

TÜRK İŞ HUKUKUNDA REKABET YASAĞI



Doç. Dr. Sevgi IŞIK EROL

ISBN: 978-625-5753-02-1

Ankara -2025

TÜRK İŞ HUKUKUNDA

REKABET YASAĞI

YAZAR

Doç. Dr. Sevgi IŞIK EROL

Batman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme
Bölümü, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, Batman, Türkiye,

sevgi.isik.erol@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0001-9925-1704

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17398432>



Copyright © 2025 by UBAK publishing house

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or transmitted in any form or by

any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law. UBAK International Academy of Sciences Association

Publishing House®

(The Licence Number of Pubicator: 2018/42945)

E mail: ubakyayinevi@gmail.com

www.ubakyayinevi.org

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

UBAK Publishing House – 2025©

ISBN: 978-625-5753-02-1

October / 2025

Ankara / Turkey

Yunus Emre'me...

ÖNSÖZ

İş ilişkisi sırasında, bir işçi işverenin işletmesi için hayati önem taşıyan birçok gizli bilgilere erişebilir. Bunlara, işverenin ticari sırları, teknik bilgi birikimi, üretim yöntemleri, müşteri çevresi ve listeleri, fiyatlandırma politikaları ve personel bilgileri dahildir. Bu durum, çalışanların bu bilgileri kendi çıkarları veya rakiplerinin çıkarları için kullanabilmeleri nedeniyle işverenler için önemli bir risk oluşturmaktadır. Yasa koyucular, bu haksız sonucu önlemek için belirli kurallar koymuştur. Diğer bir ifadeyle işçilerin işverenin faaliyet alanına ilişkin bilgileri kullanarak işverene zarar verme olasılığının önüne geçmek amacıyla çalışma hayatında yasal bir düzenleme getirilmiştir. İşçinin iş ilişkisi devam ederken veya sona erdikten sonra bu bilgileri kullanmasını veya ifşa etmesini engellemek için kullanılabilecek başlıca hukuki araç rekabet yasağıdır. İş hukukunda rekabet yasağı yükümlülüğü iki şekilde uygulanmaktadır. Birincisi, rekabet etmeme yükümlülüğü, işçinin iş sözleşmesi süresince işverene karşı rekabet etmeme yükümlülüğü olarak tanımlanabilir. Bu yükümlülük, Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 396. maddesinde öngörülen sadakat borcunun doğal ve hukuki bir sonucudur. İkincisi, rekabet yasağı yükümlülüğü, çalışanın iş sözleşmesi sona erdikten sonra belirli koşullar altında eski işvereniyle rekabet edebilecek bir işte veya rakip bir işletmede çalışmasını engelleyen yasal bir yükümlülük olarak tanımlanabilir. Rekabet yasağı sözleşmesi iş hukuku alanında, özellikle işçi ile işveren arasında, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da devam eden dönemi kapsayan önemli bir sözleşme türüdür.

Hem rekabet etmeme yükümlülüğünün hem de rekabet yasağı sözleşmesinin temel amacı, işçinin iş ilişkisi sırasında öğrendiği üretim ve ticari sır, müşteri çevresi gibi gizli bilgileri kullanarak eski/işverene karşı haksız rekabette bulunmasının önlenmesidir. Bu nedenle rekabet yasağı çalışma hayatı açısından büyük önem taşımaktadır.

21/10/2025

Doç. Dr. Sevgi IŞIK EROL

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ	
GİRİŞ.....	1
1. İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN REKABET ETMEME	
BORCU.....	4
1.1. İş Sözleşmesi Kavramı.....	4
1.2. İş Sözleşmesinin Unsurları.....	5
1.2.1. İş görme.....	5
1.2.2. Ücret.....	5
1.2.3. Bağımlılık.....	6
1.3. İş Sözleşmesi Tarafları ve Borçları.....	7
1.3.1. İşveren Kavramı ve Borçları.....	7
1.3.1.1. Ücret Ödeme Borcu.....	8
1.3.1.2. Eşit Davranma Borcu.....	10
1.3.1.3. İşçiyi Gözetme Borcu.....	13
1.3.2. İşçi Kavramı ve Borçları.....	16
1.3.2.1. İşçinin Bizzat Çalışma Borcu.....	18
1.3.2.2. İşçinin Teslim ve Hesap Verme Borcu.....	20
1.3.2.3. İşçinin Düzenlemelere ve Talimata Uyma Borcu.....	21

1.3.2.4.İşçinin Özen ve Sadakat Borcu.....	22
1.3.2.4.1. İşçinin Özen Borcu.....	22
1.3.2.4.2. İşçinin Sadakat Borcu.....	25
1.3.2.4.2.1.Sır Saklama Borcu.....	26
1.3.2.4.2.2.Rekabet Etmeme Borcu.....	27
1.4.İş Sözleşmesi Devam Ederken Rekabet Etmeme Borcu.....	28
1.4.1. İşçinin Rakip Bir İşletmede Çalışması.....	29
1.4.2. İşçinin Kendi Hesabına Rakip Bir İşletme Açması.....	33
1.4.3. İşçinin Rakip İşletme ile Başka Türden Bir Menfaat İlişkisine Girmesi.....	34
1.5.Rekabet Etmeme Borcunun Sona Ermesi.....	36
1.6.Rekabet Etmeme Borcuna Aykırılığın Sonuçları.....	37
1.6.1. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi.....	37
1.6.2. İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshi.....	40
1.6.3. İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini.....	42

2. İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA REKABET YASAĞI.....44

2.1.Genel Olarak Rekabet Yasağı Sözleşmesi.....	44
2.1.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Tanımı.....	45
2.1.2. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Amacı.....	46
2.1.3. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Konusu.....	49
2.1.4. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları.....	51
2.1.4.1.Geçerli Bir İş Sözleşmesinin Varlığı.....	52
2.1.4.2.İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması.....	53
2.1.4.3. Sözleşmenin Yazılı Şekilde Yapılmış Olması.....	54

2.1.4.4.İşverenin Korunmaya Değer Haklı Bir Menfaatinin Olması.....	56
2.1.4.4.1. İşçinin Bilgi Edinme İmkânına Sahip Olması.....	57
2.1.4.4.1.1.Müşteri Çevresi Hakkında Bilgi Edinme.....	57
2.1.4.4.1.2.Üretim Sırları Hakkında Bilgi Edinme.....	59
2.1.4.4.1.3.İşverenin Yaptığı İşler Hakkında Bilgi Edinme..	61
2.1.4.4.2. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama İhtimali....	62
2.2.Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Sınırlandırılması.....	64
2.2.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Sınırlandırmanın Gereği.....	64
2.2.1.1.Rekabet Yasağının Süre Bakımından Sınırlandırılması.....	66
2.2.1.2.Rekabet Yasağının Yer Bakımından Sınırlandırılması.....	67
2.2.1.3.Rekabet Yasağının Konu Bakımından Sınırlandırılması.....	68
2.2.2. Rekabet Yasağı Sözleşmesine Hâkim Müdahalesi.....	70
2.3.Rekabet Yasağı Sözleşmesine Aykırılık Hali.....	74
2.3.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesine Aykırı Davranmanın Yaptırımı.....	74
2.3.1.1.İşverenin Zararının Tazmini.....	74
2.3.1.2.İşçinin Cezai Şart Ödemesi.....	76
2.3.1.3.Rekabet Yasağına Aykırı Davranışların Sona Erdirilmesi.....	78

2.3.1.4.Rekabet Yasağı Sözleşmesine Aykırılık Halinde	
İşverenin Karşı Ediminin Durumu.....	79
2.3.2. Rekabet Yasağının İhlali Halinde Görevli	
Mahkemeler.....	81
3. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ...	84
3.1.Rekabet Yasağının Sona Ermesinin Genel Nedenleri.....	84
3.1.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Süresinin Sona	
Ermesi.....	84
3.1.2. Tarafların Anlaşması.....	85
3.1.3. İşçinin Ölümü.....	86
3.1.4. İşverenin Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Feragat	
Etmesi.....	87
3.2.Rekabet Yasağının Sona Ermesinin Özel Nedenleri.....	88
3.2.1. İşverenin Yasağın Devamında Korumaya Değer Bir	
Menfaati Kalmaması.....	89
3.2.2. İş Sözleşmenin Feshedilmesi.....	91
3.2.2.1.İşverenin Haklı Bir Neden Olmaksızın İş Sözleşmesini	
Feshetmesi.....	91
3.2.2.2.İşçinin İşverenden Kaynaklanan Bir Nedenle İş	
Sözleşmesini Feshetmesi.....	93
3.2.3. İşyeri Devrinin Rekabet Yasağı Üzerindeki Etkisi.....	95
SONUÇ.....	98
KAYNAKÇA.....	104

KISALTMALAR LİSTESİ

Ar-Ge:	Araştırma ve Geliştirme
Basın İş K.:	Basın İş Kanunu
BK:	Borçlar Kanunu
İSGK:	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş K.:	İş Kanunu
İKİÇSY:	İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
İM K.:	İş Mahkemeleri Kanunu
m.:	madde
STİSK:	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SSGSSK:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBK:	Türk Borçlar Kanunu
TDK:	Türk Dil Kurumu
TMK:	Türk Medeni Kanun
YHGK:	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

Günümüz ekonomisi giderek küreselleşip liberalleşmekte, bu da dünyanın tek bir pazar haline gelmesine, ülkeler arasındaki ekonomik bağların güçlenmesine ve işletmeler arasındaki rekabetin artmasına neden olmaktadır (Aytekin, 2013: 123). İşletmelerin küresel pazar ortamında güçlü bir şekilde rekabet edebilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için atmaları gereken en önemli adım, iş yapılarını ve yaklaşımlarını önemli ölçüde değiştirmeleri ve geliştirmeleridir (İleri ve Horasan, 2014: 173). Zira bir işletmenin rakiplerinden daha avantajlı ve etkili bir konumda olma yeteneğini ifade eden rekabet avantajı, genellikle işletmenin sunduğu hizmet veya ürünün kalitesi, maliyet avantajları, yeni ve ileri üretim teknikleri veya müşteri ilişkilerinin etkili yönetimi gibi unsurlardan kaynaklanabilir (Resulzade ve Heybet, 2024: 105-106). İşletmeler için rekabet avantajı ve uzun vadeli büyümenin temel taşlarından biri olan bu unsurlar ancak maliyetli “*Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge)*” faaliyetleriyle mümkün olmaktadır (Aslan, 2024: 57). Ancak çalışanların bu maliyetli ve gizli bilgileri rakip işletmelerle paylaşması, hatta işverenle rekabet edebilmek için kendi rakip işletmelerini kurması işverenler açısından büyük bir risk oluşturmaktadır. İşverenlerin, iş ilişkisi sırasında müşteri çevreleri, üretim sırları, ticari sırlar gibi gizli bilgileri öğrenen çalışanların bu bilgileri kendilerine karşı haksız rekabet amacıyla kullanmasını önlemek için en sık başvurdukları hukuki araçlardan biri de rekabet yasağı uygulamasıdır.

İş hukukunda rekabet yasağı yükümlülüğü iki şekilde incelenebilir: İş sözleşmesi yürürlükteyken rekabet etmeme yükümlülüğü ve iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağı yükümlülüğüdür. İşçinin, iş sözleşmesi yürürlükte olduğu sürece işverene karşı rekabet etmeme borcunun kaynağı, işçinin sadakat borcudur (Manav, 2010: 322). Bu nedenle işçinin iş ilişkisi boyunca üstlendiği en önemli yükümlülüklerden biri sadakat borcudur. Sadakat yükümlülüğü en genel tanımıyla işyerinin ve işverenin menfaatlerini korumak, işverene mesleki veya ticari açıdan zarar verebilecek her türlü tutum ve davranıştan kaçınmak şeklinde tanımlanabilir. Nitekim işyerinde çalışan işçi, iş edimini ifa ederken işverenin iş ve ticari sırları, müşteri çevresi ve üretim yöntemleri hakkında çok sayıda bilgi edinmiş olabilir. Bu tür bilgilerin rakip bir işyerinde veya işletmede kullanılması işverenin çıkarlarına zarar vereceğinden sadakat yükümlülüğüyle bağdaşmaz. Bu nedenle bir işçinin sadakat yükümlülüğü kapsamında uyması gereken en önemli davranışlardan biri de işverenle rekabet etmemesidir (Baskan, 2012: 117). Esasen rekabet etmeme borcundan söz edilebilmesi için tarafların ayrıca rekabet yasağı sözleşmesi yapmaları veya iş sözleşmesine rekabet yasağı kaydı koymaları şart değildir. Dolayısıyla rekabet etmeme yükümlülüğü iş sözleşmesinin sona ermesiyle kendiliğinden ortadan kalkar.

Öte yandan sözleşmenin tarafları, iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağının devam etmesini istiyorlarsa, bu hususu iş sözleşmesine hüküm olarak koymaları veya ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi yapmaları gerekmektedir (Manav, 2010: 322). Bu kapsamda

rekabet yasağı, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren belirli bir süre içinde, eski işvereniyle aynı işkolunda kendi ya da başkası adına rekabet etmesini yasaklayan bir yükümlülüktür (Coşkun Baylan, Mart 2022). Rekabet yasağı sözleşmesi, işçi ile işveren arasında, işverenin ticari sırlarını, müşteri çevresini veya iş sırasında edindiği yeterlilikleri, bir başka deyişle işverenin ekonomik bütünlüğünü korumak amacıyla imzalanır (Mıhçı, 2025). Yine iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönemde, işçinin, belirli şartlar ve sınırlamalar altında, TBK'nın 444-447. maddeleri çerçevesinde düzenlenecek rekabet yasağı kaydıyla, rakip işyerinde çalışmasının, çıkar çatışması ilişkisine girmesinin veya eski işvereniyle şahsen rekabet etmesinin yasaklanabileceği öngörülmüştür (Kılıç, 2019: 15). Esasen tüm bu düzenlemeler, işverenin yatırımları, ticari sırları, müşteri çevresi, üretim yöntemleri gibi bilgilere erişimi olan eski işçilerin haksız rekabetinden korumayı amaçladığı gibi işçilerin Anayasa'nın 48. maddesinde yer alan çalışma özgürlüğüne ilişkin anayasal haklarını ve ekonomik geleceklerini tehlikeye atabilecek aşırı kısıtlamalara tabi tutulmalarını da önlemeyi amaçlamaktadır. Zira bu koruma ile yasağın adil ve orantılı sınırlar içinde kalması sağlanarak çalışanların hakları da korunmaktadır. Dolayısıyla her iki tarafın hakları hukuk tarafından korunmakta ve işçi ile işverenin çatışan çıkarları arasında hakkaniyetli, adil ve gerçekçi bir denge sağlanmaya çalışılmaktadır.

1. İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN REKABET ETMEME BORCU

Bir işçinin iş sözleşmesi süresince uyması gereken en önemli yükümlülüklerden biri rekabet etmeme yükümlülüğüdür. Bu yükümlülük, daha geniş kapsamlı sadakat yükümlülüğünün bir parçasıdır ve 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)'nda düzenlenmiştir. Sözleşme yürürlükteyken, çalışanın rekabet etmeme yükümlülüğü, herhangi bir özel sözleşmeye gerek olmaksızın, iş ilişkisinin doğasından kaynaklanan mutlak bir yükümlülüktür. Bu yükümlülüğün temel amacı işverenin ticari çıkarlarını ve sırlarını korumaktır.

1.1.İş Sözleşmesi Kavramı

Çalışma hayatı esas itibarıyla işçi-işveren ilişkisi etrafında şekillenir ve bu ilişki ekonomik ve sosyal hayatın merkezinde yer alır. “İşveren ile işçi arasında kurulan temel ilişkiye iş ilişkisi denir” (İş K. m.2/1). İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkinin hukuki çerçevesi ise “iş sözleşmesi” ile kurulur. İş Kanunu’nda iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Kanuna göre “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşmedir” (İş K. m.8/1). TBK’nda “iş sözleşmesi” yerine “hizmet sözleşmesi” ifadesi tercih edilmiştir (Gültekin, 23 Haziran 2023). Buna göre “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirsiz süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana ya da yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir” (TBK. m.393/1).

1.2.İş Sözleşmesinin Unsurları

4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş ilişkisini kuran iş sözleşmesin “iş görme, ücret ve bağımlılık” olmak üzere üç unsuru bulunmaktadır (Gülner ve Görmez, Ocak 2024: 120). Bu bakımdan söz konusu bu unsurları içermeyen bir sözleşmenin iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi mümkün değildir (Kocabaş, Şubat 2019a: 19).

1.2.1. İş görme

Mevzuatımıza göre iş sözleşmesinin en temel unsurlarından biri işin ifasıdır (Alpagut, 2018a: 49). Bu nedenle iş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek için öncelikle işçinin bir iş görme borcunu üstlenmiş olması gerekir (Özekinci, 2009: 3). İş sözleşmesinin asli unsuru olan iş görme kavramı, en geniş anlamıyla, “*karşı taraf için iktisadi değer taşıyan her türlü insan emeği*” olarak tanımlanabilir (Akkurt, Aralık 2008: 16). Bu nedenle bir işi yapma yükümlülüğü öncelikle insan emeğine dayanmalıdır. Bir işi yapma yükümlülüğünü yerine getirirken herhangi bir makine veya hayvanın araç olarak kullanılması, işin doğasını değiştirmez. İktisadi değer taşıyan bedensel veya düşünsel emek harcamaları iş kapsamına girmektedir (Özekinci, 2009: 3).

1.2.2. Ücret

İş sözleşmesi, işçinin işgücünü bir ücret karşılığında işverene tahsis etmesi ve işverenin talimatları doğrultusunda iş görmeyi üstlenmesi ile oluşan sözleşmedir. Taraflara borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinde, işverenin ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcunun karşısında yer almaktadır (Dulay, 2011: 4). Nitekim “*Bir kimse,*

durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilen bir işi belli bir süre için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında bir hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır” (TBK. m.394/2). İş sözleşmesinde ücretin açıkça kararlaştırılmamış olması, iş sözleşmesini geçersiz kılmaz. Önemli olan “belirli bir işin belirli bir ücret karşılığında yapılacağı ve bunun sözleşmede belirtilmiş” olmasıdır (Gülner ve Görmez, Ocak 2024: 121). Bu nedenledir ki, taraflar iş sözleşmesinde ücreti belirlememiş olsalar bile sözleşme taraflar arasında kurulmuş sayılır. Ücret ise emsal ücrete göre belirlenir (Başbuğ, 2021: 47).

1.2.3. Bağımlılık

4857 sayılı İş Kanunu’ndaki iş sözleşmesi ile 6098 sayılı TBK’ndaki hizmet sözleşmesi birlikte değerlendirildiğinde, iş sözleşmesini nitelendiren en önemli unsurlardan birinin bağımlılık unsuru olduğu görülmektedir. İş hukuku, işveren ve işçiler arasındaki yasal ilişkiyi düzenleyen bir hukuk dalıdır. Bu yasal ilişkinin temeli bağımlı bir çalışma ilişkisidir. Bağımlı ilişki aynı zamanda hiyerarşik bir ilişkiyi de içerir. Bağımlılığın söz konusu olduğu hukuki ilişkilerde bir taraf ilişkiyi düzenleyen taraf, diğer taraf ise bu düzenlemelere uyan ve itaat eden taraftır (Doğan, 2016: 121). Nitekim hiçbir özel hukuk sözleşmesinde sözleşme taraflarının iş sözleşmesindeki kadar birbirlerine bağımlı olmadığı görülebilir. Bu nedenle bağımlılık unsuru, iş sözleşmesinin öğretide ve hukuk mevzuatında kendine yer edinmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Erol, 2019: 11)

Bağımlılık unsurundan kastedilen “*kişisel ve hukuki*” bağımlılıktır (Gülner ve Görmez, Ocak 2024: 121). Kişisel hukuki bağımlılıkta, işin işverenin gözetimi altında ve işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak yapılması gerekir. İşverenin gözetimi altında ve onun emir ve talimatları doğrultusunda çalışmakla yükümlü olan işçinin iş sözleşmesine bağımlılığı daha çok onun kişiliğiyle ilgilidir. İşçi, kişiliğinin bir unsuru olan işgücünü, işverenin emir ve talimatlarına tabi kılar. Bu nedenle işverenin, işçinin kişiliği üzerinde diğer sözleşmelerde bulunmayan birtakım hak ve yetkileri bulunmaktadır. İşçinin işini işverene bağımlı olarak görmesi, onu işverene mutlak ve sınırsız şekilde bağımlı kılmaz. İşverenin verdiği emir ve talimatlar kanuna, işçinin özel yaşam koşullarına ve kişilik haklarına aykırı olamaz (Kocabaş, 2013: 31).

1.3.İş Sözleşmesi Tarafları ve Borçları

4857 sayılı İş Kanunu’nun 8. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, iş sözleşmesinin tarafları işveren ve işçi olarak ifade edilmiştir. İş sözleşmesi, işveren ile işçiye, yani taraflara karşılıklı borçlar yükleyen, konusu iş görme borcu olan bir sözleşmedir (Umutlu, 2022: 72).

1.3.1. İşveren Kavramı ve Borçları

İşveren kavramı farklı mevzuatlarda farklı şekilde tanımlanmaktadır. İşveren kavramı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (SSGSSK) düzenlenmiştir. Buna göre, “*4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri*

çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren” olarak tanımlanmıştır (SSGSSK. m.12/1). İşveren kavramının yapıldığı diğer bir kanun da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)’dır. Buna göre “*işveren, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır*” (İSGK. m.3/1ğ). İş Kanunu’nda da işveren kavramının tanımı yapılmıştır. Buna göre “*Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren*” denilmektedir (İş K. m.2/1). Bu bağlamda tüzel kişi işveren kapsamına dernek veya şirket gibi özel hukuk tüzel kişileri girebileceği gibi belediye veya üniversite gibi kamu hukuk tüzel kişileri de girebilir. Ayrıca bir iş sözleşmesi kapsamında işçi çalıştırdığı müddetçe tüzel kişiliği olmayan bakanlıklar, adi şirketler gibi kurum ve kuruluşlarda işveren olabilir (Yılmaz, 2024: 5). İşverenin üstlendiği temel borcu olan ücret ödenmenin yanı sıra eşit davranma, işçinin kişiliğinin korunması gibi yan yükümlülükler de bulunmaktadır.

1.3.1.1. Ücret Ödeme Borcu

Ücret, işçinin iş sözleşmesinde yer alan iş görme yükümlülüğünü yerine getirmesinin karşılığında işverenin iş sözleşmesinden doğan temel bir borcu olarak kabul edilir. Buna göre ücret, işçinin iş sözleşmesinden doğan en temel hakkıdır (Terzioğlu, 2019: 1935). Ücret, yalnızca iş sözleşmesinden doğan bir hak olmayıp, ücretin işçi ve ailesinin tek gelir kaynağı olması, bu hakka toplumsal bir nitelik kazandırmıştır. Ücret adaletinin sağlanması için işçilerin ücretleri başta anayasa olmak üzere ilgili mevzuatla güvence altına alınmıştır (Manav Özdemir ve

Urhanoglu, 2022: 1440). Nitekim T.C. Anayasası'nın 55. maddesine göre “*Ücret, emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adil bir ücret almalarını ve diğer sosyal haklardan yararlanmalarını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*”.

Öte yandan hem 6098 sayılı Kanun'da hem de 4857 sayılı Kanun'da ücrete ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre, “*İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen, sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise asgari ücretten az olmamak üzere ücret ödemekle yükümlüdür*” (TBK. m.401). Ayrıca “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren ya da üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*” (İş K. m.32/1). Ücretler genellikle işçiler için tek gelir ve geçim kaynağı olduğundan, iş hukukunda, sosyal kaygılar nedeniyle iş olmasa bile işçilerin ücret almaya hak kazanacağı öngörülmektedir. Bu düzenlemelerin amacı işçileri korumaktır (Kocabaş, Şubat 2019b: 48). Nitekim işçinin zorlayıcı sebeplerden dolayı çalışmadığı günlerde (İş K. m.24/3, İK. m.25/3), hafta tatilinde (İş K. m.46), ulusal bayram ve genel tatillerde (İş K. m.47), yıllık ücretli izinlerde (İş K. m.57), işçiye bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi kabul edilmiştir. Bu ücrete sosyal ücret denir (Kocabaş, Şubat 2019b: 49).

Kanun koyucu, ücreti tanımlarken ücretin ne şekilde ödeneceğini de açık bir şekilde ortaya koymuştur. İş Kanunu'nda ücret tanımı yapılırken “*para olarak ödenen tutar*” diye açıkça ifade edilmiştir (İş K. m.32/1). Benzer şekilde kanun koyucu, ücretin nasıl ödeneceğini de açık bir şekilde ortaya koymuştur. Ücret, “*İşyerinde veya özel olarak*

açılan banka hesabına Türk lirası olarak” ödenir (İş K. m.32/2). Kanun, “Ücretlerin işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına yatırılmasını uygun görürken (İş K. m.32/2) meyhane ve benzeri eğlence yerleri ile perakende mal satan dükkân ve mağazalarda çalışanlar hariç olmak üzere, buralarda ücret ödenmesini yasaklamaktadır” (İş K. m.32/7). Ancak, “Ücretin geçerli bir yabancı para cinsinden ödenmesine karar verilmesi halinde, ödeme tarihindeki geçerli kur üzerinden Türk lirası olarak da ödeme yapılabilir” (İş K. m.32/2). Ayrıca “Ülkede geçerli para birimini temsil ettiği iddia edilen bir senet, bono, kupon veya başka bir şekilde ile ücret ödemesi yapılamaz” (İş K. m.32/4). Esasen “ücretin en geç ayda bir ödenmesi” gerekir. Ancak “ücretin ödeme süresi iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebilir” (İş K. m.32/5).

1.3.1.2.Eşit Davranma Borcu

İşverenin eşit davranma yükümlülüğünün hukuki kaynağı, Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan işçiler arasında eşit davranma ilkesidir. Bu kapsamda Türk hukukunda eşitlik ilkesinin temel dayanağı Anayasanın “Kanun önünde eşitlik” başlığını taşıyan 10. maddesidir. Buna göre, “Herkes, dil, din, mezhep, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” (AY. m.10/1). 1982 Anayasası'na 2004 yılında şu hüküm eklenmiştir. “Erkekler ve kadınlar eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin hayata geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” (AY. m.10/2). İlgili fıkra

ile cinsiyet eşitliğine vurgu yapılmıştır. Daha sonra 2010 yılında Anayasaya şu hükümler eklenmiştir: “Çocuklar, yaşlılar, engelliler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri, maluller ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılamaz” (AY. m.10/3). Ayrıca “Hiçbir şahsa, aileye, zümreye veya sınıfa ayrıcalık tanınamaz” (AY. m.10/4). Bu kapsamda “Devlet organları ve idare makamlar bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar” (AY. m.10/5).

İş Kanunu’nun “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5. maddesinde de işçilere eşit davranma yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, felsefî inanç, siyasal düşünce, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” (İş K. m.5/1). Ayrıca “İşveren, esaslı nedenler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı şekilde işlem yapamaz” (İş K. m.5/2). Benzer şekilde “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler gerektirmedikçe, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle işçiye doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz” (İş K. m.5/3). İşveren ayrıca “aynı veya eşit değerdeki bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz” (İş K. m.5/4). “İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” (İş K. m.5/5). Bu hükümlerin hukuki yaptırımları da İş Kanunu’nun 5. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre “İş ilişkisinde ya

da sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminatın yanı sıra mahrum kaldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi hükümleri saklıdır” (İş K. m.5/6). Ayrıca “20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işçi, işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin bulunmadığını ispat etmekle yükümlü olur” (İş K. m.5/7).

Eşit davranma yükümlülüğü, haklı bir sebep olmaksızın işçilere farklı davranışta bulunulmaması anlamına gelmektedir (Ugan Çatalkaya, 2021: 866). Aksi takdirde eşit davranma yükümlülüğü, işverenin tüm işçilere mutlak surette eşit davranacağı anlamına gelmemelidir. Eşit davranma ilkesi iş hukukunda mutlak değil, nispi bir ilkedir. Bu yükümlülük aynı vasıflara sahip veya aynı veya benzer durumda olan işçiler için geçerlidir (Karagöz, 2014: 60). Zira işverenin işçilere yaptıkları işin önemi, niteliği, uzmanlığı ve kıdemi gibi nedenlerle farklı uygulamalar yapması ve buna bağlı olarak ücret, ikramiye veya sosyal haklar bakımından farklılıklar olması, eşit davranma yükümlülüğünün ihlali oluşturmayacaktır (Deveci, Mayıs 2020: 27). Diğer bir deyişle işverenin ayrımcılık yapmasında orantılılık ilkesine uygun olarak meşru bir amaç gütmesi, yani bu davranışını haklı gösterebilmesi ve yapılan ayrımcılığın bu meşru amaçla orantılı olması halinde eşit davranma yükümlülüğü ve ayrımcılık yasağı ihlal edilmiş olmaz (Ünlü, 2010: 250). İşverenin, çalışanlarına farklı davranmasını

gerektiren haklı ve objektif sebeplerin varlığına rağmen bunu dikkate almaması halinde, somut olayın özelliklerine göre eşit davranma yükümlülüğünü ihlal etmiş olması söz konusu olabilir (Karagöz, 2014: 60). Ayrıca iş sözleşmelerinin feshi hâlinde eşit davranma yükümlülüğü yoktur. Fesih hakkının kötüye kullanılması hâli hariç olmak üzere, işveren her çalışanın iş sözleşmesini, bildirimli fesih veya derhal fesih yoluyla her zaman feshedebilir (Kocabaş, Şubat 2019b: 55).

1.3.1.3.İşçiyi Gözetme Borcu

İşçinin sadakat yükümlülüğü ve işverenin gözetme yükümlülüğü, iş sözleşmesinde taraflar arasında kurulan kişisel ilişkiden doğmaktadır. İşverenin gözetme borcu, işçinin kişiliğini, iş sağlığı ve güvenliğini korumayı içermektedir (Yıldız, 2021: 3). İşveren, koruma yükümlülüğü gereği işçinin kişilik haklarına saygı göstermek ve kişiliğini korumakla yükümlüdür. İşçinin kişiliğinin korunması; onun sağlığının, hayatının, ruhsal ve bedensel bütünlüğünün, kişisel ve mesleki onurunun, şeref ve haysiyetinin ahlaki değerlerinin ve özel yaşam alanının korunmasını içermektedir (Göktaş, Aralık 2021: 19). TBK’nun IV. Bölümü “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlığını taşımakta olup, işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü esas itibarıyla bu bölümde düzenlenmiştir.

Bu kapsamda işçinin kişilik hakları, TBK’nın 417. maddesinde yer alan düzenlemelerle korunmaktadır. Buna göre “işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramasını ve bu tür tacize maruz kalanların daha fazla zarar görmesini önlemek için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür”

(TBK. m.417/1). Ayrıca “işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü tedbiri almak, araç ve gereçleri tam olarak hazır bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan bütün tedbirlere uymak zorundadır” (TBK. m.417/2). Bunun yanı sıra işveren “kendisinin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zarar görmesi veya kişilik haklarının ihlali sonucu ortaya çıkan zararların tazmini, yukarıdaki hükümler dâhil olmak üzere sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” (TBK. m.417/3). Bu nedenle bu madde, işverenin sorumluluğunun kapsamını ve hukuki dayanağını net bir şekilde ortaya koyan, son derece önemli bir hükümdür.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü 6331 sayılı İSGK’nda da düzenlenmiştir. Bu bağlamda “işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür” (İSGK. m.4/1). Bu kapsamda “İşveren mesleki riskleri önlemek, eğitim ve bilgilendirme dahil her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, gerekli araç ve gereçleri sağlamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen koşullara uyarlamak ve mevcut durumu iyileştirmek için çalışır” (İSGK. m.4/1a). Ayrıca “İşveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar” (İSGK. m.4/1b). Bunun yanı sıra “İşveren risk değerlendirmesi yapar ya da yaptırır” (İSGK. m.4/1c). İşverenin önemli yükümlülükleri arasında yer alan bir diğer temel hüküm ise “İşveren, işçiye bir görev verirken, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önünde bulundurur” (İSGK. m. 4/1ç) hükmüdür.

Öte yandan “İşveren, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların yaşamsal ve özel tehlike bulunan yerlere girmelerini önlemek için gerekli tedbirleri alır” (İSGK. m.4/1d). Bu hüküm, işverenin işyerindeki tehlikeli alanları kontrol altında tutma yükümlülüğünü belirleyen hayati bir hükümdür. Ayrıca “İşyeri dışında uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz” (İSGK. m.4/2). Kanun'da sıklıkla vurgulanan bu hüküm, işverenin sorumluluğunun devredilemez olduğunu açıkça belirtmektedir. İşverenin sorumluluğunun devredilemezliği ilkesini pekiştiren diğer bir maddede ise “Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumlulukları, işverenin sorumluluklarını etkilemez” (İSGK. m.4/3). İşverenin mali sorumluluğunu kesin olarak belirleyen diğer bir maddeye göre ise “İşveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz” (İSGK. m.4/4).

İşçinin kişilik hakları, TBK'nın “Ev düzeni içinde çalışmada” başlıklı 418. maddesinde yer alan düzenlemelerle de korunmaktadır. Buna göre “İşçi işverenle birlikte aynı evde yaşıyorsa, işveren ona yeterli yiyecek ve uygun barınma imkânı sağlamakla yükümlüdür” (TBK. m.418/1). Öte yandan “İşçi, hastalık veya kaza gibi nedenlerle kendi kusuru olmaksızın iş görme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı geçmemek üzere ikişer gün artırılır” (TBK. m.418/2). Ayrıca “İşveren,

işçinin gebe olması ve doğum yapması halinde de aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür” (TBK. m.418/3). TBK’nın 419. maddesinde kişisel verilerin korunmasına ilişkin bir hüküm yer almaktadır. Buna göre “Özel kanun hükümleri saklı kalmak üzere, işveren, işçiye ait kişisel verileri yalnızca işçinin işe yatkınlığıyla ilgili olması veya hizmet sözleşmesinin ifası için gerekli olması ölçüsünde kullanabilir” (TBK. m.419).

1.3.2. İşçi Kavramı ve Borçları

Bir iş sözleşmesine dayanarak, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda, yani işverene bağlı olarak çalışan ve bunun karşılığında ücret alan kişiye işçi denir (Demir ve Yücesoy, 2011: 5). İşçi iş sözleşmesinin en önemli unsurunu oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda da işçi kavramı tanımlanmıştır. Buna göre “*işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiyi ifade eder*” (İş K. m.2/1). İşçi tanımı, iş sözleşmesiyle bağlantılı olduğundan, iş sözleşmesi dışındaki bir sözleşmeye dayanarak çalışan kişiler İş Kanunu uyarınca işçi sayılmayacaktır. İş Kanunu kapsamında işçi sayılabilmek için İş Kanun’un 4. maddesindeki istisnalar kapsamında olmamak ve bir iş sözleşmesine göre çalışmak yeterlidir (Kocabaş, Şubat 2019a: 19). İşçiler, işverenin yönetimi altında işyerinin konusunu oluşturan örgütlü ve sürekli bir faaliyeti yerine getirmek için çalışırlar (Zincirlioğlu, 2018: 431). Bu bağlamda işçinin yaptığı iş bedensel veya zihinsel olabilir. Burada önemli kural, “*işçinin iş görme borcunu bizzat yerine getirmesidir*” (Kaçar, 2020: 10).

Bir iş sözleşmesine göre çalışmayan “*çıraklar, stajyerler, askerler ve hükümlüler*” işçi sayılmazlar. Yapılan işin tüzel veya gerçek kişiye ait olması işçi niteliğini kazanma bakımından önemli değildir, ancak işçinin her zaman gerçek kişi olması gerekir (Kocabaş, Şubat 2019a: 19). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)’nın uygulanması bakımından işçi kavramı 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlandığı gibidir (STİSK. m.2/3). Ayrıca “*İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de 6356 sayılı Kanunu’nun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi*” sayılır (STİSK. m.2/4).

İş sözleşmesi, işçi ve işverene karşılıklı borçlar yükleyen bir sözleşmedir; işçinin temel borcu iş görmek, işverenin temel borcu ise ücret ödemektir. Genel olarak borç ilişkilerinde, sözleşmenin türünü, niteliğini ve amacını belirleyen asli edim yükümlülüklerinin yanı sıra, taraflar arasında kurulan güvenin korunmasını ve asli edimin en iyi şekilde ifa edilmesini amaçlayan ikincil edim yükümlülükleri de yer almaktadır (Makas, 2012: 150). İş Kanunu’nda işçinin iş görme borcuna aykırı davranışı iş sözleşmesinin feshinde haklı neden olarak düzenlenmiştir (Özkan Koç, 2019: 1225). İşçinin borçları 6098 sayılı TBK’nda, İş Kanunu’na nazaran daha detaylı düzenlenmiştir. 6098 sayılı Kanunu’nda, işçinin “*bizzat çalışma borcu* (TBK. m.395), *teslim ve hesap verme borcu* (TBK. m.397), *düzenlemelere ve talimata uyma*

borcu (TBK. m.399), *özen ve sadakat borcu* (TBK m. 396)” gibi borçları yer almaktadır.

1.3.2.1.İşçinin Bizzat Çalışma Borcu

İşçinin bizzat çalışma borcu, işçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcudur. İşçi, kural olarak, iş görme borcunu bizzat, özenle ve sadakatle yerine getirmekle yükümlüdür (Özkan Koç, 2019: 1213). Nitekim “Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür” (TBK. m.395). İşçi ister vasıflı ister vasıfsız olsun, işi bizzat yapmakla yükümlüdür. İşçinin kişisel edim borcunun bizzat kendisi tarafından ifa edilmesi, işçinin edim borcunu başkasına devredememesi sonucunu doğurur (Dursun, 2017: 2414). Zira işveren bakımından işçinin bilgisi, deneyimi, kişiliği ve nitelikleri çalışma yükümlülüğünün yerine getirilmesi açısından önem taşımaktadır. İş ilişkisinde kişisel ilişki kurulduğundan, işçinin bizzat çalışma borcu kapsamında iş görme edimini başkası aracılığıyla gerçekleştirmesi mümkün değildir (Güneş ve Mutlay, 2011: 242). Ancak TBK'nun 395. maddesi emredici bir kural olmadığından, taraflar aksi yönde karar verebilirler. Bu durumda, işçinin bizzat çalışma borcunun başkasına devredilmesi mümkündür. İşçi ve işveren, iş sözleşmesinde işin üçüncü kişilere örtülü veya açık olarak, sürekli veya geçici olarak yaptırılabilceğini kararlaştırabilecekleri gibi, işin görülmesinde bir yardımcının kullanılabileceğini de hükme bağlayabilirler (Dursun, 2017: 2415). İşçinin bizzat çalışma borcunun sonucu olarak “iş sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona ermektedir” (TBK. m.440).

Öte yandan işçinin bizzat çalışma borcuna aykırı davranması halinde işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanıyabilir. 4857 sayılı Kanun'da "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" işveren açısından haklı fesih nedeni oluşturmaktadır (İş K. m.25/II-h). İş Kanunu'nun bu bendine göre haklı nedenden söz edilebilmesi için işçinin iş görme borcunu kasıtlı veya ihmalkâr bir şekilde yerine getirmemesi gerekmektedir. Ancak işçinin kasıtlı veya kusurlu bir davranışı bulunmayıp, bedensel veya mesleki yetersizliği nedeniyle işini yapamaması halinde İş Kanunu'nun ilgili bendinde yer alan şartlar oluşmadığı için iş sözleşmesinin bu hükme dayanılarak feshi "*haksız fesih*" olarak değerlendirilecektir. Nitekim burada yetersizlikle ilgili bir davranış söz konusudur. Yetersizlik işyerinde olumsuzluklara yol açıyorsa, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre iş sözleşmesinin feshi geçerli sebep olarak kabul edilebilir (Kar, 2010: 93).

İşçinin bizzat çalışma borcu aykırı davranışı, iş sözleşmesinin feshi için haklı sebep olarak düzenlenmiştir. Buna karşılık işçinin yetersizliği işyerinde olumsuzluklara yol açıyorsa İş Kanunu'nun 18. maddesine göre geçerli nedenle fesih mümkün olabilir. İş Kanunu'nun 18. maddesi hükmü ile İş Kanunu'nun 25/II-h bendindeki düzenleme birlikte değerlendirildiğinde, işçinin kendisine hatırlatılmasına rağmen işçinin ödevini yerine getirmemesinin haklı fesih nedeni olduğu, işçinin ödevini eksik, yetersiz veya kötü bir şekilde yerine getirmemesinin ise davranışlarından dolayı iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden

oluşturduğu ortaya çıkmaktadır. Kısacası, işçinin iş görme edimini hiç yerine getirmemesi iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi sonucunu doğurur; iş görme edimini gereği gibi yerine getirmemesi (performans eksikliği) ise geçerli nedenle fesih sonucunu doğurur (Özkan Koç, 2019: 1225).

1.3.2.2.İşçinin Teslim ve Hesap Verme Borcu

İşçinin hizmet sözleşmesi kapsamında üstlendiği teslim ve hesap borcu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 818 sayılı Borçlar Kanunu (BK)'nda yer verilmeyen bir borçtur. Ancak 6098 sayılı TBK'nda “*Teslim ve hesap verme borcu*” düzenlenmiştir. Buna göre “*İşçi, üstlendiği işin ifası sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhâl işverene teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür*” (TBK, m.397/1). Benzer şekilde “*işçi, hizmetin ifasından dolayı aldığı şeyleri de derhâl işverene teslim etmekle yükümlüdür*” (TBK. m.397/2). TBK'nun 397. maddesinin gerekçesinde “*bu maddenin hazırlanmasında, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 321b maddesi dikkate alınmıştır*” ifadesi yer almaktadır (Türk Hukuk Sitesi, 19 Aralık 2010).

TBK'nın 397. maddesi uyarınca hesap verme yükümlülüğü nedeniyle, çalışana verilen paranın önemi vurgulanmıştır. Bu bağlamda, çalışanların bunu derhal teslim etmeleri ve ayrıca işverenlerine hesap vermeleri gerekmektedir (Kurşun, 2021: 52). Bunun yanı sıra iş görme edimi doğuran hemen hemen bütün sözleşmelerde, işi yapacak olan tarafın, işi yaptıracak tarafa yapmış olduğu iş sonucunda elde ettiği her

şeyi işverene verecek ve bu verme yükümlülüğü işverene karşı hesap verme yükümlülüğü altında olacaktır (Kurşun, 2021: 53).

1.3.2.3.İşçinin Düzenlemelere ve Talimata Uyma Borcu

İşverenin yönetim hakkı kısaca, işverenin, işin örgütlenmesini sağlamak amacıyla hiyerarşik olarak kendisinden üst düzeydeki kaynaklarla çalışmamak kaydıyla, işçilere talimat verme, verilen talimatlara uyulup uyulmadığını denetleme ve uyulmaması halinde yaptırım uygulama yetkisi olarak tanımlanabilir (Yaba ve Yuvalı, 2022: 1688). İşverenin yönetim hakkı, hiyerarşi bakımından kanun hükümleri, toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmesi hükümleri, işyeri iç yönetmelikleri, işyeri uygulamaları gibi hükümlerden sonra gelse de uygulamada en çok başvurulana kaynak olması nedeniyle iş hukukunda büyük öneme sahiptir (Yaba ve Yuvalı, 2022: 1689). Konu TBK’da V. Bölümde “*Düzenlemelere ve talimata uyma borcu*” başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre “*işveren, işin yapılması ve işyerindeki işçilerin davranışları konusunda genel düzenlemeler yapabilir ve özel talimatlar verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymalıdır*” (TBK. m.399).

Yönetme hakkının başlangıç noktası iş sözleşmesinin bağımlılık unsurudur. İşçinin, iş sözleşmesiyle işverenin otoritesi ve kuralları altında çalışmayı üstlenmesi, doğal olarak yönetim kavramını ortaya çıkarmaktadır (Keser, 2007: 49). İşveren, iş sözleşmesinden doğan yönetim yetkisine dayanarak işyerinin düzen ve işleyişinde söz sahibi olma ve yaptırım uygulama yetkisine sahiptir. Bu yaptırım güçlerini, çalışanlarına verdikleri belirli emir ve talimatlarla sağlarlar (Keser,

2007: 53). İşçiler, yönetim hakkı kapsamında işverenin verdiği talimatlara uymak zorundadır (Erdem, 2015: 3). Bir işçiye hukuka aykırı bir talimat verilirse, bunu işverene bildirmeli ve talimatı yerine getirmemelidir. Talimatı yerine getirmediği için çalışana hiçbir yaptırım uygulanamaz (Yaba ve Yuvalı, 2022: 1691).

1.3.2.4.İşçinin Özen ve Sadakat Borcu

İşveren ile işçi arasında kişisel bir ilişki kuran iş sözleşmesi, işçiye, işini özenle yapmasının yanı sıra, iş ilişkisi devam ettiği müddetçe ve bazı hallerde iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da işverene karşı sadakat ve dürüstlük ilkelerine uygun davranma yükümlülüğü getirir (Albayrak Gül, 2016: 122). Nitekim bu husus 6098 sayılı Kanun'un “*özen ve sadakat borcu*” başlığı altında 396. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükümde işçinin özen borcu, sadakat borcu vurgulanmaktadır.

1.3.2.4.1. İşçinin Özen Borcu

Özen borcu, genel anlamıyla, sözleşmeden beklenen amacın gerçekleşmesini sağlayacak şekilde sözleşme kapsamında üstlenilen yükümlülüklerin yerine getirilmesini gerektiren bir borçtur (Dursun, 2017: 2421). Bu nedenle özen yükümlülüğü, borçlunun sahip olması gereken bedensel ve düşünsel nitelikler ile edimin yerine getirilmesi için gerekli olan irade, kararlılık, dikkat ve özen gibi sübjektif unsurların bir bütününe ifade eder. Dolayısıyla özen borcu, işçinin işin görülmesi sırasında mesleki bilgisini, düşünsel ve bedensel yeteneklerini gerekli ölçüde kullanmasını ve bu hususta tam dikkat göstermesini gerektirir ki bu, temel edim borcudur (Makas, 2012: 151).

Nitekim 6098 sayılı Kanun'da “İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak zorundadır” (TBK, m.396/1) ifadesiyle işçinin özen borcu hüküm altına alınmıştır. Bunun yanı sıra “İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür” (TBK. m.396/2) ifadesiyle işçinin özen borcunun içeriği hüküm altına alınmıştır.

Bir işçinin işini yaparken göstermesi gereken özen derecesi, her iş ilişkisinin ve olayın kendine özgü özellikleri dikkate alınarak belirlenmelidir. Bu kapsamda işçinin mesleki beceri ve yeterliliği, bilgi düzeyi, kıdemi, işe yatkınlığı, işverenin bildiği özellikler, işveren tarafından işçiye verilen eğitim, iş sözleşmesinin içeriğinde yer alan özel hükümler gibi pek çok durumun dikkatlice ve özel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Özkan Koç, 2019: 1215). Bu konuda gösterilmesi gereken özenin derecesinin objektif olarak belirlenmesi bakımından TBK'nın 400. maddesi önem taşımaktadır. Buna göre özen borcunun belirlenmesinde “... işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlık ve eğitimi gerektirip gerektirmediği, işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur” (TBK. m.400/2). Burada işçinin göstermesi gereken özenin belirlenmesi açısından, yalnızca işçinin eğitim düzeyi ve uzmanlık bilgisi yeterli olmayıp, işverenin işçi hakkında bildiği ve bilmesi gereken özellikler de önem arz etmektedir (Karaahmetoğlu, 2025: 5).

İşçinin özen borcuna aykırı davranması halinde doğacak hukuki sonuçlar 6098 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Bu bağlamda “*İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur*” (TBK. m.400/1). Ancak bu sorumluluğun belirlenmesinde işin niteliği ve işçinin yeterliliği dikkate alınacaktır. Zira bir işverenin, mesleğini yıllardır icra eden deneyimli bir çalışandan beklediği özeni, mesleğe yeni başlayan bir çalışandan beklemesi mümkün değildir (Özkan Koç, 2019: 1215). İşverenin, gerekli niteliklere sahip olmayan bir çalışana nitelikli bir işe yerleştirirken, ortaya çıkabilecek olası zararların farkında olması ve bunu dikkate alması beklenir. Bu durumda işverenin kusurlu olduğu kabul edilmektedir. TBK’da sorumluluğun belirlenmesinde işin tehlikeli olup olmamasının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Somut olayın niteliğine göre, tüm özen gösterilmesine rağmen zarar riskinin yüksek olduğu işlerde, ortaya çıkan zarardan işçinin sorumluluğu daha azdır (Alpagut, 2018b: 74).

Öte yandan, İş Kanunu'nun 25. maddesine göre işçinin özen borcuna aykırı davranması, işverene haklı nedenle iş akdini derhal feshetme hakkı verir. Buna göre “*İşçinin kendi istek veya ihmali sonucu iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makina, tesisat veya diğer eşya ve malzemeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve ziyana uğratması*” halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m.25/II-ı).

1.3.2.4.2. İşçinin Sadakat Borcu

Sadakat borcu, işçinin işverene karşı asli borcu olan iş görme borcuna ek olarak ortaya çıkan ikincil bir edim borcudur. Bu bağlamda sadakat borcu, işçinin işverenin emri altında bulunduğu sırada, iş sözleşmesindeki kişisel ilişkinin özelliklerine uygun olarak, özellikle işverenin ekonomik çıkarlarını gözeterek, işverene karşı sadakat göstermesi ve zarar ve ziyan doğurabilecek davranışlardan kaçınması olarak tanımlanmıştır (Kayırgan, 2014: 460-461). İşçinin yalnızca işini görmeyi değil, aynı zamanda işverenin menfaatini de korumayı üstlendiği bu yükümlülük, 6098 sayılı Kanun'da “İşçi, işverenin meşru menfaatini korumada sadakatle hareket etmek zorundadır” (TBK, m. 396/1) hükmüyle düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun 25. maddesine göre sadakat borcuna aykırılık fesih için haklı neden sayılmaktadır. Buna göre “işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” durumunda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m.25/II-e).

Sadakat yükümlülüğünün olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yönünün olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Sadakat borcunun olumlu yönü, işin işverenin yararına uygun olarak yapılması olarak belirlenmiştir. Sadakat borcunun olumlu yönleri arasında işçinin, işverenin emir ve talimatlarına uygun şekilde çalışma, işe düzenli gelme ve işini özenle yapma yükümlülükleri yer alır. Sadakat yükümlülüğünün olumsuz yönü, çalışanın işyerine ve işverene zarar verebilecek davranışlardan kaçınması gerektiği anlamına gelir

(Karademir, 2022: 343). Bu bağlamda sadakat borcunun olumsuz yönünü oluşturan en önemli yapmama yükümlülükleri; işverenin güvenini kötüye kullanmama, işçinin yaptığı işle ilgili mesleki sırları açıklamama ve işçinin rekabet etmeme yükümlülükleridir (Koyuncu, 2009: 91).

1.3.2.4.2.1.Sır Saklama Borcu

Sadakat borcu, sır saklama yükümlülüğünü de kapsar. Konu, TBK'nun 396. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre “*İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz ya da başkalarına açıklayamaz. İşçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde sır saklamakla yükümlüdür*” (TBK. m.396/4). İşçinin, işini ifa ederken öğrendiği bilgiler, özellikle “*üretim ve iş sırları*”, sır saklama yükümlülüğü kapsamındadır. Üretim sırları; üretim talimatlarını, üretim süreçlerini, yeni üretim yöntemlerini ve ürünlerini, teknik-matematiksel çizelgeleri, modelleri veya araştırma sonuçlarını içerir. Üretim dışındaki iş sırları; personel yapısı, organizasyon alanı, müşteri listesi, tedarik organizasyonu, fiyat hesaplamaları, reklam stratejisi, pazarlama ve gelir kaynakları ile ilgili bilgileri ifade eder. Ayrıca bu ifade edilenlerin dışında kalan ve işveren tarafından gizli olarak tanımlanan veya işverenin mali veya kişisel ilişkileri gibi somut ilişkiden gizli olduğu anlaşılan bilgiler de sır saklama yükümlülüğüne dahildir (Alpagut, 2018b: 75).

Sır saklama yükümlülüğünün kapsamı, işçinin işi sırasında öğrendiği bilgiler, özellikle üretim ve iş sırlarıdır. Aksi halde herkes tarafından bilinen veya kolayca öğrenilebilen ve erişilebilen bilgiler sır saklama yükümlülüğünün kapsamına girmez (Kılıç, 2019: 33). İşçinin sır niteliğindeki bilgileri kendi menfaati için kullanmasının yanı sıra, bu bilgilerin başkasına açıklanması da TBK’nun 396. maddesinin 4. fıkrası gereği yasaktır. İşçinin bu bilgileri kendi yararına kullanması “*üretim sırlarını kullanarak rakip bir malın üretimini yapması*”, “*aynı pazarlama tekniklerini kullanarak rakip malları pazarlaması*” gibi durumlarda söz konusu olacaktır. Bu gibi durumlarda işçinin sır saklama yükümlülüğünü bilinçli olarak ihlal etmesi söz konusu olabileceği gibi, ihmal yoluyla, örneğin gizli bilgi içeren belgeleri açıkta bırakması gibi bir ihmal sonucu yükümlülük ihlali meydana gelebilir (Alpagut, 2018b: 75). Kural olarak, işçinin sır saklama yükümlülüğü iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra sona ermektedir. Fakat istisna olarak, işverenin meşru bir menfaati varsa, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da bir süre sır saklama borcu altında olduğu kabul edilebilir (Kulaç, 2024:109).

1.3.2.4.2.Rekabet Etmeme Borcu

Rekabet, kelime olarak aynı işi yapan kişilerin veya kuruluşların daha iyi sonuçlar elde etmek için birbirleriyle yarışması anlamına gelir (Öteyaka vd., 2018: 56). Rekabet etmeme borcu, TBK’nun 396. maddesinde düzenlenen sadakat borcundan doğan bir borç olup, işçinin iş sözleşmesi devam ettiği sürece işverene karşı rekabet etmeme borcu olarak tanımlanabilir (Kılıç, 2019: 28). TBK’nda “*İşçi, hizmet ilişkisi*

devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında nc kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez” ifadeleriyle konu hüküm altına alınmıştır (TBK, m.396/3). İşçinin hizmet sözleşmesi kapsamında işverenle rekabet etmeme borcu aralarındaki ilişki devam ettiği sürece kanun gereği varlığını sürdürür (Kurşun, 2021: 64).

Eski düzenlemeden farklı olarak yeni TBK’nun 396. maddesinin 3. fıkrasına göre, ilk kez, işverene karşı sadakat borcunu ihlal edecek şekilde nc kişi için çalışmak yasaklanmıştır. Hükmün karşıt anlamından çıkarılan sonuca göre, işçinin nc kişi için yaptığı kısmi süreli çalışma sadakat borcunu ihlal etmiyorsa, işçi için bir yasak söz konusu olmayacaktır. Öte yandan işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecek herhangi bir faaliyette bağımsız olarak bulunması da yasaktır. Bu nedenle işçi sadakat yükümlülüğü çerçevesinde işverenle rekabete yol açacak faaliyetlerde bulunamaz. Dolayısıyla yan faaliyetin, işverenle rekabet oluşturmadığı sürece serbest olduğu belirtilmelidir (Kayırgan, 2014: 468).

1.4.İş Sözleşmesi Devam Ederken Rekabet Etmeme Borcu

Rekabet etmeme yükümlülüğü, işçinin işverene karşı borçlu olduğu sadakat yükümlülüğünün bir türüdür. İş sözleşmesi devam ederken, işçinin rekabet etmeme borcu doğrudan iş sözleşmesinden doğmakta ve sadakat borcu kapsamında ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla işçinin rekabet etmeme yükümlülüğü kanundan kaynaklanan bir yükümlülüktür. Bu borç, devam eden her iş sözleşmesinde mevcut olduğundan, bu borcun varlığından söz edebilmek için ayrıca rekabet

yasağı sözleşmesi yapılmasına veya sözleşmeye rekabet yasağı maddesi konulmasına gerek yoktur (Manav, 2010: 322-323).

İş Kanunu'nda, işçinin iş sözleşmesi devam ederken üstlenmek zorunda olduğu rekabet etmeme yükümlülüğüne ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır (Mehmed Altın, 2025). Ancak TBK m.396/3 ile m.396/4 fıkraları uyarınca, iş sözleşmesi yürürlükteyken işçinin rekabet etmeme borcuna ilişkin olarak kaçınması gereken yasak davranışlar sayılmıştır (Karademir, 2022: 344). Öğretide, işçinin rekabet etmeme borcu kapsamında kaçınması gereken davranışlar, “*işçinin rakip bir işletmede çalışması*”, “*işçinin kendi hesabına rakip bir işletme açması*” ve “*işçinin rakip işletme ile başka türden bir menfaat ilişkisine girmesi*” şeklindedir (TBK, m.444). Esasen bu davranışlar, işçinin rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı olduğu gibi sadakat borcuna da aykırıdır.

1.4.1. İşçinin Rakip Bir İşletmede Çalışması

Esasen işçinin hizmet sözleşmesi kapsamında üstlendiği rekabet etmeme borcu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 818 sayılı BK'nda yer verilmeyen bir borçtur. Ancak 6098 sayılı TBK'nda “*Özen ve sadakat borcu*” başlığı altında düzenlenmiştir. Nitekim TBK m.396/3'e göre, işçinin mevcut iş ilişkisi dışında başka bir işte çalışması sadakat borcuna aykırı ise sınırlandırılmaktadır. Başka bir deyişle, işçinin ikinci bir işte çalışmasına genel olarak izin verilirken, sadakat ve rekabet yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecek faaliyetlere sınırlamalar getirilmektedir. İşçinin çalışması, tam süreli bir iş ilişkisinin yanı sıra başka bir yerde çalışması şeklinde olabileceği gibi, aynı süre içinde iki

veya daha fazla kısmi süreli iş ilişkisinde çalışması şeklinde de olabilir. Birinci durumda yan bir işten söz edilebilirken, ikincisinde ise kısmi süreli bir istihdam ilişkisinden söz edilebilir. Fakat iki veya daha fazla iş ilişkisi aynı tarihte başlamıyorsa, sınırlamalar ilk iş ilişkisi dikkate alınarak uygulanmalıdır. Başka bir deyişle, ikinci iş, ilk iş bakımından sadakat yükümlülüğünün ihlalini oluşturup oluşturmadığı açısından değerlendirilmelidir (Alpagut, Mart 2012: 25).

İşçinin rakip bir işletmede çalışması öncelikle yan iş şeklinde olabilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, haftalık en fazla çalışma saati 45 saati geçmemek üzere işçilerin asıl işleri dışında yan bir işte çalışmalarını yasaklayan bir hüküm yoktur. Bu nedenle işçi, esas iş ilişkisine bağlı bir işyerinde çalışırken haftalık 45 saati tamamlamazsa, yani 45 saatten az çalışırsa, kalan sürede yan işte çalışabilir (İnciroğlu, 30 Ekim 2024). Yan iş kavramı, asıl iş ilişkisinin yanında, ücret karşılığında yapılan ek nitelikteki ikinci bir iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Sevgi, 2014: 36). Ancak bir işçi ek gelir elde etmek için ikinci bir işte çalışıyorsa, kişinin fizyolojik yapısı gereği belli bir süre sonra verimliliğinin düşmesi doğaldır. İşçinin belli bir süre çalışıp daha sonra dinlenebilmesi, fiziki ve ruhsal olarak zorlanmaması için 4857 sayılı İş Kanunu haftada 45 saat, günde azami 11 saat olmak üzere işçiye özgü kurallar koymuştur. Yani bu süreler öncelikle işyeriyle değil, işçiyle ilgilidir (Civelek, Kasım-Aralık 2021).

Çalışma hayatında yasal azami çalışma saatinin aşılmaması halinde yan işin yapılabileceği kabul edilmektedir. Yan iş rekabet oluşturmaya bile, yasal azami çalışma saatlerinin aşılması, çalışanın performansını,

sağlığını, güvenliğini verimini olumsuz etkileyeceği için sadakat yükümlülüğünün ihlali anlamına gelebilir. Bunun yanı sıra yine rekabet olmasa bile, bir çalışanın mesai saatleri içerisinde başka bir kişiye ücret karşılığında bir hizmet sunması, örneğin bir ofis çalışanın iş yoğunluğu olmayan bir zamanda mesai saatleri içerisinde internet üzerinden ücret karşılığında iş yapması durumunda sadakat görevinin ihlalinden söz etmek gerekir (Alpagut, Mart 2012: 26-27).

İşçinin rakip bir işletmede çalışması kısmi süreli iş şeklinde de olabilmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesi, İş Kanunu'nun 13. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre *“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi halinde sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir”* (İş K. m.13/1). Kısmi süreli çalışma ise İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (İKİÇSY)'nde tanımlanmıştır. Buna göre *“İşyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır”* (İKİÇSY. m.6). Bir kısmi süreli çalışanın işverenin bilgisi dahilinde başka bir işyerinde çalışması sadakat yükümlülüğünün ihlalini oluşturmaz. Ancak bir çalışanın, işverenin meşru menfaatlerine zarar verecek şekilde rakip bir firmada çalışması halinde, bu durum rekabet yasağı yükümlülüğünün ihlali anlamına gelebilir (Dursun, 2017: 2431).

Kısmi süreli çalışmanın önemli özelliklerinden biri de işçinin birden fazla işverenle iş sözleşmesi yapabilmesi, dolayısıyla işçinin başka bir işte çalışma imkânının işverenlerce öngörülebilir olmasıdır. İşveren,

kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin bir veya birden fazla farklı iş ilişkisine girebileceğini, işçinin kendi mesleğini icra etmesi halinde ise bu iş ilişkilerinin birbirleriyle rekabet oluşturma ihtimalinin yüksek olduğunu öngörebilir. Bu durumda rekabet etmeme yükümlülüğü ile işçinin çalışma hakkı arasında ciddi bir çatışma ortaya çıkmaktadır (Kılıç, 2019: 48). Nitekim İsviçre hukukuna göre işverenin, çalışanın kısmi süreli iş ilişkisi kurarak rakipleri için de çalışabileceğini dikkate alması gerektiği ve bu nedenle esaslı çıkar çatışması bulunmadığı sürece rekabet etmeme hükmünün örtük olarak sınırlandırılmasının uygun olduğu ileri sürülmektedir (Alpagut, Mart 2012: 27). Bu görüş, rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı olarak çalışmayı esaslı bir çıkar çatışmasıyla sınırlandırmaktadır. Bu bağlamda işçilerin çalışma hakkının korunması yönünde bir eğilim söz konusu olmaktadır.

Rekabet etmeme kapsamında işçinin rakip bir işletmede çalışmamasından kastedilen, işçinin herhangi bir işte çalışması değil, işçinin işverenle rekabet eden bir işte çalışmasıdır. Esasen düzenleme bu haliyle uygundur. Zira işçinin yeni çalıştığı işletme ile eski çalıştığı işletmenin rakip olması halinde, işverenin korunmayı hak eden bir çıkarı olmalıdır. Aksi takdirde, uygulanan yasak, anayasa tarafından korunan çalışanın “*çalışma özgürlüğünü*” ihlal etmekten öteye gidemez (Uysal Tuna, 2019: 33-34). Esasen rakip bir firma için çalışmak her zaman rekabet etmeme yükümlülüğünün ihlali anlamına gelmez. Çalışanın kişisel yetenekleri, eğitimi, mesleki bilgisi ve deneyimi nedeniyle rakip bir firmada çalışması halinde rekabet etmeme

yükümlülüğünün ihlal edildiğinden bahsetmek zorlaşmaktadır (Dinç, 2019: 26).

1.4.2. İşçinin Kendi Hesabına Rakip Bir İşletme Açması

Rekabet etmeme yükümlülüğü kapsamında yasaklanan bir diğer davranış ise “işçinin kendi hesabına rakip bir işletme açmasıdır”. Hükümde işçi için “*kendi hesabına*” ifadesi kullanılmışsa da bundan “*kendi adına ve hesabına işyeri açması*” anlamı çıkarılmalıdır (Gündüz, 2023: 8). Kanun metninde geçen “*kendi hesabına rakip bir işletme açma*” ifadesi, işletmenin işçi tarafından açılması ve işletmenin işçi tarafından işletilmesi/yürütülmesi şeklinde anlaşılmalıdır. Bu kapsamda işçi başkası adına bir işletme açsa bile, bizzat bu işle ilgileniyorsa, işçinin bu davranışı rekabet etmeme yükümlülüğü çerçevesinde değerlendirilebilecektir. Burada rekabet etmeme yükümlülüğü kapsamında işletmenin türü ve nasıl açılacağı önemli değildir. Açılan işletme şahıs şirketi veya tüzel kişi olabilir. Önemli olan, işçinin rakip işletmede doğrudan ya da dolaylı bir şekilde söz sahibi olmasıdır (Uysal Tuna, 2019: 32-33). Burada rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırılıktan söz edilebilmesi için çalışanın kendi adına ve hesabına yaptığı işin, işvereniyle rekabeti teşkil edecek nitelikte olması gerekir. Nitekim işçinin, işverenle aynı teknik ve ticari esaslara göre faaliyet gösteren, aynı müşteri kesimine yönelik olan, aynı ihtiyaçları karşılayan mal veya hizmet sunan, aynı, benzer ya da birbirinin yerine geçebilen ürün veya hizmet üretmesi veya sunması rekabet yasağına aykırı olacaktır (Büyükdillan, 2019: 69).

İş sözleşmesi devam ettiği sürece işçi, işverenin izni olmaksızın, işverene karşı rekabet oluşturabilecek hiçbir işte kendi adına çalışamaz. Burada işverenin rızası açıkça verilebilir hatta zımni rıza da yeterlidir. Fakat burada ele alınması gereken husus, zımni rızanın hangi süreyle verilmiş sayılacağıdır. Başka bir deyişle, işverenin çalışanın kendisiyle aynı alanda çalıştığını öğrenmesi halinde, zımni rıza olarak kabul edilebilmesi için ne kadar süre beklemesi gerektiği belirsizdir (Dinç, 2011: 34). Bu konuda açık bir hüküm bulunmadığından, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) 2. maddesi dikkate alınır. Gerçekten de “*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır*” (TMK, m. 2/1). Böylece ilgili süre, TMK madde 2 çerçevesinde dürüstlük ilkesine uygun olarak belirlenebilir (Dinç, 2011: 34).

1.4.3. İşçinin Rakip İşletme ile Başka Türden Bir Menfaat İlişkisine Girmesi

TBK’nda “*işçinin rakip işletme ile başka türden bir menfaat ilişkisi içerisinde*” bulunması yasaklanmıştır. Bu düzenlemede yasaklanan, başka türden bir menfaat ilişkisine girilmemesi gerektiği şeklindeki hüküm geniş bir ifade olup somutlaştırılması gerekmektedir. Burada önemli konu, rakip işletmenin işleyişini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileme ölçütünün ne olduğudur. Bu bağlamda, yasağın kapsamına girecek faaliyetleri şu şekilde sıralamak yerinde olacaktır. Örneğin, işletmeyi teminatlarla desteklemek, kar ve zarara katılmak, işletmede ticari sırların kullanılabileceği bir pozisyona gelmek, emeğini bir şirkete sermaye olarak yatırmak, teknik konularda danışmanlık

yapmak, şirketle know-how sözleşmesi yapmak amacıyla danışmanlık yapmak veya teknik bilgi aktarmak, yasağın kapsamına girecek faaliyetlerdir (Akkuş Topaloğlu, 2017: 18).

İşletme ile yakın kişisel ilişkiye yol açacak şekilde ortak olunması yasaktır (Dinç, 2019: 27). Nitekim işçinin rakip şirkete ortak olması durumu da işçinin rakip şirketle menfaat ilişkisine girmesi kapsamında değerlendirilmektedir. Önemli olan nokta, çalışanın eski işverenden edindiği bilgileri yeni işverenle kullanması neticesinde eski işverenin çıkarlarının ihlal edilmesidir. Dolayısıyla çalışanın yönetimde etkili olabilecek bir şirkette ortaklık yapması da yasağın kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca işçinin yönetimde söz sahibi olmaması durumunda bile, genel kurulda alınacak kararları etkileyebilecek düzeyde pay sahibi olması halinde, işçinin ortaklığının rekabet etmeme yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebileceği ifade edilmektedir (Uysal Tuna, 2019: 37).

İşçinin rakip bir işletmede ortak olması gibi doğrudan bir bağlantısı olmasa bile, bazen işçinin yakınlarının işçinin işiyle aynı faaliyet alanına giren bir işi yapması durumunda rekabet durumları ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, işçinin rakip firmada çalışan yakınına boş zamanlarında kendi şirketinin ticari sırlarını anlatarak yardımcı olması, rakip firmanın reklamını yapması, başkalarına tavsiye etmesi, rakip firmanın borcuna üçüncü kişiye karşı kefil olması, aynı teminat vererek destek sağlaması gibi durumlar, her bir olay açısından incelenip değerlendirilmek kaydıyla rekabet yasağının ihlalini oluşturabilecek faaliyetler olarak değerlendirilebilir. Bu durumda, işçinin yakınının söz

konusu işyerini kurması için işçi tarafından teşvik edilip edilmediği, işçinin çalıştığı işyerinin müşteri çevresinin bu işletmeye yönlendirilip yönlendirilmediği, işçinin çalıştığı işyerinde kullanılan tekniklerin aynısının bu işyerinde de kullanılıp kullanılmadığı gibi hususlar bakımından her somut olay ayrı ayrı değerlendirilerek bir neticeye varılmalıdır (Büyükdillan, 2019: 72-73).

1.5.Rekabet Etmeme Borcunun Sona Ermesi

Rekabet etmeme yükümlülüğü kural olarak hizmet sözleşmesi süresince yerine getirilmesi gereken bir borçtur. Yani bu yükümlülük hizmet sözleşmesi süresince geçerlidir ve sözleşme sona erdiğinde ortadan kalkmaktadır (Dinç, 2011: 36). Başka bir deyişle, rekabet yasağı sözleşmesi veya şartı yoksa rekabet etmeme yükümlülüğü, sözleşmenin sona ermesiyle sona ermektedir. Bu noktada sözleşmenin usulüne uygun olarak feshedilip feshedilmediği önem arz etmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi süresinin sonunda veya süresi dolmadan haklı nedenle feshedilirse, belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli feshi ile veya haklı nedenle feshedilirse rekabet etmeme yükümlülüğü de sona ermektedir. Öte yandan, belirli süreli iş sözleşmesi, süresi dolmadan haklı bir sebep olmaksızın feshedilirse veya belirsiz süreli iş sözleşmesi, bildirim süresi verilmeden feshedilirse, rekabet etmeme yükümlülüğünün belirli süreli iş sözleşmesinin veya bildirim süresinin sonuna kadar devam ettiği kabul edilmelidir (Manav, 2011: 131).

TBK m.396/3 hükmünden rekabet etmeme yükümlülüğünün iş sözleşmesi devam ettiği sürece yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu hüküm, işçilerin iş

sözleşmesi devam ettiği sürece rekabet etmeme yükümlülüklerini ihlal eden davranışlarda bulunmalarını yasaklamaktadır. Ayrıca TBK 396/4 maddesinde, “*işçi, iş ilişkisi sona erdikten sonra da işverenin meşru menfaatlerini korumak için gerekli olduğu ölçüde, sır saklamakla yükümlü tutulabilir*” denilmektedir. Bu nedenle işçinin, işverene karşı rekabet etmeme yükümlülüğünün devam edebilmesi için iş ilişkisi sona ermeden evvel iş sözleşmesine “*rekabet yasağı kaydı*” konulması ya da rekabet yasağı hükmünün “*ayrı bir sözleşmede düzenlenmesi*” gerekmektedir (Erdem, Eylül 2015).

1.6.Rekabet Etmeme Borcuna Aykırılığın Sonuçları

Rekabet etmeme yükümlülüğüne uyulmaması hukuki ve cezai sonuçlar doğurabilir. İşçinin rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı davranması, işverene iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme, iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetme ve zararının tazmini isteme hakkı verir.

1.6.1. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı İş Kanunu’nun 25. maddesinde düzenlenmiştir. Nitekim İş Kanunu’nun 25. maddesinin “*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” başlığını taşıyan ikinci fıkrasında “*işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarının açığa vurması gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarının*” işveren için haklı fesih nedeni olduğunu belirtmektedir (İş K. m.25/II-e). Bu hükme göre işveren, belirtilen davranışı gösteren işçinin iş sözleşmesini haklı sebeplere dayanarak derhal feshetme hakkına sahiptir. Maddede bazı

davranışlar örneklendirilerek sayılmışsa da maddenin devamında yer alan “... gibi doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan davranışlarda bulunmak” ifadesinden, sadece maddede sayılan durumların değil, sayılan davranışlara nitelik itibarıyla benzeyen davranışların da ahlak ve iyi niyetle bağdaşmayan durumlar kapsamında değerlendirilebileceği ve fesih için haklı sebep sayılabileceği anlaşılmaktadır (Gültepe, 2024: 45).

Nitekim işçinin sadakat borcuna aykırı hareket etmesi, diğer bir ifadeyle doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan bir davranışta bulunması halinde, işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için “işçinin bu davranışının mutlaka bir suç oluşturması” gerekmemektedir. Ancak hangi davranışların sadakat yükümlülüğüne aykırı olduğunu önceden tespit etmek mümkün değildir (Akyıldız, 2025). Söz konusu davranışın, iş ilişkisinin esasını oluşturan güveni sarsabilecek nitelikte olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Bu bağlamda, işyerinin özellikleri, varsa mesleki uygulamalar, çalışanın yaptığı iş ve işin niteliği, çalışanın görevi ve işin gerekleri gibi objektif unsurlar değerlendirilerek davranışın sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil edip etmediği belirlenmelidir. İşçinin davranışı doğruluk ve bağlılık borcuna uymadığı takdirde, bir başka deyişle sadakat borcuna aykırılık oluşturduğu takdirde, işverenin bu davranıştan dolayı bir zarara uğraması gerekmez ve zararın doğması halinde işveren, zararın miktarı ne olursa olsun 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/2-e maddesi uyarınca haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir (Azizoğlu, 9 Mayıs 2007).

İş Kanunu'nun “*Derhal fesih hakkını kullanma süresi*” başlıklı 26. maddesine göre “*24 ve 25 inci maddelerde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin böyle bir davranışlarda bulunduğu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin meydana gelmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz*” (İş K. m.26/1). Ancak, “*İşçi olaydan maddi bir menfaat elde ederse, bir yıllık süre uygulanmaz*” (İş K. m.26/2). Bu hüküm fesih süresi ile ilgili çok önemli bir istisnayı belirtmektedir. Ayrıca, “*yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde bu hallerden dolayı iş sözleşmesini fesheden işçi veya işverenin diğer taraftan tazminat talep etme hakları saklıdır*” (İş K. m.26/3).

4857 sayılı Kanun'un 26. madde gerekçesinde ise “*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmaması hâlinde işçiye ve işverene tanınan sözleşmeyi fesih hakkı için iki hak düşürücü süre vardır. Bu süre, öğrenme gününden itibaren altı iş günü ve olayın meydana geldiği tarihten itibaren bir yıl olarak belirlenir. 1475 sayılı Kanundan aynen aktarılan bu maddeye yeni metinde bir ekleme yapılmış; işçinin maddi bir menfaat elde etmesi halinde bu bir yıllık zamanaşımı süresinin uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. Buna göre, işçinin kendisine maddi çıkar sağlayacak bir yolsuzluk yaptığıнын aradan bir yıl geçtikten sonra öğrenilmesi veya anlaşılması hâlinde de 25. maddenin (II) numaralı bendi uyarınca iş sözleşmesi feshedilebilir*” (Turkish Labor Law, 30 Nisan 2006). Böylece Kanun maddesine eklenen “*ancak işçi, olaydan maddi bir menfaat elde ederse bir yıllık süre uygulanmaz*”

ifadesinin mahiyeti açıklanmıştır. Dolayısıyla işçinin maddi bir menfaat elde etmesi halinde bir yıllık süre işlemeyeceğinden, işveren, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden dolayı, altı iş günü süresi gözetilmek kaydıyla, olayın üzerinden ne kadar zaman geçmiş olursa olsun, işçinin sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız feshetme (derhal fesih) hakkına sahiptir (Çamdelen, 11 Eylül 2023).

1.6.2. İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshi

İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi, İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre *“otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır. Ancak yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz”* (İş K. m.18/1). Böylece İş Kanunu'nun 18. maddesinde geçerli nedenle fesih koşulları, hangi işçileri kapsadığı ve hangi hallerin geçerli neden sayılamayacağı tek tek ele alınmıştır. Aynı şekilde İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde yer alan geçerli nedenler, İş Kanunu'nun 25. maddesinde sayılanlar kadar ağırlıklı olmasa da işin ve işyerinin normal işleyişini olumsuz etkileyen durumlar olarak açıklanmıştır. Nitekim geçerli nedenle feshi, işverenin, haklı fesih nedeni oluşturacak ağırlıkta olmasa bile bildirim sürelerine uymak suretiyle belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetme hakkını veren hak olarak tanımlayabilir (Kalkan, 2018: 299-300).

İş sözleşmesinde tarafların güveni, bilhassa da işverenin işçiye olan güveni, ilişkinin kurulmasında ve sürdürülmesinde önemli rol

oynamaktadır. Bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini esaslı şekilde ihlal etmesi veya işverene veya işyerine karşı suç teşkil eden bir fiil işlemesi halinde, işverenin iş sözleşmesini sürdürmesi beklenemez. İşçinin iş sözleşmesini esaslı şekilde ihlal ettiğinin veya işverene veya işyerine karşı suç teşkil eden bir eylemde bulunduğu ispat edilmesi her zaman mümkün olmayabilir. Bazı durumlarda işçinin eylemi somut olayda ispat edilemese bile işveren nezdinde işçi tarafından giderilemeyen bir şüphe oluşabilir. Dolayısıyla böyle açık ve giderilmemiş bir şüphenin varlığı halinde iş ilişkisine olan güven zedelenecek ve işçinin iş sözleşmesinin feshi gündeme gelebilecektir (Baysal, 2016: 84).

Şüpheli feshin esası, işçi tarafından işlendiği ispat edilemeyen bir suç veya göreve aykırı ağır bir davranışta bulunulması, ancak işçinin işlediği konusunda somut olguların bulunmasıdır. Şüphe kuvvetli, ciddi ve objektif olmalı ve güven ilişkisini ortadan kaldıracabilecek nitelikte olmalıdır. İşveren, iş sözleşmesini feshetmeden önce çalışanı dinlemeli ve şüpheye yol açan olgular hakkında savunmasını almalıdır (Sur, 2020: 2490). Konu aslında İş Kanunu'nun 19. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre *“bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya verimliliği ile ilgili nedenlerle, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan feshedilemez”* (İş K. m.19/2). Dolayısıyla işçinin davranışlarından dolayı iş sözleşmesinin feshedildiği hallerde, fesih öncesinde işçinin savunmasının alınması zorunludur. Fesih öncesinde işçiden savunma alınmaması halinde fesih geçersiz sayılacaktır. Daha geniş bir ifadeyle fesih öncesinde savunma alınmaması veya fesih

bildirimiyle birlikte veya fesih sonrasında savunma talep edilmesi halinde fesih geçersiz sayılır (Camkurt, 2024: 91). Böylece işverenin, işçinin kendisine karşı sadakat borcuna aykırı davrandığı ve bu hususta rekabet etmeme yükümlülüğünü ihlal ettiği hususunda haklı bir şüphesi varsa ve bu şüphe iş ilişkisinin devamını da zorlaştırıyorsa, işverenin öncelikle söz konusu konuda işçinin savunmasını alabileceği, sonrasında da iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebileceği kabul edilmektedir (Gültepe, 2024: 49).

1.6.3. İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini

İşçinin rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı davranması halinde işveren iş sözleşmesini feshederek uğranılan bütün zararların tazminini talep edebilir (Taşkoparan ve Özkul, 2022: 1037). İşçinin rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı davranması nedeniyle işverenin uğradığı maddi zararın tazmini hem İş Hukuku'nda (m.19/3) hem de TBK'nda (m.112, m.113, m.400, m. 437/1) düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 26/2. maddesinde *“yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde bu hallerden dolayı iş sözleşmesini fesheden işçi veya işverenin diğer taraftan tazminat talep etme hakları saklıdır”* ifadesiyle işverenin tazminat isteme hakkının saklı olduğu hükme bağlanmıştır. TBK'da ayrıca işçinin işverene kendi kusuruyla verdiği zarardan sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır. Buna göre *“İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur”* (TBK. m.400/1).

Nitekim *“Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi hâlinde borçlu, kendisine hiçbir kusur yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararlarını tazmin etmekle yükümlüdür”* (TBK. m.112).

TBK'nun 112. maddesinin gerekçesinde *“Burada borç ihlali söz konusu olduğundan, 4721 sayılı TMK'nun 6. maddesinde öngörülen genel ispat kuralından farklı olarak, kusursuzluğun ispat yükü, tazminat sorumluluğundan muaf olmak isteyen borçluya yüklenmiştir”* (Helvacı, 2025). Dolayısıyla TBK m. 112'ye göre, rekabet etmeme borcuna aykırı davranışın meydana gelmesinde işçinin kusuru yoksa tazminat borcundan sorumlu tutulamaz. Ancak bilindiği üzere böyle bir konuda işçinin kusursuz olduğunu ispat etmesi oldukça güçtür (Sulu, 2016: 590).

İşçinin rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı davranması halinde işveren, tazminat talebinin yanı sıra, işçinin rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı davranışına son vermesini isteme hakkına sahiptir (Sulu, 2016: 592). Nitekim *“yapmama borcuna aykırı davranan borçlu, bu aykırı davranıştan doğan zararı tazmin etmekle yükümlüdür”* (TBK. m.113/2). Yine *“Alacaklı, ayrıca borca aykırı durumun ortadan kaldırılmasını ya da bu konuda masraflı borçluya ait olmak üzere kendisinin yetkili kılınmasını isteyebilir”* (TBK. m.113/3).

Öte yandan haklı nedene dayanmayan feshin sonuçları TBK'da düzenlenmektedir. Buna göre *“Haklı fesih nedenleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde bulundurarak, tamamen gidermekle yükümlüdür”* (TBK. m.437/1). Ayrıca *“Diğer hallerde hâkim, haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını, bütün durum ve koşulları göz önünde bulundurarak serbestçe değerlendirir”* (TBK. m.437/2). Böylece maddede haklı sebeple feshin

sözleşmeye aykırılık dışında bir sebepten kaynaklanması hali de düzenlenmiştir.

2. İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA REKABET YASAĞI

İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra uygulanmaya başlanan rekabet yasağı, çalışma hayatının temel ilkelerinden biri olan sadakat borcunun sona ermesinden sonra işverenin ticari çıkarlarını ve sırlarını korumayı amaçlayan özel bir yasal düzenlemedir.

2.1.Genel Olarak Rekabet Yasağı Sözleşmesi

İş ilişkisi sona erdiği zaman işçinin sadakat borcu ile sözleşmeden doğan borçları da sona ermektedir. Fakat bu aşamadan sonra işçinin önceki işvereninden edindiği bilgileri kendisinin kurduğu rakip bir işletmede veya bir başka rakip işverenin işletmesinde kullanması, önceki işverenine zarar verebilir. Bu ihtimali ortadan kaldırmak amacıyla işveren ile işçi arasında, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin rakip işyeri açmayacağına veya başka bir rakip işyerinde çalışmayacağına ilişkin sözleşme imzalanabilir. Bu sözleşmeye “*rekabet yasağı sözleşmesi*” denir (Güllü, 2022: 1201).

Esasen Türk mevzuatında, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin işveren ile rekabet etmemesi yönünde yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. Buna rağmen iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, iş sözleşmesinin tarafları, işçinin işverene karşı rekabet etmeyeceğine serbest iradeleriyle karar verebilir ve bu konuda rekabet

yasağı sözleşmesi yapabilirler (Manav, 2010: 323). Fakat rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin hükümler, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiş olup, İş Kanunu'na göre daha genel bir kanun sayılan 6098 sayılı TBK'nda düzenlenmiştir (Sulu, 2016: 578). Bu bağlamda, TBK'nın 444. ila 447. maddeleri arasında yer alan düzenlemeler, iş sözleşmesi sona erdikten sonraki rekabet yasağının temel hukuki çerçevesini oluşturmaktadır (Sarıkaya, 2021. 662).

2.1.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Tanımı

Rekabet yasağı terimi, belirli kişilerin belirli durumlarda birbirleriyle rekabet etmesinin yasaklanması anlamına gelir. Bu yasak kanundan kaynaklanıyorsa, o zaman kanuni rekabet yasağından söz edilebilir; fakat yasağın sözleşmeden de kaynaklanması mümkün olduğundan, bu durumda sözleşmesel rekabet yasağından söz edilebilir (Kılıç, 2019: 14). Bu kapsamda TBK'nın 444-447. maddeleri, iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından işçiler için geçerli olacak rekabet yasağı sözleşmesinin hükümlerini düzenler (Aydın ve Kaplan, 2014: 168). Nitekim iş sözleşmesinin sona ermesiyle işçinin hem sadakat borcu hem de sadakat borcuna bağlı olan rekabet etmeme yükümlülüğü sona ermektedir. İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından işçinin rekabet etmeme yükümlülüğünün devamı ancak TBK'nın 444-447. maddelerinde düzenlenen rekabet yasağı hükümleri kapsamında işçi ile işveren arasında rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasıyla mümkün olacaktır (Büyükdillan, 2019: 93).

Rekabet yasağı sözleşmesi, *“iş sözleşmesi devam ederken işçinin, işverenin müşterilerini tanıması veya iş sırlarını öğrenmesi nedeniyle,*

iş ilişkisinin sona ermesinden sonra belirli bir faaliyet alanında, belirli bir coğrafi alanda ve belirli bir zaman diliminde işverenle rekabete yol açacak herhangi bir faaliyette bulunmamasını gerektiren sözleşmedir” (Baskan, 2012: 117). Rekabet yasağı sözleşmesiyle iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçi, işverenle her türlü şekilde rekabetten kaçınmayı, özellikle işverenle rekabete yol açacak işleri kendi hesabına yapmaktan, rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında böyle bir işletmeye ortak olarak veya başka bir sıfatla katılmak suretiyle çıkar ilişkisine girmekten kaçınmayı üstlenebilir. Bu bağlamda rekabet yasağı, bir yapmama yükümlülüğü, yani olumsuz bir edimdir. Rekabet yasağına ilişkin bir sözleşme kişisel olduğundan, rekabet yasağı borcu miras yoluyla edinilemez ve başka birine devredilemez (Kovancı, 2017: 773-774).

2.1.2. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Amacı

İş hayatında çalışanlar, yaptıkları işler ve bulundukları statüler nedeniyle işverenlerinin diğer işletmeler ile rekabet etmesine imkân veren “gizli bilgi” veya “ticari sır” olarak değerlendirilen bilgilere erişebilmektedirler. Bu bağlamda, çalışanın işverene bağlı olarak çalıştığı süre içerisinde bu bilgilere erişim ve kontrolünün olması, çalıştığı süre dikkate alındığında işverenin diğer işletmelerle rekabetine katkı sağlamaktadır. Buna karşılık, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin elde ettiği bu bilgilerin işverene zarar verecek ve işverene karşı rekabeti sınırlayacak şekilde kullanılması ihtimali de bulunmaktadır. Nitekim iş sözleşmesi sonlanan bir işçi, önceki işinde edindiği bilgiyi veya ticari sırları, bir sonraki işyerinde başka bir işveren

adına veya kendi adına kullanabilir. Bu durumda işçinin eski işyerinde rekabetin kısıtlanması söz konusu olabilir (Demirtürk, Ağustos 2024: 1).

Esasen bazı durumlarda işçinin işi dolayısıyla elde ettiği bazı bilgilerin kullanılması, işverenin meşru menfaatlerini olumsuz yönde etkileyebilir. Zira ticari sır olarak nitelendiren bazı ticari ve teknik bilgiler, işverenin işletme olarak faaliyetlerinin vazgeçilmez unsurlarıdır. Bu bilginin başkaları tarafından kullanılması, işverenin diğer işletmelere karşı rekabet avantajını ortadan kaldırır. İşçinin, iş sözleşmesi kapsamında yaptığı işi işverene rakip olarak sürdürmesi veya iş ilişkisi sırasında edindiği iş sırlarını başkasına ifşa etmesi veya bizzat kendisi kullanması eski işverenin menfaatlerine aykırı olabilir. Bu durumda İş Kanunu'nda işyerinin “*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*” olarak tanımlandığına dikkat edilmelidir. Tanımda belirtilen maddi olmayan unsurların bir parçasını oluşturan ticari ve teknik iş sırlarının ve işverenin özellikle müşteri çevresinin korunması, belirtilen sebepten dolayı işveren açısından oldukça önemlidir (Taşkent ve Kabakcı, 2009: 22).

Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı, işçinin işletmede elde ettiği bilgileri kullanması sonucu işverenin rekabetçi pazardaki konumunun tehlikeye girmesini önlemektir. Rekabet yasağı sözleşmeleri aynı zamanda işverenlerin insan sermayesine yaptığı yatırımları da korumayı amaçlar. Nitekim işçinin işini yapabilmesi için ona işe ilişkin bilgiler verilmekte, iş sırları ifşa edilmekte, işçiye mesleki yeterliliğe

ulaşması için işyeri dışında elde edemeyeceği imkânlar sağlanmakta ve böylece işçi mesleki açıdan yeterli hale gelmektedir. İşverenlerin bu yatırımları rekabet yasağı sözleşmesiyle korunmaktadır. Günümüzde bilim ve teknoloji alanında faaliyetlerini yürüten işletmelerde bu durum çok daha önemli hale gelmektedir. Zira bu şirketler sadece yeni ticari ve teknik yöntemler ve patentlenebilir yenilikler üretmek amacıyla departmanlar kurmakta ve işçilerine ücret ödemektedirler. Fikri ve sınai mülkiyet hakları niteliğini taşıyan bu tür bilgilerin izinsiz kullanımı her zaman zarara yol açacaktır. Bu durumda işverenin meşru menfaatlerinin sözleşme yoluyla korunması rekabet yasağı sözleşmesinin en önemli ve en temel amacıdır (Sulu, 2016: 577-578).

Personel eğitimine veya belirli ticari sır ve fikri mülkiyet haklarına yönelik doğrudan yatırımlarını korumak isteyen işverenler, bunu birbirleriyle herhangi bir anlaşma yapmadan, doğrudan çalışanlarıyla yapacakları anlaşmalar yoluyla yapabilirler (Kıran, Temmuz 2022: 63). Bu hedefe ulaşırken çalışma hakkının anayasal düzeyde güvence altına alındığı ve bu hakkın ihlal edilmemesi gerektiği unutulmamalıdır. Rekabet yasağı sözleşmesinde böylesine hassas bir dengenin gözetilmesi gerektiğinden, bu sözleşmenin işyerinde uygulanan iç yönetmelikle veya sözleşmelerdeki genel işlem şartlarıyla düzenlenmesi mümkün değildir. Rekabet yasağı sözleşmesinin kurulması kanunen bazı şartlara bağlanmış olup, her somut olayın ve her işçi-işveren ilişkisinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu konuda kişilik haklarına ilişkin düzenlemelerin ve telafi edici adalet ilkelerinin dikkate alınması gerekmektedir. Bu kapsamda rekabet

yasağı koşulu çoğunlukla sanayi sektöründe çalışan işçiler ve vasıflı işçiler açısından ortaya çıkmaktadır (Sulu, 2016: 578).

2.1.3. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Konusu

Rekabet yasağı sözleşmesinin şartları TBK'nın 444. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre *“Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir şekilde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir”* (TBK. m.444/1). Bu düzenlemeye göre rekabet yasağı sözleşmesinin konusu, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra kendi hesabına rakip işyeri açamayacağı, rakip başka bir işyerinde çalışamayacağı ve rakip işyeriyle başka türlü bir menfaat ilişkisine giremeyeceğidir. Bu bağlamda, aynı müşterilere aynı malı ya da hizmeti sunan bir işletme rakip olarak kabul edilir. Öte yandan, farklı mal veya hizmet üretmek için aynı malzemeyi kullanan işletmeler rakip olarak kabul edilmez (Sulu, 2016: 578-579). Kanunen yasaklanması öngörülen faaliyetler ise birbirinden bağımsız durumdadır. Öğretide, bir işçinin hukuka aykırılık teşkil edecek şekilde kendi adına değil de bir yakını adına işyeri açması da rekabet yasağı kapsamına girmektedir (Kovancı, 2017: 775).

İş sözleşmesi sona erdikten sonra taraflar, işçiyi rekabet oluşturmayan bir işte çalışmaktan yasaklayan sözleşme yapamazlar veya iş sözleşmesine bu yönde bir hüküm koyamazlar. Örneğin, bir kuruluş tarafından jimnastik aletlerinin kullanımını göstermek ve öğretmek

üzere istihdam edilen bir jimnastik öğretmeni, sözleşmesi sona erdikten sonra jimnastik öğretmeni olarak çalışmasını yasaklayan bir rekabet yasağı maddesine tabi tutulamaz. Zira işçinin en temel hakkı olan çalışma hakkı rekabet yasağı sözleşmesiyle elinden alınamaz (Manav, 2010: 325). Bu şekilde, işverenin işletmesine özgü değerlerin korunması ile işçinin çalışma hürriyeti ve mesleğini serbestçe yapma hakkı gibi birbirine zıt iki çıkarı arasında sağlıklı bir denge kurulması amaçlanmaktadır (Akkuş Topaloğlu, 2017: 34).

Rekabet yasağı sözleşmesinin konusu, örneğin bir içecek imalathanesinde satış ve pazarlama görevlisi olarak çalışan bir işçinin, kendi isteğiyle işyerinden ayrıldıktan sonra yine aynı alanda üretim yapan başka bir işyerinde satış ve pazarlama görevlisi olarak çalışmasının yasaklanması olabilir. Bir şirkette bilgisayar teknisyeni olarak çalışan bir çalışanın, kendi isteğiyle işyerinden ayrıldıktan sonra belli bir süreyle şirketin faaliyet gösterdiği yerlerde ve görev alanına giren bir işte çalışamayacağı veya şirketin müşteri portföyünde bulunan bir şirkette, şirketin yazılı izni olmadan çalışamayacağı hususunda da rekabet yasağı kararı verilebilir. Taraflar arasında rekabet yasağı anlaşması yapılmamışsa, çalışanın işverenin işyerinde edindiği bilgi ve müşteri ağını kullanması ve eski işvereniyle rekabet etmesi mümkündür (Manav, 2010: 325).

Rekabet yasağı hükmünün geçerli sayılabilmesi için bir diğer husus da belirli bir olayda rekabet yasağı hükmünün konulmasını engelleyen bir yasal düzenlemenin bulunmamasıdır. Bu konuda gazeteciler için özel bir durum söz konusudur (Usta Yiğit, 2020: 35). Nitekim 5953 sayılı

Basın İş Kanunu'na göre, “*Gazetecinin iş sözleşmesinin feshinden sonraki zaman için mesleğini icra serbestisini takyit eden hükümler batıldır*” (Basın İş K. m.13/2). Görüldüğü üzere bu madde, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra gazetecilik mesleğini yapma özgürlüğünün kısıtlanamayacağını hükme bağlamaktadır.

2.1.4. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları

Daha önce de değinildiği üzere rekabet yasağı sözleşmesi, işverenin meşru menfaatlerinin korunması bakımından önemli olmakla birlikte, aynı zamanda çalışanın çalışma ve sözleşme hürriyetini doğrudan etkileyebilecek bir sözleşmedir. Bu nedenle 1982 Anayasası'nın 48. maddesinde çalışma ve sözleşme hürriyeti güvence altına alınmıştır. Anayasada yer alan çalışma ve sözleşme özgürlüğü yalnızca bireyin geçimini sağlama hakkıyla ilgili bir hak değildir. Bu hak, 1982 Anayasası'nın 17. maddesinde “*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*” ifadesiyle daha geniş bir hak olarak düzenlenmiştir. Rekabet yasağı sözleşmelerinin geçerliliği, işverenin korunması gereken meşru menfaatleri ile işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğü arasında denge kurmak ve özellikle işçiyi korumak amacıyla mevzuatta sınırlandırılmıştır. Aslında rekabet yasağına ilişkin düzenlemelerin mülga 818 sayılı BK’nda da (m. 348-352) yer aldığı belirtilmesi gerekir. Ayrıca 6098 sayılı TBK’nda da (m.444-447) rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik koşulları ile ilgili bazı şartlar öngörülmüştür. Konuya ilişkin mevzuata bakıldığında rekabet yasağı sözleşmesinin, işçinin sözleşme özgürlüğünü, çalışma

özgürlüğünü ve girişim özgürlüğünü tamamen ortadan kaldıramayacağı görülmektedir (Kovancı, 2017: 774).

Rekabet yasağını düzenleyen TBK hükümlerinin bir diğer özelliği de söz konusu bu hükümlerin nispi emredici nitelikte olmasıdır, diğer bir deyişle bu hükümlere aykırı hareket etmek ancak işçinin menfaati söz konusu olduğunda mümkündür (Akkuş Topaloğlu, 2017: 8). İşçinin çalışma hakkı ve sözleşme hürriyeti anayasal bir hak olduğundan, bu konuda tereddüt oluşması halinde rekabet yasağına ilişkin hükümler ile bu hakkı sınırlayan kanun hükümlerinin işçi lehine dar yorumlanması gerekmektedir (Dinç, 2019: 8). Bu aşamada belirtilmesi gereken husus, yukarıda belirtilen şartlar sağlanmadan yapılan her türlü sözleşmenin butlan yaptırımına tabi olması nedeniyle geçersiz olacaktır. Geçerlilik şartlarının varlığını ispat yükü, TMK'un temel kuralına göre işverene aittir (Baskan, 2012: 118). Bu kapsamda rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmemesinin şartları dört başlık altında toplanabilir: Geçerli bir iş sözleşmesinin varlığı, işçinin fiil ehliyetine sahip olması, sözleşmenin yazılı şekilde yapılmış olması ve işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin olması gerekmektedir.

2.1.4.1. Geçerli Bir İş Sözleşmesinin Varlığı

6098 sayılı TBK hükümlerine (m.444-447) tabi bir rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmemesi için öncelikle bir iş ilişkisinin varlığı gerekmektedir (Taşkent ve Kabakcı, 2009: 34). Her ne kadar TBK'nın 444. maddesinde açıkça bir düzenleme bulunmasa da hem maddenin lafzı hem de geçerlilik şartlarına ilişkin hükümlerin Kanun'un genel sistematigi içerisindeki yeri, geçerli bir rekabet yasağı hükmünden söz

edilebilmesi için öncelikle bir iş sözleşmesinin bulunması gerektiğini ortaya koymaktadır (Usta Yiğit, 2020: 32). Rekabet yasağı sözleşmesi, işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinden bağımsızdır. Bu nedenle, rekabet yasağı sözleşmesi geçersizse, bu durum iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez. Öte yandan geçersiz bir iş sözleşmesi sonucu yapılan rekabet yasağı sözleşmesi geçerli değildir (Taşkent ve Kabakcı, 2009: 29).

Rekabet yasağı sözleşmesinde iş sözleşmesinin tam veya kısmi süreli, belirsiz veya belirli süreli olması önemli değildir. Bu nedenle rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilmesinde iş sözleşmesinin türünün bir önemi bulunmamaktadır. Zira rekabet yasağı sözleşmesinin temeli, işçinin işverenin işini öğrenmesi, işverenin ticari sırlarından haberdar olması, müşteri çevresini tanınması ve işten ayrıldıktan sonra ise bu bilgileri kullanarak işverene önemli zarar verme ihtimalinin bulunması olduğundan iş sözleşmesinin türü önemli değildir (Kılıç, 2019: 70).

2.1.4.2.İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için aranan bir diğer şart ise “*işçinin fiil ehliyetine sahip olmasıdır*” (TBK. m.444/1). Fiil ehliyeteye sahip olmanın şartları TMK'nda belirtilmiştir. Buna göre, “*Ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan her ergin kişinin fiil ehliyeti bulunmaktadır*” (TMK. m.10). Rekabet yasağı sözleşmesinin imzalandığı ana göre fiil ehliyetine sahip olma durumu dikkate alınmalıdır. Rekabet yasağı sözleşmesinin yapıldığı sırada işçinin fiil ehliyeti bulunmuyorsa rekabet yasağına ilişkin düzenleme geçersizdir

(Kovancı, 2017: 776). Bu nedenle rekabet yasağı sözleşmesinin imzalandığı sırada işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir.

818 sayılı BK'nda (eBK m. 348/3) rekabet yasağı sözleşmesinin yapıldığı sırada işçinin ergin olmaması halinde sözleşmenin geçersiz olacağı hükmü yer almaktadır (Güvenç, 2024:1346). Buna göre 818 sayılı BK'nda işçinin sözleşmenin yapıldığı sırada ergin olması gerektiği belirtilmişken 6098 sayılı TBK'nda işçinin fiil ehliyetine sahip olması şartı aranmıştır (Candoğan, 26 Aralık 2023). Dolayısıyla TBK'ya göre işçinin ergin olmasının yanı sıra ayırt etme gücüne sahip olması ve kısıtlı olmaması gerekir.

Kişinin “*Erginliği on sekiz yaşın doldurulmasıyla başlar. Evlenme kişiyi ergin kılar*” (TMK. m.11). Ancak “*On beş yaşını doldurmuş olan küçük, kendi istemi ve velisinin rızasıyla mahkeme tarafından ergin kılınabilir*” (TMK. m.12). TMK ayırt etme gücünü de tanımlamıştır. Buna göre “*Yaşının küçüklüğü yüzünden veya akıl hastalığı, akıl zayıflığı, sarhoşluk veya bunlara benzer nedenlerden biriyle akla uygun biçimde davranma yeteneğinden yoksun olmayan herkes, bu Kanuna göre ayırt etme gücüne sahiptir*”. Dolayısıyla on sekiz yaşını doldurmuş veya evlenme veya mahkeme kararıyla ergin olmuş, ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan işçi artık fiil ehliyetine sahip sayılır ve rekabet yasağı sözleşmesi yapabilir.

2.1.4.3.Sözleşmenin Yazılı Şekilde Yapılmış Olması

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesinin bir diğer şartı da “*rekabet sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmış*” olmasıdır (TBK.

m.444/1). Fakat kanunda rekabet yasağı sözleşmesi için öngörülen şekil, resmî şekil değil, adi yazılı şekildir. Rekabet yasağı sözleşmesinde yazılı şekil şartının konulmasının sebebi, işçinin yasağın kapsamı ve içeriği hakkında bilgilendirilmesi ve korunmasını sağlamaktır. Diğer hallerde olduğu gibi rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı yapılmaması halinde sözleşmenin geçersiz olacağı belirtilmelidir (Baskan, 2012: 118). TBK’na göre “*Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur*” (TBK. m.13/1). Bu maddeye göre rekabet yasağı sözleşmesinde yapılacak her türlü değişikliğin de yazılı şekil şartına tabi olması doğaldır. Esasen işveren ile işveren arasındaki iş sözleşmesi yazılı olmasa dahi rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması zorunludur (Ökse, 8 Ağustos 2022).

TBK’na göre “*Yazılı şekilde yapılması öngörülen sözleşmelerde borç altına girenlerin imzalarının bulunması zorunludur*” (TBK. m.14/1). Bu maddeye göre, borç altına girenin imzasının bulunması zorunlu olduğundan; rekabet yasağı sözleşmesinde kural olarak sadece işçi borç altına girdiğinden, işçinin sözleşmeyi imzalaması yeterli olacaktır; işverenin imzası ise ancak karşı borç altına girilmesi halinde gerekli olacaktır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2010/25792 Esas, 2013/10539 Karar Sayılı ve 28.03.2013 tarihli kararında “*Kural olarak rekabet yasağında sadece işçinin yükümlülük alanına girmesi söz konusu olduğu için sözleşmeyi sadece işçinin imzalaması yeterlidir. İşverenin imzası, yasak karşılığında bir edim üstlendiği zaman*

gereklidir” şeklinde konu hüküm altına alınmıştır (Demirtürk, Ağustos 2024: 4).

2.1.4.4.İşverenin Korunmaya Değer Haklı Bir Menfaatinin Olması

6098 sayılı TBK, rekabet yasağı sözleşmeleriyle işçilerin ekonomik gelişmelerinin sekteye uğramasının önlenmesinde, işverenin önemli bir menfaatinin bulunması hâlinde rekabet yasağını kabul etmiştir. İşverenin korunmaya değer meşru bir menfaatinin bulunması hususunda TBK'nın 442/2 ve 447/1. maddelerinde bazı düzenlemeler yer almaktadır (Karaaytu, Ocak 2022: 19). Buna göre “*Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir*” (TBK. m.444/2).

Bu maddeden, işverenin korunmaya değer meşru bir menfaatinin bulunması gerektiği anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra “*Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir menfaatinin olmadığı belirlenmişse sona erer*” (TBK. m.447/1). Bu hükümde kendisine yer bulan “*gerçek menfaat*” kavramının, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağı sözleşmesinin uygulandığı dönemde de mevcut olması gerekmektedir. Görüldüğü üzere, TBK hükümlerine göre, işverenin rekabet yasağı sözleşmesi yapabilmesi için meşru bir menfaatinin bulunması gerekmektedir (Karaaytu, Ocak 2022: 19).

2.1.4.4.1. İşçinin Bilgi Edinme İmkânına Sahip Olması

İşçi, işyeri örgütlenmesine katılarak, ticari sır olarak değerlendirilebilecek veya değerlendirilmeyebilecek pek çok bilgiye erişebilir. Bilginin kullanımı her zaman zarara yol açmadığı gibi, her türlü bilginin rekabet amaçlı kullanılması da mümkün değildir. Bu kapsamda Kanunda sınırlamalar getirilmiş olup, rekabet yasağı sözleşmesi bakımından “müşteri çevresi”, “üretim sırları” veya “işverenin yaptığı işler” gibi bilgiler rekabet bilgisi olarak kabul edilmiştir. Yasağın öngörülebilmesi için yukarıdakilerden birinin veya hepsinin bilinmesi gerekir (Alpagut, 10 Ocak 2012: 155).

2.1.4.4.1.1. Müşteri Çevresi Hakkında Bilgi Edinme

Rekabet yasağı hükmünün temel amacı işverenin çıkarlarını korumaktır. Buna göre “*Rekabet yasağı hükmü ancak iş ilişkisi işçiye müşteri çevresi hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve bu bilginin kullanımının işverene önemli bir zarar verecek olması halinde uygulanır*” (TBK m 444/2). Ticari bir terim olan müşteri, hizmet veya mal alan ve karşılığında bir ücret ödeyen kişidir (TDK, 2025a). Bu kapsamda bir işletmeden düzenli olarak mal veya hizmet satın alan ve işletmeyle az veya çok sürekli bir ilişki içinde bulunan gerçek veya tüzel kişilerden oluşan gruba müşteri çevresi denir (Tunca, 3 Temmuz 2021). Müşteri çevresinin bir işletme için önemli bir ticari değere sahip olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Prensip olarak, bir müşteri ile bir işveren arasındaki bir kerelik ilişki, müşteri olarak nitelendirilmek için yeterli bir kriter değildir. Aynı şekilde daha önce işverenle ilişki kurmamış potansiyel müşteriler de müşteri çevresi olarak kabul

edilemez. Bu aşamada belirleyici unsur, ilgili kişilerin işletmeyle mal, hizmet ve danışmanlık alışverişi amacıyla az veya çok düzenli ilişki halinde olmasıdır (Taşkent ve Kabakcı, 2009: 27).

Müşterilerin adları ve soyadları, telefon veya faks numaraları, adresleri, meslekleri, işletmeyle yaptıkları işlemlerin türü ve tutarı, parasal ve zaman değeri müşteri çevresi hakkında bilgi oluşturur. Ancak rekabet yasağı sözleşmesi açısından müşteri çevresi hakkında bilginin belirlenmesinde ad ve soyad ile müşteri sayısı hakkındaki bilgi önem ifade etmemektedir (Manav, 2010, s. 336). İşçinin işverenin müşteri çevresi hakkında bilgi sahibi olması halinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasını haklı kılan sebep; müşterilerin talep ve ihtiyaçlarını, kendilerine özgü özelliklerini bilmesi, işçinin müşteri çevresiyle kişisel ilişki kurması ve bu bilgiyi rakip işletmede kendi lehine kullanabilme imkânına sahip olması ve bu bilgilerin işverenin müşteri çevresinin azalmasına neden olabilecek olmasıdır (Tunca, 3 Temmuz 2021).

Sözleşmedeki rekabet yasağı hükmünü haklı çıkaracak bilgilerin elde edilmesi imkânının araştırılmasında işçinin işyerindeki konumu dikkate alınmalıdır. Zira işletmedeki satış temsilcisinin müşteri bilgilerine sahip olması bir varsayım olarak kabul edilebilirken, işletmenin kimya laboratuvarında çalışan bir (Güvenç, 2024: 1353) teknisyenin üretimde özel formülleri öğrenme olanağına sahip olması mümkündür. Müşteri ile işveren arasında kişisel özelliklere dayalı özel bir mesleki ilişkinin bulunduğu ve özellikle bu ilişkinin işverenin kişisel özelliklerine bağlı olduğu hallerde, işçinin elde ettiği müşteriye ilişkin bilgilerin rekabet yasağı sözleşmesiyle korunması mümkün değildir. Nitekim bu durumda

işçinin müşteri çevresi hakkında elde ettiği bilginin kullanılması işveren açısından önemli bir zarar riski oluşturmayacaktır. Benzer şekilde, işçinin müşteriye kişisel becerilerini öne çıkaran bir hizmet sunması ve müşterilerin işçinin kişisel becerilerine işverenden daha fazla değer vermesi durumunda, müşteri çevresini tanımaya dayalı olarak yapılan bir rekabet yasağı sözleşmesi geçerli değildir. Bu nedenle, avukat, doktor, diş hekimi gibi meslekleri icra eden çalışanların kendi nitelikleri dolayısıyla elde ettikleri müşteri bilgilerinin, müşteri çevresinin çalışanın niteliklerine dayanarak elde edilmesi halinde, rekabet yasağı sözleşmesiyle kullanılmasının önüne geçilemez (Güvenç, 2024: 1354).

2.1.4.4.1.2.Üretim Sırları Hakkında Bilgi Edinme

Günümüzde bilgi ve teknolojinin hızla değişmesi ve gelişmesi, gizli bilgilerin korunmasını daha da önemli hale getirmektedir (Uşan 2006: 53). Nitekim işçinin üretim sırlarını bilmesi halinde bu amaçla TBK kapsamında rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir. Buna göre “*Rekabet yasağı hükmü ancak iş ilişkisinin işçiye üretim sırları hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve bu bilginin kullanılmasının işverene önemli bir zarar verecek olması halinde uygulanır*” (TBK. m 444/2). Bir bilginin işyeri sırrı olarak nitelendirilebilmesi için başkaları tarafından öğrenildiğinde haksız rekabete ve zarara neden olacak kadar önemli olması ve çalışanın bu sırrı öğrenme fırsatına sahip olması gerekir. TBK’nın ilgili maddesi kapsamında önemli zarardan açıkça bahsedilmektedir. Bilginin rekabet yasağı açısından sır sayılabilmesi için işverenin bu bilgiyi gizli tutma konusunda meşru bir menfaatinin

bulunması gerekir. Dolayısıyla sırrın ifşasının işverenin rekabet gücünü etkileyecek nitelikte olması gerekir (Dinç, 2019: 41-42).

Kelime olarak sır “*varlığı veya bazı yönleri ortaya çıkarılması istenmeyen, saklı kalan, gizli olarak saklanan şey*” anlamına gelir (TDK, 2025b). Sır, kelime olarak tanımlanmış olmasına rağmen üretim sırrının tanımı içtihatlarda veya kanunlarda açıkça yer almamaktadır. Öğretide üretim sırrı, üçüncü kişilerce bilinmeyen ve üçüncü kişilerin kolay öğrenmesi mümkün olmayan, yani sınırlı bir çevre tarafından bilinen, işverenin gizli tutulmasında haklı bir menfaati bulunan ve bu nedenle işverenin gizli tutmak istediği, işletmeye ilişkin her türlü olgu olarak tanımlanmıştır (Budak, 2024: 82). Başka bir deyişle, iş veya işyerine ilişkin, üçüncü kişilerce öğrenilemeyen ve öğrenilmesi de amaçlanmayan ancak işyerinde çalışan kişi veya kişilerce bilinen bilgiler üretim sırrı sayılır. Dolayısıyla işyerine ve işe ilişkin her türlü gizli bilgi üretim sırrı olarak kabul edilir (Kulaç, 2024:101).

Üretim sırrı, esas itibarıyla bir ürünü üretmek ve bir hizmeti sunmak için gerekli olan tüm teknik bilgi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, üretim sırları, üretim aşamasında önemli olan teknik sırlardır. Üretimde kullanılan tüm prosedürler ve üretim yöntemleri, makine, modeller, formüller, metotlar, teçhizat, sayısal grafikler, araştırma sonuçları, reklam stratejileri, müşteri listeleri, stok bilgileri, personel yapısı diğer bir ifadeyle işyerinin tüm teknik, ticari ve personel bilgileri üretim sırlarına örnek olarak verilebilir (Çardak, 2023: 445-446). Bu bağlamda, endüstriyel ürünlerde makine yapısı gibi teknik bilgiler, içecek üretimine ilişkin formüller ve kimyasal üretimde bileşim

ve alışım gibi hususlar üretim sırrı kapsamında değerlendirilmektedir. Dolayısıyla burada dikkat edilmesi gereken temel nokta, şirketin üretim aşamasında kullandığı ve gizli unsur taşıyan tüm bilgilerin üretim sırrı kapsamında değerlendirilmesi gerektiğidir (Özbalçık, 2018: 159). Öte yandan diğer şirketler tarafından bilinen veya kamuya açık olan bilgiler gizli olarak kabul edilemez. Başka bir deyişle, kamuya açık ve/veya kısa bir aramayla kolayca erişilebilen bilgiler "üretim veya iş sırrı" olarak kabul edilmez (Çardak, 2023: 448).

2.1.4.4.1.3.İşverenin Yaptığı İşler Hakkında Bilgi Edinme

İşverenin yaptığı iş hakkında bilgi edinme imkânına sahip olan işçi ile rekabet yasağı sözleşmesi de yapılır. Buna göre, “*Rekabet yasağı hükmü ancak iş ilişkisinin işçiye işverenin yaptığı iş hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve bu bilginin kullanılmasının işverene önemli bir zarar verecek olması halinde geçerlidir*” (TBK. m 444/2). Burada ilk olarak "işveren tarafından yapılan işler" ifadesiyle anlatılmak istenen işlerin neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Nitekim maddede geçen “*işverenin yaptığı işler*” ifadesinin çok geniş bir anlamı vardır. Bu ifadenin sadece işverenin işyerine ilişkin çalışmalarını kapsadığı belirtilmelidir. Bu bağlamda yönetim süreçleri, iş planlaması, işin yürütülmesinde uygulanan prosedürler gibi konular, işverenin yaptığı işle ilgili bilgileri kapsayabilir. Fakat sınırların kesin olarak çizilebilmesi mümkün olmadığından, işçinin emek ve iktisadi özgürlüğünü korumak amacıyla bu ifadenin dar yorumlanması yerinde olacaktır. Öğretide, madde metninde “*işverenin yaptığı işler*” ifadesinin

kullanılmasının, çok geniş bir anlam taşıdığı için uygun olmadığı görüşü bulunmaktadır (Gültepe, 2024: 74).

2.1.4.4.2. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama İhtimali

Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı iş ilişkisi sırasında işçinin edindiği bilgilerin, iş ilişkisi sona erdikten sonra rakip bir firma tarafından kullanılması nedeniyle işverenin uğrayabileceği zararların önlenmesidir. Dolayısıyla rekabet sözleşmesinin yapılabilmesi için iş sözleşmesinin taraflarından biri olan işçinin, rakip şirket tarafından kullanılması halinde işverene zarar verecek iş veya işyeri hakkında bilgi sahibi olması gerekir. Aksi takdirde rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olacaktır. Bu bağlamda, TBK m. 444/2 kapsamına göre rekabet yasağı hükmü, *“iş ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı iş hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması ve bu bilginin kullanılmasının işverene önemli bir zarar vermesi”* şartıyla geçerlidir (Baskan, 2012: 119).

İşçinin öğrendiği bilginin kullanılması ile önemli zarara yol açma olasılığı arasında uygun bir nedensellik bağı bulunmalıdır. Bu aşamada iş ilişkisinde işçinin mesleki deneyimi ve kişisel yeteneklerinin ön planda olduğu durumlarda neden-sonuç ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir. Çoğu durumda, mesleki yeterliliğe sahip bir işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi ve başka bir işyerinde çalışmaya başlaması durumunda işveren zarara uğrayabilir. Ancak sözleşme ile korunmaya değer olan husus, işveren aracılığıyla elde edilen bilgilerin, yani işverenin insan sermayesine yaptığı yatırımların işverene zarar verme riskidir (Sorkun, 2018: 139-140). Zira işverenin söz konusu

mesleklerle ilgili zararı, işçinin “müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânından” değil, işçinin kişisel yetenek ve becerilerinden kaynaklanıyorsa, bu hususun TBK m. 444/2 kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Öğretide yer alan önermeye göre, tıp ve hukuk gibi serbest mesleklerde hasta ve müvekkil ile ilişkinin daha çok kişisel beceri ve yeteneğe dayandığı, dolayısıyla rekabet yasağının bu meslekler açısından geçerli olmayacağı ifade edilmektedir (Güleryüz, 2015: 335).

İşverenin korunmaya değer haklı bir menfaati ancak “işçinin müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânının işverene önemli zarar verme potansiyeli taşıması” halinde vardır. Ancak, işçinin yaptığı işin, “müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlamasına rağmen işveren açısından önemli bir zarara yol açma potansiyeli taşıyamaması durumunda” rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğinden söz edilemez. Benzer şekilde, işçinin işverene önemli zarar verme potansiyeli bulunsa bile ve bu potansiyel “işçinin müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânından kaynaklanmasa” bile rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğinden söz edilemez (Taşkoparan ve Özkul, 2022: 1044).

Önemsiz bir zarar tehdidi, rekabet yasağı anlaşmasının kurulmasını engeller. Önemli bir kâr kaybı veya siparişlerde önemli bir azalma gibi önemli ve kolayca telafi edilemeyen bir zarar, önemli bir zarar olarak kabul edilebilir. Bir zararın önemli sayıldığı koşullar, ilgili olayın özel koşullarına bağlı olacaktır (Tunca, 3 Temmuz 2021). Diğer bir ifadeyle

burada önemli olan herhangi bir zararın meydana gelme riski değil, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunduğunu gösterecek önemli bir zararın meydana gelme riskidir. Her somut olay, kendine özgü özellikleri göz önünde bulundurularak kendi içinde değerlendirilmeli ve önemli zarara yol açma olasılığı ayrı ayrı belirlenmelidir. Ayrıca rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması ve sonuç doğurması için zararın meydana gelmesi şart değildir. Sözleşmenin geçerliliği için önemli bir zararın meydana gelme ihtimali yeterlidir. İşverenin önemli bir zarara uğraması ihtimalinin bulunması şartı, bu şartın işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü doğrudan etkilemesi nedeniyle oldukça dar yorumlanmalıdır (Taşkoparan ve Özkul, 2022: 1046-1047).

2.2.Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Sınırlandırılması

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli ve uygulanabilir olması için işverenin menfaatleri ile çalışanın ekonomik özgürlüğü arasında adil bir dengenin sağlanması gerekir. Bu nedenle, 6098 sayılı TBK'nın 445. maddesi, rekabet yasağı sözleşmelerine bir sınırlama getirmiştir.

2.2.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Sınırlandırmanın Gereği

Rekabet yasağı hükmü, işverenin haklı ve korunabilir bir menfaatinin bulunduğu ve özel koşulların geçerli olduğu iş ilişkilerinde geçerlidir. İşverenin önemli ve korunabilir haklı bir menfaatinin bulunmadığı iş ilişkilerinde, rekabet yasağı hükmü konulmuş olsa bile yasak geçerli değildir. Bu nedenle, rekabet yasağı hükmü, işçinin iş sözleşmesi yürürlükteyken işyerinde öğrendiği işle ilgili bilgileri, iş sözleşmesi

sona erdikten sonra işverenle rekabete yol açacak şekilde kullanmasını önlemek amacıyla uygulanmaktadır. Ancak rekabet yasağı sözleşmesi işverenin haklı menfaatlerini korumayı amaçlamakla birlikte işçinin ekonomik geleceğini haksız yere tehlikeye atmamalıdır. Sözleşmenin işçiye ekonomik zarar verdiği şüphesizdir. Ancak asıl önemli olan, işçinin istihdam olanağının tamamen ortadan kaldırılıp kaldırılmadığı ve işçinin iktisadi geleceğinin sınırlandırılmasının hukuka ve adalete aykırı olup olmadığıdır. Bu nedenle kanun koyucu, “*rekabet yasağı sözleşmesinin zaman, yer ve konu bakımından sınırlandırılmasını*” öngörmüştür (Uşan, 2011: 22-23).

Gerçekten “*Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve özel durum ve koşullar dışında süresi iki yılı geçemez*” (TBK. m.445/1). Rekabet yasağı sözleşmesinin en önemli unsuru, işverenin meşru menfaatleri ile işçinin anayasal çalışma hak ve özgürlüklerinin hassas bir şekilde dengelenmesi gerekliliğidir (Ökse, 8 Ağustos 2022). Bu kapsamda “*Hiç kimse haklarından ve hukuki ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez*” (TMK. m.23/1). Ayrıca “*Hiç kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz*” (TMK. m.23/2). Dolayısıyla kişi Kanunun bu emredici hükmüne rıza gösterse bile, onun çalışma hak ve hürriyetini hukuka aykırı olarak ortadan kaldıracak veya iktisadi geleceğini haksız yere tehlikeye düşürecek bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılması mümkün değildir (Sulu, 2016: 583).

2.2.1.1.Rekabet Yasağının Süre Bakımından Sınırlandırılması

818 Sayılı BK m.349’a göre “*Rekabet memnuiyeti ancak işçinin iktisadi istikbalinin hakkaniyete muhalif olarak tehlikeye girmesini menedecek surette zaman, mahal ve işin nevi noktasından hal icabına göre münasip bir hudut dahilinde şart edilmiş ise muteberdir*”. Bunun yanı sıra 6098 sayılı TBK m.445/1’e göre ise “*rekabet yasağı sözleşmesinin süresi özel haller ve koşullar dışında iki yılı geçemez*”. Madde hükmünden anlaşılacağı üzere, rekabet yasağının süre bakımından sınırlandırılması 6098 sayılı Kanun’da 818 sayılı Kanun’a göre daha açık bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre, 818 sayılı Kanun’da rekabet yasağı için azami bir süre öngörülmemiş olduğundan, işçinin ekonomik geleceğinin haksız bir şekilde kısıtlanamayacağı yönündeki öğretideki genel hüküm ve Yargıtay uygulamasından hareketle azami süre belirlenmiştir. Bu bağlamda Yargıtay, rekabet yasağının süresi bakımından üst sınırın bulunmamasının meydana getirdiği hukuki boşluğu, somut olayın kendine özgü özelliklerini dikkate alarak içtihatlar ile doldurmuştur. Zira Yargıtay daha önce verdiği kararlarda azami geçerlilik süresinin birkaç yılı aşmayan bir süre olduğunu kabul etmişken, bir başka kararında da altı aylık rekabet yasağı süresini geçerli saymıştır (Güleryüz, 2015: 336).

6098 sayılı TBK’nın 445/1. maddesinde rekabet yasağı sözleşmelerinin en fazla 2 yıl süreyle yapılabileceği düzenlenmiş olmakla birlikte sürelerin her somut olay açısından adil olup olmadığı da ayrıca değerlendirilmektedir. Önerilen rekabet yasağı sözleşmesinin süresinin makul olup olmadığı, yasağın uygulandığı işin niteliği, coğrafi bölge,

işçinin işyerindeki uzmanlığı, işyerindeki görevi, işverenin üretimle ilgili teknik iş sırlarına ilişkin kapsamlı bilgisi gibi ölçütler dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Rekabet yasağı süresi, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlamaktadır. Ancak, iki yılı aşan bir süre için rekabet yasağını gerektiren özel haller ve şartların varlığını ispat yükümlülüğü işverene aittir (Candoğan, 26 Aralık 2023).

2.2.1.2.Rekabet Yasağının Yer Bakımından Sınırlandırılması

6098 sayılı TBK'nın 445/1 hükmü gereği, rekabet yasağı sözleşmesinde, işçinin rekabet etmemekle yükümlü olduğu coğrafi bölge belirtilmelidir. Buradaki önemli nokta, işçinin ekonomik geleceğinin haksız yere tehlikeye atılmamasını sağlamaktır; bu nedenle rekabet yasağın kapsamı yer bakımından belirli bir şehir veya bölgeyle sınırlandırılabilir (Taşkent ve Kabakcı, 2009: 31). Esasen sınırlandırılmaya tabi yer, şehir veya coğrafi bölge olarak belirlenebileceği gibi işverenin faaliyetinden etkilenen alana atıfta bulunularak örtülü olarak da yapılabilir. Zira rekabet yasağının yer bakımından sınırlandırılmasında, işverenin faaliyet alanının aşılmasına önem verilmektedir. Aksi takdirde işverenin koruyacağı haklı bir menfaati olmayacaktır (Işık, 2025).

İşçinin, müşteri çevresine veya ticari ve teknik sırlara ilişkin bilgileri, işverenin fiilen ticari faaliyette bulunduğu alanın dışında kullanması durumunda, bu durumun işverene herhangi bir zarar vermesi beklenmez. Öte yandan bir şirketin faaliyet alanının genişlemesine ilişkin öngörüler, fiili genişleme gerçekleşmeden önce rekabet yasağı sözleşmesiyle güvence altına alınamaz. Burada önemli olan, yürütülen

faaliyetin etki alanı ile rekabet yasağı öngörülen alanın paralel olmasıdır (Taşkent ve Kabakcı, 2009: 31). Bu nedenle Yargıtay'a göre rekabet yasağı, yer ve işin türü bakımından sınırlandırılmadıkça geçerli değildir ve sınırlamalar işin ve hatta işçinin niteliğine göre belirlenmelidir (Kocabaşoğlu, Kasım 2017).

Öğretide rekabet yasağının yer bakımından sınırlandırılmasına ilişkin bir görüşe göre, ülke sınırlarını aşmamak koşuluyla, belirli bir şehir, bölgeyi veya ülkenin tamamını kapsayacak şekilde rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir. Öğretideki bir diğer görüşe göre, herhangi bir iş için ülke veya dünya çapında rekabeti yasaklayan bir sözleşme yapılır ise bu sözleşme kesin olarak batıl olur. Bir diğer görüşe göre ise holding ortaklığında veya uluslararası bir işletme olduğu gibi işçinin ekonomik geleceği ve meşru menfaatleri de göz önünde bulundurulmak kaydıyla ülke sınırlarını aşan bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir. Dolayısıyla, işçinin çalıştığı şirket uluslararası faaliyette bulunuyorsa veya şirket Türkiye genelinde şubeleri veya ofisleri bulunan bir banka ise ve işçinin ekonomik geleceği tehlikeye girmeyecekse, yani işçinin yasak kapsamındaki iş dışında bir faaliyette bulunma imkânı varsa, işçinin ehliyeti, deneyimi, statüsü ve mali durumu buna izin veriyorsa, yasağın kapsamı süre ve konu bakımından önemli ölçüde daraltılabilirken, yer bakımından kapsamı geniş tutulabilir (Manav, 2010: 348-349).

2.2.1.3.Rekabet Yasağının Konu Bakımından Sınırlandırılması

6098 sayılı TBK'nın 445/1 hükmü gereği, rekabet yasağı sözleşmesi konu bakımından sınırlandırılması gerekmektedir. Rekabet yasağı

sözleşmesinin konusu bakımından sınırlandırılmamış olması halinde, bu durumun hukuk düzeni kapsamında geçerli kabul edilmesi mümkün değildir. Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin yalnızca rekabet oluşturan faaliyetleri yasaklanabilir (Koyuncu, 2009: 93). Rekabet yasağının konusunun belirlenmesinde, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işçinin yapmış olduğu işin ve işverenin faaliyet konusunun değerlendirilmesi gerekir (Gündüz, 2023: 20). Rekabet yasağı hükmü, şirket esas sözleşmesinde belirtilen faaliyet alanını değil, şirketin fiili faaliyet alanını kapsayabilir. Burada bahsi geçen faaliyet alanı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihe göre belirlenmelidir (Taşkent ve Kabakcı, 2009: 32).

Öğretide rekabet yasağının kapsamının, işin niteliği bakımından işçinin işyerindeki görev alanıyla sınırlı olması gerektiği, işçinin genel anlamda rekabet yasağına tabi tutulamayacağı, aksi halde böyle bir uygulamanın işçi açısından meslekten men anlamına geleceği ileri sürülmektedir. Dolayısıyla, işçi tarafından mesleki yasak teşkil edecek rekabet yasağının geçersiz sayılması gerekir. Zira mesleki yasak teşkil edecek rekabet yasağı, genel ve mutlak rekabet yasaklarıdır (Güleryüz, 2015: 338-339). Bu nedenledir ki işçinin sözleşmeyle sınırlandırılmış faaliyet kapsamı, meslek seçme özgürlüğünü ve çalışma hakkını hakkaniyete uygun olmayan bir şekilde kısıtlamamalıdır. Rekabet yasağı sözleşmesinde belirtilen sınırlamalar, konu itibarıyla da adil ve kabul edilebilir olmalıdır (Dinç, 2011: 70).

Öte yandan işverenin daha önce yapmayı bıraktığı işler, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işverenin yapmaya başladığı işler

veya işverenin faaliyet alanına giren ancak işçinin bilmediği işler, yasağın kapsamına girmez (Manav, 2010: 350). Bu sebeple rekabet yasağının kapsamına giren konu, işverenin her türlü faaliyeti değil, işçinin somut göreviyle doğrudan ilgili olan ve işyerinde yaptığı iş olmalıdır. Ülkemizde, özellikle şirketlerin faaliyet alanlarının ticaret sicilinde son derece geniş tutulması nedeniyle, rekabet yasağının sadece yapılan fiili işle sınırlı tutulması daha makul görünmektedir (Ökse, 8 Ağustos 2022). Ancak, işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde, fiilen o işi yapmasa bile, işverenin başka bir işiyle ilgili üretim sırlarına veya müşteri çevresine vakıf olması hâlinde, işçinin doğrudan yapmadığı bu iş için rekabet yasağı hükmü konulabileceği belirtilmelidir (Sulu, 2016: 588)

2.2.2. Rekabet Yasağı Sözleşmesine Hâkim Müdahalesi

Sözleşme hukukunu düzenleyen en önemli ilkelerden biri “*ahde vefa*” ilkesidir. Bu ilkeye göre, bir sözleşmenin tarafları her koşulda sözleşmeye uymak ve sözleşmeye sadık kalmak zorundadır (Kaya, 2016: 1569). Diğer bir ifadeyle ahde vefa ilkesine göre, sözleşme tarafları sözleşmeden doğan yükümlülüklerine sadık kalmak zorundadır (Falcıoğlu, Haziran 2021: 124). Ancak sözleşmenin kurulmasından sonra, öngörülemeyen haller nedeniyle olağanüstü bir durum değişikliği nedeniyle, taraflardan birinin (özellikle borçlunun) durumu dayanılmaz bir şekilde değişip kötüleşebilir ve sözleşmede kurulan dengenin diğer tarafın aleyhine önemli ölçüde bozulmasına yol açabilir. Bu noktada sözleşmesel adaletin sağlanması için hâkimin sözleşmeye müdahalesi ön plana çıkmaktadır. Genel olarak hâkimin sözleşmeye

müdahalesi, hâkimin mevcut sözleşmeyi değiştirmeyi amaçlayan her türlü eylem veya karardır. Bu kapsamda hâkimin, taraflar arasında mevcut sözleşmenin tamamlanması, yorumlanması veya uyarlanması, yani sözleşmenin değişen koşullara göre değiştirilmesi yönündeki her türlü kararı, genel olarak hâkimin sözleşmeye müdahalesi olarak tanımlanabilir (Cevizlikoyak, 2007: 9).

6098 sayılı TBK’da ise 818 sayılı BK’dan farklı olarak hâkime rekabet yasağına müdahale yetkisi verilmiştir (Kovancı, 2017: 787). Nitekim 6098 sayılı TBK’nın 445/2 maddesine göre, “*Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde bulundurmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir*”. Bu aşamada hâkim, aşırı rekabet yasağı içeren sözleşmeye kendiliğinden vereceği kurucu bir kararla müdahale edebilir. Hâkim, tarafların üzerinde anlaştıkları hükmü değiştirerek kendisi kural koyar. Bu nedenle TBK m.445/2 hükmü hâkimin sözleşmeye müdahalesini teşkil etmektedir (Güllü, 2022: 1214). Rekabet yasağı sözleşmesi, TBK’nın 444. maddesinde belirtilen geçerlilik şartlarından herhangi birini taşııyorsa, sözleşme geçersizdir ve hâkimin müdahalesi mümkün değildir. Hâkimin müdahalesinin söz konusu olacağı alan, TBK’nın 445/1 maddesinde belirtilen sınırlamalara ilişkindir. TBK’nın 444. maddesinin aksine, TBK’nın 445/1 maddesinde belirtilen koşullar sözleşmede mevcut değilse, hâkime sözleşmeye müdahale etme ve aşırı rekabet yasağını sınırlama yetkisi verilmiştir (Güllü, 2022: 1215).

Esasen rekabet yasağının zaman, yer ve konu bakımından sınırlandırılmasının amacı işçinin ekonomik geleceğinin haksız yere tehlikeye düşürülmesini önlemektir (Özer, 2009: 97). Bu nedenle rekabet yasağı sözleşmesinde zaman, yer ve konu bakımından aşırılık tespit edilmesi halinde, bu durum sözleşmenin doğrudan geçersizliğine yol açmayacak; hâkim, maddede sayılan ölçütleri dikkate alarak rekabet yasağı sözleşmesinin muteber olup olmadığına karar verecektir. Hâkim, bu değerlendirmeyi yaparken işverenin meşru menfaatlerini ve çalışanın ekonomik geleceğini değerlendirecek ve kararını buna göre verecektir. Değerlendirmede dikkate alınacak özel durumlar, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte mevcut olanlardır (Taşkent ve Kabakcı, 2009: 34).

Rekabet yasağı sözleşmesinin süresinin 2 yıllık yasal sınıra indirilmesi halinde, hâkimin teknik olarak sözleşmeye müdahale edip etmeyeceği tartışmalıdır. Daha önce de değinildiği gibi, hâkimin müdahalesi, hâkimin kendi oluşturduğu kurucu hüküm kuralı ile mevcut sözleşmeyi ortadan kaldırması veya değiştirmesi halinde söz konusu olur. Hâkim, iki yılı aşan rekabet yasağı sözleşmesinin süresini iki yıllık yasal süreye indirirse, hâkimin yeni bir kural getirmediği, bunun sadece hâkimin kendi takdiriyle yaptığı bir tespit olduğu kabul edilebilir. Ancak TBK m.445/2 uyarınca, hâkimin iki yılı geçen rekabet yasağını doğrudan iki yıla düşürmesi mümkün olmayıp, mevcut olayı değerlendirerek iki yılı geçen rekabet yasağının özel bir durum oluşturup oluşturmadığını, eğer özel bir durum oluşturuyorsa iki yıldan uzun veya mevcut olayın özelliğine göre hâkimin iki yıldan az bir süreye karar vermesi mümkün

olabilir. Dolayısıyla, rekabet yasağı sözleşmelerinin iki yılı geçtiği durumlarda hâkimin görevi, süreyi yasada belirtilen iki yıllık sınıra çekmek değil, iki yıllık sınırı da dikkate alarak somut olayın özel koşullarına göre bir değerlendirme yapmaktır. Bu durumda hâkimin süre konusunda sözleşmeye müdahale ettiği ileri sürülebilir (Güllü, 2022: 1217).

Rekabet yasağı sözleşmesinin adil olabilmesi için hâkimin kanunun amacı dışında müdahalede bulunması mümkün değildir. Bu bağlamda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmadıkça sözleşmenin resen incelenmesi mümkün değildir. Ayrıca rekabet yasağı sözleşmesiyle işverenin borç altına gireceği kararlaştırılmışsa, hâkim işverenin borcunun sona erdirilmesine karar veremeyecektir. Hâkimin buradaki görevi, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğini incelemektir. Geçerli bir sözleşme tespit edilirse, hâkim, sözleşmedeki kısıtlamaların tarafların menfaatine olup olmadığını adil bir çerçevede değerlendirmelidir. Hâkim tarafından gerçekleştirilen bu değerlendirme neticesinde, nihai değerlendirmeler rekabet yasağı sözleşmesinin yapıldığı tarihten itibaren geriye dönük olarak geçerli olacaktır (Budak, 2024: 94). Hâkim, aşırı rekabet yasağı hükümlerini sınırlama yetkisine sahipken, sözleşmeye yeni bir hüküm ekleme yetkisine sahip değildir. Bu yetki, kanunen hâkime tanınmadığı gibi, sözleşme hukukunun temel ilkelerini de ihlal etmektedir (Sulu, 2016: 589).

2.3. Rekabet Yasağı Sözleşmesine Aykırılık Hali

Mevzuatımızda rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali halinde uygulanacak yaptırımlar ve görevli ve yetkili mahkemeler düzenlenmiştir.

2.3.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesine Aykırı Davranmanın Yaptırımı

Rekabet yasağı sözleşmesine aykırılığın yaptırımları TBK'nın "*Aykırı Davranışların Sonuçları*" başlıklı 446. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağı sözleşmesiyle kararlaştırılan rekabet yasağına aykırı davranılması halinde üç temel yaptırım bulunmaktadır: Bu yaptırımlar işverenin zararının tazmini, işçinin cezai şart ödemesi ve rekabet yasağına aykırı davranışların sona erdirilmesidir.

2.3.1.1. İşverenin Zararının Tazmini

Mevzuatımızda rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık halinde ilk yaptırım, işverenin zararının tazmin edilmesidir. Nitekim "*Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür*" (TBK. m. 446/1). İlgili kanuna göre işçinin bu sorumluluktan ancak kusursuzluğunu ispat etmesi halinde kurtulabileceği hükme bağlanmıştır. Nitekim "*Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür*" (TBK. m. 112). Bunun yanı sıra "*Borçlu, genel olarak her türlü kusurdan sorumludur. Borçlunun*

sorumluluğunun kapsamı, işin özel niteliğine göre belirlenir. İş özellikle borçlu için bir yarar sağlamıyorsa, sorumluluk daha hafif olarak değerlendirilir” (TBK. m. 114/1). “Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanır” (TBK. m. 114/2).

Zararın işçiye tazmin edilebilmesi için kusur, zarar ve nedensellik/illiyet bağı şartlarının mevcut olması gerekir. İşçinin rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranması ve işverenin zarara uğraması halinde, işçi sorumlu olur. Ayrıca, işçinin kusurlu davranışı ile işverenin uğradığı zarar arasında nedensellik bağı bulunmalıdır. Belirtilen koşullar mevcutsa, işveren işçiden uğradığı zararın tazminini talep edebilir (Dursun, 2017: 2425). Bu durumda, sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat sorumluluğuna ilişkin ilkeler uygulanacak olup, işveren, rekabet oluşturan davranışın varlığını, bu davranış sonucu uğranılan zararı ve işverenin uğradığı zarar ile çalışanın rekabete aykırı davranışı arasındaki nedensellik bağını ispat etmekle yükümlüdür (Büyükdillan, 2019: 133).

Rekabet yasağını ihlal eden bir işçi, tazminatı ödese bile rekabet yasağından muaf tutulmayacaktır. Burada talep edilecek tazminatlar müspet zararlardır; yani işveren, uğradığı fiili zararlara ek olarak uğradığı kâr kaybını da talep edebilir (Gündüz, 2023: 25). İşverenin uğradığı müspet zarar, malvarlığının mevcut durumu ile rekabet yasağı ihlal edilmemiş olsaydı bulunacağı durum arasındaki farkı temsil eden zarardır. Müspet zarar, işveren açısından kazanç kaybı veya fiili zarar şeklinde ortaya çıkar. İşverenin zarara uğramasına neden olan ihlalin,

ayrıca işçinin çalıştığı yeni işveren açısından da haksız rekabet oluşturmaması halinde, yeni işverenin de zarardan müteselsilen sorumlu tutulması gerektiği ileri sürülmektedir (Kovancı, 2017: 788).

2.3.1.2.İşçinin Cezai Şart Ödemesi

Rekabet yasağı sözleşmesi çeşitli şekillerde ihlal edilebilir ve bu da işverenlerin ihlali ispatlamasında önemli pratik zorluklara yol açabilir. Bunu önlemek için, işverenlerin sözleşmeye cezai hükümler eklemeleri hayati önem taşır (Koyuncu, 2009: 94). Cezai şart, mevcut bir yükümlülüğün yerine getirilmemesi veya eksik yerine getirilmesi halinde ödenmesi gereken, mali değeri olan ayrı bir yükümlülüktür (Günay, Ocak 2013: 21). Nitekim *“Yasağa aykırı davranış cezayı gerektiriyorsa ve sözleşmede aksine hüküm yoksa, işçi, kararlaştırılan bedeli ödeyerek rekabet yasağına ilişkin yükümlülüklerinden kurtulabilir ancak bu bedeli aşan zararı tazmin etmek zorundadır”* (TBK. m. 446/2). TBK'nın 446/2. maddesine göre, işçi rekabet yasağına aykırı davrandığı takdirde, işverene karşı tarafların kararlaştırdığı cezai şartı yerine getirmek zorundadır (Koyuncu, 2009: 94).

TBK m.446, rekabet yasağı sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça işçiye, sözleşmede kararlaştırılan cezai şartı ödeyerek rekabet yasağı yükümlülüğünden kurtulma imkânı tanımaktadır. Fakat, işçinin rekabet yasağından muaf tutulabilmesi için rekabet yasağı sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamış olması gerekir. Aksi halde işçi ceza şartı ödese bile rekabet yasağı sözleşmesi süresince rekabet yasağından kurtulamayacak ve sözleşmeye bağlı kalmaya devam edecektir. Ayrıca işçinin cezai şartın ötesindeki zararlardan sorumlu tutulabilmesi için

işverenin zararı ispat etmesi gerekmektedir. Yine işçinin bu zarardan sorumlu tutulabilmek için kusurlu olması gerekir. Böylece TBK m.446 uyarınca, işverenin cezai şartı aşan zararının tazmin edilmesi halinde, işçinin cezai şartı ödeyerek rekabet yasağından kurtulması mümkündür. Ancak böylece işçi rekabet yasağı yükümlülüğünden muaf tutulacaktır (Taşkoparan ve Özkul, 2022: 1056).

Esasen “*Alacaklı (işveren) herhangi bir zarara uğramamış olsa bile kararlaştırılan cezanın yerine getirilmesi gerekir*” (TBK. m. 180/1). Buna göre işçinin cezai şart ödeyeceğine karar verilmesi, işçiyi sözleşmeye uymaya mecbur kılarken, ihlal halinde işvereni ispat yükünden kurtarır ve rekabet yasağı sözleşmesinde kararlaştırılan cezanın ödenmesini sağlar (Taşkoparan ve Özkul, 2022: 1056). Diğer bir ifadeyle bu hükme göre işveren, rekabet yasağının ihlalinin doğan zararı ispat etmek zorunda olmaksızın, sadece rekabet yasağının kusurlu şekilde ihlal edildiğini ispat ederek ceza ödenmesini isteyebilir. Bu şekilde cezai şart kararlaştırılarak zararın ve miktarının ispatına gerek kalmadan cezai şart talebinde bulunmak olası olduğundan uygulamada bu durum ile sıkça karşılaşılmaktadır (Dinç, 2019: 63).

Öte yandan “*Alacaklının (işverenin) uğradığı zarar; kararlaştırılan ceza miktarını aşarsa, alacaklı, borçlunun kusurlu olduğunu ispat etmedikçe aşan miktarı talep edemez*” (TBK. m. 180/1). Taraflarca belirlenen cezai şart kabul edilebilir ve makul ise cezai şartın geçerli olması beklenir (Koyuncu, 2009: 94). Ancak ceza şartının kabul edilebilir ve makul olmaması halinde, “*Hâkim, aşırı gördüğü ceza şartını kendiliğinden indirir*” (TBK. m. 182/3). Dolayısıyla belirtilen

hususlar dikkate alındığında, “*Taraflar cezai şartın miktarını serbestçe belirleyebilirler*” (TBK. m. 182/1).

2.3.1.3.Rekabet Yasağına Aykırı Davranışların Sona Erdirilmesi

Mevzuatımızda işverene, işçinin rekabet yasağına aykırı davranışının belirli koşullar altında feshedilmesini talep etme hakkı tanımıştır (Süzek, 2014: 464). Buna göre “*İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı kılıyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir*” (TBK. m. 446/3). Bu hükme göre işverenin, işçiden rekabet yasağına aykırı davranışına son vermesini isteme hakkı iki şartın varlığına bağlıdır. Birinci şart, rekabet yasağı sözleşmesinde, işçinin rekabet yasağına aykırı hareket etmesi halinde rekabet meydana getiren faaliyete son vermeye zorlanabileceğine ilişkin açık ve yazılı bir hüküm bulunmasıdır. Rekabet yasağı sözleşmesinde bu konuda TBK'nın 446/3. maddesinin uygulanacağını belirtilmiş olması, şartın gerçekleşmiş sayılması için yeterli değildir.

İşverenin, işçiden rekabet yasağına aykırı davranışı sona erdirmesini isteyebilmesinin ikinci şartı ise işverenin rekabet sözleşmesinin ihlali nedeniyle önemli bir zarara uğramış olması ve işçinin ihlale yönelik davranışının ciddi nitelikte olmasıdır. Bu nedenle, işverenin devam eden ihlalden doğan zararı veya tehdit edilen menfaati, kararlaştırılan cezai şart ve tazminatla karşılanamayacak ve daha sonra tazmin edilemeyecek kadar önemli olmalıdır. Benzer şekilde, işçinin davranışının dürüstlük kurallarının ciddi şekilde ihlalini teşkil etmesi

gerekir (Süzek, 2014: 464). Esasen Kanun, ihlali durdurmak için hangi koşulların yeterli olacağını belirtmemektedir. Fakat öğretide, işletmeye ilişkin maddi zararların, know-how ve fikri mülkiyet haklarına ilişkin önemli zararların bu talebi haklı kılacağı belirtilmektedir. Bu talebin işçinin iktisadi geleceğini önemli ölçüde etkileme potansiyeli taşıdığından, hâkim davayı tüm koşullarıyla hakkaniyet ve dürüstlük kurallarına göre inceleyecektir. Ayrıca talebin kabul edilmesi halinde çalışanın zarara uğraması ihtimal dahilinde olduğundan ihlal eyleminin durdurulması son çare olarak düşünülmelidir. Bu iki şartın karşılandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren, aynı davada tazminat, cezai şart ve ihlalin durdurulması taleplerini ileri sürebilir ancak hâkim her iki talebi de ayrı ayrı değerlendirecektir (Gündüz, 2023: 29-30).

2.3.1.4.Rekabet Yasağı Sözleşmesine Aykırılık Halinde İşverenin Karşı Ediminin Durumu

BK'nun 348-352 maddeleri hükümlerine bakıldığında, rekabet yasağı sözleşmesi, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin işverene karşı rekabet etmemesi karşılığında eski işverenin karşı edim ödeme yükümlülüğünü içermemektedir. Önceki düzenlemede karşı edimden söz edilmemesine rağmen, aşırı rekabet yasağına hâkimin müdahalesini düzenleyen TBK m. 445/2'de işverenin üstlenebileceği karşı edimden söz edilmektedir (Manav, 2010: 357). Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği, işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu bir karşı borcun varlığına bağlı olmamakla birlikte, taraflar sözleşme özgürlüğüne uygun olarak kendiliğinden böyle bir karşı borç

kararlaştırabilirler. Bu durumda rekabet yasağı sözleşmesi, her iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşme haline gelecektir. İşveren karşı edimde bulunmayı taahhüt ederse, yasaklama süresine ait belirli bir ödemeyi yapmayı taahhüt etmektedir (Kovancı, 2017: 787).

Karşı edim iş sözleşmesi yürürlükte iken işçinin ücret düzeyine göre belirlense dahi rekabet yasağı sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde işçiye yapılan ödeme ücret niteliğini kaybeder. Zira ücret bir iş karşılığında ödenirken, rekabet yasağı karşılığındaki karşı edim, işin kendisi karşılığında değil, rekabet etmeme yükümlülüğü karşılığında ödenmektedir. Örneğin, karşı edimin niteliğinin belirlenmesi, göz önüne alınacak zamanaşımı süresi bakımından da önemlidir. İşveren karşı edimini yerine getirmez, yani rekabet yasağı sözleşmesindeki taahhüdüne uymazsa, işçi bu hakkını 5 yıllık zamanaşımı süresinde değil, 10 yıllık zamanaşımı süresinde ileri sürebilecektir (Taşkent ve Kabakcı, 2009: 37).

İşverenin karşı edimde bulunması halinde, işverenin, işçinin rekabete girmeden geçireceğı süre için çalışana aylık veya üç aylık dönemlerde ödeme yapması gerekecektir. Karşı edim yükümlülüğü içeren rekabet yasağı sözleşmelerinde, rekabet yasağına aykırılık halinde uygulanabilecek hukuki yaptırımlara ilişkin TBK'nın 446. maddesinde bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide, karşı edim yükümlülüğünün bulunduğu rekabet yasağı sözleşmelerinde daha genel hükümlerin bulunacağı kabul edilir. İşçinin rekabet yasağı yükümlülüğüne aykırı davranması halinde işveren, TBK m. 97'de düzenlenen ödememe def'ini ileri sürerek karşı yükümlülüğü yerine getirmekten kaçınabilir.

İşçinin, karşı edim yükümlülüğünün bulunduğu rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranması halinde, işveren, işçinin kendi ifası imkânsızlaştığından, kusurlu ifa imkânsızlığı kapsamında karşı edim yükümlülüğünü yerine getirmekten kaçınabilir (Dinç, 2019: 68).

2.3.2. Rekabet Yasağının İhlali Halinde Görevli Mahkemeler

İşveren ile işçi arasındaki rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin olarak doğabilecek uyuşmazlıklarda görevli mahkemenin belirlenmesinde ikili bir ayırım söz konusudur (Kara, 2021: 52). Rekabet yasağı yükümlülüklerinin ihlaline ilişkin hukuki uyuşmazlıklarda, ihlalin iş sözleşmesi sırasında mı yoksa feshedildikten sonra mı gerçekleştiğine bakılarak yetkili mahkeme belirlenmelidir. Bir işçinin iş sözleşmesi sırasında rekabet etmeme yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde, yetkili mahkeme şüphesiz iş mahkemesidir (Özkaraca ve Özkan Koç, 2021: 76). Dolayısıyla iş sözleşmesinin devamı süresince işçinin sadakat yükümlülüğünden doğan rekabet etmeme yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde, bu tür davalara bakmak üzere yetkili mahkeme iş mahkemesidir (Karaaytu, Ocak 2022: 36). Nitekim konu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İMK)’nda düzenlenmiştir. Buna göre “5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’na veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren ya da işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına iş mahkemeleri bakar” (İMK. m.5/1a).

Öte yandan, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra imzalanan rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda yetkili mahkemenin belirlenmesi sıklıkla tartışmalı bir konu olup, uygulamada da mevcut bir içtihat birliği bulunmamaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK), 2008 yılında iş mahkemelerinin görevli olduğuna karar vermiş ancak YHGK, 2012 yılında bu kararından vazgeçerek, iş sözleşmesinin devamı sırasında rekabet yasağı sözleşmesinden doğan davalarda “*iş mahkemelerinin*”, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda ise “*asliye ticaret mahkemelerinin*” görevli olduğuna hükmetmiştir (Köken, 2024: 173). Bunun yanı sıra 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İMK'nın 5/1-a maddesinde, iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıkların da iş mahkemelerinde görüleceği açıkça hükme bağlandıktan sonra, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2021 tarihli kararında, rekabet yasağı sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıkların da iş mahkemelerinde görüleceğine karar vermiştir (Köken, 2024: 176).

Aslında bu durumun gerekçesinde, rekabet yasağının ihlalden doğan davalarda yetkili mahkemeyi belirleyen birden fazla yasal düzenlemenin bulunması yatmaktadır. Zira hem TTK'nın 4. maddesi hem de İMK'nın 5. maddesi, hizmet sözleşmelerindeki rekabet yasağının ihlalden kaynaklanan uyuşmazlıklarda farklı mahkemelere yetki vermektedir. İMK'nın 5. maddesi rekabet yasağını açıkça düzenlemese de iş mahkemelerine hizmet sözleşmelerinin hükümlerine atıfta bulunarak rekabet yasağıyla ilgili uyuşmazlıkların görülmesi yetkisini dolaylı olarak vermektedir. Zira rekabet yasağına ilişkin

hükümler hizmet sözleşmesi hükümleri içerisinde yer aldığından hizmet sözleşmesinden ayrı bir düzenleme yapılmamıştır (Taşkoparan ve Özkul, 2022: 1057). Ancak, 6102 sayılı TTK'nın 4/1c maddesinde, TBK'nın 444-447. maddeleri arasında düzenlenen rekabet yasağından doğan hukuk davalarının “*ticari dava*” sayılacağı, 6102 sayılı TTK'nın 5/1 maddesinde ise, “*aksine hüküm bulunmadıkça*” ticari davalara bakmakla görevli mahkemenin “*asliye ticaret mahkemesi*” olacağı hükme bağlanmıştır (Zengin, 2017: 795).

TTK'dan sonra yürürlüğe giren İMK'nın, hizmet sözleşmelerinden doğan her türlü hukuki uyuşmazlıklarda iş mahkemelerini görevli kılması nedeniyle, Yargıtay'ın bazı kararlarında rekabet yasağının ihlalinden doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilmiştir. Ancak Yargıtay'ın bazı kararlarında, İMK'da rekabet yasağına ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından, TTK'nın 4. maddesi kapsamında rekabet yasağının ihlalinden doğan uyuşmazlıkların “*ticari davalar olduğu ve asliye ticaret mahkemesinin görevine girdiği*” ifade edilmiştir. İş mahkemelerinin görev alanının, iş ilişkilerinden doğan sözleşmelerden veya kanunlardan doğan her türlü hukuki uyuşmazlıkları kapsadığı, TTK'nın 5. maddesinde yer alan “*aksine hüküm bulunmadıkça*” hükmünün emredici nitelikte olmadığı ve dolayısıyla İMK'nın 5. maddesinin uygulanmasının mümkün olduğu göz önüne alındığında, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra “*rekabet yasağı sözleşmesinin ihlalinden doğan davalarda iş mahkemelerinin görevli olması*” yerinde olacaktır (Taşkoparan ve Özkul, 2022: 1057-1058).

3. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Rekabet yasağı sözleşmesinin sona erdiren sebepleri genel ve özel sebepler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Gündüz, 2023: 30). Diğer sözleşme türlerinde olduğu gibi genel sebepler arasında; işverenin rekabet yasağı sözleşmesinden feragat etmesi, rekabet yasağı sözleşmesinin süresinin sona ermesi, tarafların anlaşması ve işçinin ölümü sayılabilir. Bu hallerin ötesinde, rekabet yasağının sona ermesine ilişkin özel sebepler ilgili mevzuatta belirlenmektedir. Nitekim, rekabet yasağının sona ermesine ilişkin özel sebepler TBK'nın 447. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre *“Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmiş ise sona erer”* (TBK. m.447/1). Ayrıca *“Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından ya da işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer”* (TBK. m.447/2).

3.1.Rekabet Yasağının Sona Ermesinin Genel Nedenleri

Daha önce de belirtildiği gibi genel sona erme nedenleri işverenin rekabet yasağı sözleşmesinden feragat etmesi, rekabet yasağı sözleşmesinin süresinin sona ermesi, tarafların anlaşmaları ve işçinin ölümü olarak sırlanabilir.

3.1.1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Süresinin Sona Ermesi

Rekabet yasağının süre bakımından sınırlandırılmasına ilişkin bölümde açıklandığı üzere, rekabet yasağı sözleşmesi belirli bir süre belirtilerek yapılmalıdır. 6098 sayılı TBK'da rekabet yasağı sözleşmelerinin azami

süresi, istisnai durumlar hariç olmak üzere iki yıl olarak belirlenmiştir (TBK. m.445/1). Kanunda belirtilen düzenlemeye göre, işçi ve işverenin rekabet yasağı sözleşmesinde kararlaştırdıkları sürenin dolması halinde, rekabet yasağı sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir (Erdem, Eylül 2015). Ancak, tarafların rekabet yasağı sözleşmesinde kararlaştırdıkları sürenin hâkim tarafından aşırı bulunup kısaltılması halinde, hâkim tarafından kısaltılan sürenin dolması halinde rekabet yasağı sözleşmesi, başka bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ermektedir (Kovancı, 2017: 792). Dolayısıyla rekabet yasağı sözleşmesi, işçi ve işverenin sözleşmede kararlaştırdığı sürenin veya hâkimin indireceği sürenin dolması ile sona ermektedir.

3.1.2. Tarafların Anlaşması

İşçi ile işveren arasında rekabet yasağı sözleşmesi yapıldıktan sonra, işçinin iş sözleşmesi devam ederken veya iş sözleşmesi sona erip rekabet yasağı süresi başladıktan sonra, karşılıklı anlaşarak rekabet yasağı sözleşmesi ortadan kaldırılabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, rekabet yasağı sözleşmesini feshetme irade beyanının, iş sözleşmesini feshetme irade beyanıyla karıştırılmamasıdır. Zira işçi ve işveren rekabet yasağını sona erdirmeye konusunda anlaşmalarında iş ilişkisi bu durumdan etkilenmemektedir. Benzer şekilde, işveren ve işçi iş ilişkisini karşılıklı olarak feshetmeyi kararlaştırdıklarında rekabet yasağı sözleşmesi sona ermez. Aksine, iş ilişkisi sona erdiğinde rekabet yasağı hükmü yürürlüğe girer (Gündüz, 2023: 31). Ancak iş sözleşmesine rekabet yasağı şartı konulmuşsa ve işçi ve işveren sözleşmeyi bütün hükümleriyle sona erdirmeyi kararlaştırmışlarsa,

rekabet yasağı da sona ermektedir. Bu nedenle rekabet yasağı ancak ayrı bir sözleşmenin kararlaştırılması halinde devam etmektedir. Ayrıca iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında işçi ve işveren karşılıklı anlaşarak rekabet yasağını da sona erdirebilirler (Manav, 2004: 154).

3.1.3. İşçinin Ölümü

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin ölümü halinde kendiliğinden sona ermektedir (Demirtürk, Ağustos 2024: 8). En genel anlamıyla rekabet yasağının amacı işçi ile işveren arasındaki sözleşmesel ilişkiden doğan sadakat borcunun bir uzantısı olarak, işçi ile işveren arasında olası bir rekabet sonucu işçinin haksız bir çıkar elde etmesini önlemektir (Koyuncu, 2009: 89). Bu durumda işçinin ölümü halinde işverene zarar verecek haksız rekabete girmesi mümkün olmadığından, rekabet yasağı sözleşmesi doğal olarak işçinin ölümüyle sona ermektedir. Bu bağlamda bir diğer konu da gerçek kişi işverenin ölümünün sözleşme üzerindeki etkisidir. Kural olarak, işverenin ölümü, söz konusu işletmenin herhangi bir şekilde varlığını sürdürmesi halinde sözleşmeyi sona erdirmez; zira sözleşme, işverenin kişisel çıkarlarını değil, işletmenin çıkarlarını korumaktadır. Rekabet yasağı sözleşmesindeki tüm haklar, işverenin ölümü halinde işverenin mirasçılara geçer. Aynı durum, işverenin tüzel kişi olması halinde de geçerlidir (Gündüz, 2023: 31-32).

Dolayısıyla rekabet yasağı sözleşmesi işçinin ölümü halinde sona erecek olsa da işverenin ölümü rekabet yasağı sözleşmesini sona erdirmeyecektir. Öte yandan bu esas itibarıyla genel bir kural olmakla birlikte işçi ve işveren sözleşmede aksi yönde kararlaştırmışlarsa veya

sözleşmedeki rekabet yasağı maddesi sadece işverenin kendisi dikkate alınarak düzenlenmişse, rekabet yasağı sözleşmesi işverenin ölümü halinde de sona ermektedir (Keser, 2011: 100).

3.1.4. İşverenin Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Feragat Etmesi

Rekabet yasağı sözleşmesinin sona erdirilmesini sağlayan genel nedenlerden bir diğeri ise; işverenin rekabet yasağı sözleşmesinden feragat etmesidir. İşverenin rekabet yasağı sözleşmesinden feragat etme durumu, sözleşmenin bir karşı edim içerip içermemesine bağlı olarak farklı sonuçlar doğurduğundan, bu bölümde ikili bir analiz yapılması gerekmektedir. İşveren, rekabet yasağı sözleşmesinde herhangi bir karşı edimde bulunmamışsa, rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesini her zaman talep edebilir. Bu kapsamda işveren, başka bir işkolunda çalışmaya başlanması veya işyerinin kapatılması gibi bir nedeni gerekçe göstererek rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesini isteyebileceği gibi bu konuda herhangi bir sebep göstermeden de rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesini de isteyebilir. İşveren, rekabet yasağı sözleşmesi kapsamında bir karşı yükümlülük altına girmişse, işverenin rekabet yasağı sözleşmesini tek taraflı irade beyanıyla sona erdirmesi mümkün değildir (Gültepe, 2024: 112).

Gerçekten de her iki tarafa da yükümlülük yükleyen rekabet yasağı sözleşmeleri, yalnızca işçinin tek taraflı olarak rekabet etmemeyi üstlendiği bir sözleşme olmayıp, aynı zamanda işverenin de karşı edim yükümlülüğü altına girdiği, yani karşılıklı bir borç içeren bir sözleşmedir. Bu nedenle, işverenin karşılıklı edim yükleyen bir sözleşmeden tek taraflı bir beyanla dönmesi mümkün değildir. Kaldı ki

bu durumda işveren rekabet yasağı sözleşmesinden feragat etse dahi, edim yükümlülüğü devam etmektedir (Kılıç, 2019: 132). İşverenin rekabet yasağı sözleşmesini sona erdirme isteği işçi lehine görünse bile işçi yine de rekabet yasağı yükümlülüğünün yerine getirilmesi karşılığında işverenden borcun yerine getirilmesini talep edebilir. İşçinin bu hakkı talep etme hakkının varlığı, işverenin rekabet yasağı sözleşmesini tek taraflı sona erdirme talebinde bulunmasını engeller. Başlangıçta, işverenin rekabet yasağı hükmünden feragat etme kararının çalışanın menfaatine olacağı düşünülebilir. Fakat rekabet yasağı sözleşmesinin işçi ile işveren arasında karşı edimli olarak yapılmış olması halinde, bu durum, belirli bir dönemde elde edeceği maddi gelire göre iktisadi hayatını düzenleyen işçinin bu gelirden yoksun kalması sonucunu doğurabilir. Nitekim rekabet yasağı sözleşmesinde belirtilen karşı edim, işverenin işçiye rekabet etmeme yükümlülüğünü üstlendiği süre zarfında belirli bir ücret ödemesi şeklinde olabilir. Bu nedenle, rekabet yasağı nedeniyle geçici olarak işsiz kalan işçiye işveren ücret ödemeyi taahhüt etmişse, işveren sözleşmeyi tek taraflı olarak sonlandıramaz. Fakat rekabet yasağı sözleşmesinde karşı edim bulunmuyorsa, işverenin rekabet yasağı sözleşmesinden feragat etme hakkını saklı tuttuğu hallerde, işverenin rekabet yasağı sözleşmesinden feragat etmesinin mümkün olduğu kabul edilmektedir (Gültepe, 2024: 113).

3.2.Rekabet Yasağının Sona Ermesinin Özel Nedenleri

Yukarıda belirtilen genel nedenlerin yanı sıra, rekabet yasağının sona ermesi TBK'nın 447. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre,

yasağın devamı süresince işverenin korunmaya değer bir menfaatinin kalmaması veya iş sözleşmesinin kanunda belirtilen nedenlerle feshedilmesi hâlinde rekabet yasağı sona ermektedir.

3.2.1. İşverenin Yasağın Devamında Korumaya Değer Bir Menfaati Kalmaması

Rekabet yasağı sözleşmesi, özünde, işverenin meşru menfaatlerini korumak için tasarlanmış bir sözleşmedir. Dolayısıyla, işverenin rekabet yasağı sözleşmesini sürdürme konusunda artık korunmaya değer bir menfaati yoksa, sözleşmenin devam ettirilmesinin bir anlamı kalmaz. Bu konuda örnek olarak, rekabet yasağı sözleşmesiyle korunması amaçlanan sırların, işverenin faaliyet alanını farklı bir alana kaydırması, iş merkezini başka bir yere taşınması veya müşteri çevresinin değişmesi nedeniyle sır niteliğini kaybetmesi gösterilebilir (Köseoğlu, Haziran 2025: 60-61). Ayrıca, işverenin korunmaya değer önemli ve meşru bir menfaatinin bulunmadığı iş ilişkilerinde rekabet yasağı hükmü bulunsa bile yasak geçersizdir (Uşan, 2011: 22).

Nitekim daha önce de belirtildiği gibi TBK'nın 444/2. maddesine göre, *“Rekabet yasağı, ancak hizmet ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme olanağı sağlaması ve bu bilginin kullanılmasının işverene önemli bir zarar vermesi ihtimali bulunması halinde geçerlidir”*. İlgili maddeden anlaşılacağı üzere, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik şartları arasında işverenin korunmaya değer bir menfaatinin varlığı da yer almaktadır. İşte bu nedenledir ki *“Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının bulunmadığının tespit edilmesi*

halinde sona erer” (TBK. m.447/1). Bu maddeye göre, işverenin korunmaya değer meşru bir menfaatinin bulunmaması veya önemli bir zarara uğrama ihtimalinin ortadan kalkması halinde rekabet yasağının sona ereceği hükme bağlanmıştır (Kovancı, 2017: 793).

Rekabet yasağını sona erdiren bu neden, TBK'nın 447. maddesinde özel neden olarak düzenlenmiş olmakla birlikte, TBK'nın 447/1 ve 444/2. maddelerinin hükümlerini birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olması nedeniyle, bu maddelerdeki düzenlemeleri bu özel neden açısından birlikte yorumlamak daha uygun olacaktır (Süzek, 2014: 465). Zira rekabet yasağının geçerli olabilmesi için TBK'nın 444/2. maddesinde işçinin öğrendiği bilgilerin kullanılmasının ancak işverene önemli bir zarar verme ihtimalinin bulunması halinde geçerli olacağı öngörülürken; TBK'nın 447/1. maddesinde ise işveren açısından rekabet yasağının sürdürülmesinde gerçek bir yarar bulunmadığının tespiti halinde rekabet yasağının sona ereceği hükme bağlanmıştır. Görüldüğü üzere bu iki madde hükmü birlikte yorumlandığında birbirini tamamlamaktadır.

Esasen “*Kanunda aksi öngörülmedikçe, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispat etmekle yükümlüdür*” (TMK. m.6). Bu maddeye göre, işverenin gerçek bir yarara sahip olmaması nedeniyle rekabet yasağı sözleşmesi sona erdirilmişse işçi bu iddiayı ispat etmekle yükümlüdür. İşverenin önemli ve haklı menfaatinin geçici olarak ortadan kalkması, bu durumun geçici olduğu açıkça belli olmak kaydıyla, yasağın sona ermesi için yeterli değildir. Tersine, işverenin önemli bir menfaati tamamen kaybedilmişse, yasak karşılığında işçiye

ücret ödense bile yasak sona erer. Lakin rekabet yasağı sözleşmesi karşılığında işçiye ödeme yapılması konusunda kararlaştırılan yükümlülük, işverenin önemli menfaatinin kalmamasına rağmen devam eder (Taşkent ve Kabakcı, 2009: 40). Bu düzenleme sadece “*tek taraflı rekabet yasağı sözleşmeleri*” için geçerlidir ve “*her iki tarafa da yükümlülük yükleyen rekabet yasağı sözleşmelerinde*”, işveren, artık önemli bir menfaate sahip olmadığını iddia ederek yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınamaz. Aksi halde, bu durum hakkın kötüye kullanılması anlamına gelir (Gültepe, 2024: 117).

3.2.2. İş Sözleşmenin Feshedilmesi

İş sözleşmesinin feshi, işverenin haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesini feshetmesi ve işçinin işverenden kaynaklanan bir nedenle iş sözleşmesini feshetmesi hallerinde söz konusu olur.

3.2.2.1. İşverenin Haklı Bir Neden Olmaksızın İş Sözleşmesini Feshetmesi

TBK'da rekabet yasağını sona erdiren bir diğer durum ise işverenin haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesini feshetmesi durumudur. Nitekim “*İşveren tarafından haklı bir neden olmaksızın sözleşmenin feshedilmesi halinde rekabet yasağı sona erer*” (TBK. m.447/2). Zira işçinin kusuru olmadığı halde işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilmişse, rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin rekabet yasağı sözleşmesine uymasının kendisinden beklenemeyecek bir külfet doğurması nedeniyle sona erer (Köseoğlu, Haziran 2025: 61). Başka bir deyişle, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi, işveren tarafından haklı

bir nedene dayanmaksızın feshedilirse rekabet yasağı sözleşmesi sona erer ancak işveren iş sözleşmesini haklı bir nedene dayanarak feshederse rekabet yasağı sözleşmesi devam eder (Mihci, 2025).

Haklı feshin temeli dürüstlük kuralıdır. Dürüstlük kuralına göre, bir taraftan iş sözleşmesini sürdürmesinin beklenemeyeceği durumlarda, o tarafa sözleşmeyi fesih hakkı tanınmıştır. Bu açıdan bakıldığında, haklı feshin hukuki dayanağının TBK'nda olduğu söylenebilir (Akın, 2018: 119). Buna göre “*Taraflardan herhangi biri, haklı bir sebepten dolayı sözleşmeyi derhal feshedebilir. Fesheden taraf, fesih nedenini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına uygun olarak hizmet ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği her türlü durum ve koşul haklı sebep sayılır*” (TBK. m.435).

Benzer yaklaşım iş hukuku için de geçerlidir. Daha önce de belirtildiği gibi, haklı fesih hallerinde, işlemin esasını sarsabilecek eylemler söz konusudur (Akın, 2018: 119). 4857 sayılı İş Kanunu'nda haklı fesih nedenleri işçi ve işveren açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir. Bu kapsamda “*İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı*” İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre “*İş sözleşmesinin süresi belirli olsun veya olmasın, işveren, İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen hâllerde, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce ya da bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir*”. Kanunda fesih sebepleri “*sağlık sebepleri (İş K. m.25/1), ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri (İş K. m.25/2), zorlayıcı sebepler (İş K. m.25/3) ile işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17.*

maddedeki bildirim süresini aşması (İş K. m.25/4)” olmak üzere dört bent altında toplanmıştır. Yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere, işverenin TBK'nın 435. maddesi ile İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen haklı sebeplerden dolayı iş sözleşmesini feshetmesi halinde rekabet yasağı devam eder.

Esasen burada dikkat edilmesi gereken bir diğer husus, İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen, *“işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak”* işverenin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda rekabet yasağının sona erip ermeyeceğidir. Sulu'ya göre burada *“lafzi yorum”* yapılması gerekir; zira kanun koyucunun *“haklı sebep”* kavramını teknik anlamda kullandığı varsayıldığında, rekabet yasağının, işverenin iş sözleşmesini feshettiği her durumda sona ermesi gerekir. Ancak TBK'nın 435. maddesi ile İş Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan haklı sebeple derhal fesih halleri bu hükmün dışındadır. Nitekim iş sözleşmesinin feshinde kusuru olmayan işçinin, iş sözleşmesinin feshiyle birlikte yürürlüğe girecek bir rekabet yasağı hükmüyle sınırlandırılması, çalışma hayatı açısından hakkaniyetli ve adil bir uygulama olmayacaktır (2016: 594).

3.2.2.2.İşçinin İşverenden Kaynaklanan Bir Nedenle İş Sözleşmesini Feshetmesi

İş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi gerekir. İşçinin, İş Kanunu'nun 24. maddesinde belirtilen haklı sebepler gibi sözleşmeyi feshetmek için haklı bir sebebi olmalıdır. Bu haklı sebebin işveren tarafından ortaya konması, yani işverenin kusurlu olması gerekir. Bu

kapsamda “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre “İş sözleşmesinin süresi belirli olsun veya olmasın, işçi, İş Kanunu'nun 24. maddesinde belirtilen hâllerde, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce ya da bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir”. Kanunda fesih sebepleri “sağlık sebepleri (İş Kanunu, m.24/1), ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri durumlar (İş Kanunu, m.24/2) ve zorlayıcı sebepler (İş Kanunu, m.24/3)” olmak üzere üç bent altında toplanmıştır.

TBK'da rekabet yasağını sona erdiren bir diğer durum ise işçinin işverenden kaynaklanan bir nedenle iş sözleşmesini feshetmesidir. Nitekim “Sözleşme, işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer” (TBK. m.447/2). Bu hükmün amacı iş sözleşmesini haklı bir sebeple fesheden ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağı yükümlülüğüyle karşılaşmak istemeyen işçiyi, iş ilişkisini sürdürme yükümlülüğünden kurtarmaktır. İşverenden kaynaklanan bir sebeple iş sözleşmesini fesheden işçi için rekabet yasağı sözleşmesi bağlayıcılığını yitirir ve işçi kendi işgücünü kullanmakta serbest kalır. Bu aşamada işçinin rekabet yasağına aykırılıktan dolayı belirlenen cezayı ödemesi gerekmez (Kovancı, 2017: 795). Zira işverenin kusurlu davranışı, örneğin işçinin ücretini kanun veya sözleşme hükümlerine uygun olarak ödememesi veya hiç ödememesi, iş ilişkisinin sona ermesine sebep oluyorsa, işçinin iktisadi özgürlüğünü kısıtlayan rekabet yasağı gibi ağır bir yaptırımdan yararlanması adil olmayacaktır. Bu düzenlemenin dayanağı, iş sözleşmesini feshetmesinde kusuru bulunmayan bir işçiye rekabet

yasağı getirilmesinin haksız ve adaletsiz olmasıdır. Bu nedenle, işçinin işverenin kendi kusurlu davranışı nedeniyle işten ayrılmaya zorlanması, işverenin rekabet yasağından kaynaklanan çıkarlarını korumasını engeller.

3.2.3. İşyeri Devrinin Rekabet Yasağı Üzerindeki Etkisi

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler birçok işyerinin yapısında önemli değişikliklere yol açmaktadır. Bu değişimler birleşme ve bölünmeler yoluyla ya da işverenlerin işyerlerini başka işverenlere devretmeleri yoluyla gerçekleşebilir (Uzun, 2013: 285). Esasen işyeri kavramı İş Kanunu’nda tanımlanmıştır. Buna göre “*İşveren tarafından mal ya da hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir*” (İş K. m.2/1). Ayrıca “*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile çocuk emzirme, dinlenme, yemek, uyku, muayene ve bakım, yıkanma, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır*” (İş K. m.2/2). Bu kapsamda “*işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarla oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*” (İş K. m.2/3).

Öte yandan İş Kanunu, devir kavramını tanımlamamakta yalnızca sonuçlarını ve bazı unsurlarını düzenlemektedir. Yasal düzenlemeye göre işyeri devri, bir işyerinin veya işyerinin bir bölümünün hukuki süreç yoluyla bir işverenden diğerine devredilmesi olarak tanımlanmaktadır (Uzun, 2013: 289). Buna göre “*Bir işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde,*

devir tarihinde işyerinde veya işyerinin bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçer” (İş K. m.6/1). Konu benzer şekilde TBK’nun “*İşyerinin tamamının veya bir bölümünün devri*” başlığı altında da ele alınmıştır. Bu kapsamda “*İşyerinin tamamı ya da bir bölümü hukuki bir işlem ile başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile devralana geçer*” (TBK. m.428/1). Benzer doğrultuda TTK ’da da bir düzenleme yapılmıştır. “*Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer*” (TTK. m.178/1). TTK'nın 178/1 maddesi, işçiye itiraz hakkı tanınması bakımından İş Kanunu'nun 6/1 ve TBK’nun 428/1 maddelerinden farklıdır.

Aslında mevzuatta, işyeri devrinin rekabet yasağına hukuki etkisi konusunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu noktada iki olasılık söz konusudur. Birincisi, işyeri devrinin işçinin iş akdinin devam ettiği süre boyunca gerçekleşmesidir. İkinci olarak, devrin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ancak rekabet yasağının devam ettiği bir dönemde gerçekleşmesidir. İş sözleşmesi devam ederken işyerinin devri halinde, mevcut iş sözleşmeleri İş Kanunu’nun 6. maddesi uyarınca kendiliğinden devralana geçer. İşyeri devrinin rekabet yasağı sözleşmeleri üzerindeki hukuki etkileri konusunda hâkim görüş, rekabet yasağı sözleşmelerinin iş sözleşmesiyle birlikte devralan işverene devredileceği yönündedir.

Öte yandan, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işyerinin devri, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ancak rekabet yasağının devam ettiği süre içinde gerçekleşirse, devrin rekabet yasağına etkisi tartışmalıdır. İş Kanunu'nun 6. maddesinde “*devir tarihinde... mevcut olan iş sözleşmeleri*”nden bahsedilmiş olmasına rağmen, konu üzerindeki tartışmalarda bu hükme dayanarak bir tespitte bulunmak mümkün değildir (Taşkent ve Kabakcı, 2009: 42-43).

Ayrıca rekabet yasağının kapsamı, devreden işverenin işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki iştigal konusu ile sınırlı olmalı; devir alan işverenin iştigal konusunu genişletmesi ya da değiştirmesi halinde işçi rekabet yasağına bağlı olmamalıdır. Yine “*işyerini devreden işverenin aynı faaliyet alanında yeni bir işyeri açması halinde*” ise işçi rekabet yasağı yükümlülüğünü yalnızca devredilen işyerinin işverenine karşı yerine getirmekle yükümlü olup, her iki işverene karşı rekabet yasağı yükümlülüğünden sorumlu tutulması mümkün değildir (Büyükdillan, 2019: 156-157).

SONUÇ

Günümüzün yoğun rekabet ortamında, işçilerin işyerinde edindikleri bilgilerin ticari değeri, işverenler için önemli bir risk oluşturmaktadır. Bu risk, işçilerin sadakat yükümlülüklerini ihlal ederek iş ilişkisi sırasında öğrenilen sırları veya müşteri bilgilerini kişisel çıkarları için kullanmaları veya iş akdinin feshedilmesinin ardından eski işverenleriyle rekabet eden bir işletme kurmaları veya rakip bir işletmeye geçmeleri gibi nedenlerle ortaya çıkabilir. Bu durum işverenin yatırım, emek ve uzun yıllar çalışarak ortaya çıkardığı müşteri ağı, üretim sırları, iş modeli gibi ticari değerlerin, çalışan tarafından işverenin çıkarlarına aykırı olarak kendi çıkarı için kullanılması, dürüstlük ilkesine aykırı olduğu ve yapılan yatırımın boşa gitmesine neden için haksız rekabet teşkil eder. Zira azami özenle korunması gereken işiyle ilgili bu bilgilerin işverene karşı kullanılması, sözleşmesel ve ahlaki dürüstlük ilkesiyle çelişmektedir. Bu durum işverenin bilgi birikimine, çalışan eğitimine veya Ar-Ge süreçlerine yaptığı maddi ve manevi yatırımların karşılığı alınmadan zarar görmesi anlamına gelmektedir. İşçi, sıfırdan başlamak yerine, işverenin hazır müşteri portföyünü veya sırrını kullanarak piyasada haksız bir başlangıç avantajı elde etmektedir. Dolayısıyla bu durum, piyasa ekonomisindeki adil rekabet dengesini bozmaktadır.

İşte tam da bu nedenlerle, işverenin korunması gereken meşru menfaatlerini korumak amacıyla mevzuatımızda rekabet yasağı sözleşmelerine hukuki geçerlilik kazandırılmıştır. Türk İş Hukuku'nda rekabet yasağı, iş ilişkisinin iki farklı döneminde ele alınır ve temelini

6098 sayılı TBK hükümleri oluşturmaktadır. Ancak rekabet yasağının İş Kanunu yerine TBK'da düzenlenmesi eleştirilere neden olmaktadır. Bu eleştirinin temel nedeni, Türkiye'de genel iş ilişkilerini ve işçi-işveren haklarını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu gibi özel bir kanun varken, iş sözleşmelerine ilişkin bu kadar kritik ve ayrıntılı hükümlerin TBK gibi genel bir kanunda yer almasının hukuki karmaşaya yol açmasıdır. Nitekim, işçinin korunması ilkesi iş hukukunun özünde yer alır ve İş Kanunu da bu amaca hizmet eder. Rekabet yasağı gibi işçinin temel çalışma hakkına müdahale eden bir hususun, işçileri koruyan özel hükümler içeren İş Kanunu'na dahil edilmesi, uygulamada ve içtihadta birlik ve işçi lehine yorum ilkesinin daha etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayabilirdi. Ancak kanun koyucu, TBK'nu iş ilişkilerine ilişkin genel hükümler içeren bir çerçeve olarak görmüş ve rekabet yasağı gibi sözleşmesel yükümlülükleri bu genel kanunda tutmayı tercih etmiş olabilir.

Esasen eleştiriler, yasağın içeriğinden ziyade kanun koyucunun bu kadar önemli hükümleri hangi kanun çatısı altında ve o kanunun hangi maddesi içerisinde düzenlediği noktasında yoğunlaşmaktadır. Bu durum, özellikle uygulamada, İş Kanunu ve TBK hükümlerinin birlikte yorumlanmasını gerektirdiğinden, bazı zorluklara yol açabilir. Yine de Türk İş Hukuku'nda rekabet yasağını, iş sözleşmesi devam ederken rekabet etmeme yükümlülüğü (TBK. m. 396) ve iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağı (TBK. m. 444-447) olmak üzere iki ayrı şekilde incelemek mümkündür. İş sözleşmesi süresince rekabet etmeme yükümlülüğünün (TBK, m. 396) hukuki niteliğini, işçinin sadakat

yükümlülüğünün bir gereği oluşturmaktadır. İşçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece (sözleşmenin yürürlükte olduğu sürede) işverene zarar verecek veya haksız rekabete yol açacak eylemlerde bulunamaz. Bu yükümlülük, yazılı bir anlaşmaya gerek olmaksızın iş sözleşmesinin doğal bir sonucudur. Bu yükümlülüğün kapsamına, işçinin aynı anda rakip bir işletmede çalışması, rakip bir işletme kurması veya işverenin müşterilerini kendi adına çekmeye çalışması gibi eylemler de girmektedir.

Rekabet etmeme yükümlülüğüne uyulmaması, işçi açısından hukuki ve cezai sonuçlar doğurabilir. İşçinin rekabet etmeme yükümlülüğüne aykırı davranması, işverene iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme, iş sözleşmesini geçerli nedenle feshi ve zararının tazmini isteme hakkı vermektedir. Nitekim, işçinin sadakat borcunun bir uzantısı olan rekabet etmeme yükümlülüğünü, iş sözleşmesi yürürlükte iken ihlal etmesi halinde, işveren bunu genellikle haklı fesih nedeni olarak değerlendirip (İş K. m.25/II-e) sözleşmeyi derhal ve tazminatsız feshedebilir. Rekabet etmeme yükümlülüğünün ihlali kural olarak en ağır yaptırım olan haklı feshi gerektirir. Ancak yargı, somut olayın özelliklerine bakarak, ihlalin ağırlığının yeterli olmadığı durumlarda feshi haklı değil geçerli kabul edebilir. Esasen sadakat yükümlülüğünün ihlali, bir iş ilişkisini sürdürülemez hale getirmek için güçlü bir sebeptir. İşveren, işçinin rekabet etmesi sonucu uğradığı tüm zararların tazminini talep edebilir. Bu zararlar, müşteri kaybı, ciro azalması veya ticari sırların ifşa edilmesinden kaynaklanan maddi zararları da içermektedir.

Öte yandan rekabet yasağının (TBK m. 444-447) hukuki niteliğini ise iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin çalışma özgürlüğünü kısıtlayan bir sözleşmesel yükümlülük oluşturmaktadır. Geçerli olabilmesi için yazılı bir sözleşme ile kararlaştırılması gerekir. Kanun, bu kısıtlayıcı niteliği nedeniyle çok sıkı şartlar aramıştır. Rekabet yasağı, işverenin önemli emek, zaman ve maliyet harcayarak oluşturduğu müşteri ağı, ticari sır, üretim teknikleri ve bilgi birikimi gibi değerlerin haksız rekabet yoluyla kolayca ve bedelsiz elde edilmesini önleyerek işverenin meşru çıkarlarını korumaktadır. Rekabet yasağı, haksız uygulamaları önler, adil rekabeti teşvik eder ve piyasa ekonomisinin sağlıklı ve adil bir şekilde işlemesini destekler.

İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, yer, süre ve konu bakımından hakkaniyete uygun olarak sınırlandırılmış geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesi halinde, işverenin başvurabileceği hukuki yaptırımlar; zararın tazmini, işçinin cezai şart ödemesi ve rekabet yasağına aykırı davranışların sona erdirilmesidir. Zararının tazmininde amaç işverenin, işçinin haksız rekabeti sonucunda uğradığı somut maddi kayıpların karşılanmasıdır. Yine iş sözleşmesi feshedildikten sonra geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesi ihlal edilirse ve taraflar rekabet yasağının ihlali için bir cezai şart üzerinde anlaşmışlarsa, işçi bu cezai şartı ödemekle yükümlüdür. Cezai şartın aşırı olduğu tespit edilirse, hâkim cezayı indirebilir. Bu, işçinin aşırı zorluk çekmesini önleyen ve yasağın dengesini koruyan önemli bir hükümdür. İşveren, cezai şartın ödenmesine ek olarak, fiili rekabet yasağının sona erdirilmesini de talep edebilir.

Rekabet yasağı, işçinin anayasal çalışma ve özgürlük hakkına doğrudan bir müdahale teşkil etmesi, işçinin en iyi bildiği ve uzmanlaştığı alanda (belirli bir süre veya belirli bir coğrafyada) çalışmasını engellemesi, piyasa ekonomisinin temeli olan rekabet hakkını kısıtlaması ve aşırı ve orantısız rekabet yasağı nedeniyle uzmanlaşmış işgücünün piyasada serbestçe hareket etmesini engellemesi nedeniyle hem işçi hem de ülke ekonomi açısından bazı olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu iki karşıt çıkarı dengelemek için, işverenin korunmaya değer gerçek, ciddi ve meşru bir menfaatinin (ticari sır, müşteri çevresi gibi) olması gerekir. Rekabet yasağı hükmü makul bir süreye sahip olmalıdır. Diğer bir ifadeyle rekabet yasağı hükmünün genellikle belirli bir coğrafi alanla sınırlı olması ve iki yılı aşmaması gerekmektedir. İşçinin geçimini sağlayabileceği bir alanda çalışmasını tamamen engellememelidir. Kısıtlama, işverenin çıkarlarını korumak için gerekenden daha ağır olmamalıdır. İşçi ile işveren arasında rekabet yasağı açısından mevzuatla getirilen bu denge, adalet ve kamu yararı ilkeleri çerçevesinde hem işverenin yatırımının hem de işçinin temel çalışma hakkının korunmasını amaçlamaktadır.

Sonuç olarak, Türk İş Hukuku'nda rekabet yasağı, ne işçinin çalışma hakkını tamamen hiçe sayan ne de işverenin ticari sırlarını korumaktan aciz bırakan, çatışan menfaatleri uzlaştırmaya odaklanmış bir düzenlemedir. Türk İş Hukuku'ndaki rekabet yasağı hükümleri, serbest piyasa ekonomisinin ve teşebbüs özgürlüğünün gereği olarak adil rekabeti teşvik etmek için hem işverene haklı bir koruma sağlamakta hem de işçiyi gereksiz ve aşırı kısıtlamalara karşı güvence altına

almaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki, rekabet yasağının asıl muhatapları işçi (zayıf taraf) ve işveren (güçlü taraf) olduğundan, öğretilerdeki başlıca eleştirilerden biri, bu konunun TBK yerine, işçiyi koruma esasına dayanan Türk İş Hukuku'nda düzenlenmesi gerektiğidir.

KAYNAKLAR

- Akın, L. (2018). İş Sözleşmesinin Sona Ermesi. Aydın, U. ve Kocabaş, F. (Ed.), *Bireysel İş Hukuku* içinde (99-124. ss.) Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3801.
- Akkuş Topaloğlu, P. (2017). *İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkurt, S. S. (Aralık 2008). Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10(2), 13-64.
- Alpagut, G. (2018a). İş Sözleşmesi. Aydın, U. ve Kocabaş, F. (Ed.), *Bireysel İş Hukuku* içinde (49-71. ss.) Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3801.
- Alpagut, G. (2018b). İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar. Aydın, U. ve Kocabaş, F. (Ed.), *Bireysel İş Hukuku* içinde (73-96. ss.) Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3801.
- Alpagut, G. (Mart 2012). İşçinin Sadakat Borcu ve Yeni Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (25), 23-32.
- Alpagut, G. (10 Ocak 2012). Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri. *Çalışma Hayatı Açısından*

Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri 20-21 Eylül 2011
Mövenpick Hotel- İstanbul (124-166. ss.) Ankara: Matsa
Basımevi/ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

Albayrak Zincirlioğlu, C. (2018). İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (34), 425-450.

Albayrak Gül, H. (2016). İşçinin Sadakat Borcu. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(141-142), 121-197.

Aydın, S. ve Kaplan, H. A. (2014). Bağlı Tacir Yardımcılarının Rekabet Yasağı. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(3), 165-204.

Aytekin, İ. (2013). Küreselleşme ve Ekonomik Küreselleşme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 123-134.

Akyıldız, E. (2025). İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü. <https://www.esraakyildiz.av.tr/makaleler/%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0n%C4%B0n-sir-saklama-y%C3%9Ck%C3%9Cml%C3%9Cl%C3%9C%C4%9E%C3%9C#:~:text=Bu%20gibi%20durumlarda%20i%C5%9Fverene%20derhal,hakl%C4%B1%20nedene%20dayanarak%20derhal%20feshedebilir.>

Azizoğlu, F. (9 Mayıs 2007). İşçinin İş İlişkisinin Temelini Oluşturan Güven Olgusunu Sarsıcı Davranışı İşverene Haklı Nedenle Fesih Hakkı Verir. <https://www.ferzanazizoglu.com/iscinin-is-iliskisinin-temelini-olusturan-guven-olgusunu-sarsici-davranisi->

Candoğan, L. (26 Aralık 2023). Türk İş Hukuku: Rekabet Yasağı.
<https://miranlegal.com.tr/tr/yayinlar/turk-is-hukuku-rekabet-yasagi>

Coşkun Baylan, H. (Mart 2022). Rekabet Yasağında Cezai Şart: Sadece İşçi Aleyhine Cezai Şart Yasağının Bir İstisnası.
<https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/rekabet-yasaginda-cezai-sart-sadece-isci-aleyhine-cezai-sart-yasaginin-bir-istisnasi>

Civelek, S. (Kasım-Aralık 2021). İşçinin İkinci Bir İşte Çalışma Yasağının Değerlendirilmesi. Sosyal Güvenlik Dünyası
<https://www.sosyalguvenlikdunyasi.com/Makale/iscinin-ikinci-bir-iste-calisma-yasaginin-degerlendirilmesi/ecdd7b93-7da6-49f8-8ad8-da5917fbc320>

Camkurt, M. Z. (2024). Disiplin Soruşturması Kapsamında İşverenin İşçiden Savunma İstemesi ve İşçinin Savunma Verme Süreci. *İş ve Hayat*. 10(19), 77-103.

Çamdelen, O. (11 Eylül 2023). İşveren ve İşçinin Derhal Fesih Yetkisinin Kullanılmasındaki Altı İş Günlük Sürenin Mahiyeti.
<https://lebibyalkin.com.tr/makale/isveren-ve-iscinin-derhal-fesih-yetkisinin-kullanilmasindaki-alti-is-gunluk-surenin-mahiyeti#:~:text=4857%20say%C4%B1%C4%B1%20Kanun%27un%2026,hak%20d%C3%BC%C5%9F%C3%BCr%C3%BCc%C3%BC%20s%C3%BCre%20s%C3%B6z%20konusudur.>

- Cevizlikoyak, M. (2007). *Hâkimin Sözleşmeye Müdahalesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çardak, A. A. (2023). Üretim ve İş Sırlarını Hukuka Aykırı Olarak İfşa Etmek Suretiyle Haksız Rekabet. *Ankara Barosu Dergisi*. 81(Cumhuriyet 100. Yıl Özel Sayısı), 431-464.
- Demirtürk, A. (Ağustos 2024). Rekabet Yasağı ve Çalışan Ayartmama Anlaşmalarının İş Hukuku ve Rekabet Hukuku İlkeleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi.
<https://gultekinhukuk.com/images/GHB-%20Rekabet%20Yasa%C4%9F%C4%B1%20ve%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fan%20Ayartmama%20Anla%C5%9Fmalar%C4%B1n%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9F%20Hukuku%20ve%20Rekabet%20Hukuku%20%C4%B0lkeleri%20%C3%87er%C3%A7evesinde%20De%C4%9Ferlendirilmesi.pdf>
- Demir, M. ve Yücesoy, Y. (2011). *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Deveci, Z. S. (2020). İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Özellikle İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Önemi. *İzmir Barosu Dergisi*, (2), 15-63.
- Doğan, S. (2016). *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dulay, D. (2011). *İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dursun, Y. (2017). İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş görme ve Rekabet Etmeme Borcu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(3), 2409-2450.
- Dinç, E. (2019). *İş Hukuku'nda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Bahçeşehir Üniversitesi
- Dinç, C. G. (2011). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdem, B. (2015). İşçinin Emir ve Talimatlara Uymamasının Doğurduğu Hukuki Sonuçlar.
https://www.bariserdem.com/pdf/iscinin_emir_talimatlara_uyma_masi_feshi.pdf
- Erdem, H. (Eylül 2015). Çalışanın İşverene Karşı Rekabet Yasağı.
<https://hrdergi.com/calisanin-isverene-karsi-rekabet-yasagi>
- Erol, A. (2019). *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Falcioğlu, M. Ö. (Haziran 2021). Ahde Vefa (Pacta Sunt Servanda) İlkesinin İklim Değişikliğine Bağlı Doğa Felaketleri Kapsamında

Değerlendirilmesi. *Beykent Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(13), 123-148.

Günay, C. İ. (Ocak 2013). İş Sözleşmesinde Ceza Koşulu. *İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1(1),17-40.

Güleryüz, M. T. (2015). İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *TBB Dergisi*, (118), 313-344.

Gülнар, Ş. ve Görmez, Y. (Ocak 2024). İş Sözleşmesinin Unsurları, Özellikleri, Doğan Borçlar ve Sona Ermesi. *Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1/1, 119-134.

Güneş, B. ve Mutlay, F. B. (2011). Yeni Borçlar Kanunu’nun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanun’la Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3(30), 231-288.

Gültepe, H. (2024). *Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Güllü, G. (2022). Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hâkim Tarafından Sınırlandırılması. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı (2022-2), 1199-1224.

Gültekin, F. (23 Haziran 2023). İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu Bulunan Haller <https://firatgultekin.com.tr/is-sozlesmesi-yapma-zorunlugu-bulunan->

- İleri, Y. H. ve Horasan, A. (2014). Küresel Rekabet Ortamında İşletmelerin Teknoloji ve Ar-Ge Yönetimlerinin Rekabete Etkileri Üzerine Araştırma ve Örnek Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(1-2), 171-190.
- Işık, G. (2025). Türk İş Hukuku Kapsamında Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları.
<https://www.ozgunlaw.com/makaleler/turk-is-hukuku-kapsaminda-rekabet-yasagi-sozlesmesinin-gecerlilik-sartlari-793>
- Kaçar, Z. (2020). *İşverenin İş Akdini Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Hallerde Feshi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kar, B. (2010). Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde Israrla Yapmaması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (17), 89-95.
- Karagöz, V. (2014). İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 57-76.
- Karaahmetoğlu, A. (2025). Özen Borcuna Aykırılık Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-38.
- Karaaytu, F. C. (Ocak 2022). Rekabet Yasağı Sözleşmelerinde Görev Sorunu. *İzmir Barosu Dergisi*, 1, 15-60.

- Kayırgan, H. (2014). İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 459-478.
- Karademir, A. (2022). 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçinin İş İlişkisi Devam Ederken Rekabet Etmeme Borcu. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(2), 340-355.
- Kalkan, A. (2018). İş Sözleşmesinde Fesih Halleri. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 13(1), 281-314.
- Kaya, Ü. (2016). Sözleşmenin Uyarlanmasında Sonradan Değişen Şartlar ve Öngörülemezlik İlkesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 1569-1593.
- Kara, H. (2021). Yargıtay'ın Rekabet Yasağında Görevli Mahkeme Konusunda Verdiği Bir Karar Üzerine Değerlendirme. *İMHPD*, 6(11), 45-60.
- Keser, H. (2011). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Rekabet Yasağı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (24), 90-107.
- Keser, E. D. (2007). *İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kocabaş, F. (Şubat 2019a). İş Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Uygulama Alanı. Gerek, H. N. ve Kocabaş,

- F. (Ed.), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* içinde (3-28. ss.). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3830.
- Kocabaş, F. (Şubat 2019b). İş Sözleşmesi, İş Sözleşmesinin Unsurları, Türleri Yapılması ve İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar. Gerek, H. N. ve Kocabaş, F. (Ed.), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* içinde (31-61. ss.). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3830.
- Kocabaş, F. (2013). İş Sözleşmesi, İş Sözleşmesinin Unsurları, Türleri Yapılması ve İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar. Gerek, H. N. ve Kocabaş, F. (Ed.), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* içinde (28-57. ss.). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2808.
- Kocabaşoğlu, Ö. (Kasım 2017). İşçinin Rekabet Yasağı: Rekabet Yasağının Yer, Zaman, Konu Bakımından Sınırlanması ve Hakimin Sınırlama Yetkisi. <https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/iscinin-rekabet-yasagi-rekabet-yasaginin-yer-zaman-konu-bakimindan-sinirlanmasi-ve-hakimin-sinirlama-yetkisi>
- Koyuncu, A. (2009). İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (15), 89-95.
- Kovancı, N. (2017). Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 0(31), 769-800.
- Köken, T. H. (2024). İşçinin Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (52), 168-189.

- Köseoğlu, Z. B. (Haziran 2025). Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *İş ve Hayat Dergisi*, (11), 47-64.
- Kulaç, C. (2024). Üretim ve İş Sırlarının İfşası Suretiyle İşçinin İradi Rekabet Etmeme Yükümlülüğü. *Ankara Barosu Dergisi*, 82(2), 85-117.
- Kurşun, U. C. (2021). *Genel Hizmet Sözleşmesi ve İşçinin Borçları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Doğuş Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kılıç, Ç. (2019). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıran, N. F. (Temmuz 2022). *İşgücü Pazarında Rekabet Hukuku Uygulamaları*. Rekabet Kurumu: Uzmanlık Tezleri Serisi No: 192.
- Makas, R. (2012). Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'na Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(4), 149-180.
- Manav Özdemir, A. E., ve Urhanoğlu, İ. (2022). Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı (2022-2), 1437-1472.

- Manav, A. E. (2011) İşçinin Rekabet Etmeme Borcu. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 0(4), 101-134.
- Manav, A. E. (2010). İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (87), 322-364.
- Manav, A. E. (2004). *Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mehmed Altın, G. (2025). İş Sözleşmelerinde Yer Alan Rekabet Etmeme Hükmünün veya İş Hukukundaki Rekabet Etmeme Sözleşmesinin İşçiyi Bağlayıp Bağlamaması Hususu. <https://www.ozgunlaw.com/makaleler/is-sozlesmelerinde-yer-alan-rekabet-etmeme-hukmunun-veya-is-hukukundaki-rekabet-etmeme-sozlesmesinin-isciyi-baglayip-baglamamasi-hususu-848>
- Mihci, M. (2025). Rekabet Yasağı Sözleşmesi. <https://mihci.av.tr/rekabet-yasagi-sozlesmesi/>
- Öteyaka, H. C., Öteyaka, M. Ö. ve Köse, R. (2018). Ürün Maliyetini Azaltmak İçin İdeal Bakım Yönetimi. *International Journal of Multidisciplinary Studies and Innovative Technologies*, 2(2), 2, 56-60.
- Özkan Koç, S. D. (2019). İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı. *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 25(2), 1211-1235.

- Özekinci, E. (2009). *Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nda Yer Alan İş Sözleşmeleri ile Uygulama Alanları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ökse, F. (8 Ağustos 2022) Rekabet Yasağı ve Geçerlilik Şartları. <https://kyolegal.com/rekabet-yasagi-ve-gecerlilik-sartlari/>
- Özbalçık, O. C. (2018) *TTK Md. 62/I-b, c, d Kapsamında Haksız Rekabet Suçları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, S. (2009). *Rekabet Hukuku Açısından Rekabet Yasakları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkaraca, E. ve Özkan Koç, S. D. (2021). Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (45), 75-105.
- Resulzade, E. ve Heybet, K. (2024). Rekabet Üstünlüğü Aramada Stratejik Bir Alan: E-İşletme Duran, C. ve Doğan, S. (Ed.), *İşletmecilikte Güncel Konu ve Uygulamalar-I* içinde (105-130. ss.). Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Sarıkaya, S. (2021). Küllerinden Doğan Tartışma: Rekabet Yasağı Sözleşmesinden (TBK m. 444 vd.) Kaynaklı Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Tespitinde Ne Değişti Ne Değişmedi?. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(2), 654-670

- Sulu, M. (2016). Rekabet Yasağı Sözleşmeleri. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 575-600.
- Sevgi, E. (2014). *Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sur, M. (2020). Karar İncelemesi: Şüphe Feshinde İşçinin Adil Yargılanma Hakkı-Anayasa Mahkemesinin Üç Kararı. *Çalışma ve Toplum*, 4(67), 2487-2500.
- Sorkun, A. F. (2018). *Tacir Yardımcıları ile Akdedilen Rekabet Yasağı Anlaşmaları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Süzek, S. (2014). Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), 457-467.
- Tunca. (3 Temmuz 2021) Rekabet Yasağı. <https://www.tuncahukuk.com/tr/yayinlar/rekabet-yasagi>
- Türk Hukuk Sitesi. (19 Aralık 2010). Gerekçeli 6098 Türk Borçlar Kanunu. Erişim Adresi: <https://www.turkhukuksitesi.com/serh.php?did=9080>
- Turkish Labor Law. (30 Nisan 2006). Gerekçeli İş Kanunu Metni. <https://turkishlaborlaw.com/news/legal-news/gerekceli-is-kanunu-metni/>
- Terzioğlu, A. (2019). İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1890-1908.

TDK. (2025a). Müşteri. <https://sozluk.gov.tr/>

TDK. (2025b). Sır. <https://sozluk.gov.tr/>

Taşkoparan, İ. ve Özkul, B. (2022). Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağının İhlali. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(2), 1037-1067.

Taşkent, S. ve Kabakcı, M. (2009). Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (16), 21-46.

Usta Yiğit, B. İ. (2020). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Umutlu, H. H. (2022). İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Nedenleri. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 72- 81.

Ugan Çatalkaya, D. (2021). İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 2(69), 859-898.

Uysal Tuna, B. (2019). *İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uşan, M. F. (2011). Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (21), 116-128.

- Uzun, P. (2013). İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Sonuçları ve Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), 285-11.
- Ünlü, V. (2010) İşe Alımda Cinsiyet Ayrımcılığı. *Sicil İş Hukuku Dergisi* (18), 247-255
- Yaba, T. ve Yuvalı, E. (2022). İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyuma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı (2022-2), 1685-1714.
- Yıldız, G. B. (2021). İşyerinde Yaşanan Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Açısından Değerlendirilmesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 25(3), 3-37.
- Yılmaz, G. (2024). *Türk İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Zengin, İ. Ç. (2017). Pazarlamacının -Ve İşçinin- Taraf Olduğu Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme – 7036 Sayılı (Yeni) İş Mahkemeleri Kanunu Bakımından Değerlendirme. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 75(2), 791-812.

- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (7.11.2012).
Resmî Gazete (Sayı: 28460),
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6356&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 26.09.2025).
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (30.06.2012). Resmî Gazete (Sayı: 28339),
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (Erişim Tarihi: 26.09.2025).
- 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu. (13.1.2011). Resmî Gazete (Sayı: 27846), <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6102.pdf> (Erişim Tarihi: 26.09.2025).
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (4.02.2011). Resmî Gazete (Sayı: 27836),
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 26.09.2025).
- 5953 Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun. (13.06.1952). Resmî Gazete (Sayı: 8140),
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5953.pdf> (Erişim Tarihi: 26.09.2025).
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (16.06.2006). Resmî Gazete (Sayı: 26200),
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 26.09.2025).

4857 Sayılı İş Kanun. (10.06.2003). Resmî Gazete (Sayı: 25134), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 26.09.2025).

4721 Sayılı Türk Medeni Kanun. (08.12.2001). Resmî Gazete (Sayı: 24607), <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf> (Erişim Tarihi: 26.09.2025).

TÜRK İŞ HUKUKUNDA REKABET YASAĞI

