

HİZMET SÖZLEŞMESİNDE REKABET YASAĞININ İHLALİ^(*)

İsmail TAŞKOPARAN^(**)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖZKUL^(***)

Öz

Hizmet sözleşmesiyle taraflar iş görme ve ücret ödeme asli edim borçlarının yanında birtakım yan edim borçlarını da yerine getirmek zorundadır. Bu yan edim borçlarından birisi de işçinin rekabet etmeme borcudur. İşçinin rekabet etmeme borcu hizmet sözleşmesi devam ederken sadakat borcunun bir uzantısı olarak, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra ise işçi ile işveren arasında yapılan rekabet yasağı sözleşmesiyle ortaya çıkar. Bu sözleşme ile işçi işverene karşı herhangi bir biçimde rekabet etmemeyi, rakip bir işletme açmamayı ve rakip bir işletmede çalışmamayı veya rakip işletmelerle menfaat ilişkisine girmemeyi üstlenmektedir. Hizmet sözleşmesinde rekabet yasağının amacı sözleşme devam ederken veya sözleşme sona erdikten sonra işveren ile işçinin ekonomik yarışa girişmesine engel olarak işverenin haklı menfaatlerini ve işverenin mevcut iş potansiyelini korumaktır. İşçinin rekabet yasağını ihlal etmesi durumunda işveren hizmet sözleşmesini sona erdirebilecek ve uğradığı bütün zararların giderilmesini isteyebilecektir. Çalışmada kanun tarafından düzenlenen hizmet sözleşmesinde rekabet yasağı ve ihlalini taraflar ve genel ilkeler çerçevesinde incelenecektir.

Anahtar Kelimeler

Rekabet Yasağı Sözleşmesi, İşçi, Rekabet Etmeme Borcu.

(*) Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 26.11.2022 - Kabul Edildiği Tarih: 13.12.2022.

Atıf Şekli: İsmail Taşkoparan - Burcu Özkul, "Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağının İhlali", *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XII, S. 2, 2022, s. 1037-1067.

Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖZKUL danışmanlığında İsmail TAŞKOPARAN tarafından hazırlanmakta olan "Hizmet Sözleşmesinde Sadakat Borcu" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

(**) Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, Isparta, Türkiye.

E-posta: taskoparani38@gmail.com.

Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-8989-5856>.

(***) Süleyman Demirel Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Medeni Hukuk Ana Bilim Dalı, Isparta, Türkiye.

E-posta: burcuozkul@sdu.edu.tr.

Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-5033-8902>.

VIOLATION OF THE PROHIBITION OF COMPETITION IN THE SERVICE CONTRACT

Abstract

The parties have to fulfill some secondary performance obligations as well as the main performance obligations of working and paying wages with the service contract. One of these side performance debts is the employee's non-compete obligation. The non-compete obligation of the worker arises as an extension of the duty of loyalty during the service contract, and after the end of the service contract, with the non-compete agreement between the worker and the employer. With this contract, the employee undertakes not to compete in any way against the employer, not to open a competitor business, not to work in a competitor business or to enter into a relationship of interest with competing businesses. The purpose of the non-competition in the service contract is to protect the employer's rightful interests and the current business potential of the employer by preventing the employer and the employee from entering into an economic race while the contract is in progress or after the contract is terminated. If the employee violates the prohibition of competition, the employer may terminate the service contract and request the elimination of all damages. In the study, the prohibition of competition and its violation in the service contract regulated by the law will be examined within the framework of the parties and general principles.

Keywords

Non-Compete Agreement, Employee, Non-Compete Obligatio.

GİRİŞ

Ekonomik ve sosyal hayatın düzenli ve sürekli bir biçimde devam edebilmesi için insanların birbirleriyle hukuki ve ekonomik olarak ilişki içerisinde olması gerekmektedir. Bu gerekliliğin sosyal hayatta birtakım sonuçları vardır. Hizmet sözleşmesi de bu gerekliliğin önemli bir sonucudur.

Eski zamanlarda tarıma dayalı ekonominin, sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyinin yeterli olmaması sebebiyle hizmet gören köleler mevcuttu. Bu köleler vasıtasıyla her türlü iş ve hizmetler yürütülmekteydi. Medeniyetin gelişimi ile birlikte bireysel ekonominin güçlenmesi, sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyinin artması ve insan onuru kavramının önem kazanması köleliği ortadan kaldırmış ve işçi (hizmet gören) kavramı ortaya çıkmıştır.

İşçi, hizmet sözleşmesiyle işverene ücreti karşılığında iş görmeyi üstlenen kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. Hizmet sözleşmesinin asli edim borcunu ise işçi bakımından iş görme, işveren bakımından ücret ödeme oluşturmaktadır. Bu asli edim borçları dışında yan edim borçları da vardır. İşçinin yan edim borçları arasında rekabet etmeme borcu bulunmaktadır.

İşçinin rekabet etmeme borcu hizmet sözleşmesi devam ederken ve kararlaştırılmış olması şartıyla hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra da devam edecektir. Hizmet sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet yasağına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Zira işçi aynı zamanda işverenine karşı sadakat borcu kapsamında doğruluk ve bağlılığa uygun hareket etmekle mükelleftir. Dolayısıyla işçinin hizmet sözleşmesi süresince varolan rekabet etmeme borcu kanundan kaynaklanan bir borç olarak ortaya çıkmaktadır.¹

İşçinin rekabet etmeme borcunun hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra da devam edebilmesi için ya hizmet sözleşmesi yapılırken sözleşmeye ayrı bir hüküm konulmalı veya ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılmalıdır. Zira hizmet sözleşmesi sona erdikten sonraki rekabet etmeme borcu kanuni değil, iradi bir borçtur.²

¹ Pelin Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2017, s. 3-4; Nuray Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2017, Y. 8, S. 31, s. 770.

² Ebru Dinç, "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2019, s. 8-9; Esra Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Haçettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2012, C. 2, S. 2, s. 117.

I. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ

Rekabet yasağı sözleşmesi TBK m.444-447 arasında düzenlenmiştir.³ Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra sözleşmede belirlenen coğrafi sınırlar içinde, münhasır zaman diliminde veya özel faaliyet kolunda işvereni ile rekabet oluşturabilecek her türlü haklı veya haksız tutum ve davranışlardan kaçınmayı üstlendiği bir sözleşmedir.⁴

Rekabet yasağı sözleşmesi TBK m.444/1'de "*Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir*" şeklinde tanımlanmıştır.

TBK'nın rekabet yasağına ilişkin hükümleri -diğer iş kanunlarında (iş, deniz, basın) özel düzenleme bulunmadığından- tüm işçiler ve iş ilişkilerini kapsayan oldukça geniş bir uygulama alanına sahiptir.⁵

Kanun koyucunun rekabet yasağı sözleşmesini ihdas etmekteki amacı, işçinin işyerinde öğrendiği iş, tasarruf, üretim ve tüketim sırlarını⁶, işverenin kendine has üretim, pazarlama ve müşteri bağlama tekniklerini ve müşteri potansiyelini kendisinin hilafına ve zararına istimal ederek işverenin ticari potansiyelinin ve ekonomik geleceğinin zarara uğratılmasının önüne geçmektir.⁷

³ Arda Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, 1. Baskı, Seçkin Yayınları, İstanbul, 2021, s. 21-22; Yonca Dursun, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, 2017, C. 19, S. Özel Sayı, s. 2432.

⁴ Muhammed Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2016, C. 22, S. 2, s. 577; Kortaş, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, s. 22.

⁵ Neslihan Büyükdilan, "İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", *Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya, 2019, s. 92; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 7.

⁶ İş sırrı kavramı, "*İş ve işyeri ile ilgili bulunan, üçüncü kişiler tarafından bilinmeyen, kamuya mal olmamış ve aleniyet kazanmamış, ancak işyerinde çalışan kişi veya kişilerce (sınırlı sayıda kişi tarafından) bilinen, işverenin de başkaları tarafından öğrenilmesini istemediği, saklı kalmasında halı bir menfaatinin bulunduğu basitçe ve kolaylıkla öğrenilemeyecek her türlü bilgi*" olarak tanımlanmaktadır. M. Fatih Uşan, "Eski İşçinin Sır Saklama Borcu (Karşılaştırmalı Bir İnceleme)", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, Y. 1, S. 1, s. 53-54.

⁷ Hikmet Koyuncuoğlu, "Sözleşme Sonrası Rekabet Yasağı Düzenlemeleri", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2014, S. 111, s. 448; M. Tarık Güler, "İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında

Rekabet yasağı sözleşmesi sürekli borç ilişkisi doğuran, isimli ve rızai bir sözleşmedir. Rekabet yasağı sözleşmesi işçi ve işverenin iradesine göre tam iki tarafa veya eksik iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğine sahip olabilmektedir. Aynı zamanda rekabet yasağı sözleşmesi tarafların iradelerine göre ivazlı veya ivazsız da olabilir. Bu durum kanun koyucunun sözleşme serbestisi prensibine uygun olarak bu hususları tarafların iradelerine bırakmasından kaynaklanmaktadır.⁸

Rekabet yasağı sözleşmesinin akdedilmesiyle birlikte işçi işverene karşı öğrenmiş olduğu üretim sırlarını, müşteri çevresini ve iş bilgilerini kullanarak rakip bir teşebbüs açmaktan, rakip bir işverenin yanında işe girmekten ve rakip işverenlerle menfaat ilişkisi içerisinde olmaktan çekinmeyi asli edim borcu olarak üstlenmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesinin kurulabilmesi için işverenin de asli edim borcu altına girmesi zorunluluğu yoktur. Ancak taraflar rekabet yasağı sözleşmesi ile bu durumun aksini kararlaştırabileceklerdir.⁹

II. REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİK ŞARTLARI

Anayasa m.48 uyarınca herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahiptir. Hizmet sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin de Anayasanın bu hükmü gereği çalışma ve sözleşme özgürlüğü bulunmaktadır. Rekabet yasağı sözleşmesi ise işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü sınırlandırmakla işçi aleyhine bir durum oluşturmaktadır. Çünkü işçi rekabet yasağı sözleşmesiyle belirli bir coğrafyada, belirli bir zaman diliminde veya belirli bir faaliyet kolunda işverene rakip olarak çalışmaktan, işverene aynı işi yapan teşebbüs kurmaktan ve rakip işverenlerle menfaat ilişkisi içerisine girmekten çekinmeyi taahhüt ederek çalışma ve sözleşme özgürlüğünden feragat etmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesinin bu denli temel hak ve özgürlüklere müdahaleci yapısını öngören kanun koyucu, TBK m.444 ile rekabet yasağı sözleşmesinin taşıması gereken asgari geçerlilik şartlarını belirlemiştir.¹⁰

Rekabet Sözleşmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2015, S. 118, s. 316; M. Polat SOYER, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, 1994, s. 9.

⁸ Akkuş Topaloğlu, “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı”, s. 7; Kovancı, “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 774.

⁹ Kırtas, Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 81; Başkan, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 117.

¹⁰ Sarper Süzek, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2014, C. 72, S. 2, s. 457; Dursun, “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu s. 2433; Sulu, “Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, s. 580; Gülerüz, “İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi”, s. 317.

Sözleşmeler hukukuna hakim olan TBK m.27/1'deki "*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.*" hükmü rekabet yasağı sözleşmesi için de geçerli olacak ve buna aykırı olarak rekabet yasağı sözleşmesi yapılamayacaktır. TBK'nın 444. ve 27. maddelerine aykırı olarak yapılan rekabet yasağı sözleşmeleri geçersiz olacaktır.¹¹

Rekabet yasağı sözleşmesinin temel hak ve özgürlüklere müdahaleci yapısı göz önüne alındığında TBK m.444-447 ve akdedilen rekabet yasağı sözleşmesi dar ve işçi lehine yorumlanmalıdır.¹²

TBK m.444'ün öngördüğü geçerlilik koşulları işçinin fiil ehliyetine sahip olması, rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı olarak yapılması, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunması ve işçinin ekonomik geleceğinin rekabet yasağı sözleşmesiyle tehlikeye düşürülmemesidir.

A. İşçinin Fiil Ehliyetine Sahip Olması

Türk hukukunda gerçek kişilerin ehliyet durumu tam ehliyetliler, tam ehliyetsizler, sınırlı ehliyetliler ve sınırlı ehliyetsizler olmak üzere dört gruba ayrılmıştır. TBK m.444/1 gereği, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için sözleşme tarafı işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin TMK m.10 uyarınca ayırt etme gücünün bulunması, ergin olması ve kısıtlı olmaması gerekmektedir. Bu üç şartı taşıyan her işçi fiil ehliyetine sahip kabul edilir ve hiçbir onay veya görüşe ihtiyaç olmadan rekabet yasağı sözleşmesini yapabilir. TBK m.444'ün emredici bir hüküm olması nedeniyle işçi rekabet yasağı sözleşmesini tam ehliyetli olmadan yaparak sonradan tam ehliyetli hale gelse dahi rekabet yasağı sözleşmesi geçerli bir sözleşme olarak hüküm ve sonuç doğurmayacaktır.¹³ BK m.348'de de işçinin geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesi yapabilmesi için reşit olma şartı aranmaktaydı.¹⁴

¹¹ Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 118; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 580; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 458.

¹² Dursun, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu s. 2433; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 457.

¹³ M. Fatih Uşan, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, Y. 6, S. 21, s. 122; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 581; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 462.

¹⁴ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 778; Gülerüz, "İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi", s. 329; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 44.

Kişiler bazı durumlarda evlilikle ya da mahkeme kararı ile ergin hale gelecek tam fiil ehliyetine sahip olabilirler. Bu kişilerin rekabet yasağı sözleşmesi yapabilmelerinin önünde herhangi bir engel yoktur.¹⁵ Ancak işçinin işvereni ile rekabet edebilme potansiyeline sahip olabilmesi için belirli bir tecrübe, bilgi birikimi, olgunluk ve eğitim seviyesinde bulunması gerekeceğinden bu durum ile günlük hayatta pek karşılaşılmamaktadır.¹⁶

B. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Yazılı Olarak Yapılması

Rekabet yasağı sözleşmesi için TBK m.444/1’de aranılan bir diğer geçerlilik şartı sözleşmenin yazılı olarak yapılmasıdır. Sözleşmenin şekil bakımından geçerli olabilmesi için adi yazılı şekilde yapılmış olması yeterlidir.¹⁷ Rekabet yasağı sözleşmesinde, işçi veya işverenin imzasının da sözleşmede bulunması zorunludur. Sözleşme ile borç yüklenen tarafın sözleşmede imzasının olmaması durumunda rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olacaktır.¹⁸

Kanun koyucunun yazılı şekli geçerlilik şartı olarak ihdas etmesinin amacı ise rekabet yasağı sözleşmesinin işçi tarafından okunmasını ve böylece onu

¹⁵ Başkan, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 118; Sulu, “Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, s. 580.

¹⁶ Gülerüz, “İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi”, s. 329; Dursun, “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu s. 2422.

¹⁷ Sulu, “Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, s. 581; Gülerüz, “İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi”, s. 319; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 42.

¹⁸ Kovancı, “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 777; Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında “Somut olayda dosyada mevcut tarihsiz matbu düzenlenmiş sadece davacı imzasını ve okuyup anladığını belirttiği sözleşme incelendiğinde; cezai şart olarak bir miktarın belirtilmediği, bu alanın boş bırakıldığı; sözleşmenin sonunda imza tarihi ve sonrasında işçiye yazılı olarak bildirilecek iş yönetmeliği, personel yönetmeliği ve benzeri belgelerin bu sözleşmesinin ayrılmaz bir parçası olduğu görülmektedir. Yönetmelikte davalının imzası bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin 03.12.2003 tarihli olduğu davalıya gönderilen ihtarnamede belirtilmiştir, ancak sözleşme eki yönetmeliği tebliğ aldığına ilişkin davalı imzasını taşıyan evrakın sağ üst köşesinde 03.11.2004 tarihi yazılıdır, bu evrak matbudur. Tüm bu bilgiler ışığında davalının cezai şarta ilişkin düzenlemeleri içeren ve sözleşmenin imzalanmasından on bir ay sonra davalıya tebliğ edildiği anlaşılan yönetmeliği özgür iradesiyle okuyup değerlendirerek imzalama imkanının bulunduğu anlaşılmaktadır. Yukarıdaki değerlendirmeler kapsamında tüm dosya incelendiğinde rekabet yasağına ilişkin düzenlemelerin yazılı şekil şartına aykırılığı sebebiyle geçersiz olduğu değerlendirilmeksizin karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmektedir.” diyerek borç altına giren kimsenin imzasının bulunmasını rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik şartı saymıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 28.03.2013 tarihli ve E.2010/25792, K.2013/10539 sayılı kararı, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html>, (28.10.2022).

düşünmeye yönelterek bilinçli bir şekilde imzalamasını sağlamaktır. Bu sayede işveren karşısında zayıf konumda bulunan işçi korunmuş olacaktır.¹⁹

C. İşverenin Korunmaya Değer Haklı Bir Menfaatinin Olması

Rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin olarak bir diğer geçerlilik şartı işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunmasıdır. Bu durum TBK m.444/2’de “*Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.*” denilerek ifade edilmiştir. TBK’deki bu düzenleme BK m.348’deki “*Rekabet memnuiyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterilerini tanimasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hissolunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise, caizdir.*” ifadesi ile benzerlik göstermektedir.²⁰

İşverenin korunmaya değer menfaati ancak işçinin müşteri çevresi, üretim sırları ve işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânının ona önemli bir zarar verme potansiyeline sahip olması halinde vardır. Kanunun burada aradığı şartının birlikte sağlanması gerekmektedir.²¹ Başka bir deyişle, işçinin yaptığı iş müşteri çevresi, üretim sırları ve işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânını sağlıyor ancak önemli ölçüde zarar verme potansiyeli barındırmıyorsa rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğinden bahsedilemeyecektir. Aynı şekilde işçinin işverene önemli ölçüde zarar verme potansiyeli bulursa ve bu potansiyel işçinin yaptığı iş, müşteri çevresi, üretim sırları ve işverenin yaptığı işler hakkındaki bilgisinden kaynaklanmasa bu durumda da geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin varlığından söz edilemez.²²

¹⁹ Gülsevil Alpagut, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, *Legal İHSGHD*, 2011, S. 31, s. 945-946; Sulu, “Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, s. 581; Kovancı, “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 777.

²⁰ Başkan, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 119; Alpagut, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, s. 946.

²¹ Kovancı, “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 778; Başkan, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 119.

²² Güleriyüz, “İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi”, s. 334-335; Süzek, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, s. 458.

Geçerlilik şartları her işçi ve her somut olay bakımından ayrı ayrı irdelenmelidir. İşçinin gördüğü hizmetin mahiyetine göre müşteri çevresi, üretim sırları ve işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânını sunması gerekir.²³ Aksi takdirde vasıfsız işçi olarak da tabir edilen işçiler için rekabet yasağı sözleşmesi geçerli bir biçimde kurulamayacaktır.²⁴

1. Üretim Sırları, İşverenin İşleri veya Müşteri Çevresi Hakkında Bilgi Edinme Olanığı

Rekabet yasağı sözleşmesi ancak işçinin üretim sırları, işverenin işleri veya müşteri çevresi hakkında bilgi edinme potansiyeline sahip olduğu takdirde geçerli bir sözleşme olarak hüküm ve sonuç doğurabilmektedir. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik kazanabilmesi için işçinin bu bilgileri objektif olarak öğrenebildiği bir ortam ve konumunun olması gerekir. İşçinin bu bilgileri fiilen öğrenmiş veya öğrenmemiş olması rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliğine etki etmez.²⁵

Doktrinde üretim sırları kavramı; işletmeyle ilgili, sınırlı bir çevre tarafından bilinen, başkaları tarafından kolaylıkla öğrenilemeyecek, saklı kalmasında işverenin haklı bir menfaatinin bulunduğu olgular olarak tanımlanmaktadır.²⁶ Herkesçe bilinen veya kolaylıkla öğrenilebilen bilgiler üretim sırrı niteliğini taşımayıp rekabet yasağı sözleşmesinin kapsamına girmez.²⁷ Dolayısıyla üretim sırrı niteliği taşımayan bilgilerin rekabet yasağı sözleşmesine konu yapılması bu sözleşmeyi geçersiz hale getirecektir.²⁸

²³ Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 582; Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 119-120; Dursun, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu s. 2434; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 53.

²⁴ Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", s. 949; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 459.

²⁵ Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 119; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 775.

²⁶ Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 459; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 780.

²⁷ Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", s. 948; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 582; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 52.

²⁸ Güleriyüz, "İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi", s. 334-335; Dursun, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu s. 2434-2435.

İşverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunduğundan bahsedilebilmesi için gerekli diğer bir durum da işçinin işle ve müşteri çevresi ile ilgili bilgi sahibi olabilme potansiyeline sahip olmasıdır. Dolayısıyla müşteri çevresi ile ilgili bilgi imkânı vermeyen işler rekabet yasağı sözleşmesinin konusunu oluşturamayacaktır.²⁹

Rekabet yasağı sözleşmesine konu oluşturabilecek bir müşteri çevresinden bahsedilebilmesi için müşterilerle olan alışveriş ilişkisinin az çok süreklilik kazanması gerekir. Bir defaya mahsus alışverişler TBK'da ifade edilen müşteri çevresi kapsamına dâhil değildir. Ayrıca, işçinin edindiği müşteri çevresini yapmış olduğu iş kazandırmalıdır. İşçinin kendi kişisel çaba, gayret ve yeteneği ile oluşturduğu müşteri çevresi de rekabet yasağı sözleşmesinin konusunu oluşturamaz.³⁰

2. İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama İhtimali

Kanun koyucu işverenin haklı bir menfaatinin varlığını önemli bir zarar tehlikesinin mevcudiyetine bağlamıştır. Bu sebeple işçinin üretim sırlarına iş ve müşteri çevresine ilişkin bilgi sahibi olması işveren açısından önemli bir zarar tehlikesi oluşturmuyorsa işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin olduğundan da bahsedilemeyecek ve buna bağlı olarak rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olacaktır.³¹ Burada dikkat edilmesi gereken husus; her türlü zarar tehlikesinin değil, önemli zarar tehlikesinin işverenin korunmaya değer menfaatinin bulunduğu göstererek olmasıdır. Dolayısıyla işçinin yaptığı rekabet işverenin işlerinde düşü-

²⁹ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 780; Yargıtay da bir kararında "Türk Borçlar Kanunu m.444'de yer alan düzenlemede işçinin sahip olduğu ve rakip işletmelerde kullanılması işverene zarar verecek bilgilerin müşteri çevresi, üretim sırları veya işverenin yaptığı işler hakkında olabileceği öngörülmüştür. Müşteri çevresine ilişkin bilgiler genel olarak, müşterilerin ad ve soyadları, meslekleri adres ve telefon numaraları, yaptıkları alışverişin cins ve miktarları gibi bilgilerden oluşmaktadır. İşçinin işverenin müşteri çevresine ait bilgileri haiz olması halinde rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasını haklı gösteren neden, işçinin müşteri çevresi ile kişisel ilişki kurması, onların kişisel özelliklerini, istek ve ihtiyaçlarını bilmesi ve bu bilgileri rakip bir işletme içinde kendi lehine ekonomik bir değer olarak kullanma ihtimali bulunması, bu bağlamda eski işverenin müşteri çevresinde azalmaya neden olacak olmasıdır." diyerek bu hususa vurgu yapmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 02.06.2015 tarihli ve E.2015/10059, K.2015/20045 sayılı kararı, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html>, (28.10.2022).

³⁰ İbrahim Akdoğan, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı", *Anemon Muş Alparlan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, C. 8, S. 3, s.767; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 581-582; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 778; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 25.

³¹ Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 119-120; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 28; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 58.

şe sebep oluyorsa veya mevcut siparişler iptal ediliyorsa önemli bir zararın mevcudiyetinden söz edilebilecektir.³² Her somut olayın özellikleri kendi içinde değerlendirilerek önemli bir zarar doğurma ihtimali ayrı ayrı tespit edilmelidir.³³

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olarak hüküm ve sonuç doğurabilmesi için zararın meydana gelmiş olması şart değildir. Önemli bir zararın meydana gelme ihtimalinin olması sözleşmenin geçerliliği için yeterli olmaktadır.³⁴ İşverenin önemli zarara uğrama ihtimali şartı oldukça dar yorumlanarak tespit edilmelidir. Zira bu şart işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü doğrudan etkileyen bir nitelik taşımaktadır.³⁵

D. İşçinin Ekonomik Geleceğinin Tehlikeye Düşürülmemesi

Geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin varlığından bahsedilebilmesi için rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemesi gerekmektedir. Daha önce ifade edildiği üzere, rekabet yasağı sözleşmesi işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğüne başka deyişle ekonomik özgürlüğüne doğrudan müdahale ettiği için kanun koyucu tarafından bu tarz sınırlandırılmalara gidilmiş ve zayıf konumda bulunan işçinin korunması amaçlanmıştır.³⁶

TBK m.445/1'deki *"Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz."* şeklindeki emredici düzenleme ile işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşüren rekabet yasağı sözleşmeleri geçersiz sayılmıştır.³⁷

³² Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 460; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 781-782.

³³ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 781-782. Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 232.

³⁴ Dursun, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu s. 2435; Gülerüz, "İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi", s. 334.

³⁵ Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", s. 949-950; Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 120.

³⁶ Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 460; Gülerüz, "İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi", s. 326; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 83.

³⁷ Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 583; Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 120; Gülerüz, "İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi", s. 335.

BK m.349'da da rekabet yasağı sözleşmesiyle işçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşürülmemesi bir geçerlilik şartı olarak düzenlenmiştir.³⁸

Kanun koyucunun bu istikrarlı işçiyi koruma iradesi zayıf konumda bulunan işçinin sınırsız, koşulsuz ve denetlenemez rekabet yasağı sözleşmeleriyle hayatlarını idame ettiremeyecek kadar sınırlandırılmasının önüne geçmektedir. Çünkü herhangi bir sınır içermeyen rekabet yasağı sözleşmeleriyle işçi, iş ile ilgili edindiği tecrübe ve bilgisini kullanmadan yeni bir iş başka deyişle yeni bir ace-milik sürecine sürüklenmekte bu durum ise işçinin istihdam edilmesinde tercih edilmemesine sebep olmaktadır.³⁹

Rekabet yasağı sözleşmesinin yer, zaman ve iş türü açısından sınırlarının açık ve belirli olması gerekir. Aksi takdirde açık ve belirli olmayan rekabet yasağı sözleşmeleri işçinin korunması ilkesi doğrultusunda işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle geçersiz olacaktır.⁴⁰

1. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Süre Bakımından Sınırlandırılması

TBK m.445/1 uyarınca rekabet yasağı sözleşmesinin süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz. Kanun koyucu BK'da böyle bir süre sınırlamasına yer vermemiştir.⁴¹ Ancak her iki kanunun da mehzaz kanunu olan İsviçre Borçlar Kanunu rekabet yasağı sözleşmesinin süre sınırlamasını üç yıl ile tazyit etmişti.⁴²

TBK m.445/1'de belirtilen süre sınırı hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlayacaktır. Ayrıca kanunun lafzından özel durum ve koşullarda rekabet yasağı sözleşmesinin süresinin iki yılı aşabileceği anlaşılmaktadır.⁴³

³⁸ A. Eda Manav, "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2010, S. 87, s. 344; Akdoğan, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı", s. 765.

³⁹ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 783; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 460.

⁴⁰ Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", s. 950-951; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 460; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 36.

⁴¹ Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 121; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 35.

⁴² Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 460; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 35-36.

⁴³ Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 583; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 784; Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", s. 951.

Burada ispat yükü işverene ait olup yapacak olup böyle bir duruma sebebiyet verebilecek işçinin ise nitelikli, donanımlı, iş sırlarına vakıf ve uzman olması gerektiği kabul edilmektedir.⁴⁴

2. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Yer Bakımından Sınırlandırılması

Rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemesi için TBK m.445'in getirdiği bir diğer sınırlama yer bakımındandır. Buradan hareketle rekabet sözleşmesinin yer bakımından sınırlandırılmaması veya sınırsız yapılması rekabet yasağı sözleşmesini geçersiz kılacaktır.⁴⁵

TBK m.445'de geçen yer sınırlamasından şehir, coğrafi bölge veya işverenin iş organizasyonunu yürüttüğü bölge anlaşılmaktadır.⁴⁶

3. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Konu Bakımından Sınırlandırılması

TBK m.445 ile gelen bir başka sınırlama hali rekabet yasağının konu bakımından sınırlandırılmasıdır.⁴⁷ Dolayısıyla rekabet yasağı sözleşmesinde işçinin yapmaktan kaçınacağı iş ve faaliyet türünün gösterilmesi gerekir⁴⁸. Aksi takdirde rekabet yasağı sözleşmesi geçersizlik yaptırımı ile karşı karşıya kalacaktır.⁴⁹

İşçiye işverenin faaliyet gösterdiği iş kollarının tümüne ilişkin olarak getirilen rekabet yasağı sözleşmeleri de geçersiz sayılacaktır.⁵⁰ Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için sözleşmenin işçinin faaliyet gösterdiği iş konusu ile sınırlı olarak yapılması gerekir.⁵¹ Ancak belirtmekte fayda vardır ki işçinin faaliyet göster-

⁴⁴ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 784; Dursun, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu s. 2421.

⁴⁵ Uşan, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)", s. 123; Akdoğan, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı", s. 768; Manav, "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", s. 347.

⁴⁶ Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 461.

⁴⁷ Haluk Köseoğlu, "Hizmet Akdinde İşçinin Rekabet Memnuiyeti", *Ankara Barosu Dergisi*, 1968, S. 6, s. 983; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 35.

⁴⁸ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 786; Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 121.

⁴⁹ Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", s. 950-951; Akdoğan, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı", s. 765.

⁵⁰ Hakan Keser, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, Y. 6, S. 24, s. 96; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 782-783.

⁵¹ Savaş Taşkent - Mahmut Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2009, Y. 4, S. 16, s. 31; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 587-588.

diği konu diğer faaliyet kollarına ilişkin olarak işverenin üretim sırlarına, iş ve müşteri çevresine ilişkin bilgilere vakıfiyet sağlıyorsa diğer iş kollarına ve faaliyet türlerine ilişkin yapılan rekabet yasağı sözleşmesi geçerli olacaktır.⁵²

Rekabet yasağı sözleşmesinin sınırlayacağı konu kapsamı hizmet sözleşmesinin sona ereceği tarihe göre belirlenecektir.⁵³

III. REKABET YASAĞINA SÖZLEŞMESİNE HAKİMİN MÜDAHALESİ

TBK m.444-445 uyarınca rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için işçinin fiil ehliyetine sahip olması, sözleşmenin yazılı şekilde yapılması ve işçinin üretim sırlarını bilmesi ile birlikte iş ve müşteri çevresi ile ilgili bilgi sahibi olması sebebiyle işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunması ve rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemesi gerekmektedir.⁵⁴ Bu şartları taşımayan rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olacaktır.⁵⁵

İşçinin rekabet yasağı sözleşmesi ile ekonomik geleceğinin tehlikeye düşmemesi için rekabet yasağı sözleşmesinin yer, zaman ve konu itibarıyla sınırlandırılmış ve kayıtlanmış olması gerekir.⁵⁶

Kanun koyucu TBK m.445/2'de *"Hakim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir."* diyerek hakime belirli şartların gerçekleşmesi halinde rekabet yasağı sözleşmesine müdahale etme yetkisi vermiştir.⁵⁷

⁵² Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 121; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 461.

⁵³ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 786; Manav, "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", s. 332.

⁵⁴ Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 587; Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 121.

⁵⁵ Akdoğan, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı", s. 768; Manav, "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", s. 335.

⁵⁶ Gülerüz, "İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi", s. 335; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 34.

⁵⁷ Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", s. 951; Keser, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", s. 94.

BK'nın aksine olarak hakim gerekli gördüğü takdirde TBK m.445/2 uyarınca rekabet yasağı sözleşmesine müdahale edebilecektir.⁵⁸

Hakimin rekabet yasağı sözleşmesine müdahale yetkisi sınırsız ve serbest değildir. Hakim emredici olan hususlara ilişkin müdahalede bulunamaz. Örneğin; işçinin fiil ehliyetine sahip olmadığı veya yazılı olarak yapılmayan rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olacağına hükmedemez.⁵⁹ Hakim ancak rekabet yasağı sözleşmesini kapsam ve süre bakımından sınırlandırabilir.⁶⁰ Örneğin; rekabet yasağı sözleşmesinin süresini 2 yıldan 6 aya indirebilecek ya da işçinin yasaklandığı faaliyet alanını daraltabilecektir.⁶¹

Rekabet yasağı sözleşmesine hakimin müdahalesi ile ilgili olarak önemli olan bir diğer husus da hakimin müdahale esnasında işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde bulundurmasıdır.⁶² Daha önce ifade edildiği üzere, rekabet yasağı sözleşmesi taraf iradeleri uyarınca tam iki tarafa borç yükleyen veya eksik iki tarafa borç yükleyen ya da ivazlı veya ivazsız sözleşme şeklinde kurulabilmektedir.⁶³

Rekabet yasağı sözleşmesinin taraf iradelerine göre hukuki nitelik kazanmasının sebebi sözleşme serbestisi ilkesidir. Sözleşme serbestisi ilkesi rekabet yasağı sözleşmesinde oldukça geniş bir uygulama alanına sahiptir. Tarafların ivazlı olarak yaptıkları ve işvereni de borç altına sokarak tam iki tarafa borç yükleyen bir rekabet yasağı sözleşmesinin hakimin müdahalesine konu olması halinde hakim, bu karşı edimin özelliklerini göz önünde bulundurarak rekabet yasağı sözleşmesini kapsam ve süre bakımından sınırlandırabilecektir.⁶⁴

⁵⁸ Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 121; Taşkent - Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 33.

⁵⁹ Manav, "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", s. 354; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 48.

⁶⁰ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 787; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 49.

⁶¹ Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 462; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 50.

⁶² Keser, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", s. 96; Taşkent - Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 33.

⁶³ Gülerüz, "İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi", s. 340; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 787.

⁶⁴ Taşkent - Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 33; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 787.

Rekabet yasağı sözleşmesinin hakim müdahalesine konu olabilmesi için aşırı bir nitelikte olması gerekir. Hangi durumların varlığı halinde rekabet yasağı sözleşmesinin aşırı nitelikte olduğu ya da olmadığı şeklinde önceden bir belirleme yapmak oldukça güçtür. Her somut olayın kendine has özellikleri göz önünde bulundurularak rekabet yasağı sözleşmesinin aşırı ya da aşırı nitelikte olmadığı değerlendirilmelidir.⁶⁵

IV. REKABET YASAĞI İHLALİNİN SONUÇLARI

Hizmet sözleşmesinde rekabet etmeme borcu hem hizmet sözleşmesinin devamı süresince hem de hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra varolan bir borçtur.⁶⁶

Hizmet sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme borcu sadakat borcu kapsamında kalan bir borçtur.⁶⁷ Kanun koyucu bu hususu TBK m.396/3'deki "*İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez.*" ifadesi ile işçinin hizmet sözleşmesi devam ederken sadakat borcuna aykırı olarak işvereni ile rekabette bulunamayacağını ve başka işverenlere karşı hizmet göremeyeceğini hükme bağlamıştır.⁶⁸

İşçi, hizmet sözleşmesi devam ederken doğruluk ve bağlılığa aykırı olacak şekilde ya başka işverenlerle menfaat ilişkisi içine girerek ya da rakip işverenlere işyerinde öğrendiği üretim, iş ve müşteri çevresine ilişkin bilgileri sızdırarak veya bizzat kendisi rakip bir teşebbüs işletmek suretiyle sadakat borcuna aykırı davranarak rekabet yasağını ihlal ederse bu durum TBK m.435 uyarınca haklı fesih sebebi sayılacak ve işverenin hizmet sözleşmesini derhal feshetmesine sebep olacaktır.⁶⁹ Hizmet sözleşmesi devam ederken rekabet yasağının ihlal

⁶⁵ Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 589; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 462.

⁶⁶ Aydın Zevkliler - K. Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, 16. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, s. 479; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 462.

⁶⁷ Turhan Esener, *İş Hukuku*, Ankara, 1978, s. 157; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 462; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 770.

⁶⁸ Mustafa Alper Gümüş, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, C. 1, 3. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013, s. 545; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 794.

⁶⁹ Kudret Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Şafak Matbaası, Ankara, 1982, s. 68-69; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 466.

edilmesinin bir diğer sonucu ise işçinin TBK m.437 uyarınca sebep olduğu tüm zararları tamamen gidermesidir.⁷⁰

Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağı sözleşmesiyle kararlaştırılan rekabet yasağının ihlalinin sonuçları ise TBK m.446'da "(1) Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. (2) Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır. (3) İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir." denilmek suretiyle belirtilmiştir.⁷¹ Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağı sözleşmesiyle kararlaştırılan rekabet yasağının ihlal edilmesinin başlıca üç sonucu vardır: Bu sonuçlar işverenin zararının tazmini, işçinin cezai şart ödemesi ve rekabet yasağı ihlalinin sona erdirilmesinin istenmesidir.⁷²

A. İşverenin Zararının Tazmini

Rekabet yasağının ihlal edilmesiyle ortaya çıkan ilk sonuç TBK m.446 gereği, işçinin rekabet yasağını ihlal etmesi sebebiyle işverenin uğradığı tüm zararları gidermesidir.⁷³ Buna göre işçi TBK m.112 uyarınca rekabet yasağını ihlal etmesinde kusuru bulunmadığını ispat edemedikçe işverenin uğradığı tüm zararları gidermekten kurtulamayacaktır.⁷⁴ İşçinin TBK m.446'daki zarardan doğan

⁷⁰ Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 304-305; Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 462; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 788.

⁷¹ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s. 569; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 52.

⁷² Herman Becker, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi, çev. A. Suat Dura*, Yargıtay Yayınları, No: 24, Ankara, 1993, s. 576-577; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 52; Keser, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", s. 97.

⁷³ Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", s. 951. Keser, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", s.98; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 77.

⁷⁴ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 788; Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 122; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 78.

sorumluluğu esas olarak sözleşmeye dayanan kusur sorumluluğudur. İşçinin bu sorumluluğunun kusur sorumluluğu olmasının en önemli sonucu ise işçinin rekabet yasağı sözleşmesini ihlal edecek bir eylemi bulunmalı, bu eylem neticesinde işveren zarara uğramış olmalı, bu zarar kusuru sonucu oluşmalı ve işçinin kusurlu ihlali ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır.⁷⁵ Ancak bu şartlar birlikte gerçekleştiği durumda işçinin sorumluluğuna gidilebilecektir. Bu şartların varlığının ispat yükü işverene aittir.

İşverenin rekabet yasağının ihlali ile işçiden talep edebileceği zararı müspet zarardır. İşverenin müspet zararı, mevcut durum ile rekabet yasağı sözleşmesi ihlali olmasaydı meydana gelecek durum arasındaki farktır.⁷⁶ Bir başka anlatımla, işveren rekabet yasağı sözleşmesinin ihlal edilmesiyle uğradığı fiili zararı ve beklenen kazanç kaybından kaynaklanan zararı isteyebilecektir.⁷⁷

İşçinin rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davranması yanında yeni çalıştığı işyerindeki işvereni bakımından TTK m.54-63 uyarınca haksız rekabet teşkil ediyorsa yeni işveren de işçiyle birlikte önceki işverene karşı müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır.⁷⁸

B. İşçinin Cezai Şart Ödemesi

Rekabet yasağı sözleşmesinin ihlal edilmesinin bir başka sonucu işçinin cezai şart ödemeye mahkûm edilmesidir. Taraflar çoğu zaman rekabet yasağı sözleşmesi yaparken ihlal halinde sözleşmeye işçinin cezai şart ödemesi ile ilgili hüküm koyarlar.⁷⁹ İşçinin cezai şart ödemesinin kararlaştırılması işçiyi sözleşmeye uymaya zorlarken işvereni de ihlal halinde birçok ispat külfetinden kurtar-

⁷⁵ Keser, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", s. 98; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 788; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 52.

⁷⁶ Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 462; Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 121-122.

⁷⁷ Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 591; Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 122; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 52.

⁷⁸ Taşkent - Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 38; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 597.

⁷⁹ Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 122; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s.55; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 80.

arak sözleşmede kararlaştırılan cezai şart ödemesine kavuşturur.⁸⁰ TBK m.180 gereği, işveren hiçbir zarara uğramamış olsa dahi kararlaştırılan cezai şartın işverene ödenmesi gerekir.⁸¹ Burada işçi aleyhine oluşabilecek durumlara karşı da TBK m.182/3'te "*Hakim, aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.*" denilerek işçi korunmaya çalışılmıştır.⁸²

TBK m.446 işçiye rekabet yasağı sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa sözleşmede kararlaştırılan cezai şartı ödeyerek rekabet etmeme borcundan kurtulma imkanı sunmuştur. Ancak işçinin rekabet yasağından kurtulabilmesi için bu durumun aksinin rekabet yasağı sözleşmesinde kararlaştırılmamış olması gerekir. Aksi takdirde işçi cezai şartı ödese dahi rekabet yasağı sözleşmesi süresi boyunca rekabet etmeme borcundan kurtulamaz ve sözleşme ile bağlı olmaya devam eder.⁸³

İşçinin TBK m.446 uyarınca cezai şartı ödeyerek rekabet yasağından kurtulabilmesi için işverenin cezai şartı aşan zararının da karşılanması gerekir. Ancak bu

⁸⁰ Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 463; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 56-57; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 80.

⁸¹ Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında "*Davalı işçinin Türk Borçlar Kanunu'nun 446.maddesi uyarınca düzenlenmiş cezai şart olarak son brüt maaşının sekiz katı ücreti ve çalıştığı her yıl için bir brüt maaş miktardan ödemeyi kabul ettiği, buna ek olarak Türk Borçlar Kanununun 446. maddesi uyarınca düzenlenmiş olan cezai şartı 110.000 USD ödemeyi kabul ve taahhüt ettiği görülmektedir. Taraflar arasında Türk Borçlar Kanunu 444. ve devamı maddelerine uygun rekabet yasağı sözleşmesi yapıldığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden bir gün sonra aynı il sınırlarında aynı alanda iştigal eden rakip işyerinde işe başladığı, rekabet yasağına aykırı davrandığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesince takibe konu senet bedelinin taraflar arasında iş sözleşmesi dışında yapılmış bir sözleşme bulunduğu ispat edilemediği, davalının zarara uğradığı iddiası bakımından zarara ilişkin somut bir delil bulunmadığı ve ispatlanamadığı gerekçesi ile davacının borçlu olmadığı tespitine ile icra takibinin iptaline karar verilmiş ise de; Türk Borçlar Kanununun 180. maddesi uyarınca cezai şart alacaklısını zarar bakımından ispat yükünden kurtarır. Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesindeki rekabet yasağı maddesine aykırı davrandığı ve bu madde uyarınca cezai şart miktarı olarak düzenlenen senet uyarınca borçlu olduğu, ancak Türk Borçlar Kanunu 182/son hükmünü de göz önünde bulundurmak suretiyle değerlendirilme yapılması gerekmekte olup İlk Derece Mahkemesince yazılı gerekçe ile davacının borçlu olmadığına tespitine ve icra takibinin iptaline karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*" diyerek cezai şartın kararlaştırılmış olmasının yeterli olacağını ayrıca bir zararın meydana gelmiş olmasının gerekmediğini hüküm altına almıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.11.2021 tarihli ve E.2021/10134, K.2021/15960 sayılı kararı, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html>, (02.11.2022).

⁸² Taşkent - Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 39; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 597; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 80.

⁸³ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 789; Dursun, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu", s. 2439.

durumda işçi rekabet etmeme borcundan kurtulur.⁸⁴ Burada işçinin cezai şartı aşan zarardan sorumlu olabilmesi için işverenin bu zararı ispat etmesi gerekir. Ayrıca, işçinin bu zarara ilişkin sorumluluğuna gidilebilmesi için kusurlu olması gerekir.⁸⁵

C. Rekabet Yasağı İhlalinin Sona Erdirilmesi

TBK m.446/3'te *"İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödemesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir."* denilerek rekabet yasağı sözleşmesinin bir diğer sonucu olan işverenin ihlalin sona erdirilmesini isteme hakkı düzenlenmiştir.⁸⁶

İşverenin rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık teşkil eden tutum ve davranışlara son verilmesini isteyebilmesi için öncelikle bu kaydın yapılan rekabet yasağı sözleşmesinde açıkça ve yazılı olarak kararlaştırılmış olması gerekir. İşverenin rekabet yasağını ihlal eden eylemlere son verilmesini isteyebilmesi için bu hususun rekabet yasağı sözleşmesinde kararlaştırılmış olması tek başına yeterli olmaz. Ayrıca kendi menfaatlerinin öneminin böyle bir talebin istenilmesini haklı göstermesi gerekir. Ancak bu iki şartın gerçekleşmesiyle birlikte işverenin bu talebi kabul edilebilir bir talep olur.⁸⁷ TBK m.446'nın işverene sağlayacağı hak üçüncü kişileri etkilememektedir. Dolayısıyla, işçinin yeni işvereni ile yaptığı hizmet sözleşmesinin feshedilmesine karar verilemeyecektir.⁸⁸

V. REKABET YASAĞININ İHLALİNDEN DOĞAN DAVALARDA GÖREVLİ MAHKEME

İşveren ve işçi arasında yapılan rekabet yasağı sözleşmesi ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda hangi mahkemenin görevli olduğu hususunu açıklarken, hizmet sözleşmesi süresince ve hizmet sözleşmesi sonrası olmak üzere ikili bir ayrıma gitmek yerinde olacaktır.

⁸⁴ Keser, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", s. 99; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 591.

⁸⁵ Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 463-464; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 591.

⁸⁶ Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s. 569; Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 122.

⁸⁷ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 790-791; Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 122.

⁸⁸ Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 465; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 593.

Hizmet sözleşmesi devam ederken rekabet yasağı sözleşmesinin ihlalinden doğacak uyuşmazlıklarda iş mahkemesi görevlidir.⁸⁹ Zira işçinin hizmet sözleşmesi devam ederken rekabet etmeme borcu sadakat borcunun bir uzantısı ve gereğidir. Bu haliyle işçinin hizmet sözleşmesi devam ederken rekabet yasağını ihlal etmesi hizmet sözleşmesinden kaynaklı sadakat borcunu ihlal etmesi anlamını taşımaktadır.⁹⁰ İMK m.5 uyarınca hizmet sözleşmesinden kaynaklanan her türlü hukuk uyuşmazlıklarında iş mahkemeleri görevlendirilmiştir. İş mahkemesinin bulunmadığı yerlerde iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemesi görevli olacaktır.

Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağının ihlali durumunda ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklardaki görevli mahkeme ise tartışmalıdır. Bu durumun temelini rekabet yasağının ihlalinden kaynaklanan davalarda görevli mahkemenin hangi mahkeme olacağı yönündeki birden fazla kanun hükmünün bulunması oluşturmaktadır. Çünkü hem TTK m.4 hem de İMK m.5 hizmet sözleşmesinde rekabet yasağına aykırılık sonucunda meydana gelen uyuşmazlıklarda farklı mahkemeleri görevli kılmıştır.⁹¹

İMK m.5 özel olarak rekabet yasağını düzenlememiş olsa dahi hizmet sözleşmesi hükümlerine atıf yaparak örtülü bir biçimde rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıklarda iş mahkemelerini görevli kılmıştır. Çünkü rekabet yasağına ilişkin hükümler hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin içinde ele alınmış, başka bir deyişle, hizmet sözleşmesinden bağımsız olarak düzenlenmemiştir. Fakat TTK m.4'te, TBK m.444-447 arasında düzenlenen rekabet yasağından kaynaklanan davalar ticari dava olarak nitelendirilmiş ve asliye ticaret mahkemeleri görevli kılınmıştır.

İMK'nın yürürlük tarihi dikkate alındığında TTK'dan sonra yürürlüğe girdiği ve özel olarak hizmet sözleşmesinden kaynaklanan her türlü hukuki uyuşmaz-

⁸⁹ Sinan Sarıkaya, "Küllerinden Doğan Tartışma: Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Kaynaklı Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Tespitinde Ne Değişti Ne Değişmedi?", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, C. 12, S. 2, s. 657; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 77.

⁹⁰ Esra Kaşak, "Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme ve Dava Şartı Arabuluculuk (TTK M.4/1-C, 5/A; İŞMK M.3, 5/1-A Bakımından Bir İnceleme)", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, C. 29, S. 4, s. 3167.

⁹¹ İbrahim Çağrı Zengin, "Pazarlamacının -ve İşçinin- Taraf Olduğu Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme - 7036 sayılı (Yeni) İş Mahkemeleri Kanunu Bakımından Değerlendirme", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2017, C. 75, S. 2, s. 795; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s.93.

lıkta iş mahkemesini görevli kıldığı için bazı Yargıtay kararlarında rekabet yasağının ihlalden kaynaklanan uyuşmazlıklarda iş mahkemesinin görevli olduğu belirtilmiştir.⁹² Yargıtay'ın bazı kararlarında ise İMK'da rekabet yasağına ilişkin özel bir hüküm bulunmadığı ve bu haliyle TTK m.4 uyarınca rekabet yasağının ihlalden kaynaklanan uyuşmazlıkların ticari dava olduğu ve asliye ticaret mahkemesinin görevli olduğu belirtilmiştir.⁹³

Hizmet sözleşmesi ile rekabet yasağı sözleşmesi arasındaki bağlantı, rekabet yasağına ilişkin hükümlerin kanun sistematığı açısından yeri ve hizmet sözleşmesi hükümleri içerisinde ihdas edilmiş olmasıyla bağımsız bir yapısının olmaması, asliye ticaret mahkemesinin görevli olması durumunda işçinin ticari faizle karşı karşıya kalarak ekonomik ve sosyal açıdan büyük tehlikeye düşecek olması göz önüne alınarak hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonraki rekabet yasağı ihlalden kaynaklanan uyuşmazlıklarda da iş mahkemesi görevli olmalıdır.⁹⁴ İş mahkemelerinin görev alanına konu unsuru bakımından iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden ya da kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlığının dahil olduğu, TTK m.5'teki "aksine hüküm bulunmadıkça" ifadesinden hükmün emredici olmadığı ve bu nedenle İMK m.5'in uygulanmasının mümkün olduğu düşünüldüğünde, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonraki rekabet yasağı sözleşmesinin ihlalden doğan davalarda iş mahkemesinin görevli olması yerinde olacaktır.

VI. REKABET YASAĞININ SONA ERMESİ

Rekabet yasağı sözleşmesi TBK m.445 uyarınca özel durumların varlığı dışında iki yılı aşacak süre için yapılamayacaktır. Dolayısıyla, rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren sebeplerin başında sözleşme süresinin bitmesi gelmektedir. Sözleşme süresinin dolması sonucu rekabet yasağının sona ermesi hem iradi hem de kanuni bir sebeptir.⁹⁵

⁹² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.06.2021 tarihli ve E.2021/3076, K.2021/9789 sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 7.5.2015 tarihli ve E.2014/4547, K.2015/16861 sayılı kararı, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html>, (14.11.2022).

⁹³ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 14.11.2017 tarihli ve E.2016/15251, K.2017/9303 sayılı kararı; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 07.07.2020 tarihli ve E.2017/46163, K.2020/8959 sayılı kararı, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html>, (14.11.2022).

⁹⁴ Fatih Cemal Karaaytu, "Rekabet Yasağı Sözleşmelerine Görev Sorunu", *İzmir Barosu Dergisi*, 2022, S. 1, s. 53; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 82.

⁹⁵ Dursun, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu s. 2441; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 792; Başkan,

Sözleşmeler hukukunda sözleşmeyi sona erdiren bir diğer genel sona erme sebebi ise taraflardan birinin ölmesidir. Rekabet yasağı sözleşmesi işçinin kişiliğine bağlı, şahsi edimli bir sözleşmedir.⁹⁶ Dolayısıyla, işçinin ölümü ile birlikte rekabet yasağı sözleşmesi başka herhangi bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer. Rekabet yasağı sözleşmesinin kural olarak işverenin ölümüyle sona ermeyeceği kabul edilmektedir. Ancak rekabet yasağı sözleşmesinde, işverenin ölümüyle sözleşmenin sona ereceğine dair bir hüküm varsa veya rekabet yasağı sözleşmesi işverenin kişiliğine bağlı olarak veya işverenin kişiliği nazara alınarak yapılmışsa işverenin ölümü ile birlikte rekabet yasağı sözleşmesi başka herhangi bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer.⁹⁷

Sözleşme özgürlüğü ile herkes içerik, şekil ve konu itibarıyla dilediği gibi sözleşme yapma imkanına sahip olduğu gibi yaptığı sözleşmeyi bozma imkanına da sahiptir. Buna göre işçi ve işveren rekabet yasağı sözleşmesini bir ikale sözleşmesi⁹⁸ yapmak suretiyle sona erdirebilecektir. İ kale sözleşmesi ile rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesi iradi bir sona erme sebebidir.⁹⁹

Kanun koyucu TBK m.447’de “(1) Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer. (2) Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer.” demek suretiyle süre, ölüm ve ikale dışında sebepler ihdas ederek rekabet yasağı sözleşmesinin bu sebeplerin varlığı halinde de sona ereceğini hüküm altına almıştır.¹⁰⁰

“6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 122-123.

⁹⁶ Keser, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı”, s. 100; Kovancı, “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 792.

⁹⁷ Sulu, “Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, s. 593; Dursun, “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu s. 2441; Soyer, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 93.

⁹⁸ İ kale sözleşmesi; sözleşme özgürlüğü kapsamında tarafların karşılıklı iradelerine dayanarak aralarındaki her türlü hukuki ilişkinin ve özellikle sözleşmenin kısmen veya tamamen ortadan kaldırılması amacıyla yapılan sözleşmedir. Abdurrahman Savaş, “Türk Borçlar Hukukunda İ kale Sözleşmesi”, *TAAD*, 2016, Y. 7, S. 26, s. 112; Ömer Buyrukçu, “Türk Borçlar Hukuku’nda Bozma Sözleşmesi (İ kale)”, *Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Antalya, 2020, s. 5.

⁹⁹ Kortaş, Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s.100; Kovancı, “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 792.

¹⁰⁰ Kortaş, Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 90; Akkuş Topaloğlu, “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı”, s. 70.

A. İşverenin Önemli Bir Menfaatinin Kalmaması

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin bulunması gerekir. İşverenin korunmaya değer haklı menfaatinin bahsedilebilmesi için ise hizmet ilişkisinin işçiye müşteri çevresi veya üretim sıraları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlaması ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılmasının, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olması gerekir.¹⁰¹ Rekabet yasağı sözleşmesinin yapılması esnasında mevcut olan işverenin korunmaya değer haklı menfaati daha sonra ortadan kalkabilir. Kanun koyucu bu durumu öngörerek TBK m.447 ile rekabet yasağı sözleşmesinin sürdürülmesinde işverenin gerçek bir menfaatinin kalmamasıyla rekabet yasağı sözleşmesinin sona ereceğini hüküm altına almıştır.¹⁰²

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli bir biçimde kurulmasının şartlardan biri olan işverenin korunmaya değer haklı menfaatinin bulunmasının rekabet yasağı sözleşmesi süresince devamının aranmasındaki amaç, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılmasının gerekli olduğu takdirde yapılmasını sağlanmasıdır.¹⁰³

İşverenin rekabet yasağı sözleşmesiyle korunmaya değer haklı menfaatinin ortadan kalktığı durumlar ise, müşteri çevresi ve iş ile ilgili bilgilerinin yayılması, üretim ve pazarlama sıralarının ifşa olması, rekabet yasağına konu faaliyet türünü değiştirmesi veya sonlandırması şeklinde ortaya çıkabilmektedir.¹⁰⁴

B. İşverenin Haklı Bir Sebep Olmaksızın Hizmet Sözleşmesini Feshi

Rekabet yasağı sözleşmesinin bir diğer sona erme sebebi, işverenin haklı bir sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini feshetmesidir. TBK m.447’de işverenin hizmet sözleşmesini feshinde haklı sebebe dayanmaması rekabet yasağı sözleşmesini sona erdirmektedir.¹⁰⁵

¹⁰¹ Kovancı, “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 793; Süzek, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, s. 465.

¹⁰² Sulu, “Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, s. 593-594; Kırtaş, Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 90; Taşkent - Kabakçı, “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 40.

¹⁰³ Taşkent - Kabakçı, “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, s. 38; Kırtaş, Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 90.

¹⁰⁴ Süzek, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, s. 465; Akkuş Topaloğlu, “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı”, s. 71-72.

¹⁰⁵ Kırtaş, Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s.93; Akkuş Topaloğlu, “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı”, s. 72-73.

TBK m.435 uyarınca haklı sebebin varlığından bahsedilebilmesi için taraflardan dürüstlük kuralı çerçevesince hizmet sözleşmesini devam ettirmesinin kendisinden beklenmemesi gerekir.¹⁰⁶ Taraflardan hizmet sözleşmesinin devam ettirilmesinin beklenildiği durumlarda haklı sebebin varlığından söz edilemez. İşveren hizmet sözleşmesini haklı bir sebebe dayanarak feshederse işçinin rekabet yasağı sözleşmesi ile bağlılığı sona ermez ve rekabet etmeme borcu devam eder.¹⁰⁷ İşveren hizmet sözleşmesini haklı bir sebebe dayanmadan feshederse rekabet yasağı sözleşmesini de sona erdirmiş olur. İK'ya tabi olarak iş sözleşmesiyle iş gördüren işverenler için de bu kural geçerlidir.¹⁰⁸ Buna göre işveren İK m.25'deki haklı sebeplerin dışındaki sebeplere dayanarak iş sözleşmesini sona erdirirse rekabet yasağı sözleşmesi de kendiliğinden sonra erer.¹⁰⁹

C. İşçinin İşverene Yüklenebilen Bir Sebep ile Hizmet Sözleşmesini Feshi

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin işverene yüklenebilen bir sebeple hizmet sözleşmesini feshetmesi durumunda da sona ermektedir. Bu bağlamda; işçi hizmet sözleşmesini işverene yüklenemeyen bir sebeple feshederse rekabet yasağı sözleşmesiyle bağlı kalmaya devam eder.¹¹⁰

İşçinin hizmet sözleşmesini sona erdirmesini haklı sebeple feshe veya süre önelli feshe dayandırması arasında rekabet yasağını sona erdirmesi bakımından fark bulunmamaktadır.¹¹¹ Bu sona erme sebebinde önemli olan feshin işverene yüklenebilen bir sebepten kaynaklanıp kaynaklanmadığıdır. İşçi tarafından yapılan fesih ister haklı ister süre önelli fesih olsun, işverene yüklenebilen bir sebepten kaynaklanmıyorsa işçi rekabet yasağı sözleşmesiyle bağlı kalmaya devam eder ve işverene karşı rekabet etmeme borcundan kurtulamaz.¹¹² TBK

¹⁰⁶ Keser, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", s. 101; Taşkent - Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 41-42.

¹⁰⁷ Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s.594; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 792.

¹⁰⁸ Taşkent - Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 41; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 595.

¹⁰⁹ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 794; Keser, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", s. 101.

¹¹⁰ Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 123; Taşkent - Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 41-42.

¹¹¹ Kortaş, Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 96; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 76.

¹¹² Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", s. 466; Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 795.

m.447'deki bu kural İK'ya tabi olarak iş gören işçilerin rekabet yasağı bakımından da geçerlidir.¹¹³

D. İşyeri Devrinde Rekabet Yasağının Durumu

Rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermesiyle ilgili önemli olan bir diğer husus ise işyeri devridir. Hizmet sözleşmesi devam ederken veya sona erdikten sonra (TBK m.428 doğrultusunda) işyeri başka bir işverene devredilebilecektir.¹¹⁴

İşyerinin devredilmesiyle birlikte işverenin rekabet yasağı sözleşmesiyle korunmaya değer haklı bir menfaatinin kalmadığı düşünülebilecektir. Ancak rekabet yasağı sözleşmesi işverenle birlikte işletmeninde haklı menfaatlerinin de korunmasını amaçlayan bir sözleşmedir. Dolayısıyla, işçi işyerinin devri halinde rekabet yasağı sözleşmesiyle bağlı kalarak yeni işverenine karşı da rekabet etmeme borcu altındadır. Bu bağlamda, işyeri devrinin rekabet yasağı sözleşmesini sona erdiren bir sebep olmadığı söylenebilecektir.¹¹⁵ Yargıtay da kararlarında, işyeri devri halinde rekabet yasağı sözleşmesinin sona ermediğine ve işçinin yeni işverene karşı rekabet etmeme borcu altında olduğuna hükmetmiştir.¹¹⁶

SONUÇ

Rekabet yasağı işçiye hem hizmet sözleşmesi devam ederken sadakat borcu kapsamında hem de hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra tarafların anlaşmasıyla rekabet etmeme borcu yüklemektedir. Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonraki rekabet yasağı işçi ve işveren arasında yapılan rekabet yasağı sözleşmesi ile meydana gelecektir.

¹¹³ Kovancı, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 795; Sulu, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 595.

¹¹⁴ Taşkent - Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 42; Akkuş Topaloğlu, "İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı", s. 66.

¹¹⁵ Kırtaş, Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 90; Taşkent - Kabakçı, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", s. 42; Soyler, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, s. 96.

¹¹⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.12.2009 tarihli ve E.2009/26954, K.2009/36971 sayılı kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 15.4.2010 tarihli ve E.2008/24493, K.2010/10480 sayılı kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 18.2.2011 tarihli ve E.2009/1286, K.2011/3918 sayılı kararı; Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 8.4.2013 tarihli ve E.2013/2542, K.2013/5823 sayılı kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 3.7.2014 tarihli ve E.2012/24556, K.2014/23283 sayılı kararı, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html>, (11.12.2022).

İşçi rekabet yasağı sözleşmesiyle eski işverenine karşı iş veya işletme sırlarına vakıf olmasından ve müşteri çevresini ve iş ile ilgili bilgileri kullanarak rakip bir işverenin yanında çalışmamayı, rakip bir işletme açmamayı, rakip işverenlerle menfaat ilişkisine girmemeyi taahhüt etmektedir. İşverenin rekabet yasağı sözleşmesi ile işçiyi taahhüt ettiği borç taraf iradelerine göre değişiklik gösterebilmektedir.

Rekabet yasağı sözleşmesi, işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü kısıtlamasından dolayı işçinin ekonomik geleceğini tehdit eder bir yapıya sahiptir. Rekabet yasağı sözleşmesinin bu kısıtlayıcı yapısı sebebiyle kanun koyucu sözleşmenin geçerliliğini sıkı şartlara bağlamıştır.

Geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin varlığından bahsedilebilmesi için rekabet yasağı sözleşmesi yapan işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekir. Bununla birlikte rekabet yasağı sözleşmesi yazılı şekilde yapılmak ve borç altına giren taraflarca imzalanmak zorundadır. Kanun koyucu bu sıkı şartların yanında rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli sayılabilmesi için işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin olmasını, işçinin yaptığı iş gereği iş ve üretim sırlarına vakıf olarak işverene zarar verme potansiyeline sahip bir iş yapmasını ve rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmesini aramaktadır.

İşçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşürülmemesi için rekabet yasağı sözleşmesinin yer, zaman ve konu bakımından sınırlandırılmış olması gerekmektedir. Yer, zaman ve konu bakımından sınırlanmayan rekabet yasağı sözleşmeleri geçersizlik yaptırımına tabidir. Ayrıca bu kapsamda aşırı rekabet yasağı sözleşmelerinin sınırlarının daraltılması da hakimden istenebilecektir.

İşçi rekabet yasağını ya rakip işverenin yanında çalışarak ya da rakip işverenlerle iş ve üretim sırlarını kullanmak suretiyle menfaat ilişkisine girerek veya rakip bir işletme açmak suretiyle ihlal edecektir. İşçinin bu ihlaline karşı işveren uğradığı tüm zararların giderilmesi isteyebilecek, ayrıca sözleşmede kararlaştırılmış olmak koşuluyla cezai şart ödemesini veya rekabet teşkil eden eylemlerin durdurulmasını isteyebilecektir. İşçinin rekabet yasağını ihlal etmesi hizmet sözleşmesinin devamı sürecinde gerçekleşecek olursa, işveren hizmet sözleşmesini haklı sebeple feshedebilecek ve uğradığı zararların tazminini de talep edebilecektir.

Rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda görevli mahkemenin ticaret mahkemesi mi yoksa iş mahkemesi mi olduğu noktasında bir

belirsizlik bulunmaktadır. Görevli mahkeme konusunda gerek kanun gerekse Yargıtay bu belirsizliği gidermelidir.

Rekabet yasağı sözleşmesi işçinin ölümüyle, ikale sözleşmesiyle, sözleşme-
de kararlaştırılan sürenin dolmasıyla, işverenin rekabet yasağı sözleşmesiyle
korunmaya değer haklı bir menfaatinin kalmamasıyla, hizmet sözleşmesinin
işveren tarafından haklı bir sebebe dayanmadan feshedilmesiyle ve işçinin işve-
rene yüklenebilen bir sebeple hizmet sözleşmesini feshetmesi hallerinde sona
erecek ve taraflar rekabet yasağı sözleşmesiyle bağlı kalmaktan kurtulacaktır.

KAYNAKÇA

- AKDOĞAN, İbrahim, “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı”, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, C. 8, S. 3, s. 763-770.
- AKKUŞ TOPALOĞLU, Pelin, “İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2017.
- ALPAGUT, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, *Legal İHSGHD*, 2011, S.31, ss. 913-959.
- BAŞKAN, Esra, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2012, C. 2, S. 2, ss. 116-125.
- BECKER, Herman, *İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi, çev. A. Suat Dura*, Yargıtay Yayınları, No: 24, Ankara, 1993.
- BUYRUKÇU, Ömer, “Türk Borçlar Hukuku’nda Bozma Sözleşmesi (İkale)”, *Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Antalya, 2020.
- BÜYÜKDİLAN, Neslihan, “İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, *Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya, 2019.
- DİNÇ, Ebru, “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2019.
- DURSUN, Yonca, “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, 2017, C. 19, S. Özel Sayı, ss. 2409-2449.
- EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017.
- ERTAŞ, Kudret, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Şafak Matbaası, Ankara, 1982.
- ESENER, Turhan, *İş Hukuku*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1978.
- GÜLERYÜZ, M. Tarık, “İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Sözleşmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2015, S. 118, ss. 313-344.
- GÜMÜŞ, Mustafa Alper, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, C. 1, 3. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013.
- KARAYTU, Fatih Cemal, “Rekabet Yasağı Sözleşmelerine Görev Sorunu”, *İzmir Barosu Dergisi*, 2022, S.1, ss. 15-60.
- KAŞAK, Esra, “Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme ve Dava Şartı Arabuluculuk (TTK M.4/1-C, 5/A; İŞMK M.3, 5/1-A Bakımından Bir İnceleme)”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, C. 29, S. 4, ss. 3165-3209.

- KESER, Hakan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, Y. 6, S. 24, ss. 88-105.
- KORTAŞ, Arda, *Hizmet Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, 1. Baskı, Seçkin Yayınları, İstanbul, 2021.
- KOVANCI, Nuray, "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2017, Y. 8, S. 31, ss. 769-800.
- KOYUNCUOĞLU, Hikmet, "Sözleşme Sonrası Rekabet Yasağı Düzenlemeleri", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2014, S. 111, ss. 447-456.
- KÖSEOĞLU, Haluk, "Hizmet Akdinde İşçinin Rekabet Memnuiyeti", *Ankara Barosu Dergisi*, 1968, S. 6, ss. 982-986.
- MANAV, A. Eda, "İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2010, S. 87, ss. 322-363.
- SARIKAYA, Sinan, "Küllerinden Doğan Tartışma: Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Kaynaklı Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Tespitinde Ne Değişti Ne Değişmedi?", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, C. 12, S. 2, ss. 654-670.
- SAVAŞ, Abdurrahman, "Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi", *TAAD*, 2016, Y. 7, S. 26, ss. 105-141.
- SOYER, M. Polat, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, 1994.
- SULU, Muhammed, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2016, C. 22, S. 2, ss. 575-600.
- SÜZEK, Sarper, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2014, C. 72, S. 2, ss. 457-467.
- TAŞKENT, Savaş - KABAĞCI, Mahmut, "Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2009, Y. 4, S. 16, ss. 21-47.
- UŞAN, M. Fatih, "Eski İşçinin Sır Saklama Borcu (Karşılaştırmalı Bir İnceleme)", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, Y. 1, S. 1, ss. 53-70.
- UŞAN, M. Fatih, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, Y. 6, S. 21, ss. 116-128.
- YÜREKLİ, Sabahattin, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.
- ZENGİN, İbrahim Çağrı, "Pazarlamacının -ve İşçinin- Taraf Olduğu Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme - 7036 sayılı (Yeni) İş Mahkemeleri Kanunu Bakımından Değerlendirme", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2017, C. 75, S. 2, ss. 791-812.

ZEVKLİLER, Aydın - GÖKYAYLA, K. Emre, **Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri**, 16. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 18.2.2011 tarihli ve E.2009/1286, K.2011/3918 sayılı kararı.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 8.4.2013 tarihli ve E.2013/2542, K.2013/5823 sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 7.5.2015 tarihli ve E.2014/4547, K.2015/16861 sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.06.2021 tarihli ve E.2021/3076, K.2021/9789 sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 02.06.2015 tarihli ve E.2015/10059, K.2015/20045 sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.12.2009 tarihli ve E.2009/26954, K.2009/36971 sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.03.2013 tarihli ve E.2010/25792, K.2013/10539 sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.11.2021 tarihli ve E.2021/10134, K.2021/15960 sayılı kararı.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 14.11.2017 tarihli ve E.2016/15251, K.2017/9303 sayılı kararı.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 07.07.2020 tarihli ve E.2017/46163, K.2020/8959 sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 15.4.2010 tarihli ve E.2008/24493, K.2010/10480 sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 3.7.2014 tarihli ve E.2012/24556, K.2014/23283 sayılı kararı.

<https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html>