

<sup>132</sup> Y.HGK., 15.06.2012, E. 2012/196, K. 2012/396, <https://karararama.yargitay.gov.tr, E. T.15.09.2021.>

<sup>133</sup> Ejder Yılmaz, “Genel Kanun - Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.22, Haziran 2011, s.29; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.470.

<sup>134</sup> Yılmaz, “Genel Kanun - Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)”, s.28; Yürekli, *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, s.69.

<sup>135</sup> İş hukuku hizmet münasebetlerini düzenleyen bir hukuk dalıdır. İş hukuku karma bir yapıya sahip olup başka deyişle hem özel hukuk hem de kamu hukuku karakteri olan bir alan olarak ortaya çıkar. İş hukuku bilhassa işçilerin hukuki rejimlerinin tespiti ve tayiniyle beraber işverenlere karşı muhafaza edilmesi ihtiyacından tevellüt etmiştir. İş hukuku işçi ve işverenin devletle olan münasebetlerini de düzenler. Sendika, grev, toplu iş sözleşmesi, sosyal güvenlik ve lokavt gibi önemli hususlar iş hukukunun konu muhtevasına dâhildir. Bilgili-Demirkapı, *Hukukun Temel Kavramları*, s.25.

hizmet sözleşmesine yönelik düzenlemelerin pratik önemi ve uygulanma sahası oldukça daralmıştır.<sup>136</sup>

Hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemeler TBK m.393-447’de ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. TBK’deki hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemeler İK’nın kapsamı dışında kalan iş münasebetlerine doğrudan doğruya, İK’nın kapsamı içinde kalan iş münasebetlerine ise kanunda boşluk bulunması halinde uygulanma imkânı bulur. Bu hususla birlikte İK’nın BİK ve DİK arasında genel kanun özel kanun ilişkisi de yoktur. BİK ve DİK’teki boşluklar İK düzenlemelerine göre değil TBK’nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerine göre doldurulur.<sup>137</sup> Daha önce değinildiği gibi TBK’da ve genel nitelikli diğer kanunlarda da somut olaydaki uyuşmazlığa uygulanacak hüküm bulunmaması başka deyişle kanun boşluğu olması halinde örf ve âdet hukukunda somut olaya uygulanacak hüküm olup olmadığı araştırılacak ve hüküm bulunamazsa hâkimin hukuk ihdas etme yöntemine gidilerek söz konusu boşluk doldurulacaktır.<sup>138</sup>

### **6.3. Sadakat Borcu Bakımından TBK - İK İlişkisi**

Sadakat borcu bakımından TBK-İK ilişkisi aynı hizmet sözleşmesinin ilişkisinde olduğu gibidir. Bir işçinin ister TBK İster İK ya da diğer iş kanunlarına tabi olarak iş görmesi TBK m.396’daki sadakat borcunun uygulama alanına ilişkin bir değişiklik meydana getirmeyecektir. Bu kapsamda TBK m.396’da düzenlenen sadakat borcu iş ilişkisi doğuran tüm iş sözleşmelerine uygulanmak zorundadır.

## **7. HİZMET SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR**

### **7.1. Hizmet Sözleşmesinde İşverenin Borçları**

Hizmet sözleşmesinde işverenin borçlarını; ücret ödeme borcu, hizmet belgesi verme borcu iş araç ve malzemeleri temin borcu, giderleri karşılama borcu, işçinin

---

<sup>136</sup> Yürekli, *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, s.70; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.483.

<sup>137</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s.9; Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.11; Yavuz-Acar-Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, s.483.

<sup>138</sup> Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.11; Sümer, *İş Hukuku*, s.9.

kişiliğinin korunması borcu, tatil ve izinleri verme borcu, iş verme borcu ve sınai ve fikri mülkiyet hakkına saygı borcu şeklinde saymak mümkündür.

### 7.1.1. Ücret Ödeme Borcu

Kanun koyucu TBK ile ücret ödeme borcu yeniden ve çağın gereklerine başka bir söylem ile asrın fehimine uygun olarak ele alınmış ve ücret ödeme borcuna ilişkin hükümleri yenilemiş ve ücret hususundaki düzenlemelerin uygulanma alanını arttırmıştır.<sup>139</sup>

Anayasa m.55'e göre ücret gösterilen emeğin karşılığını oluşturur. Devlet, işçilerin çalışma emeklerine münasip haklı ve adil bir ücret iktisap etmeleri ve sair sosyal haklardan faydalanmaları için lazım olan gereklilikleri yerine getirir. Bu düzenleme genel hizmet sözleşmesinde işverenin ücret ödeme borcunun en temel dayanağını oluşturan ve işçilerin ücretinin korunmasını amaçlayan bir hukuki düzenleme olarak ortaya çıkar.

Genel hizmet sözleşmesi daha önce değinildiği gibi karşılıklı ve tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme tipidir. Hizmet sözleşmesinde işçinin asli edim yükümlülüğünü bir hizmetin görülmesi oluştururken buna karşılık işverenin asli edim yükümlülüğünü ücretin ödenmesi oluşturur. Bir başka ifade ile iş görme borcu ve ücret ödeme borcu genel hizmet sözleşmesinin zorunlu unsurlarını oluşturur.<sup>140</sup> Bir başka söylem ile işveren işçiye ücret ödeme borcu olmadan bir hizmeti gördürürse burada hizmet sözleşmesinin varlığı mevzu bahis olamaz.<sup>141</sup>

TBK m.401'de işçiye mevcut sözleşmede yahut toplu iş sözleşmesinde anlaşılan yahut sözleşmeden anlaşılamayan işçiler için asgari ücret alt sınır kabul edilerek emsal ücretin işçiye ödenmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

---

<sup>139</sup> Tankut Centel, "Türk Borçlar Kanununda İşverenin Ücret Borcu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.23, Eylül, 2011, s.5; İşverenin ücret ödeme borcu hususunda TBK hükümleriyle ileri adım atılarak bu düzenlemelerin daha da çağdaşlaştırıldığı ileri sürülmüştür. Centel, "Türk Borçlar Kanununda İşverenin Ücret Borcu", s.13.

<sup>140</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.546; Centel, "Türk Borçlar Kanununda İşverenin Ücret Borcu", s.7.

<sup>141</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s.76; Esener, *İş Hukuku*, s.158.

### 7.1.2. İş Verme Borcu

İşveren çalıştırdığı işçisine karşı iş verme borcu altındadır. Çünkü işçi ancak bu sayede bir hizmet ifa edebilecek ve ailesi ve kendisinin maiyeti için lazım olan ücrete hak kazanabilecektir.<sup>142</sup> İşverenin iş verme borcu işçiye ifa etmesi için iş ve ilgili donanımı vermeyi ifade eder.<sup>143</sup> Eğer işveren işçisine karşı iş verme borcunu ifa etmezse işçi hem ücrete hak kazanacak hem de sözleşmeye aykırılıktan dolayı tazminat isteyebilecektir.<sup>144</sup>

### 7.1.3. İş Araç ve Malzemelerini Temin Borcu

İşveren TBK m.413 uyarınca iş araç ve malzemeleri temin etmekle yükümlüdür. Hilafa adet veya anlaşma bulunmuyorsa işveren işçisine iş için lazım olan araç, gereç ve levazımatı karşılamakla mükelleftir. İşçi işverenle mutabakata vararak kendi araç ya da malzemesini hizmet ve işin görülmesine özgülerse, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça yahut yerel örf ve âdet olmadıkça işveren, bu sebeple işçiye makul karşılık vermek zorundadır.

Alet ve malzemeleri temin borcu çalışmayı olanaklı hale getirmek için ihdas edilmiş bir borçtur. Malzemedan anlaşılması gereken işlenmesi istenen maddeyken aletten anlaşılması gereken maddenin işlenmesinde kullanılan her türlü araçtır.<sup>145</sup>

### 7.1.4. Giderleri Karşılama Borcu

İşveren işçinin yapmış olduğu masrafları gidermekle yükümlüdür. TBK m.414'te bu husus ele alınmıştır. İşveren, işin yürütülmesinin iktiza ettiği her çeşit gider ile işçiye işyeri haricinde çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu bulunan giderleri de ödemek zorundadır. Yazılı şekilde akdedilmiş bir hizmet yahut toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından ödenmesi anlaşılan giderlerin, işçiye götürü

---

<sup>142</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.466; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.553.

<sup>143</sup> Selin Göçmez, "Ekonomik Güçlüklerin İşverenin İş Verme ve Ücret Borcu Üzerine Etkileri", *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2012, s.14; Reisoğlu, *Hizmet Akdi*, s.200.

<sup>144</sup> Reisoğlu, *Hizmet Akdi*, s.200; Göçmez, "Ekonomik Güçlüklerin İşverenin İş Verme ve Ücret Borcu Üzerine Etkileri", s.100.

<sup>145</sup> Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.493; Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.467; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.553.

usulüyle günlük, haftalık ya da aylık olarak ödenmesi kararlaştırılabilir. Lakin bu ödeme, zorunlu giderleri karşılayacak miktardan fazla olmalıdır. Zorunlu giderlerin kısmen yahut tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına yönelik anlaşmalar geçersizdir.

Söz konusu masraflar işin tam ve gereği gibi icra edilebilmesi için duruma göre yapılan harcamalardır. Bu masraflara en tipik örneği; yurt dışı seyahatlerinde işçinin yapmış olduğu yol, yemek ve barınma masraflarıdır.<sup>146</sup>

Ayrıca işçi, işin görülmesi sırasında araç kullanıyorsa TBK m.414'ten farklı olarak işçinin masrafları TBK m.415'e göre giderilmektedir. Bu maddeye göre işçi, işin yürütülmesi açısından iş sahibiyle mutabık kalarak işverenin yahut şahsının temin ettiği bir taşıma aracı istimal ediyorsa, taşıma aracının kullanılması veya tadilatı açısından lazım olağan harcamalar, hizmet görme amacıyla istimal edildiği oranda iş sahibince karşılanır. Taraflar mutabakata vararak, işin yürütülmesinde özel motorlu taşıma aracını istimal ediyorsa, işveren ayrıca bu araca yönelik vergiyi, sigortası primini ve aracın hırpalanması ve eskimesi karşılığında münasip bir tazminatı hizmet yürütümü noktasında istimal edildiği oranda işçiye ödemek zorundadır. Taraflar mutabakata vararak, işin yürütülmesinde kendisine ait diğer taşıma araçlarını veya hayvanlarını kullanıyorsa işveren, bunların kullanma veya tadilatı için lazım olan mutad harcamaları hizmet yürütümü noktasında istimal ettiği oranda karşılamak zorundadır. İşverenin ister TBK m.414'e göre isterse de TBK m.415'e göre işçinin masraflarını gidermesi bir ücret ödemesi olarak değerlendirilemez.<sup>147</sup>

İşçinin yapmış olduğu masrafların ödenme süresinin genel rejimi TBK m.416'da hüküm altına alınmıştır. Buna göre işçinin yapmış olduğu harcamalardan kaynaklanan alacağı, daha kısa bir zaman zarfı anlaşılmamışsa ya da hilafa âdet bulunmuyorsa her tekrarında ücretle beraber ödenir. İşçi, sözleşmeden kaynaklanan borçlarını yapabilmek için düzenli ve sürekli bir şekilde masraf yapıyorsa, kendisine en az ayda bir olmak üzere belirli aralıklarla uygun bir avans verilmek zorundadır.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup> Gümüş, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.463-464; Zevkliler-Gökyayla, Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri, s.467.

<sup>147</sup> Gümüş, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.465.

<sup>148</sup> Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.554; Gümüş, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.469.

İşverenin işçinin giderlerini ödeme borcunun zaman aşımı süresinin tespiti için özel bir hüküm bulunmamaktadır. Giderleri ödeme borcu da ücret niteliğinde değerlendirilemeyeceği için TBK m.147'deki 5 yıllık zaman aşımı süresi burada uygulama alanı bulamayacaktır. İşverenin işçinin giderlerini ödeme borcunda TBK m.146'daki on yıllık genel zamanaşımı süresi uygulanacaktır.<sup>149</sup>

#### 7.1.5. İşçinin Kişiliğinin Korunması Borcu

İşveren işçinin kişiliğini gözetme ve koruma borcu altındadır. BK m.332'de bu borç tanımlanmıştır. İşveren, sözleşmenin hususi halleri ve işin niteliği noktasından hakkaniyet gereğince kendisinden beklenebilecek derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı gereken önlemleri ittihaz ve uygun ve sağlıklı çalışma bölgesi ile işçi ile birlikte ikamet etmekte ise sağlıklı yatacak bir yer tedarik etmek zorundadır. BK korumasının işçinin hayatı, beden bütünlüğü veya sağlığının korunması noktasında temerküz ettiği görülmektedir. TBK'nın yürürlüğe girmesiyle BK m.332'nin karşılığını oluşturan TBK m.417 düzenlemesiyle işçiye işveren tarafından sağlanan korumanın tüm kişilik değerleri üzerinde durduğu görülmektedir.<sup>150</sup>

İşverenin işçiyi koruma borcu TBK m.417'de düzenlenmiştir. İşveren, hizmet münasebetinde işçinin kişiliğini korumak ve işçiye saygı göstermek ve işçisine işyerinde dürüstlük ilkelerine munasip bir düzeni meydana getirmek, özellikle işçilerin psikolojik veya cinsel tacize<sup>151</sup> maruz kalmamaları veya bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için lazım olan tedbirleri almakla yükümlüdür.

<sup>149</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.470.

<sup>150</sup> K. Ahmet Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.1, 2013, s.140; Reisoğlu, *Hizmet Akdi*, s.203.

<sup>151</sup> Psikolojik taciz işveren veya işveren vekillerinin ya da aynı yerde çalışan başka bir işçinin işçilere karşı bilerek ve isteyerek güçlük çıkarması, insan onur ve şerefine aykırı olacak şekilde hakaret veya aşağılamada bulunması, uzun bir müddet boyunca hasmane tutum sergileyerek işçinin işyerinde barınmasını zorlaştıran ve işçinin işe devam etme olasılığını düşüren ve işçiyi manevi olarak zarara uğratan davranışlar bütünüdür. Cinsel taciz ise işçinin cinsel dokunulmazlığına karşı gerçekleştirilen ve işçinin rızası bulunmayan her türlü fiili veya sözlü eylemlerin bütünüdür. Sümer, *İş Hukuku*, s.89; Ayrıca Avrupa Parlamentosu 2002/73 sayılı direktif kararında cinsel taciz insan onurunu ihlal etmeye yönelmiş veya bu neticeyi meydana getiren, istenilmeyen, sözlü veya fiziksel veya mahsus olarak, aşağılayıcı, rencide edici utandırıcı ve saldırgan bir ortama vücut veren cinsel nitelikte

İşçinin kişiliğinin korunması, kendi hayatının, vücut dokunulmazlığının, kişisel hürriyetinin, bedeni, ruhi ve moral bütünlüğünün (psikolojik tacize karşı<sup>152</sup>), bedeni ve ruhi sağlığının, onur ve şerefının, özel hayatının, sendikal örgütlenme özgürlüğünün, namus ve haysiyetinin ve örfi ve ahlaki değerlerinin işveren tarafından korunmasını ifade eder. İşverenin bu borcu işçinin işverene bağımlı olarak onun iş organizasyonunda bulunmasının ve sadakat borcunun karşılığını<sup>153</sup> oluşturur. TBK'nın bu borcun kapsam ve mahiyetinin belirlenmesi için saymış olduğu hususların sadece sayılanlardan ibaret olarak değerlendirilmemesi gerekir. Çünkü her somut olaya göre bu borcun kapsam ve mahiyeti değişiklik gösterebilir.<sup>154</sup>

Bir kişiye ait tüm bilgilere kişisel veri denir.<sup>155</sup> Kanun koyucu TBK m.419'da işçinin kişisel verilerinin kullanılmasını İşçinin kişiliğinin korunması başlığı altında düzenlemiş ve işçiye ait kişisel verileri de işçinin korunması borcu kapsamında takdir ve tayin etmiştir. İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili yahut hizmet sözleşmesinin gereği gibi ifası için mecbur olduğu ölçüde istimal edebilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.<sup>156</sup>

---

her çeşit davranış şeklinde tanımlamıştır. Çil, *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*, s.92.

<sup>152</sup>Yargıtay vermiş olduğu bir kararında psikolojik tacizi (mobbing) işçinin hedef itti haz edilerek, bir müddet ve belli periyotlarla sistematik surette tekrar eden, mağdurun direncine karşı yapılmaya devam edilen aşağılayıcı, küçük düşürücü, rencide edici ve psikolojik olarak acı çektiren ve performansı engelleyen ve olumsuz bir çalışma ortamına neden olan tehdit, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi fiil, hareket ve davranışlar olarak tanımlamıştır. Y. 22. HD. 16.01.2019, E.2016/3654, K.2019/1020, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T.15. 12. 2021. Ayrıca Türk Dil Kurumu da psikolojik taciz yerine bezdiri tabirinin kullanılmasını tavsiye etmektedir. Çil, *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*, s.96.

<sup>153</sup> İşçi işverene karşı nasıl sadakat ve özen borçlarını yerine getirme borcu altındaysa işverende işçinin kişiliğini koruma (gözetme) borcu altındadır. Reisoğlu, *Hizmet Akdi*, s.203; Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, s.110.

<sup>154</sup> Mustafa Tiftik - Ayşe Adıgüzel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, S.1, 2016, s.350; Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, s.120.

<sup>155</sup> Hayrunnisa Özdemir, *Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009, s.124; Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, s.108-109.

<sup>156</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.556; Tiftik-Adıgüzel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, s.331.

Daha önce de değinildiği üzere genel hizmet sözleşmesi karşılıklı ve sürekli borç ilişkisi meydana getiren bir sözleşmedir. İşçi ve işveren arasındaki bu sürekliliğin sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için tarafların dürüstlük ve iyiniyet kuralları çerçevesinde hareket etmeleri gerekir ve ancak bu sayede işçi ile işveren mabeynindeki iş barışı sağlanarak hem işçi hem de işveren korunmuş olur.<sup>157</sup> Bu husus TBK m.417’de düzenlenmiştir. İşveren, işyerinde ve iş organizasyonunda iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması için lazım olan her çeşit tedbiri almak, araç veya gereçleri eksiksiz bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her çeşit tedbire uymak zorundadır.

İşveren iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için iktiza eden tedbirleri almaz başka deyişle bu hususta temkinsiz davranırsa ve bu davranış sebebiyle işçinin ölmesine ya da yaralanmasına sebep olursa işverenin TCK’nın taksirle öldürme (m.85) veya taksirle yaralama (m.89) suçlarından dolayı cezai olarak sorumluluğu cihetine gidilebilecektir.<sup>158</sup>

İşçi kişilik değerlerine yönelik olarak gerçekleştirilen haksız saldırılara karşı dava açabilir.<sup>159</sup> Bu husus TBK m.417’de hüküm altına alınmıştır. İşverenin daha önce de değinildiği gibi sözleşmeye veya kanuna aykırı tutum ve davranışı sebebiyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi yahut kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Bir başka ifade ile işverenin bu sorumluluğu, TBK m.112 ve TBK m.417/II ve III’e dayandırılmakta ve bu sorumluluk kusur karinesine dayanan kusur sorumluluğunu teşkil etmektedir.<sup>160</sup>

---

<sup>157</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.471; Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, s.140-141.

<sup>158</sup> Tiftik-Adıgüzel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, s.351; Seda Arslan, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi”, (İÜHFM), S.2, 2014, s.48-49.

<sup>159</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.555; Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, s.112.

<sup>160</sup> Tiftik-Adıgüzel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, s.351; Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.472.

Tüm bu hususlarla birlikte kanun koyucunun TMK m.24 ve m.25'teki kişiliğin korunması noktasındaki genel düzenlemesinin yanında hem TBK ile hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işçinin kişiliğinin korunması için hüküm getirip karşılıklı olarak sözleşme taraflarına yükümlülük getirmesi iş sağlığı ve güvenliği sorununu çözmek noktasında netice odaklı olarak zarar giderme şeklinden ziyade önleme yoluyla bu sorunu çözmeyi amaçladığını göstermektedir.<sup>161</sup>

Ayrıca kanun koyucu TBK m.418'de ev düzeni içinde çalışan işçiler lehine özel bir düzenlemeye giderek ev düzeni içinde çalışan işçilerinde kişiliğini özel koruma yoluna gitmiştir.<sup>162</sup>Taraflar beraber ev düzeni kapsamında hayatlarını idame ediyorlarsa işveren, yeteri kadar gıda veya hale münasip bir barınak sağlamak zorundadır. İşçi, kusuru olmadan hastalık yahut kaza gibi nedenlerle iş görme borcunu ifa edemez başka deyişle yapamazsa işveren, sosyal sigortalar yardımlarından faydalanamayan, bir yıla kadar hizmet yapmış işçinin gözetim ve bakımını veya tedavisini, iki hafta süreyle sağlamakla yükümlüdür. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmek zorundadır.

Ayrıca kanun koyucu işçinin korunması amacına yönelik olarak TBK m.420'de hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine cezai şart konulamayacağını hüküm altına almıştır.<sup>163</sup>

Kanun koyucu yine işçinin korunması amacına yönelik olarak işçinin aleyhine ibraname düzenlenmesine engel olma maksadıyla işçi ve işveren arasındaki ibraname sözleşmesini çok sıkı hukuki rejime bağlamıştır. Bu hususa dikkat edildiğinde işçinin işverenden alacağına yönelik ibra anlaşmalarının yazılı surette yapılması, ibra tarihiyle anlaşmanın nihayet bulmasından başlayarak olmazsa olmaz şekilde en az bir aylık müddetin dolmuş bulunması, ibra anlaşmasına içerik yapılan alacağın çeşit ve ne kadar olacağının sarıh bir surette yazılması, ödemenin hak miktarına nazaran noksansız ve banka kanalıyla yerine getirilmesi zorunludur. Bu bahsi geçen unsurlar yönünden

---

<sup>161</sup> Tiftik-Adıgüzel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, s.352; Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, s.111-112.

<sup>162</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.556; Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.472.

<sup>163</sup> Hakan Keser, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.35, 2016, s.17.

eksiklik taşıyan ibra anlaşmaları yahut ibraname muteber olamaz. Hakkın hakikatte ne kadar yerine getirildiğini barındırmayan ibra anlaşmaları yahut ibra beyanını muhtevi sair vesikalar, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hüviyetindedir. Bu şartlar bulunsu dahi ödemelerin banka kanalıyla yapılmış olması zorunluluğu devam etmektedir (TBK m.420).

#### 7.1.6. Tatil ve İzinleri Verme Borcu

İşverenin vermekle yükümlü olduğu işçinin tatil ve izinleri TBK m.421- m.425 arasında kanun koyucu tarafından takdir ve tayin edilmiştir.<sup>164</sup>

İşveren işçisine kural olarak pazar günleri hafta tatili verme borcu altındadır. İşveren hal ve şartlara göre bu izni başka bir gün olarak da kullanabilir. Ancak böyle bir durumu hal ve şartların iktiza etmesi gerekir. Böyle bir duruma en tipik örnek ise işçinin bir restoranda garsonluk yapması veya alışveriş merkezine müşteri taşıyan şoförün hafta sonu da çalışmasıdır.<sup>165</sup> Ayrıca böyle bir durumla karşılaşıldığı zaman İzin saatlerinin veya günlerinin belirlenmesinde, işyeri ile birlikte işçinin haklı menfaatlerinin göz önünde bulundurulması elzemdir.<sup>166</sup>

Kanunu koyucunun hafta tatili ile ilgili düzenlemiş olduğu hüküm niteliği itibarıyla nisbi emredici hüküm mahiyetinde olup mehz İBK ile bire bir aynıdır.<sup>167</sup>

TBK m.421 belirsiz süreli hizmet sözleşmesinde işverene işçisine iş arama izni verme yükümlülüğü getirmiştir. Hafta tatilinde de olduğu gibi iznin kullanılma aralığının veya günlerinin tespit edilmesinde, işyerinin veya işçinin haklı menfaatlerinin dikkate alınması elzemdir.<sup>168</sup> Burada şu hususun aydınlığa kavuşturulması gerekir ki izin saatlerinin belirlenmesinde ve tanzim edilmesinde aksi sözleşmeden anlaşılmıyorsa işveren bu tanzim ve belirlemeyi her iki tarafın haklı

<sup>164</sup> Başak Güneş - Faruk Barış Mutlay, “Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanununun ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.30, 2011, s.264; Esener, *İş Hukuku*, s.205.

<sup>165</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.469; Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.72.

<sup>166</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.557; Sümer, *İş Hukuku*, s.156.

<sup>167</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.485; Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.72.

<sup>168</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.557; Merve Altıntop, “Yıllık Ücretli İzin”, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2019.

çıkarları doğrultusunda takdir eder. Yoksa bu tanzim ve belirlemenin takdirinde işveren ve işçi müştereken hareket etmezler.<sup>169</sup>

İşveren işçisine hem yıllık ücretli izin vermekle hem de bu izin mukabilinde işçisine ücret ödemekle yükümlüdür. İşveren TBK m.422 gereğince işçinin çalışma kıdemi ile birlikte bulunduğu yaş grubuna uygun olacak şekilde kanunda kararlaştırılmış sürelerle riayet ederek işçilerine ücretli yıllık izin vermek zorundadır.

#### **7.1.7. Hizmet Belgesi Verme Borcu**

İşveren çalıştırdığı işçisine hizmet belgesi verme borcu altındadır. Bu borç TBK m.426'da hüküm altına alınmıştır. İşveren, işçinin talebi doğrultusunda her halükârda yaptığı işin çeşidini ve mahiyetini veya süresini ihtiva eden hizmet vesikası vermekle yükümlüdür. İşçinin var olması şartıyla, hizmet belgesinde iş ve hizmet görmedeki liyakati ile tutum veya davranışları da ele alınır.

İşverenin hizmet belgesi verme borcu, işçiyi koruma borcunun bir nevi olarak işçinin geçirmiş olduğu iş tecrübesinin kaybolmamasını ve itibar edilebilir şekilde belgelenmesini sağlar. Bu sayede hem işçi için hem de işveren için daha sağlam temellere dayanan iş ilişkileri kurulabilir.<sup>170</sup>

Hizmet belgesinin içeriğinde, işçinin kuşkuya yer vermeyecek derecede kimlik bilgileri, işçi tarafından ifa edilen işlerin açık bir şekilde tanımı, işçinin hizmet süresi, hizmet belgesinin kim tarafından düzenlendiği, işçinin son ücret bilgisi, rekabet yasağına dair bir sözleşme olup olmadığı, sendika üyeliği veya temsilciliği bulunup bulunmadığı, iş ilişkisinin sona erme sebebi, işçinin performans ve genel tutum ve davranışı, işçinin katıldığı eğitimlere dair bilgiler bulunmalıdır. Ayrıca hizmet belgesinde yeni işvereni yönlendirici gizli mesaj ve imalar bulunmamalıdır. Bu hususla birlikte kesinleşmiş mahkeme kararı olmadan işçinin işlediği suçlara dair değerlendirmeler yapılmamalıdır.<sup>171</sup>

---

<sup>169</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.487; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.557.

<sup>170</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.48; Mehmet Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, Sayram Yayınları, Konya, 2018, s.261.

<sup>171</sup> Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.268; Aslıhan Kayık Aydınalp, "Çalışma Belgesinin İçeriği", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, S.1, Haziran 2020, s.275-276.

Hizmet belgesi makul sürede ve gerçeklikleri şeffaf olarak içerir şekilde düzenlenmelidir. TBK m.426'da hizmet belgesinin gerektiği şekilde ve gerçekleri yansıtır tarzda düzenlenmemesinden doğan zararların eski işverence giderileceği hüküm altına alınmıştır. Bu hususa örnek işçinin belge verilmemesinden dolayı yeni iş fırsatlarını kaçırmayıken işveren açısından ise işe aldığı işçinin hizmet belgesindeki gibi nitelikli olmaması bu sebeple de yeterli verimin elde edilememesi gösterilebilir.<sup>172</sup>

#### **7.1.8. Sınai ve Fikri Mülkiyet Hakkına Saygı Borcu**

İşveren işçinin sınai ve fikri mülkiyet haklarına saygı duymakla yükümlüdür. TBK m.427'de hizmet icatları üzerinde işçinin veya işverenin hakları, bunların iktisap edilmesi ile diğer sınai ve fikrî mülkiyet hakları hususunda özel kanun hükümleri tatbik edilir şeklinde özel kanun hükümlerine atıfta bulunulmuştur. Bu hükümler ise geneli itibarıyla 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanununda ve 551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede düzenlenmiştir.<sup>173</sup>

#### **7.2. Hizmet Sözleşmesinde İşçinin Borçları**

Hizmet sözleşmesinde işçinin başlıca borçlarını iş görme borcu, sadakat borcu, özen borcu, fazla çalışma borcu, teslim ve hesap verme borcu ile düzenleme ve talimatlara uyma borcu oluşturmaktadır.<sup>174</sup> Bu bölümde sadece işçinin iş görme borcu ile düzenleme ve talimatlara uyma borcu incelenecek olup bu iki borç dışındaki borçlar konu bütünlüğünün bozulmaması sebebiyle ikinci bölümde incelenecektir.

Hizmet sözleşmesinde işçinin borçları birbiriyle çok yakın ilişki içerisinde olup birbirlerinin mevcudiyetini iktiza etmekte başka deyişle birbirinden bağımsız olarak düşünülememektedir. Çünkü iş görme borcu, özen borcunu gerektirmekte, işin özenle yerine getirilebilmesi işçinin sadakatli olmasını gerektirmekte ve sadakatten söz edilebilmesi içinde işçinin işverenin düzenleme ve talimatlarına uyması gerekmektedir

---

<sup>172</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.471; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.268-269.

<sup>173</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.501-502; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.559; Tiftik-Adıgüzel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu", s.331.

<sup>174</sup> Esener, *İş Hukuku*, s.152; Fahrettin Aral - Hasan Ayrancı, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 11. Baskı Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s.51.

### 7.2.1. İş Görme Borcu

İşçi hizmet sözleşmesiyle yükümlendiği hizmet ifa etme borcunu sözleşmeye uygun olarak tam ve gereği gibi yerine getirme borcu altındadır.<sup>175</sup> Bu hususla birlikte TBK m.395'te işçinin işi bizzat yapma borcu altında olduğu hüküm altına alınmıştır. Sözleşmeden veya halin şartlarından aksi karar kılınmadıkça, işçi görmekle mükellef olduğu işi şahıs olarak bizzat yapmak zorundadır.

Kanun koyucu sözleşme özgürlüğü ilkesinin bir gereği olarak tarafların sözleşmeyle işin bizzat görülmeyebileceğini bir başka deyişle işin görülmesinde yardımcı kullanılabileceğini ya da tamamen başkasına gördürülebileceğine ilişkin anlaşma imkânı getirmiştir. Bu hususa en tipik örnek ise uygulamada da sıklıkla karşılaşılan bina hizmetlisine eşinin ve çocuklarının yardım etmesinin kararlaştırılmasıdır.<sup>176</sup> Bunun haricinde işin işçi dışında birine gördürülmesinin mümkün olabilmesi için durumun bu hali iktiza etmesi gerekir.

İşçi borcunu TBK m.89 gereğince (yapma borcu) kendi yerleşim yerinde ifa edecektir. İfa yerinin farklı bir yer olarak belirlenebilmesi için tarafların ayrıca anlaşmaları gerekir. İfa yerinin tespiti ise alacaklının temerrüdü veya herhangi bir uyuşmazlık çıktığı takdirde yetkili mahkemenin tespitinde büyük önem arz edecektir.<sup>177</sup>

İşçinin iş görme borcu işçinin ölümü durumunda mirasçılara geçmez. Bu durum hizmet sözleşmesinin vasıf ve mahiyetinden ortaya çıkmaktadır. İşçinin hizmet sözleşmesiyle kararlaştırılan işi hiçbir şekilde adaba ve ahlaka aykırı olamayacağı gibi bununla birlikte hukuk düzenince yasaklanmış (fuhuş yapma, kumar oynatma) bir işte olamaz.<sup>178</sup>

---

<sup>175</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.461; Sümer, *İş Hukuku*, s.63; Rumeysa Çevik, "Hizmet Sözleşmesinde İş Görme Borcunun İfa Edilmemesi", *Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Ankara, 2021, s.51.

<sup>176</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.461; Çevik, "Hizmet Sözleşmesinde İş Görme Borcunun İfa Edilmemesi", s.101.

<sup>177</sup> Çevik, "Hizmet Sözleşmesinde İş Görme Borcunun İfa Edilmemesi", s.76-77.

<sup>178</sup> Esener, *İş Hukuku*, s.152-153; Çevik, "Hizmet Sözleşmesinde İş Görme Borcunun İfa Edilmemesi", s.28.

### 7.2.2. Düzenleme ve Talimatlara Uyma Borcu

İşçi ile işveren arasındaki soyut bağımlılık ilişkisi işverenin düzenleme yapma ve emir ve talimat verme yetkisiyle somutlaşır.<sup>179</sup> Zaten taraflarca akdedilen hizmet sözleşmesinin tüm ayrıntıları kapsamı genellikle mümkün olmayacaktır. Bu durumun getirmiş olduğu dezavantajı ise ancak işverenin düzenleme yapma yetkisi ile emir ve talimat verme hakkı ortadan kaldırılabilecektir.<sup>180</sup>

İşverenin düzenleme yapma yetkisi ile emir ve talimat verme yetkisi BK'da bulunmamaktaydı. Kanun koyucu TBK ile bu hakkı düzenlemiş ve daha önce değinilen olumsuz durumları gidermeye çalışmıştır.<sup>181</sup> Kanun koyucu TBK m.399'da işverenin düzenleme yapma ve talimat verme yetkisini hüküm altına almıştır. İşçiler, işverenin bu yönetim hakkına dürüstlük kurallarının iktiza ettiği ölçüde riayet etmek zorundadırlar.

İşverenin yapmış genel düzenlemeler işyerinin bütünü ve umum işçilerin tamamı adına bağlayıcı bir niteliğe sahipken, özel talimat ise işin mahiyetinin iktiza ettiği durumlarda ve sadece muhataplarını bağlayıcı bir niteliğe sahip olarak ortaya çıkar.<sup>182</sup>

İşverenin düzenleme yapma ve talimat verme yetkisi işverenin yönetim hakkı olarak ifade edilmektedir. İşçi işverenin düzenleme ve talimatlarına uyma borcu altında olduğu gibi işveren vekillerinin de düzenleme ve talimatlarına uymakla yükümlüdür.<sup>183</sup> Genel olarak işverenin vermiş olduğu yazılı veya sözlü talimatlarla işyerinde yapmış olduğu düzenlemeler içerik muhtevası itibarıyla amaç, davranış ve uzmanlık düzenlemesi ya da talimatı olarak ortaya çıkar.<sup>184</sup> TBK m.399'a örnek ise

---

<sup>179</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.411; Esra Durşen Keser, "İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu", *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İzmir, 2007, s.53.

<sup>180</sup> Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.57; Keser, "İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu", s.55.

<sup>181</sup> Yavuz, *Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanununa Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri*, s.1266.

<sup>182</sup> Yavuz, *Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanununa Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri*, s.1267; Keser, "İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu", s.78.

<sup>183</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s.76; Keser, "İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu", s.51.

<sup>184</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.412; Keser, "İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu", s.53.

işverenin işyerine uyarı levhası asması veya işyerinde sigara ve içki içme yasağı getirmesidir.<sup>185</sup>

Kanun koyucunun işverene yönetim hakkının bir görünümü olarak genel düzenleme yapma ve emir ve talimat verme hakkı bahşetmesinin hikmet ve gayesini işçiye hizmet ifa ederken yol gösterilmesini sağlamaktır.<sup>186</sup> Ayrıca işveren kamu düzenine genel adap ve ahlaka başka deyişle hukuka aykırı olarak genel düzenleme ve emir ve talimat veremez. Böyle bir durumla karşılaşan işçi o emir ve talimatı yerine getirmekten veya genel düzenlemeye uymaktan kaçınabilir.<sup>187</sup>

Daha önce de değinildiği gibi bağlılık münasebetinin somutlaşmış örneği olan genel düzenleme yapma yetkisi ve emir ve talimat verme yetkisi aynı zamanda sadakat borcunun bir görünüm şekli olabilecektir. Çünkü işçinin sadakat borcu bu yetkilerin kullanılmasıyla somutlaşacaktır.<sup>188</sup>

---

<sup>185</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.464; Keser, “İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu”, s.85.

<sup>186</sup> Keser, “İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu”, s.76-77.

<sup>187</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s.76; Keser, “İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu”, s.61.

<sup>188</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.412; Keser, “İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu”, s.91.

## 2. BÖLÜM

### İŞÇİNİN SADAKAT BORCU VE KAPSAMI

#### 1. GENEL OLARAK SADAKAT BORCU

İnsan yapısı gereği sosyal bir ilişkiye girecekken olmazsa olmaz şekilde ilişkiye gireceği kişiye güven duymak başka bir söylem ile karşı taraftan emin olmak ister. Sosyal hayatın bir gereği olan sözleşmeler hukukunda da insanlar bu güvende hissetme ve emin olma ihtiyaçlarını karşılama arzusunda olarak sözleşme ilişkisine girerler. Güvende hissetme ve emin olma ihtiyaçları neredeyse tüm sözleşme ilişkilerinin hareket noktasını oluştururken bu değerler aile ve iş hukukunda çok önemlidir.<sup>189</sup>

Güvende hissetme ve emin olma ihtiyaçları özellikle iş görme sözleşmelerinde diğer sözleşmelere kıyasla olmazsa olmaz derecesinde bir öneme sahip olarak ortaya çıkar. İş görme sözleşmelerinden olan hizmet sözleşmesinde de bu ihtiyaçlar en şedit vaziyette taraflarda bulunmaktadır. Çünkü her ne kadar aradaki asli ilişki işveren açısından ücret ödeme işçi açısından da hizmet görme şeklinde ise de güvende hissetme ve emin olma ihtiyaçlarından kaynaklanan yükümlülükler neticeleri itibarıyla asli edim yükümlülüğünü aşacak derecede önemli bir yere sahiptir.<sup>190</sup>

Söz konusu ihtiyaçların karşılanması ise ancak taraflar arasındaki karşılıklı güven esasına dayanan sadakat ilişkisinin mevcudiyetiyle mümkündür. Tarafların güvende hissetme ve emin olma ihtiyaçlarına cevap veren sadakat ilişkisi de bu

---

<sup>189</sup> Fevzi Demir - Gönenç Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, *Kamu-İş Hukuku Dergisi*, C.11, S.1, Ankara, 2009, s.1; Kudret Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Şafak Matbaası, Ankara, 1982, s.1.

<sup>190</sup> Hasan Kayırgan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayı, 2014, s.468; Gülsevil Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.25, 2012, s.24.

önemine binaen taraflar arasında tarih boyunca “sadakat borcu<sup>191</sup>” adı altında uygulama alanı bulan bir borç olarak ortaya çıkar.<sup>192</sup>

Tarihin gelişim seyri içerisinde emek ve sermaye ilişkisi birçok değişime uğrayarak bugünkü yerini almıştır. Önceleri emek ve sermaye ilişkisi kölelik sistemi şeklinde ortaya çıkarken gelişen ve değişen özgürlükçü dünyada emek ve sermaye ilişkisi trampa edilmeye başlanmıştır. Günümüz itibarıyla da teknolojik gelişmeler ve modernitenin öncülüğünde taraflar arasında eşitlik prensibi esasına dayanan bir edim değişikliği şekline bürünerek mevcut konumuna sahip olmuştur.<sup>193</sup>

Her ne kadar tarihin seyri içerisinde, zayıf konumda bulunan işçi işverene karşı mevcudiyetini, haklarını ve eşitliğini artırarak korunmaya devam etse de taraflar arasındaki bağımlılık münasebeti ve bu münasebetin yansıması olan sadakat ilişkisi mevcudiyetini ve ciddiyetini son derece öneme sahip olarak korumuştur. Bir başka anlatım ile sadakat borcu tarihin seyri içerisinde vasıf ve mahiyeti itibarıyla bir daralma göstermemiş aksine genişleme göstermiştir (işverene ait makineleri, araç ve gereçleri koruma borcu).<sup>194</sup>

Sadakat borcu tarafların güvende hissetme ve emin olma ihtiyaçlarını karşılaması bakımından son derece önemlidir. Çünkü taraflar arasındaki bu hassas ilişki ve dengenin korunması ancak ve ancak karşılıklı güven esasına dayanan bir sadakat bağıyla (sadakat borcu) mümkün olabilecektir.<sup>195</sup>

---

<sup>191</sup> Esener, *İş Hukuku*, s.155; Sümer, *İş Hukuku*, s.74; A.Can Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağımlılık) Yükümlülüğü”, *Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı*, Beta Yayıncılık, C.2, İstanbul, 2001, s.1043; Arda Kırtas, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2021, s.15; Hande Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.11, S.141, 2016, s.141; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.1; Arzu Arslan Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2010, s.8.

<sup>192</sup> Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.141; Arslan Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.11-12.

<sup>193</sup> Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.5; Kayırgan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, s.460-461.

<sup>194</sup> Demir-Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, s.1; İldeniz İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, *İzmir Ekonomi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İzmir, 2022, s.37.

<sup>195</sup> Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.457; Nezihe Binnur Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, Konya, s.5.

## 2. SADAKAT BORCUNUN KAVRAMSAL BOYUTU VE TANIMI

Sadakat, olumlu ve olumsuz birtakım davranış şekillerinin oluşturmuş olduğu bir bütündür. Başka bir anlatımla sadakat bir duygu ve bir hareket etme şeklidir. Sadakat hem işçi ile işveren arasındaki hizmet ilişkisini hem de taraflar arasındaki şahsi münasebetleri kapsar nitelikte bir ilişkiyi ifade etmektedir.<sup>196</sup>

Sadakat her şeyden önce hayatın içerisinde olan ahlaki bir değerdir. Sadakat kavramının bu değersel boyutu sadakati hayatın tüm aşamalarında yer edindirir. Sadakat kavramı bu fonksiyonu ile hukuk, aile, din, toplum ve ahlak olgularının içinde barınır.<sup>197</sup>

Sadakatin ahlaki olarak ifade ettiği manalar insanların bireysel anlamda sağlıklı ve sürdürülebilir ilişkiler kurabilmesinde oldukça önemlidir. İnsanların birbirine olan güven, hoşgörü, vefa, saygı ve sevgi davranışları sadakat kavramının alt başlıklarını oluşturur. Sosyal hayatta insanlar sadakat kavramının alt başlıklarına vücut veren bu ahlaki değerler üzerine ilişki kurarlar ve ancak bu değerlere riayetle ilişkilerini sürdürülebilir kılarlar.<sup>198</sup>

Sadakatin bu ahlaki yönü kuşkusuz insanların tüm ilişkilerinde yer almasını gerektirmez. İnsan ilişkilerinde sadakatin taraflarca yer edinebilmesi için ilişki taraflarınca kişisel ve sürekli bir ilişkinin kurulması lazımdır. Ancak kişisel ve sürekli bir ilişkide taraflar birbirinden sadakati ve sadakatin ifade ettiği diğer ahlaki manaları eksiksiz bir şekilde bekleyebilirler. Kişisel ve sürekli insan ilişkilerinde tarafların sadakat kavramına ve ifade ettiği manalara uygun hareket etmesiyle taraflar arasında karşılıklı bir güven duygusu gelişir. Bu sayede insanlar sadakate uygun ve güven içerisinde kişisel ve sürekli ilişki kurmuş olurlar.<sup>199</sup>

---

<sup>196</sup> Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.140-141; İlem, "İşçinin Sadakat Borcu", s.36.

<sup>197</sup> Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.3; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.1.

<sup>198</sup> Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", s.23; İlem, "İşçinin Sadakat Borcu", s.37.

<sup>199</sup> Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.6; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.4.

Toplumda yer edinen bu tarz ahlaki kurallar zamanla hukuki kurallara dönüşmüştür. Kuşkusuz bu çıkarım her ahlak kuralının hukuk kuralına dönüşeceği anlamını taşımaz. Genel itibarı ile hukuk kuralları ve ahlak kuralları birbirine uygun ve birbirini destekleyici nitelikte olurlar. Buradan hareketle ahlaki bir kavram olan sadakat kavramı da birçok hukuk kuralının ihdas edilmesine sebep olmuştur. Çünkü sadakat kavramı ahlaki olarak doğruluk ve güvenilirlik temelinde sosyal hayatta çok önemli bir yere sahiptir. Hukuki zemine oturtulan sadakat kavramıyla sosyal hayattaki bu kavrama riayetsizlikler yaptırım altına alınmış olur.<sup>200</sup>

Sadakat kavramının hukuk kurallarında yer alması onu genel bir davranış biçimi haline getirmiştir. Sadakat kavramının genel bir davranış biçimine bir başka ifade ile doğruluk ve güvene uygun hareket etme şeklinde kendini göstermesi bu kavramı çok geniş bir sahaya sokmuştur. Başka bir söylemle hangi davranış biçiminin sadakat kavramına uygun olduğunun tespiti her somut olayın kendi şartlarına göre ayrı ayrı değerlendirilmesini zorunlu kılar.<sup>201</sup>

Sadakat kavramının hukuk kuralı haline gelmesi sözleşmeler hukukunda sadakat borcu olarak ortaya çıkar. Sadakat borcunun temelini ise TMK m.2’de yer alan dürüstlük kuralı oluşturur.<sup>202</sup>

Sadakat kavramı etimolojik olarak Arapça kökenli bir sözcüktür ve sağlam dostluk, güçlü dostluk ve içten bağlılık manalarını ihtiva etmektedir.<sup>203</sup> Buna göre sadakat işçinin işverenine içten bağlı olmasını ifade etmektedir. Bundan hareketle sadakat diye bir şeyden bahsedilebilmesi için öncelikle işçi ve işveren arasında bir hukuki ilişki bir başka ifade ile hizmet sözleşmesi bulunmalıdır. Bu hususla birlikte sadakat borçlusunun sadakat alacaklısına bağlılığı bulunmalıdır. Söz konusu bu bağlılığın içten olması bir başka söylem ile samimi bir bağ bulunması gerekir. Aksi

---

<sup>200</sup> Kayırgan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, s.460; Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, s.1047.

<sup>201</sup> Kayırgan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, s.460-461; Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.5.

<sup>202</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.134-135; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.38.

<sup>203</sup> [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), E. T. 28.08.2022.

takdirde samimi olmayan bir diğer anlatımla yüzeysel olan bir bağlılık sadakat kavramıyla bağdaşmayacak niteliğe sahiptir.<sup>204</sup>

Hizmet sözleşmesi yukarıda da ifade edildiği gibi taraflar arasında kişisel ilişki kuran ve sürekli edim doğuran bir sözleşmedir. İşçi ve işverenin hem kişisel ilişki kurup hem de sürekli edim doğuran bir sözleşmede edimlerini yerine getirebilmeleri sadakat borcuna karşılıklı riayet etmeleri ile mümkündür. Ancak bu sayede taraflar arasında karşılıklı bir güven ilişkisi kurulabilir. TBK m.396 işçiye işverene karşı sadakatle davranma, işverenin menfaatlerini koruma ve işverene zarar verebilecek tutum ve davranışlardan çekinmesini emretmiştir. İşçinin bu borca riayet etmesi karşılığında ise işverene işçinin kişiliğini koruması ve gözetmesi emredilmiştir. İşçi ve işverenin bu borçlara karşılıklı riayet etmesi ile sağlıklı ve sürdürülebilir bir güven ortamı içerisinde iş ilişkisi kurulabilir.<sup>205</sup>

Sadakat teriminin Türk hukukunda ifade ettiği mana diğer hukuk sistemleriyle uygun tarzdadır. Alman terminolojisinde treuepflicht ismiyle adlandırılan sadakat kavramı doğru olma anlamına gelmekteyken, Anglosakson-Amerikan terminolojisinde fidelity (faithfull) ismiyle adlandırılan sadakat kavramı vefalı olmak anlamına gelir son olarak İsviçre terminolojisinde de fidelite ismiyle adlandırılan sadakat kavramı sevgi bağlılığı anlamına gelmektedir.<sup>206</sup>

### 3. SADAKAT BORCUNUN KAPSAMI VE ÖZELLİKLERİ

#### 3.1. Sadakat Borcunun Kapsamı

Hizmet sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme olma özelliğine sahiptir. Bu özellik tarafların birbirlerine karşı olan asli edim yükümlülüklerinin bir gereğidir. Sözleşmelerde kararlaştırılan asli edim yükümlülüklerinin tek başına bu yükümlülüklerle yerine getirilmesi çok zordur. Bundan sebeptir ki asli edim yükümlülüğünü yerine getirmek için birtakım yan edim yükümlülüklerine ihtiyaç hâsıl

---

<sup>204</sup> Ertiş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.6; Kayırgan, "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", s.461.

<sup>205</sup> Demir-Demir, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", s.1-2; Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", s.24.

<sup>206</sup> Ertiş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.6; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.2; Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.8.

olmaktadır. Hizmet sözleşmesinde de yan edim yükümlülüklerinin başlıcalarından biride sadakat borcu olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>207</sup>

Sadakat borcu TBK m.396/1’de “İşçi işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.” denilerek hüküm altına alınmıştır.

İşçi işverenine sadakatli davranmakla yükümlüdür. Buna göre işçi sözleşmeyle üstlendiği hizmeti ifa ederken işverenin haklı çıkarlarını korumakla yükümlüdür. Ayrıca işçi işverenin menfaatlerini gözetme ve işverenine gelebilecek zararlara karşı tedbir alma ve koruma yükümlülüğü altındadır. Daha önce değinildiği gibi sayılan yükümlülükler sadakat borcunun genel kapsamını ifade etmektedir. Ancak yapısı itibarıyla sadakat borcunun genel kapsamı sınırlanabilecek bir yapıya sahip değildir. Çünkü bu borcun yapılan işin vasıf ve mahiyetine ve işçi ve işverenin bulunduğu konuma göre değişiklik arz etmesi kaçınılmazdır. Zira her hizmet ilişkisi biriciktir.<sup>208</sup>

Daha önce de değinildiği gibi sadakat borcu bir edim yükümlülüğü olup olumlu-olumsuz birçok davranış ve hareketleri ihtiva etmektedir. Başka deyişle işçinin sadakat borcunun ifası bazen yapma edimi şeklinde gerçekleşirken bazen de yapmama edimi şeklinde kendini göstermektedir.<sup>209</sup>

Yapma borcu olarak sadakate verilebilecek en tipik örnek işçinin malumat ve muhaberat verme yükümlülüğüdür. Bu kapsamda işçi işverenin menfaatini gözeterek işletme ve işin yürütülmesinin sağlıklı ve selametli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi diğer bir ifade ile tam ve gereği gibi icra edilebilmesi için gerekli her türlü malumat ve muhaberatı işverene bildirmek zorundadır.<sup>210</sup>

Yapmama borcu olarak sadakate verilebilecek en tipik örnek ise işyerine ve işverene karşı zarar verme potansiyeli bulunan her türlü tutum ve davranışlardan kaçınmaktır. Netice itibarıyla işçinin sadakat borcunun genel kapsamı yapma ve

---

<sup>207</sup> Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.24; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.9.

<sup>208</sup> Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.24-30; Demir-Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, s.3; Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, s.1049.

<sup>209</sup> Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Beta Yayıncılık, 5. Baskı, İstanbul, 2014, s.271; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.20.

<sup>210</sup> Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.30; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.20-21.

yapmama borçları çerçevesinde şekillenmektedir.<sup>211</sup> Sadakat borcunun genel kapsamının yanı sıra birçok özel kapsamı da bulunmaktadır. Sadakat borcunun özel kapsamını işverene ait makineleri, araç ve gereçleri koruma, başka işveren yanında çalışmamak, işverenle rekabet etmemek ve iş barışını bozmamak, sır saklamak, işverenine bilgi vermek, İş düzenini bozmamak, fazla çalışma yapmak ve haksız grev yapmamak alt borçları oluşturmaktadır.<sup>212</sup>

Sadakat borcunun kapsamı yukarıda izah edildiği gibi sözleşme serbestisi uyarınca taraflarca genişletilebileceği gibi daraltılabilecektir. Sadakat borcunun kapsamını belirleyen en önemli kıstaslardan biri de işçinin ifade özgürlüğüdür. İşçinin ifade özgürlüğü çerçevesindeki eleştiri ve beyanlarının sadakat borcuna aykırılık teşkil edip etmeyeceği doktrinde tartışmalıdır.<sup>213</sup>

UŞAN, işçinin suça sebebiyet verebilecek durumlarda açıklama ve beyanda bulunmasını sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirmemekte ancak işverenin şan ve şerefini, onur ve haysiyetini rencide eden açıklamalar yapmasını sadakat borcuna aykırılık kabul etmektedir.<sup>214</sup>

ERTAŞ'a göre, işçi işverenine karşı zarar verebilecek tutum ve hareketlerden çekinmek zorundadır. İşçinin açıklama ve beyanları işvereni zarara uğratacaksa bu hususlar ifade özgürlüğü çerçevesinde değil sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilecektir. İşçi işverenin kanuna veya ahlaka münafı olan davranışlarına ilişkin açıklamaları ise ifade özgürlüğü kapsamında kalacağını ve sadakat borcuna aykırılık olmayacağını kabul etmektedir.<sup>215</sup>

---

<sup>211</sup> Demir-Demir, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", s.15; İlem, "İşçinin Sadakat Borcu", s.46; Kayırgan, "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", s.462.

<sup>212</sup> Centel Tankut, "Türk Borçlar Kanununda İşçinin Borçları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.22, Haziran 2011, s.5-6; ; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.23; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.60.

<sup>213</sup> Kayırgan, "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", s.462; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.57-58.

<sup>214</sup> M. Fatih, Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*, Ankara, 2003, s.75-76.

<sup>215</sup> Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.21.

ARSLAN ERTÜRK, İşçinin ifade özgürlüğüne sahip olduğunu ancak bu özgürlüğün işvereni zarara uğratabilecek tarzda istimal edilmesini sadakat borcunun ihlali olarak kabul etmektedir.<sup>216</sup>

TUNCAY, işçinin açıklama ve beyanları eleştiri sınırını aşacak nitelikteyse bu beyanları sadakat borcuna aykırılık olarak kabul etmektedir.<sup>217</sup>

TULUKÇU, işçinin işverenin kişisel ve ailevi yaşantısına ilişkin açıklama ve beyanları sadakat borcunun ihlalini oluşturmakta fakat işçinin gördüğü işe dair meydana gelen aksaklıklara ilişkin makul üslupla yaptığı açıklamalar sadakat borcunun ihlalini oluşturmayacağını kabul etmektedir.<sup>218</sup>

ALPAGUT'a göre, işçinin ifade özgürlüğünün sınırını sadakat borcu oluşturur. İşçi işverene zarar verebilecek açıklamalardan çekinmek zorundadır. Fakat kanun veya etiğe aykırılık nedeniyle yapılan açıklamalar işverene zarar verse de sadakat borcuna aykırılık teşkil etmez.<sup>219</sup>

İLEM'e göre, işçinin işletme ve işverene dair suç oluşturan eylemlere ilişkin açıklama ve beyanda bulunması sadakat borcuna aykırılık olmayıp ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmelidir.<sup>220</sup>

İşçi TMK m.2 uyarınca haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uygun hareket etmelidir. İşçinin ifade özgürlüğü anayasal bir haktır. İşçinin ifade özgürlüğü çerçevesinde yapmış olduğu açıklama, beyan veya eleştirilerin sadakat borcuna aykırılık teşkil etmemesi için bu beyanların işverene ve işletmeye zarar vermemesi gerekir. İşçinin açıklamaları işvereni zarara uğratsa da suç ve suçlunun açığa çıkarılması gibi üstün kamu yararının mevcudiyeti durumunda işçinin bu açıklamalarının sadakat borcuna aykırılık oluşturmadığını kabul etmek gerektir.

---

<sup>216</sup> Arslan Ertürk, "Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu", s.243.

<sup>217</sup> Tuncay, "İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü", s.1071.

<sup>218</sup> Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.59.

<sup>219</sup> Alpaut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", s.24-25.

<sup>220</sup> İlem, "İşçinin Sadakat Borcu", s.63.

### 3.2. Sadakat Borcunun Özellikleri

Sadakat borcu geniş anlamda sadece hizmet sözleşmesinden doğan bir borç değildir. Daha çok işçilik niteliğinden doğan bir borçtur. Kanun koyucuda bu niteliğe uygun olarak hem eser sözleşmesi bakımından hem de vekâlet sözleşmesi bakımından hem de hizmet sözleşmesi bakımından ayrı ayrı sadakat borcu düzenlemiştir. Belirtmekte fayda vardır ki hizmet sözleşmesinde bağımlılık unsuru diğer iş görme sözleşmelerindeki bağımlılık unsuru gibi değildir. Çünkü eser ve vekâlet sözleşmelerindeki sadakat borcunun yoğunluğu hizmet sözleşmesindeki yoğunluk kadar değildir.<sup>221</sup>

Sadakat borcu hizmet sözleşmesinde taraflar arasındaki ilişkiyi kişisel ilişki düzeyine taşıma özelliğine sahiptir. Bu minvalde kişisel ilişki söz konusu olduğu için tarafların birbirlerine olan davranış biçimleri de sadakat borcu kapsamında şekillenmektedir. Ayrıca sadakat borcu kapsamı itibarıyla birçok yan edim niteliğindeki borçların görünüm şeklini de oluşturur.<sup>222</sup>

Sadakat borcunun en önemli özelliği asli edim yükümlülüğünü yani hizmet görmenin tam ve gereği gibi yapılması başka deyişle kusursuz bir şekilde icra edilebilmesi amacına hizmet etmesidir. Çünkü sadakat borcu işçiye doğruluk ve bağlılığa münasip hareket etme yükümlülüğü yüklemektedir. Buradan hareketle işçinin işini savsaklaması veya işverene zarar verecek nitelikte eylemler ve ihmaller göstermesi veya iş çıkarmakta verimliliğini azaltması işçinin doğruluk ve bağlılığa uygun hareketler sergilemediğini gösterir nitelikte olup işçinin sadakat gösterme borcuyla bağdaşır nitelikte değildir.<sup>223</sup>

---

<sup>221</sup> Kanun koyucu TBK m.506'da vekâlet sözleşmesinde sadakat borcunu göstermiş ve bu borcun sadece hizmet sözleşmesinden doğmadığını hüküm altına almıştır. Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.33; Ali Avcı, "Türk Borçlar Kanununda Yüklenicinin Sadakat ve Özen Borcu", (TBBT), S.119, 2015, s.371; Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.8.

<sup>222</sup> Demir-Demir, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", s.3; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.7-8.

<sup>223</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s.271; Kayırgan, "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", s.461.

#### 4. SADAKAT BORCUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ

Sözleşmeler kuruldukları andan itibaren birden çok borcu üstlenecek şekilde kurulurlar. Bir başka anlatım ile bir sözleşme kurulmasına yönelik olan borcun yanında birden fazla borcu da ihtiva eder. Sözleşmenin kurulma amacı olan borç o sözleşmenin varlık sebebi olduğu için asıl edim yükümlülüğü şeklinde ortaya çıkar. Sözleşmeler asıl edim yükümlülüklerinin yanında bir de yan edim yükümlülüklerini taraflara yükler. Çünkü tarafların sadece asıl edim yükümlülüklerini yerine getirerek borçlarından kurtulmaları zordur. Zira asıl edim yükümlülüğünün yerine getirilebilmesi ayrıca yan edim yükümlülüklerinin de yerine getirilmesiyle mümkündür. Yan edim yükümlülükleri sözleşmenin kuruluş amacını oluşturmaları da taraflarca asıl edimin yerine getirilmesine yardımcı ve tamamlayıcı niteliktedirler.<sup>224</sup>

Yan edim yükümlülükleri kimi zaman taraflarca sözleşme de kararlaştırılarak kimi zaman da kanundan doğarlar. Sözleşme serbestisi prensibi uyarınca da bazen durumun hal ve şartlarından doğabilirler. Durumun hal ve şartlarından doğan yan edim yükümlülüklerinin tespitinde ve ifasında TMK m.2'deki dürüstlük kuralı önemli bir mihenkittir.<sup>225</sup>

Sözleşmeler asli edim yükümlülüklerinin ve yan edim yükümlülüklerinin yanı sıra birde taraflara yan yükümlülükler yükleyebilmektedirler. Yan yükümlülükler edim yükümlülüklerinin dışında kalan yükümlülükleri ifade etmektedir.<sup>226</sup> Yan yükümlülükler asıl edim yükümlülüğüne bağlı olup bağımsız niteliğe sahip değildir. Bir başka anlatım ile ayrıca edim yükümlülüklerinden bağımsız talep edilememektedirler. Ancak yan yükümlülüğe aykırılık bir zarar meydana getiriyorsa taraflar bu zararı gidermek zorundadır.<sup>227</sup> Yan yükümlülükler ifa menfaatine yardımcı yükümlülükler olabileceği gibi ifa menfaatinin haricinde tarafları korumaya yönelik nitelikte de olabilirler. İfa menfaatine yardımcı yan yükümlülülükler; yardım etme,

---

<sup>224</sup> Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, s.1049; Demir-Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, s.2.

<sup>225</sup> İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.40; Ertas, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.11.

<sup>226</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.37; Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.169.

<sup>227</sup> Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.111; Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.171-172; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.37-38.

bilgi verme veya iş birliği içinde olma yükümlülükleri örnek olarak verilirken ifa menfaatinin haricindeki yan yükümlülüklerle koruma yükümlülükleri örnektir.<sup>228</sup>

Hizmet sözleşmesi hukuki niteliği itibarıyla tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmedir. Hizmet sözleşmesinin ihdas amacı işçinin bir ücret alması ve işveren için de bir işin yapılmasını sağlamaktır. Böylelikle hizmet sözleşmesinin asıl edim yükümlülüklerini ücret ödeme borcu ve iş görme borcu oluşturur. Kanun koyucu bu asıl edim yükümlülüklerinin yanında taraflara sözleşmenin kuruluş amacına hizmet etmesi için bir takım yan edim yükümlülüklerini ve yan yükümlülüklerini de yüklemiştir. Ayrıca taraflar da sözleşme serbestisi uyarınca kendi iradeleriyle yan edim yükümlülüğü ve yan yükümlülük kararlaştırabilirler.<sup>229</sup>

İşçinin sadakat borcu hizmet sözleşmesinin yapılış amacı olan iş görme borcunun tam ve layık olduğu tarzda ifa edilmesine imkân sağlayan ve içinde birden fazla edim yükümlülüğü ve yan yükümlülük barındıran bir borç olarak kabul edilmelidir. Sadakat borcu kanunda sayılan sır saklama, rekabet etmeme ve emir ve talimatlara uyma gibi borçların görünüm şeklini içerdiği gibi işverenin menfaatlerini koruma ve işverene zarar verebilecek tutum ve davranışlardan çekinme şeklinde sınırı belli olmayan yapma ve yapmama borçları şeklinde de görünmektedir. Sadakat borcunun bu yönüyle açık ve kesin bir tanımının ve görünüm şeklinin tespit edilmesi mümkün olmadığından sadakat borcunun görünüm şeklini oluşturan diğer yükümlülüklerinin de belirlenmesi ve sınırlarının çizilmesi mümkün değildir.<sup>230</sup>

İşçinin yüklenmiş olduğu yan edim yükümlülükleri işvereni ile kişisel ilişki ve güven ortamının korunmasına yöneliktir. İşçinin sadakat borcu da işverenin menfaatlerini koruma ve ona zarar verici faaliyetlerden kaçınma şeklinde davranış biçimlerini içinde barındıran bir borçtur.<sup>231</sup> Sadakat borcunun bu karma yapısı görünüm şekilleri itibarıyla farklı hukuki niteliklere sahip olmasına sebep olur ve

---

<sup>228</sup> Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.112-113; Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.170.

<sup>229</sup> Kayırgan, "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", s.460; Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.218.

<sup>230</sup> Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.11-12; Tuncay, "İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü", s.1049-1050.

<sup>231</sup> Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.17-18; Tuncay, "İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü", s.1047.

sadakat borcu görünüm şekilleri itibarıyla bazen yan edim yükümlülüğü bazen ifaya yardımcı yan yükümlülük bazen de koruma yükümlülüğü niteliklerine sahip olur. Örneğin; sadakat borcunun bir görünüm şekli olan işçinin işvereni bilgilendirme borcu ifaya yardımcı bir yan yükümlülükken işçinin sır saklama ve rekabet etmeme şeklinde görünen işçinin sadakat borcu koruma yükümlülüğü niteliğine sahiptir.<sup>232</sup> Ancak doktrinde sadakat borcunun önemine ve ahlaki boyutuna binaen sözleşmenin asıl edim yükümlülüğü olan iş görme borcuyla bütünleştiği, iş görme borcundan ayrı düşünülemeyeceği ve bir yan edim yükümlülüğü ve yan yükümlülük olmadığı şeklinde değerlendirmeler az da olsa yapılmaktadır.<sup>233</sup>

## **5. SADAKAT BORCUNUN TARAFLARI VE SÜRESİ**

Sadakat borcunun taraflarını işçi ve işveren oluşturmaktadır. Sadakat borcunun başlaması ve devam etmesi bazı durumlarda önemli özellikler göstermektedir.

### **5.1. Sadakat Borcunun Tarafları**

#### **5.1.1. İşçi Tarafı**

İşçi hizmet sözleşmesine göre iş gören ve işverenine karşı iş görme borcu sorumluluğu taşıyan gerçek kişidir. Kanun koyucu İK'nın aksine TBK'da bir işçi tanımı yapmamıştır. Hizmet sözleşmesinin tarafı işçi olduğundan bahisle sadakat borcunun da işverene karşı sorumluluğunu diğer yan edim yükümlülüklerinde olduğu gibi işçi taşımaktadır.<sup>234</sup> TBK uyarınca gerçek kişi olmak şartıyla herhangi bir sınırlamaya ve işin bedeni veya fikri yapılması nitelikleri de önemsenmeden herkes işçi olabilecek ve işverene karşı sadakat borcu sorumluluğu taşıyabilecektir.<sup>235</sup>

İşçi bazı durumlarda gördüğü işi aile ortamında veya ailesini oluşturan bireylerle birlikte ifa eder. Bu durumda işçinin aile bireylerinin işverene karşı sadakat

---

<sup>232</sup> Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.171; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.41-42.

<sup>233</sup> Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.10; Albayrak Gül, "İşçinin Sadakat Borcu", s.146; Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.173-174.

<sup>234</sup> Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.172; Alpogut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", s.23.

<sup>235</sup> Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.7; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yönelmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.39.

borcu taşıyıp taşımadığı hususu tartışmalı hale gelebilir. Ancak işveren ile aile bireyleri arasında yapılmış bir hizmet sözleşmesi olmadığı için aile bireylerinin işverene karşı sadakat borcu bulunmamaktadır. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararında bu noktadan hareketle aile bireylerini işçi olarak kabul etmemiş ve sözleşmelerin nisbiliği prensibine uygun olarak karar vermiştir.<sup>236</sup>

Kural olarak çıraklarda işçi olarak kabul edilmeyecek ve buradan hareketle sadakat borcunun borçlusu olamayacaklardır.<sup>237</sup> Çırakların hukuki rejimini düzenleyen (MEK) ihdas edildiğinden çıraklara TBK değil MEK'e ilişkin hükümler uygulanacaktır. Kanun koyucu MEK m.13'de *"bu kanunun uygulandığı yer veya meslek dallarında 818 sayılı Borçlar Kanununun çıraklık sözleşmesine yönelik hükümleri uygulanmaz."* diyerek bu hususu hüküm altına almıştır. Böylelikle sadece ve sadece MEK'in kapsamı dışında bırakılan çıraklara TBK hükümleri uygulanacaktır.<sup>238</sup> TBK hükümlerinin uygulanabildiği çıraklar ise hizmet sözleşmesinin tarafı olabilecek ve sadakat borcunun borçlusu konumunda bulunabilecektir.

### 5.1.2. İşveren Tarafı

#### 5.1.2.1. Gerçek Kişi İşveren

Hizmet sözleşmesinde işçiden sadakat borcunu talep yetkisi işverene aittir. Sosyal hayatta da bu işverenler genellikle gerçek kişilerden oluşmaktadır. Hizmet sözleşmesi bazı durumlarda iş görme bakımından üçüncü kişi yararına yapılabilir. Bu tarz bir durumda işçi iş görmeyi üçüncü bir kişiye karşıda üzerine alır. Bir başka ifade ile hizmet sözleşmesinin tarafları işçi ve işverenken iş görme borcu üçüncü bir kişiye karşı yerine getirilir. Böyle bir durumda işçiden sadakat talep etme ve iş görmeyi bekleme hem işverene hem de üçüncü bir kişiye ait olmaktadır. Böylece işveren dışında bir kişi de sadakat borcunun alacaklısı olabilecektir.<sup>239</sup>

<sup>236</sup> İlem, "İşçinin Sadakat Borcu", s.47; Y.9. HD., 07.04.2014, E.2014/6290, K.2014/11627, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T.05. 08. 2022.

<sup>237</sup> Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.40.

<sup>238</sup> Berberoğlu Yenipınar, *Bireysel İş Hukuku Davaları*, s.30.

<sup>239</sup> Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.188; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.7.

Sadakat borcunu talep etme yetkisi işverenin işveren vekili tutması durumunda aynı iş görme borcunu talep etmede olduğu gibi işveren vekiline ait olacaktır. Böyle bir durumda işçi hem iş görme borcunu hem de sadakat borcunu işveren vekiline karşıda yerine getirmekle mükelleftir. Bu durumda işçinin sadakat borcunu yerine getirmesi işveren vekilinin şahsına karşı değil işverene karşıdır. İşveren vekili burada işveren adına hareket ettiği için işçinin yerine getirdiği sadakat borcu da işveren adına getirilir.<sup>240</sup>

#### 5.1.2.2. Tüzel Kişi İşveren

Hizmet sözleşmesinin işçi tarafının mutlak surette gerçek kişi olması zorunlu iken işveren tarafının hem gerçek kişi hem de tüzel kişi olabilmesi mümkündür. Bir başka ifade ile bir hizmet sözleşmesinde işveren tarafı dernek, vakıf veya şirket gibi tüzel kişiler olabilir. Böyle bir durumda tüzel kişinin yetkili organı hem işin görülmesini talep etme yetkisine sahip olacak hem de işçiye emir ve talimat verebilecektir. Buradan hareketle de işçiden sadakati talep etme yetkisi de yetkili organa ait olacaktır. İşçi sadakat borcu bağlamında tüzel kişi işverenin menfaatlerini muhafaza altına almak ve tüzel kişiliğe zarar verebilecek tutum ve davranışlardan çekinmek zorundadır.<sup>241</sup>

#### 5.1.2.3. İş Yerinin Devri Halinde

Kanun koyucu TBK m.429’da iş yerinin bir bölümünün veya tamamının devredilmesini hukuki rejim altına almıştır. İşyerinin bütünü yahut bir kısmı hukuki bir düzenleme ile başka birisine devredildiğinde, işlem zamanında işyerinde yahut bir kısmında geçerli ve yürürlükte olan hizmet sözleşmeleri, tüm hak ve borçlarıyla beraber devralana intikal eder.

İşyerinin kapsam ve mahiyeti oldukça önemlidir. Ancak TBK’da işyerine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Yani nerenin işyerine dâhil olduğu nerenin dâhil olmadığı hususunda hizmet sözleşmesine yönelik hükümlerde bir düzenleme yoktur. Kanun koyucu TBK’nın aksine İK’da bir işyeri tanımı yapmıştır. İK m.2’de

---

<sup>240</sup> İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.47; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.7.

<sup>241</sup> Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.44; Arslan Ertürk, *“Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu”*, s.189.

yapılan bu tanım uyarınca işverence iş, hizmet yahut mal üretebilmek maksadıyla maddi yahut manevi unsurlarla işçinin beraber organize edildiği alana işyeri denmektedir. İşyerine dâhil olmayan yerlerin devir sözleşmesiyle devredilmesine imkân bulunmamaktadır. Kanun koyucunun İK’da yapmış olduğu bu tanım hizmet sözleşmesi bakımından da geçerli bir tanım olarak ortaya çıkar.<sup>242</sup>

İşyeri devrinde mevcut hizmet sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile beraber devir alan işverene geçtiği için sadakat borcunu talep etme yetkisi de artık devir alan işverene aittir. Bir başka söylem ile işçi devir alan işverenin menfaatlerini korumak ve ona zarar verebilecek tutum ve davranışlardan çekinmek zorundadır.<sup>243</sup>

#### 5.1.2.4. Hizmet Sözleşmesinin Devri Halinde

Genel anlamda sözleşme devri TBK m.205’te “Borç İlişkilerinde Taraf Değişiklikleri” başlığı altında ilk defa<sup>244</sup> kanun koyucu tarafından takdir ve tayin edilmiştir.<sup>245</sup> Özel anlamda hizmet sözleşmesinin devri TBK m.429’da hüküm altına alınmıştır. Hizmet sözleşmesi ancak işçinin yazılı rıza vermesiyle ve geçici olmayacak şekilde devredilebilir. Hizmet sözleşmesinin devrinde işçinin yazılı rızası kurucu bir unsurdur. İşçi bu devre yazılı olarak muvafakat etmezse işveren devir için işçiyi zorlayamaz. İşverenin bu konuda işçiyi zorlama hakkı yoktur işçinin bu konuda zorlanması haklı nedenle fesih sebebi oluşturur.<sup>246</sup> TBK m.429’da düzenlenen yazılı şekil şartı geçerlilik şartı olup adi yazılı şekil olarak ortaya çıkar.<sup>247</sup>

Devir ile beraber devralan, tüm alacak, hak ve borçlarla birlikte hizmet sözleşmesinin işveren tarafına vücut verir. İşçi bu durumda da devir alan işverene karşı sadakat borcu kapsamında onun menfaatlerini korumak ve ona zarar verebilecek tutum

<sup>242</sup> Atahan Sevimli, “İşyerinin Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, S.1, 2005, s.37-38; Sarper Süzek, “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel Sayı, 2013, s.311.

<sup>243</sup> Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.52-53.

<sup>244</sup> Eski TBK döneminde yer almayan sözleşme devri sözleşme özgürlüğü ilkesinin bir gereği olarak yapılabiliyordu. Berna Öztürk, “Sözleşmenin Devri”, (TBBT), S.125, 2016, s.264.

<sup>245</sup> Aybüke Yanık, “İş Sözleşmesinin Devri”, *Özyeğin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2019, s.11.

<sup>246</sup> Cevdet İlhan Günay, “Hizmet Sözleşmesinin Devri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.24, 2011, s.116.

<sup>247</sup> Gümüş, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.508-509; Günay, “Hizmet Sözleşmesinin Devri”, s.116.

ve davranışlardan çekinmekle yükümlü olacaktır. Böyle durumların tezahür ettiği zamanlarda işçinin, iş görme zamanına bağlı hakları açısından devreden işverenin yanında işe başladığı tarih temel ve mihenk alınır. Hizmet sözleşmesinde devir işlemi yapıldığı anda devir eden ve devir alan arasında külli halefiyet ilişkisi kurulmuş olur.<sup>248</sup>

## **5.2. Sadakat Borcunun Süresi**

Sadakat borcunun başlangıcı ve bitişi noktasındaki kural sadakat borcunun hizmet sözleşmesinin başlangıcı ile başlaması ve nihayete ermesiyle son bulmasıdır. Ancak bazı durumlarda hizmet sözleşmesinde sadakat borcunun başlangıcı ve bitişi klasik sözleşme tiplerinde olduğu gibi sözleşmenin kurulmasıyla başlayıp sona ermesiyle bitmemektedir. Sadakat borcunun hizmet sözleşmesinin kurulmasından önce ve hizmet sözleşmesinin nihayete ermesinden sonra da yükümlülüklerini doğurmaya devam ettiği durumlar vardır. Sadakat borcu bu yönüyle sözleşmeler hukukunda ayrıksı bir öneme sahiptir.

### **5.2.1. Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasından Önce**

Hizmet sözleşmesinde sadakat borcu işçi ve işverenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla kurulur. Hizmet Sözleşmesinin kurulmasıyla sadakat borcunun kurulması genel itibarı ile birbirine paralel olarak gerçekleşmektedir. Ancak tarafların sözleşmenin kurulmasından önce birbirine karşı bir takım hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Hizmet sözleşmesinin kurulmasından öncede taraflar birbirine karşı dürüst davranmak, doğru hareket etmek ve birbirini kendileri ve iş nitelikleri bakımında yanıltmamakla yükümlüdürler. Tarafların sözleşme öncesindeki bu sorumlulukları culpa in contrahendo sorumluluğu olarak adlandırılmaktadır.<sup>249</sup>

Tarafların sözleşme öncesi sorumluluklarını belirleyen bu sorumluluk türü TMK m.2'de düzenlenen dürüstlük kuralının hizmet sözleşmesinin kurulmasından önceki bir pozitif yansımasıdır. Culpa in contrahendo sorumluluğu sadece hizmet

---

<sup>248</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.560; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.53-54.

<sup>249</sup> Arslan Ertürk, "*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*", s.197-198; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.85.

sözleşmesine ilişkin bir sorumluluk türü olmayıp genel sözleşmeler açısından da geçerli bir sorumluluk türüdür. Bu sorumluluk türü taraflar arasındaki güven ilişkisinin sağlıklı ve sürdürülebilir bir şekilde kurulmasında oldukça önemlidir.<sup>250</sup>

İşçi hizmet sözleşmesi kurulmadan önce işverenin hizmet sözleşmesinin kurulmasındaki menfaatlerini korumak ve ona zarar verebilecek tutum ve davranışlardan çekinmek zorundadır. İşçinin yapma ve yapmama borcu şeklinde tezahür eden bu borcunun kaynağını sadakat borcu oluşturmayıp culpa in contrahendo sorumluluğu oluşturmaktadır.<sup>251</sup> Türk-İsviçre hukuku kapsamında da işçinin bu borcunun kaynağının sadakat borcu değil sözleşme öncesi görüşmelerde kusur sorumluluğu olduğu kabul edilmektedir. Ancak Alman hukukunda işçinin sözleşme kurulmadan önceki davranışlarının sözleşmenin kurulma amacına sonradan etki edeceği kabul edilmekle, objektif açıdan bilinmesi gerekli hususların işverenden sözleşme öncesinde saklanması sadakat borcuna aykırılık olarak kabul edilmektedir. Sadakat borcunun yan edim yükümlülüğü ve yan yükümlülük nitelikleri nazara alındığında daha hizmet sözleşmesinin asıl edim yükümlülükleri varlık kazanmadan sadakat borcunun da varlık kazanamayacağını kabul etmek gerekir.<sup>252</sup>

## **5.2.2. Hizmet Sözleşmesinin Yapılmasından Sonra**

### **5.2.2.1. Hizmet Sözleşmesinin Yapılmasından Sonra Fakat İşe Başlamadan Önce**

Hizmet sözleşmesi taraflarca akdedildikten sonra fiili çalışma ilişkisi hemen başlamayabilir. Böyle bir durumda hizmet sözleşmesi kurulmuş fakat işçi iş görmeye başlamamıştır. İşçinin hizmet sözleşmesi kurulduktan sonra fiili iş ilişkisi başlamamış olsa da sözleşmeden doğan yan edim yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Yani işçi fiili iş ilişkisi başlamasa da sadakat borcunu yerine getirmek zorundadır.<sup>253</sup>

---

<sup>250</sup> İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.49; Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.135.

<sup>251</sup> Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, s.1071; Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.136.

<sup>252</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.202-203; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.49-50; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.33-34.

<sup>253</sup> Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.136; Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.94.

İşçinin sadakat borcu mahiyeti itibarıyla birçok yan edim yükümlülüğüne riayeti de içinde barındıran kapsamlı bir borçtur. Sadakat borcunun bu kapsamı işçinin fiili olarak işe başlamadığı takdirde çok sınırlı bir alanda uygulanma imkânı bulur. Yani işçi fiili olarak iş ilişkisine girmediğinde sır öğrenemez yahut işvereni ile rekabete giremez, işverenin işin yürütümüne ilişkin verdiği talimatları yerine getiremez veya işverene zarar verebilecek hangi hareketten çekinmesi gerektiğini bilemez. Ancak işçi fiili olarak işe başlamasa da işverenden yahut işletmeden öğrendiği bir sırı sadakat borcu kapsamında saklamakla yükümlüdür.<sup>254</sup>

#### **5.2.2.2. İşe Başladıktan Sonra**

İşçi hizmet sözleşmesi kurulup işe başladıktan sonra hem iş görme borcunu hem de sözleşme kapsamındaki tüm yan edim yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. Sadakat borcu da işçinin iş ilişkisi başladıktan sonra yerine getireceği bir borçtur. Asıl ve tam olarak sadakat borcunun kapsamı itibarıyla önemli olacağı zaman dilimi işçinin fiili olarak işe başlamasıyla beraber başlayacak ve kural olarak sona ermesine kadar devam edecektir.<sup>255</sup>

#### **5.2.3. Hizmet Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra**

Hizmet sözleşmesi ancak taraflar arasında geçerliliğini koruduğu süre müddeti boyunca hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle beraber karşılıklı olarak tarafların hak ve yükümlülükleri sona ermektedir. Hizmet sözleşmesi sona erdiğinde işçinin bir yan edim yükümlülüğü olan sadakat borcu da kural olarak sona erecektir. Sözleşmeler hukukunda pek sık karşılaşılmayan tarafların sözleşme sonrası sorumluluklarının devam edeceğine ilişkin düzenlemeler arasında sadakat borcu da bulunmaktadır. Yani hizmet sözleşmesi son bulduktan sonra da işçinin sadakat borcu kapsamında olan bazı yükümlülükleri sonuçlarını doğurmaya devam etmektedir.<sup>256</sup>

---

<sup>254</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.203; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.50.

<sup>255</sup> Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.136; Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.94.

<sup>256</sup> Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.137; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.50-51.

### 5.2.3.1. Sır Saklama Borcunun Süresi

Hizmet sözleşmesinin sona ermesine rağmen sadakat borcunun sonuçlarını doğurmaya devam ettiği ilk hal işçinin sır saklama borcudur. Kanun koyucu TBK m.396/4'te "*İşverenin haklı menfaatlerinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.*" diyerek işçinin hizmet sözleşmesi son bulduktan sonra sadakat borcu kapsamında bildiği üretim, pazarlama ve iş sırları gibi malumatları hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra da saklamakla yükümlü olduğunu belirtmiştir.<sup>257</sup> Kanun koyucunun böyle bir hüküm tesisindeki amacını ise görülen işin amacına zarar verilmesinin önlenmesi ve işverenin şahsi ve mali değerlerine zarar verilmesinin önlenmesi oluşturur.<sup>258</sup>

Sadakat borcu kapsamında işçinin sır saklama borcunun süresine ilişkin herhangi bir süre sınırı getirilmemiştir. İşverenin haklı menfaatlerinin varlığını devam ettirmesi halinde işçinin sır saklama yükümlülüğü devam edecektir. Örneğin; hizmet sözleşmesiyle hasta bakan bir işçi hastaya dair öğrendiği sırları ölene kadar saklamak zorundadır. Ancak sır saklama yükümlülüğünün sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren ne kadar daha devam edeceği her somut olayın şartlarına göre ayrı ayrı değerlendirilecektir.<sup>259</sup>

### 5.2.3.2. Rekabet Etmeme Borcunun Süresi

İşçinin hizmet sözleşmesi son bulduktan sonra da devam eden bir diğer yükümlülüğü işçinin rekabet yasağı kapsamındaki rekabet etmeme borcudur. İşçinin rekabet etmeme borcunun temelini sadakat borcu oluşturmaktadır. TBK m.396/3'te de işçinin rekabet etmeme borcu sadakat borcunun bir görünüm şekli olarak düzenlenmiştir. Kanun koyucu ayrıca TBK m.444 vd. rekabet yasağını düzenlemiştir. İşçi işvereni ile yapacağı rekabet yasağı sözleşmesiyle hizmet sözleşmesi son bulduktan sonra iki yıl süreyle rekabet etmeme borcunu sona erdirmeden devam

---

<sup>257</sup> Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.224-225; İlem, "İşçinin Sadakat Borcu", s.51; Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.18.

<sup>258</sup> Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.225; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.97; Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.18.

<sup>259</sup> Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.225; Alpogut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", s.27; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.56.

ettirebilir. İşçinin görüldüğü üzere rekabet etmeme borcu hizmet sözleşmesi devamı müddetince sadakat borcunun bir gereği olarak üstlenilen bir yükümlülüğken, hizmet sözleşmesi nihayet bulduktan sonra rekabet yasağı sözleşmesi ile kararlaştırılan borç sözleşmesel bir yükümlülüktür.<sup>260</sup>

İşçinin rekabet etmeme borcu sözleşme sonrası da sorumluluk doğuran bir yapıdadır. İşçinin bu sorumluluğu sadakat borcunun bir görünüm şekli olan TBK m.396/3 uyarınca değil işçi ve işveren arasında yapılan rekabet yasağı sözleşmesiyle TBK m.444 vd. uyarınca doğmaktadır. Kanun koyucu rekabet yasağının sözleşme sonrasında sorumluluğunu devam ettirebilmesini iki yıl süre ile sınırlamıştır. Yukarıda da izahı yapıldığı üzere sır saklama borcunun aksine burada bir süre sınırı getirilmesinin amacı ise rekabet yasağının işçinin mali alanına sert ve doğrudan müdahale etmesiyle işçinin ekonomik varlığını tehlikeye düşürmemektir.<sup>261</sup>

## **6. SADAKAT BORCUNUN GÖRÜNÜM ŞEKİLLERİ**

Sadakat borcu kapsamı itibarıyla birden fazla yükümlülüğün oluşturduğu bir borçtur. Bu yönüyle başka borçlarla olan sıkı ilişkisi bu borçları sadakat borcunun görünüm şekline dönüştürür.

### **6.1. İşçinin Özen Borcu ve Sadakat Borcuyla İlişkisi**

#### **6.1.1. İşçinin Özen Borcu**

Hizmet Sözleşmesi karşılıklı güven ilişkisi esasına dayanan bir iş görme borcu doğuran sözleşmedir. Hizmet sözleşmesinin bu vasıf ve mahiyeti asli edim yükümlülüklerinin yanında birtakım münhasır yan edim yükümlülüklerini de beraberinde getirmektedir. Bu yan edim yükümlülüklerinin başlıcalarından olan özen borcu da karşılıklı güven esasının bir gereği ve لازımı olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>262</sup>

---

<sup>260</sup> İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.51; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.281; Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.137; Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.17.

<sup>261</sup> Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.281; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.61-62.

<sup>262</sup> Sera Reyhani Yüksek, “Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Genel Hizmet Sözleşmesinde İşçinin Özen Borcu”, *Kazancı Hukuk Araştırmaları Dergisi*, S.1, 2014. s.95-96; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.541-542; Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar*

İşçinin özen borcu, sadakat borcunda olduğu gibi kanun tarafından tanımlanmamıştır. Kanun koyucu ne TBK’da ne de İK’da özen kavramını tanımlamayı tercih etmemiştir. Kanun koyucunun bu tercihi özen borcunun hukuki niteliği açısından görüş ayrılıklarına sebep olmuş ve kavram birliği bu borç açısından sağlanamamıştır.<sup>263</sup>

Özen borcunun tanımlanmaması aynı sadakat borcunun tanımlanmamasında olduğu gibi hukuksal değerlendirmelerde zorluklara sebep olmuştur. Özen borcunun ve sadakat borcunun aynı fıkra da beraber hüküm altına alınmış olması da bu borçların hukuki niteliğinin tespit edilmesini güçleştirmiş ve bu iki borcun birbiri ile olan alakasının tespitini zorunlu hale getirmiştir. İşçinin özen borcunun ve sadakat borcunun hukuki niteliği ve birbiri ile olan ilişkisinin tespiti sadece hizmet sözleşmesi bakımından önem arz etmemekte diğer iş görme borcu doğuran sözleşmeler bakımından da önem arz etmektedir.<sup>264</sup>

Özen borcu ile sadakat borcunun hukuki niteliğinin tespiti ve birbirleri ile alakasının ortaya konulabilmesi için öncelikle özen borcuna ilişkin tam ve gereği gibi bir açıklama yapmak ve daha sonra bu iki borç arasındaki ilişkiyi açıklamak önem arz etmektedir.

#### **6.1.1.1. Genel olarak**

Özen borcu TBK m.396’da hüküm altına alınmıştır. İşçi, üzerine aldığı hizmet görmeyi özenle yerine getirmek ve de işverenin yerinde çıkar veya menfaatinin korunarak muhafaza edilmesinde sadakatle hareket etmek ve davranmak zorundadır.

Kanun koyucu özen borcunun kapsam ve sınırlarını aynı maddenin devamında işverene ait makineleri, araç veya gereçleri, teknik alt yapıları, tesisleri veya taşıtları usulü münasibince istimal etmek veya bunlarla beraber iş ve hizmetlerin yürütülmesi için kendisine tevdi verilmiş olan her türlü şeylere özen göstermek zorunluluğuyla

---

*Hukuku Özel Hükümler*, s.404; Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.463.

<sup>263</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.282; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.54.

<sup>264</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.404; Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.265-266; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.54.

işçinin bu borcunu somutlaştırmıştır.<sup>265</sup> Bu hususla birlikte özen borcunun ihlali için sadece aktif davranışlar gerekli değildir. Başka bir deyişle özen borcu ihmal veya pasif davranışlarla da yerine getirilmeyebilir. Bu duruma örnek ise işçinin işi savsaklayarak yavaş yapması ve iş yerinde uyumasıdır.<sup>266</sup>

Kanun koyucunun böyle bir borç ihdas etmekteki amacını asli edim yükümlülüğünün tam ve gereği gibi ifa edilebilmesi oluşturur.<sup>267</sup>

#### **6.1.1.2. Özen Kavramı**

Özen kavramı, iş görme borcunun ifası sırasında lazım olan irade, hırs ve ihtimam gibi kişiden kişiye göre değişen hususlarla beraber işçinin bedeni ve fikri özellikleri ve dahi mesleki donanım ve tecrübesinin oluşturduğu yekûnu ifade eder.<sup>268</sup> Ayrıca özen kavramının tespiti dikkate alınırken sübjektif unsurların yanında işin tehlike arz edip etmemesi, işin eğitim ve uzmanlık gerektirip gerektirmediğinin de dikkate alınması gerekir. Yani özen borcu hem sübjektif özeni hem de objektif özeni kapsar mahiyette bir borçtur.<sup>269</sup>

Özen borcunun tespitinde sözleşme ilişkisi ve duruma uygun olan özen esastır. Böyle bir özeni her işçi göstermekle yükümlüdür. Özen kavramının tespitinde bir diğer önemli olan hususta iş yerine getirilirken gösterilen ölçü ve dengedir.<sup>270</sup>

#### **6.1.1.3. Özen Borcuna Aykırılıktan Kaynaklanan Sorumluluk**

İşçi eğer özen borcuna aykırı davranır ve bunun neticesinde bir zarar meydana getirir ve bu zararın meydana getirilmesinde kendi kusuru bulunursa işverenin uğramış

---

<sup>265</sup> Reyhani Yüksek, “Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Genel Hizmet Sözleşmesinde İşçinin Özen Borcu”, s.103; Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.463.

<sup>266</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.405; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.542.

<sup>267</sup> Recep Makas, “Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.16, S.4, 2012, s. 152; Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.404.

<sup>268</sup> Makas, “Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Sonuçları”, s.151; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.36-37.

<sup>269</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.541-542; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.37; Esener, *İş Hukuku*, s.154-155.

<sup>270</sup> Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, s.445; Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.404.

olduğu zararları gidermekle yükümlü olur.<sup>271</sup> Tüm bunlarla beraber işçi işverenin verdiği işe önem göstererek gerekli özen çerçevesinde yapmalıdır. Aksi takdirde işçi işverene karşı kasıt, ihmal<sup>272</sup> ve dikkatsizlikle vermiş olduğu zararlardan mesul olur.<sup>273</sup>

### **6.1.2. İşçinin Özen Borcunun Hukuki Niteliği**

#### **6.1.2.1. Özen yükümlülüğünü tali bir yükümlülük olarak kabul eden görüş**

Özen borcunun hukuki niteliği noktasındaki ilk görüş özen borcunu tali bir yükümlülük doğuracak şekilde kabul eden görüştür. Bu görüşten hareketle işçinin özen borcu iş görme asli edim yükümlülüğünün yanında tali bir yükümlülüktür. Bu görüşte özen borcu İş görme borcuna yardımcı olmakta ve bu borçtan bağımsız bir yapısının olmadığı kabul edilmektedir. Ayrıca özen yükümlülüğüne aykırılık durumu tek başına münhasır bir yükümlülük ihlali olarak kabul edilmemekte esas edim yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilmektedir.<sup>274</sup>

#### **6.1.2.2. Özen yükümlülüğünü sadakat borcunun somut bir hali olarak kabul eden görüş**

Özen borcunun hukuki niteliği noktasındaki başka bir görüş de özen borcunu sadakat borcunun somut bir görünümü olarak kabul eden görüştür. Bu görüşten hareketle işçinin işverene doğruluk ve bağlılığa uygun şekilde sadakatinden söz edilebilmesi için işini özenle ifa etmesi gerekmekte olup ancak bu sayede işçinin sadakatli olabileceği kabul edilmektedir. Bu görüşte sadakat borcunun bir diğer görünüm şekli olan özen borcu işçinin işini kusursuz bir şekilde yerine getirilmesiyle ifa edilmiş olur ve işçinin sadakat borcuna herhangi bir aykırılık meydana getirmediği kabul edilir. Ayrıca bu görüşten hareketle işçinin özen borcuna aykırı davranışı tek

---

<sup>271</sup> Gümüş, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.405; Yavuz-Acar-Özen, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, s.484-485.

<sup>272</sup> Doktrinde işçinin sorumluluğuna ilişkin düzenlemenin hafif ihmali de kapsaması işçinin sorumluluğunu genişlettiği ve ara sıra meydana gelen hataların da işçiye yükletilmesi ihtimaline vücut verebileceği eleştirmiştir. Soyer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının “Genel Hizmet Sözleşmesine” İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, s.154.

<sup>273</sup> Esener, İş Hukuku, s.154; Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.542; Yavuz-Acar-Özen, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, s.485.

<sup>274</sup> Arslan Ertürk, “Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu”, s.280; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.53.

başına bir borca aykırılık hali olarak kabul edilmez. İşçi özen borcuna aykırı davrandığı takdirde sadakat borcuna aykırılık söz konusu olur.<sup>275</sup>

#### **6.1.2.3. Özen borcunu iş görme borcunun bir parçası olarak kabul eden görüş**

Özen borcunun hukuki niteliği noktasındaki başka diğer bir görüş ise özen borcunu iş görme borcunun bir parçası olarak kabul eden görüştür. Bu görüşe göre işçinin özenli olması ve işverene ait araç ve malzemelere ihtimam göstermesi iş görme borcunun içerisinde olan bir yükümlülüktür. İşçinin doğruluk ve bağlılığa uygun olarak iş görmesinden söz edilebilmesi ancak bu sayede mümkün olabilecektir. Bu görüşten hareketle de işçinin özen borcuna aykırı davranışları iş görme borcuna aykırılığa vücut verecektir.<sup>276</sup>

#### **6.1.2.4. Özen borcunu bir edim yükümü ve yan yükümlülük olarak kabul etmeyen görüş**

Özen borcunun hukuki niteliği noktasındaki bir başka diğer görüş ise özen borcunu bir edim yükümü veya yan edim yükümlülüğü olarak değerlendirmeyen görüştür. Bu görüşün çıkış noktasını ise kanun koyucunun özen borcunu genel olarak nitelendirmesi ve bu borca ilişkin bir sorumluluk kriteri belirtmemiş olmasıdır. Bu görüşe göre özen borcu işçinin kusurlu davranışıyla verdiği zararlardan sorumluluğunun tespitini sağlayan bir borçtur. Hizmet sözleşmesinde işçi hem asli edim yükümlülüğü olan iş görme borcunu hem de sadakat borcunu özenle ifa etmelidir. Aksi takdirde her iki yükümlülük açısından da sorumluluğu doğmaktadır.<sup>277</sup>

### **6.1.3. Özen Borcu ile Sadakat Borcunun İlişkisi**

Kanun koyucunun TBK m.396'da "*İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.*" diyerek

---

<sup>275</sup> Arslan Ertürk, "*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*", s.281; İlem, "*İşçinin Sadakat Borcu*", s.53-54; Ertaş, "*Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*", s.29-30.

<sup>276</sup> Arslan Ertürk, "*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*", s.281; İlem, "*İşçinin Sadakat Borcu*", s.53-54.

<sup>277</sup> Arslan Ertürk, "*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*", s.281; İlem, "*İşçinin Sadakat Borcu*", s.54; Gümüş, "*6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*", s.404.

hem sadakat borcunu hem de özen borcunu bir arada aynı madde de ve aynı fıkra da düzenlemesi birtakım görüş ayrılıklarına sebep olmuştur. Bu görüş ayrılıkları iki borcun birbiriyle münasebeti noktasında toplanmaktadır.

Doktrinde bir görüşe göre işçinin özen borcu sadakat borcunun bir özel görünüş biçimidir.<sup>278</sup> Çünkü işin veya hizmetin eksiksiz yapılabilmesi ancak işçinin sadakatli olarak yan edim yükümlülüklerini yerine getirmesiyle mümkündür. Doğruluk ve bağlılığa uygun olarak işçinin işverene zarar verebilecek her türlü davranıştan çekinmesi de ancak bu şekilde somut bir görünüm kazanabilecektir. Bundan sebeptir ki özen borcu işçinin sadakat borcunun özel kapsamına dâhildir.<sup>279</sup>

Doktrinde diğer bir görüşe göre özen borcu işçinin asli edim yükümlülüğünü tam ve gereği gibi yerine getirebilmesi için iş görmede özen olarak kabul edilmiş ve sadakat borcundan ayrı olduğu değerlendirilmiştir. İşçinin özen borcuna uygun hareket etmesi iş görme borcunun tam ve gereği gibi ifa edilebilmesi için bir gerekliliktir. Böylece özen borcu sadakat borcunun altında değil iş görme borcunun altında bulunan bir borç olarak kabul edilmektedir.<sup>280</sup>

Kanaatimizce işçinin özen borcu sadakat borcunun özel bir görünümü şeklinde değerlendirilmemelidir.<sup>281</sup> Çünkü sadakat borcu birçok edim yükümlülüklerini içinde barındırarak işçinin doğruluk ve bağlılığa uygun hareket etmesi amacına hizmet eden bir borçtur. İşçinin özen borcu ise hizmet sözleşmesinin iki ana varlık sebeplerinden biri olan iş görme borcunun tam ve gereği gibi, eksiksiz ve sözleşmede kararlaştırılan haliyle ifa edilmesi amacına hizmet eden bir borçtur. İşçinin özen borcu da tek başına talep edilebilecek bir borç olmayıp iş görme borcundan bağımsız bir niteliğe sahip değildir. İşçinin özen borcuna aykırı davranışlarının somut görünümünü de asli edim yükümlülüğü olan iş görme borcuna aykırılık oluşturmaktadır. Buradan hareketle de

---

<sup>278</sup> Hatta işçinin özen borcu işin yürütümünde sadakat olarak da ifade edilmektedir. *Ertaş, Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.96; Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, s.1050.

<sup>279</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.282; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.54.

<sup>280</sup> Reisoğlu, *Hizmet Akdi*, s.153-154. Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.404; Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.282-283; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.54-55.

<sup>281</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.404; Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.283-284; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.54-55.

işçinin sadakat yükümlülüğü ve özen yükümlülüğü birbirinden ayrı yükümlülüklerdir.<sup>282</sup>

Sadakat borcu ile özen borcunun hukuki nitelik olarak (birbirini kapsamaması veya bağımsız borç olması ya da bir görünüş şekli olmasının) ayrımının bu borçlara aykırılığa bağlanan sonuçlar bakımından farkı bulunmamaktadır. Çünkü her iki borca aykırılık hali de işveren bakımından haklı fesih sebebi oluşturur.<sup>283</sup> Genellikle de bu iki borca aykırılık teşkil eden eylemler birlikte gerçekleşir. Bu durumda işçinin sadakat borcuna ya da özen borcuna aykırı hareketlerine farklı hukuki sonuçlar yüklemek mümkün değildir.<sup>284</sup>

## **6.2. İşçinin Sır Saklama Borcu ve Sadakat Borcuyla İlişkisi**

### **6.2.1. İşçinin Sır Saklama Borcu**

Hizmet sözleşmesiyle iş gören işçinin yan edim yükümlülüklerinden biri de sır saklama borcudur. Kanun koyucu işçinin bu borcunu TBK m.396/4'te düzenlemiştir. Bu hükümden hareketle işçi öğrenmiş olduğu üretim ve iş sırlarına dair bilgileri üçüncü kişilerle paylaşamayacak veya bu bilgileri kullanarak kendisine yarar sağlamayacaktır.<sup>285</sup>

Hizmet sözleşmesi taraflar arasında karşılıklı güven esasını temel alan bir sözleşmedir. Hizmet sözleşmesinin bu yönü dikkate alındığında kanun koyucular bu karşılıklı güven esasının korunmasına ilişkin işçi ve işverene bir takım yan edim

---

<sup>282</sup> Reisoğlu, *Hizmet Akdi*, s.153-154. Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.404; Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.283-284; İlem, “*İşçinin Sadakat Borcu*”, s.54-55; Tuncay, “*İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü*”, s.1050; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.29-30; Demir-Demir, “*İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması*”, s.4.

<sup>283</sup> Yargıtay da bir kararında bekçini iş sırasında uyuduğunun sabit olması karşısında İşçinin bu davranışı sadakat borcuna münafi olup, işverene iş sözleşmesini tazminatsız fesih hakkı vererek sonlandırma hakkı tanır demiştir. Y.9. HD, 27.4.1992, E. 1991/17320, K. 1992/4704, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T.05. 02. 2022. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da sadakat borcunun ihlalinin söz konusu olabilmesi için ayrıca güvenliğin de tehlikeye düşmüş olması gerektiğini kararında belirtmektedir. Y.HGK. , 1.3.1989, E. 1988/9-908, K. 1989/109, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T.05. 02. 2022.

<sup>284</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.284; İlem, “*İşçinin Sadakat Borcu*”, s.55.

<sup>285</sup> Albayrak Gül, “*İşçinin Sadakat Borcu*”, s.146; İlem, “*İşçinin Sadakat Borcu*”, s.55; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.225-226.

yükümlülükleri yüklemişlerdir. İşçinin sır saklama borcu da bu kapsamda karşılıklı güven esasının korunmasına yönelik bir borçtur. İşçinin sır saklama biçimindeki bu borcu sadakat borcunun bir uzantısı başka ifadeyle alt başlığını oluşturur. Sadakat borcu kapsamında işçi genel olarak işverenin menfaatlerini gözeterek ve ona zarar vererek piyasa şartlarını olumsuz etkileyecek şekilde cereyan edebilecek hadiselerden de çekinerek işvereni korumuş olacaktır.<sup>286</sup>

Sadakat borcunun kapsamına dâhil olan sır saklama borcu genel anlamda yapmama borcunun başka bir örneği olarak ortaya çıkar. Sır saklama borcu işçinin işe, işyerine ve işverene ait olup saklanması elzem olan sırların başkalarına açıklanmaması yükümlülüğünü ifade eder. Sır saklama borcu genel itibarı ile olumsuz borç olarak görünse de kimi zamanda kendisini olumlu bir borç olarak gösterebilmektedir. İşçi bu kapsamda işverene karşı zarar doğurabilecek olaylara karşı tedbir almak zorundadır. Örneğin; bilgi güvenliği uzmanı olarak çalışan işçinin üretim ve iş sırlarına yönelik elektronik bilgileri bilgisayar ortamında şifrelemesi veya bu bilgileri yedekleyerek uygun bir yerde muhafaza etmesi gerekmektedir. İşçinin yukarıda ifade edildiği gibi aktif bir hareketle tedbir almaması durumunda işçi işverene ait sırları ifşa etmiş ve sır saklama borcuna aykırı davranmış olacaktır.<sup>287</sup>

İşçinin sır saklama borcu karşılıklı güven esasını koruma bakımından oldukça kritik bir önemdedir. Sır saklama borcu bu yönüyle sadece hizmet sözleşmesi bakımından değil karşılıklı güven ilişkisi doğuran vekâlet ve eser sözleşmesi gibi sözleşmeler açısından da kritik bir öneme sahiptir.<sup>288</sup>

---

<sup>286</sup> Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.50; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yönelmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.61; Arslan Ertürk, "*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*", s.174; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.285-286.

<sup>287</sup> Kayırgan, "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", s.468; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s.272-273; Afşin Burak Umar, "Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sonraya Etkisi", Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2008, s.65; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.50; Y.9. HD., 28.1.2021 E. 2019/2639, K. 2021/2697, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T.04.10.2022.

<sup>288</sup> Albayrak Gül, "İşçinin Sadakat Borcu", s.146; Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", s.27; Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*, s.118.

İşçinin sır saklama borcu gördüğü işin konu ve mahiyetine göre kapsam itibarıyla farklılık göstermektedir. Teknik ve özel bir iş ifa eden veya idareci pozisyonunda bulunup tüm iş organizasyonunun işleyişine hâkim bulunan bir işçi ile sabahdan akşama kadar makine başında kesim yapan işçinin sır saklama yükümlülükleri aynı nitelikte değildir.<sup>289</sup>

## **6.2.2. Sırrın Görünüş Şekilleri**

### **6.2.2.1. İş Sırrı**

İş sırrı kavramının içeriğinin tam olarak anlaşılması için öncelikle sır kavramının tanımını yapmak gerekir. Sır, kimseye söylenmemesi ve gizli tutulması gereken şeydir.<sup>290</sup> İş sırrı da buradan hareketle ifa edilen iş ile ilgili ve o işe dair öğrenilmiş ve herkesçe maruf ve meşhur olmamış, saklı tutulması hususunda işverenin talebi ve saklı tutmada korunmaya değer menfaatinin olduğu bilgiyi ifade etmektedir. İş sırrı kavramı çok geniş bir kavramdır. Hangi bilginin iş sırrı kavramına dâhil edilmesi gerektiği her iş ilişkisi için ayrı ayrı değerlendirilir. Çünkü her iş için saklanması ve gizli tutulması gereken bilgi ayrıdır. Örneğin; gizli bir yemek tarifindeki tuzun gramaj bilgisi de iş sırrı olarak değerlendirilecekken yazılım kodu yaparken ki rakamların diziliş bilgisi de iş sırrı olarak değerlendirilebilecektir. Hatta işin yürütümü esnasında öğrenilen işverenin kişisel ve ailevi bilgileri de saklı tutulmasında işverenin haklı menfaati varsa iş sırrı olarak değerlendirilecektir.<sup>291</sup>

#### **6.2.2.1.1. İş Sırrının Unsurları**

##### **6.2.2.1.1.1. Sır Olma Özelliği**

İşçinin vakıf olduğu bilgilerin sır saklama borcunun kapsamında korunabilmesi için bu bilginin sır olma özelliğine sahip olması gerekir. İşçinin vakıf olduğu bilginin

---

<sup>289</sup> Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.61; Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*, s.110; ; Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", s.28.

<sup>290</sup> [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), E. T. 28. 12. 2022.

<sup>291</sup> Kayırgan, "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", s.466; Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", s.28; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.221-222.

gizli tutulması konusunda bir farkındalığının bulunması gerekir. Kanun koyucu sır kavramının tespiti açısından TBK’da herhangi bir düzenleme yapmamıştır. İş sırrının ifade ettiği genel mana işçi tarafından öğrenilmiş saklı tutulması gerekli olan bilgileri üçüncü kişilerle paylaşmaması ve bu paylaşmamada işveren için menfaat bulunmasıdır.<sup>292</sup>

İşçinin vakıf olduğu bilgilerin sır olma özelliğine sahip olması gerekir. Ancak bu sayede sır saklama borcu altına girebilir. İşçinin vakıf olduğu bilgiler herkes tarafından biliniyorsa bu bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşılması sadakat borcunun bir görünümü olan sır saklama yükümlülüğünün ihlalini oluşturmaz. Bu kapsamda aleni olan bilgilerde bu borcun kapsamı dışındadır. Bir bilginin iş sırrı kavramına dâhil olabilmesi onun sınırlı sayıda kişi tarafından bilinmesine bağlıdır. Her işçi tarafından bilinen yani umuma şamil olan bilgiler sır saklama borcunun kapsamında değildir. İş sırrı kavramının kapsamının açık ve net olarak belirlenmesi mümkün değildir. Çünkü her iş kendi sırrını her somut olay saklanması gereken bilgiyi doğurur. Zira her iş ilişkisi biriciktir. İş sırrı duruma göre değişkenlik arz eden bir yapıya sahiptir. Hangi bilginin bilinmemesinin önemli olduğu her iş ilişkisinin kendi şartlarına göre değerlendirilmek zorundadır.<sup>293</sup>

#### **6.2.2.1.1.2. Sır İle Görülen İşin Bağlantılı Olması**

İşçinin öğrendiği iş sırlarından dolayı sır saklama yükümlülüğünün doğabilmesi için iş sırrı ile görülen iş arasında bir bağlantının bulunması gerekir. Aksi takdirde işçinin sır saklama borcu kapsamında bir sorumluluğu doğmaz. İşçinin sırrı işverenden veya işletmeden öğrenmesi sorumluluk açısından herhangi bir değişikliğe sebep olmaz.<sup>294</sup>

---

<sup>292</sup> Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*, s.33; Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.41; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.50.

<sup>293</sup> Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.60-61; Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.289; Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.149.

<sup>294</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.291; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.59.

#### 6.2.2.1.1.3. İşverenin Sırrı Saklama İsteği ve Haklı Menfaatinin Varlığı

Hizmet sözleşmesinde işçinin vakıf olduğu bilginin sır saklama borcu kapsamında sır kavramına dâhil edilebilmesi için işverenin bu bilginin saklı kalması yönünde bir irade veya bir tavrının olması gerekir. Bir bilginin iş sırrı olabilmesi için işverenin o bilginin gizli tutulmasını istemesi gerekir. İşveren tarafından gizli tutulması istenmeyen bilgiler iş sırrı olarak değerlendirilemez. İşçinin vakıf olduğu bilginin işveren tarafından saklı tutulması yönünde isteği olsa da bu istek o bilgiyi tek başına iş sırrı yapmayacaktır. Bir bilginin iş sırrı kavramı kapsamına dâhil edilebilmesi için hem işverenin o bilgiyi gizli tutma yönünde bir isteği hem de o bilginin sır niteliği taşıması yani herkesçe bilinebilir olmaması gerekir.<sup>295</sup>

İşverence bilinmeyen bir bilginin de iş sırrı kavramına dâhil olduğu söylenebilir. Özellikle büyük projelerde iş organizasyonu çok geniş bir şekilde planlanır ve işverenin tüm bilgilerden haberdar olması imkânsızdır. Bu tarz durumlarda işçinin öğrendiği bilgileri saklı tutmasında işveren için önemli bir gerekçe ve fayda varsa bu bilgilerin iş sırrı kavramı içerisinde olduğu ve sır saklama borcu doğurduğu kabul edilmelidir. İşçinin doğruluk ve bağlılığa uygun olarak işverenine sadakatle davranma borcu ancak iş sırlarının saklı tutulmasıyla ifa edilir.<sup>296</sup>

Bir bilginin sır saklama borcu kapsamına dâhil edilebilmesi için o bilginin saklı tutulması yönündeki işveren iradesi yanında ayrıca işverenin o bilginin saklı tutulmasında haklı bir menfaatinin bulunması gerekir. İşverenin işçinin vakıf olduğu bilgilerin gizli kalmasında bir menfaati bulunmuyorsa o bilgiler iş sırrı kavramına dâhil edilmemekte ve işçiye sır saklama yükümlülüğü doğurmamaktadır.<sup>297</sup>

Kanun koyucu TBK m.396/4'te işverenin haklı menfaatinin bulunması unsurunu lafzi olarak hizmet sözleşmesi nihayete erdikten sonra aramıştır. Yani bu lafzi düzenlemeyle hizmet sözleşmesi devam ederken bir bilginin iş sırrı kapsamında sır saklama borcu doğurabilmesi için işverenin haklı menfaatinin bulunmasının

<sup>295</sup> Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, s.1068; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.53; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.59.

<sup>296</sup> Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.53; Uşan, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*, s.34; Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.29.

<sup>297</sup> Arslan Ertürk, *“Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu”*, s.292; Kayırgan, *“İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”*, s.466.

gerekmediği sonucu çıkmaktadır. Ancak böyle bir yorumun yapılması özünde sadakat borcuna terslik oluşturur. Çünkü işçi hizmet sözleşmesi devam ederken genel itibarıyla zaten işverenin menfaatlerini korumak zorundadır. İşçinin bu genel sorumluluğu sebebiyle böyle bir ayrıma gidilmeksizin hizmet sözleşmesi devam ederken de sona ermişken de bir bilginin iş sırrı kavramına dâhil olabilmesi için işverenin bu bilginin saklı tutulmasında haklı menfaatinin bulunması gerekliliği kabul edilmelidir.<sup>298</sup>

#### 6.2.2.2. Üretim Sırrı

Üretim sırrı, faaliyet yürütülen iş organizasyonundaki imalatın başlangıcından sonuna kadar orada kullanılan üretim tekniğine dair gizli kalması gereken bilgilerdir.<sup>299</sup> İşçi iş organizasyonunda öğrendiği ham madde temini, pazarlama yöntemi, reklam politikası, insan kaynağı stratejisi, palan ve proje çeşitliliği, ar-ge çalışmaları, üretim ve imalat usulleri gibi üretime dair herkesçe bilinmeyen ve işverenin saklı kalmasını istediği ve bu bilgilerin saklı tutulmasında haklı menfaatinin bulunduğu üretim sırlarını sır saklama borcu kapsamında kendi yararına kullanamayacak ve üçüncü kişilerle paylaşamayacaktır. İşçinin yukarıda sayılan sırlara nasıl vakıf olduğunun sadakat borcunun bir görünüm şekli olan sır saklama borcu açısından bir önemi bulunmamaktadır.<sup>300</sup>

Üretim ve iş sırrı kavramı kapsam itibarıyla çok geniş bir kavramdır. Bu yapısal karakterden dolayı üretim ve iş sırrı kavramı iş, işletme ve işverenle alakalı başkaları tarafından bilinmeyen ve bilinmesi mümkün olmayan ve bu hususla birlikte bu sırların saklı tutulmasında işverenin haklı bir çıkarı varsa ve de başkaları tarafından bilinmesine veya öğrenilmesine rızası bulunmayan her türlü malumatı ifade eder.<sup>301</sup> Bu borç bakımından önem arz eden özellik ise öğrenilen üretim veya iş sırrının hizmet

---

<sup>298</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.292-293; Albayrak Gül, “*İşçinin Sadakat Borcu*”, s.150-151; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.224.

<sup>299</sup> İlem, “*İşçinin Sadakat Borcu*”, s.59; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.53; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.223.

<sup>300</sup> Alpagut, “*İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler*”, s.28; Albayrak Gül, “*İşçinin Sadakat Borcu*”, s.147-148.

<sup>301</sup> M. Fatih Uşan, “*Eski İşçinin Sır Saklama Borcu*”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.6, 2006, s.60; Kayırgan, “*İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi*”, s.466.

sözleşmesi sona erse bile işverenin sırrın saklı kalmasında haklı menfaati bulunması halinde söz konusu sır saklama yükümlülüğünün devam etmesidir.<sup>302</sup>

İşçinin vakıf olduğu iş veya üretim sırları kimi zaman yargılama konusu olabilir. Hatta gizli belgelerin bulunduğu çantalara el konularak devlet elinde bulundurulabilir. Böyle bir durumda işçinin kamu otoritesi önünde iş veya üretim sırlarına ilişkin verdiği beyanlar sadakat borcunun bir görünüm şekli olan sır saklama borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir.<sup>303</sup>

### **6.3. İşçinin İşverene Ait Makineleri, Araç ve Gereçleri Koruma Borcu ve Sadakat Borcuyla İlişkisi**

Sadakat borcunun bir diğer görünüm şekli de TBK m.396/2’de düzenlenmiştir. İşçinin bu borcu sadakat borcu kapsamında kalmaktadır. İşçi sadakatinin olmazsa olmaz bir lazımı olarak işverene ait makineleri, araç ve levazımatları, teknik alt yapıları, tesisleri ve taşıtları usulü münasibince istimal etmek ve bu hususlarla beraber hizmetin görülmesi amacına layık olacak bir tarzda kendisine teslim edilmiş olan malzemelere özen göstermek zorundadır. Bu hususla birlikte artan malzemeyi de iade etmek zorundadır.<sup>304</sup>

İşçi iş organizasyonu kapsamında kullanmış olduğu ve kendisine zimmetlenmiş malzemeleri işyeri teamüllerine uygun olarak kullanmak zorundadır. İşçinin bu malzemeler üzerinde şahsi tasarruf hakkı ve keyfi kullanma yetkisi bulunmamaktadır. Örneğin; meyve ve sebze doğrama işi yapan bir işçi bu meyve ve sebzelerden yememelidir ya da işçinin iş organizasyonuna ait bir forklift ile atölyede drift yapmaması gerekir. Eğer işçi işyeri organizasyonu kapsamında kullanılan ve kendisine zimmetlenen eşyalara özen göstermeyerek şahsi amaçları doğrultusunda keyfi kullanım gerçekleştirirse doğruluk ve bağlılığa aykırılık teşkil edecek şekilde

---

<sup>302</sup> Bu özellik BK’da bulunmamaktaydı. Yavuz, *Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanununa Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri*, s.1253; Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.29; Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, s.1069.

<sup>303</sup> Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.28; Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.61.

<sup>304</sup> Yavuz, *Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanununa Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri*, s.1261; Reyhani Yüksek, “Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Genel Hizmet Sözleşmesinde İşçinin Özen Borcu”, s.103.

hareket etmiş olur ve sadakat borcunu ihlal etmiş sayılır. Çünkü işçi sadakat borcu kapsamında işverenini zarara uğratabilecek davranışlardan çekinmek zorundadır.<sup>305</sup>

#### 6.4. İşçinin İşvereni Bilgilendirme Borcu

İşçinin işverenini bilgilendirme borcuna ilişkin münhasıran TBK’da bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanun koyucunun münhasır bir düzenlemeye gitmesi de gereksizdir. Çünkü kanun koyucu işçiye işverene sadakatle davranma borcu yüklemiştir. Sadakat borcu kapsamı itibarıyla birçok yapma ve yapmama borçlarını zaten içinde barındırmaktadır. Bu kapsamda işçinin sadakat borcunun görünümü şeklinde olan ve her iş ilişkisi için ayrı ayrı belirlenebilecek çok fazla yan edim yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin sadakat borcundan doğan işvereni bilgilendirme borcu da bulunmaktadır ve bu borç taraflar arasında çok önemli bir yere sahiptir.<sup>306</sup>

İşçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için işçinin işvereni ile sağlıklı iletişim halinde olması لازمdır. İşçinin işvereni bilgilendirme borcu da bu hususta işçiden beklenmektedir. İşçi mevcut iş organizasyonu ve olağan işleyişle ilgili işverenine bilgi vermek zorundadır. İşçinin bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirmesiyle görülen işle ulaşılmak istenen amaç daha kolay elde edilecektir.<sup>307</sup>

İşçinin işvereni bilgilendirme borcu her zaman olağan durumlara özgü bir borç değildir. İşçi mevcut işletme faaliyeti ve iş organizasyonunda meydana gelen aksaklıkların büyümemesi için gerekli tedbirleri alıp bu aksaklığı makul sürede işverene bildirmek zorundadır. Doğruluk ve bağlılığa uygun olarak işverenin menfaati ancak bu sayede korunabilecektir.<sup>308</sup>

İşçinin işvereni bilgilendirme borcu hizmet sözleşmesinin kurulması ile başlayıp hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle son bulmaktadır. İşçinin işvereni bilgilendirme borcu işletme ve işe dair bilgileri kapsar. Bir başka ifade ile işçi kendi

---

<sup>305</sup> Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.30; Sümer, *İş Hukuku*, s.75; Esener, *İş Hukuku*, s.154.

<sup>306</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.298; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.63-64.

<sup>307</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.299; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.64.

<sup>308</sup> Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, s.1054; Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.299.

kişisel ve ailevi hayatına ilişkin olarak işverene bilgi verme zorunluluğu bulunmamaktadır.<sup>309</sup>

İşçinin işvereni bilgilendirme yükümlülüğü hizmet sözleşmesi kurulmadan önce de var olan bir yükümlülüktür. Ancak bu yükümlülük sadakat borcundan doğmayıp TBK m.2’de düzenlenen dürüstlük kuralından doğmaktadır. Hizmet sözleşmesi kurulmadan önce bu borca aykırı davranışlar sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilemeyecek olup sözleşme öncesi görüşmelerde kusur sorumluluğu çerçevesinde değerlendirilecektir.<sup>310</sup>

İşçinin işvereni bilgilendirme borcunun bir diğer görünüş biçimi de alınan ve elde bulundurulmuş şeyleri teslim ve hesap verme borcudur. Bu borç TBK m.397’de düzenlenerek işçinin işverenine karşı bilgi verme yükümlülüğünün özel bir şekli hükmü altına alınmıştır. Bu hüküm çerçevesinde işçi sadakat borcunun özel bir görünüm şekli olan teslim ve hesap verme borcu altındadır.<sup>311</sup> İşçinin bu borca aykırılığıyla cezai sorumluluğuna da gidilebilecektir.<sup>312</sup>

### **6.5. İşçinin Rekabet Etmeme Borcu ve Sadakat Borcuyla İlişkisi**

Hizmet sözleşmesinde işçinin rekabet etmeme borcu iki farklı şekilde ortaya çıkar. Bunun ilki TBK m.396’da yer alan hizmet sözleşmesi devam ederken ki rekabet etmeme borcuyken ikincisi ise TBK m.444’te yer alan hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonraki rekabet etmeme borcudur.<sup>313</sup>

<sup>309</sup> İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.65; Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.30.

<sup>310</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.298; Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.30.

<sup>311</sup> Doktrinde bir görüş zamansal olarak önce hesap verme daha sonra da teslim etme yükümlülüklerinin zikredilmesinin daha doğru olacağını savunmuştur. Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.406; Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, s.1055; Kayırgan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, s.473.

<sup>312</sup> Yavuz, *Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanununa Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri*, s.1262.

<sup>313</sup> Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı C.1 Bireysel İş Hukuku*, s.152; Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.463; Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.306-307; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.65-66; Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.62.

İlk durum hizmet sözleşmesi boyunca sadakat borcunun bir gereği olarak ikinci durumda ise tarafların hizmet sözleşmesinin nihayete ermesinden sonra hüküm doğuracak rekabet yasağı sözleşmesinde bu durumu kararlaştırmasıyla ortaya çıkar.<sup>314</sup> Bir başka deyişle; ilk durumda rekabet yasağı kanundan doğar ve sadakat borcunun farklı bir görünüm şeklini oluştururken ikinci durumda rekabet yasağı ayrı bir sözleşmenin konusunu oluşturmaktadır.<sup>315</sup>

#### **6.5.1. Hizmet Sözleşmesi Sona Ermeden Önceki Rekabet Etmeme Borcu**

Rekabet kelime anlamı itibarıyla, aynı gayeye yürüyen kimseler arasındaki çekişme, düello, yarışma ve yarışı ifade etmektedir.<sup>316</sup> İşçinin rekabet yasağı da bu tanım minvalinde işvereni ile aynı amaç doğrultusunda çekişmemeyi ve yarışmamayı kapsayan bir yasaktır.

Hizmet sözleşmesi taraflarca geçerliliğini devam ettirdiği süreç zarfındaki rekabet etmeme borcu münhasıran hizmet sözleşmesi için ihdas edilmiş hükümlerin arasında düzenlenmemiştir. Sadece TBK m.396'da işçi, hizmet münasebeti yürürlükte olduğu müddetçe, sadakat borcuna aykırı tarzda ücreti mukabilinde üçüncü kişiye karşı iş göremez ve de bilhassa kendi işvereni ile rekabete girilemez şeklinde özet olarak ifade edilmiştir.<sup>317</sup> Rekabet yasağı hizmet sözleşmesi devam ederken işçinin sadakat borcunun bir gereği diğer bir anlatımla bir görünüş şeklidir.<sup>318</sup>

İşçinin hizmet sözleşmesi sürerken ki rekabet etmeme borcu ile hizmet sözleşmesi hatime bulduktan sonraki rekabet etmeme borcu arasında borcun kapsam ve mahiyeti arasında fark bulunmamakla birlikte borca riayet edilmemesinin vücut verdiği hukuki sonuçlarda birtakım farklılıklar mevcuttur.<sup>319</sup>

<sup>314</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s.273-274.

<sup>315</sup> Umar, “Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sonraya Etkisi”, s.70; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.275-276.

<sup>316</sup> [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), E. T. 14.11.2022.

<sup>317</sup> Nuray Kovancı, “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.2, Temmuz 2017, s.770; Zevkliler-Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, s.463.

<sup>318</sup> Ercüment Özkaraca - Sema Deniz - Özkan Koç, “Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.45, Haziran 2021, s.76; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.66.

<sup>319</sup> Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.84; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.66-67.

Hizmet sözleşmesi devam ederken ve sona erdikten sonraki rekabet yasağını ihlal edebilecek tutum ve davranışlar işçinin iş ve işyerine ilişkin olarak öğrendiği birtakım sırları kullanmak suretiyle başka işverenin yanında çalışmak, rakip işverenlerle bu bilgileri kullanmak suretiyle menfaat ilişkisi içinde olmak ya da rakip bir işletme açarak işvereni ile aynı faaliyet kolunda iş organizasyonu yürütmek şeklinde ortaya çıkar.<sup>320</sup> Görüldüğü üzere işçinin rekabet yasağını ihlal ettiği durumlar sadakat borcunun olumsuz yansımalarına aykırılık şeklinde tezahür etmektedir.<sup>321</sup>

Sadakat borcunun kapsamına dâhil olan rekabet etmeme borcu genel anlamda yapmama borcunun en temel örneğine vücut verir. Burada dikkat edilmesi gereken husus işçinin hiç rekabete girişmemesi gerekliliğidir. Yani işçi işvereni ile rekabetten sadakat borcunun bir gereği olarak hizmet sözleşmesinin devamı boyunca çekinmek zorundadır.<sup>322</sup>

Rekabet yasağına ilişkin TBK'nın kabul ettiği sistem ve hukuki rejim sadece hizmet sözleşmesi ile iş gören işçiler bakımından değil başka sözleşme tipleriyle iş gören işçiler için de geçerlidir.<sup>323</sup> Diğer bir ifadeyle bir işçi ister İK'ya tabi olarak ister DİK'e tabi olarak iş görsün rekabet etmeme borcunun hukuki rejimi TBK'nın rekabet yasağına ilişkin getirmiş olduğu hukuki rejime göre tespit edilir.<sup>324</sup>

#### **6.5.2. Hizmet Sözleşmesi Sona Erdikten Sonraki Rekabet Etmemeye Borcu**

İşçinin rekabet etmeme borcu hizmet sözleşmesinden sonra da devam edecekse bu durum işçinin çalışma ve sözleşme hürriyetini sınırlandırarak işçinin ekonomik varlığını tehdit eder. İşçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü bu denli sınırlayan ve işçinin ekonomik geleceğini tehdit eden bir borcun keyfi olarak işçiyi zor duruma

---

<sup>320</sup> Savaş Taşkent - Mahmut Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.16, Aralık 2009, s.24.-25; Arslan Ertürk, "Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu", s.325.

<sup>321</sup> Arslan Ertürk, "Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu", s.321-322; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.62.

<sup>322</sup> M. Polat Soyer, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, 1994, s.8-9.

<sup>323</sup> Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s.771; Arslan Ertürk, "Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu", s.326-327.

<sup>324</sup> Muhammed Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C.22, S.2, 2016, s.587; İlem, "İşçinin Sadakat Borcu", s.71.

düşürmemesi için de işçinin rekabet yasağının kanunen belirli ve açık şartlara tabi olması gerekir. TBK m.444-445'te işçinin korunması ilkesine münasip olarak geçerlilik şartları belirlenmiş bu şartları taşımayan rekabet yasağı sözleşmelerinin geçersiz olacağı hüküm altına alınmıştır.<sup>325</sup>

#### 6.5.2.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları

İşçi hizmet sözleşmesi devam ederken işverene karşı rekabet edemez. Ancak hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra işçi ekonomik özgürlüğü çerçevesinde istediği gibi rekabet içerikli tavırlar takınabilir. Belirtmekte fayda vardır ki işçinin bu rekabet içerikli tavırları işverenin haklı menfaatleriyle bağdaşmayabilir. Bundan sebeptir ki kanun koyucu hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra da rekabet yasağı sözleşmesi ismiyle adlandırılacak veya hizmet sözleşmesine hüküm koyarak işçinin rekabet etmeme borcunun bir müddet daha devam etmesinin kararlaştırılabilmesini sözleşme özgürlüğü prensibine uygun olarak serbest bırakmıştır.<sup>326</sup>

Sözleşme serbestisi prensibinin sağladığı bu özgürlük rekabet yasağı sözleşmesinin hukuki niteliğini de tarafların iradelerine göre serbestçe belirleyebilmelerine sebep olmaktadır. Rekabet yasağı sözleşmesi rızai, isimli ve sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme niteliklerine sahip olmasının yanında taraf iradelerine göre ivazlı veya ivazsız ya da tam iki tarafa borç doğuran yahut eksik iki tarafa borç doğuran sözleşme niteliklerine sahip olabilmektedir.<sup>327</sup>

İşçi ve işveren tarafından geçerli ve hukuk düzeni tarafından meşru kabul edilebilecek rekabet yasağı sözleşmesinin varlığından bahsedebilmek için bu sözleşme TBK m.445'teki geçerlilik şartlarını taşımak zorundadır. Kanun koyucu TBK m.445'te geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin tanımını yapmıştır. Bu tanımdan hareketle TBK m.445'teki asgari olarak sayılan şartların bir arada bulunmasıyla işçi ve işvereni bağlayan rekabet yasağı sözleşmesinin varlığından bahsetmek

---

<sup>325</sup> Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.22; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.66-67.

<sup>326</sup> Sarper Sözek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", (İÜHFM), S.2, 2014, s.457; Arslan Ertürk, "Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu", s.328-329.

<sup>327</sup> Pelin Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2017, s.7.

mümkündür. Bu şartlar söz konusu sözleşme açısından olmazsa olmaz şartlardır. Taraflar bu şartların varlığını anlaşılarak ortadan kaldıramazlar. Kanun koyucunun rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin böyle bir düzenlemede bulunması bu sözleşmenin sosyal hayatta yaygın olarak yapılması sebebiyle meydana çıkabilecek telafisi güç ve imkânsız hak kayıplarını önlemektir.<sup>328</sup> Bu şartların varlığıyla hizmet sözleşmesinin son bulmasından sonra rekabet etmeme yükümlülüğü işçiden beklenebilir.<sup>329</sup> Aksi takdirde rekabet yasağı sözleşmesi geçersizlik yaptırımı ile geçersiz bir sözleşme olacaktır.

#### **6.5.2.1.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Yazılı Şekilde Yapılması**

Geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin varlığından bahsedilebilmesinin ön şartı rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasıdır.<sup>330</sup> İşçi ve işveren tarafından sözlü olarak akdedilen rekabet yasağı sözleşmesi yazılı olarak yapılmadığı için geçersiz olacaktır.<sup>331</sup>

TBK m.444'ün aradığı yazılı geçerlilik şartı adi yazılı niteliklidir. Buradan çıkan sonuç ise rekabet yasağı sözleşmesi ile borç altına giren tarafın muhakkak sözleşmede imzasının bulunması gerektiğidir.<sup>332</sup>

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

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli bir sözleşme olarak ortaya çıkabilmesinin bir diğer şartı da işçinin fiil ehliyetine sahip olmasıdır. Rekabet yasağı sözleşmesinin imzalandığı esnada işçi ayırt etme gücüne sahip olmalı, kısıtlı bulunmamalı ve ergin olmalıdır. Diğer bir ifade ile işçi rekabet yasağı sözleşmesi

<sup>328</sup> Yonca Dursun, “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, C. 19, Özel Sayı, 2017, s.2434; Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.66.

<sup>329</sup> Özkaraca-Koç-Deniz, “Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme”, s.78; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.70.

<sup>330</sup> Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s.42; Kırtas, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.22.

<sup>331</sup> Hakan Keser, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 24, Aralık 2011, s.90; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.277.

<sup>332</sup> Kovancı, “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s.777; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s.42.

akdedilirken tam ehliyetli bulunmalıdır. Rekabet yasağı sözleşmesi yapıldığı esnada işçinin fiil ehliyetine sahip olmamasının hukuki sonucu da rekabet yasağı sözleşmesinin geçersizliği olacaktır.<sup>333</sup> İşçinin ergin kabul edildiği bazı özel durumların varlığı halinde yani işçinin evlenmeyle veya mahkeme kararıyla ergin olduğu durumlarda da rekabet yasağı sözleşmesini yapabileceği kabul edilmektedir.<sup>334</sup>

#### **6.5.2.1.3. İşveren Açısından Korunmaya Değer Haklı Menfaatin Varlığı**

TBK m.444'ün aradığı son geçerlilik şartı rekabet yasağı sözleşmesiyle işverenin korunmaya layık haklı bir çıkar veya menfaatinin bulunmasıdır.<sup>335</sup> Rekabet yasağı sözleşmesinin yapılmasında işverenin korunmaya layık önemli bir menfaati bulunmuyorsa rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz bir sözleşme olacaktır. İşverenin rekabet yasağı sözleşmesiyle korunmaya layık meşru ve haklı bir menfaatinin bulunabilmesi için işçinin gördüğü işin müşteri portföyünü, iş ve işyeri ile ilgili bilgilerini veya üretim, pazarlama ve tüketim sırlarını öğrenme olanağı tanınması gerekir. Ayrıca işçinin bu portföyü, bilgileri ve sırları bilmesi işveren açısından önemli bir zarar tehdidi oluşturuyorsa rekabet yasağı sözleşmesi geçerli bir sözleşme olabilecektir. Bu iki şartın gerçekleşmediği rekabet yasağı sözleşmeleri geçersiz sözleşme niteliğine sahip olacaktır.<sup>336</sup>

#### **6.5.2.2. Rekabet Yasağının Sınırlandırılması**

Rekabet yasağı sözleşmesi mahiyeti itibarıyla birtakım sınırları içermek zorundadır. TBK m.445'te rekabet yasağının sınırları çizilmiştir. Bu sözleşme öncelikle işlerin çeşidi, yer yahut zaman açısından işçinin mali geleceğini ve ekonomik

---

<sup>333</sup> Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.22-23; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.66.

<sup>334</sup> Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s.458; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.67.

<sup>335</sup> Keser, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", s.93-94; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.278.

<sup>336</sup> Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.27; Soyer, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.42; İlem, "İşçinin Sadakat Borcu", s.69.

varlığını tehdit edebilecek sınırlamalar içeremez ve zaman itibarıyla iki yılı geçemez.<sup>337</sup>

Rekabet yasağı sözleşmesinin belirli sınırları içermesi şartıyla geçerli bir sözleşme olabilmesi işçinin ekonomik özgürlüğünün tehlikeye düşmesini engellemekte ve işçinin çalışma ve sözleşme hürriyetine tam ve gereği gibi bir koruma sağlamaktadır. Buradan hareketle rekabet yasağı sözleşmesinin yer, zaman ve faaliyet konusu açısından sınırlandırılmaması rekabet yasağını geçersiz kılacak ve işçi rekabet etmeme borcu altına girmeyecektir.<sup>338</sup> Kuşkusuz bu sınırlandırma sebepleri işçiyi korumak ve işçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasını önlemek için ihdas edilmiştir.<sup>339</sup>

### 6.5.2.3. Rekabet Yasağına Hâkimin Müdahalesi

Rekabet yasağı sözleşmesi akdedilirken işverenin mütehakkim konumu sebebiyle sözleşmedeki edimler arasında bir tutarsızlığın olması kuvvetle muhtemeldir. Çünkü güç elinde bulunan işveren bu gücü kötüye kullanarak işçinin ekonomik geleceğini tehdit eder nitelikte sözleşme hükmü koydurabilecektir.<sup>340</sup>

İşverenin bu güçlü konumunun vücut verebileceği sakıncalara mani olabilmek için TBK m.445/2’de kanun koyucu hâkime somut olay adaletini gerçekleştirebilmek maksadıyla rekabet yasağı sözleşmesindeki aşırı nitelik arz eden hükümlerin yer, zaman ve konu bakımından sınırlandırılabilirliğini düzenleme altına almıştır.<sup>341</sup> Bu düzenleme işçinin korunması ilkesinin başka bir görünüm şeklidir. Hâkime verilen bu yetki her işçi ve işveren arasındaki ilişki, iki tarafın konumu ve akdedilmiş hizmet sözleşmesi nazara alınarak kullanılmalıdır. Zira her iş ilişkisi ve işçi işveren arasındaki

<sup>337</sup> Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I Bireysel İş Hukuku*, s.156; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.70; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.279.

<sup>338</sup> Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s.460-461; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.71.

<sup>339</sup> Gülsevil Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", *Legal İHSGHD*, S.31, 2011, s.953; Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.74.

<sup>340</sup> Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.74; Ertas, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.62.

<sup>341</sup> Esra Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2012, s.121; Sümer, *İş Hukuku*, s.137.

hizmet ilişkisi biricik olma niteliğine sahip olup kendi şartları çerçevesinde ele alınmalıdır.<sup>342</sup>

#### 6.5.2.4. Rekabet Yasağına Aykırı Davranışın Sonuçları

TBK işçiye rekabet etmeme borcunun bir gereği olarak ahlaka ve iyiniyet kurallarına ve en nihayetinde sadakat borcuna aykırı her türlü tutum ve hareketten çekinme yükümlülüğü yükler. İşçinin rekabet etmeme borcunun kapsamına işçinin kendi nam ve hesabına işvereni ile rekabete girebileceği bir işi yapmaması, işçinin başka veya rakip bir işverenin yanında çalışmaması veya ortak olmaması ve başka bir işveren ve işyeriyle ilgili (menfaati) bulunmaması hususları dâhildir.<sup>343</sup> Bu hususlarla birlikte işçi işverenin emniyetini su-i istimal etmemekle ve iş barışını bozacak her türlü tutum hareketten kaçınmakla yükümlüdür.<sup>344</sup>

İşçi hizmet sözleşmesi devam ederken rakip bir teşebbüs kurarak, rakip işverenlerin yanında çalışarak veya rakip işverenlerle menfaat ilişkisine girerek rekabet yasağına aykırı davranırsa işveren TBK m.435 uyarınca hizmet sözleşmesini derhal feshedebilecek ve yasağın ihlal edilmesi sebebiyle uğradığı tüm zararların giderilmesini işçiden isteyebilecektir.<sup>345</sup>

İşçi hizmet sözleşmesi son bulduktan sonra rekabet yasağına rağmen rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı hareketlerde bulunursa yani rekabet yasağı hüküm sürerken rekabet içerikli tavır ve davranışlarda bulunursa bu tavır ve davranışlarından dolayı hukuken sorumlu olur.<sup>346</sup> İşçinin bu sorumluluğu TBK m.446'da düzenlenmiştir. Rekabet yasağına aykırı hareket eden işçi, bu hareketinin neticesi olarak işverenin maruz kaldığı tüm zararları gidermek zorundadır. Yasağa aykırılık teşkil eden tutum ve davranış ceza şartına tabi kılınmışsa ve de sözleşmede durumun hilafına düzenleme de bulunmuyorsa işçi anlaşılan tutarı işverene ödeyerek söz

<sup>342</sup> M. Tarık Güleriyüz, “İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi”, (TBBD), S.118, 2015, s.339; Akçaal, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, s.279.

<sup>343</sup> Demir-Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, s.20; Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.84.

<sup>344</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.543; Esener, *İş Hukuku*, s.157.

<sup>345</sup> Kovancı, “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s.795; Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.84.

<sup>346</sup> Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı C.1 Bireysel İş Hukuku*, s.157; Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.84.

konusunu yasaktan doğan borcundan kurtulabilir; lakin işçi bu tutarı aşan zararı gidermek zorundadır. İşveren, ceza şartına veya meydana gelebilecek zararlarının karşılanması haricinde, sözleşmede yazılı olarak şüphe oluşturmayacak tarzda saklı tutması şartıyla, kendisinin tehdit yahut aykırılık edilen menfaat veya haklarının önemi ile işçinin davranışı haklılık gerektiriyorsa, söz konu aykırı davranış ve tutumlara son verilmesini isteyebilecektir.<sup>347</sup> Bu düzenleme uyarınca işçi işverene verdiği zararlardan dolayı sorumlu olacak ayrıca işveren rekabet yasağı sözleşmesinde cezai şart kararlaştırılmışsa bu cezai şartın tarafına ödenmesini isteyebilecektir. Bu hususla birlikte işveren yine sözleşmede kararlaştırılmış olması koşuluyla rekabet yasağını ihlal eden tutum ve davranışlara son verilmesini işçiden talep edebilecektir.<sup>348</sup>

#### **6.5.2.5. Rekabet Yasağının İhlalinden Kaynaklanan Davalarda Görevli Mahkemenin Tespiti**

Hizmet sözleşmesi devam ederken ki rekabet yasağının ihlalinden doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği noktasında hem doktrin hem de Yargıtay’ca bir görüş birliği söz konusudur.<sup>349</sup>

Hizmet sözleşmesi son bulduktan sonraki rekabet yasağının ihlal edilmesinden çıkan uyuşmazlıkların ise hangi mahkemede görüleceği hususunda görüş birliği mevcut değildir. Bazı görüşlerce 7036 sayılı İMK m.5 uygulanarak iş mahkemelerinin görevli olması gerektiği<sup>350</sup> bazı görüşlerce ise TTK m.4 ve m.5 uyarınca mutlak ticari

<sup>347</sup> Umar, “Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sonraya Etkisi”, s.76; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.70.

<sup>348</sup> Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.84; Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.62; Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.88.

<sup>349</sup> Esra Kaşak, “Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme ve Dava Şartı Arabuluculuk (TTK M.4/1-C, 5/A; İŞMK M.3, 5/1-A Bakımından Bir İnceleme)”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.29, S.4, 2021, s. 3167; Sinan Sarıkaya, “Küllerinden Doğan Tartışma: Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Kaynaklı Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Tespitinde Ne Değişti Ne Değişmedi?”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S.2, 2021, s.657; Y. HGK. T. 21.09.2011, E. 2011/9-508, K. 2011/545, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T. 25. 11. 2022, Y. HGK. T. 29.02.2012, E. 2011/11-781, K. 2012/109, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T. 25. 11. 2022, Y. HGK. T. 27.2.2013, E. 2012/9-854, K. 2013/292, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T. 25. 11. 2022.

<sup>350</sup> Özkaraca-Koç-Deniz, “Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme”, s.78; Fatih Cemal Karaaytu, “Rekabet Yasağı Sözleşmelerine Görev Sorunu”, *İzmir Barosu Dergisi*, S.1, Ocak 2022, s.53.

dava niteliğiyle asliye ticaret mahkemelerinin görevli olması gerektiği<sup>351</sup> savunulmaktadır.

Yargıtay da bu konu hakkındaki verdiği kararlarında bir görüş birliği içerisinde değildir. Öncelikle HGK verdiği kararlarında rekabet yasağına aykırılıktan meydana gelen uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğunu belirtmiş<sup>352</sup>, lakin bu görüşünden dönerek sonraki tarihli kararlarında asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğu yönünde kararlar vermiştir.<sup>353</sup> Yargıtay'ın farklı daireleri de bu konu hakkında değişik türde karar vermiştir.<sup>354</sup> Görüldüğü üzere bu konuda içtihat birliği ve istikrarı bulunmamaktadır. İchtihat birliği ve istikrarının sağlanması için bu konu hakkında Yargıtay'ın İchtihadı Birleştirme Kararı vermesi gerekmektedir.

İMK'nın bu konu hakkındaki hükümlerinin TTK hükümlerine nazaran yeni tarihli olması, kanun koyucunun rekabet yasağına ilişkin hükümlerini hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin içerisinde takdir ve tayin etmesiyle iki hukuki rejimin birlikte değerlendirilmesinin önemli olması, TTK m.5'in madde lafzından da anlaşılacağı üzere aksine hüküm olmadıkça uygulama alanı bulacak olması, İMK m.5'te hizmet sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıkların ister sözleşmeden ister kanundan kaynaklanmasına bakılmaksızın her türlü uyuşmazlığın giderilmesinde iş mahkemelerinin görevli kılınması, asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğu takdirde işçinin ağır faiz ve ağır ispat külfetiyle karşı karşıya kalacağı ve işçinin korunması ilkesi göz önüne alınarak rekabet yasağına aykırılıktan meydana gelen uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu kabul edilmelidir.

---

<sup>351</sup> Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.106-107; Sarıkaya, "Küllerinden Doğan Tartışma: Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Kaynaklı Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Tespitinde Ne Değişti Ne Değişmedi?", s.669

<sup>352</sup> Y. HGK. T. 21.09.2011, E. 2011/9-508, K. 2011/545, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T. 25. 11. 2022.

<sup>353</sup> Y. HGK. T. 29.02.2012, E. 2011/11-781, K. 2012/109, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T. 25. 11. 2022.

<sup>354</sup> Örneğin; Y.9HD, 01.06.2021, E. 2021/3076, K. 2021/9789, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T. 25. 09. 2022, kararında iş mahkemelerinin görevli olduğuna karar verilmiştir. Aksi örnek olarak da Y.22HD., 7.7.2020, E. 2017/46163, K. 2020/8959, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T. 25. 11. 2022, kararında asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğunu belirtmiştir.

#### 6.5.2.6. Rekabet Yasağının Sona Ermesi

İşçinin ölümü Rekabet yasağı sözleşmesi ile nihayet bulur. Rekabet yasağı sözleşmesinin işverenin ölümüyle sona erebilmesi için rekabet yasağı sözleşmesinin işverenin kişiliğine bağlı olarak yapılması gerekir.<sup>355</sup> TBK m.445 uyarınca rekabet yasağı sözleşmesi taraflarca kararlaştırılan sürenin dolmasıyla da ortadan kalkacaktır. Rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren bir diğer nedende tarafların ikale sözleşmesi yaparak rekabet yasağı sözleşmesini bozmasıdır.<sup>356</sup>

İşçinin rekabet etmeme yükümlülüğünün sona ermesi özel olarak TBK m.447’de sona erme başlığı ile ele alınmıştır. Rekabet yasağı, işverenin söz konusu yasağın son bulmamasında güncel gerçek veya meşru bir menfaat ve yararının bulunmadığının anlaşılmasıyla sona erer. Sözleşme, haklı ve geçerli bir sebebin vücudu bulunmadan işveren eliyle yahut işverene izafe edilebilen bir nedenle işçi eliyle feshedilirse, rekabet yasağı sözleşmesi son bulur. Böylece işçi ya işverenin yasağın devam etmesinde gerçek bir menfaatinin olmamasıyla ya da rekabet yasağı sözleşmesi işverene yüklenebilen bir sebeple feshedilirse veya işveren haklı bir neden olmaksızın hizmet sözleşmesini feshederse rekabet yasağı ilişkisi ortadan kalkar.

#### 6.6. İşçinin Sadakat Borcunun Diğer Görünüş Şekilleri

İşçinin sadakat borcunun görünüş şekilleri kapsamı itibarıyla çok geniş bir sahaya yayılmıştır. Bu kapsamı itibarıyla her iş ilişkisi için ayrı ayrı sadakat borcunun görünüm şekli tespit edebilmek mümkündür. Dolayısıyla burada uygulama da en çok karşılaşılan sadakat borcunun diğer görünüş şekilleri açıklanacaktır.

---

<sup>355</sup> Ebru Dinç, “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2019, s.70; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.71.

<sup>356</sup> Neslihan Büyükdilan, “İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, *Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Konya, 2019, s.144-145; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.62; Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s.78-79.

### 6.6.1. Fazla Çalışma Borcu

Sadakat borcunun bir diğer görünüş biçimi de fazla çalışma borcu olup bu borç TBK m.398’de düzenlenmiştir.<sup>357</sup> Fazla çalışma, mutlak kanunlarla hüküm altına alınan normal çalışma sürelerinden fazla ve işçinin rıza vermesiyle vücuda gelen fazla iş görmedir. Fakat olağan sürelerden daha fazla çalışmayı iktiza eden bir işin görülmesi mecburiyeti hâsıl olur, işçi bu iş görmeyi yerine getirebilecek pozisyonunda olur ve de bunlarla beraber çekinmesi de dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil ederse işçi, ücreti mukabilinde olacak şekilde fazla çalışmayı yerine getirmek zorundadır.

Sadakat borcunun bir görünüm şekli olan fazla çalışmanın işçiden beklenilebilmesi için dört şartın bir arada bulunması gerekmektedir. Öncelikle fazla çalışma yapmayı gerektiren bir zorunluluk hali mevcut olmalıdır. Ardından da işçinin bu fazla çalışmayı yapabilecek durumda bulunması başka deyişle beden ve ruhen fazla mesai yapmaya hazır olması gerekmektedir. Daha sonra da işçinin fazla mesai yapmaktan kaçınması dürüstlük kurallına aykırılık teşkil etmemelidir. Son olarak da işveren yaptırmış olduğu fazla çalışmanın karşılığında işçiye buna mukabil bir ücret ödemesi gerekmektedir. Ancak bu dört şartın aynı anda fazla çalışma yaparken mevcut olmasıyla işçinin fazla çalışma yapması beklenir. Eğer işçi bu dört şartın mevcudiyetine rağmen fazla çalışma yapmaktan çekinirse hem fazla çalışma yapma borcunu hem de işverene karşı sadakat borcunu ihlal etmiş olacaktır.<sup>358</sup>

TBK m.398 hükmü emredici nitelikte değildir. Bu husus tarafların anlaşarak fazla çalışma ücretinin miktarını belirleyebilmelerini ifade eder. Söz konusu belirleme ya bireysel iş sözleşmesiyle ya da toplu iş sözleşmesiyle gerçekleştirilebilir.<sup>359</sup>

### 6.6.2. İş Düzenini Bozmama Borcu

İşçi mevcut iş düzenine uymak zorundadır. İşveren tarafından oluşturulan iş düzenine uygun hareket etmeyen işçinin işverenin menfaatlerini koruduğu ve ona

---

<sup>357</sup> Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.408; Sümer, *İş Hukuku*, s.144.

<sup>358</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.544; Gözde Bayram, “Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Süreler ile Çalışma” *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İzmir, 2019, s.52; Demir-Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, s.10-13.

<sup>359</sup> Yavuz, *Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanununa Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri*, s.1264; Esener, *İş Hukuku*, s.201.

zarar verecek hareketlerden çekindiği söylenemez. İşçinin bu borca riayet etmemesi doğruluk ve bağlılığa uymaz ve sadakat borcuna aykırılık teşkil eder.<sup>360</sup>

### 6.6.3. Haksız Grev Yapmama Borcu

İşçinin sadakat borcunun diğer görünüm şekillerinin arasına haksız grev yapmama borcu da girmektedir. İşçinin grev hakkı doğrudan anayasadan doğan bir hak olup sosyal ve ekonomik karakterli bir haktır. Her hak gibi işçinin grev hakkı da sınırsız olmayıp belirli bir nizam ve düzen içerisinde kullanılabilir. Buna göre işçi grev hakkını dürüstlük ve TMK m.2’de yer alan objektif iyiniyet prensibine uygun tarzda kullanmak zorundadır. Çünkü hukuk düzeni bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını korumayacaktır. Başka deyişle eğer işçi dürüstlük kuralına aykırılık olacak tarzda grev hakkını kullanırsa aynı zamanda hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcunu da ihlal etmiş olacaktır.<sup>361</sup>

İşçi eğer ki doğruluk, güven veya ahlak kurallarına aykırı olacak şekilde grev yaparsa veya grevi ekonomik ve sosyal durumunun korunması veya düzeltilmesi amacının dışında başka bir amaçla yaparsa veyahut da kanuna aykırı olarak (örneğin; barışçıl çözüm metotları denenmeden yapılan grev) grev yaparsa yapılan bu grevler sadakat borcunun ihlali anlamını taşıyacaktır. Çünkü daha önce değinildiği gibi grevler işverenin haklı menfaatlerinin korunmasından çok işverene ve işletmeye zarar verici nitelikte grevlerdir.<sup>362</sup>

## 7. SADAKAT BORCUNA AYKIRI DAVRANIŞLARIN SONUÇLARI

Sadakat borcuna aykırı davranışların hem hukuki nitelikte hem de cezai nitelikte sonuçları vardır.

---

<sup>360</sup> Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, s.1058; Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.347.

<sup>361</sup> Ertas, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.96; Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.146; Tuncay, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, s.1081.

<sup>362</sup> Demir-Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, s.27; Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.25; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.80.

## 7.1. Sadakat Borcuna Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları

### 7.1.1. Hizmet Sözleşmesinin Feshi

İş görme sözleşmelerinin tümünde olduğu gibi hizmet sözleşmesi de karşılıklı güven ilişkisi prensibi çerçevesinde kurulan bir sözleşme olarak ortaya çıkar. İnsan yaratılışı gereği hata ve yanlış yapmaya meyilli bir varlıktır. İnsanın bu olumsuz yönü sosyal hayatın bütününde ortaya çıktığı gibi sözleşmeler hukukunda da ortaya çıkar.<sup>363</sup>

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması durumunda bu durumun en olağan sonucu hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle bir diğer anlatımla olağanüstü fesih yöntemiyle sona erdirilmesi olacaktır.<sup>364</sup>

Sadakat borcuna aykırılıkla karşılaşan işveren işçiye yapacağı fesih bildirimiyse hizmet sözleşmesini haklı nedenle ortadan kaldıracaktır. Çünkü ihanetle karşılaşan işverenden artık hizmet ilişkisini devam ettirmesi hakkaniyet gereğince beklenemeyecektir.<sup>365</sup>

Hizmet sözleşmesinde taraflar güven bozucu davranışlar veya itimat zedeleyici hareketlerle karşılıklı veya bireysel hata veya yanlışlar yapabilirler. Bu yapılan yanlış ve hatalarda ağırlık ve yoğunluk derecesine göre hizmet sözleşmesinin temelini oluşturan karşılıklı güven münasebetini ortadan kaldırır ve hizmet sözleşmesi taraflar için çekilmez bir ilişkiye dönüşür. Bu çekilmez ilişkiye dönüşen hizmet sözleşmesinin işverence devam ettirilmesi hakkaniyet gereği düşünülemez ve bu husus taraflardan beklenemez. Bundan sebeptir ki hizmet sözleşmelerinde sadakat borcuna aykırılıktan dolayı haklı nedenle fesih imkânı işverenlere bahşedilmiştir.<sup>366</sup>

Kanun koyucu da TBK m.435'te sadakat borcuna aykırılık ile karşılaşan işverene haklı sebeplerle hizmet sözleşmesini feshetme hakkını tanımıştır.<sup>367</sup> İşveren fesih hakkını yazılı olarak kullanmak zorundadır. Bu yazılı şart bir geçerlilik şartı

---

<sup>363</sup> Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", s.928.

<sup>364</sup> Arslan Ertürk, "Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu", s.255; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.101-102.

<sup>365</sup> İlem, "İşçinin Sadakat Borcu", s.84; Esener, *İş Hukuku*, s.201; Sümer, *İş Hukuku*, s.114.

<sup>366</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.563; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.102; Yürekli, *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, s.255.

<sup>367</sup> Arslan Ertürk, "Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu", s.255; İlem, "İşçinin Sadakat Borcu", s.86-87.

olmakla bu şarta riayet edilmemesi yapılan haklı feshi haksız feshe dönüştürür ve yapılan bu işlemi hukuka aykırı hale getirir.<sup>368</sup>

Kanun koyucu TBK m.435'te sadakat borcuna aykırılıkla karşı karşıya kalan işveren için hangi hallerin teker teker haklı sebep teşkil edeceğini İK m.24 ve m.25'in aksine saymamıştır. Gayet özet ve yüzeysel bir tanımla genel bir haklı sebep hükmü getirmiştir. Hangi durumların haklı neden teşkil edeceği feshe konu yapılan durumların TBK m.435'in koyduğu ölçüyle tespit edilmesi gerekmektedir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere bu ölçü dürüstlük kuralı çerçevesinde sözleşmenin sürdürülüp sürdürülemeyeceğinin işverenden beklenip beklenememesiyle alakalıdır. Ayrıca kanun koyucu haklı nedenle feshin yapılabilmesi içinde herhangi bir süre öngörmemiştir.<sup>369</sup>

İşverenin sadakat borcuna aykırılık gerekçesiyle haklı sebebe örnek olarak işçinin işverene karşı hakarete bulunması, işverenin şeref ve haysiyetini rencide eder nitelikte sövmesi, işverenin mallarını çalması, işverene karşı güveni kötüye kullanma suçunu işlemesi, iş sırlarını ifşa etmesi ve doğruluk ve bağlılığa uymayacak nitelikte sadakat borcunu ihlal etmesi verilebilir.<sup>370</sup>

### 7.1.2. Zararların Tazmini

Sadakat borcuna aykırılığın bir diğer olağan sonucu ise meydana gelen zararların tazminidir. İşçi doğruluk ve bağlılığa aykırı olacak şekilde sadakat borcuna aykırı davranarak işverenine zarar verirse verdiği bu zararların tazmini cihetine işverence gidilebilecektir. TBK m.435'teki "...tazminat hakları saklıdır" şeklindeki düzenlemeyle işverene bu hak bahşedilmiştir. Madde lafzından da anlaşılacağı üzere

---

<sup>368</sup> Berkay Koçak, "İş Kanununda Yer Alan İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerin, Türk Borçlar Kanununda Yer Alan Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler İle Karşılaştırılması", *İstanbul Barosu Dergisi*, C.92, S.3, 2018, s.136; Esener, *İş Hukuku*, s.231.

<sup>369</sup> Mehmet Ekici, "İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi", *Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, s.27-28; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.111.

<sup>370</sup> Yürekli, *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, s.255; Sümer, *İş Hukuku*, s.119-122.

işverenin işçiden talep edebileceği tazminat hem maddi hem de manevi tazminatı kapsamaktadır.<sup>371</sup>

Sadakat borcuna aykırı davranış sebebiyle işverenin işçiden talep edebileceği maddi tazminatın içeriğini fiili zarar ve müspet zarar oluşturmaktadır. Müspet zarar hizmet sözleşmesinin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi sebebiyle işverenin mahrum kaldığı karı ifade etmektedir. İşçi sadakat borcuna aykırı davranırsaydı, işverenin malvarlığının alacağı hal ile sadakat borcuna uygun davrandığı durum arasındaki fark maddi tazminatın kapsamını teşkil edecektir.<sup>372</sup>

Sadakat borcuna aykırılık sebebiyle işverenin maddi zararına vücut verilebileceği gibi manevi zararına da vücut verilebilecektir. Sadakat borcunun yapısı ve kapsamı kişisel ilişki kurmaya müsait olduğu için işveren bu borca aykırılık neticesinde üzüntü ve kedere gark olabilecektir. Hatta işçinin sadakat borcuna aykırı davranması sebebiyle ticari itibarı zedelenebilecek ve bu durum işverenin üzüntü ve acı çekmesine vücut verebilecektir. Bu kapsamda manevi zarara uğrayan işveren manevi tazminat da isteyebilecektir.<sup>373</sup>

İşverenin işçinin tazminat sorumluluğu cihetine gidebilmesi için işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil eden bir fiili, söz konusu fiil neticesinde işverende maddi veya manevi bir zararın vücuda gelmesi ve zararla sadakat borcuna aykırılık teşkil eden fiil arasında uygun illiyet bağı olması gerekmektedir. İşçinin tazminat sorumluluğunun çerçevesi TBK'nın genel hükümleri kapsamında takdir ve tayin edilecektir.<sup>374</sup>

### 7.1.3. İşveren Tarafından Hizmet Belgesi Verilmesi

Sadakat borcuna aykırılık sebebiyle sona eren hizmet sözleşmesinin bir diğer olağan sonucu da işverenin işçiye hizmet belgesi vermesidir. İşverenin işçiye hizmet

---

<sup>371</sup> Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.186-187; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.119; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.96.

<sup>372</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.257; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.97.

<sup>373</sup> Yürekli, *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, s.300; Albayrak Gül, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.187.

<sup>374</sup> Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.122; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.97.

belgesi vermesi sadece sadakat borcuna aykırılık sebebiyle doğan bir borç değildir.<sup>375</sup> İşverenin hizmet belgesi verme borcu yukarıda ayrıntısı ile açıklandığından burada sadece sadakat borcuna bakan kısmı ele alınmıştır.

#### **7.1.4. Sır Saklama ve Rekabet Etmeme Borcuna Özel Sonuçlar**

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranışları bazı durumlarda sır saklama borcuna veya rekabet etmeme borcuna aykırı davranış şeklinde kendini gösterir. Bu durumlarla karşılaşan işveren TBK'nın yanı sıra TTK m.56'daki hukuki çarelere de başvurabilir.<sup>376</sup>

Bu özgü sonuç kapsamın da işveren seçimlik olarak isterse TBK uyarınca hizmet sözleşmesini feshedip maddi ve manevi tazminat isteyebileceği gibi isterse TTK m.56 uyarınca sadakat borcuna aykırı davranışların tespiti, rekabetin men'ini, sadakat borcuna aykırılık teşkil eden maddi durumların ortadan kaldırılmasını, sadakat borcuna aykırılığın sebebi yanlış veya yanıltıcı beyanlardan kaynaklanıyorsa bu beyanların düzeltilmesini, sadakat borcuna aykırılıkta etkin olan araçların ve malların imhasını, maddi tazminatını ve TTK m.58'deki şartların varlığıyla da manevi tazminatını isteyebilecektir. İşverenin bu özel sonuçlar kapsamında talep etme hakkı bulunduğu maddi ve manevi tazminat taleplerinin hesaplanması TBK'nın genel hükümleri çerçevesinde yapılır.<sup>377</sup>

#### **7.2. Sadakat Borcuna Aykırı Davranışın Cezai Sonuçları**

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranış ve hareketlerde bulunması işçinin cezai olarak sorumluluğuna gidilmesi cihetine sebebiyet verebilir. İşçinin sadakat borcuna aykırılık hali pratik hayatta genellikle TCK kapsamında hukuki koruma altına alınan bir hakkın ihlal edilmesi şeklinde kendini gösterir. Bu tip durumlarda işçi TCK kapsamındaki cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalır.<sup>378</sup>

---

<sup>375</sup> Esener, *İş Hukuku*, s.251; Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.259.

<sup>376</sup> Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.32; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.125.

<sup>377</sup> Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.126; Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.260.

<sup>378</sup> Yürekli, *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, s.273; İlem, “İşçinin Sadakat Borcu”, s.101.

Sadakat borcuna aykırılığın cezai olarak da sorumluluk doğurabileceği durumlar; işçinin işyerinde hırsızlık yapması durumu (TCK m.142), işvereni yaralaması durumu (TCK m.86), işçinin sahtecilikte bulunması (TCK m.204 vd.), elde edilen şeylerin verilmemesi, emanet paranın zimmete geçirilerek teslim edilmemesi durumu (TCK m.155), işyerinde cinsel taciz yapması (TCK m.105), sır niteliğindeki bilgi ve belgelerin açıklanması (TCK m.258) veya işverene hakaret ve sövme (TCK m.125) şeklinde ortaya çıkmaktadır.<sup>379</sup>

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması sebebiyle yapılan ceza yargılamasında delil yetersizliği gerekçesiyle beraat kararı verilmesi durumunda dahi işveren hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu durum sadakat borcuna aykırı davranmanın hukuki sonuçlarını doğurmasının önüne geçmez. Bu hususun yanında ceza mahkemesince verilecek mahkûmiyet kararı da maddi olguların tespitinde ve hukuki sonuçların tayininde bağlayıcı nitelikte olacaktır.<sup>380</sup>

Unutulmamalıdır ki işçinin sadakat borcu sadece TBK'ya tabi hizmet sözleşmesine ilişkin olmayıp aynı zamanda İK'ya tabi iş sözleşmesine, BİK'e tabi iş sözleşmesine ve DİK'e tabi iş sözleşmesine ilişkin hizmet gören tüm işçilerin yükümlülüğü altında bulunan bir borçtur. Çalışma kapsamı ve mahiyeti itibarıyla sadece hizmet sözleşmesine ilişkin sadakat borcu incelenmiştir.

## **8. HİZMET SÖZLEŞMESİNE BAĞLI OLARAK SADAKAT BORCUNUN SONA ERMESİ**

İşçinin hizmet sözleşmesiyle işverene karşı üstlenmiş olduğu temel borcu iş görme borcudur. İşçi hizmet sözleşmesinin devamı boyunca işverene iş görme borcunu ve sadakatle davranma borcunu yerine getirmekle mükelleftir. Hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle beraber işçinin temel borcu olan iş görme borcunun da sona ermesiyle birlikte diğer edim yükümlülükleri de sona erer. Sadakat borcu da hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle beraber yukarıda ifade edilen ayırksı durumlar haricinde sona erer.

---

<sup>379</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.261-262; Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.127.

<sup>380</sup> Arslan Ertürk, “*Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*”, s.262-263; İlem, “*İşçinin Sadakat Borcu*”, s.101-102.

### 8.1. İkale Yoluyla Sona Ermesi

Sözleşme özgürlüğü prensibinin cari olduğu sözleşme hukukunda kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça taraflar nasıl kanunda düzenlenen veya düzenlemeyen bir sözleşmeyi taraf, muhteva, müddet veya suret olarak kurmakta özgürlerse yine aynı şekilde kurdukları sözleşmeyi kaldırmakta ve bozmakta da özgürdürler. Yani taraflar kurmuş oldukları hizmet sözleşmesini başka bir sözleşmeyle (ikale sözleşmesi) ortadan kaldıracaklardır. İkale sözleşmesiyle sona erme sebebi iradi bir sona erme sebebidir.<sup>381</sup> Hizmet sözleşmesinin taraflarının böyle bir yol tercih etmesinin hikmet ve gayesi uzun süreli ve husumet artırıcı fesih prosedürünün dezavantajlarından kaçınmak, uyuşmazlık çıktığı takdirde uzun süren yargılamalar neticesinde yıpranmamak ve iyi duygularla veya güzel anılmaktır.<sup>382</sup>

Taraflarca yapılan ikale sözleşmesinin geçerli bir şekilde vücut bulabilmesi için öncelikle sözleşmeyi yapacak olan kişilerin yani işçi ve işverenin makul ve mantıklı bir sebebi bulunmalıdır.<sup>383</sup> Aksi takdirde gerçek bir sözleşme yapma iradesinin varlığından söz edilemeyecektir. Gerçek bir irade olmadan yapılan hizmet sözleşmesini bozma sözleşmesi ise geçersiz olacaktır.<sup>384</sup> Makul yarar ölçütüne olumlu cevap verildikten sonra taraflarca yapılan ikale sözleşmesinin TBK m.26'ya aykırı bulunmaması ve bu hususla birlikte irade fesadı hallerine aykırılık teşkil eden bir durumun bulunmaması gerekir. Ancak bu sayede hukuka uygun ve geçerli bir hizmet sözleşmesini bozma sözleşmesinin varlığından söz edilebilecektir.<sup>385</sup>

Hizmet sözleşmesini ortadan kaldırma anlaşmasıyla yani ikale sözleşmesiyle işçi ve işveren arasındaki hizmet ilişkisi sona erer ve tarafların hizmet sözleşmesinden

<sup>381</sup> Abdurrahman Savaş, "Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.26, Nisan 2016, s.126. Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.98.

<sup>382</sup> Yürekli, Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.119.

<sup>383</sup> Y.9. HD., 18.10.2010, E.2009/29861, K.2010/29354, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T.05. 09. 2022. Y.9. HD., 18.10.2010, E.2009/29861, K.2010/29354, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T.05. 09. 2022. Y.9. HD. 12.07.2010, E.2009/27811, K.2010/723146, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E. T.05. 09. 2022.

<sup>384</sup> Damla Demirkan Ekici, "İş Hukukunda İkale", *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2019, s.97; Yürekli, Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.120.

<sup>385</sup> Yürekli, Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.125.

doğan yükümlülüklerini yerine getirme borçları ortadan kalkar. Bu kapsamda ikale sözleşmesinin yapılmasıyla beraber işçinin sadakat borcu da sona erer.<sup>386</sup>

## **8.2. İşçi veya İşverenin Ölümüyle Sona Erme**

Hizmet sözleşmesinin sona erme hallerinden bir diğeri de ölüm nedeni ile sona ermedir. Bu sona erme sebebi kendiliğinden bir sona erme sebebi olup taraflara ilişkin sona erme sebebi değildir.

### **8.2.1. İşçinin Ölümüyle Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**

Hizmet sözleşmesi işçinin kişiliği dikkate alınarak yapıldığı ve işçinin sözleşmeyi şahsen ifa etmekle yükümlü olduğu için işçinin ölümüyle hizmet sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Çünkü şahsa bağlı borçlar ölümle mirasçılara geçmez yani intikali mümkün değildir. Bu husus ayrıca hizmet sözleşmesinin kişisel bir sözleşme olma özelliğini de pekiştirir niteliktedir.<sup>387</sup> TBK m.440'da "*hizmet sözleşmesi, işçinin ölümüyle başka bir işleme gerek kalmaksızın sona erer.*" denilerek bu sona erme sebebi hüküm altına alınmıştır. İşçinin ölümüyle beraber sadakatle davranma borcu da sona erer.<sup>388</sup>

### **8.2.2. İşverenin Ölümüyle Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**

Hizmet sözleşmesinin işverenin ölümü nedeniyle sona erebilmesi için hizmet sözleşmesinin işverenin kişiliği ön planda tutularak yapılmış olması gerekir. Ancak bu durum bir istisnadır. Hizmet sözleşmesi genellikle işverenin kişiliği ön planda tutularak yapılmaz. Bunun en doğal sonucunu da işverenin ölümü halinde hizmet sözleşmesinin sona ermemesi oluşturur. Bu sonuca göre de hizmet ilişkisi mirasçılara intikal eder. İşverenin kişiliği önde tutularak yapılan hizmet sözleşmesi işverenin ölümüyle kendiliğinden sona erer. Hizmet sözleşmesi işverenin kişiliğine bağlı olarak yapılmamışsa işçinin sadakat borcu işverenin mirasçılarına karşı da son bulmaz ve

---

<sup>386</sup> Yürekli, *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, s.129-130; Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.98.

<sup>387</sup> Esra Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı", (TBBD) S.104, 2013, s.70.

<sup>388</sup> Tulukçu, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", s.99; Ercan Akyiğit, "Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.22, Haziran 2012, s.39.

varlığını devam ettirir. Fakat sözleşme işverenin kişiliği esas alınarak akdedilmişse hizmet sözleşmesi sona ereceği için işçinin sadakat borcu da sona erer.<sup>389</sup>

### 8.3. Sözleşme Süresinin Dolmasıyla Sona Ermesi

Sözleşme özgürlüğü prensibi çerçevesinde işçi ve işveren hizmet sözleşmesini belirli süreli veya belirsiz süreli olacak şekilde kurmakta serbesttirler.<sup>390</sup> Tarafların aralarında kurmuş oldukları hizmet sözleşmesini belirli ya da belirsiz olarak niteleyen husus tarafların bu durumu açık veya örtülü olarak hüküm altına almaları ve sözleşmenin sona erme zamanının bilinmesi veya öngörülebilmesidir. Tarafların hizmet sözleşmesinin sona ereceği zamanı bilmemeleri veya öngörememeleri halinde aralarında süreye ilişkin hüküm kararlaştırılsa bile hizmet sözleşmesi belirli süreli olma vasfını kazanamayacaktır. Belirli süreli hizmet sözleşmesinin süresinin dolmasıyla beraber bu sözleşmeden doğan hak ve yükümlülüklerde sona erecektir. Bu kapsamda işçinin sadakat borcu da kararlaştırılan sürenin dolmasıyla sona erecektir.<sup>391</sup>

### 8.4. Sözleşmenin Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi

İşveren çalışma hayatının özünde bulunan birtakım ekonomik gerekçelerden dolayı işçisini çıkarmak durumunda kalabilir. Hatta ve hatta keyfince hoşlanmadığı işçiyle çalışmak zorunda kalmak istemeyebilir. İşçi açısından ise fesih imkânının olmadığı bir sözleşmeyle hizmet görmek hem insanlığının onuruna yakışmaz hem de acımasız bir kölelikten farkı kalmaz.<sup>392</sup> Ayrıca hizmet sözleşmesinde taraflar güven

<sup>389</sup> Başkan, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı”, s.70; Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.99.

<sup>390</sup> TBK’da belirli süreli hizmet sözleşmesi ve belirsiz süreli hizmet sözleşmesi tanımları yapılmamıştır. Kanun koyucu sadece 393. maddede hizmet sözleşmesinin belirli ya da belirsiz nitelik taşıyabileceğini hüküm altına almıştır. Bundan sebeptir ki belirli süreli hizmet sözleşmesinin ve belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin tanımı doktrin ve yargıya bırakılmış olmaktadır. Canan Ünal Adınır, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, C.79, S.3, 2021, s.832.

<sup>391</sup> Gülsevil Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, TÜHİS Yayınları, Ankara, 1998, s.8; Tulukçu, “İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları”, s.99-100.

<sup>392</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.561; M. Polat Soyer, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.22, Haziran 2012, s.15-16.

bozucu davranışlar veya itimat zedeleyici hareketlerle karşılıklı veya bireysel hata yahut yanlışlar yapabilirler. Bu yapılan yanlış ve hatalar da ağırlık ve yoğunluk derecesine göre hizmet sözleşmesinin temelini oluşturan karşılıklı güven münasebetini ortadan kaldırır ve hizmet sözleşmesi taraflar için çekilemeyecek bir ilişkiye dönüşür. Bu çekilmez ilişkiye dönüşen hizmet sözleşmesinin taraflarca devam ettirilmesi hakkaniyet gereği düşünülemez ve bu husus taraflardan beklenemez.<sup>393</sup>

Kanun koyucu hizmet sözleşmesinin taraflarına TBK m.431 ve m.435 uyarınca hizmet sözleşmesini bildirimli veya bildirimsiz olarak fesih etme hakkını vermiştir. İşçi ve işveren bu prosedürlere uygun olarak fesih imkânı ile hizmet sözleşmesini sona erdirmeye haklarına sahiptir. Taraflardan birinin ister bildirimli fesih yöntemiyle ister bildirimsiz fesih yöntemiyle fesih hakkını kullanmasına bakılmaksızın bu hakkın kullanılmasıyla hizmet sözleşmesi sona erer ve hizmet sözleşmesinden doğan hak ve borçlarda son bulur. Bu kapsamda sadakat borcu da fesih hakkının kullanılmasıyla sona erer.<sup>394</sup>

#### **8.5. İşverenin Ödeme Güçsüzlüğüne Düşmesi Sebebiyle Sözleşmenin Son Ermesi**

Hizmet sözleşmesinin bir diğer sona erme sebebi de işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi halinde işçinin sözleşmeyi feshetmesidir. Bu husus TBK m.436'da hüküm altına alınmıştır. İşverenin ödeme zorluğuna duçar olması hâlinde işçinin sözleşmeden tevellüt hakları münasip bir zaman zarfında işverence güvence altına alınmazsa, sözleşmeyi derhâl feshedebilecektir. İşçi TBK m.436 uyarınca hizmet sözleşmesini sona erdirirse bu sözleşmeye bağlı olan yükümlülükleri de sona erecektir. Böylece işçi fesih imkânını kullanmakla hizmet sözleşmesi ile beraber işverene karşı sadakat borcunu da sözleşmeden kaynaklanan diğer borçlar ile beraber sona erdirecektir.

---

<sup>393</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s.563; Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.212.

<sup>394</sup> Tulukçu, *"İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları"*, s.100; Arslan Ertürk, *"Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu"*, s.212; Albayrak Gül, *"İşçinin Sadakat Borcu"*, s.138.

## SONUÇ

Hizmet sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak işverene karşı belirsiz veya belirli bir müddetle iş görmeyi veya hizmet ifa etmeyi ve işverenin de ona görülen işe yahut zamana göre ücret ödemeyi taahhüt ettiği bir iş görme borcu doğuran sözleşmedir. Bir sözleşmenin hizmet sözleşmesi niteliği ve muhteviyatı taşıyabilmesi için anlaşma, iş görme, bağımlılık, zaman ve ücret unsurlarını eksiksiz bir şekilde taşıması gerekmektedir. Hizmet sözleşmesinin diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden farklılaşmasını bağımlılık unsuru ve zaman unsuru sağlamaktadır. Ayrıca taraflar daha önce değinilen unsurları taşıması ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olmaması şartıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde içerik, taraf, muhteva ve şekil açısından istedikleri gibi bir hizmet sözleşmesi yapabilme özgürlüğüne sahiptir.

Hizmet sözleşmesi işçi ile işverenin birbirine münasip ve karşılıklı irade beyanıyla kurulmaktadır. Geçerli bir hizmet sözleşmesinin meydana gelmesinden söz edebilmek için sözleşmenin, ahlaka, kamu düzenine, kanunun emredici hükümlerine, kişilik haklarına aykırı olmaması gerekmektedir. Aksi takdirde tarafların kurmuş olduğu hizmet sözleşmesi butlan yaptırımıyla karşılaşarak hüküm ve sonuçlarını doğurmayacaktır. Ayrıca hizmet sözleşmesinin geçerliliği ve ispatı hiçbir şekil şartına bağlanmamıştır.

Hizmet sözleşmesi hukuki nitelik olarak işçinin kişiliğine bağlı, ivazlı, rızai, tam iki tarafa borç yükleyen, sürekli borç ilişkisine vücut veren ve isimli bir iş görme sözleşmesidir. Hizmet sözleşmesinin hukuki rejimi TBK m.393-447 arasında kanun koyucu tarafından oluşturulmuştur. Bu hukuki rejim çerçevesinde kanun koyucu hizmet sözleşmesinin hükümleri bakımından emredici ve yedek hukuk kuralları ihdas etmiştir. İşçi ve işveren nisbi emredici hukuk kurallarını ve yedek hukuk kurallarını aralarında anlaşarak değiştirebilmekteyken bir başka ifade ile aksini kararlaştırabilmekteyken mutlak emredici hukuk kurallarını aralarında yapacakları anlaşmayla değiştirememektedir.

Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene tabi şekilde iş görmeyi, işverenin de buna mukabil işçiye ücret vermeyi üstlendiği tam iki tarafa borç yükleyen özel hukuk alanına ait bir sözleşmedir. İş görme borcunun yanında işçinin birtakım yan edim

yükümlülükleri de vardır ki bunlardan biri de sadakat borcudur. Sözleşmenin ihdasıyla beraber zuhur eden sadakat borcu, güven ve doğruluk prensibi çerçevesinde uygulanma alanı bulmakta ve işverenin haklı çıkarlarını muhafaza amacı gütmektedir.

İşçinin sadakat borcuna ilişkin düzenlemeler TBK’da yer almaktadır. Sadakat borcuna ilişkin diğer İş Kanunlarında doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Diğer İş Kanunlarına tabi olacak şekilde iş gören işçilerin sadakat borcunun tabi olduğu hukuki rejim de TBK kapsamında iş gören işçilerin tabi olduğu hukuki rejime göre tespit edilmektedir.

Ahlaki niteliği ağır basan bir yükümlülük olarak sadakat borcu, işçinin, doğruluk, saygı, verilen sözde durmak ve vefa gibi sair nitelikleri haiz olmasını zaruri kılmaktadır. İzah edilen niteliklere münasip hareket eden işçi bu sayede işverene de güven telkin etmiş olmaktadır. Sadakat mefhumu, insanların birbirleri arasındaki ilişkilerinde taşıdığı öneme binaen zaman içinde hukuk nizamında da kendine yer edinmiş ve çeşitli hukuki münasebetler bakımından bir yükümlülük vasfını kazanmıştır. İşçinin sadakat borcunun mehzazını TMK m.2’deki dürüstlük kuralında aramak gerekmektedir. Dürüstlük kuralı, tüm kişilerin haklarını istimal ederken, toplumda genel kabul görmüş doğruluk, dürüstlük ve güven tanımına münasip bir şekilde hareket etmesi mecburiyetini ifade etmektedir.

Hizmet sözleşmesi vasıf ve mahiyeti itibarıyla işçinin ve işverenin sözleşme süresi boyunca birbirine karşılıklı olarak güvenmesini gerektirir. Bu güven ilişkisinin oturtulabilmesi için işverenin işçinin kişiliğini koruma ve gözetme borcuna tam ve gereği gibi riayet etmesi işçinin de bu riayete mukabil sadakat borcuna uygun hareket etmekle karşılık vermesi gerekmektedir. Aksi takdirde tarafların hizmet sözleşmesinin mevcudiyetini devam ettirebilmesi düşünülemeyecektir. İşçinin sadakatli olması işverenine içten bağlı olmasını, doğruluk ve bağlılığa uygun hareket etmesini ve vefalı olması manalarını taşımaktadır.

İşçi sadakat borcu kapsamında işverenin haklı menfaatlerini gözetmek veya ona karşı zarar doğurabilecek her çeşit tutum ve davranışlardan çekinmek zorundadır. Bu yükümlülük sadakat borcunun genel kapsamını oluşturmaktadır. Genel nitelikli kanun vasfını haiz TBK m.396 hükmüyle sadakat borcu müspet bir tarzda tanımlanmıştır. Bu maddeden yola çıkılarak işçi tarafından yapılan davranışların

sadakat borcuna uygun düştüğünün tespiti yapılmaktadır. İşe düzenli gidip gelmek, işyeri araç gereçlerini korumak buna örnek olarak gösterilmektedir.

İşçinin sadakat borcunun başlangıcı hizmet sözleşmesinin kurulması veya fiili iş ilişkisinin başlamasıdır. Ancak doktrinde işçinin sadakat borcunun başlangıcının hizmet sözleşmesi kurulmadan veya fiili iş ilişkisi başlamadan önce başladığı da savunulmaktadır. İşçinin hizmet sözleşmesi kurulmadan önce sadakat borcu sorumluluğu altında değil culpa in contrahendo sorumluluğu altında olduğu kabul edilmektedir.

Sadakat borcunun tarafları işçi ve işverendir. Tüzel kişiler sadakat borcunun ancak işveren tarafına vücut verebilirken işçi tarafına vücut verememektedirler. İşçi kural olarak sadakat borcunu işverene karşı ifa eder ancak işverenin kendini işveren vekili ile temsil etmesi ya da üçüncü kişi yararına hizmet sözleşmesi yapılması durumunda işçi sadakat borcunu işveren vekiline ve üçüncü kişiye karşıda yerine getirmekle mükelleftir.

İşçinin Sadakat borcu; sır saklama borcu, rekabet etmeme borcu, işverene ait araç ve makineleri koruma borcu, işvereni bilgilendirme borcu ve iş düzenini bozmama borcu şeklinde görünmektedir. İşçinin sadakat borcunun görünüm şekilleri her iş ilişkisi için ayrı ayrı değerlendirme yapılarak tespit edilmektedir. TBK m.396'da düzenlenen sadakat borcunun hukuki niteliği görünüm şekillerine göre değişiklik göstermektedir. Sadakat borcu görünüm şekline göre yan edim yükümlülüğü, yan yükümlülük veya koruma yükümlülüğü hukuki niteliklerine sahip olmaktadır.

Sadakat borcu neticesinde işçi davranışlarına dair birtakım yükümlülükler altına girer. Sadakat borcunun yansımalarından uygulamada en ziyade görülenler, sır saklama yükümlülüğü ve işverenle rekabet etmeme yükümlülüğüdür. Sır saklama yükümlülüğü kısaca, işçinin iş görme edimini yerine getirirken öğrendiği ve işle ilgili olan, işletmeye yahut işverene ait muhafazası zaruri iş sırrı niteliğini haiz bilgileri saklamasını ve kendi menfaati doğrultusunda dahi kullanmamasını iktiza eder. Somut olayın şartlarına göre değişebilmekle birlikte, iş yerindeki üretime ilişkin metot ve üretim süreçleri, işverenin satış ağı ve müşteri bilgileri ile benzeri sair hususlar, sır saklama yükümlülüğü kapsamında mütalaa edilmektedir. İlaveten, iş sırrı niteliği haiz olmasa bile işveren tarafından saklanması istenilen bilgiler de işçi tarafından

saklanması gereken sır kapsamındadır. İşyerindeki işçinin konumu da sır saklama yükümlüğünün kapsamı bakımından önem arz etmektedir. Örneğin; şirketin yöneticisi konumundaki bir çalışan, en alt seviyedeki bir çalışana nazaran daha geniş bir alanda sır saklama yükümlülüğü altındadır. Zira şirketin yöneticisi konumundaki şahıs ile işveren arasında, sıradan bir işçiye nazaran daha büyük bir güven ilişkisi mevcut olup şirket yöneticisi konumundaki bir işçinin eriştiği bilgi ve belgeler nitelik bakımından daha önemli ve nicelik bakımından daha fazladır.

İşçinin işverene rekabet etmeme borcu hizmet sözleşmesi sürdüğü müddetçe sadakat borcunun bir gereği iken son bulduktan sonra devam eden rekabet etmeme borcu ise sözleşmesel asli bir borçtur. Rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin hükümler TBK m.444-447 arasında vaz edilmiştir. İşverenin, bulunduğu konum itibarıyla sahip olduğu gücü kullanıp işçiyi, ekonomik istikbali üzerinde ağır sonuçlara sebebiyet verebilecek bir rekabet sözleşmesini yapmaya icbar etmek ihtimali olduğundan, anılan hükümler ile, sınırsız bir şekilde rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasının önüne geçilmiştir. Bu yönüyle işçinin ekonomik istikbalini tehlikeye atan rekabet yasağı sözleşmeleri ile işverenin haklı çıkarının olmadığı yahut bu çıkarın sona erdiği rekabet yasağı sözleşmeleri geçersizdir.

İşçinin sır saklama ve rekabet etmeme borçları diğer sözleşmelerden farklı olarak sona ermiş olmasına rağmen bazı yükümlülüklerini devam ettirme özelliğine sahiptir. Bu özellik İşçinin sır saklama ve rekabet etmeme borçlarından açığa çıkmaktadır. Bu izahat çerçevesinde işverenin meşru, haklı çıkar ve menfaatinin muhafazası için gerek olduğu ölçü ve miktarda, iş münasebetinin son bulmasından sonra da sır saklamakla diğer bir anlatımla sırları başkalarına açıklamamakla yükümlüdür. Ayrıca taraflar arasında bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılmışsa hizmet sözleşmesinin son bulmasından başlayarak en fazla iki yıl işçi işverene karşı rekabet etmemekle yükümlüdür. İşçinin sır saklama yükümlülüğüne ilişkin bu sorumluluğun kaynağı sadakat borcuyken rekabet etmeme borcuna ilişkin sorumluluğun kaynağı rekabet yasağı sözleşmesi olup sadakat borcu olmamaktadır.

İşçinin hizmet sözleşmesi ile üstlendiği bir diğer yükümlülükte işçinin özen borcudur. İşçinin özen borcunun sadakat borcunun görünüm şekillerinden biri mi olduğu yoksa iş görme borcunun görünüm şekillerinden biri mi olduğu noktasında

tartışma vardır. İşçinin özen borcu sadakat borcundan kaynaklanmayıp iş görme borcundan kaynaklanmaktadır. Çünkü sadakat borcunun amacı işçinin doğruluk ve bağlılığa uygun hareket etmesinin sağlamaktır. İşçi özen borcuna uygun hareket ederek hizmet sözleşmesiyle üstlendiği işi gereği gibi görebilmektedir.

İşçinin ifade özgürlüğü vardır. Ancak bu özgürlüğün keyfi kullanılması sadakat borcunun ihlali olarak kendini gösterebilmektedir. Bu durumda işçinin işverenin menfaatlerine aykırı olacak ve ona zarar verecek tarzda açıklamada bulunması ifade özgürlüğü kapsamında kalmayıp sadakat borcuna aykırılığın sonuçlarını doğurmaktadır. İşçinin suç ve suçluların açığa çıkarılması gibi üstün kamu yararının olduğu durumlarda yapmış olduğu açıklamalar sadakat borcuna aykırılık oluşturmamaktadır.

Sadakat borcu kapsamında kalıp da işçiye yüklenen yükümlülükler oldukça fazla sayıdadır. Bu sebeple mevzuatta sarıh olarak ifade olunmayanlar bakımından Yargıtay içtihatları ile doktrin yol gösterici olmaktadır. Bir davranışın sadakat borcunun gereklerine muhalif olup olmadığının önden tespiti olanaksız ise de işçinin tutum ve hareket tarzı işveren cihetinden bakıldığında güven sarsıcı bir niteliği haiz ise sadakat borcunun ihlal edildiği söylenebilmektedir. Bunu söylerken de işçinin işyerinde gördüğü iş, işletmenin vasıfları, işletmenin faaliyet alanı, işyerinde işle ilgili işçinin temin etmesi gereken hususlar ve teamüller bir kül olarak her bir olay bakımından ayrı ayrı değerlendirilecektir. Günümüz sözleşme hukuku ilkelerinin ortaya çıkması neticesinde hizmet sözleşmesinin nevi şahsına münhasır özelliği olan bağlılık unsurunun ehemmiyet ve tesiri önemli hale gelmiştir. Bağlılık unsurunun içerik itibarıyla yoğunluğu, sadakat borcunun seviyesini tespitinde en önemli bir referans noktası olmaktadır.

Güven ilişkisinin, doğruluk ve bağlılık anlayışının bu denli önemli olduğu hizmet sözleşmesinde işçinin sadakat borcuna aykırı şekilde hareket etmesi hizmet ilişkisini temelden sarsmaktadır. Temelden sarsılan hizmet ilişkisinin devamı da hakkaniyet gereği işverenden beklenemeyeceği için işveren haklı fesih hakkını kullanarak hizmet sözleşmesini son erdirmekle sözleşmeye aykırılıktan doğan maddi ve manevi zararlarını işçiden tazmin cihetine gidebilecektir. İşveren işçinin sadakat borcuna aykırı davranışları için ayrıca TTK m.56'daki hukuki çarelerden de

yararlanabilecektir. Ayrıca işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil eden fiillerinin suç oluşturması durumunda işçi cezai olarak da mesul olmaktadır.

Sadakat borcu hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle sona ermektedir. Hizmet sözleşmesinin sona erme şekillerinden hangi surette sona erdiği sadakat borcunun sona ermesi bakımından önemli değildir. Hizmet sözleşmesi ne şekilde sona ererse ersin sadakat borcu da sona ermektedir. Ancak işçinin sadakat borcunun bir görünüm şekli olan sır saklama borcu hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle son bulmamakta işçinin sadakat borcu hizmet sözleşmesi sona erse de devam etmektedir.



## KAYNAKÇA

- Akçaal, Mehmet, *Sözleşme Sonrası Sorumluluk*, Sayram Yayınları, Konya, 2018.
- Akdeniz, Ledün, “Vekâlet Sözleşmesine Genel Bir Bakış ve İş Sözleşmesi ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.41, Haziran 2019, (ss.152-165).
- Akdeniz, Umut, “Pazarlamacılık Sözleşmesi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S.4, 2013, (ss.1-34).
- Akıncı, Şahin, *Roma Borçlar Hukuku 818 sayılı BK ve 6098 Sayılı TBK ile Mukayeseli*, Sayram Kitabevi, Konya, 2019.
- Akkuş Topaloğlu, Pelin, “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı”, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2017.
- Akyiğit, Ercan, “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.22, Haziran 2012, (ss.32-45).
- Albayrak Gül, Hande, “İşçinin Sadakat Borcu”, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.11, S.141, 2016, (ss.121-197).
- Alpagut, Gülsevil, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, TÜHİS Yayınları, Ankara, 1998.
- Alpagut, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, *Legal İHSGHD*, S.31, 2011, (ss.913-959).
- Alpagut, Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.25, 2012, (ss.23-33).
- Altıntop, Merve, “Yıllık Ücretli İzin”, *Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Ankara, 2019.
- Aral, Fahrettin - Ayrancı, Hasan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 11. Baskı Yetkin Yayınları, Ankara, 2015.
- Arslan Ertürk, Arzu, “Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu”, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2010.

- Arslan, Seda, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi”, (*İÜHFM*), S.2, 2014, (ss.47-58).
- Avcı, Ali, “Türk Borçlar Kanununda Yüklenicinin Sadakat ve Özen Borcu”, (*TBBD*), S.119, 2015, (ss.367-394).
- Aydoğdu Murat–Kahveci Nalan, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, 1. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014.
- Başkan, Esra, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı”, (*TBBD*), S.104, 2013, (ss.55-72).
- Başkan, Esra, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2012, (ss.116-125).
- Bayram, Gözde, “Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Süreler ile Çalışma” *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İzmir, 2019.
- Becker, Herman, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi*, (Çev. A. Suat Dura), Yargıtay Yayınları, No:24, Ankara, 1993.
- Berberoğlu Yenipınar, Filiz, *Bireysel İş Hukuku Davaları*, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları, Ankara, 2017.
- Bilgili, Fatih - Demirkapı, Ertan, *Hukukun Temel Kavramları*, 8. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2013.
- Bilgili, Fatih - Demirkapı, Ertan, *Şirketler Hukuku*, 9. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2013.
- Büyükdilan, Neslihan, “İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, *Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Konya, 2019.
- Centel, Tankut, “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, *TİSK Akademi*, C.6, S.12, 2011/II, (ss.6-24).
- Centel, Tankut, “Türk Borçlar Kanununda İşçinin Borçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.22, Haziran 2011, (ss.5-11).

- Centel, Tankut, “Türk Borçlar Kanununda İşverenin Ücret Borcu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.23, Eylül 2011, (ss.5-15).
- Çevik, Rumeysa, “Hizmet Sözleşmesinde İş Görme Borcunun İfa Edilmemesi”, *Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Ankara, 2021.
- Çil, Şahin, *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*, Yetkin Yayınları, Ankara 2020.
- Demir, Fevzi - Demir, Gönenç, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, *Kamu-İş Hukuku Dergisi*, C.11, S.1, Ankara, 2009, (ss.1-37).
- Demirkan Ekici, Damla, “İş Hukukunda İkale”, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2019.
- Dinç, Ebru, “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2019.
- Doğan Yenisey, Kübra, “Hizmet Sözleşmesi”, (Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, Makaleler- Tebliğler, Derleyen: M. Murat İnceoğlu, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2011, (ss.297-336).
- Dursun, Yonca, “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan*, C.19, Özel Sayı, 2017, (ss.2409-2449).
- Ekici, Mehmet, “İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi”, *Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2019.
- Ekmekçi, Ömer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Korunmasına ilişkin Hükümler”, *Legal Hukuk Dergisi*, 2005, (ss.1173-1180).
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 20. Baskı, Yetkin Yayınları, İstanbul, 2016.
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 5.Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017.

- Ertay, Kudret, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Şafak Matbaası, Ankara, 1982.
- Esener, Turhan, *İş Hukuku*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1978.
- Göçmez, Selin, “Ekonomik Güçlüklerin İşverenin iş Verme ve Ücret Borcu Üzerine Etkileri”, *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2012.
- Güleryüz, M. Tarık, “İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi”, *(TBB)*, S.118, 2015, (ss.313-344).
- Gülver, Ender, “Türk Borçlar Kanununun Evde Hizmet Sözleşmesi Hükümleri Üzerine”, *(İÜHFM)*, İstanbul, 2014, (ss.103-122).
- Gümüş, Mustafa Alper, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Vedat Kitapçılık, C.1, 3. Baskı, İstanbul, 2013.
- Günay, Cevdet İlhan, “Hizmet Sözleşmesinin Devri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.24, 2011, (ss.114-120).
- Güneş, Başak - Mutlay, F. Barış, “Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanununun ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.30, 2011, (ss.231-288).
- İlem, İldeniz, “İşçinin Sadakat Borcu”, *İzmir Ekonomi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İzmir, 2022.
- Kandemir, Murat, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, *(İÜHFM)*, 2014, (ss.143-166).
- Karaaytu, Fatih Cemal, “Rekabet Yasağı Sözleşmelerine Görev Sorunu”, *İzmir Barosu Dergisi*, S.1, Ocak 2022, (ss.15-60).
- Karakışlak, Sahra, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma”, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, C.8, 2012, (ss.214-248).
- Kaşak, Esra, “Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme ve Dava Şartı Arabuluculuk (TTK M.4/1-C, 5/A;

- İŞMK M.3, 5/1-A Bakımından Bir İnceleme)", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.29, S.4, 2021, (ss.3165-3209).
- Kayık Aydınalp, Aslıhan, "Çalışma Belgesinin İçeriği", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, S.1, Haziran 2020, (ss.257-277).
- Kayırgan, Hasan, "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, 2014, (ss.459-478).
- Keser, Esra Durşen, "İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyuma Borcu", *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İzmir, 2007.
- Keser, Hakan, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.35, 2016, (ss.17-43).
- Keser, Hakan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.24, Aralık 2011, (ss.88-106).
- Koç, Sedef, "Borçlar Kanunu Tasarısının Hizmet Sözleşmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeleri", *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan)*, C.1, S.1, 2004, (ss.585-604).
- Koçak, Berkay, "İş Kanununda Yer Alan İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerin, Türk Borçlar Kanununda Yer Alan Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler İle Karşılaştırılması", *İstanbul Barosu Dergisi*, C.92, S.3, 2018, (ss.131-194).
- Kortaş, Arda, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2021.
- Kovancı, Nuray, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.31, Temmuz 2017, (ss.769-800).
- Makas, Recep, "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'na Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.16, S.4, 2012, (ss.149-180).

- Mollamahmutoğlu, Hamdi - Astarlı, Muhittin - Baysal, Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku*, 2. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara, Eylül 2018.
- Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Beta Yayıncılık, 5. Baskı, İstanbul, 2014.
- Oğuzman, M. Kemal - Barlas, Nami, *Medeni Hukuk, Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar*, İstanbul, 2008.
- Oğuzman, M. Kemal - Öz, M. Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C.I, Vedat Kitapçılık, 12.Baskı, İstanbul, 2013.
- Özdemir, Erdem, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.54, S.3, 2005, (ss.95-120).
- Özdemir, Hayrunnisa, *Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009.
- Özkaraca, Ercüment - Koç, Özkan - Deniz, Sema, “Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.45, Haziran 2021, (ss.75-106).
- Öztürk, Berna, “Sözleşmenin Devri”, (TBBT), S.125, Ankara, 2016, (ss.264-296).
- Pulaşlı, Hasan, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017.
- Reisoğlu, Sefa, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- Reisoğlu, Seza, *Hizmet Akdi*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1968.
- Reyhani Yüksel, Sera, “Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Genel Hizmet Sözleşmesinde İşçinin Özen Borcu”, *Kazancı Hukuk Araştırmaları Dergisi*, S.1, 2014, (ss.95-116).
- Sarıkaya, Sinan, “Küllerinden Doğan Tartışma: Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Kaynaklı Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Tespitinde Ne Değişti Ne Değişmedi?”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S.2, 2021, (ss.654-670).

- Savaş, Abdurrahman, “Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.26, Nisan 2016, (ss.105-141).
- Sevimli, Atahan, “İşyerinin Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi”, “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, S.1, 2005, (ss.36-57).
- Sevimli, K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* S.1, 2013, (ss.107-147).
- Soyer, M. Polat, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının “Genel Hizmet Sözleşmesine” İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, *Devrim Ulucan’a Armağan*, 2008, (ss.149-167).
- Soyer, M. Polat, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.22, Haziran 2012, (ss.12-22).
- Soyer, M. Polat, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, 1994.
- Sulu, Muhammed, “Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C.22, S.2, 2016, (ss.575-600).
- Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Seçkin Yayınları, 23. Baskı, Konya, 2018.
- Süzek, Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, *(İÜHFM)*, S.2, 2014, (ss.457-468).
- Süzek, Sarper, “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel Sayı, 2013, (ss.311-330).
- Şakar, Müjdat, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.
- Şen, Elif, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, C.1, S.10, 2017, (ss.475-505).
- Taşkent, Savaş - Kabakçı, Murat, “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 16, Aralık 2009, (ss.24-46).
- Tercier, Pierre - Pichonnaz, Pascal - Develioğlu, Murat, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.

- Tiftik, Mustafa - Adıgüzel Ayşe, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, S.1, 2016, (ss.319-358).
- Topuz, Murat, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Pazarlamacılık Sözleşmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, S.1, 2013, (ss.293-356).
- Tuhr, Andres Von, *Borçlar Hukuku*, (Çev. Cevat Edege), Yargıtay Yayınları, No:15, Ankara, 1983.
- Tulukçu, Nezihe Binnur, "İşçiyi Sadakat Borcuna Aykırı Davranmaya Yöneltilmenin İş Hukuku ve Haksız Rekabet Hukuku Bakımından Sonuçları", *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, Konya, 2021.
- Tuncay, A. Can, “İşçinin Sadakat (bağlılık) Yükümlülüğü”, *Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı*, Beta Yayıncılık, C.2, İstanbul, 2001, (ss.1043-1086).
- Uçar, Sercan, “Pazarlamacının Sözleşme Yapmaya Yetkilendirilmesinde Yazılı Şekil Şartı”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.44, Ekim 2020, (ss.83-97).
- Umar, Afşin Burak, “Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sonraya Etkisi”, *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2008.
- Uşan, M. Fatih, “İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)”, Ankara, 2003.
- Uşan, M. Fatih, “Eski İşçinin Sır Saklama Borcu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.6, 2006, (ss.53-70).
- Ünal Adınır, Canan, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, C.79, S.3, 2021, (ss.797-835).
- Yanık, Aybüke, “İş Sözleşmesinin Devri”, *Özyeğin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul, 2019.

- Yavuz, Cevdet, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- Yavuz, Cevdet - Acar, Faruk - Özen, Burak, *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*, 14. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- Yavuz, Nihat, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, C.2, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.
- Yavuz, Nihat, *Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanunu'na Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011.
- Yılmaz, Ejder, “Genel Kanun - Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.22, Haziran 2011, (ss.22-31).
- Yürekli, Sabahattin, *Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.
- Zapata, Tan Tahsin, *Medeni Hukuk*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2011.
- Zapata, Tan Tahsin, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2018.
- Zevkliler, Aydın-Gökyayla, K. Emre, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, 16. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016.

### **İnternet Kaynakları**

Ulusal Yargı Ağı Projesi Sistemi

<https://karararama.yargitay.gov.tr>

[www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)

[www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr)

[www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)

## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

Adı ve Soyadı : İsmail TAŞKOPARAN

### **Eğitim Durumu**

Lisans Öğrenimi : On Dokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi (2015-2019)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı (2020-...)

### **Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi**

1. İngilizce - Orta

### **Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar**

1. Taşkoparan, İsmail - Özkul, Burcu, “Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağının İhlali,” *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.12, S.2, 2022, (ss.1037-1067).